

# 中班集体活动中教师的奖励行为研究

## ——以 A 市 S 幼儿园为例

李思宇

吉林外国语大学教育学院, 吉林 长春

收稿日期: 2023年3月14日; 录用日期: 2023年4月11日; 发布日期: 2023年4月20日

### 摘要

奖励作为一种对个体或集体给予赞扬常见的行为方法, 广泛涉及社会的各个层面。幼儿园是人生发展的奠基阶段, 3~6岁幼儿身心发展迅速, 幼儿园教师在如何运用奖励的问题上更加值得关注。本研究以A市S幼儿园中班教师的奖励行为为观察案例, 对教师奖励行为的奖励形式、奖励情境、奖励标准以及奖励对象四方面进行分析。从中发现奖励形式单一、奖励忽略个体差异、奖励重结果轻过程、奖励无法及时进行等问题。由此提出相应建议, 树立科学的评价观, 奖励的形式多样; 奖励贯穿整体活动; 注重幼儿的个体差异; 奖励行为的交流反思。

### 关键词

奖励, 幼儿教师, 奖励行为

# Research on Teachers' Reward Behavior in Middle Class Collective Activities

## —Taking S Kindergarten in A City as an Example

Siyu Li

School of Education, Jilin International Studies University, Changchun Jilin

Received: Mar. 14<sup>th</sup>, 2023; accepted: Apr. 11<sup>th</sup>, 2023; published: Apr. 20<sup>th</sup>, 2023

### Abstract

As a common behavior method to praise individuals or groups, reward is widely involved in every

level of society. Kindergarten is the foundation stage of life development. Children aged 3~6 develop rapidly physically and mentally. Kindergarten teachers should pay more attention to how to use rewards. This study takes the reward behavior of middle class teachers in S Kindergarten in A City as the observation case, and analyzes the reward form, reward situation, reward standard and reward object of teachers' reward behavior. It is found that the form of reward is single, reward ignores individual differences, reward is more important than process, reward can not be timely. Therefore, corresponding suggestions are put forward to establish a scientific view of evaluation and various forms of reward; reward throughout the whole activity; pay attention to children's individual differences; communicative reflection on rewarding behavior.

## Keywords

Reward, Preschool Teachers, Reward Behavior

Copyright © 2023 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. 引言

奖励作为一种对个体或集体给予赞扬的常见的行为方法，广泛涉及社会的各个层面。在幼儿园中，幼儿的进步需要教师给予肯定和赞扬，以此帮助幼儿树立信心、激发对事物的兴趣。但是事物的两面性也在制约奖励，可能会出现幼儿为了得到奖励而进行某种行为，或者增加某种行为的次数。奖励若运用不当，部分经常受到奖励的幼儿，或许会出现依赖心理，也会在无形中破坏幼儿的内驱力，带来隐性负面影响。因此，幼儿园教师奖励行为的适宜性是需要特别关注的。

## 2. 奖励的理论依据

行为主义心理学家通过动物实验得出，奖励对行为具有强化作用，目前已成为许多理论与研究的基础。[1]桑代克的学习律有三条要遵循原则，即准备律、练习律、效果律。练习律指一个学会了的反应的重复将增加刺激反应之间的联结。效果律是指在刺激与反应之间形成可以改变的联结，给以满意的后果联结就增强，给以不满意的后果联结就减弱。斯金纳认为强化是行为建立的关键。所谓强化就是跟随在一个行为之后，并使该行为出现的可能性增加的条件。人的某种行为倾向之所以发生，完全取决于先前这种行为与刺激因强化而建立起来的稳固练习。当某种行为发生后给予强化，就可以增加该行为在此出现的可能性。

## 3. 研究设计

以 A 市 S 幼儿园中班教师为研究对象，本研究主要以非参与式观察为主进行为期两个月的观察记录。本研究的研究活动范围为集体活动，是指在一定活动范围内，幼儿为活动主体，教师为组织者及评价者进行的团体活动，其中包括一日生活活动，教学活动，区角活动，自由活动。

