

提升高校教师软实力的思考

李振峰

(滨州学院黄河三角洲文化研究所, 山东滨州 256603)

[摘要]教师软实力是国家软实力的微观基础,具有复杂性、隐形性、模糊性等特点。研究它有助于促进地方高校教师全面发展,进一步融洽师生关系,凝练教学艺术,提升教学质量,促进学校内涵建设夯实竞争力;提升教师软实力必须加强学校文化建设,优化教师发展生态;以凝聚人心为动力,激励教师自我发展;科学评定教师,助推软实力提升;开展反思性教学,提高教学力。

[关键词]约瑟夫·奈;软实力;地方高校教师

[中图分类号]G645.1 [文献标识码]A [文章编号] 1672-5905(2016)05-0024-06

DOI:10.13445/j.cnki.t.e.r.2016.05.005

Research on Promoting Teacher's Soft Power in Colleges and Universities

LI Zhen-feng

(Cultural Institute of the Yellow River Delta, BinZhou University, Binzhou, Shandong Province, 256603)

Abstract: Teacher's Soft power is the micro-foundation of national soft power, which has the characteristics of complexity, invisibility and fuzzification. Research on it helps to promote the comprehensive development of teachers in local colleges and universities, and it will also makes teacher-student relationship harmonious, compacts teaching art, promotes teaching quality, facilitates school connotation construction, and reinforces competitiveness. It has to strengthen school culture development and optimize teacher progress environment for promoting teacher soft power. Encourage teacher self-development with cohering the will of people. Scientific method for the evaluation of teachers helps to develop soft power. We carry out self-introspection education in order to enhance our teaching ability.

Key Words: Joseph Nye; soft power; teachers in local colleges and universities

自约瑟夫·奈于上世纪90年代初提出“软实力”概念后,引发了国际社会的广泛关注。我国学者对此理论也进行了集中研究,并取得了一系列成果。然而,我国学者研究的着力点大都集中在国家软实力和组织(主要是政治组织和经济组织)软实力上,而对学校和教师软实力的研究却极为鲜见。据知网检索可知,以“文化软实力”为关键词的文章达两千篇以上,以“大学(高校)软实力”为关键词的文章仅有上百篇,而以“教师软实力”为关键词

的文章却寥寥无几。也许,“教师软实力”的提法还未得到学界认可,但它在教育活动中的地位和作用却日益彰显,急需我们探索研究。

一、教师软实力的内涵与特征

(一) 教师软实力的涵义

实力是指实在的力量。按照约瑟夫·奈的观点,一个国家有两种实力:一种是硬实力,一种是软实力。硬实力是指支配性实力,它是指一国的

[收稿日期]2016-05-25

[基金项目]山东省教育科学“十二五”教育科学规划重点项目:新建地方本科院校教师软实力提升路径研究;山东省社会科学规划项目:黄河三角洲教育文化研究(14CJYJ02)

[作者简介]李振峰(1959-),男,教授,主要从事教师教育理论的教学与研究

经济力量、军事力量和科技力量。也就是说,硬实力是指看得见、摸得着的物质力量。“软实力”则特指一个国家依靠政治制度的吸引力、文化价值的感召力和国民形象的亲和力等释放出来的无形影响力。就一个人来讲,其综合实力也可分为硬实力和软实力,硬实力是有形的,软实力是无形的,无形胜有形。硬实力是可以证明的能力,如学历、职称、技能证书等,是道行高低的体现;而软实力则是指暂时难以估量的能力,如思维能力、沟通能力、学识修养等,是修为高低的体现。

教师实力也是硬实力与软实力的综合体。硬实力是教师在教育活动中外显出的一种力量,是它是一位教师从事教育事业所拥有的基本素养,是个人有资格担当教育使命的基本保证教师教学水平和研究水平的集中表现。软实力则是潜存于教师教育活动的行为模式中,内隐于教师的言行中所反映出的对教育事业的执着、热情以及意志力、吸引力、感染力,是教师做人做事之根本,立人立业的助推器。一位好教师除了具备基本的学历职称、教育教学技能之外,还需要具有内在的魅力和威信。如果把前者看作是教师的硬实力的话,那么教师本身所具有的学识、气质、品德、情感、态度等内在因素则就是教师的软实力。两者在教育活动中相互依存、相得益彰,共同构成了教师的整体素质。^[1]

