

德、唐璜、科尔特斯、Pancho Villa、Zapata、Tita等文学、影视和历史人物形象图片或ppt

(二) 观影及期间的引导工作

时间分配: 约80分钟

因学生为初级水平, 观影过程中可采取中文原声, 西语字幕。在学生有困惑时做适当解释。维拉练习绕口令时可以向学生想不想挑战一下中国的绕口令?

(三) 观影后的活动

时间分配: 约70分钟

第一步: (20-30分钟) 引导学生用西班牙语或英语就影片观后感进行讨论, 可参考主题主要包括: 1、电影中哪个人物给你留下了最深刻的印象? 为什么? 2、维拉妈妈和果果妈妈的教育观和对待孩子的方式, 你更喜欢哪一种? 为什么? 3、如何看待如京剧这样的传统艺术以及它们在现代社会的衰落? 墨西哥是否也有类似的传统艺术, 却在渐渐被年轻人所远离, 你们怎么看待这样的现象? 4、如何看待俞小梦因为身高不足未能入选剧团, 只能做艺校老师这件事? 如果你是她, 会怎么做?

第二步: (30-40分钟) 请多位学生不同色彩对人物形象和性格的塑造意义做介绍。带领学生学习颜色词, 认指颜料颜色。教师列出堂吉珂德、唐璜、科尔特

斯、Pancho Villa、Zapata、Tita、羽蛇神等文学、影视和历史或深化人物形象, 要求每组选出一个人物, 并其形象填图一张京剧脸谱。

第三步: (5-10分钟) 各组填图完毕后, 向全班展示其所制脸谱, 全班同学共同评选出与所选形象贴合度最高的脸谱, 该小组获胜, 教师可准备适当奖励奖励获奖小组组员。

四、总结

影视资源能够有效提升学生兴趣, 并通过相对完整的语境营造促进学生对于中国社会和文化的了解。其在海外初级汉语课堂的应用不应局限在服务于语言技能的提升, 而应更多地关注其在建立文化联系方面的积极作用, 让它在汉语课堂发挥更大的效力。

参考文献

- [1] 李宇明, 《海外汉语学习者低龄化的思考》, 世界汉语教学, 2018年03期
- [2] 张艺, 《对外汉语教学中利用影视作品传播中华文化初探》, 硕士论文, 2011
- [3] 赵方化, 《论对外汉语听说课中中文影视作品的应用》, 硕士论文, 2016
- [4] 王悦欣, 《中文影视资源及在对外汉语教学中的应用》, 河北大学学报(哲学社会科学版), 2017年03期

浅谈二十四节气在幼儿教育的运用

梁萍萍

(深圳市龙岗区南湾街道中心幼儿园 广东 深圳 518114)

[摘要]二十四节气是中华传统文化的典型代表, 其中蕴含着中国劳动人民集体智慧的结晶, 是中国文化发展的精髓。幼儿期是儿童身心发展的关键时期, 将二十四节气融入幼儿教育中, 可以让儿童从小体验和欣赏中华民族的优秀文化, 帮助幼儿树立正确的道德品质, 形成良好的性格。因此, 我们应该充分挖掘中国二十四节气中的教育资源, 为儿童教育提供最经典、最有价值的內容, 为儿童未来的发展打下良好的基础。本文通过对二十四节气融入幼儿教育中的意义和二十四节气在幼儿教育中的应用现状进行简要分析, 并提出了在幼儿教育中有效运用二十四节气文化的相关措施。

[关键词]二十四节气; 教育意义; 幼儿教育; 有效运用

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.348

一、在幼儿教育中运用二十四节气传统文化的教育意义

中国传统文化是我国劳动人民在历史发展过程中的智慧结晶。它包含传统经典、手工艺、民间游戏等优秀教育资源。其中二十四节气是中华传统文化内容的重要组成部分, 它包含了一年气候、季节、时令等自然环境的变化规律, 被称为中国第五大发明。幼儿教育肩负着启蒙教育的责任, 有效运用二十四节气中蕴含的教育资源, 能够有效引导幼儿认识自然, 逐步提升文化自信。

1、学习二十四节气帮助幼儿认识自然

中国二十四节气具有一定的生活实用性, 它容纳了自然界中天气、季节、时令、气候等自然规律, 可以很好的让幼儿对一年四季中的气候时令等自然地理知识有所了解。幼儿时期作为思想启蒙的重要阶段, 幼儿教育不仅是对孩子的生活学习进行培养, 更要引导幼儿认识世界, 了解自然, 利用二十四节气中具备的经典教育资源, 巧妙地整合文化、语言、历史、艺术、表演和其他元素, 由浅入深的进行学习, 实现教育资源的有效开发^[1]。

