

试论中职教师在岗位实习生态系统中的角色适应

于秀琴[#], 韩守金[#]

江苏省金坛中等专业学校, 江苏常州, 中国

[#]共同第一作者

【摘要】中职学校岗位实习是培养技术技能人才的实践教学环节。实习管理教师会面临中职教学环境下的特殊困境,即既要组织实践教学,培养学生的职业能力,又要花费大量精力维护实习系统稳定,保证实习过程顺利进行。从生态系统观念看,中职岗位实习是在职业教育系统与产业系统融合交汇的环境里形成的一个教学生态系统。中职教师在生态学视域下对自身的系统角色加以理解,有助于认识和提升自我,走出现实困境。研究者以中职教师的视角展开岗位实习教育叙事,讲述中职学生从学校走向社会的故事。叙事重点关注个体的行为选择和内心感受,并在教育生态学的理论层面剖析系统中不断发生的故事和现象(包括一些负效应事件)。研究者通过经验总结和理论反思去寻找维护班级实习系统稳定的一般策略,以及特殊情境中处理一些棘手问题的关键因素。

【关键词】中职教师; 岗位实习; 教学生态系统; 教育叙事

1. 引言

中职学校岗位实习作为技术技能人才培养的关键环节,既是职业教育与产业融合的微观实践,也是教师面临多重角色挑战的生态场域。在这一系统中,教师需兼顾实践教学、学生职业能力培养及系统稳定性维护,其角色定位直接关系到实习成效。然而,实习环境的动态性与复杂性常导致教师出现“失位”“移位”或“越位”等角色失当现象。本文基于教育生态学视角,通过旅游服务专业实习的叙事分析,探讨教师如何在产教融合的生态机制中重构角色——从系统稳定的“维护者”、目标的“调适者”到环境中的“激励因子”,从而化解困境,促进学生与环境的共生发展。

2. 岗位实习教学生态系统

依据教育部发布的《职业学校学生实习管理规定》,职业学校学生实习是指“职业学校学生按照专业培养目标要求和人才培养方案安排,由职业学校安排或者经职业学校批准自行到企(事)业等单位进行职业道德和技术技能培养的的实践性教育教学活动”。岗位实习是指“具备一定实践岗位工作能力的学生,在专业人员指导下,辅助或相对独立参与实际工作的活动。”^[1]

岗位实习是适用职业教育产教融合生态理论的一个特殊教学生态系统。

教学生态系统是由学生、教师、教育环境要素等构成的,按照特定结构,遵循学与

教的规律,以促进学生发展为目标的人工生态系统^[2]。岗位实习教学生态系统的特殊性在于它与职业实践紧密结合,是职业教育系统与产业系统等融合交汇的系统里形成的一个有相对边界的子系统。

产教融合是国家职业教育改革的宏观布局,它在微观层面上可以解读为“一种人才培养模式、专业发展模式、课程教学模式”^[3]。这个层面上产教融合所关注的人才培养具体环节和过程与职业学校岗位实习的实践性教学性质及其主体、结构、功能等都可以对应上。可见,岗位实习乃是当前产教融合生态系统的一种微观形态,是职业教育产教融合生态机制具体的发生端。

主体组分与环境组分是生态系统的结构要素,主体和环境组分的类型、数量、空间布局、作用关系等构成了该系统的内部结构^[3]。岗位实习生态系统包括企业、职业学校、企业指导教师、实习指导教师、学生、家长等主体和环境组分。主体和环境是“相对”的,把学生、教师、企业中的任何一个要素作为“主体组分”,则其他要素就成为系统的“环境组分”^[3]。一个职业学校的岗位实习又包含了系部、班级、工作小组等形成的各级子系统。

