



基于教练技术的高职顶岗实习指导模式的构建与应用

顾 准,贾红圣

(苏州健雄职业技术学院 医药科技学院,江苏 太仓 215411)

摘 要:教练技术在企业得到广泛应用,后推广至教育教学领域。在教练技术核心原理 GROW 模型基础上,构建高职顶岗实习指导 SAFE 模型,按照该模型,指导教师可从选择实习单位、适应实习岗位、独立承担工作任务和顺利过渡到就业等四个方面开展实习指导工作,帮助学生明确目标,梳理现状,找到解决问题的办法,并能够较好地付诸行动。

关键词:教练技术;高职院校;顶岗实习;指导模式

中图分类号: G712.44

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2018) 04-0029-05

教练技术由欧美引入,近些年在国内得到了蓬勃发展。2013年8月,国内首家企业教练组织成立,开启了国内教练行业的职业化、规范化历程。2014年,中国企业教练行业组织成立了首批专家委员会,正式书写了中国教练技术行业的专业与规范。2015年8月,由教育部批复中国教练导师学院正式成立,开始面向全国教练行业导师进行考试颁证。2016年6月,中国教练导师学院与复旦大学共同开发教练学理论研修课程,同年,中国教练行业组织赴英国剑桥大学进行教练学学术交流,从此中国教练技术走上国际舞台^①。多年的实践证明,教练技术已在企业管理方面得到了广泛应用,不仅提升了企业的领导力、执行力和绩效,而且降低了员工的流失率,提高了员工心理素质、产业知识和技能水平,从而提升企业的整体素质^②。与此同时,教练技术的应用领域在不断拓展,如家庭、学校等,一些大学的辅导员工作、学生职业生涯规划课程及部分专业课程已开始运用教练技术。本文就教练技术在高职顶岗实习指导方面的应用进行探讨。

一、教练技术及其核心原理

教练技术起始于20世纪80年代的体育界,美国网球教练添·高威帮助完全没有基础的人学会了打网球,引起了企业界的关注,于是“教练技术”应运而生,并以迅猛的势头在世界著名大企业中传播和应用。《美国新闻与世界》公布的一项调查显示:企业内部推行教练文化,管理嵌入教练技术,建立教练辅导模式,其生产力可以提高88%;另有调查数据显示,《财富》500强企业的首席执行官认为他们的成功十有八九归功于教练的积极辅导^③。

在三十多年的应用探索中,教练技术的内涵日益丰富。对于教练技术的定义,目前相对统一的说法是通过一系列有方向性、策略性的过程,洞察被教练者的心智模式,向内挖掘潜能,向外发现可能,从而高效创造成果,有效达成目标^④。在本质上,教练技术是一种帮助被教练者自我觉察、自我改变、自我成长的方法和工具^⑤。在教练的指导下,被教练者不断觉察“我是谁”“我想要什么”“我如何选择”和“我如何行动”,从而逐渐清晰目标并采取有效行动。

