



山西大学 2020 届硕士学位论文

幼儿教师奖惩行为研究

——基于 A 教师的教学叙事

作者姓名	杨紫璐
指导教师	赵国栋 副教授 孙桂玲 中小学高级
学科专业	教育硕士
研究方向	学前教育
培养单位	教育与科学学院
学习年限	2017 年 7 月至 2020 年 6 月

二〇二〇年六月

山西大学

2020 届硕士学位论文

幼儿教师奖惩行为研究

——基于 A 教师的教学叙事

作者姓名	杨紫璐
指导教师	赵国栋 副教授 孙桂玲 中小学高级
学科专业	教育硕士
研究方向	学前教育
培养单位	教育与科学学院
学习年限	2017 年 7 月至 2020 年 6 月

二〇二〇年六月

Thesis for Master's degree, Shanxi University, 2020

Study on rewards and punishments of preschool teachers

——Based on teacher A's teaching narrative

Student Name Zilu Yang

Supervisor Associate Professor.Guodong Zhao

Pri/Sec school teacher-senior Guiling Sun

Major Master of Education

Specialty Preschool Education

Department School of education and science

Research Duration 2017.07-2020.06

June, 2020

目 录

中 文 摘 要.....	I
Abstract.....	II
第一章 导论.....	1
1.1 问题提出.....	1
1.2 研究意义.....	2
1.2.1 理论意义.....	2
1.2.2 实践意义.....	2
1.3 国内外相关研究.....	2
1.3.1 教育家的奖惩理论.....	2
1.3.2 关于教师奖励和惩戒的研究维度.....	3
1.3.3 奖励和惩罚的教育性功能.....	4
1.3.4 幼儿教师奖惩的问题.....	7
1.3.5 奖惩实施的原则.....	8
1.3.6 已有研究的述评.....	9
1.4 研究设计.....	9
1.4.1 研究方法.....	9
1.4.2 研究对象的选定.....	10
第二章 事实与观察——教师与幼儿之间的故事.....	11
2.1 为什么总是在生气——鸡毛蒜皮与大发雷霆.....	11
2.2 小贴画的魔力——“天使”与“恶魔”.....	13
2.3 我到底错哪了——“威逼利诱”与“死不悔改”.....	14
2.4 小女孩的“控诉”——杀鸡儆猴与一视同仁.....	15
第三章 解释与分析——教师奖惩行为存在的问题.....	18
3.1 对奖惩行为的目的认识不足.....	18
3.2 奖惩行为有失公平.....	19
3.3 奖惩方式不合理导致奖惩的无效.....	20
3.4 奖惩后对幼儿反应关注少.....	21
3.5 实施奖惩的主体是教师.....	22
3.6 教师对于一日生活的奖惩行为没有反思.....	22
第四章 追问与反思——教师不当奖惩行为背后的原因.....	24

4.1 内部因素.....	24
4.1.1 观念存在误区.....	24
4.1.2 奖惩实践能力差.....	25
4.2 外部因素.....	27
4.2.1 幼儿园的管理模式.....	27
4.2.2 家长的错误观念.....	28
4.2.3 同事的情绪和奖惩方式.....	29
第五章 启示与建议——教师奖惩行为的改善对策.....	31
5.1 提高教师奖惩理论素养.....	31
5.1.1 重视奖惩对于儿童成长的意义.....	31
5.1.2 走进儿童的世界.....	31
5.1.3 转变教师之爱的表达方式.....	32
5.1.4 尊重儿童天性、性格与个性.....	32
5.2 规范教师奖惩底线行为.....	33
5.2.1 公平对待每一位幼儿.....	33
5.2.2 明确奖惩目的.....	34
5.2.3 奖惩要及时并具体.....	34
5.2.4 奖惩形式要适当.....	35
5.2.5 关注幼儿对教师奖惩行为的反应.....	35
5.3 注重教师自我提升.....	36
5.3.1 幼儿园开展教研专题.....	36
5.3.2 教师多进行自我反思.....	37
参 考 文 献.....	38
攻读硕士期间取得的研究成果.....	41
致 谢.....	42
个人简况及联系方式.....	44
承 诺 书.....	45
学位论文使用授权声明.....	46

Contents

Chinese Abstract.....	I
Abstract.....	II
Chapter 1 introduction.....	1
1 Problem posing.....	1
2 Research significance.....	2
2.1 Theoretical significance.....	2
2.2 Practical significance.....	2
3 Related studies at home and abroad.....	2
3.1 Educator's theory of rewards and punishments.....	2
3.2 Research dimensions of teacher rewards and punishments.....	3
3.3 The educational function of reward and punishment.....	4
3.4 Problems with rewards and punishments.....	6
3.5 Principles for the implementation of rewards and punishments.....	8
3.6 Review of existing research.....	8
4 Research design.....	9
4.1 Research method.....	9
4.2 The selection of research objects.....	10
4.3 Data collection and collation.....	10
Chapter 2 Facts and observations——story between the teacher and the child... 11	11
1 Why are you always angry——Pettiness and rage.....	11
2 The magic of stickers——Angels and demons.....	13
3 What was wrong with me——Coercion and unrepentant.....	14
4 The little girl's complaint——Make an example of others.....	15
Chapter 3 Interpretation and analysis——Problems existing in teachers' behaviors of rewards and punishments.....	18
1 Lack of understanding of the purpose of rewards and punishments.....	18
2 Rewards and punishments are unfair.....	19
3 The unreasonable way of rewards and punishments results in the invalidity of	

rewards and punishments.....	20
4After the reward and punishment of little attention to children's response.....	21
5Teachers are the subject of rewards and punishments.....	22
6Teachers do not reflect on the rewards and punishments of daily life.....	22
Chapter 4 Inquiry and reflection——Reasons behind teachers' improper rewards and punishments.....	24
1Internal factor.....	24
1.1The concept of teachers' behavior of rewards and punishments.....	24
1.2The practice of rewarding and punishing teachers.....	25
2External factor.....	27
2.1Kindergarten management mode.....	27
2.2Parental misconceptions.....	28
2.3Colleagues' emotions and ways of rewarding and punishing.....	29
Chapter 5 Revelation and suggestion——Countermeasures to improve teachers' reward and punishment behavior.....	31
1Improve the quality of teacher's reward and punishment theory.....	31
1.1Attach importance to the significance of rewards and punishments for children's growth.....	31
1.2Enter the world of children.....	31
1.3Change the way teachers express their love.....	32
1.4Respect children's nature, character and individuality.....	32
2Standardize the bottom line behavior of rewards and punishments of teachers.	33
2.1Treat every child equally.....	33
2.2Specify the purpose of rewards and punishments.....	34
2.3Observe the behavior of children to make timely rewards and punishments	34
2.4The form of rewards and punishments should be appropriate.....	35
2.5Focus on children's responses to teachers' rewards and punishments.....	36
3Pay attention to teacher self-improvement.....	36
3.1Kindergartens carry out teaching and research projects.....	36
3.2Teachers should reflect on themselves.....	37

References.....	38
Research results obtained during the course of a degree.....	41
Acknowledgment.....	42
Personal profiles.....	44
Letter of commitment.....	45
Authorization statement.....	46

中文摘要

幼儿教师虐童事件被媒体格外关注与放大,使得教师对幼儿的奖惩行为发生了一些变化,不恰当的奖惩方式会影响到幼儿身心健康的发展,关注教师的奖惩行为改善幼儿教师的奖惩方式有很强的现实意义。本研究针对“幼儿教师奖惩行为”这一问题,从发现存在的问题、分析问题的成因到寻找解决问题的实际办法的思路,采用叙事研究法,对A教师进行为期一学年的观察,通过她与幼儿之间“为什么总是在生气——鸡毛蒜皮与大发雷霆”“小贴画的魔力——“天使”与“恶魔””“我到底错哪了——“威逼利诱”与“死不悔改””“小女孩的“控诉”——杀鸡儆猴与一视同仁”的四个代表性的故事,找出A教师奖惩行为存在的问题包括,对奖惩行为的目的认识不足、奖惩行为有失公平、奖惩方式不合理导致奖惩的无效、缺少对幼儿对于教师奖惩反应的关注、奖惩后对幼儿关注较少、实施奖惩的主体是教师、教师对于一日生活的奖惩行为没有反思的问题。在分析问题的基础上从教师内部因素和外部因素两方面来分析问题的成因,其中内部因素包括教师奖惩行为的观念和奖惩行为的实践,外部因素包括幼儿园的管理模式、家长的错误观念和同事的情绪和奖惩方式。从以上几个影响因素反思了教师不当奖惩行为背后的原因。在此基础上提出教师奖惩行为的意见,包括三个方面提高教师奖惩理论素养、规范教师奖惩底线行为和注重教师自我提升。其中,提高教师奖惩理论素养包括重视奖惩对于儿童成长的意义、走进儿童的世界、转变教师之爱的表达方式、尊重儿童天性、性格与个性;规范教师奖惩底线行为包括公平对待每一位幼儿、明确奖惩目的、奖惩要及时并具体、奖惩形式要适当、关注幼儿对教师奖惩行为的反应;注重教师自我提升包括幼儿园开展教研专题、教师多进行自我反思。

关键词: 幼儿教师; 奖惩行为; 教学叙事

ABSTRACT

The child abuse incident of preschool teachers has been paid special attention and amplified by the media, which has caused some changes in teachers' behaviors of rewarding and punishing children. Improper ways of rewarding and punishing children will affect the development of children's physical and mental health. It is of great practical significance to pay attention to teachers' behaviors of rewarding and punishing children and improve their behaviors of rewarding and punishing children. "Preschool teachers disciplinary actions" to this question, from finding the cause of existing problems, analyze problems to find the practical way to solve the problem of train of thought, using narrative study, observation of the A teacher for A semester, with her infant between "why always angry - and furious" trivial "sticker of magic -" angel "and" demons "" o" what the hell am I wrong - "coerced" and "dissuade them" "" little girl" indictment "- to scare and equally" four representative story, to find A teacher's disciplinary behavior problems including, Insufficient understanding of the purpose of rewarding and punishing behavior, unfair rewarding and punishing behavior, unreasonable rewarding and punishing method leads to ineffective rewarding and punishing behavior, lack of attention to children's response to teacher's rewarding and punishing behavior, little attention to children after rewarding and punishing behavior, the main body of implementing rewarding and punishing behavior is the teacher, the teacher has no reflection on the rewarding and punishing behavior of one day life. On the basis of analyzing the problem, the causes of the problem are analyzed from the two aspects of internal and external factors of teachers, among which the internal factors include the concept and practice of teachers' behavior of rewards and punishment, and the external factors include the management mode of kindergarten, the wrong ideas of parents, the emotions of colleagues and the way of rewards and punishment. From the

above factors, this paper reflects on the reasons behind teachers' improper behavior of rewards and punishments. On this basis, the author puts forward some Suggestions on the behavior of teacher's reward and punishment, including improving the theoretical quality of teacher's reward and punishment, standardizing the behavior of the bottom line of teacher's reward and punishment, and paying attention to teacher's self-improvement. Among them, to improve the theoretical quality of teachers' rewards and punishment includes paying attention to the significance of rewards and punishment for children's growth, entering children's world, changing the expression of teachers' love, respecting children's nature, character and personality. Standardizing the bottom line behavior of teacher's reward and punishment includes fair treatment of each child, clear purpose of reward and punishment, timely and specific reward and punishment, appropriate form of reward and punishment, and paying attention to children's response to teacher's reward and punishment behavior. The emphasis on teachers' self-improvement includes the development of teaching and research projects in kindergartens and the teachers' self-reflection.

Key words: Kindergarten teacher; Disciplinary actions; Teaching narrative

第一章 导论

1.1 问题提出

在虐童事件频繁被曝光的今天，以及有些媒体为博眼球对幼儿教师的惩戒行为做出的一些夸张的、不客观的评价，使得社会对幼儿园教师的惩罚行为存在误解，使得部分幼儿教师对幼儿的惩戒望而却步。在实际的教育教学中，受到社会舆论压力的影响教师为了避免误解产生，会尽量减少对幼儿惩戒，在面对班上不同的幼儿尤其是行为习惯差的幼儿来说，劝说和奖励并起不到让其认识并改正错误行为的作用。切要通过合理的，对幼儿身心健康无伤害的方式，让幼儿对自己的行为感到羞耻，对自己的行为有正确的认识才能真正纠正。如何掌握惩戒的度是需要思考的关键问题。在赏识教育被大众认可接受的时代，家长总是希望自己的孩子在幼儿园得到教师的奖励，过度地解读了奖励对孩子成长的好处，觉得惩戒总会伤害到幼儿心理的发展。甚至在有的家庭赏识教育背景下容不得教师的一句否定，“你真棒！”已经成为了幼儿教师对幼儿口头表扬常用的词汇，而老师频繁的使用奖励行为是否对幼儿的成长一定有利，这种奖励的形式是否能真正促进幼儿的发展是一个值得深思的问题。

《幼儿园工作规程》中提出，幼儿园要帮助幼儿萌发爱家乡、爱祖国、爱集体、爱劳动、爱科学的情感，培养诚实、自信、好问、友爱、勇敢、爱护公物、克服困难、讲礼貌、守纪律等良好的品德行为和习惯，以及活泼、开朗的性格。学前教育阶段是幼儿建立是非观念形成健康人格的关键时期，教师的奖惩行为贯穿于幼儿的一日生活当中，涉及幼儿生活的方方面面，是对幼儿的行为举止进行规范的重要手段，也是教师与幼儿相处建立亲密关系的途径之一。教师对幼儿的成长和发展起到不可替代的作用。对于奖惩行为在幼儿生活中分别起到什么作用，怎样发挥各自的教育功能，该如何平衡奖惩，如何正确理解和运用奖惩行为成为了教师值得思考的问题以及如何改善幼儿教师的奖惩行为有很强的现实意义。

笔者是一名幼儿园教师，在入职的两年时间里，由于社会大量曝光的幼儿教师的负面消息使得笔者对教师的奖惩行为产生了极大的兴趣，在面对幼儿的良好的行为、错误的行为时，如何正确地实施奖惩行为？一味的对幼儿实施奖励行为一定能促进幼儿身心健康的发展吗？惩戒行为是否一定对幼儿百害而无一利，教师如何掌握实施奖惩行为度的把握，以及怎样实施奖惩行为会有效地让幼儿继续发展良好的行为获得更好的发展和改正错误的行为习惯。笔者对此充满困惑。在社会上充斥着

幼儿教师负面消息的情况下，幼儿教师不能受非专业人士的错误导向，被别人“牵着鼻子走”失去了本心，使幼儿园教师的社会地位一再降低，在这种情况下，幼儿教师更应该在自己的工作岗位上做好自己的本职工作，不畏舆论压力以自己的专业素养正确地实施奖惩行为，以促进幼儿身心的健康发展，从而实现学前教育阶段的既定目标，实现幼儿全面发展。基于此，笔者想对幼儿教师的惩戒行为进行深入的调查研究，探讨正确的奖惩行为。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

奖励和惩罚是幼儿教师常用的两种教育方式。本次研究想要发现幼儿园教师实施奖惩行为的特点，探索影响幼儿教师奖惩行为的因素以及针对幼儿教师的奖惩行为做出相应的改善，丰富幼儿教师奖惩行为的相关研究成果。

