

大班教学活动中教师奖励行为的调查研究 ——以X市A幼儿园为例

张伊柯

信阳师范大学教育科学学院, 河南 信阳

收稿日期: 2025年4月23日; 录用日期: 2025年5月21日; 发布日期: 2025年5月28日

摘要

随着赏识教育理念的不断深入, 奖励作为一种有效的教学方式, 逐渐在幼儿园里的教学活动中被使用。有效的奖励能够让幼儿感受到认可和赞赏, 在一定的程度上满足幼儿情感需要, 增强幼儿的自信心, 使幼儿能够在学习和生活中健康快乐成长。然而, 研究发现幼儿园大班教学活动中教师对幼儿进行奖励的动机总是为了完成教学的需要, 逐渐忽视了幼儿心理需要, 慢慢地削弱了幼儿的内部动机, 使奖励失去了原本的作用。本文主要的研究方法采用了观察法和访谈法, 研究对象是信阳市A幼儿园里12名大班幼儿教师以及全体大班幼儿, 通过呈现大班幼儿教师在教学活动中运用奖励行为的现状, 分析其中可能存在的问题及其影响因素, 进而提出对幼儿园教师运用奖励行为的一些改进建议。

关键词

幼儿园, 大班幼儿教师, 奖励行为

Investigation and Study of Teachers' Reward Behavior in Senior Class Teaching Activities —A Case Study of Kindergarten A in City X

Yike Zhang

School of Educational Science, Xinyang Normal University, Xinyang Henan

Received: Apr. 23rd, 2025; accepted: May 21st, 2025; published: May 28th, 2025

Abstract

With the deepening of the concept of appreciation education, reward, as an effective teaching method, is gradually used in the teaching activities of kindergarten. Effective rewards can make

children feel recognition and appreciation, to a certain extent, to meet children's emotional needs, enhance children's self-confidence, so that children can grow up healthily and happily in learning and life. However, the study found that in the teaching activities of kindergarten, the motivation of teachers to reward children is always to complete the teaching needs, gradually ignoring the psychological needs of children, gradually weakened the internal motivation of children, so that the reward lost its original role. This paper primarily employs the methods of observation and interviews. The research subjects include 12 senior class kindergarten teachers and all the children in the senior class at Kindergarten A in Xinyang City. By presenting the current status of rewarding behaviors used by senior class teachers in teaching activities, this study analyzes the potential issues and influencing factors, and further proposes some suggestions for improving the use of rewarding behaviors by kindergarten teachers.

Keywords

Kindergarten, Senior Class Kindergarten Teachers, Reward Behavior

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题的提出

随着赏识教育理念的渗透,使用奖励行为可以逐渐提高幼儿参与各项活动的自主性和积极性、激发幼儿对知识的好奇心[1]。大班幼儿的年龄大概在五到六岁,是托儿所和小学之间的一个过渡时期,在此期间,儿童逐渐会从游戏阶段进入到学习阶段,所以相比小班和中班,一些教学活动在大班被逐渐开展,大班的教学活动并不只是简单的知识,更多的是培养孩子们的行为习惯,为进入小学阶段的学习打好基础[2]。通过对学前教育进行深入研究,以儿童为主体的教育理念被不断运用,幼儿教师通过进行各种形式的奖励行为来促进教学活动顺利进行。然而,根据幼儿园里活动的情境不同,奖励带来的不仅仅是积极影响,当教师奖励不当时,奖励在幼儿身上不仅不会达到促进幼儿发展的目的,甚至会阻碍幼儿的发展[3]。

美国心理学家斯金纳是操作性条件反射理论的创始人,也是强化理论的核心代表人物之一。该理论核心观点认为:个体为实现特定目标所采取的行动会受行为结果的反向调节。具体而言,当行为结果能够对主体产生积极效益时,该行为模式的重复率将显著提升;反之若行为导致负面效应,则该行为倾向将逐渐弱化直至消退,这种现象即著名的正强化与负强化原理。在教育教学实践中,奖励作为典型的外源性刺激手段,能够通过神经反馈机制对主体行为产生塑造作用。尤其在学前教育领域,教师恰当运用奖励策略不仅能提升学龄前儿童参与教育活动的积极性,更重要的是能通过正强化机制逐步内化其学习动机,从而达成由外部激励向内在驱动转化的教育目标[4]。因此,本研究针对大班幼儿教师在教学活动中的奖励行为进行调查和分析,研究其中存在的问题及其影响因素,并提出相应的解决措施,以期对大班幼儿教师的奖励行为进行有效的指导。