教练技术的核心原理之一是 GROW 模型^⑥,见图1。

收稿日期:2018-08-21

基金项目:2017年苏州健雄职业技术学院教改立项课题“教练技术在高职院校专业核心课程教学中的应用探索”(项目编号:JG201710)。

作者简介:顾准(1967-),女,江苏太仓人,苏州健雄职业技术学院医药科技学院教授,研究方向:职业教育。

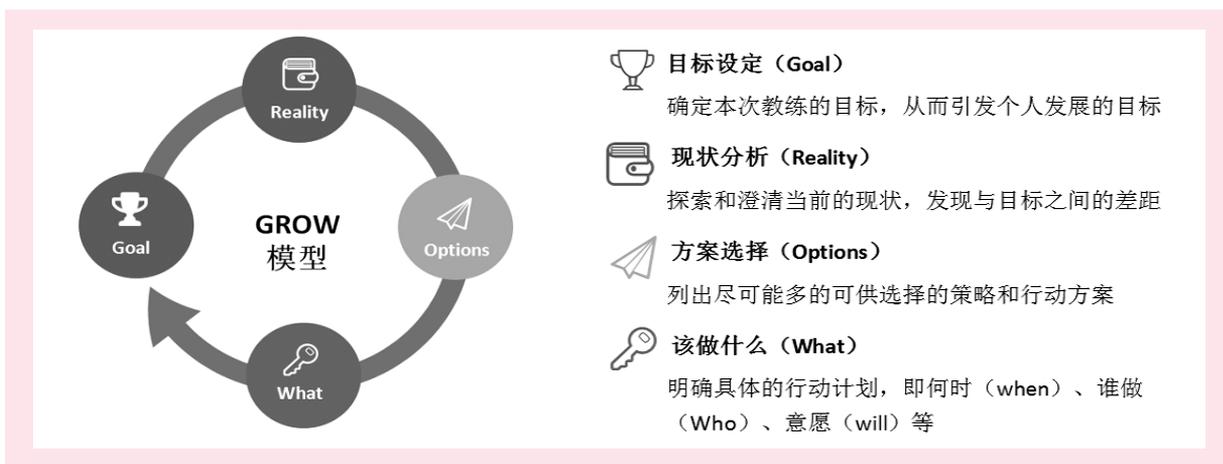


图1 教练技术中的 GROW 模型

二、基于教练技术的高职顶岗实习指导模式的构建

顶岗实习是高职专业教学计划中一个重要的综合性实践环节,一般在学生完成校内专业理论知识学习和基本技能训练后,通过双向选择的方式安排学生进入企业进行顶岗实习。通过顶岗实习,学生进入真实的工作岗位,将所学理论与生产实践结合起来,培养和锻炼实际工作能力,提升职业素养,逐步适应社会,实现从学生到职业人的转变^[7]。从多年顶岗实习的情况来看,该环节的学习效果并不尽如人意,比如学生在选择实习单位时比较茫然,仅看重实习补贴和居住环境;进入实习一段时间后因不适应工作状态或与同事关系处理不当等原因频繁更换实习单位;主动学习意识不强,从见习到独立承担岗位工作任务时间拖长;勉强熬过规定的实习时间,实习结束离开单位回家呆着不就业等等,存在这些情况的学生,不仅在顶岗实习中收获甚微,而且对他们正

常就业和未来的职业发展极为不利。

为了加强顶岗实习教学效果,高职院校一般会要求企业为实习的学生安排“师傅”帮助学生学习生产技能,学校也会为学生安排指导教师,配合企业进行指导,比如与学生进行周记交流、按月到企业去巡视学生的实习情况、与企业师傅一起为学生进行评分等,这些做法在一定程度上推动了顶岗实习的效果,但由于实习指导工作缺乏先进的理念和模式,所以学校指导教师的指导工作一般就是例行公事,按学校要求完成周记交流次数或巡视次数等任务,对实习过程中学生存在的各种心理状况缺少关心、少于分析,更缺乏具体的指导和策略。

实际上,在顶岗实习过程中,企业师傅已经承担了“岗位技术技能”指导,而学校指导教师的工作重点则应当放在意识形态领域,关注学生的内心世界,帮助学生看到实习中的问题和遇到问题的解决方式,看到自己所拥有的可以解决问题的内外部资源,从而帮助学生从心理上克服实习过程中出现的种种



图2 高职顶岗实习指导模型

障碍,高质量完成顶岗实习,顺利实现就业。为此,引用教练技术和 GROW 模型建立顶岗实习的指导模式,可有效帮助指导教师强化以学生为本的理念,提升指导教师运用教练技术的能力,最终达到帮助学生成长的目的。

根据高职顶岗实习指导工作的具体情况,结合教练技术及 GROW 原理,针对指导工作建立如图 2 所示的顶岗实习指导“SAFE”模型。

顶岗实习任务下达后,学生就进入了顶岗实习的准备阶段,即双向选择确定实习单位。此时学校已为学生安排好指导教师,教师的指导工作包括协助学生选择合适的实习单位,学生进入实习岗位并逐步适应,从跟着师傅学习操作到自己能够独立完成岗位任务,最后与企业相关人员一起评定实习成绩,指导学生完成实习报告,确定就业单位并进行就业派遣。顶岗实习时间一般在半年(6个月)以上,SAFE 模型主要针对教师在实习指导过程中遇到的难点问题设计,大致分为指导学生选择实习单位、适应实习岗位、独立承担工作任务和顺利过渡到就业四个方面,使指导教师将指导工作贯穿于学生顶岗实习的全过程。