2、学习二十四节气有效树立幼儿的文化自信

在我国, 民间艺术是由广大人民群众创作的, 它主要以丰富民俗、美化人居环境为目的。二十四节气, 起初就是农民为了更好的进行农作, 于是根据实际生活中的经验, 总结出自然规律, 在农作中更有效的规避自然风险, 实现人与自然的和谐共生。因此中国二十四节气中积累了广大人民的经验, 具有深刻的民间艺术教育资源^[2]。幼儿在学习的过程中能够深切感受到中华文化的博大精深, 体会到先人的聪明才智, 从幼儿时期树立文化自信, 增强民族自豪感。

二、二十四节气教育资源在幼儿教育中的运用现状

1、二十四节气在儿童传统文化教育中的内容匮乏

在实际的幼儿教育中, 对于中华传统文化的内容只停留在内容的解读和了解上, 特别是优秀的传统文化内容, 例如二十四节气, 在学前教育中的价值没有得到充分体现, 同时幼儿教育中选取的传统内容也只局限于文学常识, 无法满足现代幼儿教育的教育目标^[1]。

2、二十四节气相关教育服务体系不够完善

教育经费短缺、教育硬件和教师素质参差不齐, 幼儿园没有积极利用现有的资源, 在幼儿教育中, 循序渐进的渗透二十四节气知识, 形成完整的教学体系, 造成了二十四节气教育发展滞后^[3]。

三、在幼儿教育中有效融合二十四节气的措施

1、扩充幼儿传统文化教育中的二十四节气内容

在幼儿传统文化教育的组织和发展中, 教育工作者需要结合时代和社会对幼儿成长发展的期望和要求, 遵循儿童身心发展的特点, 并考虑儿童的个性差异, 设置相应的教学活动。二十四节气作为传统文化在自然地理方面的代表作, 应加强幼儿在传统自然知识方面的学习, 将二十四节气知识渗透到幼儿的学习内容中, 丰富幼儿认知经验。幼儿通过二十四节气知识的学习, 可以更快了解在不同的时节有哪些相应的生活和民俗习惯, 认识到人的生命节律。

例如, 在春天, 教师可以利用清明节作为课程切入点, 围绕清明节设计一些简单的游戏和活动, 学习清明相关的古诗词《清明》等。让孩子感受到浓厚的传统文化氛围, 逐步认识到传统节日与二十四节气息息相关。

2、完善幼儿二十四节气教育服务体系

随着经济和科技的进步, 中国儿童传统文化中的自然学习资源逐渐出现, 丰富了幼儿园的教学模式和学习模式, 体现了学前教学的个性和多样性。教育工作者应充分利用现有的自然资源, 完善幼儿二十四节气教育服务体系, 借助二十四节气的指导作用, 引导幼儿积极参与大自然探索, 在亲身体验的过程中感受人与自然和谐共生的意义。

例如, 在寒露时, 教师可以带领学生观察树叶上的小水珠; 在冬至时带领学生一起包饺子; 在小寒时节带领学生进行剪窗花的活动。在立秋时节, 幼儿园老师带着孩子们去当地的植物园, 采摘桂花, 清洗桂花, 晾晒桂花, 在孩子们采摘的同时, 告诉孩子们桂花可以用来制作桂花茶、桂花糕、桂花酒等, 有效拓展孩子的课外知识。通过一系列趣味性活动, 加深幼儿对二十四节气知识的理解。

结语

中国二十四节气是我国劳动人民在历史发展过程中的智慧结晶。将二十四节气运用到幼儿教育中, 可以使儿童从小就受到优秀传统文化的影响, 让儿童接受传统文化教育的启示, 为儿童未来的成长和生活打下良好的基础。

参考文献

- [1] 黄倩. 二十四节气文化融入幼儿教育之浅见[J]. 科普童话, 2020(28): 112.
- [2] 赵玉洁. 例谈二十四节气活动在幼儿教育中的实施[J]. 新课程研究, 2019(22): 127-128.
- [3] 苏瑞琴. 二十四节气文化融入幼儿教育之浅见[J]. 环球市场信息导报, 2017(49): 146.