2. 研究设计

(一) 研究对象

为聚焦幼儿在教学活动中的教师奖励的行为和语言状况,随机选取信阳市 A 幼儿园大班共 12 名幼儿教师以及全体大班幼儿为观察对象。

(二) 研究方法

1) 观察法

本研究采取的是非参与式的观察方法并结合观察记录表，在自然条件下，观察幼儿园大班教师的奖励行为的发生，以及幼儿在获得奖励后的表现，并对其进行真实、完整地记录。

2) 访谈法

本研究以信阳市 A 幼儿园大班老师为主要访谈对象，按照采访大纲，与幼儿园和老师协商后，与老师约定了采访的时间，并通过手机录音等媒介手段，收集并记录了访谈内容。并就所发现的问题和老师们交换意见。本研究旨在通过对信阳市 A 幼儿园大班教师奖励行为的调查，对其存在的问题进行研究。

3) 案例分析法

观察结束后，对实施过程发现的典型的案例进行深入研究。从幼儿以及幼儿教师的表现出发，分析此阶段幼儿教师教学活动中奖励行为上存在的问题，使研究结果更加完善具体。

3. 大班教学活动中教师奖励行为的现状

(一) 大班教师奖励行为结果的呈现

1) 教师对奖励定义的认识

随着赏识教育理念的不断渗透，幼儿教师会在教学活动中经常给予幼儿很多的奖励，使幼儿能够保持良好的行为。所以，教师对奖励的认知是否清楚，是决定奖励是否能够起到效果的重要因素。首先，对大班的老师们进行了一次有关教师对奖励定义是否清楚的访谈，具体结果如图 1 所示：

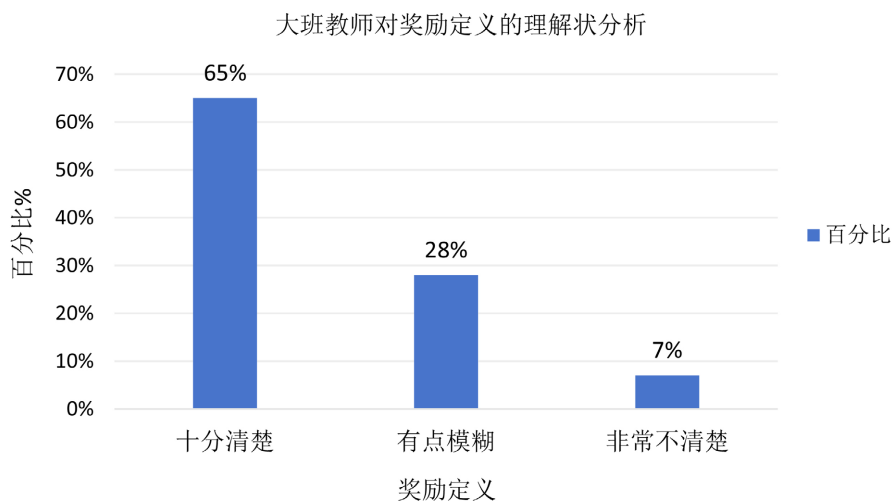


Figure 1. An analysis of senior class teachers' understanding of the definition of rewards

图 1. 大班教师对奖励定义的理解分析

访谈结果显示：65%幼儿教师是对奖励的定义十分清楚的，28%对奖励的定义有点模糊，7%的教师对奖励概念不了解。因此，可以看出，大部分教师对奖励的概念有较好的理解，但仍有部分教师对奖励的概念有理解，但不具体，也有部分教师对奖励的理解非常差。

2) 教师对于奖励认识的重要程度

对幼儿教师而言，是进行使用奖励教学行为的一种极易实现的方法，因此很多教师常常把在课堂上使用奖励行为当作了课堂教学即时评价的有效工具。那么，在大班实际教学活动中教师对于奖励的重要性又是怎么认识的呢？访谈结果见图 2。