本次观察从奖励形式、奖励情境、奖励标准以及奖励对象四个维度进行，在观察中共记录 767 次奖励事件。期望通过本次研究探究教师奖励行为背后所隐藏的问题，对今后教师有效科学的奖励方式提出相应的建议。

## 4. 观察分析

### 4.1. 奖励形式

通过对收集的奖励行为观察资料进行统计分析,发现中班教师奖励形式主要为物质奖励和精神奖励。其中,物质奖励包括小贴画,小零食,小玩具。精神奖励包括口头奖励,拥抱,竖大拇指,鼓掌,当小班长,在屏幕前玩游戏,先回答问题的权利,当老师的小助手。其中精神奖励 90.6%,物质奖励 9.3%。精神奖励是本班老师最常用的奖励形式。物质奖励中小贴画奖励占比 93%,小零食奖励占比 3%。玩具占比 3%。小贴画的便利性使得其成为本班教师最常用的物质奖励。同时班内设置了小贴画评比榜,并且每周五进行小贴画奖品兑换,得到小贴画最多的幼儿可以在奖品柜中自行选一个喜欢的小奖品。此时小贴画的作用不仅仅是幼儿在园各方面表现好,更使幼儿获得了强烈的荣誉感。

观察案例 1:每周五是小贴画兑换奖品的时间,A 是班里最调皮的小朋友,如果遇到他不顺心的事,老师说什么都都要反着做,平时他都不在乎自己小贴画的多少,所以这次兑换又没有他。A 这周看到其他小朋友又兑换到了特殊的奖品,情绪有些反常,坐在座位上脸上的表情由失望变为不开心,再变成非常的愤怒,最后崩溃的放声大哭,老师看到他的这一反应先让他哭了一会,等到他平静下来,老师上前安慰并耐心的疏导他,和他一起分析了没有兑换到奖品的原因,告诉他如何做才能兑换到。A 认真的听老师的分析,情绪有所好转,并告诉老师下次一定兑换到奖品。第二周 A 各方面都表现的很积极,小贴画越来越多,周五时他兑换到了奖品,开心的手舞足蹈。

本案例可以看出,幼儿对奖励较少物品的向往动机强烈。当教师看到情绪不好的幼儿时及时进行疏导,分析原因,并告诉幼儿如何做可以得到奖品。兑换的奖品是刺激物,教师的疏导过程和结果对幼儿给予了期望,幼儿对得到奖品的动机更加强烈,从而增加了积极表现行为发生的概率。在物质奖励及教师期望的刺激下,幼儿的各方面表现相比较之前有很大提升。

### 4.2. 奖励情境

幼儿园集体活动包括一日生活活动、教学活动、区角活动。对奖励出现情境分析如下:教学活动占比 98%,一日生活活动占比 4%,区角活动占比 2%,自由活动占比 0%。该幼儿园中班集体活动中教学活动安排较多,因此教师与幼儿间交流最频繁,发生奖励频率最高。一日生活活动包括幼儿的入园,离园,吃饭,午睡,如厕等,教师奖励多为口头奖励。区角活动以幼儿自行玩玩具为主,同样多为口头奖励。自由活动时教师以幼儿安全为主,并未介入幼儿的活动中,所以无奖励情况。

### 4.3. 奖励标准

中班教师对奖励行为有标准比例占 57%,无标准比例占 43%。一日生活活动中,以吃饭不掉饭粒、如厕慢慢走、午睡不说话为奖励标准。区角活动中,有的活动需要安静进行,有的活动需要小声进行,因此以活动中声音大小为奖励标准。教学活动的奖励标准分为课堂氛围和教学内容:课堂氛围以课堂是否守纪律为奖励标准;教学内容以识记类学习和非识记类学习为奖励标准,识记类学习有标准,非识记类学习无标准。

观察案例 2:今天拼音课的学习内容为认读声母 n,老师先出示 n 的图片,讲解 n 的读音和记忆方法。“一个门洞 n n n”,小朋友们跟读,老师随机提问,读音准确以及识记方法正确的小朋友受到口头表扬,读音不清晰以及不正确的小朋友会受到批评或不表扬。