在英语教学中预科学生英语教学策略的调整初探

包 焯

(内蒙古化工职业学院 内蒙古 呼和浩特 010011)

[摘要]在我国高等学校教育中, 预科教育已经占据了重要地位, 在英语教学中, 预科教育也发挥着重要作用。对于预科生来说, 他们的英语平均水平有所欠缺, 在英语学习过程中, 由于自身学习条件的特殊性自己学习态度的积极性会造成英语能力提升的困难。本文主要从分析预科生英语教学的现状出发, 针对实际英语教学过程遇到的问题, 提出了教学策略的有效调整, 希望能激发预科生的英语学习热情, 提高预科英语教学的教学质量。

[关键词]英语教学; 预科生; 策略调整

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.349

前言

对于少数民族来说, 教育资源相对匮乏, 因此, 对于少数民族的学生来说, 预科英语教学是提高他们英语学习能力和英语水平的关键措施。预科英语教学质量的好坏直接关系到预科生的本科英语基础, 也在很大程度上决定了以后学习生涯中英语水平所能实现的高度。预科生的主要生源是来自我国边远地区的少数民族, 在当地教学水平质量的影响下, 学生的英语水平存在很大的进步空间。在现有预科生英语教学策略的基础上, 根据存在的问题进行调整尤为重要。

一、预科生英语教学现状

(一) 教材

在偏远少数民族地区, 由于他们学习英语的时间比较短, 而且中学阶段英语教学的师资力量和教学资源不能满足学习英语的需求, 使得中学生对英语的学习兴趣不足。而且, 在这些地区, 家长和老师们对英语没有足够的重视度, 根深蒂固的思想使得学校将英语作为教学内容中可有可无的一部分。另外由于家长自身知识水平的有限性, 他们也无法告知孩子英语学习的重要性。多方面因素的影响导致学生对英语学习投入的精力较少, 整体的英语水平偏低。因此, 预科英语教学面临的一个重要困难便是学生之间英语水平差异较大, 传统的英语讲授模式虽然将基本知识灌

输给了预科生,但是他们英语语言的应用能力和学习兴趣仍得不到提高。

(二) 学情

在预科生英语学习的初始阶段,学生之间差异较大的英语水平是阻碍教学,顺利进行的重要因素,这也意味着英语老师在选择教材时面临的重大困难。对于英语基础薄弱的学生来说,信息量大,内容困难,需要广泛背景知识的英语教材并不适合学习。这种教材的区分度不够明显,对于教材中涉及的英语知识普通学生很难完全掌握,这明显不符合预科生的实际学情。但是如果选择一些内容容易、题材不新颖,形式单一的英语教材对英语水平较好的预科生来说也不适合。这种教材容易让成绩较好的学生丧失学习英语的兴趣,打击他们的学习积极性。所以根据学生的不同英语水平,选择合适的英语教材至关重要。另外有些学校的英语教学资源有限,学校对英语教学的投入资金有限,严重推崇等级考试而非开放性英语学习,这些措施都不利于课程英语学习的进行。

二、在英语教学中预科生英语教学策略的调整

(一) 制定准确的预科英语教学定位

预科生英语教学的主要目标就是与本科英语教学相衔接,因此预科生的英语教学可以跟随本科生的英语教学趋势。但是正如上文所言,预科生的英语水平差异较大,成绩相差十分不等,因此实际的预科生英语教学存在较大困难。针对这一问题,制定准确的预科英语教学定位,同时辅以合理的教学目标和英语教材对提高预科英语教学的质量有显著帮助。首先要制定合理的教学目标。老师需要根据全部预科生的综合英语水平制定科学的教学目标,准确把握少数民族学生的学习特征,制定特定的教学任务。其次要选取适当的英语教材。英语教材的难度要适中,应适合于不同英语水平的预科生。在此基础上,英语教师可以在实际的课堂教学中因材施教,了解不同学生的英语水平,并根据不同学生的英语水平提出不同的问题,制定不同的学习目标,争取提高每一位学生的英语学习兴趣。另外对英语教学内容的层次性和针对性也要进行合理把握。教学内容不仅需要巩固预科生原本的英语基础,也要适当增加新颖的内容,开拓预科生的英语视野,提高语课学生的英语学习和英语水平。

