

学校与教育丛书
班级管理规范

课堂 教学心理学

李慕南◎主编

BANJI
JIAOXUEGUANLIGUIFAN

辽海出版社

课堂 教学心理学

李慕南◎主编

BANJI JIAOXUEGUANLIGUIFAN

辽海出版社

责任编辑：孙德军 陈晓玉 于文海

图书在版编目 (CIP) 数据

课堂教学心理学/李慕南主编. —沈阳:辽海出版社, 2011.3
(班级管理规范: 4)

ISBN 978 - 7 - 5451 - 1147 - 7

I. ①课… II. ①李… III. ①中小学—课堂教学—教学心理学
IV. ①G441

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 023829 号

班级管理规范 课堂教学心理学

李慕南/主编

出 版：辽海出版社	地 址：沈阳市和平区十一纬路 25 号
印 刷：北京海德伟业印务有限公司	字 数：1280 千字
开 本：640 × 940mm 1/16	印 张：150
版 次：2011 年 4 月第 1 版	印 次：2011 年 4 月第 1 次印刷
书 号：ISBN 978 - 7 - 5451 - 1147 - 7	定 价：296.00 元 (全 10 册)

如发现印装质量问题，影响阅读，请与印刷厂联系调换。



前言

学校教育是一个人一生中所受教育最重要组成部分，个人在学校里接受计划性的指导，系统地学习文化知识、社会规范、道德准则和价值观念。学校教育从某种意义上讲，决定着个人社会化的水平和性质，是个体社会化的重要基地。知识经济时代要求社会尊师重教，学校教育越来越受重视，在社会中起到举足轻重的作用。

本书立足学校教育与管理，理论结合实践，是多位教育界专家、学者以及一线校长、老师们集思广益、辛勤笔耕的结晶。

本书的写作目的很明确，那就是：确立班级管理的专业地位，提升师生教学质量。我们分别从学生、教师（班主任）的角度分别进行说明。班级管理是门艺术，大凡艺术殿堂的攀登，都需要自觉的奉献；班级管理又是门科学，涉及科学领域的探索，必依赖智慧的涌动。希望本书的出版，能为工作在第一线的广大中小学班主任提供一个支点，同时，能唤起一部分对班主任工作感兴趣的专家学者的热情，共同来研究这个新课题，让班主任班级管理这项至关重要的工作，更具科学性和艺术性。这也是本书编写的意义所在。

本辑共 10 分册。具体内容分别为：

《后进生转化技巧》旨在指导教师如何将差生成功地转化成优秀的学生。本书以新颖的创作手法和情真意切的教育语言从多个方面阐述了怎样对后进生进行转化，如何正确认识后进生，坚守对后进生的教育之爱，唤起后进生向上的信心，解开后进生的“心结”，有





班级管理规范

针对性地解决后进生的“问题”行为，加大对后进生的学法指导，提升后进生的自身能力，善用工作技巧来解决后进生问题，走出教育后进生的误区。本书有较强的可读性、针对性、实用性和操作性，对教师转化后进生的教育工作有实际性的参考和切实有效的帮助。

《课堂管理的艺术》旨在指导教师如何掌握课堂管理的技巧。课堂管理艺术和技巧是以学生发展为本的，是教师教学智慧的新表征，是教学实践和经验概括和理性提升，本书所阐述的艺术和技巧是简约的，实用的，可操作的，可借鉴的。教师通过本书的阅读和借鉴，能够在新课程实践探索的道路上，不断更新课堂管理理念，优化课堂管理行为，形成新的教学本领和新的课堂管理艺术，让课堂教学焕发出生命的活力。

《课堂教学心理学》旨在指导教师如何利用心理学进行课堂教学。为了帮助读者成为“有意识的教师”，作者提出了若干问题以引导学生思考和学习，并列举大量课堂实例，作为实践范例。本书鼓励教师去思考学生是如何发展和学习的；鼓励教师在教学之前和教学过程中做出决策；鼓励教师思考如何证明学生正在进行学习、正在迈向成功。本书反映了当前有关的新理论与新进展，所介绍的各种研究结论在课堂实践中得到了验证与应用。该书所倡导的兼收并蓄的均衡教学为教学的专业化发展奠定了基础。