观察案例 3:美术课上小朋友们为大树涂上自己喜欢的颜色,在空白处添加自己想画的东西。小朋友们有的在树上涂了一种颜色,有的涂了五六种颜色,空白处有的画了房子,有的画了怪兽,老师看到小朋友的画都说画的真好看。

#### 4.4. 奖励对象

奖励对象分为个人、小组、大集体，该行为多发生于个人占比 63%，大集体奖励占比 24%。小组奖励占比 13%。教师奖励形式多为口头奖励，同时大多数情况下老师都会说明奖励的原因。

观察案例 4：晨读学习成语接龙，全班小朋友一起背诵之前学习的成语。小朋友们背的声音洪亮而且准确，老师就会口头奖励：“表扬全班小朋友，咱们班小朋友之前学的成语记得都特别清楚，而且背的声音特别大，非常棒啊，提出表扬”。

### 5. 中班集体活动中教师奖励行为存在的问题

#### 5.1. 奖励形式单一

在集体活动中奖励形式包含物质奖励和精神奖励，教师采用口头奖励形式高达 434 次，占奖励形式的 57%。由于口头奖励方便易行，随时随地便可进行，所以教师按个人习惯采用雷同重复的词句较多，无新颖性，例如：做的不错、真棒、很好等。心理学研究表明：如果个体长时间受到一种刺激，就会产生依赖适应，从而对刺激不再敏感。由于长期得到的口头奖励都是雷同、重复的词句，使得幼儿对此类奖励表现的没有明显反应，从而降低了对奖励的兴趣和得到奖励的动机，奖励逐渐失去了有效的价值。

#### 5.2. 奖励忽略个体差异

本园中班幼儿年龄组成为 4~5 岁，但有几名幼儿 3~3.5 岁就上了中班。教师在集体活动奖励中易忽视这几名幼儿，主要体现在以下两点：第一，教师奖励标准的制定。教师对这几名偏小年龄段幼儿奖励的标准和其他正常年龄段幼儿一样，例如：4~5 岁幼儿可以在规定的时间内剪出一个正方形，3~3.5 岁幼儿由于手部肌肉发展不完善，只会沿直线剪边，最后无法按时按量完成任务。3~3.5 岁幼儿达不到教师所规定的标准，因此在奖励中很少出现他们的名字，教师忽略了这几名幼儿现阶段身心发展水平。第二，教师的固定思维。幼儿某一行为长期反应给教师，使教师对该幼儿产生了某种特定的思维模式。

观察案例 5：C 小朋友今年 4.5 岁，由于先天因素导致说话不清楚。老师有时即使听很多遍也听不清他要表达的意思，有时候老师没耐心就不愿意再多听了。学习拼音字母“l”的时候，他第一次的读音有点像“n”，老师教了很多遍，他都说不清，最后老师告诉他回家每天练练。拼音字母复习了大概三周，开始他怎么读都不清晰，但渐渐地他发音一次比一次清晰，终于有一次他清楚地读出了“l”，但是老师听他说完也没有什么反应，接着就到下一个小朋友了。

由观察案例 5 看出，教师的固定思维会影响对幼儿的奖励，C 在练习的过程中不断进步，直到最后克服了自己的先天不足，和其他小朋友一样清楚地读出拼音，但教师忽视了在这个过程中幼儿的进步，每次到他时教师的第一反应就是他读不清楚，也没怎么注意听，于是错失了很多奖励幼儿的机会，奖励的作用因此没有发挥。

#### 5.3. 奖励重结果轻过程

本班教师在教学活动中的奖励行为总计 720 起，其他集体活动 47 起，比重严重失衡。教学活动中，教师奖励集中于整堂课即将结束的部分，多用于检验幼儿整堂课的学习结果，在课堂进行中的奖励较少。一日生活活动只注重了幼儿做了什么事和事情的结果，对活动的过程并没有很大的关注。区角活动以幼儿是否遵守活动规则为主，教师只在一旁关注幼儿是否都参与了活动，忽略了活动时对幼儿的观察过程，以及教师在区角活动时的角色。综上所述，教师多注重活动结果，忽视活动过程。