岗位实习生态系统的主要功能是培养合格毕业生。组织开展学生实习应当坚持立德树人、德技并修,遵循学生成长规律和职业能力形成规律,理论与实践相结合,提升学

生技能水平,锤炼学生意志品质,服务学生全面发展^[1]。

3.教师在系统中的角色失当

系统主体找准自己的角色,才能发现真相,把握存在的意义和目标。中职实习管理教师要认识自己的角色处境,理顺工作关系,避免角色扮演失当。

以教育生态学来看,教师的角色失当源于自身与环境不融洽。主体在生态系统中的角色即“生态位”,生态位的实质是物种在特定生态系统中所具有的角色地位、营养关系和功能关系等,反映出该物种与环境、其他种群之间的各种生态关系与作用^[1]。在职业学校的一般教学生态系统中,教师是系统的设计者,还是系统的评价者与调控者,这是教师作为系统主体的“基础生态位”^[1]。岗位实习转换到了全新的、更大的社会生态系统里,系统关系由简单到复杂,由稳定到随机。教师的各项主体角色都应该重新审视,要基于新系统中教师的“实际生态位”^[1]调整目标和理念,完善过程与方法。教师角色滞后于系统变化,就会出现各种角色失当。例如,收集实习材料是实习过程中一项繁琐的工作,需要教师反复解答实习要求和材料填写规范,并按时收齐材料。有的教师习惯于采用简单粗暴的态度催缴材料,对不能及时上交材料的学生缺少关心和指导,这便是教师在生态关系中的“失位”。再如,学生在选择实习单位时倾向于自主决策,或响应其他信息源的建议,这反映新系统环境的竞争关系下教师从“主导地位”转换到“次主导地位”的“移位”。有的教师会以“不发毕业证、不准毕业”等说辞迫使学生放弃自主选择,从而减轻实习管理的负担,这属于教师在角色地位上的“越位”。教师角色失当会让工作陷入困境,产生分歧和内耗,不利于实现“自身对于整个生态系统的功能”^[3]。

如何找准教师的角色,教师该以何种方式、何种行为去影响系统,这需要在实践中去寻找答案。下面就我校今年旅游服务专业的岗位实习展开叙事。

4.关于教师角色定位的叙事

2024年元月初,在经过“自主选择实习单位”、“学校推荐实习单位”、签署岗位实习《三方协议》、签署《丙方法定监护人知情同意书》等环节后,学生陆续去实习单位报到,开始实习。我们班是中职旅游服务

和酒店管理专业,多数学生的实习岗位是酒店服务员。

4.1“负效应事件”及系统稳定的“维护者”

岗位实习不是童话般地奔向远方,实习生面临的是长时间的辛苦磨砺,班级管理教师则要应付接踵而至的负效应事件。W同学的爸爸来电话,抱怨S酒店的集体宿舍不提供厚被子,我答应他找单位经理协商一下。H同学家里厨房失火,她不慎烧伤了左手。她的手肿得很夸张,无法进行岗位操作。我好言安慰,再请示学校管理员,决定让她长期修养,待伤愈后再完成实习。

T酒店在两周内辞退了我们班两名实习生。Q同学因过于内向沉默、工作表现不佳被辞退。前台经理评价Q同学不善于跟人打交道,不适应服务行业;餐饮部反映Q同学个性不讨喜,学业务上手慢。我劝说Q同学改变一下去适应工作,Q同学却说她不喜欢这里,不打算继续干下去。Y同学因上班时间在员工宿舍睡觉被辞退。人事经理反映他工作不上心,在餐饮部上班一个多星期,动辄请假,没干几天活。我找到Y同学谈话,他没有什么反省,说的都是为自己开脱的理由。我与家长交接,安排两位同学在家休整一段时间。

自然生态系统中有一种“个体水平”的“适应-调整稳态机制”,生物个体会通过生理特性改变、食性改变、形态改变、行为改变、遗传基因改变等去主动适应不同生态环境,从而保持自身生命的延续^[3]。这个理论迁移到岗位实习生态环境中,即实习生遵循个体“适应-调整稳态机制”,融入企业制度和文化环境,才能立足于企业,获得自身发展所需的环境支持。T酒店在管理上以企业利益为导向,对员工容忍度较低,实习生对此缺乏感知和适应能力,从而导致“互不相容”的结果。这不是偶然个例,而是一种典型的负效应现象,它反映了实习系统自发的“适应-调整”会产生不顺畅,教师应当在个体适应环境的过程中扮演重要角色。