《好班规成就好班级》旨在指导教师如何制定有效的班规。优秀的班集体需要制订切实可行、行之有效的好班规。本书采用了通俗的创作方法，把死板的道理鲜活化，把教条的写法改变为以案例为主，分析、评点为辅，把最先进的教育理念和方法融入有趣的情境中。经典的案例，情境式的叙述，流畅的语言，充满感情的评述，发人深省的剖析，娓娓道来、深入浅出，让教师更充分地领会先进、有效的教育方法。

《怎样对待问题学生》旨在指导教师如何面对“问题学生”。班级里总有那么些学生：有的顶撞老师，经常迟到；有的迷恋网络，偷拿钱物，早恋；有的对同学暴力相向，甚至离家出走；教师在他们身上花费很多精力，然而收效甚微。教育这些学生，需要耐心，



更需要教育的智慧。本书是一部针对这一现象为教师提供方法的教育研究专著，也是一部关于问题学生的教育学通俗读物。本书以教师最头痛的问题学生为突破口，努力在这个问题上把智慧型教育理论化、具体化、可操作化，且适当规范化。这既是教育问题学生的一本“医书”，也是教师科学思维方式的培训教材。

《师生之间如何相处》旨在指导教师掌握师生相处的艺术。本书在编写中，尽力以轻松的笔调来“海阔天空”地谈论教育中的师生关系这一敏感问题，以求能让读者在阅读中有快乐、有启发、有思辨。本书每一篇章采用夹叙夹议的编写风格，叙述的是事例，议论的是道理。为了最终能让读者更广泛、更深刻地明白教育道理，本书一般通过“生活事例—生活道理—教育道理—教育案例”这种内外结合、纵横交错的行文方式，实现“顺理成章”的阅读品质。

《班级管理与活动设计》旨在指导教师如何设计班级的集体活动。随着社会和教育的发展，我们对班级的认识也经历着一个相应的发展历程。班主任的角色定位与对班级性质的认识应该是相匹配的。班级活动作为班级功能主要的载体，在功能、形式和内容上同样需要在新课程背景下重新定位。本书紧扣班主任专业化发展这一核心理念，从班主任实际工作需要出发，由案例导入理论问题，又理论联系实践，突出案例教学与活动的组织和设计；不仅贯彻教育部提出的针对性、实效性、创新性、操作性等原则，而且便于进行系统、有选择性的培训。

《怎样激励与处罚学生》旨在指导教师熟练掌握表扬与批评学生的策略。现在的学校普遍提倡激励教育，少用惩罚性处罚手段，认为处罚只能打击学生的自尊心，使学生丧失上进和改正缺点的动力。但是，激励不是万能的。教育不能没有处罚，没有处罚的教育是不完整的教育。那么，对于学生的缺点或错误，班主任教师应该如何进行处罚教育？错误的处罚，总是想着让学生的身体或心理受到负面的刺激，伤害学生自尊心、伤害学生身体。其实，我们可以让处罚美丽动人，使它具有激励学生奋发向上的力量，使学生自觉自愿地改正缺点和错误。





《教师职业倦怠与应对》旨在指导教师如何摆脱职业倦怠的困扰。谁偷走了中小学教师的热情？生命中不能承受之重对教师起到了什么影响？教师职业倦怠的原因在哪里？克服倦怠的具体行动有哪些？如何正确认识和驾驭工作压力？……这些问题就是本书要为你回答的。本书对教师的职业倦怠进行了系统而深入的分析和探讨，并提出了解决这一问题的新思路、可供实际操作的新方案，内容翔实，教案丰富，对中小学教师颇有启发意义。

《优秀班级的管理之道》旨在指导教师如何卓有成效地管理班级。班级管理是门艺术，大凡艺术殿堂的攀登，都需要自觉的奉献；班级管理又是门科学，涉及科学领域的探索，必依赖智慧的涌动。本书是多位优秀班主任集思广益、辛勤笔耕的结晶。一是实用性，所选的问题都来自班主任的实际工作，容易引起班主任的同感。二是可操作性，提出的应对方法都简便易行。三是时代性，所选问题与当前课程改革，与学生实际相结合具有浓厚的时代气息。

本丛书尽管毛病不少，但还是有一些特点的：一是注重实际，使学者学了感觉有用，确实在教育教学实践中用得上；二是针对性较强，主要面向师范生和一线中小学教师；三是与实际结合紧密，尤其与“新课改”联系密切；四是消减了理论部分的内容，突出教育教学实践与学校管理的基本方法；五是采用双重视角的编写方式，既注意到如何利于学生学，又关注到有利于教师教；六是体现了国内外关于学校教学及其管理的最新研究成果。特别是受教师教育新理念的影响，这不仅是教育学科自身发展的要求，而且是教师教育新本质生成的客观要求。