1.2.2 实践意义

对幼儿教师奖惩行为的深入研究，可以帮助一线教师认识到自己奖惩行为存在的优势与不足，在认识到自己不足的基础上更好的掌握奖惩的方式方法，科学地对幼儿不同的情况做出相应有效的奖惩，促使幼儿养成好的行为习惯和良好的品质。对各种奖惩方式进行研究，并对其中有益于幼儿成长的部分进行总结，为幼儿教师进行合理的幼儿教育，正确的幼儿奖惩提供一定的理论支持。

1.3 国内外相关研究

1.3.1 教育家的奖惩理论

夸美纽斯主张，教育要适应自然的法则，顺应儿童的天性，在儿童有良好的行为表现时，应该给予奖励，但也不排除惩罚，在《大教学论》中认为严格的纪律是必须的。强调教师在对幼儿进行惩罚时，要有正确的目的和动机，万不能抱有报复幼儿的错误想法，而应是帮助指导幼儿改正错误行为，达到“戒”的效果。同时，教师要引导幼儿对惩罚形成正确的认知，使用合理的方法让幼儿意识到对他们的惩罚是为了他们好，要让幼儿把惩戒看作是促进自身进步和成长的一剂苦药。

自然主义者卢梭主张尊重儿童的自然成长，反对用规章制度来约束儿童，反对惩罚，指出教师教育儿童的时候，要尽可能少的干涉儿童，不要用命令的口吻指挥儿童，对犯错的儿童使用“自然后果法”对其进行教育。不能为了惩罚而惩罚，应该让他们正视不良行为的“自然后果”，随着事情的发展让儿童承担带来的后果，从而认识到错误，到达改正错误的效果。斯宾塞在教育方面鼓励学生自治，主张用

自然后果的德育原则来教育犯错的学生。

赫尔巴特认为,学生的道德观念在不断地发展,帮助学生发展道德观念时要借助相应的规章制度,防止学生出现不良的行为,可以采用多种形式,如果劝说无效时可以采用体罚的形式,赫尔巴特不是鼓励教师用恐怖的教育方式,而是要把教师的爱和威严结合起来教育学生。马卡连柯指出“合理的惩戒制度不仅是合法的,而且是必要的。这种合理的惩戒制度有助于学生形成坚强的性格,能培养学生的责任感,锻炼学生的意志和人的尊严感,还能培养学生抵制诱惑和战胜诱惑的能力”。英国教育家洛克提倡良好的行为要得到奖励,错误的行为要得到惩罚,管教学生要采用“以理服人”的方式,要严慈相济,教师是温柔的和蔼的惩罚让幼儿心服口服。

斯金纳的行为强化控制原理认为,儿童偶然做到什么动作而得到教育者的强化,这个动作后来出现的概率会大于其他动作,强化次数增多,概率随之增大。这便导致了人的操作行为的建立,行为是由伴随它的强化刺激所控制的。^①其中强化作用分为积极强化作用和消极强化作用,强化的目的是增加行为次数,也就是“奖励行为”。

认知心理学认为,人的行为并不是刺激与反应的简单联结,来自外部的刺激必须经过个体的知觉与解释,才能对个体的反应起作用。奖励与惩罚并不是简单地由使用者的意图决定的,而产生于使用者和接触者的互动之中。对奖惩行为的内隐意义的深入的,系统的研究是认知心理学对这一领域的一大贡献。^②

1.3.2 关于教师奖励和惩戒的研究维度

程莹提出我国古代教师惩戒行为的发展主要经历了惩戒分离、惩趋于教及惩戒“合一”三个阶段,并在“礼法”与“律法”中得到明确的规范。教师惩戒逐渐从“以恶制恶”的自然惩罚转变为“以矫正为目的”的教育惩罚。域外教师惩戒行为经历了从放任到限制、由国家利益向学生权利的历史演变。^③曾彬对幼儿教师的惩戒行为的研究从惩戒主体、惩戒原因、惩戒发生的时间、惩戒发生的情景、惩戒方式、惩戒对象、儿童对教师惩戒的反应、惩戒结果的八个维度进行研究。^④张璐以惩戒行为指向幼儿一日生活的不同方面,教师惩戒行为分为生活活动惩戒、教学活动惩戒以及游戏活动惩戒;根据教师实施惩戒的方式侧重语言还是动作、表情或其他,分为言语型惩戒和非言语型惩戒;根据教师惩戒对象的多少,分为个别惩戒和群体惩

^① 林崇德.发展心理学.北京:人民教育出版社,2008.

^② 王呈祥.学校中奖励和惩罚问题的研究.西北师范大学,2002.

^③ 程莹.教师惩戒行为的发展:历史嬗变与现代转型.教育学术月刊,2015,3,75-81.

^④ 曾彬,毛乐,刘婷,陈瑛.幼儿园教师惩戒行为的特点及其改善.学前教育研究,2017,7,20-27.

戒；最后，根据惩戒对象的性别，分为男生惩戒和女生惩戒。^①陈志超将中小学教师惩戒行为类型分为：教育性惩戒和反教育性惩戒。^②

戚单对集体教育活动中幼儿园教师奖励行为进行量性分析，将奖励的调查维度分为奖励的总体分布、奖励的时间、奖励的形式、奖励的对象、奖励的主题。^③然后对集体教育活动中幼儿教师奖励行为进行质性分析，包括教师奖励的标准、奖励的目的以及奖励的效应。张莉萍，李娜将幼儿教师的奖励行为分为正式奖励和非正式奖励。研究发现幼儿教师的奖励态度和行为受到教育理念、教学风格、家园关系、教师职业倦怠等因素的影响，使得奖励的意义没有真正实现。^④陈绍菠从教师对奖励的认识、时机、形式、内容、标准这五个方面的现状进行描述和分析。在幼儿的一日生活中展开分析，从生活活动、区域活动、集体教育活动、户外活动展开分析。^⑤孙娟从奖励的频次、奖励的时机、奖励的原因、奖励的形式、奖励的频率和间隔、奖励的标准、奖励的场合、奖励的效果这几个维度分析。^⑥

综上所述，奖惩行为研究的维度概括起来是从奖惩的主体教师、奖惩的对象幼儿、奖惩行为发生的时间、奖惩事件的原因、教师奖惩方式、奖惩行为的结果这六个方面。在观察和分析奖惩行为要从这些方面入手搞清楚事情发生的整个过程，才能对教师的奖惩行为有一个全面的评价。

1.3.3 奖励和惩罚的教育性功能

1.3.3.1 奖励的功能

1.3.3.1.1 奖励的正面功能

对幼儿进行正确的奖励可以使幼儿肯定自己的行为，逐渐形成明辨是非的能力，增加此类符合社会规范行为出现的频率。例如，幼儿积极的帮助了别的小朋友老师给予了奖励，幼儿就意识到自己的行为是好的。同时奖励行为会伴随着积极的情感体验，多次的积极情感体验有利于将好的行为内化为良好品质。正面的肯定有助于幼儿自尊心、自信心的形成，以及形成良好的亲子关系、师生关系。对世界形成积极乐观的态度。李鹰认为奖励的意蕴包含以下三个方面：第一，奖励是一种期待产生方式。在社会范畴中，其一，它指向符合社会规范、彰显社会价值的行为；其二，它通过对人们物质或精神需求的满足，提高类似行为的频率，激励人们从而提高劳

^① 张璐.幼儿教师惩戒行为的研究.山西师范大学,2013.

^② 陈志超.关于中小学惩戒教育问题的研究.辽宁师范大学,2005.

^③ 戚单.幼儿园集体教育活动中教师奖励行为的研究.华中师范大学,2017.

^④ 张莉萍,李娜.幼儿教师奖励与奖励行为.教育导刊,2013.10,56-59.

^⑤ 陈绍菠.幼儿园一日生活中教师运用奖励策略的研究.云南师范大学,2017.

^⑥ 孙娟.幼儿园教师对幼儿奖励策略的研究.西北师范大学,2008.

动效率。第二，奖励是一种道德的教育方式，使其对自己品德中的优点及长处有明确的认知与肯定，进一步在情感上产生愉悦的情绪体验，引发他们对于这些优良品德进行巩固发展的强烈愿望和信心，以形成符合社会规范的良好品德。第三，奖励是一种行为的强化方式，奖励是对个体或群体正确、良好的行为给予的肯定性评价，具有激励、促进、强化等积极效应。^①刘慧敏指出，奖励是幼儿教师常用的一种教育手段和教学管理策略。在幼儿园一日生活的诸多环节之中，教师会根据不同的现实情境选择使用不同的奖励策略，激发学习兴趣，引导教学行为的有效进行，建立维持班级常规，实现有效的教学管理。科学合理的运用奖励策略能显著提高幼儿对于教学活动的积极性，增强其认知能力和辨别是非的能力。让幼儿重复进行能得到奖励的行为并逐渐内化，潜移默化地建立形成良好的社会道德规范。此外，奖励会引起幼儿愉悦的情绪情感体验，让幼儿的自尊心和自信心不断增强提高，从而促进其身心健康发展，良好人格自然形成。^②

1.3.3.1.2 奖励的负面功能

对幼儿经常进行奖励会使幼儿做事依赖奖励，做事的目的是为了得到奖励从而失去内在动机。“德西效应”是心理学家德西在1971年做了一个专门的实验，他让大学生做被试者，在实验室里解智力难题，结果发现，人们在外在报酬和内在报酬兼得的时候，不但不会增强工作动机，反而会减低工作动机。此时，动机强度会变成两者之差，人们称这种规律为“德西效应”。^③这个结果表明，进行一项愉快的活动，即内感报酬，如果提供外部的物质奖励，即外加报酬，反而会减少这项活动对参与者的吸引力。同时，过多的奖励赞赏会使得幼儿的抗挫折能力下降，不能接受别人的批评和惩罚形成一颗“玻璃心”。摩根（Morgan, 1984）认为个体如何看待奖励非常重要，当个体把奖励视为目标，而任务仅是达到目标的手段时，内部动机就会受损；而当奖励被看作是提供有关成功或自我效能的信息时，内部动机则会提高。^④美国学者科恩在1993年也从养育孩子、教育学生等方面提醒我们警惕奖赏对内部动机的破坏。李鹰认为在奖励对学习动机的作用、奖励对成就归因的影响、奖励对创造力的影响三方面，在不同的情况下会产生负面影响。^⑤

1.3.3.2 惩罚的功能

^① 李鹰.教育的奖励意蕴和实践.教育研究,2013,1,21-25.

^② 陈慧敏.幼儿教师实施奖励策略与产生效果的分析.成都师范学院学报,2018,11,48-53.

^③ 陈婷婷.论教育中的奖励和惩罚.赤峰学院学报,2016,1,260-261.

^④ 廖贻.幼儿园奖惩策略的思考与建议.教育诊断,2017,10,17-19.

^⑤ 李鹰.教育的奖励意蕴和实践.教育研究,2013,1,21-25.

1.3.3.2.1 惩罚的正面功能

对幼儿进行合理的惩罚可以帮助幼儿改掉不良的行为，形成正确的是非观念，在出现了不良的行为接受了相应的惩罚，使学生意识到自己犯了错是要承担责任的，以及不良行为造成的影响越大会承担越多的责任，逐渐形成社会责任感，意识到生活中社会中是存在一定的规则的，意识到要适应社会的规则，在一定的范围内做出符合规则的行为。毛乐提出，从幼儿视角方面，幼儿园教师的惩戒行为有着重要价值，对于幼儿养成良好的行为习惯，幼儿的社会性发展有着重要意义。教师的惩戒行为有利于帮助幼儿形成良好的个性。从幼儿教师视角下，惩戒行为有利于班级常规的建设，有利于提高教学时间的管理效率。从家庭教育的视角下，可以弥补家庭教育的不足并且以正确的教育惩戒理念影响家长。^①王彤音指出，惩戒行为因为会给幼儿带来情绪情感的不愉悦体验而不提倡使用。但是，幼儿正处于身心发展的初级阶段，并不能很好地认知、控制、把握自己的行为，其心理活动仍以无意性和形象性为主，道德判断处于直接受行为结果支配的前道德阶段和以成人评价为标准的他律阶段。因而，此时期的幼儿需要成人，尤其是幼儿园教师对其进行引导和控制，帮助其进行行为习惯的养成、规范意识的培养。^②

1.3.3.2.2 惩罚的负面功能

惩罚在一定程度上会影响幼儿的自尊心、自信心，影响幼儿健康心理的发展，同时也对幼儿的好奇心、想象力的发展有一定的影响，甚至形成消极的心理状态。由于幼儿天生好模仿，会对教师不良的惩戒行为进行模仿。惩戒不当，没有与幼儿在惩戒行为上达成共识，让幼儿真正意识到自己的错误，幼儿会产生消极的情绪体验，对良好的亲子关系、师生关系的形成造成一定的影响。程莹指出，古代域外教育中，教师多以体罚为主，简单且严厉，缺乏对学生作为个体人格的尊重。此种行为主要是为了实现统治者的教育意志，而忽略学生作为个体的发展。随着文艺复兴的兴起，才逐渐出现了主张尊重学生权利，反对体罚等具有暴力性质的教师惩戒行为的观点。^③具有暴力倾向的教师惩戒行为对幼儿的身心的发展势必造成不良影响。

《正面管教》中指出惩罚会导致四种不良的后果。这四种后果的英文单词均以 R 开头，所以又简称为“4 个 R”，分别是：愤恨（Resentment），报复（Revenge），反叛（Rebellion），退缩（Retreat）。^④

^① 毛乐,曾彬.幼儿园教师惩戒行为的误区及对策.江苏第二师范学院学报(教育科学).2017,4,119-122.

^② 王彤音.可以惩罚幼儿吗?——基于强化理论的幼儿园有效奖惩策略.江苏幼儿教育.2014,3,37-40.

^③ 程莹.教师惩戒行为的发展:历史嬗变与现代转型.教育学术月刊,2015,3,75-81.

^④ 尼尔森.正面管教.玉冰,译.北京:京华出版社,2009.

