

基于“共情理论”的老新生协同专业实践模式研究*

贺剑颖 陈广明

(宁波职业技术学院, 浙江 宁波 315800)

摘要: 论文立足高职院校培养目标的考虑, 针对专业实践教学中的师生沟通不畅、学生积极性不高问题, 基于共情理论的研究, 通过引入已工作的学长学姐作为师生之间的沟通桥梁, 提升了专业实践教学的有效性。

关键词: 专业实践 共情理论 模式

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.26.43

一、引言

高职院校的实践教学, 是开展理论和实践结合、课内和课外结合、教室与“车间”结合、学生与学徒结合、学校与社会结合, 进行人才培养的重要方法, 也是高职院校进行高素质高技能人才培养工作的重要内容, 更是培养“掌握新技术、具备高技能的高素质技术技能人才”的重要途径和方式^[1]。开展实践教学, 可以有效培养学生专业知识的应用能力、实际动手操作能力, 拓展专业技能延伸能力, 也可有效拓宽学生的学识和见识, 提升学生的就业能力。

在专业实践教育工作中, 高职院校有机整合校内外实践资源, 采用专业实训、实验实训、学科竞赛、假期社会实践、毕业设计(论文)、岗位实习等教育环节和内容, 构建起系统化、层次化的实践教学体系。其中, 在校期间的专业实训、岗位实习等专业实践教学工作, 普遍采用学校教师和企业教师联合指导方式。

韦国兵等(2021)认为, 高职院校的专业实践, 学生不容易直观感受生产过程, 与学生真正地进入生产企业实践学习的目标之间, 差距较大^[2]。石红玉等(2022)认为, 实践基地与学校缺乏紧密的联系, 无法将课堂所学与实践真正结合起来, 导致学生的实践过程流于形式^[3]。秦超(2021)认为, 高校师生文化心理的差异性导致师生冲突、教师的术业专攻性不能满足学生需求的多样性、单一的交流模式以及各自的心理压力导致师生龃龉^[4]。赵江源(2021)认为, 学分评价制度、学业考核制度中, 缺少将学生的意见建议纳入其中, 从而导致师生之间沟通不畅, 降低学生的学习积极性^[5]。徐如霖(2021)认为, 大学生在心理上则处于成年的过渡期, 学生在成长过程中重视个性的表达, 对规则的自觉遵守意识以及教师的管理行为接受

度低^[6]。

已有文献对高职院校教学问题以及专业实践教育中遇到的问题, 进行了较为深入地研究和讨论。这些文献, 大多站在学校的制度、教师的定位、学生的性格等角度进行思考和分析, 但如何让学校教师、企业教师、学生三者, 进行有效沟通, 从而促进学生更好地自觉遵守规章制度, 激发他们的学习热情, 提升专业实践教育的有效作用。

二、共情理论文献研究

刘聪慧等人(2009)认为, Titchener于1909年首次提出“Empathy”这个单词^[7]。T.lipps在其《空间美学和几何学·视觉的错误》一书中提出的美感享受中的共情作用理论, 他认为审美喜悦是一种令人愉快的同情共感^[8]。基于上述学者们的研究, 共情可以被理解为是一种能换位思考、站在他人的思维系统中去理解或感受他人的心理活动, 或者是综合运用自己的理解力和想象力等, 设身处地将自己置于他人内心处境的一种能力。

关于共情理论在人际交往中的作用, 学者们进行了深入详细的研究。解方舟等人(2016)年认为, 共情受限于社会环境, 包括个体和他人之间的年龄差异、家庭背景、成长经历等, 其中, 年龄差异, 是抑制共情的一个主要因素^[9]。大学教师张洁(2021)认为, 引发学生的抵触情绪、引发学生接受知识能力低下的一个主要原因, 是因为教师欠缺足够的共情能力。从上述学者或一线教师的研究和体会中, 不难发现, 如果要提升学生的学习能力, 教师必须正视师生之间年龄、经历、背景等客观差异, 仔细研究学生们的心理特征, 适当要加强自己的共情能力, 更好地站在学生的角度换位思考来谋划和布局教学内容、教学方法等教学组织工作。

*项目名称: 宁波职业技术学院2022年度创新创业教育教学改革项目“基于‘共情理论’的老新生协同专业实践模式研究”。

三、高职院校实践教学存在的问题

从浙江东部沿海城市几所高职院校的调查结果来看,这种联合指导方式,在实践中,普遍存在如下四方面的题。

(一) 校企文化认知差异

学校教师、学生,受身份、所处校园文化所限,对企业的职场文化理解不深刻。例如,校园文化中,考试成绩60分就是及格;但职场文化中,“99分”也未必是及格。企业教师,习惯了职场中“100分”才算合格的固有思维,在指导学生时候,难免会把学生的实践教育“错认为”是刚入职的大学毕业生培训,在指导学生时候,工作要求较为严格。这种文化差异的存在,容易引起学生对严格的专业实践教育不理解、不习惯、抱怨多、受挫感强,甚至有抵触情绪,从而降低学生在实践时候的学习积极性,进而影响到专业实践教育目标的实现。