由上可见,教师软实力就是建立在学历、职称、专业技能等硬实力基础之上、潜存于教育活动之中的思想理念、学识修养、人格情感等因素的总称,它主要表现为对学生的感召力、影响力与引领力,是教师素质的核心和灵魂。它在教育教学中对学生起着潜移默化的影响效果,是课堂教学魅力生成的重要源泉。

(二) 教师软实力的构成要素

根据对教师软实力涵义的分析,其构成要素可分为以下几点:

1. 教育理念

教育理念是教师在理性思考和亲身体验的基础上,形成的关于教育价值及其实现途径的根本性判断与看法,表现为知识观、教学观和学生观等几个方面。它能够促进自己理解、把握教育问题与规律,激励引导破旧立新,追求更高的价值和更有效的手段。所以,有无正确的教育理念,是新手

教师和专业教师的重要区别,也是教师是否具有强大软实力的重要表现。

青少年学生充满活力和潜力,求知若渴、向师性强,特别需要教师的人生指导和点拨。教师作为“着眼未来、引领发展”的开拓者,其思想理念不仅改变学生当下发展,而且有可能对其一生产生影响。实践证明,教师在教育活动中的真正本领,不仅在于是否会讲述知识,还在于是否最大限度的激发学生的学习动机和求知欲望,让他们兴趣盎然地参与到教学过程中来。^[2]

2. 学识修养

学识代表着一个人所掌握和拥有的知识面、知识量及其知识结点,它在一定程度上标志着思想理念的深刻度和技能水准;修养则是对内心思想和行为改造后表现出来的一种状态,它代表着一个人的内涵修炼和丰富程度。学识修养是一种不断陶冶情操、锤炼思想、完美人格的行为过程。教师作为“传道、授业、解惑”者,在学生心目中是知识的化身、道德的楷模,必须具有崇高的精神境界和渊博的学识修养,以产生才学魅力和磁场吸引力,使教学过程变得欢乐而和谐。

教师要做“满腹经纶”的博学者,必需在“博、深、精、活”上下功夫。自觉养成良好的学习习惯,善于从古今中外经典中吸取营养,对所教学科有深刻的理解,对重点、难点有精准而独到的见解。年轻比聪明中年比积累,一个教师积累的厚度和深度,决定了他职业生涯的长度。实现积累不仅取决于时间、精力的投入,更取决于现场学习力的提高。教师每天都面临着各种教学现场和讲座现场,要善于从中筛选出自己需要的各种信息,以掌握更多资源,获得更多收益。^[3]

3. 人格魅力

人格魅力就是一个人在能力、气质、性格等人格特征方面所具有的吸引力。和感召力,是教师内在素质与外在形象的有机统一。它既是影响学生成长发展的重要因素,更是教育教学工作顺利开展的基本前提。乌申斯基曾经说过:“在教育中一切都应以教育者的人格为基础,因为只有人格才能影响人格,只有性格才能形成性格”。

教师的人格魅力主要表现在:一是良好的性格特征。大凡有成就的教师,不仅有优秀的智力和创造力,同时还兼有自信自尊、坚韧顽强的性

格;二是为人师表、不断进取,处处严格要求自己,不断完善自己;三是尊重信任学生,甘为人梯,无私奉献,关注学生生命发展;四是健康向上的生活情趣。风趣幽默,奋发进取,既是永葆青春活力的秘诀,也是熏陶、感染学生的隐形资源。

4. 思维能力

教师的思维能力就是教师综合运用思维方式方法对教育教学中的信息、问题进行分析、研究、处理的能力,它是胜任教师工作的核心和基础。以心育心、以德育德的精神劳动,要求教师必须具备一般人没有的思维品质:这就是以人性化、情感化、形象化为核心的“教育思维”,以及以灵活性、发散性和独立性为主的“创新性思维”。教师劳动的复杂性和创新性,决定了教师的思维能力必然是多种思维方式的统一体和综合体。