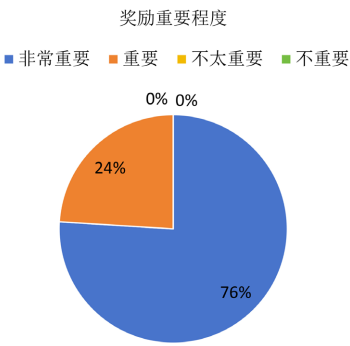


Figure 2. The perceived importance of rewards by senior class teachers
图 2. 大班教师对奖励认识的重要程度

从图 2 中我们可以看到，在教学活动中认为奖励是很重要的教师占 76%，只有 24% 的教师觉得奖励很重要，但是没有一位教师觉得奖励不是很重要。总体来说，大部分教师能够认识到大班教学活动中使用奖励的重要性，对在大班教学活动中实施奖励持积极的态度。

3) 教师对奖励时机的把握

奖励使用得最恰当、最有效的时候是指奖励的时机。教师应该善于发现孩子的每一次成长和进步，及时用多种多样的形式加以表扬和肯定，促使幼儿不断地增加自信心，研究者得出奖励时机的观察结果如表 1 所示：

Table 1. Teacher's grasp of the reward opportunity
表 1. 教师对奖励时机的把握

奖励时机	次数	百分比
及时奖励	60	90%
延时奖励	10	10%

从观察结果来看，教师及时奖励的次数是 60 次，延时奖励的次数是 10 次。从整体上来看，幼儿教师在大段时间会经常使用奖励行为，并且能较好把握奖励的时机。

4) 教师奖励行为的动机分布

为了了解教师进行奖励时的动机，研究者在教师进行奖励时进行了观察研究，结果如图 3。

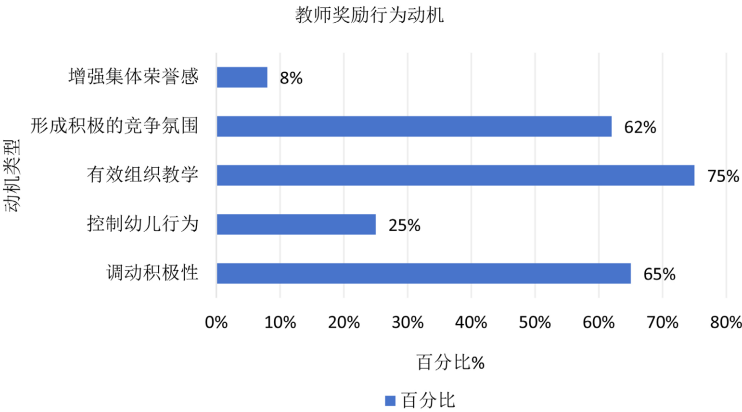


Figure 3. The motivation of teachers' reward behavior
图 3. 教师奖励行为的动机

从观察结果来看，教师通常奖励幼儿有以下几种情况：教师利用奖励行为较多的原因是有效组织教育教学活动、在活动中激发幼儿的参与性以及使幼儿之间有着积极的竞争氛围。增强集体的荣誉感和为了控制幼儿行为占一小部分。

5) 教师奖励幼儿采用的奖励方式

大班奖励的形式可以分为整体奖励、小组奖励、个人奖励。幼儿教师在进行奖励时要说明奖励的原因，一定是针对具体的行为和事情，而不是针对人。要给幼儿制定个性化的奖励制度，要了解幼儿需要什么，什么样的奖励才能更好激发幼儿的兴趣。研究者就奖励的一些方式进行了观察，结果如表 2 所示：

Table 2. The reward method used by the teachers to reward their children
表 2. 教师在奖励幼儿采用的奖励方式

奖励方式	次数	百分比
整体奖励	35	35%
小组奖励	55	72%
个体奖励	10	12%

通过表 2 可以发现，小组奖励是教师奖励幼儿的主要方式，个人奖励对大多数教师来说并不是经常使用的。

6) 奖励的具体形式

物质奖励主要是指教师给予被激励者物质手段使其满足，主要包括玩具、奖币等。精神奖励是提高内在动机的一种行为，指的是无形的精神刺激，包括给孩子授权、对其行为的认可等，比如孩子有权可以看一个小时的电视等，研究者分析了大班幼儿教师进行奖励的具体形式，观察结果如图 4 所示。