由于时间、经验的关系，本书在编写等方面，必定存在不足和错误之处，衷心希望各界读者、一线教师及教育界人士批评指正。

编者

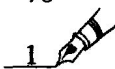
2011年4月



C 目 录

CONTENTS

课堂首因效应	1
超限效应	6
课堂高原效应	10
课堂沉锚效应	13
课堂詹森效应	16
课堂头脑风暴效应	19
课堂鸡尾酒会效应	22
德西效应	24
课堂蝴蝶效应	27
课堂暗示效应	30
课堂安慰剂效应	34
预期效应	40
课堂配套效应	43
巴纳姆效应	47
齐氏效应	50
课堂马太效应	53
自己人效应	56
课堂罗密欧与朱丽叶效应	61
霍桑效应	64
登门槛效应	67
留面子效应	70
课堂博弈效应	73
课堂教学中学生的交流恐惧	76





班级管理规范

课堂教学中的非语言交流	95
课堂教学的目标	106
课堂教学类型	117
课堂教学策略	140
教师与学生心理健康教育	175
教师要做学生的心理保健医生	184
学生喜欢的和不喜欢的老师	187
了解学生才能教育学生	190
爱的教育是最成功的教育	194
做包容、尊重学生的老师	199
关注的力量	203
与学生一起面对挫折	205
面对自闭学生的心理辅导	209
唤起学生的信心与动力	212



课堂首因效应

一、首因效应

美国心理学家卢钦斯已经证明，首因效应在印象形成过程中有着举足轻重的作用。

1957，卢钦斯做了这样一个实验。他编撰了两段描写一个名叫吉姆的男孩的生活片段的文字，第一段文字将吉姆描写成热情、外向的人，说吉姆与朋友一起去上学，他走在撒满阳光的马路上，与店铺里的熟人说话，与新结识的女孩子打招呼等；另一段文字则相反，把他描写成冷淡而内向的人，说吉姆放学后一个人步行回家，他走在马路的背阴一侧，没有与新近结识的女孩子打招呼等。在实验中，卢钦斯把两段文字加以组合：

第一组，描写吉姆热情外向的文字先出现，冷淡内向的文字后出现。

第二组，描写吉姆冷淡内向的文字先出现，热情外向的文字后出现。

第三组，只显示描写吉姆热情外向的文字。

第四组，只显示描写吉姆冷淡内向的文字。

卢钦斯让四组人分别阅读一组文字材料，然后回答一个问题：“吉姆是一个什么样的人？”结果发现，第一组中有78%的人认为吉姆是友好的，第二组中只有18%的人认为吉姆是友好的，第三组中认为吉姆是友好的人有95%，第四组只有3%的人认为吉姆是友好的。

第一组和第二组条件下，相同的内容，只因顺序不同，人们对吉姆的印象差别竟然如此之大！也就是说，信息呈现的顺序影响了对人的整体看法，先呈现的信息比后呈现的信息有更大的影响作用。这个现象叫作首因效应，也叫第一印象效应，它是指第一次接触陌生人或事物形成的印象对人们后来的认识起到了先科为主的作用。这种印象不易改变，



班级管理规范

甚至会左右对后来获得的新信息的解释。最先建立起对人的“外向”印象，即使在看到与“外向”不符的事实时也倾向于忽视；最早建立起对人的“内向”印象，即使看到与“内向”不符的描写也不愿意改变先前的看法。

“良好的开始是成功的一半。”从古至今，好的第一印象有助于我们的发展、工作的顺利进行；坏的第一印象有时会使英雄无用武之地，也会在以后工作、生活的道路上掷下绊脚石。

在三国时期就上演了一场首因效应的历史剧。当初，凤雏先生庞统准备效力东吴，去面见孙权。孙权见到庞统相貌丑陋，又有几分傲慢不羁，顿时感到不快。最后，这位广招人才的“招聘者”竟把与诸葛亮比肩齐名的奇才庞统拒于门外，尽管鲁肃苦言相劝，也无济于事。可见第一印象的影响之大！

现代人深刻领会了庞统的教训，找工作时，总是衣冠楚楚、伶牙俐齿地向各家公司、单位“推销”自己，包装精致的“个人简历”简直就是一件艺术品，简历里面的个人特长、爱好、成绩、奖励、社会职务等令人目不暇接，力求给用人单位留下良好的第一印象。然而，应聘过程中随机应变的智慧更能令招聘人员注目。请看这样一则有趣的小故事：