## 5.4. 奖励无法及时进行

幼儿值得奖励的行为出现时，教师因为某种原因忘记当时进行奖励，导致奖励延时。幼儿等待的时间越长，对待奖励的态度也随之发生变化。

观察案例 6: 周五是小朋友小贴画兑换奖品的时间，一大早 B 兴奋的对我说：“老师，你看我的小贴画这周最多了，今天要是表现还好，下午就能有奖品了”。我回答：“是呀，你目前是班里小贴画最多的小朋友，今天你很有可能兑换到奖品。”今天一天他表现的非常好，上课积极回答问题，睡觉不说话，自己叠被子。吃晚饭的时候，老师也没提兑换奖品的事，他有点着急，偷偷地问我：“老师，今天没有奖品了吗？为什么还没开始兑换奖品。”我回答：“可能一会就发了，这会有点忙。”马上放学了，还没有兑奖品，他有点着急，偷偷地开始抹眼泪。老师问他为什么哭，他抽泣地说了原因，老师看了看表，说时间不够了，下周来再换，他失望的点点头。下周一上课时，B 时不时就看看老师，但没得到任何回应，慢慢的他对这件事就没什么期待的表现了。到了本周五时老师才想起来没给他兑换奖品，但此时他的反应表现的很随意，和上周兴奋的表现有很大反差。

心理学表明：“个体做出某种反映，随后或同时得到某种奖励，从而使行为的强度，概率或速度增加。”奖励属于正强化，兑换的奖品是刺激物，奖励行为是为了增加幼儿“表现好的行为”再次发生的概率。案例中教师对奖励延时处理，延时兑换奖品延长了幼儿的期待时长，导致幼儿对奖励的态度从期待到不期待，教师后期的补发无法达到本次奖励的目的和意义。

## 6. 教师奖励行为的建议

### 6.1. 树立科学的幼儿评价观

奖励在幼儿园中广泛使用，合理的奖励运用能促进幼儿的发展，教师在思想上要树立科学的幼儿评价观，增加对幼儿的过程性评价和纵向评价。教师在集体活动中，重视活动过程中幼儿的身体、品德、社会性等方面的表现，对幼儿表现积极进步方面及时奖励，给予肯定赞扬，而不是将奖励的关注点集中投入活动的结果部分。幼儿的身心发展飞速，教师在日常观察中对幼儿详细记录，以幼儿自身为评价标准，过去幼儿无法做到的事现在可以做到了，同样值得教师奖励。

### 6.2. 奖励形式多样性

教师使用口头奖励、小贴画这类简便易行的奖励最多，单一的奖励形式在实际使用中已无法满足幼儿的需求。教师采用奖励时避免以自己为奖励中心而采取奖励方式，适时多采用肢体奖励以及权利奖励，“物以稀为贵”的奖励方式能激发和提高幼儿对奖励的兴趣、动机。同样教师可以采用换位思考的方式，以幼儿为主体，站在幼儿的角度考虑他们最希望得到什么奖励。合适有效的奖励方式既丰富了集体活动的奖励形式，也达到教师奖励的目的以及促进了幼儿身心发展。

### 6.3. 奖励贯穿整体活动

3~6 岁幼儿的身心发展速度较快，生理心理都在飞速发展。教师局限的将观察幼儿进步阶段集中在教学活动中，过多注重幼儿学习知识的能力，忽视了其他发面的进步。一日生活中，幼儿吃饭不挑食，如厕不跑，认真洗手，入离园主动打招呼等。区角活动时，主动帮助其他小朋友，把玩具归还原位等。自由活动时，不和小朋友发生争执，礼让他人等。由此可以看出，幼儿的身心、品德、社会性发展涉及范围比学习知识更广泛。现如今社会对幼儿的发展提出了更高要求，不仅需要知识能力培养，还要有良好的社会交往能力、健全的人格，如此才能在激烈的社会竞争中适应发展。幼儿园作为教育的启蒙阶段，奠定幼儿发展基础，因此教师要对幼儿的身心、品德、社会性发展方面给予更多的关注。