1.3.4 幼儿教师奖惩的问题

陈绍菠通过研究三所幼儿园发现, 幼儿园教师在运用奖励策略时存在教师的奖励行为的认知和态度侧重于管理功能, 教师对奖励时机的把握更倾向于幼儿的外部动作, 奖励形式主要为口头奖励和个人奖励, 奖励内容更擅长于统一的模式, 奖励标准主要关注与自身标准问题。^①刁迎雪研究发现, 奖励对象趋势呈现小中大班递减, 奖励行为多发生于生活与教学活动中, 区域与户外活动中奖励事件发生较少, 奖励形式口头奖励偏多, 形式单一, 奖励动机多指向于班级常规纪律, 奖励效果的持续时间短。^②幼儿教师的奖励行为在一日生活流程应用中存在以下问题: 第一, 奖励目的模糊不清。奖励行为基本沦为教师管控幼儿的手段, 而不是真正强化幼儿良好行为的发生。第二, 奖励标准不明确。教师对幼儿的奖励一般都是依据自己的教学经验, 没有具体的理论支撑容易使教师的奖励行为适得其反。第三, 奖励对象只关注到了典型幼儿。教师一般关注到乖巧的或是特别调皮的幼儿, 表现平平的幼儿经常被忽视。第四, 奖励言语简单笼统, 奖励形式单一。奖励言语和奖励形式对幼儿有着重要的影响, 在一日生活流程中, 有时奖励行为沦为过渡性语言, 成为教师的口头禅。

赵晴研究发现, 幼儿园教师惩戒方式较多出现短促告诫、教师惩戒方式较少出现个别或集体交流有效性不高、幼儿反应以行为减少为主, 幼儿行为减少并不是彻底消失说明幼儿并不完全遵从教师的权威。^③毛乐发现, 幼儿园教师惩戒行为的误区包括: 教师惩戒行为在认知方面的误区, 容易混淆惩戒、惩罚、体罚、变相体罚的概念, 对实施惩戒行为的必要性、重要性、合法性、合理性缺乏了解, 部分教师过度依赖教育惩戒, 幼儿教师对惩戒行为缺乏反思意识, 缺乏指导家长如何正确实施惩戒行为的意识; 幼儿教师实施惩戒行为方面的误区, 进行不当惩戒的行为主要体现在惩戒缺失和惩戒滥用, 教师与家长缺乏沟通或沟通不到位, 幼儿园与家庭对教师的惩戒行为未达成共识, 致使家长不理解、不配合、不支持教师的惩戒行为, 幼儿教师缺乏与幼儿家长沟通的意识、手段与策略。家园未采取一致的惩戒理念与态度。^④惩戒存在的问题: 第一, 对惩戒教育存在理解偏差, 对惩戒教育的重要作用认识有限, 将奖惩行为单纯的作为管理幼儿的手段。第二, 教师惩戒权处于无度状态, 惩戒行为无固定标准, 随意性较大。教师选择惩戒形式时往往随意性较大, 形

^① 陈绍菠. 幼儿园一日生活中教师运用奖励策略的研究. 云南师范大学, 2017.

^② 刁迎雪. 幼儿教师奖励行为调查研究——以西安市 S 园与 Y 园为例. 陕西师范大学, 2017.

^③ 赵晴. 幼儿园教师惩戒与幼儿行为反应的关系. 陕西学前师范学院学报, 2019, 7, 92-95.

^④ 毛乐, 曾彬. 幼儿园教师惩戒行为的误区及对策. 江苏第二师范学院学报(教育科学), 2017, 4, 119-122.

式单一，会受当时心情好坏，环境和个人喜好所决定。第三，教师的正当惩戒行为在一定程度上受到限制，受到幼儿家庭及各种社会因素的影响，教师采取的惩戒行为往往会受到社会舆论的强烈批评与非议。

教师的奖励和惩戒行为都存在的问题，总的来说是在实施奖惩行为的目的、教师对奖惩行为的认识、教师奖惩的方式、教师奖惩的对象、教师奖惩的标准这些方面。奖励行为上老师突出的问题是在奖励行为的滥用，惩戒行为上教师多是不知如何合理惩戒对惩戒行为的迷茫。

1.3.5 奖惩实施的原则

奖惩是一种达到最终教学目的的手段，手段是否恰当会影响到教育效果。为了促进幼儿良好行为的发展，促进幼儿身心健康，所以要遵循一定的奖惩原则。综合有以下几个方面：

惩戒遵循的原则：第一，以完成教学教育目的为原则。惩戒行为在实施过程中一定要让幼儿在主观上意识到自己的错误，引导幼儿自我反思反省，将正确的观念同化到自己的认知结构中。第二，关爱原则。对幼儿的惩戒行为应该是抱着对幼儿关爱的初心去帮助幼儿改正错误。第三，合理合法的原则。合理就是要有原因的进行惩戒，不是一时兴起。合法是要尊重幼儿的隐私权和家长的监护权。第四，集体认可原则。得到幼儿集体的舆论认可，使得班里的全体幼儿都得到教育。第五，惩戒范围性原则，范围从内容、场合、时间上划分。第六，因材施教原则。每个幼儿的性格以及错误行为都不尽相同，在实施惩戒行为时要考虑到不同幼儿的性格特点，年龄特点，针对不同的幼儿设计个性化的惩戒方式。

奖励要遵循的原则：第一，公平性原则。教师平等的对待每一个幼儿，在实施奖励的行为的时候要关注到每一位幼儿，不仅仅是那些乖巧的幼儿。没有公平无法彰显奖励本身应有的价值。第二，针对性原则。因材施教面对不同的幼儿实施不同的奖励满足幼儿的需要，在幼儿各自的“最近发展区”及时的进行鼓励，尊重每一位幼儿促进学生进步。第三，具体性原则。在对幼儿进行奖励时要明确说明，奖励谁奖励的原因。尤其是对于幼儿来说，幼儿的认知水平还比较低，只有针对的奖励，才会得到幼儿针对性的反馈。第四，回归性原则。把奖励的权利返还给幼儿，让他们去决定怎么样进行奖励。有利于幼儿形成自身的思维和独立判断的能力，也有益于幼儿之间的相互学习交流。第五，适切性原则。教师在运用奖励是要及时，研究表明幼儿缺乏内在动机时，是运用奖励的最佳时机。同时奖励也要适度，滥用奖励也会达不到奖励的目的。

1.3.6 已有研究的述评

近几年对于幼儿教师奖惩行为的研究内容和方式上有创新和发展，对幼儿教师奖励和惩戒行为也提出了可行性高的方法策略，但是由于幼儿教师奖惩行为一直是一个社会热点问题，所以在已有研究中难免存在不足。

1.3.6.1 幼儿教师奖惩行为的研究有待于丰富和深入

由于社会媒体对幼儿教师虐待儿童的频繁曝光，幼儿教师的惩戒行为引起了广泛的关注，以往的研究关于幼儿教师奖励行为的研究较多，对于教师惩戒行为研究较少尤其是幼儿教师，也多是关于教师惩戒权的呼吁。关于幼儿教师能够实际应用在一日生活中的惩戒的建议较少。关于幼儿教师奖励行为的研究，国内的研究者对奖励行为进行理论上的阐述，在实践层面直接面向幼儿教师具体的可操作的建议相对较少，对幼儿教师奖惩行为的研究还需要丰富和深入。

1.3.6.2 现有的研究方法和研究视角需要进一步多样化

以往关于幼儿教师奖惩行为相关资料的收集大多采用问卷法，用量化的百分比来分析教师奖惩行为，很少用质的研究方法，如：访谈法、叙事研究法等。问卷调查法虽然有着容易量化的优势，但在调查时很难了解被调查者的意图、动机和思维过程难以探索行为背后深层次的原因。教师的奖惩行为是发生在幼儿园一日生活中的，深入研究对象的实际生活，可以更好的了解研究对象奖惩行为的现状，得到真实有效的资料，有助于深入研究。

1.4 研究设计

1.4.1 研究方法

1.4.1.1 参与式观察

笔者以教师的身份进入班集体与幼儿和研究对象共同工作学习，在每日的工作中可以在一日流程的各个环节中对研究对象进行观察和空闲的时间调查的方式，记录研究对象和幼儿之间的奖惩故事，对研究对象奖惩行为的特点进行观察，获得关于研究主题的第一手资料。

1.4.1.2 访谈法

本研究运用半开放式访谈法，在访谈之前，笔者会根据研究主题制定访谈提纲，但是访谈提纲只是起到把控访谈主题方向的作用，随着访谈的深入，笔者会根据被访谈者回答的情况进行提问，提出笔者所感兴趣的问题，发现更多深层次资料，从半开放式访谈到开放式访谈可以使被访谈者更轻松，得到更多真实有效的信息。

1.4.1.3 叙事研究法

本研究运用叙事法,笔者以教师的身份,到一个班级对一位幼儿教师进行一年的观察、访谈,以及相关信息的收集,记录其与幼儿之间发生的奖惩行为的故事、她的奖惩习惯、方式和方法等,并对该幼儿教师的奖惩行为和习惯进行整理、分析和反思,找出隐藏在幼儿教师奖惩行为背后的问题,试着找到其奖惩行为的成因,并归纳出幼儿教师奖惩行为的有效策略。

1.4.2 研究对象的选定

叙事研究中,研究对象的选取是十分重要的,研究对象选择是否合适关系到整个研究工作的顺利开展。本研究选取某幼儿园的 A 教师作为研究对象。选择他作为研究对象的原因有以下几点:首先,选择她是因为是我在入职期间印象很深的老师,我跟她在一个班,为我的研究提供有利的条件,作为我职业生涯的“启蒙老师”也是我一直感兴趣的研究对象。其次,她在幼教行业从业三年有余,有一定的工作经验,不像新手教师缺乏幼教经验,三年正处于教师职业倦怠和第一个瓶颈期。她已结婚生子有自己的家庭需要照顾,可以探析家庭对教师奖惩行为的影响。而且该教师学习学前教育专业知识取得幼儿教师资格的途径比较特殊,是通过市里组织的一次社会人员集中学习考取的资格证,属于集中学习,学习方式比较特殊。再次,有利于研究的环境,我在入职的时间对研究对象对班里的老师和幼儿都有了解,便于观察研究对象,并且也得到了园领导的支持,保证了研究的顺利开展。根据叙事研究的要求,我所采集的资料公开是需要资料提供者同意,为了尊重她的隐私,文中采用 A 教师来代替她的真实姓名,幼儿的姓名也用字母代替。

1.4.3 资料的收集和整理

本论文资料的收集,笔者采用访谈、观察、老师和幼儿的口述和幼儿交谈等方法。观察和交谈、访谈运用较多,访谈有老师、幼儿和家长,主要是利用入园接园的时间与家长进行半开放式访谈,与老师的交谈是利用平时就餐的时间,因为幼儿园情况特殊每个班是一个独立的个体,不设立办公室,只能利用就餐的时间随机展开,与研究对象的交谈和访谈可以放在平时在班集体空闲时间的交谈中,然后对收集的资料进行整理。

第二章 事实与观察——教师与幼儿之间的故事

2.1 为什么总是在生气——鸡毛蒜皮与大发雷霆

教室门厅，早上八点入园，A老师站在门口迎接小朋友的到来。爸爸妈妈把小朋友送到门口，和老师打招呼之后小朋友自己脱外套，叠衣服，换小白鞋，然后走进教室。老师对自己不能解开拉链，脱鞋子有困难的小朋友适当的给予帮助。对来到幼儿园能完成任务的小朋友都会给予表扬，如，小朋友自己脱了外套并顺利的叠好，老师表扬说，你真棒，自己脱了衣服还叠的这么整齐。小朋友自己能认清楚正反能穿好鞋的小朋友，老师也会口头表扬。“老师，早上好。”“Y，早上好。”是Y小朋友来幼儿园了。姥爷要走的时候嘴里叮嘱Y：“一定要听老师的话，听到了没有？”“听到啦。”与姥爷分别后，Y站到门口不动，老师说，请你去脱外套。Y依旧站在那里，似乎没有听到老师的话。老师便走上前去拉着Y的手到储藏室，并语气变得重了说：“叫你去脱外套听不见吗？一天到晚就是懒散的。”脱了外套之后，出来拿上小白鞋便一屁股坐到地垫上，等待了一会儿，把自己的鞋脱掉光脚把鞋子放在鞋柜里，老师看见说：“我说过了换了小白鞋再去放鞋子，你咋就记不住呢？”Y看了一眼老师也没有理会老师，坐在地垫上将自己的鞋套在脚上也没有往进穿的意思便告诉老师：“老师我不会。”这时老师的眉头皱了起来并且声音高了起来说：“不会不会，一天说不会老师没教过你吗？为什么其他小朋友都能学会你咋就学不会。你总是没有想穿的意思。”老师边教边穿给Y穿好了鞋子。

教室里，小朋友都在区域做游戏。Y穿上鞋子后便冲进了教室（老师经常告诉小朋友在教室奔跑很危险）一直跑到图书角的地垫上并大字型的趴在地垫上。老师见此情况说：“Y，请你起来，选择自己喜欢的区域。”可是Y似乎没有听到老师的话，依旧趴在那里。“你没有听到老师的话吗？赶紧起来。”可是Y还是没有动静。这时，A老师起身从教室门口走到图书角将Y抱起来，带他到桌面拼插找了一把椅子坐了下来让他在这里做区域。然后，A老师就继续去接园了。刚进入拼插区的Y选择了自己喜欢的材料饶有兴致的拼，时不时还会和小伙伴互动。没一会儿Y的目光就落在了娃娃家并一直盯着看也停止了手中的工作，便起身跑到娃娃家的外围与娃娃家的小朋友玩起来，Y说：“这是香蕉，我认识。”娃娃家的小朋友便拿出不同的水果让Y认识，便玩了起来。正好A老师接园完过来看到Y在娃娃家边上，并和Y说：“请你到别的区域，娃娃家人数已经满了。”Y转头看了一眼老师，又回过头继续趴在娃娃家的“墙”上，没有离开，A老师又重复的说了一次请你到别的区域，娃娃家

的数量已经满了。Y 仍然无动于衷，这时在娃娃家的一个小朋友说：“已经没有小脚印了，请你离开吧。”A 老师走近伸手要将 Y 拉走，Y 便一下子躺在了地上，喊他起来也不动。A 想要把 Y 抱起来最后也没有抱起来。老师放弃了将 Y 抱起来，走到一边观察，可是 Y 就一直躺在那里。老师面无表情显得很无助。老师便坐到了前面的椅子上，时不时有小朋友拼一个作品让老师看并告诉老师拼的什么。还有美工区小朋友捏的作品和画的画也跑过来让老师看，老师竖起大拇指说很棒，或者点头笑着说真不错，让小朋友把自己的画挂到墙上。到了收区域的时间，老师放起了音乐，小朋友开始收拾区域。Y 看见大家在收拾玩具他便起身和大家一起收拾起桌面玩具来，Y 从桌子上拿起玩具材料很用力的将玩具“砸”到玩具框里，近似“暴走”的状态将桌面玩具收拾完。收拾完之后便抢着将玩具框抱起来送到玩具架上，在去玩具架的路上也不管前面有没有小朋友横冲直撞地往前走，不过也顺利的将玩具框送了回去。之后，Y 便跳来跳去，在教室奔跑穿梭于每张桌子之间，脸上洋溢着开心的表情，老师见此情景便马上开口阻止了 Y 说：“请你不要在教室跑了，这样很危险容易撞倒其他小朋友。”Y 放慢了步伐却也没有完全停止，表现得漫不经心。小朋友全部坐到座位上后老师对每个区域小朋友的表现进行了总结，“桌面拼插的小朋友今天表现的不错，他们拼了恐龙、手枪、项链、花环拼的非常好，而且也收拾的快。老师给拼插的小朋友奖励了小贴画。娃娃家的小脚印满了之后能不能进小朋友啦？可是今天的娃娃家已经满了但是 Y 还是在娃娃家边上徘徊，老师提出批评。还有收拾玩具的时候要轻拿轻放，有的小朋友收拾的时候就用力将玩具扔到筐子里，提出批评，希望小朋友以后不要这样做。”