(二) 完善现有的预科英语教学方法

在现有预科英语教学方法的基础上,英语老师要注重教学方法的创新性和多样性。避免单纯采用传统的灌输式教学方法,英语老师可以多尝试情景教学、互动教

学、实践教学等一些新型的教学形式,提高预科生的学习积极性。另外英语的学习不仅局限于课堂教学,线下的英语学习方式也能鼓励学生自主学习。比如英语老师在进行课堂教学时,可以借助多媒体等一些现代化信息工具,尽量打造真实的英语学习环境,增强英语学习的范围。另外如果师资力量充裕,学校也可以组织预科生进行分科,打造文理两种不同的学习班级。并针对不同的学生进行不同层次的英语教学。在文理分科的基础上,也可以再次进行分组,将所有的预科英语班级分为快、慢两种教学班级。两种班级可以制定不同的教学目标和教学任务,并采取不同的教学方式,从而使预科生的英语教学顺利进行。

(三) 增强预科生的学习动力

预科生的英语学习动力是英语教学质量进行的基础。所以英语教学首先要从预科生的英语基础教学出发,让学生掌握深厚的英语学习基础,提高他们的英语学习兴趣。另外在课堂教学中,英语老师也要注意与学生的互动,争取让学生主动学习英语。

结语

在预科生的英语教学中,老师需要根据实际的学情,采取多种教学方法帮助预科生完成基础学习以后,顺利进入本科阶段。因此针对预科生的学习特点,从教学目标、教学方式 and 教学内容,多个方面进行教学策略的调整,培养学生的英语学习兴趣尤为重要。

参考文献

- [1] 文华俊. 高校少数民族预科英语教学问题及改革实践[J]. 昆明学院学报, 2017, v. 39; No. 162, 126-131.
 - [2] 王硕硕. 雨课堂在高校民族预科英语教学中的应用研究[J]. 海外英语, 2019, No. 410, 166-167.
 - [3] 李智远. 跨文化交际视野中民族预科英语教师焦虑研究[J]. 民族高等教育研究, 2017, v. 5; No. 25, 73-76.
- 作者简介:
包焯, 出生年月: 1984年11月23日 籍贯: 内蒙古乌兰察布市, 学历: 大学本科, 职称: 讲师, 研究方向: 大学英语教学法
课题名称: 内蒙古地区高职英语教学中蒙古族文化的引入与传承初探
课题批准号: NGHWZ201980

国有企业一线员工流失的影响因素及解决对策

刘建玲

(抚顺矿业集团有限责任公司 辽宁 抚顺 113000)

[摘要]在经济浪潮中,企业的建设面临着各方面的挑战,人才流失对于企业而言,是其本就不充裕的人力资源的重大损失,会对企业的常规运营和建设有不同程度影响。因此,本文结合人力资源和人才流失的相关理论,以国有企业为例,对企业一线员工流失现状进行了分析,具体分析了企业情况、企业人员构成以及企业人员流失现状,在此基础上,进一步对国有企业一线员工流失的影响因素进行了分析,并找出了国有企业一线员工流失的影响因素及应对策略。研究认为,国有企业一线员工流失的影响因素主要包括未能构建和谐的绩效考核办法、缺少对员工的培训与管理以及薪酬体系竞争力较弱;最后,提出了减少国有企业一线员工流失的策略,通过进一步改善津贴保障体制,优化组织架构,加强职工教育培训,改善员工需求以及改善薪酬制度,变通福利体系等诸多措施,有效改善企业人才流失的现状,促进企业管理的进一步完善。

[关键词]一线员工;人才流失;人力资源

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.350

随着全球经济一体化进程加快,各国之间交流密切,企业之间的竞争也日益激烈。对于企业而言,员工是企业最宝贵的财富,尤其是对于自身实力弱的企业来讲,员工更是持续稳定发展的核心力量。

1. 国有企业一线员工流失的影响因素

1.1 未能构建和谐的绩效考核办法

国有企业虽然在最开始就提出并制定符合要求键绩效标准绩效考核办法,然而并没有有效实施,没有完全做到用职业绩效做指标来考核人力资源的能力,进而导致一线员工的薪资与升职等这些联系到一线员工利益的方面无法通过良好的职业绩效来收到预期的效果,而且有力的管理监督机制没有有效构建。目前国有企业的考核升职机制还存在着凭借资历辈分、打人情牌的现状,如此一来会伤害到就职时间不长的人力资源对工作任务的热情,使他们感觉无法找到合适自己的岗位,无法展示自己的能力和,从而导致降低对自己在企业将来建设潜力的评估,最后导致人才的流失。

1.2 缺少对一线员工的培训与管理

目前国有企业培训机制存在的问题普遍存在于三个方面:第一,目前的培训系统没有针对对受训一线员工展开培训选择意愿等方面的调查与研究,在这种现状下无法实现人力资源期望通过培训提升自身能力的目标;第二,培训内容不合理。在实际培训中大部分的培训内容与受训一线员工的实际工作任务内容联系不密切;第三,培训方法不合适。国有企业的培训关键采用集中统一面授的方式,无法做到因材施教,培训方法单一,实操性低。