一个新闻系的毕业生正急于寻找工作。一天，他到某报社对总编说：“你们需要一个编辑吗？”

“不需要！”

“那么记者呢？”

“不需要！”

“那么排字工人、校对呢？”

“不，我们现在什么空缺也没有了。”

“那么，你们一定需要这个东西。”说着他从公文包中拿出一块精致的小牌子，上面写着“额满，暂不雇用”。总编看了看牌子，微笑着点了点头，说：“如果你愿意，可以到我们广告部工作。”

一个牌子表达了这个大学生的机智和乐观，给总编留下了美好的“第一印象”，从而为自己赢得了一份满意的工作。



作为班级的管理者，教师也要打响第一炮，赢得学生的接纳，为以后成功的班级管理垫下良好的基础。一位老师在校长的“请求”下接了高二（4）班，这是一个无人敢问津的班级，曾经有好几个老师在第一节就被学生赶下“台”。这位老师能不能顺利地度过第一节？上课了，他走上讲台，学生们对上课铃声充耳不闻，对老师视而不见，肆无忌惮地说笑着、打闹着。他拿起一个厚厚的本子，晃了晃，问：“你们知道这是什么吗？”喧闹不堪的教室慢慢安静了下来，学生们都莫名其妙地看着他。“这是你们的保证书，校长对我说，用这个可以镇住你们。”说完，他一下一下地把整本保证书撕个粉碎，扔进垃圾桶里。“同学们，两年来，别的老师和同学是怎么看待我们的？他们把我们当作过人吗？……”学生们静静地听着，有的女生还抽泣着哭了起来。“我们并不是不想做人，不想上进！”他顿了顿，“现在，我宣布：高二（4）班的威力统治年代过去了，自由民主的光明社会来了！”同学们都高兴地欢呼着：“自由民主的光明社会来了！”以后，在这位老师的带领下，高二（4）班变成了另外一个模样，就像脱胎换骨了一般。

然而，首因效应也警告我们，我们要能够透过现象看到本质，在长期的相处中全面、正确地认识和了解他人，以防让“金玉其外，败絮其中”者蒙蔽了自己的眼睛，也不要让真正的千里马与自己失之交臂。

二、近因效应

更有意思的是，上述卢钦斯的首因效应实验并没有就此中止，他改变了实验条件。首先，告诉参加实验的人不要受第一印象的误导，要全面地进行评价，然后，将描述吉姆不同特征的两段文字隔开呈现。这些人念完第一段文字后就做一些无关的工作，如做数学题、听故事等，然后再将另一段呈现给他们。在这种条件下，大部分人都会根据后面一段的描述对吉姆进行判断。也就是说，总体印象形成的过程中，新近获得的信息比原来获得的信息影响更大，这个现象就叫近因效应（recency effect）。

一般地，对于陌生人，首因效应的作用比较大；对于熟悉的人，近因效应的作用比较大。多年不见的朋友，在自己的脑海中印象最深的，其实就是临别时的情景；两个学生本来相处得很好，甲对乙关怀备至，可是却因最近一次“得罪”了乙，就遭到乙的痛恨。这都是近因效应



的表现。

虽然第一印象很难改变，但首因效应也并不能完全保证你以后的形象，近因效应对你的发展也有很大的影响。

年终考评时，单位对员工的鉴定都会因最近的表现或多或少受到影响。新近违反纪律或有过失的人因近因失误，单位对他们的评价会大打折扣，新近受到表彰的人因近因进步或取得成绩，单位对他们的评价反而提高。

在应聘的过程中，近因效应同样可以决定你的机遇。一个考生在回答完很多问题后，一位主考官告诉他可以走了，可当他要离开考场时，主考官又叫住他，对他说：“你已回答了我们所提出的问题，评委觉得不怎么样，你对此怎么看？”其实，这是对考生的最后一考，考察考生的心素质和临场应变能力。如果这一道题回答得精彩，就可以弥补此前面试中的缺憾；如果回答得不好，这最后的关键性试题就会成为他最大的绊脚石。

“压轴戏”是舞台演出安排在最精彩后的最精彩的节目，整个舞台的演出都会因这最后一刻的精彩而变得辉煌起来，有画龙点睛般的效果，能给人们留下深刻的印象。

在沟通的艺术上，也能体现出近因的作用。如果你是在鼓励你的学生或孩子，你会采用以下哪种说法？

“随便考上一个学校，该没有什么问题吧？虽然录取率那么低。”