到了集体活动的时间，小朋友上完厕所之后就坐到自己的小椅子上，Y 从卫生间出来之后就走到休息室门口，静静的看，直到老师提醒才坐到小椅子上。集体活动的时间，小朋友们都在安静的倾听，突然 Y 就说一句无关的话打断老师的讲述，老师就停下来告诉 Y，老师在说的时候想要表达自己的想法要举手。到了户外活动的时间，由于天气不好老师决定去楼道里的大区域里玩球，老师把小朋友带出去，在开始自由玩球之前老师就告诉小朋友要注意跑的时候一定要慢一些，看到小朋友记得避开，要不两个小朋友撞到一起很危险。老师把球发给每个小朋友，自由玩的时候，Y 小朋友便开始奔跑起来，跑的速度也是比一般的小朋友快，一会儿就撞到其他小朋友的身上，把小朋友撞到。老师的眉头紧皱就快步走到 Y 的跟前，再次语气严厉的告诉 Y 小朋友在户外玩球的不能快跑要懂得避让别的小朋友，Y 也是满口答应。将撞到的小朋友扶起来之后，便又开始玩了起来。但是过了没几分钟同样的事情又发生

了，而且被撞倒的小朋友也哭了起来，这时老师快速走过去并且语气严肃的告诉Y取消他的玩球资格只能站到边上看大家玩，便将他带了出来，Y站到边上刚开始还安静，过了一会就想要进去但是被老师阻止了，便开始他一贯的“招式”躺在地上哭，老师蹲下来告诉他为什么不允许他玩可是仍然是躺在地上，老师也很无奈。

显然在Y的世界里他的规则就是“世界”的规则，我自己想干什么就要干什么，在刚入学的第一学期表现的更明显不顺心意就会以躺在地上哭来威胁，或者是以置之不理的方法来表示抗拒，他适应幼儿园规则的能力是非常差的，经历了一个学期的幼儿园生活小朋友能大致明白一日生活流程的活动规则，而Y确还是处在迷茫之中也就出现了他的“发呆时间”，Y在一日生活中总是出现这样或那样的“小动作”妨碍老师对于活动流程的开展，老师一直使用相同的惩戒方式也起不到什么作用，Y依然是我行我素，老师实在忍无可忍便会“大发雷霆”，起因总是这些鸡毛蒜皮的小事。A教师与Y已经有一个学期的磨合对于他的行为已习以为常在对幼儿频繁出现的违背幼儿园规则的行为时，情绪上有些烦躁且下意识的采取相同的惩戒方法。也不去追究Y这样做背后的原因是什么，只是用一些“懒散”“不听话”的词语去定义该幼儿。

2.2 小贴画的魔力——“天使”与“恶魔”

K小朋友是新学期的插班生，不在以前幼儿园上学的原因是在班里和另一个小朋友一起打闹，老师控制不住，直到两个小朋友打了一架都受伤了。并且老师告诉K的父母说班里有好几位家长反映说K在幼儿园总是动手打自己的孩子，老师也说在幼儿园K不听话管不住。无奈之下K只好转学。在观察中发现K是一个非常细心的孩子在一次美术活动中是将彩泥团成小球贴到纸上的气球上，K完成作品时不慌不忙慢慢的团好每一个小球，认真的选择颜色，在活动结束后看孩子们的作品发现K的作品论整齐和干净，一点有不亚于小女生的作品。以及在每次操作的活动中，K总是能认真听清楚老师教的方法，在操作中也能顺利完成并且完成的不错。在区域中老师新投放的拼图玩具，是K小朋友第一个拼好的和搭纸杯的游戏中也是K搭的最高和其他新的玩法。这些好的表现总是受到A老师的表扬，有时是口头表扬有时是小贴画的表扬。区域过后老师奖励区域中表现好的孩子小贴画其中也有K，但是过了一会儿在集体活动中，老师准备了常规活动，小朋友都在小椅子上坐好小脚并并拢，小手放腿上，老师刚刚开始说关于活动的内容K就将自己的一条小腿折叠起来放在屁股下面，老师提醒了他，过了没几分钟又这样，老师有提醒了他，在集体活动老

师提问：“小青蛙是怎么样的？”K 马上积极回应是呱呱呱的蹦蹦跳跳，就开始在小椅子前开始想小青蛙一样动了起来，这时其他的小朋友也跟着一起跳了起来，老师说：“好了，看来小朋友都知道小青蛙是什么样的，我们来看看下一个小动物。”其他小朋友都陆陆续续的回到座位上，K 还是跳个不停。以至于老师无法正常的进行下去，老师说：“现在我们要一起看下一个小动物了如果你还是这样你就把刚才区域奖励你的小贴画还给我。”这时，K 用手捂住自己手背上的小贴画，摇头。老师又继续接着进行教学活动，又一次到了小青蛙的这段儿歌，还是有小朋友跳出座位跳个不停，场面一时有些混乱。老师说：“好了，小朋友全部回到座位上，下次说到小青蛙这段的时候，小朋友在自己的座位前跳就可以了，不跳出来在座位前跳的小朋友会得到老师奖励的小贴画。”在又一次的小青蛙环节跳出来的小朋友就变少了，在儿歌学习完之后。老师奖励了全部小朋友小贴画。

小贴画是小朋友最喜欢的奖励品，在集体活动中为了达到安静的秩序，小贴画奖励是教师常用的奖励方式，对于有些小朋友来说小贴纸确实能有足够的诱惑力去使得他控制自己的不良行为，强化良好的行为。K 小朋友有一些不好的行为习惯和不善人际交往会使他经常与小朋友发生一些摩擦这便让他有了调皮的头衔，这就使得他获得小贴纸的几率大大降低，但是他又是一个非常细心的小朋友在完成任务上又表现得出色，偶尔还是会得到小贴纸，所以他对小贴纸格外的珍惜。老师在集体活动中小贴纸的奖励对他格外有用。但是教师在奖励的规则上发生了变化，本来是对那些不跳出来在座位上的小朋友进行奖励到最后由于整体活动好变成了所有的小朋友都得到了奖励。在活动过程中有个别小朋友对教师提出的小贴画奖励是没有反应的，这部分小朋友对于小贴纸的渴望并没有那么强烈，老师提出的条件并没有影响到他们，但是最后还是都得到了奖励，这会使得教师在幼儿心中的威信度下降以及对于本来就不在乎教师这种奖励行为的小朋友更觉得无所谓。

2.3 我到底错哪了——“威逼利诱”与“死不悔改”

户外的音乐每天九点五十准时响起，到了该户外的时间，A 老师示意小朋友出去穿衣服站队准备下楼去操场活动。小朋友找到自己的衣服开始穿，有的小朋友不会穿寻求老师的帮助老师就去帮助小朋友，指导个别小朋友并且将衣架摆整齐。A 老师开始整理队伍“向前看齐”这时小朋友的手应该搭在前面小朋友的肩膀上。这时，除了队伍末端的 Z 和 X，其他小朋友这样做了。A 老师说：“你们俩在干什么呢？有没有听到老师的口令？”接着又一次喊口令。X 和 Z 仍然是这样，A 老师走到这两位

幼儿的面前，他俩便站好了队。接着老师便将小朋友带下楼。到了操场，到了小朋友自由选择户外游戏器械的时间，A老师将Z和X小朋友叫到身边问：“你们知不知道我为什么叫你们过来？”他俩都不出声，老师说：“你俩好好想想，谁想好谁告诉我。”X说：“我在楼道排队时和Z玩来。”“这样做对吗？”“不对。”“以后还这样做吗？”“不了。”“好，那你去玩吧。”A和X小朋友的一段对话之后，X小朋友就去选择自己喜欢的户外器械去玩了。接着A老师问Z小朋友：“你知道你错哪里了吗？”Z扭扭捏捏着也不说，老师说：“那你知道老师为什么不让你去玩器械吗？”“老师，我只不过是和小朋友在楼道里玩了一会儿。”“那你觉得对吗？”“老师，你怎么这么搞笑啊。”说着，Z小朋友用自己的双手捧住老师的脸。老师说：“你真的不知道自己错在哪里吗？如果你告诉我，你就可以去选择自己喜欢的器械并且和自己喜欢的小朋友去玩了。”“哎呀，老师你就不要再问我啦，”“那你到底知不知道自己哪里做的不对呢？你看你只要像X一样知道自己错哪里，承认错误就可以了呀。”Z小朋友一直也不说，A老师总是引导Z承认他像X一样说自己做错了。到户外活动结束老师也没有得到她想要的结果。

Z和X是两位截然不同的小朋友，在老师整队要进行户外活动时一起玩了游戏，老师要求他俩认错时，Z毫不犹豫选择了认错因为不认错的后果就是取消快乐的户外游戏时光，老师问什么便答什么给老师最想要的回答，口头很快的应承并不意味着他意识到自己没有遵守集体的规则和狭窄的楼道里进行游戏的危险性，简单的回答便可以换回游戏时间。但是Z确采用各种方式也不认错，在他看来我们是好朋友之间的游戏，我并没有犯错误，难道和小朋友之间游戏也是错误的吗，他同样也是意识不到自己的错误在哪里，才不会说出那句我错了，老师一再的只是追问是否认错，没有找到问题的核心所在，不管幼儿道歉与否都没有达到惩戒的效果。而且用同样的方式对待两种不同性格的幼儿达不到奖惩的目的，并且老师的奖惩目的有一定的误区，老师的惩戒的目的是让幼儿听话不要违反规则，而不是让幼儿真正意识到自己行为的危险性，真正的理解为什么不能在楼道里游戏，这也是为什么老师要让幼儿承诺以后不这样做的原因所在。

2.4 小女孩的“控诉”——杀鸡儆猴与一视同仁

午睡过后，孩子们像往常一样起床叠被子，从休息室走到教室喝水。生活老师走进休息室帮助孩子们收拾床铺，A老师到教室去照看孩子们上厕所，喝水，帮小女生梳头发。等小朋友全部收拾完毕，A老师开始下午的活动，日常的常规活动过后，

老师开始介绍她手中拿着的手工纸，手工纸上半部分是五辆不同的车但是缺少轮子，下半部分是这五辆车的轮子。要求是将下半部分的轮子剪下来贴到相对应的车辆上面。老师讲解完毕后开始发手工纸，安全剪刀，胶棒。孩子们开始动手做自己的手工，老师巡回指导，小朋友使用剪刀慢慢的将轮子剪下来，有的小朋友剪的整齐，有的小朋友剪的粗糙。在完成手工的过程中有的小朋友无意间就将手工废纸扔到了地面上，有的小朋友将剪下来的废纸放在桌子的一旁但是被另一个小朋友的胳膊一推也就掉在了地上。每一桌的地上或多或少都有废纸。差不多十分钟过去后，前面两桌的小朋友已经差不多都完成了，就开始收拾自己做手工产生的“垃圾”。到了打下午点的时间，生活老师去打点。A 老师也开始强调让没有完成的小朋友快一点完成，完成的小朋友收拾废纸洗手准备吃点心。生活老师打点回来开始组织小朋友洗手吃点心，但是还有小朋友没有完成，并告诉 A 老师一会儿户外时间会有领导来检查班里卫生，这时 A 老师注意到第三组就只有两位小朋友完成并且 G 小朋友手里拿着剪得碎纸在手上摇摆，嘴里还和旁边的幼儿聊天脸上露出开心的表情，其他的小朋友也与她有互动。这时，A 老师走过去看到 G 小朋友将手工纸剪成碎片并随意的粘贴到纸上，她手持剪刀还在剪碎纸。A 老师提醒她赶紧把碎纸收拾了并且把剪刀送回美工区，同桌的其他小朋友赶紧收拾只有 G 小朋友无动于衷，只是抬头看着老师。这时已经开始吃点心了，这时 A 老师见 G 小朋友无动于衷就夺取她手中的剪刀拍到桌子上，G 小朋友随之就坐在座位上嚎啕大哭并且伴有吼叫声，她的哭声已经影响到全班小朋友的活动和情绪，这时老师将她拉到桌子的旁边坐在小椅子上，老师就开始收拾桌子和地面的碎纸，对于 G 的哭喊没有理睬。等到全部小朋友喝水吃点心洗手后到了户外时间，A 老师组织小朋友排队，没有理 G 但是她的哭闹声已经低了许多，时不时的抬头看看老师和小朋友的动态，但是只要她发现别人看她就低下头。生活老师这时过去安慰了 G 让她洗手洗脸去和小朋友排队出去玩，G 也这样去做了。户外回来，老师对 G 进行了说服教育，问她下午为什么那么长时间都没有完成，以及在一直玩耍的原因。孩子也是含糊其辞说不清楚。只是说了一句，别人也这样做了你为什么没有管他们。下午接园时，A 和 G 的妈妈交流了今天发生的事情，G 的妈妈说孩子本身就比较倔强，说孩子以前也没出现这种情况，也许是在试探老师的脾气。第二天 G 小朋友来正常入园，在 A 教师早晨接园时，G 眼神飘忽拒绝和 A 教师有眼神的交流。

G 小朋友在整个过程中感受到了不公平的待遇，在她的世界里只是单纯的认为自己和别的小朋友都没有完成任务和打闹就应该一起受到老师的惩戒，对老师“杀鸡给猴看”的策略不理解。实际上对于四岁的幼儿来讲按照她的身心发展规律她并不

能理解教师的这种行为，才会觉得自己受了深深的委屈表现出大哭的行为来发泄自己的不满。老师在采取奖惩行为时考虑幼儿的年龄特点是十分必要的，根据幼儿的思维特征、品德发展阶段去思考幼儿在面对老师奖惩行为之后的表现尤其是当幼儿出现负面情绪时，更值得教师注意而不是简单的一带而过，不去关注教师自身的奖惩行为，认为教师的奖惩是一种绝对权威的存在容不得小朋友去质疑。教师对幼儿的不理解很容易影响老师在幼儿心目中的形象，把教师的惩戒当成一种恶意的行为，感受不到老师的爱。

第三章 解释与分析——教师奖惩行为存在的问题

经过笔者的观察，A 教师的奖惩行为在幼儿园的一日生活中会多次出现，并且对幼儿的行为习惯有着重要的作用。由于教师奖惩行为的冗杂，所以选取典型的事例对 A 教师的奖惩行为从奖惩目的、奖惩行为的公平性、奖惩方式、奖惩主体、奖惩反思这些方面来分析和发现 A 教师奖惩行为存在的问题。

3.1 对奖惩行为的目的认识不足

在幼儿出现某一行为时奖惩行为可以增加或减少行为出现的次数，但是奖惩最终的目的是让幼儿做出好的行为时激发内在的动机以及犯错时意识到规则的存在。让幼儿从根本上明白自己行为的对错。而不是简单的暂时的将此矛盾化解。A 老师在进行奖惩时多数是为了快速的解决幼儿之间的冲突和对幼儿外在的好的结果的奖励。对于 Z 和 X 小朋友在楼道里打闹的惩戒，老师的目的是让幼儿口头认错机械的答应老师以后不会再犯这样的错误，没有达到让幼儿知道自己行为的错误原因从而减少类似行为的次数真正意识到规则存在的目的。A 教师在处理幼儿“动手”问题和集体活动奖励行为上也存在目的认识不足的问题。

在一次户外活动的时候，有小朋友告状说 K 动手打他，老师便把这两位小朋友都叫到面前说：“你为什么打小朋友呢？”“我没有打他我只是想让他快点走。”“那你想让小朋友快点走也不能动手啊。”然后安慰被“打”的小朋友说：“没事，没事。”这样的事情发生过几次，老师总是这样口头解决。