首先,在岗位实习的“适应-调整稳态机制”中,教师要做系统环境的“研究者”。教师应以一种变化发展的态度来对待实习工作,企业成为岗位实习的主要发生环境,教师就应去调查研究企业环境。教师要调研企业工作环境、生活环境、健康与安全保障、实习岗位和工作内容、薪资与工作时间、实习保险等等;了解企业的资质、诚信状况、

管理制度、人员构成和企业文化。教师做好功课才能清醒地走进企业,才能为学生增强环境感知提供帮助。其次,教师要当好系统秩序的“维护者”。实习生分散到不同企业,形成一个个结构简单的子系统。这些子系统很脆弱,能否持续取决于个体和环境的互动。有的实习生状况百出,行为选择与企业利益目标严重相悖,这会导致系统机制失效。教师应对此充分预估,及时掌握,拿出有效措施维护系统的稳定性。

个别班级在岗位实习中的负效应事件可能会层出不穷,这是中职教师面临的现实困境。教师要妥善处理各种偶发事件,还要在纷扰中理清头绪,避免遗漏实习工作的重要细节。比如,自主实习的学生长期远离教师监管,很可能涉及严重不良行为。教师要足够警惕,不能对一些不好的苗头视而不见。

4.2 “欣喜的感觉”及系统目标的“调适者”

H酒店位于闹市区,薪资待遇较好,班里有6人在该酒店实习。我将借助一次亲友聚餐去现场了解实习生的工作状态。我设计了访谈方案,事先告知消息,征得学生同意。

我在晚餐时间到达,酒店比较繁忙,一楼大堂客来人往。实习生见到老师,都是露出惊喜活泼的表情。X同学是迎宾员,她仪表端庄,一路引导宾客进入楼上包间。店内整洁精致,布置有序,用餐的包间装饰豪华,色彩明亮。M同学是楼层的传菜员,他在班级群自称是最辛苦的一个。他身着西装,推着餐车在楼道里穿梭,干劲很足。我在包间里见到了C同学,她和一位“老员工”搭档服务。楼层里两个相邻包间设置一个服务员工位,由两个服务员合作照看。用餐开始后,亲友们边吃边聊,包间里气氛热烈。C同学是班里基础较好的实习生,她话不露怯,姿态端正,上菜和分菜时操作熟练。我注意到C同学做的工作明显更少,包间里的服务和对客交流主要由那位“老员工”完成。“老员工”其实也是个年轻女孩,她动作娴熟,应答得体,神态轻松又友善。

就餐间隙,其余的实习生抽空来打招呼。我到包间外和他(她)们简短交谈,按计划叮嘱了工作态度、人身安全和实习材料提交等问题。我问C同学是不是主要服务隔壁包间,C同学说两边一样,都是那位“老员工”承担了主要工作。C同学表示要向“老员工”学习,学会自己挑大梁。

用餐结束后服务员礼貌送客。我向C同

学询问了酒店的管理制度,并采集了一些实习生工作群的信息。我得知H酒店有严格的电子考勤管理,不定期地进行前厅、餐饮和客房业务的集中培训。

实习指导教师要到不同的实习现场进行体验,各个实习酒店环境不尽相同,实习生的状态也差别较大。巡访过程中,有多个像H酒店这样的实习单位给我带来欣喜的感觉。其共性是实习生有长远、清晰的职业目标,积极务实工作,为企业带来活力和效益;企业则有优质的资源环境,为实习生成长提供“营养”支持;个体与环境正向结合、融合共生,系统达成最优功效。