(二) 教师知识技能不足

目前的高职专业教师,承担着繁重的教学、班主任、科研等综合性的工作和任务,客观上导致学校教师到企业学习的时间和精力不足,由此带来学校教师缺乏企业实际工作知识和技能,或是原有的企业工作知识和技能没能及时得到更新换代,从而导致指导学生专业实践时候,在知识和技能上力不从心。而企业教师,受客观条件的限制,通常大多来自于中小企业,缺乏行业内公认的标杆性大企业那种标准化的操作规范,还有,他们又往往缺乏对学校教育方法、学生特征、考核方式等的了解和理解。这些缺憾的客观存在,容易降低指导和教学工作的精准性。

(三) 师生之间沟通不畅

无论是学校教师还是企业教师,和学生之间,面临年纪差异大、成长背景不同、成长经历不同、观念不同等客观问题,学生在专业实践课程中,不能很好地理解真实职场文化要求;同时,大班化的教育方式,一个教师在面对40—50个学生的时候,很难保证有足够长的时间来关心和爱护每一个学生,难能有足够的时间和机会去主动和及时发现每个学生在专业实践工作中遇到的问题;再加上师生之间也客观存在性格、脾气、情绪等因素的影响,客观上严重阻碍师生之间沟通有效性,进而降低教育和指导工作的精确性。

(四) 好的企业教师缺乏

在专业实践课程教学中,高职院校目前普遍采取校内教师+企业教师联合指导教学的模式。企业教师来自于优秀的规范化管理的企业,能够为学生提供正确的、真实的、有用的、高超的职场素养和职业技能。但在实际工作中,

符合这样要求的企业师傅不容易寻找。往往,有高超技能的教师,不一定拥有好的职场素养;有好的职场素养的教师,不一定拥有好的职业技能;有好的职场素养和职业技能的教师,往往又缺乏时间;既是找到了好的企业教师,往往又容易和学校的教育理念和方法,存在一定的差异。因此,每年,为了寻找稳定的好的企业教师,学校和专业,都需要付出很多的精力和时间。

四、提升高职院校实践中师生沟通有效性的思路

在人际沟通中,大多数的误解是由当事人缺乏同理心造成的。在专业实践教学活动中遇到的师生冲突问题尤其如此。实践教学中,因为知识、技能的要求不同,教学方式、教学场地、考核标准等不同,学校教师、企业教师和学生三者,都处在一个不同于日常课堂教学的新的环境中,在这样的情况下,有效沟通,就显得尤为重要。

客观来说,要让学校教师、企业教师和学生三者,都能在短时间内相互学会换位思考,不切实际。这个时候,如果有一位“第三方”人士,他既彻底了解学生思维、习惯,又能了解学校教师和企业教师的要求,起到联系师生之间的桥梁作用,让学生能更好地了解学校教师和企业教师的要求,积极主动地参与到学习中来,就显得尤为重要。

宁波职业技术学院工商学院营销专业,目前采用2+1学制模式。学生在学校读书2年,在社会上岗位实习1年。营销专业学生,从大一新生入学开始,每个班级就配备了2名优秀的大二学生作为他们的班主任助理。大二时候,会再安排一名已经工作多年的本专业的优秀校友作为社会指导教师。因此,在大二时候,每个班级,都有3名他们很熟悉的学姐学长在社会上工作。这3名学姐学长,一方面非常熟悉学生、熟悉学生的思维和习惯,另一方面,也对社会上的企业要求、企业标准等有了一定或深刻的了解,再一方面,他们本身就是学生的熟人,学生们对他们的信任程度非常高。

如何充分发挥这三名“老”学生的作用,让他们能协助学校教师和企业教师,共同参与到“新”生的专业实践教学过程中,“老新”生进行有效沟通,帮助新生们更好地提升对专业实践课程重要性的认识、更好地了解和理解真实的职场文化需要、更好地服从校企双方教师的教学安排,是提升专业实践课程教学质量的一个有益尝试和探索。

五、提升高职院校实践教学有效性的举措

(一) 优选“老”生

在新生入学开始,选择优秀的有责任心的二年级学生干部作为班主任助理,并在校友资源库中,选择优秀的毕

业生作为社会指导教师。

（二）思想准备

专业实践教学相关的方式、内容、考核要求等教学事项，在新生入学时候，作为始业教育的一部分告知新生，让他们能有思想准备。对“老”生，通过谈话、工作坊、课题任务等方式，引导他们有意识的提前做好“指导教师”。