#### 6.4. 注重幼儿个体差异

教师奖励时要有针对性的对待被奖励幼儿。幼儿的个体差异性取决于幼儿的父母、生活的大小环境以及自身层面，因此教师要以不同幼儿的需要进行奖励，有针对性的关注每一名幼儿。以幼儿为主体，以每名幼儿自身为进步的标准，采取不同的奖励方式，为其树立自信以及建立自我效能感。对待不同发展阶段的幼儿教师要详尽记录，同样对待不同性别的幼儿要克服自身所导致的角色倾向，于此在实际奖励中才能体现奖励的相对公平性。这对教师同样提出了更高的要求，充分了解被奖励幼儿的各方面情况，兼顾集体与个体的奖励关系，这一点对教师具有很大考验，需要在实践过程中不断总结思考。

#### 6.5. 奖励行为的交流反思

教师个人专业能力及实践经验有限，每位教师处理奖励的方式不同，侧重点不同，态度也不同。在观察与访谈的过程中发现，中班教师对奖励的态度较为随意，并没有意识到奖励的重要性。奖励的有效性和重要性不是以次数来衡量的，而是要把它用在点上。教师在奖励过后要反思为什么要奖励、奖励是否恰当、奖励是否发挥了作用等此类的问题。如果条件允许也可以与被奖励的幼儿交流，以幼儿的角度反思奖励行为。教师们作为教育工作者，以幼儿身心健康发展作为工作目标，教师之间互相交流分享自己在教学过程中的经验，同时彼此借鉴学习技能，从而提高教师对奖励技能的关注。有意识的整合各位教师对奖励的方法看法，促使教师对奖励认识的不断深化，参考相关资料并对奖励理论知识系统不断学习，在实践中不断创新改进，增加合理使用奖励的能力，使奖励的价值作用发挥到最大值。

### 7. 结语

教师在运用奖励时应当注意一个问题，进行奖励时我们只能出现正强化吗？通过观察的案例中，负强化的出现频率极低，并非幼儿园中没有需要负强化的行为出现，而是教师相对正强化的理论知识而言负强化学习的并不深入，理论较为欠缺。[2]

根据以上分析可以看出，教师的奖励行为其实是一种相对复杂的教学手段，需要教师在奖励时掌握所谓的适度原则，奖励效果才会不偏不倚。鼓励虽然能在一定程度上充分调动孩子的积极性，从而带动孩子们积极向善，但都是建立在教育过程正确适时的前提下。对老师的鼓励必须经常确定使用的标准、怎么用，而使用的“关键点”也必须老师通过专业理论知识和学生长期经验积累融合才能够比较精准找到，此时老师鼓励的效用才可以发挥到最大。[3]

教师将奖励作为常用的“外部强化”手段，要给予正确的引导，转变幼儿产生“自我强化”。改变幼儿行为的结果和体验可以是直接或间接的，也可以是外部或内部，他们也会根据教师相应的行为结果和情感体验性质来整合自己的行为。奖励行为多在观念性上进行体现和塑造，避免用物质驱动幼儿，责任感、荣誉感、成就感等来驱动孩子，帮助孩子建立起内在的驱动力，教师便是将奖励的价值最大化。[4]奖励与我们的学习生活息息相关，在教育中更是体现出它的独特之处，因此教育者们将它广泛地作为教育的辅助方式，但是如何利用奖励成为一个困难的问题，是教育工作者们不断探索的问题。

### 参考文献

- [1] 王辉. 从小红花看幼儿教育评价[J]. 幼儿教育, 2007(4): 43.
- [2] 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.
- [3] 刘晶波. 滥用奖励: 论我国幼儿道德教育实践中的一个偏差[J]. 学前教育研究, 2004(11): 27-30.
- [4] 徐希铮, 张景焕, 刘桂荣, 李鹰. 奖励对创造力的影响及其机制[J]. 心理科学进展, 2012, 20(9): 1419-1425.