大量事实证明,优秀教师很重要的一点就是思维要全面,思维方式有特点。因此,对教师来讲思维能力比知识的占有量更为重要。正如爱因斯坦指出的那样,“发展独立思考和独立判断的能力,应当始终放在首位,而不应当把获得专业知识放在首位”。教师思维能力的培养是一个艰苦的过程,需要摒弃浮躁,勤学静思,修炼心性,经过一番艰苦的努力才能有所收获。

(三) 教师软实力的基本特征

1. 影响因素的复杂性。虽然以上分析了构成教师软实力的基本要素,但事实上影响教师软实力形成的因素还远远不止这些,还有许多因素需要挖掘。而且这四个基本因素又受到其它众多子因素的影响。同时,基本因素与子因素之间又相互作用和制约,共同组建形成了纵横交错的软实力因素体系。

2. 形成过程的长期性。软实力表现为一种影响力和吸引力,而这些力的形成是一个从无到有、由小变大、由弱变强的渐进过程,不可能一蹴而就,需要长期的积累和沉淀。需要教师长远谋划,经久努力,淡泊名利,耐得住寂寞。

3. 表现形式的隐形性。教师软实力以“软”的形态潜存在教育教学活动中,不像硬实力那样看得见摸得着,只能通过教师的劳动产品——教学成效和学生体验去反馈,去感受、去领悟。但不论在何时何地它始终以无形的力量影响感化着学生,推动着学生发展壮大。

4. 效用的显著性和持久性。柔性化、隐性化的特点,使的软实力比硬实力更具持久性,更具影响力。可以说,它对学生的影响潜移默化,润物无声,成效显著。它不仅影响学生当下的发展,而且使其终生受用。我们经常看到,一些“差、乱、后”的班级和学生,在某些影响力、感召力强的老师指导下,由差变优、有落后变先进,成为表率 and 榜样。

5. 评价测量的模糊性。为了鼓励先进鞭策落后,更好的促进教师和学生共同发展,我们急需总结凝练教师软实力的评价标准和指标体系。但由于软实力的隐形性和影响因素的复杂性,很难建立起精确的测评体系,也很难对其量化,只能进行模糊的测量与评价。

二、教师软实力研究的价值与意义

事实证明,在教师职称、学历和专业技能“硬件”背后,确实潜存着一种无形的“软实力”,支撑推动着教师工作,是教师成长发展不可或缺的力量。但现有的许多理念和制度又常常抑制或阻碍着它的成长发展。所以,在我国软实力传播正在走向“个体传播”的时代背景下,进一步强化作为国家软实力微观基础的教师软实力的研究和建设,其价值和意义非同一般。

(一) 可为促进教师自由全面发展提供理论指导

马克思认为,人的全面发展首先表现为人的“完整发展”,即人的各种最基本或最基础的素质必须得到完整的发展。现实中一个人是什么样的,完全取决于他进行生产的物质条件。每个人的幸福感并不随着物质文明的发展而提高。恰恰相反,大工业生产使人自身所创造的各种力量和事物反过来变为支配、统治和控制人自身的异己力量和事物。由于劳动异化,使人变得畸形化、片面化。发展人的本质能力不是表现为活动的目的,而是表现为实现获得物的手段。要想使人得到解放,就得大力发展生产力,实现共产主义,最终扬弃异化。^[4]

教育的本真精神在于启迪人的智慧潜能,陶冶个体的道德性格。但由于工业化文化价值观的影响,社会分工把人与社会的关系推向某种不可调和的矛盾之中,使现实的教育在某种程度上阻碍着人的进步。一方面教育要遵循本真要求培养

理想的人,使人在物质、精神上得到发展;另一方面又要考虑实际的社会条件和传统文化,在理想与现实之间做出取舍,成为工业化生产的工具,背离其本真精神培养了畸形、片面的人。教师作为教育活动的组织者和领导者,其发展应是自由而全面的。但学校为了迎合社会的需要,又常常以某些固化的、强制性的专业发展要求去约束教师的素质发展,使其局限在学历、职称、项目和论文等形式之中。当然,这些专业发展要求确实滋养、提升了教师的硬实力。但是,当教师不得不集中训练其职业直接需要的硬实力的同时,其职业同样需要的软实力不是被忽视冷落,就是被矮化和压抑,而逐步萎缩下去。