（三）提前介入

从新生入学开始，“老”生们作为新生班级的班主任助理，参与到班级管理活动中来。新生班主任积极放权，指导“老”生负责新生考勤、组织129大合唱等班级活动、团日主题活动等教育活动。新生和“老”生，通过一个学年的“朝夕相处”，熟悉了彼此，有助于提升新生对“老”生的信任感。而信任感，又是提升说服能力的最为有效的法宝。

（四）优选岗位

在“老”生们的大三岗位实习期间，学校和教师，负责为他们推荐好的单位和岗位。好的工作单位，客观来说，其管理更加规范，更加有利于“老”生学习到符合教学目标的职场文化、工作技能等，利于他们提升整体职业素养。有了好的职业素养，让“老”生们再去指导新生的实践课程，也更利于教学目标的实现。

（五）加强沟通

实践教学过程中，3名“老”生和学校教师、企业教师建立单独的工作联系。利用3名“老”生的业余时间，通过线上视频会议的方式、线上单独沟通、线上群聊等方式，或者是“老”生来实践现场开会交流等形式，随时跟进“新”生们的专业实践过程，针对他们的思想、知识、技能问题和困惑，随时进行解答。

（六）爱护“老”生

由于“老”生们已经在企业上班，有自己的本职工作。让他们担任专业实践教学的“桥梁式教师”，可能会耽误他们的本职工作。为此，学校教师以及学校有关部门，要出面和“老”生们所在单位的领导进行沟通，从企业承担的社会责任感角度，争取他们的理解和积极支持。

（七）激励“老”生

建立适当的薪酬制度，对3名“老”生的辛苦付出予以一定的精神和物质回报。在物质层面，可以用专家指导费或者外聘教师的形式，对“老”生的辛勤付出，给予必要的薪酬。在精神层面，可在优秀毕业生、优秀团干、杰出校友的评比中，给予一定的奖励倾斜。

（八）机制保障

把“老”生带新生的专业实践模式，从管理制度上进行固化和完善，形成系统化的机制，并对“老”生们的工作业

绩进行客观公正的360度考评。对特别优秀的“老”生们，有意愿的直接聘任为学校的兼职教师，成为负责指导专业实践课程的企业教师或者其他课程的兼职教师，或者直接转化为兼职班主任。

六、结论

本研究内容是借助“老”生和学弟学妹们彼此熟悉、既懂校园文化又初懂职场文化的优势，去克服专业实践教学中学生认识不足、学生参与感差、师生沟通不畅、教学质量低下等问题，从而去提升专业实践教学工作的有效性，提高专业实践教学工作的质量。采取此模式后，学生们在思想认识上能更好地理解专业实践教育的重要意义以及校企标准的差异性，在沟通上能和学校教师、企业教师变得更加便捷和通畅，在行动上能更好地具有服从性、提升了工作积极性。本模式也存在一定的缺憾和不足。例如，优秀的“老”生们，往往因工作比较忙碌，难以及时地解答学生们的各种问题等；已经参加工作的“老”生们，因为住的地方离学校较远，参与辅导工作时候，多采用线上方式，难以经常和新生们进行面对面的沟通，从而降低沟通的有效性。这些问题，还有待于在以后的实际工作中，进一步进行研究和探索。

参考文献

- [1]韦国兵,廖夫生,胡奇军.产教融合理念下中药学实践教学改革探索[J].教育教学论坛,2021(19):76-80.
- [2]石红玉,孙静,陈俊亮等.我国药学专业实践教学的现状分析和思考[J].食品与药品,2022(4):373-374.
- [3]秦超.高校构建和谐师生关系策略探究[J].齐鲁师范学院学报,2022(6):5-16.
- [4]赵江源.高校师生冲突事件的网络舆情应对与管理[J].才智,2021(2):97-98.
- [5]徐如霖.新时代高校师生冲突的原因分析与应对探讨[J].科教导刊,2021(21):169.
- [6]刘聪慧,王永梅,俞国良等.共情的相关理论评述及动态模型探新[J].心理可持续,2009,17(5):964-972.
- [7]T.lipps,朱光潜译.论移情作用[M].《古典文艺理论译丛》第8册.北京:人民文学出版社,1964.
- [8]解方舟,吴珊,杨平.共情能力的作用及其培养[J].中国健康心理学杂志,2016,24(9):1425.
- [9]张洁.共情在高校辅导员谈心谈话工作-中的运用探析——基于马斯洛需要层次理论[J].扬州教育学院学报,2021,39(4):85-86.