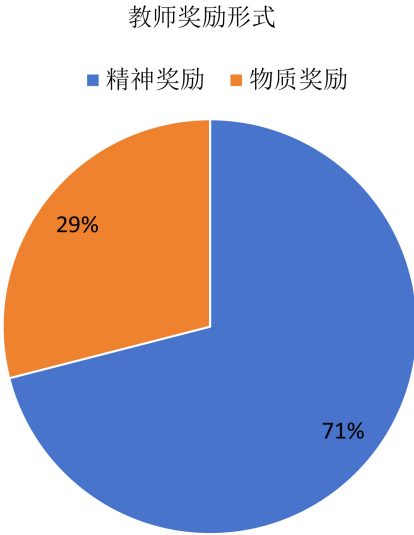


Figure 4. The specific form of teacher reward
图 4. 教师奖励的具体形式

以上图表可以看出大班教师奖励的具体形式主要是精神奖励。幼儿随着年龄的增长，逐渐想要摆脱大人的束缚，他们会有着自己的想法，幼儿的年龄特点和个性特点不同，希望得到的奖励也不同，教师在进行奖励时应该让孩子理解到奖励是因何而来，他们更渴望得到成人的认可，一句激励的话语或许比

一个玩具更重要，根据马斯洛的需要层次理论，人们在满足了物质的基本需求后，驱动力会变成逐级向上的精神需求，这时候幼儿教师和家长只有不断引导幼儿往精神需求上追逐，幼儿才会完成自我实现的人生目标。

7) 教师对奖励的行为反思

教师的个人反思也是重要的教学活动，教师通过反思，能够使得教学活动达到最优化。基于教师反思的重要性，研究者访谈了关于大班教师对于奖励行为的反思，结果如图 5 所示：

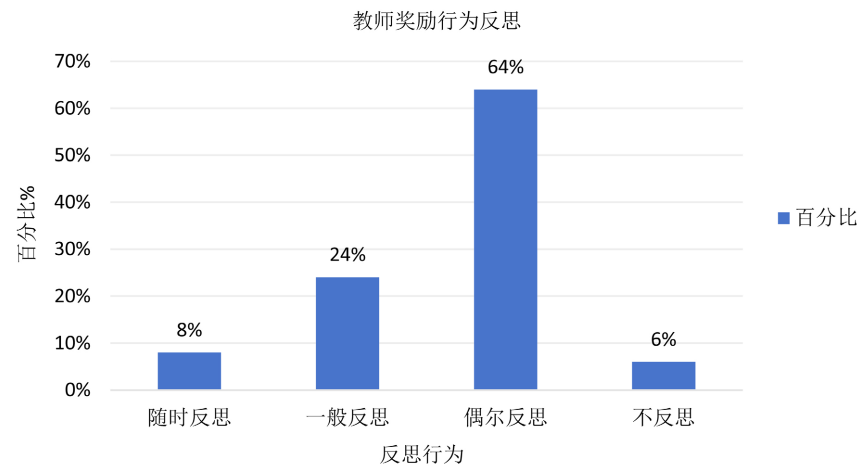


Figure 5. Teachers reflect on the reward behavior
图 5. 教师对奖励行为反思

以上图表可以得出教师对奖励行为反思有着重要的认识，大多数教师只是会进行偶尔反思，不能够做到随时反思。所谓吃一堑长一智，那其实是要真正做到长一智，中间少不了反思。而反思总结在我们教育教学中是至关重要的。一个简单的错题没有及时反思原因，下次就还会出错，如果缺乏反思的环节，一些知识就无法得到内化。

(二) 大班教师奖励行为结果的分析

1) 教师对奖励的定义存在认知偏差

本研究发现，虽然大多数教师都认为他们对奖励定义的理解是清楚的。但是，笔者与几位大班教师进行了访谈交流后，详细访谈后，发现存在部分教师对奖励的定义有着偏差。访谈结果如下：