在一次美术活动中，活动的内容是将不同颜色的彩泥团成球在纸上进行粘贴，粘贴的彩泥小球数量有三十个左右，有的小朋友小动作发展的很好团的很快粘的也快，有的小朋友小动作发展慢动作相对就很慢。陆陆续续有小朋友完成作品交给老师，刚开始还是画面内容全部完成的，之后就有只完成画面内容一部分的作品，没完成的小朋友就有些着急了，但是还有部分小朋友在一直做虽然团的不是很好却也都完成了。幼儿粘贴完毕后老师进行了小贴画奖励，小朋友将作品都交上来以后老师只奖励了那些最后作品完成的工整的幼儿。

老师没有意识到 K 总是出现这样的原因是 K 在对于与同伴交往的方法上存在问题，总是简单的口头责罚没有深入到幼儿行为背后的原因，表面看似简单的处理了幼儿之间的矛盾，而实际并没有让 K 意识到自己本身的问题没有学会如何正确处理他与同伴的矛盾，这也是小朋友总是像老师告状 K 打人的原因。同时，老师奖励的侧重点是在幼儿呈现结果上，没有看到在活动过程中为这幅作品一直努力的幼儿。

奖励的目的，除了外在的让幼儿好的行为出现次数增加和给予幼儿积极的情感体验更重要的是激发幼儿行为的内在的动机，在完成作品期间虽然动作慢却一直默默努力的幼儿也是值得奖励的，这种对于幼儿内在品质的奖励更具有价值，但却因为对奖励的认识不足被忽略了。

3.2 奖惩行为有失公平

奖惩行为需要有一个明确的标准来支撑老师去进行奖惩，才能体现奖惩的公平性。小女孩的“控诉”来源于教师奖惩的不公平，她想要和她一起玩剪刀没有认真完成的小朋友一起受到惩戒来达到公平，老师“杀一儆百”的惩戒方式使得幼儿觉得受到不公平待遇而闷闷不乐。有些时候由于教师的个人喜好和家长学校的原因，教师奖惩时也会有失偏颇。

在某次集体活动中，老师在活动开始之前整顿了小朋友的坐姿，小朋友都可以坐的十分好。集体活动进行到中间时，在小兔桌上两位小朋友的坐姿都变得不好，一位搭着小脚，一位将一条小腿折起来压在屁股下。这时老师看见了，对其中一位小朋友说：“注意你的坐姿哦，请你做好。”而对另外一位小朋友说：“你怎么坐成这样，像什么样子，如果你不想坐小椅子，可以选择不坐。”前后小朋友坐姿不正确出现不差一分钟，但老师的语气完全不一样。据笔者了解，老师比较喜欢前一位小朋友，犯了一些错误老师也不会有太多的责罚，而后一位小朋友是比较闹腾，经常会不守规矩。

老师不公平的奖惩行为对于两位小朋友都是“不公平”的，那位犯了错误不受罚受老师庇佑的孩子失去了改正自己不良生活习惯的机会，丧失了接受公平教育的机会，有可能会影响幼儿对于行为“是非曲直”的判断，类似于家长的“溺爱”对幼儿身心的发展造成伤害。后一位孩子对于老师的差别对待，年龄小一些会觉得老师不喜欢我这样的体会，时间久而久之有可能会使幼儿不自信，自卑的不健康的心理状态。

班里有一名幼儿由于年幼时一氧化碳中毒所以导致现在说话不利索，不会说完整的句子只会说词语。在一次自由玩球的户外活动中，另一个小朋友拿手指了一下她的球，她便伸手重重的打了那个小朋友。老师见此情景便快速到他们面前严厉的问：“你打他干什么？你怎么能随便打小朋友呢？”幼儿见老师表情严肃便哇哇大哭了起来。不知嘴里还嘟囔着什么，平时要理解她的意思都要费好大劲，别说哭着了。老师见此情景便抱抱她，安慰说以后不能这样了。之后和老师交流，老师说：“其

实，她总是打别人，小朋友经常向我告状，每次说她只要一严厉就哭，她也说不清楚话，有时候自己受了委屈也说不出，看着也很可怜的，我就索性不说她了。”

老师对待这名幼儿表面上看似“温柔”，实则是对幼儿的一种不公平对待。面对特殊儿童，老师要给予像正常幼儿的奖惩，不能因为幼儿的特殊性有恻隐之心而偏袒，这种偏袒可能会使得幼儿对是非对错理解不当是对幼儿的另一种伤害。并且应该多和家长进行沟通，特殊儿童的家长会担心自己的孩子在幼儿园受到小朋友的欺负，会传递给孩子一些不正确的和小伙伴的交往方式。这样不公平的对待对幼儿的发展是不利的，教师应该公平对待每一位幼儿给予每一位幼儿平等发展的机会，注意奖惩的公平性。

3.3 奖惩方式不合理导致奖惩的无效

Y 小朋友是一个不懂规则的小朋友，从“口头奖励”、“代币奖励”、“动作奖励”是经常使用的奖励方式，适宜的使用奖励方式会起到一定的鼓励幼儿的作用。若是一味的使用单一的奖励的方式会使幼儿丧失了对奖励的追求，泛泛的奖励没有针对性会使幼儿不理解老师奖励的意图，过度的奖励使得奖励“贬值”。惩戒老师一般使用口头惩戒，即看到幼儿不符合规则的行为出现时告诉他不可以。一日生活中的不同环节都会出现口头告诫的行为，但是针对不同的幼儿不同的情景应该使用相对应的方式才能使惩戒有效。一味的使用口头惩戒造成惩戒的无效性。对于 Y 小朋友这种行为习惯差的幼儿，A 教师使用最多的是口头惩戒，但是效果却差强人意。

来幼儿园起几乎每个时间段都无法按照老师的规则行事，总是要出格。坐在地垫上不穿鞋、在区域里大声说话、满教室乱跑、吃点心时候玩点心、户外跑横冲直撞撞到小朋友。面对 Y 的这些不守规矩的事情老师总是采用口头告诫，要是发生危险的事情就口头批评。Y 也总是这样老师说过之后也没有多大的效果，每次 Y 一犯错就口头批评，老师整天都是在说 Y。

A 老师谈起 Y 说：“我好烦呀，Y 总是不听话做一些不合适的事情，甚至是危险的事情，我都感觉我一整天都在说他，每次说他也不听，都是我白费口舌，真是拿他没办法，真的是心烦呢。Y 请假那天我真是省心。”

一次公开课的活动中，老师讲的内容是语言《白天和黑夜》，在活动的过程中有一些简单的提问，如小朋友看看这是什么时候呀？小朋友回答之后老师就会进行口头表扬，“小朋友回答的真棒。”之后几乎每提问两到三个问题的时候老师都会说：“小朋友们回答的真棒呀。”进行表扬。在过程之中老师对小朋友的个别提问，回

答问题的幼儿都会受到老师的表扬。受到老师的表扬，得到表扬次数多的小朋友显得很平淡。

过度的奖励使得幼儿对于自己为什么得到奖励变得模糊，老师有几次发小贴画是每个小朋友都会有，刚开始得到小贴画小朋友还十分珍视第二天来幼儿园的时候还在手上贴着，后来奖励的次数多了以后，才奖励的小贴画，还没到放学就没有了。老师后来说表现好的小朋友会奖励小贴画，小朋友对小贴画的“热情”也下降了许多。同样过度的口头惩戒使得老师口头惩戒的话变成“耳旁风”，对老师的话根本不在乎行成一种习以为常的事情，对小朋友修正自己不符合规则的行为起不到任何作用。

3.4 奖惩后对幼儿反应关注少

教师在对幼儿的行为做出奖惩行为时，应该积极关注幼儿对于老师行为的反应，往往幼儿的反应与教师奖惩行为的效果有很大的关系。在幼儿对老师的奖惩行为出现消极的态度时，老师应该积极思考幼儿做出消极态度的原因，更好的帮助幼儿成长。

K小朋友是一位插班生，转学的原因是在另一个幼儿园爱动手，无奈之下被转学。来到新的幼儿园妈妈每次送他来幼儿园临走的最后一句话总是，在幼儿园要听老师的话。可是在幼儿园也经常受到老师的惩戒，但是每次惩戒之后，也还是有小朋友告状说K动手打人。某天在门口排队准备离园的时候，又有小朋友告诉老师K打他，老师就对他进行了简单的口头惩戒。过了一会儿，妈妈来接K了，他一见妈妈便说：“我今天表现很好，老师没有批评我。”

同样在上面提到的一直不肯认错的Z小朋友，事情之后也就不了了之Z也总是在楼道里玩耍。而因为老师的惩戒一直哭闹的G的小朋友在平复情绪后对老师的询问也是含糊不清，在后来与家长的交谈中才发现了G小朋友询问一直不回答的原因和幼儿本身的性格脾性。相比较这两次事件后者的惩戒是更有效的，找到了幼儿面对教师惩戒呈现消极态度的原因，也让幼儿更加深刻理解老师对自己惩戒的原因以及自己的行为不对在什么地方，可以更好的去改正自己的错误。关于K幼儿在对老师惩戒之后的“说谎行为”老师没有重视起来，没有深层次与家长进行沟通这或许会成为让K的一些坏习惯得到改正的关键点。同时对于奖励也应该积极关注，关注在得到老师的奖励之后有没有达到奖励的目的。多数的奖励总是奖励过后幼儿很开心，在一片“欢声笑语”中结束，奖励过后有的幼儿对于老师的奖励物视若珍宝生怕不

见了，有的幼儿便一会儿丢了也不觉得心疼，老师对幼儿后续行为很少关注和分析。

3.5 实施奖惩的主体是教师

奖惩的使用权掌握在教师手中，绝大多数的情况下是教师奖惩幼儿这就造成班级里的奖惩的标准即为教师的标准，教师以自己的看法去评判幼儿行为的对错，久而久之，幼儿就会出现一些有意讨好老师的行为。班级形成以教师为中心的氛围，与倡导的以幼儿为中心，以活动为中心的现代教育观念相违背，同时也不符合幼儿身心发展的规律。在班集体中经常会听到小朋友这样的言论，老师说了这样画不对、我听老师的话这样做老师会表扬我的。在班里幼儿区域活动角色区小朋友会选择玩“上课”的游戏，游戏中有一位小朋友扮演老师其余有三四位小朋友扮演学生，在游戏开始时大家会争着当老师，游戏过程中可以看到幼儿会模仿老师的行为，其中除了教学行为，最多的就是教师的奖惩行为了，“你说的很棒，老师奖励一个小贴画。”“你怎么总是扭来扭去站到最后去。”幼儿在角色扮演时所表现的教师行为是平时 A 教师的缩影，在幼儿模仿表演的惟妙惟肖的同时也看出来教师在幼儿心中是绝对的权威。教师的奖惩标准成为了班集体奖惩的核心，甚至在游戏中也能发现，这也不意味着完全否定老师的标准，老师的标准在幼儿的集体生活中可以帮助他们认清一些事情的危险性和可行性，这对于他们自我保护意识的形成有重要意义，也可以帮住他们认识客观世界存在的规律。但是在一些主观的看法方面老师一味的以自己的标准衡量就会存在问题，使幼儿对于事情的看法单一且失去创造性，比如在艺术领域里对幼儿作品的赏析，对幼儿某些行为的评价都可以去交给幼儿来评判。教师缺乏专业的意识及符合时代发展的观念，更多的是以教师为中心可以快速高效的解决问题使得教师在实施奖惩时以教师为主体。

3.6 教师对于一日生活的奖惩行为没有反思

教师在繁琐的一日活动流程中每天要做区域活动、集体活动、户外活动、离园活动的反思。反思在教育教学中是非常重要的环，教师通过反思自己在一系列活动中的行为及幼儿的表现来寻找存在于自身的问题及解决办法，不断提高教育教学能力，使教师的教学变成教学研究，教学反思对教师的成长起到十分重要的作用，但是在实际的一日生活的教师对奖惩行为的反思只是偶尔事后的思考，不形成书面的文本，也不整体对今日的奖惩行为梳理和思考，关于奖惩行为是否达到预期的效果，一些奖惩行为是否适合幼儿心理健康的发展，奖惩的方式方法是否恰当，这些都是需要教师来反思的。关于没有奖惩行为的反思，据 A 教师口述她每日要忙的东

西很繁杂，除了幼儿园常规要求完成的书面任务还有需要打印出来的，同时 A 教师还需要帮助保健室的老师完成一些任务，她只要把这些任务完成就够了哪里有空去自己给自己加任务。教师没有相应的反思而教师对于奖惩行为的思考并不积极，繁琐的任务是教师没有反思的原因之一，这与教学方面的不重视有关也与教师的个人专业素养有关系，意识不到自身奖惩行为存在一定的问题。

第四章 追问与反思——教师不当奖惩行为背后的原因

笔者分析 A 教师奖惩行为存在的问题之后发现影响教师奖惩行为背后的原因有很多因素，归纳从内部因素和外部因素来反思，内部因素包括教师奖惩行为的观念和奖惩行为的实践，外部因素包括幼儿园的管理模式、家长的错误观念和同事的情绪和奖惩方式。从以上几个影响因素反思了教师不当奖惩行为背后的原因。

4.1 内部因素

4.1.1 观念存在误区

4.1.1.1 教师对奖惩行为的错误理解

教师在对幼儿行为背后原因的思考以及对幼儿行为的奖惩取决于教师个人的教育观和儿童观，持有科学观念的教师可以正确思考幼儿行为的原因和把握教师实施奖惩行为所要达到的目的是为了让孩子好的行为可以多次出现并且增强幼儿的内在动机和减少不符合规则的行为出现的次数。在实际的教学生活中，教师对于科学的奖惩观念知识接触的少，难以形成系统的理论，奖惩观念的形成靠自己的实际经验，不会有人去明确指出教师的奖惩行为的对误，往往将奖惩行为作为班级常规管理的手段，使孩子听话是最终的目的，奖惩流于表面的形式没实质性的探索。对于教师的奖惩行为本质上也是对幼儿行为的正误的理解，教师的儿童观教育观决定了她对于幼儿行为的判断。

在一节主题为“海底世界”的美术活动中，幼儿创作完成后老师对一部分作品进行了奖励，我发现这些作品有一个共同的特点就是都是一些海底的动物，小鱼、螃蟹、章鱼一类的全部整齐的图了颜色，然后受到了老师的表扬，班上有一位小男生的画受到了老师的批评，在他的纸张上涂满了蓝色但隐隐是能看到蓝色的颜色下还是有线条和笔触的，我看到他的画便问他你画的是什么，他回答他画的是潜水艇，潜水艇是一种秘密武器，它在海底周围全是海水是很难被发现的。

孩子对于“海底世界”是另一个角度的理解和认识，在他童真的世界里秘密武器很难被发现就要图起来，这样才能隐藏。老师只是从表面的浅层的观点去看幼儿的美术作品没有看到幼儿深层的思想层面的东西，这样不正确的奖惩行为会挫伤有创造性思维幼儿的积极性，影响幼儿的发展。由于老师自身的受教育水平以及自身家庭教育等多种因素的影响教师的教育观与儿童观。A 教师是通过参加成人培训通过短时间的培训获取幼儿教师资格，短时间没有系统的学习对于科学的教育观和儿童