“虽然录取率那么低，总能考上一个学校吧？”

这两句话的意思是一样的，只因语句排列的顺序不同，给人的印象就截然不同。前者给人留下悲观的印象，后者则相反，给人一种乐观的印象。这就是说，有时尽管你有心讲出令人感到痛快的话，如果最后一句话是悲观的语调，整句话就呈现出悲观的气氛。

既然如此，我们在批评孩子时，是不是应该讲究一点艺术？在批评结束时，如果我们再加上一句：

“……也许，我的话讲得重了一点，但愿你能理解我的一番苦心。”

“……很抱歉，刚才我太激动了，希望你能好好加油！”

此时，孩子会怎么想？可能他不但不抱怨你的批评，还会确受勉励



之感，认为这一番批评虽然严厉了一点，但都是为我好的，很可能会认真地记住你的训话。再看下面的方式：

“……懂了没有?!”

“……听不听由你，到时候一笔计算。”

“……如果再犯，我决不饶你!”

如此凶神恶煞般的结束语，可能只会给孩子留下一个恶劣的印象，特别是处于青春期的孩子可能会产生逆反心理，使你的教导事与愿违。

因此，知道了批评中的近因效应，就要在一巴掌之后赶紧给他揉一揉，使他忘记前面的一巴掌之痛。

然而，近因效应也告诫我们，不要因一时一事评价人，要综合全面地考虑，不能因为某人、某事的一次错误或一点缺陷而给予全盘否定。

首因效应和近因效应伴随着转折和机遇的到来，在教育中给我们的启示是：

教育者要尽量避免因首因和近因的影响而对学生产生偏见，要全面了解学生；

在与学生初次接触时，力争给学生一个好的第一印象，以便为以后实施有效教育奠定基础；

在教学中，设置好课堂导人和课堂小结，力图给学生留下深刻印象；

注意沟通的艺术。注意安排语句的先后顺序，尽可能使它产生积极的近因效应，避免消极的近因效应。





超限效应

一、超限效应

著名作家马克·吐温有一次在教堂里听牧师演讲。最初，他觉得牧师讲得很使人感动，就准备捐款，并掏出自己所有的钱。过了十分钟后，牧师还没有讲完，他有些不耐烦了，决定只捐一些零钱；又过了十分钟，牧师还没有讲完，他于是决定一分钱也不捐。到牧师终于结束了长篇的演讲开始募捐时，马克·吐温由于气愤，不仅未捐钱，相反，还从盘子里偷了两元钱。

马克·吐温为什么最后会气愤，不仅没有捐钱，反而偷钱呢？显然是因为牧师讲的时间太久了！牧师的话无论如何动听与感人，但如果他一而再、再而三地唠叨个不停，仿佛一下子要把人的耳朵灌满似的，再耐心的人也会心生厌烦！这种现象被心理学家称之为超限效应。

在现实生活中我们是不是也犯过如牧师一样的错误呢？当你的孩子无意或者有意犯下一个令你气愤的错误，你是不是批判了一次、两次之后，还觉得不够解恨？或者还是怀疑你的孩子是不是记住了你对他的批评、教育？为了确保他（她）能够记住并且以后不再犯同样的错误，于是你又“不厌其烦”、“不辞辛苦”、“苦口婆心”地为他（她）讲解为什么不能这样做的原因；或者干脆再批评几次，让他（她）长长记性！好像只有这样，你才尽到了做父母的责任！想想，每次当你这么做的时候，孩子的表情是什么样的，他们对你的每一个批判、意见都是虔诚地接受吗？

其实，在浑然不觉中，孩子的心理已由最初对自己错误行为的内疚感发展到对你一而再、再而三的批判的愤怒！他不是愤怒你不该批判他的错误，甚至在你前两次批判时他还曾下定决心以后好好表现，让你不



再为他生气了！然而，当他发现你根本不相信他能记住你的批判，你对他根本不信任时，他会坚信你根本不是一个和他站在同一战线上，帮他改进错误的人，而简直是一个十足的无法容忍任何错误的恶魔！