虽说对教师硬实力发展的某些强制性要求,抑制、弱化了教师软实力的发展,但我们不能因噎废食而简单的否定、废止这些要求。因为这些标准要求具有其存生的必然性和必要性,是社会发展的内在逻辑使然。而是要转变思路,诉诸于外,从消除否定,转向激活、补偿。一是丰富学校教育活动,给教师更多的自由闲暇时间,唤醒那些在落寞中沉睡和僵化的软实力,使其重新焕发活力;二是强化软实力的建设研究,探索其发展变化特征与规律,采取有效措施激励教师软实力发展,为促进教师自由全面发展奠定基础。^[5]

(二)为融洽师生关系、强化育人效果搭建感情平台

实践证明,教书育人工作只有建立融洽和谐的师生关系,才能取得最佳效果。教师软实力就是建立和谐师生关系的情感平台。所以,处在主导地位的教师,如果不具备相应水平的软实力,就很难形成融洽的师生关系,育人化人的教育活动就难以有效展开与实现。德国教育家亚斯贝尔斯在《什么是教育》中指出,“教育是人的灵魂教育,而非理智知识和认知的堆积。”这告诫人们,教育是心灵的沟通,是情感交流的过程。教育的核心目标就是关怀学生的精神发展,促进学生和谐健康成长。这是教师教书育人职责的核心所在。

学生对教师软实力而引发的感染力有一种不由自主的屈从作用,尤其是教师对学生的无私关爱和对事业的执着追求,可以引发学生的心灵感应,进而引起心理感动。从而达到心与心的交融,获得一种澄澈明净的美好心境,形成乐观、开朗、

积极的性格。在教育过程中,学生在接受教师引导的同时也进行着情感的体验:一是要以自己原有的认知结构分析着教育内容的科学性和适应性,二是还要把教育内容与教师的育人理念、人格特征联系起来,印证着教师的作为是否值得尊敬和信赖。只有当这两方面都得到肯定时,学生才会愉快而积极地接受教育内容,认同教师的指导。这既是教师软实力的影响过程,也是软实力的魅力体现。

(三)为教师凝练教学艺术、提升教学质量提供方法支持

德国教育家第斯多惠认为,教学的艺术不在于传授知识,而在于激励、唤醒。面对充满浓郁美的教学活动,学生会在体味教学艺术影响的同时,默默接受着教师的新思想、新知识,共振共鸣,增进教学效果。由此可见,教学艺术就是教师在先进教育理念指导下,在渊博的学识修养、和谐的人格魅力基础上,对语言表达、动作表情、心理活动的巧妙结合和灵活运用。它根基于教师的软实力。教师精湛的业务能力和高尚的道德素养,以及丰富的精神内涵,都给学生巨大的启迪和激励,使他们或折服于老师的出众口才和出色的记忆力,或倾慕老师渊博的知识和严谨的工作作风,从而亲其师信其道,达到最佳的教育教学效果。^[9]

教师软实力是教学艺术形成的基础。要使教学艺术“枝繁叶茂”,就必须使其赖以生长的“土壤”更加肥沃,不断地增强和提升教师的软实力。教学艺术的创造性和新颖性,不仅需要教师在先进的教育理念指导下,不断丰厚学识底蕴、培育创新意识、强化课堂预设能力,更需要教师准确把握学生的最近发展区,确定教学起点和教学目标,选择合适有效的教学方法,对教学内容进行精心的设计与编,灵活解决教学中出现的各种复杂问题,以形成自己独特的教学风格。^[6]

所以,探讨教师如何敏锐的体察学生需要、关注学生的意识,让课堂跌宕起伏、智慧灵动起来的方法与技巧,既是增强课堂吸引力和教学效果的关键所在,也是有效提升教师软实力、夯实教学基础的不可或缺的路径。