观的形成有些难以真正理解和掌握，对幼儿的理解和教育而更多的来自于自己做母亲的经验。由于 A 教师有一个儿子，导致 A 教师对于班里的小女生宠爱有加，在有些事情奖惩方面会像女生倾斜，使得教师的奖惩行为有失偏颇。

4.1.1.2 教师奖惩行为存在随意性、笼统性

有研究表明：超过三分之二的幼儿园教师有明显的职业倦怠倾向。^①造成教师职业倦怠的原因有很多，A 教师所在的幼儿园是公立幼儿园，但是她并不在编，在公立幼儿园在编与非在编的教师工资、福利待遇相差很大。研究表明，在单位性质方面，职业动力在企业办园中要远大于公办园与民办园。^②此现象与不同幼儿园的管理体制，教师奖惩机制有一定的关系。除了园方对教师职业倦怠的影响，也有教师自身的因素，该教师说过她来找这份工作的意义在于打发在家无聊的时光，本身她自己也有副业不靠幼儿园的工资来维持生计。这是她在幼教行业从教三年，她自身有一定的经验认为幼儿园工作的内容有一定的把握，家庭也需要她分散好多的精力去照顾和管好孩子的学习。这些来自于自身的因素使得她对工作有一定的职业倦怠。教师职业倦怠对教师的行为有很大的影响，职业倦怠使得教师在教育幼儿时的行为会不假思索依靠固有经验，不去思考每位幼儿行为背后的原因去研究幼儿的心理，不能有针对性的解决问题。同时职业倦怠还会影响对幼儿的耐心，面对幼儿的一些错误行为出现急躁的情绪状态和过度惩戒的情况以及奖惩方式的不当性。对于幼儿的表现总是以老旧的观念去看待和处理，只想寻求解决问题的最快的方法，懈怠于探寻事情背后的原因和发现新的方法。

4.1.2 奖惩实践能力差

4.1.2.1 教师奖惩方式单一

教师的奖惩方式单一频繁使用的是口头告诫和小贴画奖励的方式和多采用个人奖惩的方式，这种现象的背后是 A 教师的专业知识储备少。专业知识可以为教师的行为做导向，引导教师做出正确的行为。教师应该采用不同的奖惩方式，因材施教面对不同的情况做出不同的判断，给予幼儿最恰当的奖惩方式引导幼儿的行为，这就需要有足够的专业知识储备。同时，这种专业知识是需要在职生涯中不断学习和获取的。A 教师专业学习时间就短，专业知识的储备不很充足，后续的继续学习也少，导致 A 教师在实施奖惩行为时使用的方法比较单一以及大多数情况以固有的经验处理，不加以创新与学习新的更有效果的奖惩行为。教师常用的这两种奖惩方式

^① 梁慧娟,冯晓霞.北京市幼儿园教师职业倦怠的状况及成因研究.学前教育研究,2004,5,32-35.

^② 张鑫.幼儿教师职业倦怠、职业认同和生活满意度的相关研究.河北师范大学,2013.

是最简单的在一日生活流程中最容易操作的方式，在一日活动中教师往往追求的是如何快速高效的解决发生在幼儿与幼儿之间，幼儿和老师之间的事情。园里的活动流程都是安排好的，老师不会因为一个小朋友的事情而耽误了集体，要出去做操在排队时如果有小朋友告状，老师为了不影响出去做操的时间老师会用最快的口头惩戒的方式来处理，才不会影响班里出操的速度从而影响每日出操的考核。在奖励上 A 教师喜欢小贴纸奖励，不管在一日活动的哪个环节只要幼儿表现好，如集体活动中回答问题正确，生活活动中常规完成好，区角活动中表现有创造性都会给幼儿小贴纸奖励，之前都是贴在小朋友的手上或额头上有的小朋友得到的数量过多，A 教师便做了一个小贴画拼比墙来记录幼儿的情况，并且每周会进行汇总。实际上，对于幼儿的生活活动中常规表现好用小贴画奖励比较适当，而对于区角活动中幼儿的一些创造性行为用精神奖励比物质奖励更恰当些，更能激发幼儿内在的潜能提升自我效能感，培养幼儿个性化的发展，发挥区角活动的实际意义。单一的奖惩方式不能满足幼儿在不同场景下奖惩需要发挥的作用，单一的方式即使是奖励也可能会对幼儿的发展带来不利的影响。在奖惩形式上教师注重个人的奖惩，一般都是对幼儿个人行为的对错进行，集体奖惩情况比较少只会在集体的活动比如运动会、集体游戏比拼时，在活动时针对个别幼儿的奖惩会对其他幼儿造成负面的影响。在采用个别奖惩的效果要好于集体奖惩，教师为了提高效率会更多的选择个人奖惩。

4.1.2.2 教师奖惩方式使用不恰当

教师在使用一些奖惩方式时存在一个这样的问题，本来奖惩方式本身是没有什么问题的，但是由于奖惩方式的使用不当就没有达到奖惩所要达到的教育目的。奖惩方式在使用的的时候要把握好度的问题，比如 A 老师喜欢用的小贴画的奖励方式，在幼儿需要的时候及时出现可以帮助激励幼儿去攻克更多的难关去进一步展现自己的实力，而如果小贴画的出现稀松平常，使小贴画失去了它在幼儿心中“神圣”的意义，那就无法继续为老师的教育目的服务。同样，对于 A 教师使用的口头惩戒本身也没有什么问题，但是由于使用的方式不恰当，比如对某一位小朋友过于频繁的口头惩戒，久而久之幼儿对于老师这样的口头惩戒就会充耳不闻；老师对于集体的不具体化的口头惩戒会让幼儿形成“法不责众”的感觉，从而失去口头惩戒的意义。在接园时，最后半小时内老师对小朋友奖励行为占多数，看到幼儿有不良行为也只是简单的劝诫或者置之不理，有小朋友哭泣会用最快的最高效的方式解决，因为在幼儿园一日生活最后的时间发生不开心的事情往往经过幼儿的讲述，会让家长产生误解，觉得孩子在幼儿园过的很糟糕。教师为了避免这样的事情发生在最后的半个

小时里尽量避免惩戒行为。同时，在一日流程不同的活动中，面对幼儿不同的性质的行为采取的奖惩行为都不应相同。

4.2 外部因素

4.2.1 幼儿园的管理模式

4.2.1.1 幼儿园缺乏对教师的培训学习

随着时代的进步和发展，教育理念在不断更迭，作为一线教师应该紧跟时代的发展，积极学习和理解新的教育理念。从园所层面讲，幼儿园在各个方面给予教师从教困惑方面的解答和探讨，对教师的专业技能的提升和继续教育起至关重要的作用，途径有让经验丰富的老教师传授方法、组织召开教研会探讨、外出培训学习等途径，以达到幼儿教师能在培训学习中解决自己在从教中遇到的实际问题。A 教师在教学实践中对于幼儿行为的奖惩存在一些困惑，但是幼儿园自身的原因，并不能及时的给予教师外出学习解决困惑的机会，教师只能通过自己的摸索解决。为教师提供多种解决困惑的渠道使得教师的专业技能得到提升。该幼儿园是公立幼儿园，幼儿教师缺乏外出培训的机会一定的原因来自于上级部门的安排，幼儿园只能在自己的能力范围内展开学习，无法为所有老师提供外出学习的机会。

4.2.1.2 幼儿园实施的课程模式

幼儿园实施的课程模式的背后是幼儿园整体的教育理念，园所整体的文化背景对于教师的影响是潜移默化的，同时也会影响到师生关系。该幼儿园采用传统的五大领域教学模式和区域活动，集体活动是每日两次，在一日活动流程中所占用的时间是比较大的，集体活动时间多就会导致教师专制行为的增多从而影响到师幼关系。集体活动时间所占的比例增大，会使得教师对幼儿集体活动的纪律，是否能积极回答问题，对客观知识的掌握程度来进行奖惩，而这些行为的评判的主体就是教师，这就很难避免奖惩行为的主体成为教师。在区角活动的评比和奖惩上主要是教师对区角活动中幼儿活动中的纪律情况，活动结束后材料的整理情况，是否听从老师安排进行讲评。而一般听从教师安排的幼儿往往会成为奖励的对象。在这种模式下幼儿很少有发言的权利，多数是听从老师的安排，老师是绝对的权威。正确的教育理念之下的师幼关系是平等的，幼儿在班级里有发表自己看法的权力，教师会去倾听幼儿的想法，解读幼儿行为背后的心理原因。相反，不正确的师幼关系里教师是专制的，教师在面对幼儿的所有行为时总会以自己的看法为标准去评判是非曲直。教师的奖惩行为是师幼关系的一种体现方式。

4.2.2 家长的错误观念

4.2.2.1 家长的错误奖惩观——想让孩子在幼儿园得到多的奖励

每一位家长都希望自己的孩子在幼儿园能够得到老师较多的关注，但是有些家长对于老师关注的理解有些偏颇，片面的认为教师在园里对孩子的关注就是给孩子多的奖励，如果老师在幼儿园惩戒了幼儿的错误行为或者和家长指出孩子的坏习惯就是老师不喜欢自己的孩子。只希望老师尽可能给孩子多的奖励，甚至有家长拿一包贴画让老师在幼儿园奖励自己的孩子。这种行为使得幼儿本来对老师奖励的贴画十分重视从而变得熟视无睹，而且本来能起到激发幼儿好的行为的作用，变得对幼儿起不到任何的刺激作用。还有家长对于教师对孩子的惩戒行为十分敏感，尤其是刚刚入学上小班的家长，由于家长和老师之间还没有建立足够的信任会使得家长担心老师合理惩戒的严重程度以及老师是否喜欢自己的孩子，等一些问题的疑虑所以会对教师的惩戒行为十分排斥，只希望自己的孩子得到奖励不希望孩子在幼儿园受到老师的惩戒。家长这种错误的奖惩观念会对教师的奖惩行为带来困扰，导致教师会对个别幼儿的奖惩实施不恰当，也会影响教师实施奖惩行为的公平性。幼儿在成长环境中一味的收到奖励和表扬而没有纠正其错误行为的惩戒会使得幼儿无法直面自己的错误抗打击能力下降。家庭教育和学校教育对于幼儿的成长来说是非常重要的两部分，在幼儿的成长中来自这两方面的教育有利也有弊，家长对于学校教育看的很重更有甚者认为学校教育可以代替家庭教育，不理解家校之间是互补，共同促进的关系，才会导致家长一味的追求孩子在幼儿园的可以得到教师多的奖励，殊不知来自父母亲的奖励也可以让孩子得到内心的满足。

4.2.2.2 变质的家园关系使得教师奖惩行为不公正

教师和家长之间的关系是一种特殊的合作关系，良好的家园关系是有效开展各项活动和让幼儿健康成长的基础。由于一些特殊的原因导致教师会对某些幼儿的偏爱，首先对于其他幼儿来说，老师对待相同幼儿行为的不同程度的奖惩行为会使得幼儿心理失衡，其次，对于被偏爱的幼儿自身会对自己行为正确性的判断不准确。老师和家长之间的关系应该尽量维持在良好的合作关系之中，共同为了孩子的发展努力。

班里的 F 小朋友是一位非常可爱的小女生，口齿伶俐非常受大家的喜爱。A 教师一直都想要一个女宝宝，本来就对女生喜爱有加。正好 F 小朋友妈妈和 A 教师是同乡，这便使得她们之间很快熟识并且在与 A 教师的副业上她们之间还存在一定的利益关系。一直以来 F 小朋友便成了 A 教师的掌心的宝贝。在一次早晨区域活动的区

域总结中，老师发现美工区的小朋友收拾的很乱，纸的摆放很乱，没用完的彩泥也没能塞回袋子里，有彩笔的盖子盖错了颜色。老师根据区域牌找到在美工区的幼儿，其中包括F小朋友，老师先是对这几位小朋友进行了讲道理和训诫，发现教师在训诫时不会去和F小朋友有眼神的交流，只是会和其他幼儿有，在最后老师去要求幼儿去收拾整齐时老师跳过了F小朋友，而是让她和其他的小朋友一起去喝水。在一次操作活动上，班里活动的惯例是完成操作活动接下来是下午点时间，有时操作时间长了老师会让完成操作活动的幼儿先去吃下午点。F小朋友一向都是班里操作活动完成质量高的，经常可以得到教师的奖励和表扬，有一次的操作中她和往常一样很快完成便去找老师了，可是情况并不乐观她的操作有一些错误，她去改了一次结果还是错误，但是她却没有继续改正完成而是去吃下午点了，（当时完成操作去吃下午点的只有三四个小朋友）老师最后在整理时操作材料时发现少一个小朋友的发现是F的，并且没有完成操作中错误的东西。但是老师也没有对F进行教育，只是把材料整理好。

F小朋友本身发展的不错在幼儿园总是能得到多的奖励和表扬，但是受到老师和家长的私人交情对她的错误的行为老师总是避免惩戒，对自己一些行为的后果不用负责任，久而久之有可能会形成幼儿无法正确认识自己，总是想要表现优秀而避免去犯错误，总是会选择简单容易完成的任务，在自己没有完成的任务面前选择逃避，做错事也不想去面对。教师不能正确的奖惩幼儿，对幼儿的身心发展造成不利的影响。

4.2.3 同事的情绪和奖惩方式

幼儿园的一日生活流程都是需要三位教师来配合完成的，对于班集体需要配合教学的两位带班教师来讲她们的情绪是相互影响的，这中间的媒介就是幼儿的表现，老师会受到来自另外一个教师的情绪的影响，这种影响可能是积极的也有可能是消极的。以及在奖惩方式上两位带班教师也会讨论和借鉴对方的奖惩方式。对于生活老师不涉及带班对教师的影响很小。受班里教师的情绪及奖惩方式的影响。A教师说她是一个比较受别人情绪影响的人，比如搭班老师今天情绪不太好，与孩子们说笑玩闹少些比平时严肃的话，我会发现我也会变成这样。当然搭班教师良好的情绪状态和行为方式也会影响到我。或者今天的主班的教师对孩子们的情况把握的不是很好的时候，就需要配班的教师来“唱红脸”。班里两位搭班的老师在一起的合作很重要，孩子们在幼儿园的成长懂规矩需要两位教师的密切配合，除了情绪状态的相互影响之外，他们需要对幼儿的行为规范提出相同的要求，面对孩子们的行为两位

教师做出的抉择是要一致的否则很容易造成幼儿混乱，一个老师面前一个样。

班里的 Y 小朋友从入园开始会表现出只要有不符他心意的事情出现就会在地上打滚哭闹，比如：户外活动时间结束了老师让排队回教室但是他还想玩，他就会不愿意排队而且躺在地上哭闹。类似于这样的情况有很多。刚开始遇到这样的情况 A 教师会试着去讲道理但是几次之后发现他也只是哭完全不听老师在说什么，之后便会采用冷处理的办法，只给他讲一到两次的道理说清楚之后便不再理他，慢慢他发现没人理他便也不哭了，这是 A 老师会让小朋友集体说：“**，快起来。”在小朋友集体喊了一两次之后便会回到自己的座位上。但是同样是 Y 小朋友的情况另一位搭班教师一人面对时便束手无策，躺在地上哭闹也会讲道理但是最后 Y 不哭闹了也不起来会趟在地上玩了起来。老师让他起来却也无动于衷。但是能明显感觉到配班教师会很累面对 Y，在平时为了减少麻烦也会尽量不要去让他哭闹。之后经过两位教师的交流 A 教师将她的方法和这样处理的理由告诉配班教师后，后来她也可以比较轻松的去处理了。而关于 Y 的变化从一开始的满地打滚大声哭闹到后来慢慢的还是会躺在地上表示不满不过时间和一开始比较明显缩短很多。

