

榜样的教育激励力量之优化

——对传统榜样教育逻辑的否定性反思

卢愿清

(南京师范大学教育科学学院, 南京, 210097)

摘要: 传统榜样教育的逻辑是从外而内的, 是教师中心的; 我们需要从内而外的新的榜样教育方法。逻辑的改变实际上是个体主体性的凸现。这种逻辑的改变建立在心理学有关榜样学习和榜样激励的研究基础之上。从个体内在寻求和外在榜样性质之间的匹配来实施榜样教育, 正是榜样教育的关键。榜样教育需要走出随意和主观的圈子, 去寻求科学化的、富于操作性的模式和工具, 为一线的教师提供直接的支持和帮助。

关键词: 激励, 角色榜样匹配, 社会榜样, 群体行为, 社会学习

榜样学习是一个古老而又富于实用的教育方法, 从教育学正式建立之前就已经有了榜样教育的经典论述和应用, 直到现在仍然在课堂中发挥着重要的作用, 被教师自觉或不自觉的频频使用。而教育和心理理论的研究者也都对这个问题给予了密切的关注, 很多理论性的探讨也可经常见到。但是, 在实践中, 这么一个方法却也给我们留下了太多的疑问: 为什么我们的榜样教育所起的作用不尽如人意, 为什么我们对于榜样教育给予了很多的关注却没有取得实质性的进展, 为什么这么一个经典的教育手段, 教师经常在用却又常常失灵?

我们的榜样教育到底要遵循怎样的途径呢? 之前的缝缝补补实在是满足不了当代教育的发展, 我们应该从根本上去挖掘方法背后潜藏的逻辑, 进而从逻辑出发, 去发现和提供更为严谨、科学、极富操作性的方法和工具(更为重要)。

当今, 我国榜样学习的研究的视野太过狭窄, 依然停留在以前的理论基础之上, 而当代心理和教育理论的发展日新月异, 早就超出了以往研究的层面, 而迈入了新的纬度和空间。如何从根本上改变当前榜样教育的错误逻辑, 依托当代心理学的最新研究成果来优化这种教育方法, 正是本文所关注的焦点。

一、传统榜样教育的逻辑错误

榜样教育的最为基本的原理就是通过外部榜样的刺激、激励来实现对个体的潜在行为的唤醒。那么, 在这里, 榜样是作为一种外部刺激而存在, 而刺激对于个体能否产生唤醒的作用, 则完全要看个体是否选择了这种刺激, 以及这种刺激是否能够符合他的需要。也就是说, 只有当外部刺激是个体所需要的, 激励才能够实现。这样, 榜样教育实际上就牵涉到主体和刺激体的相互关系。而这种关系的处理实际上也就构成了榜样学习的逻辑。

那么传统的榜样教育的逻辑是什么？我们所要提倡的逻辑又是什么呢？

1. 传统的榜样学习是从外而内的逻辑，是教师中心的逻辑。

在传统的榜样教育的应用中，我们最为常接触到的是一些诸如“典型”、“榜样”之类的词语。然而，这种榜样或者说典型是怎么树立起来的呢？首先，我们说，不论是好的还是坏的典型，其提倡者往往是外在的教师。可以说，教师在这方面具有绝对的权威。而教师在实践中给学生提供的榜样往往是非常随意的，也常常是呆板的，往往一年到头来，总是那几个典型。至于如何根据学生的意见，从学生的角度来思考，更是无从谈起。总而言之，传统的逻辑在于从外而内，强调对外部榜样的优化和完美化，将视线集中在外部环境。其典型的逻辑是，外部榜样越完美，越能够给个体提供激励的力量。如果从心理学的研究逻辑来讲，这其实是行为主义研究逻辑的翻版。榜样，作为一种方法或者是工具，教师没有从个体内部主动的角度去探讨榜样的激励作用，并且寻求榜样激励的优化，而是把太多的注意力集中在榜样这个手段上。