(四)为强化学校内涵建设、夯实核心竞争力奠定坚实基础

高校核心竞争力是高校独有的、长期形成并

融入其内质中支撑高校在竞争中获得可持续生存与发展的能力系统。它是由职能要素(科研、育人、服务)、组织要素(制度、管理)及文化要素(理念、文化)相互作用而形成的一个复杂系统。教师软实力本身无形且难以度量,但它的影响力却渗透于系统的各层次、各要素中,持续彰显引领作用,是学校内涵建设的核心与基石。可以说,在以质量提升为标志的内涵式发展模式下,强化教师软实力建设,打造高素质的教师团队是提升学校核心竞争力的关键所在。以教师教育理念、学识修养、人格魅力为基础形成的共同的精神追求、价值观念和行为方式,内隐于教师心中,外显于教风、班风和校风,与制度建设和领导力共同铸就学校核心竞争力。

学校的发展有赖于教师的发展,只有教师发展了,才能促进学校的发展。但是,地方高校在师资队伍建设中,“重硬轻软”现象十分突出,重学历、学位,轻人格品行;重论文、项目级别数量,轻学识修养与发展。学校内涵建设存在严重的失调失衡,教师发展出现畸形,学生成长出现偏颇。人文精神缺失,实践能力薄弱,严重削弱了学校的核心竞争力。所以,地方高校强化教师软实力建设绝不仅是冷却过热的“硬实力”追逐度,而是要更加注重教师的主体精神和生存状态,引导他们建立先进的、带有个性意义的理想信念、教学风格和学术目标,不断丰富学识修养、完善自身人格,为夯实学校核心竞争力做出应有贡献,奠定坚实基础。

三、教师软实力的提升路径

(一) 加强学校文化建设,优化教师发展生态

从教育生态学的视角看,教师软实力作为教师发展生态的组成因子,其发展是一个全而、系统、动态和可持续的过程。它不仅需要教师个体的努力和学习,更需要由教师发展所赖以生存的组织环境、群体环境和自身心理环境等因素组成的学校文化的支持。它时时与学校文化进行着物质、能量和信息的交换,并经过反复的调整磨合达到协调共生、和谐发展。但是,当教师生态系统的某些因子达到它自身所能承受的影响压力限度时,就会破坏各因子间的能量互换,使整个生态系统失去平衡,从而影响以软实力为核心要素的教

师整体素质的协调发展,阻碍学校核心竞争力的提升。^[7]

地方高校过度功利化、指标化和数量化的学术生态环境,已扭曲了以追求真理为核心目标的学术探究方向,在给教师造成巨大心理压力、产生严重职业怠倦的同时,也难以使教师潜心治学并保持研究的客观性。据中国人民大学人力资源研究所的研究证实,82.2%的教师感觉压力大,近30%的被调查教师存在严重的工作怠倦,近40%的被调查教师心理健康状况不佳,超过60%的被调查教师对工作不满意。这充分说明当前教师的生存状况令人堪忧,教师软实力赖以发展的生态环境遭到了严重破坏。所以,加大学校文化建设力度,切实优化教师发展的生态环境,提升教师软实力,已是地方高校改革发展的当务之急。

(二) 以凝聚人心为动力,激励教师自我发展

教师软实力的发展固然离不开周围环境“土壤”的作用,但自身的主动进取更为关键。从哲学角度看,人只有把自身的发展当作认识对象和自觉实践对象时,才能构建自己的内部世界,成为自己发展的主体。多年来各高校通过培训、考评等措施激励教师自我发展,但始终没有取得预期成效。究其原因,就是这些活动的设计者和领导者,总是以居高临下的姿态、以救世主的身份来设计教师的发展,没有把教师置于发展主体的位置,忽视甚至无视教师主体的主观能动性,教师不情愿或没有内动力参加。在此情境下,教师往往选择以沉默作为本能的应对方式,对有可能需要汲取的意见视而不见,进而导致使命感缺失,软实力弱化。^[8]

激励教师自我发展,学校要以凝聚人心为动力,强化民主管理赋予教师更多自主权,以激发教师的自主发展意识;关心教师生活、学习,解决实际问题,用真情实意温暖人心;创建发展平台,多给老师提供学习提高的机会;建立学校与教师之间的互信机制,尊重信任教师,倡导友善、宽容、合作的团队精神。教师个体首先应自觉树立自我发展的意识和观念,通过学校搭建的发展平台努力挖掘展现自我潜能;其次,不断提高学习力,拓展学科视野丰富人文修养,以学识造诣启迪学生心灵智慧;第三,重温人生经历和体验,深度分析自我,通过内心的探寻提升心灵的敏感性,推动自我