第一,指导学生选择一个合适的实习单位。顶岗实习开始前,学生需要花 1 个月左右的时间进行单位选择,由于他们中的一部分缺乏社会经验,关注点不够全面,所以指导教师有必要和学生进行一次深入的交谈,在交谈中引导学生说出自己选择实习单位的理由,比如实习待遇不错、生活条件较好、工作较为轻松等等,指导教师可以通过一些问题让学生看到自己的兴趣所在、擅长的方面等,和学生一起把选择单位需要考虑的因素罗列出来。接着,指导教师帮助学生一起收集所有可供选择的实习单位信息,利用这些信息进行一个比较和评价,理性地选出适合自己的实习单位。

第二,帮助学生逐步适应实习岗位。顶岗实习开始后,学生往往需要花 1~2 个月的时间才能适应实习单位和岗位,主要原因是学生进入了一个完全不同的环境。在新环境中,学生的身份变成了“工人”,学习地点变成了“车间”,老师变成了“师傅”,时间从宽松式变成了“无弹性工作制”,单纯的师生关系、生生关系变成了复杂的、利益相关的同事关系……。这一阶段,学生的思想波动是最大的,也是最不稳定的,指导教师应密切关注学生心态,对那些产生抱怨情绪的学生进行心理辅导,目的是帮助学生较快适应实习岗位。先是让学生发泄对实习单位和岗位的不满情绪,待学生心情较为平静的时候,再让他说出具体有哪些不满意的地方,是工作任务有难度还是同事关系难处理,并一一列举出来,然后指导教师可以通过一些问题让学生看到难点及其产生的原因,学生自己分析出原因后,往往自己就有一定的处理办法了。

第三,鼓励学生尽快独立承担工作任务。顶岗实习 3 个月或 4 个月以后,大部分学生就可以从见习期进入到独立工作期,但由于受一些因素的制约,比如学习主动性不够、师傅的指导方法不当等等,有些学生独立承担工作任务的时间会一拖再拖。这时候,指导教师需要对学生进行教练式指导,和学生一起明确能够独立工作的目标和要求,启发学生去审视自己的工作能力存在哪些不足,差距究竟在哪里,再一起分析达到独立工作的要求还需要补充哪些方面的知识和技能,需要师傅做哪些方面的具体指导,必要的时候再请师傅给予细节方面的演示和讲解,请师傅在场进行多次操作等。有必要的情况下,学校指导老师跟着学生一起学习,从细节上帮助学生提高工作能力。

第四,辅助学生由实习顺利过渡到就业。顶岗实习结束前 1 个月左右,学生将进入实习总结阶段,在这个阶段学生需要完成实习总结,企业师傅和指导教师合作为学生评定成绩;学生确定就业单位和岗位,签订就业协议并进行就业派遣。因实习即将转向就业,学生很容易再次出现较大的思想波动,比如是否还在实习单位就业、是否更换一个单位工作、前期太累是否回家休养……,这一阶段的指导相当重要,学生身心比较疲惫,指导老师如果能给予精神上的支持,学生会更容易完成实习向就业的过渡。教师可以帮助学生一起分析就业和实习的不同,分析实习单位和其他单位各自的优缺点,确定更适合学生本人的正式就业单位,当然也需要提醒学生就业初期可能面临的困难等等,以便学生就业后能够更好地应对。

三、基于教练技术的高职顶岗实习指导模式的应用

顶岗实习是学生能否适应社会、能否顺利进入社会的关键时期,当学生出现迷茫、困惑、焦虑、无助的时候,指导教师的背后支持将起着举足轻重的作用。下面以一位曾参加过顶岗实习并遇到困难的学生为例,说明顶岗实习指导 SAFE 模式是如何应用的。

学生李友(化名),平时性格内向,不擅言辞,遇事有些犹豫不决;平时学习还比较自觉,作业考试都能合格,成绩中等偏上;比较适应学校的学习和生活节奏,对即将进入企业的顶岗实习有一些不安和焦虑。在指导教师与顶岗实习学生的见面会上,指导教师觉察到李友有一种郁闷的情绪,会后单独找他交流。

老师:“李友,最近有没有遇到什么不开心的事呀?”