2. 我们需要的是从内而外的逻辑，也就是把学生的个体的需要作为整个榜样教育的基点

不论是在教育学还是在心理学中的研究，都不断明晰的向我们提醒，提醒个体主动性的发挥和关注。就是这样一个几乎是众所周知的原则，我们的榜样教育硬是没有去加以关注，这是令人惊讶的。或许，这和缺乏这方面具体的深入的研究不无关系。研究表明，人对外界的反应（包括对社会榜样）是立足于自身的能动性的，比如个体对于自己应付威胁的能力的知觉会调节神经递质和血液中荷尔蒙的释放。也就是说，个体是根据自己的内部信念去进行调节自己的行为反应。正如班杜拉所言：“人们不只是由外部事件塑造的有反应性的机体，而是积极进取的，自我调节和自我反思的”。

人的效能信念是能动性的基础，它产生着自我激励的作用。这样看来，激励要来自内外的匹配和契合，使激励因素与个体内部的主体因素共鸣，才能真正的发挥社会榜样的因素。这就是为什么当今教育领域内使用“典型”（社会榜样）去激励学生而效果不佳的原因：立足于外的激励是一种教师“一厢情愿”的想法，只有在学生的内心也被社会榜样所震撼所激动，“共鸣”激励的优化目的才能够达到。

这一切都迫切地需要我们改变当前这种实践的 and 研究的逻辑，从根本上去解决榜样教育的效果问题。我们的目光要从简单的外部关注转向内部机制地探讨，从内而外地去研究这个问题。也就是说，我们要从学生的角度和立场来出发，从他们的眼中来发现他们所需要的榜样，这样，个体需要就成为榜样教育的立足点，从而为榜样教育提供了一个全新的逻辑支点。这方面的研究已经有很多研究者开始在做，并且也开发出了一些相应的工具。

二、 如何去实现榜样学习的优化

其实，这个问题，简单的说，就是该在什么时间采用什么性质的榜样来和主体的内心状态相契合，从而实现激励力量的优化的问题。在这一点上，西方的个体角色榜样匹配理论给我们提供了一些有益的启发。

（一）个体角色榜样的匹配理论

Stapel&Koomen 界定了两种不同的榜样：正面和负面角色榜样。所谓正面角色榜样，就是指取得了杰出成功的个体，一般认为能够激发别人去取得同样的成功，诸如明星、运动员、科学家，或是同群体中的杰出者，都属于正面角色榜样。所谓负面角色榜样，就是经受了不好遭遇的个体，诸如惨重的失败，造成严重后果的人等，一般认为，这类的个体对于别人也有激励作用。我们可以看出，其实这两类榜样是通过不同的方向来进行作用的。正面角色榜样对于个体是一种拉力；而负面角色则是一种推力，使的个体向与之相反的方向去运动。而 Stapel 等人的研究则发现，个体对于不同的角色榜样是具有选择作用的，同一个个体，在不同的阶段，甚至不同的具体时间，都会对正面或负面角色榜样产生不同的反应；同时，不同的人，对不同的角色榜样也会有不同的反应。

Penelope Lockwood 认为，正面和负面的榜样对人们的激励作用有赖于当时人们所追寻的目标。只有当个体所要追逐的目标和自己所面对的榜样一致的时候，这种榜样对于个体才能够产生激励作用，去推动个体去完成作业，并付出更大的努力。更为有趣的是，如果个体所面临的榜样与其所需要的榜样的性质不一致时，这种榜样不但不能够对于个体有所激励，反而会对于个体的任务的完成有所阻碍，不利于个体的绩效的获得。

当然，这些目标可以是获得自己想要的结果或是避免不希望的结果。当个体在追逐成功时，正面角色榜样对他们最具有激励性，而当我们回避某些不好的后果时，他们则对那些负面角色最为敏感，且从那里获得最大的激励。人们在获取成果时，他们最希望收集与他们成功有关的信息，从而构筑他们的社会世界，因此，他们特别关注并且回忆有关其它人成功的信息，并且，他们在面对提升任务时，会有更高的动机方面的坚持。

通过他们的研究发现，个体对于不同的角色榜样的寻求，不仅在短期内会有效，就是在长期的范围内，也具有很好的唤醒作用。可以说，个体在对于榜样的寻求方面，已经形成了自己较为稳定的心理状态。因此，如何去寻求榜样和学生个体的心理需要之间的匹配，就成了榜样教育的关键。