在正常发生、稳定发育的实习生态机制里,教师能专注地为实践教学服务。教师能将全体实习生纳入系统目标,成为系统目标的“调适者”,或者个体目标的“引导者”。首先,教师要引导学生将个人的诉求向系统整体目标归拢。职业教育以培养技术技能型人才为目标,教师要带领学生适应新职业要求,了解工作岗位的变化和企业人才需求的标准,让学生的职业规划“符合社会与组织的需求”^[4]。其次,教师应针对不同主体的自身条件和表现状态,引导建立符合个人实际的具体成长目标。譬如在T酒店遭遇辞退的Q同学和Y同学,他们眼下应以“能够毕业”作为最切实的目标,专心寻找合适的岗位完成实习;在H酒店等单位表现出色的那批实习生则要致力于成为“德技并修”、“职业能力强、综合素质高”的技术技能人才^[5],锻炼出“胜任未来职业发展需要的劳动态度、职业道德、专业理论知识、技术能力、创新素养”等^[3]。再次,从系统内信息传递和能量转换的角度,“目标调适”还要关注个体的变化、个体间的相互作用。个体在环境中成长,一个实习小组内的个体会有差异性并互相影响,不同的实习小组也会互相比、互相激励。教师应该因势利导,鼓励每一个小组、个体向着自己“最近发展区域”的目标去发展提升^[4]。

4.3 “始料未及的事件”及系统中的“激励因子”

M酒店位于经济开发区,年底生意兴旺。酒店管理有序,人事部制定规章制度、推广企业文化,各部门经理指导和分配实习生的具体工作。我们班有四位女生在这里实习,一名中餐厅服务员,一名西餐厅服务员,两名客房部服务员。这个实习小组的工作按部

就班,让我比较放心。然而就在年后,该组的实习生集体提出辞职,她们在电话里哭诉工作累、工资低,还受到责骂。这是我始料未及的,我赶紧和Y老师组队,再次探访M酒店。

Y老师班上有一人在前台接待处实习,表现稳定。我们班有两人休假,我只见到了在西餐厅的L同学和在客房部的D同学。M酒店的环境设施优良,实习生服饰统一,训练有素。我和Y老师分别与实习生交流,询问了她们每天的工作细节,核实几人辞职的理由。我们与对接巡访的客房部经理交谈,了解到春节前后酒店业务忙,各部门都满负荷工作。经理还提到了酒店的调岗制度,酒店对表现不佳的员工进行部门间的调岗,多次调岗还不能适应的员工会被淘汰。我们班L同学在西餐厅表现良好,另外三人经历了调岗。

M酒店在节后一段时间业务量大、工作累、工作要加班加点,这便是实习生要辞职的客观原因。这涉及政策规定的实习生权益方面的问题,我只能让实习生自己决定去留。最终,只有L同学留下继续实习,另外3人坚持辞职了。

M酒店具备比较理想的环境要素,但还是发生了实习生集体辞职的负效应事件,这说明主体与环境的关系是动态转换的。当系统环境的条件支持不可持续时,主体会逐渐产生不满情绪,环境对于主体的作用由支持转换成抑制^[6]。事实上环境的抑制作用和系统的动力机制总是并存的,即环境对主体既发生抑制又产生激励^[6],其作用结果因人而异,视具体情境而定。D同学等三人坚持辞职,这与春节期间工作强度的增加有关,是环境的抑制作用累积到一定程度、个人无法承受的结果;三人辞职,L同学选择留下,这显示了实习生个人特质的差异。

教师对此事件始料未及,表明教师在系统培育中“失位”了。教师不能认为环境条件良好就可以置身事外,而是要参与到系统的交互作用中,成为促进主体发育成长的环境因子^[7]。具体来说,教师应该成为系统中的“激励因子”。首先,教师要帮助学生克服实习环境的抑制作用。教师要研究学生个体特质,研究环境,找到让学生产生不满情绪、发生抑制作用的因素,告诉学生工作中将要面临的困难,以及坚持到何种程度能克服困难等等。其次,教师要调动环境的激励

因素。系统的“自组织”机制会产生激励,但学生对企业并不能完整地认知,他们这时候最大的感受是“累”。教师需要把企业的优点告诉学生,把预期的物质和精神上的回馈展示给学生,让他们产生认同感和成就感。再次,教师要促成学生的自我激励。学生局限于自己的利益诉求而做选择,教师不要强求改变学生的利益目标,而是要在学生的关切点上寻找平衡,在更高的站位上,以正确的价值观、人生观指引学生,让学生产生自我激励^[9]。