李友:“没有什么不开心的事。”

不爱说话的李友,不会轻易打开心扉,所以指导教师还需要更加关注他,并付出耐心。

老师:“近期,我了解到你的专业课程学得还不错,作业、考试都顺利过关,班主任老师交待给你的任务都完成的不错。”

李友:“嗯,还行吧。老师,就是最近有一件事比较烦。”

通过关注和鼓励,让李友体验到老师对他的尊重和重视,放下防备心理。

老师:“你说说看,什么事情让人心烦?”

李友:“马上要去顶岗实习了,我很纠结,不知道去哪儿好。公司 A 虽然待遇挺好的,但要倒班,听学长们说,倒班很累的;公司 B 不用倒班,但离学校和市区太远了,比较偏僻;公司 C 据说生活条件不错,也挺轻松的,但就是工资低,所以我一直确定不下来去哪里实习。”

老师:“哦,你心里已有‘待遇’‘工作强度’‘地理位置’‘环境’等考虑因素了,那你对自己未来工作和生活是怎样打算的?”

教师开始将谈话的焦点引至目标设定。

李友:“工作上,收入高、技术好,受领导赏识;生活上,家庭和睦,经济不愁。”

老师:“有了目标,你自己具备哪些方面的优势或长处去实现它呢?”

李友:“我比较喜欢在安静的环境里,做好自己的事,自己钻研点儿什么。”

教师引导李友针对自己的目标分析自身的情况。

老师:“三个公司我都比较了解,公司 A 要一线操作员岗位,主要与同事们一起合作完成规定的生产任务;公司 B 要实验室岗位人员,按项目分配任务,每个人负责完成自己的项目;公司 C 是订单式任务,有时候会忙一些,但没有订单时会没事做,比较轻松但收入肯定不会太高的。”

李友:“老师,您这么一分析,我知道自己该怎么选了,公司 B 对我更适合一些,虽然有点偏,但也便于我能沉下去做好手头上的事。”

李友根据自己的性格特点,做出了选择。

李友:“老师,那我再回去仔细研究一下这三家公司的网站,本周内确定实习单位,签订实习协议。”

三天后,学生把实习协议交给了指导老师。按照企业入岗时间,李友进入了公司 B,在实验室跟着师傅学习根据项目做实验。第一周,李友在周记中兴奋地告诉指导老师他的实习岗位是怎样的,工作任务是怎样的,内心充满期待。第二周,李友谈到他跟着师傅做具体的实验,感到自己有许多不懂的东西需要学习。第三周,周记中的李友情绪明显有些低落,新环境产生的不适应感体现在字里行间。为了帮助李友能渡过这段适应期,指导老师专程来到公司 B,利用李友下班后时间进行了一次当面交流。

李友:“老师您来看我,本来应该是件很高兴的事,但我不知道为什么高兴不起来。”

老师:“是什么让你开心不起来,是新环境吗?”

李友:“老师,我都呆不下去了,当时选这个单位

就是个错误!”

李友的不良情绪爆发了,一脸的沮丧,指导老师理解他是对实习环境的不适应造成的,所以先要帮助他处理一下情绪。

老师:“在一个不舒服的环境里工作,确实无法让人开心。”

李友:“是呀,老师,你不知道,我的师傅根本就不理解我。我刚来,对岗位工作不熟悉,所以一直要问这问那,特别想弄明白实验原理,但他很不耐烦,让我按照他说的做就行了,所以我做的实验总是不顺利,但又不敢问他。”

指导老师看到李友的情绪得到了缓解,开始讲述不满意的地方,便有意识地为李友分析目前的状况。

老师:“在实习中提出问题是一个很好的习惯,你这样做对自己专业能力的提高很有帮助。师傅对你问问题表示不耐烦,或许他也不太懂其中的原理。”

李友:“老师,还真是,他实验技术是很好的,但原理几乎不提及。”

老师:“那你们部门有没有学历比较高的技术人员?”