（二）实现榜样教育的优化的几点建议

1. 榜样教育是一种策略，而且是一种常新的策略。

榜样需要多样性和针对性，需要公共性和个体性。正如前面所述，不论是从社会认知的观点还是从角色榜样匹配的理论出发，都要求我们在实际的教育活动中对榜样的树立和选择作重新思考。不同的人，不同的时间段，会寻求不同榜样的激励。如果说正面榜样具有“拉”的作用，那么负面榜样则具有“推”的功效，正是这种推力和拉力的作用，个体获得了外部激励的条件。但个体内部的心理状态以及当下的寻求决定了个体此时对于外部榜样的开放性。开放性的程度就意味着个体的选择性，这种选择的范围便决定了个体外部因素激励的有效性。因此，个体经验或开放的角度或者说个体自动注意的视角在内部便已经决定了对他激励的方式和途径。从 Stapel&Koomen 等人的研究中我们可以看出，不同的个体在同一时间里会有不同的激励寻求，同一个体在不同的时间也会产生激励寻求的变化。这也就提示我们，要把榜

样看作是多样的、变化的存在，而不能将榜样固化和角色化在某几个特定的个体身上。而传统教育中所采用的榜样却往往是呆板而僵化的，缺乏榜样的灵活性和针对性。如果说榜样是一剂药方的话，那么这种药方在以前似乎无所不能，一方而治百病。而实际和灵活的教育，却需要实际和灵活的角色榜样去充当激励的功能。只有这样，榜样的激励力量才能够得到优化和提高。

而在以班级授课的课堂上，班级中的学生这个群体是教师最应该给予关注的。教师面对的是一个群体，那么去关注群体的心理状态以及群体功效的优化，恐怕是老师尤为关心的。那么班级群体中的占多数的心理状态，或者说这个群体的优势心理状态，对于教师采用什么样的社会榜样去作为激励的外部因素就显得重中之重了。群体动力学的研究早就给指出，在群体的某个阶段会有某种心理状态占据主要的位置。那么，本着群体功能的最大化来考虑，或者说，要从去激励群体中大多数个体的视野来观察，去关注这种优势的心理状态就势在必行。在班级中，同样也是这样。

那么从这种优势心理状态，教师可以制定出一种榜样激励的策略来，采用什么性质的榜样（正面还是负面的），采用那些个体作为榜样，采用多少个体作为榜样，都可以以此为基础来考虑。而且这样关注最大优势心理状态带来的益处不仅仅是一些个体的激励力量的优化，而是班级中大多数个体的激励力量的优化，不仅在“质”上比传统的榜样教育要优越，在“量”上更是见胜。

然而，事实上，教育不允许我们仅仅去关注大多数个体。在优势状态下，也必然存在一些与当前优势心理状态不同的榜样寻求，比如对于同一目标，有些个体渴望去寻求成功，有些个体却担心和回避失败。这也和个体人格特质有关，或者和个体的应对方式有关。这样，教师所设定的公共性的榜样就失却了激励的意义。于是，针对个体的或小范围人群的社会榜样的树立就成为必要，这也是匹配理论更能够显示作用的地方。

2. 我们需要一套可操作性的方法和工具去发现和识别学生的角色榜样寻求特点，从而实现榜样教育方法的科学化并贯彻因材施教的原则

心理学的研究已经发现，个体在提升和回避目标的选择上也存在着明显的个体差异，也就是说，不同的人对于不同的目标存在着选择偏向。这是一种个体长期的习惯性的心理特征，已经是个体稳定心理状态的一部分。因此，对于个体的目标选择偏向的测量其实也就具有了和它的有关个体特质的测量等同的性质。同时对于一线教师来说，他们所需要的不是空泛的理论，而是渴望一种富于操作性的工具或者是方法的出现。换言之，要想使匹配理论为广大教师所接受，它还需要一种实际可行的操作方案。因此，对于这种偏向的测量就成为沟通匹配理论和教育实践的纽带或者说是匹配理论的工具。它的使用也会使教师在实际的教育实践中，摆脱以前那种随意、主观和盲目的状态，进而使榜样教育这一古老的方法在实际的操作中得以实现客观、直接和可靠的目的，进而为教师的提供了理论和方法上的依托。