研究者：“您认为奖励是什么样的？”
教师 A：“给孩子们他们想要的小东西，如漂亮的贴纸、小邮票或小红花等。”
教师 B：“我经常会说一些鼓励表扬的话，比如：你做的真棒、你今天表现的很好！”

从以上访谈中可以看到，教师 A 认为的奖励只是给予幼儿想要的物质上面的东西，教师 B 认为一些表扬性的话语就是对幼儿的奖励，二人都只是倾向于物质奖励或者精神奖励，都没有对奖励有着清楚的认识。由此可知，虽然大多数教师认为他们对奖励的概念有清晰的理解，但他们往往流于表面，导致对奖励的理解出现偏差。

2) 奖励动机偏向于教学的需要

从上面观察结果可知，教师的奖励没有明确的标准和目的，只是根据课程上出现的各种情况来实施奖励行为，奖励作为教师的一种教学工具，在教学活动中随意实施。奖励可以增强幼儿良好行为的产生，但是教师主要从教学目标、教学氛围等方面来考虑的，忽视了幼儿的兴趣和需要。长期忽略幼儿内部动

机的培养,不利于幼儿形成对奖励的刺激,反而会丧失奖励原本的积极作用,不能真正地教育引导儿童。如案例一所示:

开展“科学探索”主题活动,教师使用“星星贴纸”作为课堂奖励工具,但奖励行为缺乏明确标准与目的性。当幼儿举手回答问题(如“树叶为什么会变黄?”),教师有时因“答案正确”给予贴纸,有时因“课堂纪律需要”奖励安静等待的幼儿,但未向幼儿说明具体缘由;当幼儿因实验操作吵闹时,教师突然宣布“第一个整理好材料的小朋友得星星”,导致幼儿匆忙结束探索;而有幼儿主动用不同方法验证猜想(如尝试用放大镜、积木等多种工具观察树叶脉络)或自发分享发现(如“我的冰块融化得比你快,因为杯子更小”)的幼儿,却因“偏离教师预设环节”,教师未给予反馈。

在教学过程中应该以幼儿为主体,尊重儿童的兴趣和需要,对幼儿来说,不管是对于环境的影响还是教师的奖励都应该是要以幼儿为主体,使幼儿积极主动的过程。因此,教师仅仅从教学目标和教学氛围等方面来考虑使用奖励是远远不够的。

3) 精神奖励中,语言过于简单笼统

精神奖励属于内在激励和无形的精神激励,主要表现为给予儿童授权和肯定儿童的行为,主要体现在言语鼓励、眼神暗示以及动作抚摸等。为了更好探究教师奖励的具体形式,笔者观察了一个教学活动中的案例,案例二如下:

大班语言活动中,教师拿出绘本《彩虹色的花》,教师首先引出了关于彩虹花的故事,让幼儿回答出彩虹花是怎么帮助其他小动物的。

师:小蚂蚁要过河,但是前面有个小水坑,彩虹花说它可以帮助小蚂蚁,彩虹花怎么帮助小蚂蚁呢?

幼:小蚂蚁可以用花瓣做船。

师:嗯,真棒!回答正确

师:现在天空要下雨了,小白兔没有伞,彩虹花说可以帮助它,彩虹花怎么帮助小白兔呢?

幼:小白兔用花瓣做雨伞。

师:说得不错,表现的很好。

通过上面的观察事例,我们能够看到,教师在面对孩子的回答时,老师往往只会说“好”,“真棒”之类的话来表达孩子的赞美之情。幼儿听到教师表扬的话语并没有表现出很开心的感觉,一方面是因为教师在表扬时没有针对不同幼儿的需要来给予表扬,另一方面也是教师的专业素质较低,没有独特的教育方式。

4) 教师对奖励的行为反思不足

在本研究中,通过对上述访谈的统计,可以发现在幼儿园大班的教师中,能够在奖励行为后进行反思的教师只有一小部分。

研究者:“您会在进行奖励行为后进行反思吗?”