的觉醒和成长。

(三) 科学评定教师,促进全面发展

教师素质是硬实力和软实力的统一体,教师工作的成效也是软硬实力共同作用的结果。所以,对教师的考核与评定必须坚持“两手都要硬,两手一起抓”的原则。但是,长期以来地方高校为急功近利、迅速出彩,在教师评定过程中刻意突显学位职称、课题奖项、论文级别数量等硬实力的权重和地位,而弱化、遗忘学识修养、人格品性等无形且难以量化的软实力的地位与作用。根据木桶理论,教师素质中的短板决定着其教学效能的高低。所以,这种“重硬轻软”现象不仅抑制、阻碍教师个体的全面发展,也最终会成为制约学校提升核心竞争力的瓶颈。所以,摒弃传统落后的评价理念,制定科学的评定考核机制,成为激发内驱力、促进教师全面发展的关键。

首先,学校领导要树立正确的教师发展观,清醒的认识社会发展新常态对当代教师全面发展提出的新要求,走出“唯硬实力论”的误区;其次,要认真调查分析教师软实力发展的现状和影响制约因素,总结凝练其特点和发展规律,做好顶层设计,构建激励教师软实力持续发展的长效机制;第三,改革内部治理机制,丰富校园活动,为促进教师成长、展现自我才能提供更多机遇,营造轻松愉快、生动活泼的成长环境;第四,引用综合模糊评价,促进教师软、硬实力协调发展。由于教师软实力发展的隐形性和复杂性,难以建立精确的指标体系实施量化考核,所以适宜采用综合模糊评价,为教师全面发展提供动力支持。

(四) 开展反思性教学,提升思维力

反思性教学是教师以自身的教学活动过程为思考对象,对自身教学的理念、行为、决策以及由此产生的结果进行审视和分析的过程。其意义在于,它着眼于教师知识结构中实践性知识的获取和拥有,以及在教育实践中所表现出来的解决问题的教育机智。所以,通过反思性教学,可以促进教师发现新问题,激发责任心,有效地提高教学预测、分析调控和应变能力,把教学实践提升到新的高度。并重新认识自我和更新自我,逐渐加深自

己对教育教学规律的理解和把握,进而形成自己的“个人知识”,凝练自己的教学特色和风格,实现从“经验型”教师向“反思型”教师的转变,从而提升思维力,夯实软实力。^[9]

目前,地方高校对反思性教学的重要性还未引起足够重视。所以,开展反思性教学首先要充分理解反思的意义。反思的本质是主体自主发起的一种意识活动,对自身管理能力和专业发展有重要意义。只有从内心认识到这一点,才会自己做自己的监督者,丰富自我反观实践,发现问题;第二,系统学习教育理论,增强反思意识和能力,提升思维水平,探求问题根源;第三,以批判的眼光审视自我。不断反观自己的教育思想理念、行为方式及教育策略与方法,以形成问题表征,明确问题根源;第四,在明确问题、分析成因基础上,多方寻求问题解决方案,反复审视自己原有的经验认识,凝练提升自己的新思想、新理念。

[参考文献]

- [1] 张定强,论教师软实力的内涵及基本属性[J],当代教育文化研究,2012(4) 73-77.
- [2] 李培根,王恭南,论大学的软实力[J],高等教育研究,2006(12) 6-10.
- [3] 叶澜等著,教师角色与教师发展新探[M].北京:教育科学出版社,2001. 15.-16.
- [4] 王金福,王永山,从异化到自由全面的发展[J],南京师大学报(社科版),2005(3) 5-10.
- [5] 张睦楚,教师自由全面发展的本体异化及其休闲应对[J],集美大学学报,2014(4) 1-4.
- [6] 王升,赵双玉,论教学艺术形成[J],教育研究,2006(12) 61-65.
- [7] 贺祖斌,王茹,大学教学文化与教师发展生态[J],高等教育研究,2015(1) 57-61.
- [8] 李方安,论教师自我发展[J],教育研究,2015(4) 95-99.
- [9] 熊川武,论反思性教学[J],教育研究,2002(7) 12-17.

(本文责任编辑:王 俭)