1.3 薪酬体系竞争力较弱

薪酬体系竞争力较弱,分配公平性低就是造成人才流失的最关键因素。一线员工工作任务的最直接目标就是获得薪酬薪资,以满足一线员工个人最小的物质追求。只有满足了一线员工个人最小的物质追求,才能进一步促使人才的发展。实际来说造成人才流失的关键因素有以下几个方面:

首先,薪酬水平低。就国有企业来说,在技术领域,近年来,该行业建设相对较迅速,技术市场也越来越壮大,许多的同类公司随之崛起。在这种背景下,国有企业随着市场趋势的建设提升了一线员工的薪资水平。然而,提升之后的一线员工的薪资水平依旧少于该行业薪资的平均水平,而且也少于同类公司的薪资水平,这就造成人才流失。

其次,津贴体制不健全。国有企业虽然展开了津贴体制改革,然而,与预期目标相反,改革却造成了一线员工的绝对薪酬降低。由于国有企业为一线员工提供的医疗、养老和住房等各种津贴并没有超过同类型的公司,而且也没有提供相应的资金补偿。加之改革后的企业津贴体制更偏重平均分配。导致一线员工的工作任务能力和职业绩效的差异无法展示在津贴分配中。在这种分配体制下,那些工作任务能力高的一线员工无法得到公平公正的待遇,会降低他们对企业的满意程度,增加流失的可能性。

2. 国有企业一线员工解决流失问题的策略

2.1 建立健全公司绩效考核办法

国有企业必须构建并完善公司的津贴保障体制,加强津贴保障体制构建,提升公司一线员工的薪酬水平,强化一线员工对公司的满意程度和归属感。

奖金是国有企业根据运营现状、一线员工所属部门工作任务开展现状及一线员工一定周期内工作任务现状等综合而定所发出的现金性质的激励,这种激励能够有效提升一线员工工作任务正面性和主动性。

2.2 加强职工教育培训

要使绩效考核体制得到切实有效的落实,企业首先需要设立专门的绩效考核小组,该小组能够由综合办和各部门主管或代表构成,以此来促进绩效考核方案的落实。绩效管理所涉及的方面比较广泛,这就需要国有企业根据实际问题实际分析。凭据对国有企业实际现状的了解和通过调查所得的结论,该企业考核标准和方法的制定需要以做出的工作任务分析为前提,以一线员工的工作任务职业绩效、工作任务能力以及一线员工的工作任务态度为关键开展考核。同时,对于不同的职位一线员工的职业绩效、能力、态度的考核标准要设计不同的权重和考核标准。

2.3 改善薪酬制度,变通福利体系

虽然国有企业工作业务一线员工的工资高于公司内的其他职位,然而与同一行业的其他公司相比缺少竞争力,因此国有企业中的工作业务一线员工的薪资体制需要进行一定的改善。首先是基本工资,基本工资可以省内公布的关于各行业及工种工资等级为指标参照,使工作业务一线员工的基本生活开支得到可凭借地保障;其次是工作业务一线员工的提成。

结论

本文结合人力资源和人才流失的相关理论,以国有企业为例,对企业一线员工流失现状进行了分析,具体分析了企业情况、企业一线员工构成以及企业一线员工流失现状,明确了各职业一线员工流失率、流失一线员工年龄结构研究、流失一线员工就职年度影响以及流失一线员工文化层次;在此基础上,进一步对国有企业一线员工流失的影响因素进行了分析,并找出了国有企业一线员工流失的影响因素及应对策略。研究认为,国有企业一线员工流失的影响因素主要包括未能构建和谐的绩效考核办法、缺少对一线员工的培训与管理以及薪酬体系竞争力较弱;最后,提出了减少国有企业一线员工流失的策略,通过进一步改善津贴保障体制,优化组织架构,加强职工教育培训,改善一线员工需求以及改善薪酬制度,变通福利体系等诸多措施,有效改善企业人才流失的现状,促进企业管理的进一步完善。

参考文献

- [1] 叶苗. 产险公司员工流失模式研究[J]. 中国市场, 2017(24): 106-107.
- [2] 王成明. 关于优化基层员工流失水平的探讨[J]. 经济管理: 文摘版, 2016(3): 60.
- [3] 吴青. 九江市华尔通讯公司销售项目团队管理研究[D]. 湖北工业大学, 2017.