教师 C:“一般没有反思,感觉反思没有很大的作用。”

教师 D:“很少有时间会反思,比如在一个教学活动中没有调动幼儿的积极性,幼儿不能有效完成任务的时候。”

访谈中研究者发现,教师在使用奖励时没有考虑到幼儿的需要,没有将幼儿放在主体的地位。如果没有正确运用奖励行为,那么奖励就失去了它原本的作用。

4. 影响大班教师奖励行为的因素分析

(一) 教师未树立完全正确的儿童观

教师的教育教学行为深受其个人看法和价值判断的影响，这些观念进而塑造并指引着他们的教学实践，最终对幼儿成长产生作用。在对教师群体进行访谈的过程中，研究者观察到，教师们对于奖励行为这一教育手段持有各不相同的观点和态度。研究者在调查时发现教师没有对幼儿有正确的认识，对幼儿看法不同，对儿童的态度以及教育方法也会有不同，这些看法和价值判断影响教师的教学行为，大班H老师说：“奖励就是为了促进教学，让孩子都听话，使课堂教学更快进行”；大班J老师说：“我是觉得使用奖励行为就是为了达到我的教学目的吧”；而大班Z老师说：“奖励主要为了鼓励、赞许他们，因为有的幼儿表现很好”。每个教师使用奖励行为的动机不同，但是存在部分教师在教育活动中不能把每个幼儿当作独立的人进行教育，只是树立教师的威严，这个时候的奖励就是老师的绝对权力，老师就是唯一的权力。教师要正确认识奖励是一种激励机制，是幼儿健康成长的“催化剂”，而奖励并非万能[5]。作为一种有效行为手段，它应当基于对每个幼儿个性、兴趣及需求的深刻理解，旨在激发内在动力，而非单纯作为控制或驯服的工具。当奖励被错误地用作维护教师威严的手段时，不仅可能抑制幼儿自主性和创造性的发展，还可能让幼儿学会迎合他人期待，忽视自我价值的探索与肯定。

(二) 教师缺少奖励的相关理论

从大班教师奖励行为的现状和结果分析中，我们发现大部分幼儿教师对奖励定义得不清楚、没有具体的奖励标准，很多时候奖励很多都是依据自身教学实践的经验，并不是一些奖励理论作支撑，因此难免在运用奖励时会存在一些误区。

李老师正组织一次以“环保小卫士”为主题的手工制作活动，活动开始前，李老师向幼儿们介绍了活动的主题和目的，并简要说明了奖励机制：“今天，我们要评选出最具有创意和环保意义的作品，获奖的小朋友将会得到老师亲手制作的小红花作为奖励。”但是李老师对于“最具有创意和环保意义”的评判标准并没有给出明确的界定，导致在评选过程中，她更多地是依赖于自己的主观感受来做出决定。

上述案例中教师作为在教学活动中奖励行为的实施者，不仅需要对日常经验进行总结，更要用到科学的奖励理论作为支撑，将两者进行结合更好地促进幼儿的发展。但是该教师却未能设置一定的奖励标准，其原因就是对奖励理论概念不清，缺乏相关理论知识引导。奖励是进行课堂管理和有效教学的重要方式，但并非越多越好[6]。因此，教师要不断地加强自身的学习，通过使用奖励的相关理论提高教育教学活动质量，使奖励发挥最大效用。因此，学前教育领域的专业知识正在不断更新、丰富、专业化，幼儿教师应接受专业知识与技能的培训，包括入职前的培训和入职后的学习，构建覆盖职业全周期的培养体系[7]。

(三) 幼儿园缺乏完善的奖励机制和教师培训

在幼儿园大班教学活动中，教师奖励行为作为一种重要的教育手段，其效果不仅受到奖励本身形式、频率等因素的影响，还与幼儿园是否具备完善的奖励机制和教师培训密切相关。一方面，幼儿园奖励标准模糊，缺乏具体性和可操作性，导致教师在实际教学中难以准确把握奖励的时机和方式。另一方面，奖励执行过程中存在主观性和不公平性，使得一些幼儿对奖励失去信任感和期待感，甚至产生抵触情绪。这种不完善的奖励机制不仅削弱了奖励的激励作用，还可能导致幼儿对奖励产生依赖心理，不利于其自主性和创造性的发展。