此外，还有一些家长经常盲目地对孩子进行许多大而空的说教，殊不知孩子已经“超”熟悉这些“名言警句”，即使认为父母的话“句句是道理”，但由于家长爱之心切，责之心苛，在短时间内集中“火力”打“歼灭战”，造成孩子幼嫩的心灵难以承受，这同时也是广大青少年在受到父母不恰当地批评时出现“顶牛”的原因。

二、留点“空白”

作为教师，同样应尽量避免超限效应在批评中出现。曾经发生过这样一件真实的案例：一位教师在考试讲评课反复批评一个学生，并当着全班学生的面把该生的试卷撕烂了。该生在忍无可忍的情况下用手中的钢笔戳向老师的脸，使这位老师的脸上留下了“永恒的记忆”。因此不管是家长，还是教师都应该切记：“学生犯了一次错，只能批评一次。”千万不要对同一学生的同一件错事，重复同样的批评。如果一定要再次批评，也千万不要重复同样的方面、同样的角度、同样的批评语句，应该换个角度进行批评，这样学生就不会觉得同样的错误一再被“穷追不舍”，厌烦心理、反抗心理就会随之减低。

教育要讲究“布白”艺术。中国绘画讲究“疏可走马，密不透风”。“疏可走马”指的就是“布白”。有了“布白”，才能产生美感。家长在平时与孩子的交谈中要点到为止，适当地留点“布白”，让他们自己去思考、去反省。对学生的批评更应该点到为止，切不可“宜将剩勇追穷寇”，要运用科学民主的方法去建造一架沟通的心灵之桥，惟其如是，才能使成长中的儿女把父母或教师视作自己信得过的良师益友，从而甘愿接受其教育，使自己的心理得到健康发展。

三、过犹不及

对学生的批评应注意“度”，那么对学生的表扬是不是越多越好呢？俄国作家克雷洛夫写过一篇著名的寓言叫《杰米扬的汤》。杰米扬是一个十分好客的人。有一天，一个朋友远道来访，杰米扬非常高兴，亲自下厨烧了最拿手的好菜——一盆鲜美的鱼汤来招待。朋友喝了第一碗，感到很满意。杰米扬劝他喝第二碗。第二碗下肚，朋友有点嫌多





了。可杰米扬没有觉察，仍然一个劲地“劝汤”。朋友终于忍无可忍，丢下碗，拂袖而去。在这则故事中，虽然鱼汤是好东西，但如果给予的量过多，反而给喝汤者造成心理负担，以至于出现不耐烦。古希腊哲学家德谟克利特说过：“当人过度的时候，最适意的东西也会变成最不适宜的东西。”

同样，在教育中对学生的表扬也不能太“廉价”。有这么一个例子，一个学生上课总是调皮捣蛋，自己不认真听讲，还影响他人，因此各科老师上课总是批评他。时间长了，批评根本不管用，于是班主任想出一个新方法，让各科教师将对他的批评改为表扬，发现他有任何的进步或者是“闪光点”，立刻大加赞扬。开始他很受感动，表现也大有改进，可是后来突然有一天，当教师以同样的方式对他予以表扬时，他却大为恼火，说：“我已经进步了，还不够吗？”为什么会出现这种情况呢？

原来，听惯了批评的他，最初听到表扬时，觉得老师真的是看到了他的优点。后来当教师们不断重复地对他进行表扬了一段时间后，他觉得老师的表扬缺乏诚意，而且其中许多是有意拔高的。由此他便认为，这些教师只不过是在哄自己，名义上表扬，实际上是让他注意这些方面，有明褒暗贬之意。因此，终于有一天，在他再也忍无可忍的情况下，表现出了上述的极端行为，也就不足为怪了。

可见，教师在任何方面都应注意“度”，如果“过度”就会产生“超限效应”，如果“不及”又达不到既定目的。因此，我们一定要掌握好“火候”、“分寸”、“尺度”，只有这样，才能“恰到好处”，才能避免“物极必反”、“欲速则不达”的超限效应。

四、认知超载

你是不是有过这样的经验，在课堂上、或者在听讲座时，如果对某个你还算感兴趣的问题，教师宣布“针对这个问题，我们有3点要讲”的时候，你会认真地听，甚至会试图记下这3点，然而当教师宣布“针对这个问题，我们有10点要讲”的时候，你便顿时失去了听下去的兴趣！同样，如果一节课教师让你学习10个单词，你可能还会认真地学习，并试图掌握，但如果让你学习50个单词，恐怕你连试图记忆的兴趣也没有了。一节令人兴奋的作文课即将下课之际，正当你暗暗下定决