其实如果我们从教育的效率和因材施教的角度去考虑的话，偏向量表的编订更是重要。正如前面所述，教师首先考虑的应该多少学生的状态，然后在去对那些少数学生给予特殊

的考虑，从而实现教育效率和教育效果的优化。那么，如何去识别这种优势心理状态呢？或者说这种优势心理状态的判断标准是什么呢？量表的使用也就为之提供了一个可靠的指标，从而实现其实践的科学化和标准化。

目前，西方已经有了一些这方面的量表的出现，但在国内，就是整个匹配理论尚不太了解。所以，如何去积极的吸纳匹配理论并相应的制定和开发出适用于我国的测量的量表，就成了当务之急。

3. 榜样教育呼唤教师心理学素养的提高和使用心理学知识的热情的坚持

正如前面所述，榜样教育是一个非常经典的方法，可是，这么一个方法却一直停留在原来的地方，裹足不前，成了真正的“经典”。除了工具的缺乏和习惯定式的干扰，教师的心理学素养在里面也是一个不可忽略的原因。而心理学工具开发出来以后，教师对于工具的了解及其相应的运用，也是一个将要面临的问题。其实，从某种程度来讲，这已经不是榜样教育所需要，而是整个教育所需要的。

教师一般都在其学习生涯中，接触过一般的心理学知识。但我国师范高校中心理学的教学现状不甚如人意，所教的知识较为僵硬、呆板。而一线教师在平时的教育实践过程中，往往面临着更为复杂的实际情境，这往往让我们的教师刚刚开始运用心理学知识的热情日益消磨，直至消失殆尽，沦为经验的奴隶。因此，如何通过对教师的培训，提供更为良好的情境，更为适用的方法，如何去唤醒教师运用心理学知识的热情，这本身也是一个非常值得注意的问题。

三、结语

榜样教育，这么一个方法，这么高的使用频率，在这么长的实践和时间内，却没有取得一些更为出新、更为有效的进展，其中的原因何在？是教育者的漠然，抑或是理论者的无助，还是习惯和传统使我们已经麻木甚至视而不见？

长期以来，激励理论在管理界特别是在工商企业界取得了长足的进步和进展，但这些理论在教育领域内却似乎处在尴尬的境地，没有得到更为深入的研究和运用。而激励，说到底，实际上就是发挥调动所谓的人的主观能动性，强调主体性的创造和潜能的开发。在教育领域，我们呼喊了太多的主体性，很遗憾的是，我们往往停留在“呼喊”上，却没有去将目光投向实际的层面。就是理论的层面，也没有去寻求更为科学和精确的方法。

这一切，也许都在提示我们，教育和教育研究的路还很长，真的很长，长到我们不能够去空谈什么“主义”。

参考文献：

1. 班杜拉，思想和行动的社会基础：社会认知论（m），中文版序，华东师大出版社，2001，p17

2. Penelope Lockwood & Christian H. Jordan and Ziva Kunda, *Motivation by Positive or Negative Role Models: Regulatory Focus Determines Who Will Best Inspire Us*, Journal of personality and social psychology, 2002, vol. 83, No 4, p854-864
3. 郭本禹, 当代心理学的新进展, 山东教育出版社, 2003
4. 俞文钊, 管理心理学, 东北财经大学出版社, 2000
5. 王道俊, 王汉澜, 教育学, 人民教育出版社, 1989
6. 加里·德斯勒, 人力资源管理, 中国人民大学出版社, 1999
7. 斯蒂芬·罗宾斯, 组织行为学精要, 中国人民大学出版社, 2000

More power of the model education :

Rethink of the logic of the traditional model education

Lu Yuanqing

(College of educational science, Nanjing normal university, 210097)

Abstract:. The logic in traditional model education, which is from the outside to inside, takes teachers as the central. We need a new logic. In fact the logical changes means an active individual. This kind of logical changes should rely on the relevant researchs in psychology. The model education needs to come out the random with subjective, looking for a rigor, science, operational tools, which is helpful for the teachers.

Key words: model education, role model matching, social model, group behavior

收稿日期: 2003 年 12 月 10 日

作者简介: 卢愿清, 男, 南京师范大学教育科学学院硕士研究生, 研究方向: 德育心理学。