两位教师相统一的奖惩行为可以使幼儿明确在幼儿园的统一标准，使幼儿好的行为得到强化，不良行为得到纠正。两位教师之间的交流不可欠缺，尤其是在艺术方面奖励幼儿的标准和对于有不良行为的幼儿这两方面教师更应该注意。

第五章 启示与建议——教师奖惩行为的改善对策

在对教师奖惩行为的研究后，笔者认为在众多的影响因素中内部因素是最易把控的，也是对教师奖惩行为最重要的影响因素。教师作为班集体奖惩行为的主要掌控者，教师的奖惩理念起到至关重要的重要，首当其冲是要提高教师奖惩理论素养，其次要规范教师奖惩底线行为，在实践中有效落实正确的奖惩理论。最后，教师还应当注意自我的提升多进行自我反思，在实践中不断完善自己的奖惩理论。

5.1 提高教师奖惩理论素养

教师在一日生活中奖惩的基础是教师的奖惩观念，教师必须树立正确的观念才能进行合理的奖惩，奖惩要遵循一定的原则，在一定的原则下合理地对幼儿的行为进行奖惩，才可以达到奖惩的目的，帮助幼儿认识自己行为的对错，了解一定的社会规则，让幼儿增强自己良好行为的内在动机使良好行为出现的次数变多，让幼儿不良行为出现的次数减少。

5.1.1 重视奖惩对于儿童成长的意义

奖惩教育观念是提高教师奖惩策略的基础，正确的奖惩观念引领正确的奖惩行为。教师应该通过多种途径来学习科学的奖惩观，可以通过园所的培训学习、教师的继续教育、教师的自我学习等手段来达到学习的目的，学习相关的理论知识提高理论素养然后指导自己的实践。教师的良好奖惩行为需要科学的理论来支持。正确的认识奖惩行为的目的，知道奖惩行为的功能和正面和负面的作用以及在幼儿园一日生活流程不同环节如何正确使用、使用的策略、使用的时机、选用哪种恰当的方式。存在疑惑时要注意自身不断地学习和加强相关知识的学习和补充，同时也要与时俱进在入职后也要注重学习和自我提高，阅读学前教育相关的期刊、书籍、网上相关的视频，了解相关方面专家的看法和独到的见解结合自身的情况将理论知识运用到实践中，只有将学到的理论知识能运用到实践中才能算是学到了理论知识，在实践和理论的相互应用下才能提高教师的专业素养。

5.1.2 走进儿童的世界

在实施奖惩的过程中，孩子是奖惩行为的对象，是独立的个体需要注意不能侵犯儿童的权利，《儿童权利公约》中提到每一位儿童都具的最基本的权利有生存权、受保护权、发展权、参与权。这就要求教师的奖惩要顾及到所有的儿童，每一位儿童都享有发展的权利。在奖惩的过程中尤其是惩戒时要把握好范围不能因为惩戒而使得幼儿最基本的生存权受到损害。在合理合法的范围内进行奖惩，面对孩子的行

为教师要在合理合法的范围内进行奖惩，尤其是惩戒时面对有些孩子做出违反规则的行为一直反复出现时，教师要时刻保持稳定的情绪状态，教师在不稳定的情绪状态下容易做出出格的行为。在对“屡教不改”幼儿的惩戒方式上，不可以出现“恐吓”“关小黑屋”这样的伤害幼儿心理健康的方式来达到管教幼儿的目的。在一些被曝光的幼儿园教师虐童事件中老师多数是情绪不稳定而做出过度惩戒的行为。保持正确的儿童观，时刻牢记幼儿是一个独立的个体，拥有独立的精神世界。

5.1.3 转变教师之爱的表达方式

奖惩的事件一定要具体，不能让幼儿感受到来路不明的奖励和惩戒，对于奖励具体的事件给幼儿提出合理的发展目标给予的奖励，可以让幼儿感受到教师真切的鼓励，不是笼统的敷衍。幼儿犯错之后具体的惩戒，让幼儿感受到老师是为了自己的发展而做出的惩戒，是老师关爱自己的行为，促进幼儿改变不良的行为，感受到老师对他的爱。在教师惩戒的最后可以给孩子一个爱的抱抱。如果孩子不明白老师惩戒的原因，会觉得是老师无缘无故的惩戒，使得幼儿在惩戒过程中受委屈。教师在实施惩戒行为后，应尤其注意观察在接受惩戒之后幼儿的心理感受和情感变化。譬如，有的幼儿对于惩戒事件本身乐于接受，表现出积极态度，但实则其内心敏感，担心惩戒之后教师从此不再喜欢自己。对于此种情况，教师需要及时与幼儿再沟通，排解疏通幼儿的不良情绪情感，以免影响师生关系的和谐，降低惩戒效果。奖励幼儿同样也需要告诉幼儿奖励的具体原因，体现出教师的真诚发自内心的觉得幼儿表现的很好，而不是出于某种原因的糊弄和敷衍。让幼儿明确的知道自己受到奖励的原因是什么，也能体现教师在全体幼儿奖励的客观标准。除了关注到受到奖励的幼儿，也要关注到没有受到奖励的幼儿，告诉幼儿原因并给出指导建议，让幼儿明白这次没有得到奖励是在哪些方面存在欠缺，下次努力便有可能得到奖励，让幼儿认识到一次没有得到奖励不等于自己笨和能力差，即使没有得到奖励老师也是喜欢我的，能正确面对自己的不足也是一种进步。教师在对幼儿的每一次奖惩都要是发自内心的对幼儿的发展做考量，是对幼儿喜欢和尊重。

5.1.4 尊重儿童天性、性格与个性

不同的幼儿有着不同的性格，对待幼儿行为要根据幼儿的性格特点、情绪状态等作出反应和适当的行为对策来帮助幼儿成长。老师要深入了解班上的每一位幼儿，在对幼儿的奖惩行为上做到因材施教，不能墨守成规仅仅根据经验依靠同一种奖惩模式去对待班上的每一位幼儿，这样做的效果会是事倍功半，使得幼儿对于自己行为的认识也不明确，会出现老师口中的“屡教不改”的现象。真正认识了解幼儿行

为背后的原因去“因材施教”地奖惩才能达到事半功倍的效果。在进行物质奖励时就要对幼儿区别对待，例如在对幼儿的手工作品评价时那些平时对手工兴趣不大，完成效率低下的幼儿在老师的鼓励下能坚持完成，这种情况可以进行外在的物质奖励，他的良好行为是受外部动机的驱使。但是对于平时就喜欢手工的幼儿在完成时则应该更多的采用精神奖励，用言语或者手势去赞扬幼儿的表现，使幼儿的内心的得到满足，要是使用物质奖励反而会破坏幼儿内在行为动机。惩戒时更多关注到幼儿的性格特征，不同性格特征的幼儿面对老师的惩戒时反应是不尽相同的，对于性格活泼开朗的幼儿老师在集体中训诫几句是可以的，幼儿会意识到自己行为的问题。对于性格内向敏感的幼儿来说，老师当面的训诫，幼儿把注意力从惩戒事情本身转移到自己的“面子”上，会让幼儿难堪让幼儿自尊心受损。面对内向的幼儿在公众场合尽量避免惩戒，可以先给幼儿一个眼神示意，事后和幼儿进行交谈。

5.2 规范教师奖惩底线行为

提高教师的奖惩行为不是一朝一夕能完成的，在思想上对奖惩行为有正确的认识，之后也需要教师规范教师的奖惩行为，以免造成理念与实践相差甚远的情况，在行动在落实的时候要注意奖惩形式的适切性、多样性、及时性、合理性以及奖惩行为的教育价值。

5.2.1 公平对待每一位幼儿

公平对待每一位幼儿，关注班上每位幼儿的成长是教师应该做到的。幼儿对教师对待自己和其他幼儿的行为会有有一个评判的标准，会对教师行为的公平性作出判断，教师不公平的行为会引起幼儿心理的不平衡。认为教师奖惩存在偏差降低老师在幼儿心目中的威信，同时除了对待个别幼儿，教师要关注到所有幼儿，注意到班上个别有特殊需要的特殊儿童，不能因为孩子的特殊性而起恻隐之心舍去了合乎常理的奖惩，从而造成特殊幼儿的“优越感”。其中有几种幼儿需要教师注意，第一种是班上行为习惯差的幼儿，这种幼儿在班上总是会破坏教师的规则而且总是会受到老师的惩戒，教师对待这种类型的幼儿一定要有正确的姿态，在处理班里小朋友之间的矛盾时要秉着公开公正的态度切不可先入为主，对幼儿的闪光点要及时发现也要给予相应的奖励，不能因为幼儿平时的“小动作”而忽略了幼儿表现好的一面。第二种是班上表现经常很好的幼儿，这种类型的幼儿行为习惯良好，乖巧大多会是女生，老师在奖励这些幼儿时要注重他们内在动机的奖励精神奖励多于物质奖励，激发幼儿内在的动力。对于幼儿偶尔的不良行为老师也要提出惩戒，不能因为平时

的表现而忽略认为偶尔的一两次没什么，实则赏罚分明对于一个幼儿的成长才是有利的，一味的奖励没有适当的惩戒会使幼儿成为“温室的花朵”经不起风吹雨打。第三种是对于班上小朋友发展迟缓，生长发育经过一些意外的幼儿，这类幼儿在语言发展动作思维的发展上要比正常幼儿要差些，但是教师切记不能因为这些原因而将幼儿保护起来，简单的将幼儿的一些不良的行为习惯与幼儿自身生理上的因素所联系，而免去正确的教导，表面上看教师与一颗怜爱之心实则对于幼儿的发展十分不利，是一种非正常的不公平的待遇。老师对待班上所有的幼儿保持一颗公平公正的心但是也要注意一些细节，切莫发生看似公平实则不然的事情。公平对待每一位幼儿，不要参杂其他的原因，喜欢每一位幼儿不会因为他的家庭背景、长相外貌、个性特征而产生其他的看法。努力做到使每一名幼儿都能得到教师公平的奖惩。

5.2.2 明确奖惩目的

奖惩的目的一定要明确，教师要明确奖惩的目的不能将奖惩目的单纯的变为维护活动纪律、让小朋友变得听话这样简单的目的，或者严重者使幼儿变成老师生气的发泄口。这样不单纯的奖惩很容易使得奖惩行为流于表面，奖惩行为变得肤浅沦为教师“掌控”幼儿的一种工具。对于幼儿来说，为了得到老师的奖励和避免惩戒会做出相应的附和讨好教师的行为。比如幼儿会为了得到教师的奖励去选择一些难度较低的活动，幼儿只是为了得到奖励而做出的表面行为而对于实际的内在能力上的发展没有很大的进步。没有达到奖惩要发展幼儿认知、情感、能力的目的。在幼儿园的一日生活中教师的奖惩行为很容易沦为教师的管理工具而且一个操作高效的方法，可以使教师很快的完成对幼儿常规的掌握和完成一些任务，为了避免这种情况，将教师关于奖惩目的理论知识落实到实践中，教师要把幼儿园中的活动进行分类，生活活动重在培养幼儿行为习惯的养成，集体活动重在培养幼儿守常规一些客观知识的学习，为了激发幼儿的内在求知欲，区角活动重在培养幼儿个性化的发展，户外活动的重在培养幼儿的体格运动能力和体育精神。在明确了一日生活中这几个重要环节对幼儿培养的要求，老师时刻保持正确的观念才能在每个环节中采用合适的奖惩行为，在每个环节促进幼儿全面发展。

5.2.3 奖惩要及时并具体

教师要对幼儿的行为及时做出回应，教师对幼儿行为的及时回应相当于给幼儿一个及时的强化，及时的强化效果要比延时强化的效果要明显的多。幼儿能够对自己的行为及时得到一个合理的反馈。事后奖惩的效果往往不如及时奖惩，事后奖惩首先是老师事情多容易遗忘，其次，幼儿对于事后奖励幼儿能开心愉悦的接受，但

是对于惩戒幼儿会遗忘自己做过的错误的行为导致幼儿在整个过程中不知所以然，无法真正的认识到自己不合乎规范的行为，也就无法达到奖惩的目的。

在具体奖惩的过程中教师要告诉幼儿奖惩的具体原因，奖惩时的语言中要告知幼儿他的行为中的好的地方和做的不好的地方。如“宝贝，你这幅画中公主的装饰很漂亮，画的很棒。”“宝贝，你不可以把绒球扔到地上，这样做是不对的，违反了区域规则，玩具不可以乱扔，以后不可以这样做了。”告诉幼儿具体的原因也为幼儿的行为指明了方向。同时在奖励时要注意，少用或者不用外在的表扬如“宝贝，你真聪明！”以及强化物的奖励如“小贴纸”没有内在深层次的表扬虽然会很开心但是却也找不到自己前进的方向，会使幼儿做事的目的变得“功利化”流于表面。奖励幼儿时要多鼓励幼儿的外控的可变的方面的因素如“宝贝，你很善于探索和坚持。”激发孩子的内在动机引导孩子不断地从内在动机中找到发展的动力。

5.2.4 奖惩形式要适当

一般教师爱用的奖惩形式有口头奖惩、替代物奖励，但是在日常的教学生活中会遇到很多的情况，用相同的奖惩方式来处理达不到最好的教育效果。面对不同的幼儿需要根据不同幼儿的性格，不同事件做出不同的奖惩形式，一概而论的奖惩形式无法针对性的进行教育，使教育行为发挥最大的教育价值。常见奖励的方式有，小贴纸奖励、口头赞扬、做小班长、做老师小助手。常见的惩戒方式有，口头训诫、取消喜欢的物品或活动、脱离集体等。教师要多去了解和实践多的奖惩方式去应对幼儿不同行为的奖惩。单一的奖惩行为并不能适应所有一日活动，一味的使用某种行为反而会发挥它的负作用，无法达到奖惩的效果。如过多的物质奖励会使得幼儿丧失内在的行为动机。注意个别奖惩和集体奖惩的均衡使用，个别奖惩是老师在日常中会使用比较多的，个别奖惩会直击幼儿的行为让幼儿很明确自己的行为，但是却会忽略集体中其他幼儿的感受。在奖励的形式上要注重集体奖惩，集体奖惩的机会不是很多但是可以把幼儿分成几个小组，用小组小集体奖惩的方式来代替集体奖惩发挥作用。集体奖惩会增加集体荣辱感，幼儿会从个人的行为中走向集体，培养幼儿的集体意识，合作能力，可以营造良好的小组团结意识。特别是在户外活动中分组进行比赛的时候，幼儿对于自己小组的输赢是非常在乎的，幼儿在无形中就能体验到每个人都是团队中的一份子，感受到自己在集体中的重要性，这是个别奖惩所无法达到的教育价值，每种奖惩形式都有它的价值，使用奖惩形式的多样化不同的奖惩方式之间优势互补发挥最大的教育价值。