5.关于学生主体意识的考量

三月依旧寒冷,我开车去郊区探访养伤的H同学。年前家里厨房失火,H同学不慎烧伤了左手。她们家原籍云南,父母长期在这里工作,租住一栋两层的村民自建房。进门后,H同学的弟弟向我问好,他上完初中准备打工了,这会儿凑着客厅一个电热炉打游戏。父母正在工厂上班,家里只有姐弟俩。屋内陈设简单,生活用品和劳动工具随意摆放,带有淳朴的生活气息。厨房里有灶具和碗盆,梁上挂着熏制的腊肉,年前的失火不算严重,里面都清理干净了。H同学坐着小凳伏在小桌上填写一些实习材料,边写边和我聊几句。我坐在电热炉旁观察,她已经伤愈了,手没有浮肿,结痂已经脱落,手背有一片疤痕。H同学提供的病历和单据显示的是轻度烧伤,主要通过外敷和口服消炎药治疗,有居民医保报销,花费不多。H同学希望尽快上班,我帮她联系好了原先的实习单位,她显得非常感激。

回程路上原野辽阔,复苏的草木迎着春寒绽放生机。我对H同学即将重回实习岗位感到宽心,实习工作很难说全盘尽在掌握,每一个积极的信号都令人鼓舞。

这趟行程让我再次审视了教师在实习环境中的角色。每个实习生都是鲜活的个体,不是机械的工作对象。有的实习生(如H同学)非常需要老师的关心和指引,有的实习生(如Y同学)却尽量回避老师,还有的两种心态兼有。教师应结合实习生的现实需求和主体意识考量自身存在的意义。教师会出于职业本能严格要求实习生,诸如不允许学生有思想和行为的偏差、不允许自己有工作失误、不希望受到来自管理层的“差评”等等。教师不断将自己的焦虑转嫁给教育对象,忽略其主体意识和实质需求,这便造成学生与教师的疏离甚至对立,形成教师在实习环

境中的所谓角色困境。我们还在职业实践之余进行研究和反思,寻找塑造角色的有效方法。但无论是经验层面的具体方法,还是理论形态的方法论成果,都只能给角色“增添气质”,“升华其灵魂”^[8],绝不会完美。事实上没有一劳永逸的方法,每个人的角色要在具体的时间、地点和条件下生成。我们不执着于完美,把目光关注到每天的经历、每件事的过程和每个人的感受上,才能发现真实的他人和自我,才能拥有走出困局的淡然平和。

6. 结论

岗位实习生态系统的稳定运行依赖于教师角色的动态适应与功能发挥。研究表明,教师需超越传统主导者身份,通过研究企业环境、调适个体目标、激活激励因子等策略,在多元主体交互中实现系统平衡。无论是应对负效应事件,还是引导学生主体意识觉醒,教师的角色价值体现在对生态关系的精准把握与灵活干预。这一过程无标准答案,唯有在具体情境中不断反思实践,才能弥合教育理想与现实差距,最终推动职业教育产教融合向更深层次发展。

参考文献

[1]教育部等八部门.关于印发《职业学校学生

实习管理规定》的通知.职教成〔2021〕4号

[2]吴济慧.未来视角下职教教师教学设计的生态逻辑.江苏理工大学,江苏省金坛中等专业学校现场讲座,2024-08-29

[3]吴济慧.职业教育产教融合的生态机制与测评研究[D].湖南农业大学,2021.

[4]王姗姗.浅议大学生就业工作中职业生涯规划的目标设定[J].就业与保障,2023(09):142-144.

[5][1]刘克勇.职业教育一体化人才培养体系的构建与运行[J].中国职业技术教育,2022,(07):5-10.

[6]双因素理论的创始人——弗雷德里克·赫茨伯格[J].现代班组,2011,(03):27.

[7]吴济慧.职业教育产教融合的生态机制与测评研究[D].湖南农业大学,2021.

[8]蔡春.“叙述”“故事”何以称得上“研究”——论教育叙事研究的基本理论问题[J].首都师范大学学报(社会科学版),2008(04):125-130.

[9]肖霞,贺定修.利益相关者理论视野下的高职教育顶岗实习[J].教育与职业,2016,(20):103-106.