同时，在教师培训方面也存在明显短板。教师培训内容单一，缺乏针对性和实效性，导致教师在实际教学中难以科学、有效地运用奖励机制。部分教师缺乏系统的教育学、心理学知识，难以准确理解幼儿的心理特点和行为规律，导致奖励行为存在盲目性和随意性。这种缺乏专业培训的教师队伍不仅难以保证教学质量，还可能对幼儿的心理发展产生负面影响。

5. 提高幼儿园教师奖励行为的对策

(一) 幼儿园方面

1) 构建系统性培训体系提升教师奖励行为能力

幼儿园环境是幼儿教师的成长与支持体系的基石。幼儿园应当致力于给予幼儿教师全方位的关怀与引导，为教师们的专业成长铺设坚实的道路。在此基础上，幼儿园应实施个性化的教师扶持策略，根据每位教师的不同发展阶段和需求，提供量身定制的协助与引导。为此，幼儿园应构建一套分层递进式的教师培养体系，将奖励策略的培训纳入教师专业发展的必修课程之中。通过构建“新手教师-成熟教师-专家教师”三级导师制度，形成一个奖励策略应用的教研共同体，教师们能够在相互学习与交流中不断进步。每月开展奖励行为专项督导，结合 CLASS 课堂评估系统对师幼互动质量进行精准诊断与分析。培训内容不仅需要涵盖行为主义强化理论、社会认知理论及德西效应等经典理论框架，更要引导教师们深入理解奖励机制的教育学意义与潜在风险，确保他们在运用奖励机制时能够既科学又合理，既有效又安全。此外，幼儿园还需建立长效的支持机制，确保培训成果能够真正转化为日常教育实践。为了进一步提升教师们的专业素养，幼儿园还可以开发奖励策略数字资源库，整合国内外优秀的实践案例、工具量表及反思模板，为教师们的持续成长提供源源不断的动力与支持。

2) 提高幼儿教师情绪调节能力

教师在工作中会遇到除了教学活动中很多其他烦心的事情，这样就很容易造成情绪不高，难以全身心地对待幼儿。如果幼儿在教师身上感受到了不愉快的情绪，奖励也不能发挥好的效果。所以为了增强奖励效果，幼儿园要给幼儿教师提供舒适的环境，可以减轻他们工作中的紧张与劳累，疏导他们不愉快的心情，促进他们调节心情。此外，幼儿园应减少无效和多余的检查和评估，并适当减轻教师的工作量，以缓解他们的焦虑，使他们能够专注于儿童。幼儿园还可以设立专门的情绪支持小组或心理咨询时段，让教师们有一个安全的空间去分享自己的困扰，无论是工作上的还是个人情感的，都能得到同事或专业心理顾问的理解与指导。这样的机制不仅能及时为教师排解负面情绪，还能促进团队间的相互理解和支持，构建更加和谐的工作氛围。

(二) 幼儿教师方面

1) 转变教师的观念

教师观念最直观地决定教师行为。教师教学活动的有效开展可以通过奖励行为的运用，但要保证教师们奖励行为合理运用，最关键的还是改变教师固有的教学观念。

首先，教师要认识到教师奖励行为在教学活动中发挥的重要作用，充分考虑到幼儿的年龄特点，科学合理的奖励行为不仅可以帮助幼儿养成良好的行为习惯，也可以成为幼儿主动学习的催化剂，对幼儿的肯定和认可，可以使幼儿保持自信的心态，促进幼儿全方位，多元化发展。教师因材施教，对于不同的幼儿采取差异化的奖励方式，可以使幼儿获得幸福感和满足感形成教学相长的良性循环，使教学行为真正发挥实效，确保幼儿健康茁壮成长。

其次，教师需要培养合理正确的儿童观和学习观，通过对不同幼儿个性特点及精神需要的了解，充分认识到幼儿之间的不同，并结合幼儿的差异性，给予个性化的教学奖励。教师怀揣饱满的热情和真诚的心态平等地对待每一个幼儿，要能够从思想上肯定每一个幼儿都是智慧，天真，富有想象力和行为能力的个体，都蕴含着巨大的潜能和发展潜力。教师在采取奖励行为时需充分结合客观实际，确保每一个幼儿得到应有的权益和保障，使每一个幼儿都能够积极主动地参与到教学活动中去，通过丰富的奖励行为，引导幼儿自尊、自强、自信，培养幼儿正确的价值观。