5.2.5 关注幼儿对教师奖惩行为的反应

在奖惩行为的观察中发现，教师对于幼儿在惩戒行为中的反应关注不够密切。但实际上，幼儿对惩戒事件的反应对于惩戒行为能否取得显著的成效有着至关重要的作用，因此建议教师须密切关注幼儿对于惩戒行为的反应。当教师发现惩戒事件过程中幼儿存在对于惩戒行为的消极反抗时，不能不管不问，置之不理，而应该理性思考，从幼儿的角度进行分析，找到反抗成因，幼儿是否因为不理解社会行为规范从而不愿接受教师的惩戒行为；也可从教师自身角度分析，斟酌所实施的惩戒行为是否适宜，是否具有针对性，是否超出了幼儿可接受程度等，是否具有个体针对性等，尽可能使惩戒行为本身科学合理。教师惩戒时幼儿的反应会有反抗、不理睬、假装接受、真正意识到错误，教师在面对消极态度的幼儿时，教师要先考虑自身的原因是否是自己处理不当，“冤枉”了幼儿，没有弄清楚事情的真相，其次就是幼儿自身面对惩戒时的态度和心理状态。对假装接受的幼儿要多观察他后续的表现情况。能真正意识到自身错误并改正的幼儿在适当的时候可以给予赞赏。教师的奖励行为幼儿都是喜欢的，根据幼儿的喜爱持久度会表现出，十分欣喜、一般和无所谓的态度。对于十分欣喜的幼儿教师该考虑是否平时给该幼儿的关注过少，当然也可能是幼儿对老师奖励物奖励方式特别喜爱。平淡的幼儿要考虑幼儿是本来是一种无所谓的态度还是受到老师的激励会一直不断前进的情况，这就需要老师在之后的教学中继续留心观察。对待教师的奖励表现出无所谓的状态的幼儿，需要教师从幼儿个人性格特征、家庭教养方式、教师自身的奖励方式、幼儿与教师的亲密关系来考虑，面对特殊的幼儿也需要教师对他们的态度多留心观察才能找到真正的原因。奖惩是一个交互的行为，幼儿是这次行为的受益者要着重注意到幼儿的反应，教师要接受到这些反馈信息并思考才能更好的开展奖惩。

5.3 注重教师自我提升

5.3.1 幼儿园开展教研专题

幼儿园应该尽力提供幼儿教师外出培训的机会，让教师可以接触到和自己不同的思想，借鉴别人优秀的方法来为自己所用。在交流学习中除了常规的环创、区角布置、集体活动的开展之外十分有必要开展关于教师奖惩经验的交流，因为幼儿奖惩行为贯穿于一日生活流程中的各个环节，也是幼儿与老师相处中不可缺少的部分。教研是提升教师教育教学水平的重要途径之一，也是比较快捷和经济的方式，组织每周一到两次的教研活动中，可以通过设立教研专题，从理论和实践的角度对教师进行理论系统的培训，先让教师意识到自己的教育观奖惩观存在的偏差，然后树立

正确的教育观、奖惩观。对于奖惩行为教师之间展开大讨论，相互之间交流自己在实际的教学之中奖惩行为的使用情况，举一些实际的案例让大家讨论分析教师奖惩行为的优势与不足，在分析案例的同时反思自己的行为并把奖惩的理论知识更好的落实到实际的教学生活中。通过开展一系列的教研活动可以强化教师的奖惩观念，更好的落实奖惩行为，使教师的观念与实践之间存在的差异尽量缩小，教师之间的交流也可以促进教师相互学习，将好的实践经验传播开来。

5.3.2 教师多进行自我反思

教师进行自我反思是提升的重要方法，教师应该从自己的一日生活流程中总结自己的奖惩行为的得失以及在做的不妥当的地方，除了整体的思考外还要有对于班上特殊的小朋友的奖惩行为的思考，面对不同性格特征的小朋友总结面对他们的方法，以及反思自我的行为是否符合当下的“以幼儿为中心”“以活动为中心”的教育理念，在不断的反思下才能避免老师自身不自觉的将奖惩的决定权完全掌握在自己手中的这种现象。在反思的过程中最好将自己的反思感悟以文本的形式记录下来才能进行有效的反思和对自己过往经验有不断深刻的认识。不断反思自身的行为是帮助自己成长的重要途径，在反思记录的过程中教师可以将自己的经验进行总结，把不同的情况进行分类，这可以帮助自己在实际的操作中更得心应手。教师在将奖惩观念落实到实际操作的过程中总会存在曲折，奖惩行为在落实的过程中与观念有一定的差距是实际存在的现象，避免这种现象的发生需要教师在实践的过程中不断的反思，反思过后再实践，在循环往复的过程中才能缩小理论与现实之间的差距，使教师的奖惩行为真正的科学和利于幼儿的成长。

参 考 文 献

- [1] 林崇德. 发展心理学. 北京, 人民教育出版社, 2008.
- [2] 王呈祥. 学校中奖励和惩罚问题的研究. 西北师范大学, 2002.
- [3] 程莹. 教师惩戒行为的发展: 历史嬗变与现代转型. 教育学术月刊, 2015, 3, 75-81.
- [4] 曾彬, 毛乐, 刘婷, 陈瑛. 幼儿园教师惩戒行为的特点及其改善. 学前教育研究, 2017, 7, 20-27.
- [5] 张璐. 幼儿教师惩戒行为的研究. 山西师范大学, 2013.
- [6] 陈志超. 关于中小学惩戒教育问题的研究. 辽宁师范大学, 2005.
- [7] 戚单. 幼儿园集体教育活动中教师奖励行为的研究. 华中师范大学, 2017.
- [8] 张莉萍, 李娜. 幼儿教师奖励与奖励行为. 教育导刊, 2013, 10, 56-59.
- [9] 陈绍菠. 幼儿园一日生活中教师运用奖励策略的研究. 云南师范大学, 2017.
- [10] 孙娟. 幼儿园教师对幼儿奖励策略的研究. 西北师范大学, 2008.
- [11] 李鹰. 教育的奖励意蕴和实践. 教育研究, 2013, 1, 21-25.
- [12] 刘慧敏. 幼儿教师实施奖励策略与产生效果的分析. 成都师范学院学报, 2018, 11, 48-53.
- [13] 陈婷婷. 论教育中的奖励和惩罚. 赤峰学院学报, 2016, 1, 260-261.
- [14] 廖贻. 幼儿园奖惩策略的思考与建议. 教育诊断, 2017, 10, 17-19.
- [15] 李鹰. 教育的奖励意蕴和实践. 教育研究, 2013, 1, 21-25.
- [16] 毛乐, 曾彬. 幼儿园教师惩戒行为的误区及对策. 江苏第二师范学院学报(教育科学), 2017, 4, 119-122.
- [17] 王彤音. 可以惩罚幼儿吗? ——基于强化理论的幼儿园有效奖惩策略. 江苏幼儿教育, 2014, 3, 37-40.
- [18] 尼尔森著, 玉冰译. 正面管教. 北京, 京华出版社, 2009.
- [19] 刁迎雪. 幼儿教师奖励行为调查研究——以西安市S园与Y园为例. 陕西师范大学, 2017.
- [20] 赵晴. 幼儿园教师惩戒与幼儿行为反应的关系. 陕西学前师范学院学报, 2019, 7, 92-95.

- [21]梁慧娟,冯晓霞.北京市幼儿园教师职业倦怠的状况及成因研究.学前教育研究,2004,5,32-35.
- [22]张鑫.幼儿教师职业倦怠、职业认同和生活满意度的相关研究.河北师范大学,2013.
- [23]教育部.幼儿园指导纲要(试行)解读.南京,江苏教育出版社,2000.
- [24]顾明远.教育大辞典上册.上海,上海教育出版社,1998.
- [25]赫尔巴特著,李其龙译.普通教育学.杭州,杭州教育出版社,2002.
- [26]陈帼川,姜勇.幼儿教育心理学.北京,北京师范大学出版社,2007.
- [27]虞永平.学前教育学.北京,高等教育出版社,2012.
- [28]朱智贤.心理学大词典.北京,北京师范大学出版社,1989.
- [29]郑立平,张乐华.教师必须掌握的教育惩戒艺术.北京,中国轻工业出版社,2011.
- [30]刘晶波.社会学视野下的师幼互动的研究——我在幼儿园里看了什么.南京,南京师范大学出版社,2006.
- [31]约翰·洛克著,傅任敢译.教育漫画.北京,人民教育出版社,1963.
- [32]杜威著,王承绪译.民主主义与教育.北京,人民教育出版社,1990.
- [33]陈婷婷.论教育中的奖励和惩罚.赤峰学院学报,2016,1,260-261.
- [34]廖贻.幼儿园奖惩策略的思考与建议.教育诊断,2017,10,17-19.
- [35]毕有余.明确幼儿需求适当实施奖惩.理论建设,2018,4,14-15.
- [36]徐珊.幼儿教师奖励行为存在的问题.新校园,2017,1,165-166.
- [37]冯帮,邓诗绮.近是十五年我国教育惩戒研究述评.教育参考,2017,2,28-33.
- [38]暴侠.正面管教视域下教育惩戒的有效运用.闽南师范大学学报,2017,4,111-115.
- [39]马叶,张立群.论教师惩戒自由裁量权及其合理控制.甘肃联合大学学报,2006,2,80-82.
- [40]穆彦青.家庭教育该如何与幼儿园教育实现互补.当代学前教育,2010,3,37-40.
- [41]卢佳鑫,蒋亚.给幼儿教师奖励幼儿的一些建议.幼儿教育,2015,2,14.
- [42]廖倩倩.浅谈幼儿园的惩戒教育.开封教育学院学报,2019,2,223-224.
- [43]陈启刚.教育惩罚不可弃.中小学管理,2003,4,14-16.
- [44]檀传宝.论惩罚的教育意义及实现.中国教育学刊,2004,2,20.

- [45]管娣. “教师惩戒权”缺失研究. 山东师范大学, 2007.
- [46]聂妮. 幼儿家长奖惩观研究. 西南大学, 2011.
- [47]刘辉. 我国中小学教师体罚及其法律责任研究. 北京师范大学, 2005.
- [48]殷萌萌. 专业伦理视角下幼儿教师实施惩戒中的问题研究. 河北师范大学, 2014.
- [49]张芬. 幼儿教师对幼儿惩罚的研究. 华中师范大学, 2013.
- [50]王帅帅. 不同奖励方式对幼儿创造力的影响. 东北师范大学, 2013.
- [51]李婷玉. 奖励对幼儿共情性和利他性助人行为倾向的影响. 东北师范大学, 2012.
- [52]王雅. 幼儿教师教育惩戒行为研究. 天水师范学院, 2018.
- [53]贾萌. 专业伦理视角下幼儿教师实施奖励中的问题研究. 河北师范大学, 2015.

攻读硕士期间取得的科研成果

致 谢

光阴荏苒，日月如梭，离别的到来总是不声不响，悄无声息，却又令人猝不及防。三年的研究生生活是付出的三年，同样也是收获的三年。回想三年前刚刚踏进山西大学的校园，当初的懵懂与憧憬依然历历在目。美好的时光总是让人留恋，与老师、同学们一起探索，一起讨论，虽然忙碌，但却充实。在过去的三年里，让我学会了很多，不仅仅是在学术上，更是在生活中，老师同学们的一言一行，潜移默化地影响着我，都将使我受益终生。

感谢老师同学们的理解与包容，是你们对我耐心地指导，一次次的鼓励，让我不断完善自身，终于变成更好的自己。

首先，我要感谢的就是赵国栋老师。赵老师兢兢业业，认真严谨，给我们创造了一个良好学习环境，营造了一种浓厚的学术氛围。是他精益求精，一丝不苟的治学态度；开放包容，勇于创新的学术思维；因材施教，有的放矢的教学方针，感染并引导着我们一步步走来，完成学业。在赵老师的带领指导下，我们不断走向更为广阔的学术研究的天地。

除了学术上，在工作生活上也特别感谢赵国栋老师。依稀记得三年前满怀对山西大学的期待，来到教育与科学学院。是赵老师的帮助，让我迅速融入到这个大家庭里，有机会结识诸多学识渊博的老师，热情幽默的同学。在这三年里，赵老师给与了我许多指导，鼓励，不但教授我学术知识，同时也帮我解决了许多心理上的迷茫，为我指明了前进的方向。感谢在我学习、人生的道路上的不断指点，得此良师，受益终身。

特别感谢在本论文的修改阶段给与我的巨大帮助，对于我论文中出现的问题，赵老师总是及时耐心地倾听并给出合适的建议，在本论文的选题，开题，写作阶段都给我提供了极大地帮助与支持。

我还有感谢每一位认真传授我知识的老师们。王福兰老师为人谦和，在我有困惑不解时总能认真解释我提出的，或稚嫩，或可笑的问题，让我能将问题理解通透；感谢老师，孙杰老师学识丰富，具有扎实的学术功底与深厚的学术造诣，总在不经意间给我们普及了许多书本上未曾提及的知识，拓展了我的眼界，丰富了我的见识；感谢老师，曲璐老师工作勤恳严谨，认真负责，理论知识扎实，让我对以前熟知的理论知识有了全新的理解与感悟。此外，我还有感谢班里的每一位成员。成熟稳重

的梁翠翠，教会我遇事不要毛手毛脚，沉着冷静；踏实勤奋的孙豆豆，让我明白了学术上没有小问题，对待任何问题我们都要足够重视，不能将就，凑活；学习专注，为人热情的田雨丰，专心，钻研，是我从那里获得的最大收获；贾淑敏，一口字正腔圆，流利非常的英语让我叹服，激励我努力提高自己的英文水平；高雅谦和的为人，教会了我许多为人处世的方法，让我不断完善自身；魏微超强的自学能力，无形中让我也更注重自我学习，通过各种途径让自己变得更加优秀。还要感谢同一小组的王玲玲，陈硕学习的道路上有你们陪伴我总是干劲十足，欢声笑语。研究生生涯中能遇到这样一群可爱的人，我万分荣幸。

感谢时刻在我背后支持我，理解我的家人，你们的支持与理解是我最坚实的后盾，也是我不断前进的动力。

感谢每一位帮助过我的人，愿大家的未来都能如同这仲春的山大一般，繁花似锦，硕果可期！

个人简况及联系方式

个人简况：

杨紫璐，女，山西古交人，就职于阳曲县阳兴幼儿园。

联系方式：17636569200

电子信箱：1243681585@qq.com

承 诺 书

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是在导师指导下独立完成的，学位论文的知识产权属于山西大学。如果今后以其他单位名义发表与在读期间学位论文相关的内容，将承担法律责任。除文中已经注明引用的文献资料外，本学位论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写过的成果。

作者签名：杨宇璐

2020 年 5 月 31 日

学位论文使用授权声明

本人完全了解山西大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留并向国家有关机关或机构送交论文的复印件和电子文档，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等手段保存、汇编学位论文。同意山西大学可以用不同方式在不同媒体上发表、传播论文的全部或部分内容。

保密的学位论文在解密后遵守此协议。

作者签名： 杨宇璐

导师签名： 赵国栋

2020 年 5 月 31 日