李友:“有的,我们部门经理是博士呢,不过他比较忙,在部门的时间不多,一般一周 2~3 天,但在部门里时,他会给我们开会,讨论一些问题。”

老师:“那他有没有时间解答一些问题呢?”

李友:“他在部门的时候是有时间的。老师,经您这么一提醒,我有办法了,实验技术我可以请教我的师傅,实验原理可以请教部门经理。”

看到李友找到了解决问题的办法,指导老师趁热打铁。

老师:“那你具体打算如何做呢?”

李友:“我可以把一周的问题记录下来,然后趁他在的时候向他请教,他对下面的人态度还是挺好的,而也懂得比较多。”

大家在轻松愉快的气氛中结束了这次谈话。后来几周,李友在周记中写得最多的是学到了哪些岗位技术,指导老师心里明白李友已经适应了实习岗位。

三个月后,李友已经能够独立承担一些项目的实验了。实习结束后,经过他反复比较,最终还是留在了公司 B 就业了,一年半后,他升职为一个项目组的小组长了。

使用顶岗实习指导 SAFE 模型,指导老师在顶岗实习指导过程中更有思路和方法,经过启发,学生能更好地明确自己的目标,看到自己所拥有的内外外部资源,从而找到解决问题的办法,并能够较好地付诸行动。

教练技术的应用,不仅可以帮助企业获得更好

的经济效益,也可以用于学校教育教学工作中帮助学生们成长成才。

参考文献:

- [1] 陆水.国内“教练技术”发展新趋势[J].企业培训,2016,(11):46-47.
- [2] 范晓禹.企业教练技术再认识[J].创新科技,2013,(11):46-47.
- [3] 闫威,刘智慧,彭勇.发展性企业教练理论及其新进展[J].科技进步与对策,2010,(7):145-148.
- [4] 揭平英.基于教练技术的职业院校教练型导师制的探索[J].中国职业技术教育,2014,(15):47-51.
- [5] 朱红,闫广芬.基于教练技术的大学生生涯辅导模式构建与应用[J].高校教育管理,2012,(2):85-90.
- [6] 约翰·惠特默.高绩效教练[M].北京:机械工业出版社,2017.
- [7] 吴君,陈开考,谈黎虹,等.高职顶岗实习过程管理有效机制研究[J].职业技术教育,2012,(2):54-56.

[责任编辑:陶济东]

Construction and Application of the Teaching Model of Higher Vocational Posts Based on Coaching Technology

GU Zhun, JIA Hong-sheng

(School of Medicine and Technology, Suzhou Chien-Shiung Institute of Technology, Taicang215411, China)

Abstract: Coaching technology has been widely used in enterprises and has been extended to the field of education and teaching. On the basis of the GROW model of the core technology of coaching technology, the SAFE model of high-level post internship guidance is constructed. According to this model, the instructor can conduct internships from four aspects: selecting internship units, adapting to internship positions, independently undertaking work tasks, and smoothly transitioning to employment, which can guide the teachers to help students clear their goals, sort out the status quo, find solutions to problems, and be able to act well.

Key words: Coaching skills; higher vocational colleges; internship; guiding mode

(上接第 28 页)

An Empirical Study on the Development of the “Three Sessions and One Lesson” System in the Party Branch of Colleges and Universities——Taking Z University as an example

NIE Si-wei

(Qiushi College of Zhejiang University, Hangzhou310058, China)

Abstract: The “three sessions and one lesson” system is an effective internal Party organization life system proved by long-term practice. It is a concentrated expression of the political superiority and organizational superiority of the Chinese Communist Party. In the process of building a socialist university in China, we must uphold the Party’s leadership over the university and adhere to the Party’s organizational construction centered on the “three sessions and one lesson.”

Key words: Colleges and universities; “three sessions and one lesson”; teaching party branch