再次，教师也要进行自我反思，反思自己的教学方式幼儿是否需要，有没有听到幼儿的心声，有没有站在幼儿的角度进行考虑。因此，幼儿教育工作者应对奖励反思的重要性给予重视。

2) 系统学习理论知识

对奖励理论的研究和掌握,是合理使用奖励的重要支持。其中,强化理论和社会性学习理论对奖励行为的研究具有重要的指导意义。所以在进行教育的时候,老师们要持续地对有关的理论进行学习,对奖励的理论知识进行系统地学习,从而提升老师使用奖励行为的能力,使幼儿园中的教育活动的理论与实践相结合。研究人员认为幼儿教师是第一线的工作人员,在实际工作中所面对的各种问题应该是具有共性的,所以,幼儿教师在与奖励相关的理论知识的时候,应当结合每个幼儿的年龄特征、教学评价及教育理论知识,通过将各领域,各方面的理论教学方式有机融合将奖励行为具象化,清晰地使幼儿认识到自身长处,满足幼儿期待,充分给予肯定并以此实现教师的既定教学目标。

3) 加强对自我奖励行为的反思

奖励的运用能力不是一蹴而就的,作为教育工作者,我们必须牢记所有幼儿身心健康全面发展的教育目标。幼儿教师要逐步培养起一种自我反省和批判的精神,善于反问自己的奖励行为所带来的影响,从而在教学实践中探索出符合每个幼儿特点的奖励行为,奖励行为的方式也应该是因材施教。教师在教学活动开始前进行反思能够有针对性地开展教育,在教学活动中开展反思可以及时改正错误,在教育活动结束后进行反思可以为下次开展活动打好基础。教师只有时常进行反思才能不断促进奖励行为的有效实施。

6. 结语

本文通过对幼儿园大班教师的访谈以及在教学活动中的观察,能够得出奖励行为的运用在幼儿园非常普遍,那么如何正确运用奖励行为就显得非常重要,通过前面内容的分析,可得出以下三个观点:

第一,幼儿能够在教师的奖励行为中得到满足,从而可以不断调整自己的言行,奖励行为的正确使用不仅可以促进教学活动的顺利进行,还能够使幼儿身心愉悦。但是在幼儿园中,奖励行为只是日常生活中的一部分,仍有许多问题亟待解决,关于奖励行为的具体问题,仍有许多值得我们去观察和研究的地方,所以,我们需要更多的有关学者来关注和支持。

第二,从教师职业发展的角度来说,恰当地使用奖励有利于提高教师的职业素质。首先,教师需要系统地掌握相应的学科理论知识,从而提高了教师自己的理论知识储备,并为其在教学中的实际应用打下基础。其次,利用奖励不仅可以调动幼儿学习的积极性,而且可以使老师达到他们想要达到的教学目的。最后,这些行为真正可以让教师将理论与实践相结合,让他们在使用奖励的过程中不断反思,发现和解决问题,积累经验,从而提高使用奖励的能力。

第三,我们也应该看到,当前大班级教师的奖励行为仍然存在着一一定的缺陷。大班教师奖励制度的完善仍任重而道远,需要广大教师、专家以及各幼儿园的鼎力协助。

参考文献

- [1] 檀传宝. 儿童发展与教育[M]. 北京: 教育科学出版社, 2005.
- [2] 祁小飞. 幼儿园课程改革背景下的集体教学活动研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 华东师范大学, 2009.
- [3] 陆丽丽. 幼儿教师表扬行为研究——以武汉市 A 园为例[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中师范大学, 2014: 28.
- [4] 吴静. 幼儿园中班教师奖励行为的研究[D]: [硕士学位论文]. 贵阳: 贵州师范大学, 2020.
- [5] 赵旭艳. 奖励在幼儿园中的应用[J]. 天津市教科院学报, 2008(6): 55-57.
- [6] 魏宏聚, 陈斯琪. “奖励”在教学中的误区及本真回归[J]. 中国教育学刊, 2016(12): 53-56.
- [7] 王海霞. 论幼儿教师的教学动机及其激发[D]: [硕士学位论文]. 济南: 山东师范大学, 2006: 27.