

通过教练文化激发学习者的能动性

辛晓明

(常州外国语附属双语学校 江苏 常州 213000)

【摘要】学习者社区是指由学习者及其辅助者(包括教师、专家、辅导者、同伴等)共同构成的团体,他们彼此之间经常在学习过程中交流,分享各种学习资源,共同完成学习任务,因而在成员之间形成了相互影响、相互促进的人际关系。在国际文凭项目(简称IB)教育理念中,学生的能动性通过发言权(Voice),选择权(Choice)和主导权(Ownership)三方面或途径实现。本文把教练文化和学习者能动性建立联系,尝试通过教练文化中的共同价值观,沟通艺术,同理心,消除偏见等途径激发学生充分发挥发言权,选择权,主导权,从而激发学生的能动性。

【关键词】教练文化;能动性;学习者社区;价值观

Agency一词在各大翻译系统中,主要含义是:一,代理机构,服务机构;二,政府专门机构,政府内的局,部,处。在学术领域,不同的学科类别对Agency又有不同的界定。在社会科学中,能动性是个体独立行动和自主选择的能力。在心理学中,能动性意味着感知和改变主观环境的能力。在教育领域中,IB文件有这样一段文件描述:具备能动性的PYP学生,使用自己的主动性和意志,承担责任和主导学习。”在IB课程框架图中,更是明确指出,学生的Agency(能动性)可以通过通过发言权,选择权,和主导权三方面或途径实现。

教练(Coaching)缘起上世纪70年代的美国,是一种新兴的、有效的管理技术,能使被教练者洞察自我,发挥个人的潜能,有效地激发团队并发挥整体的力量。国际教练联合会(简称ICF)定义:教练(Coaching)是教练(Coach)与自愿被教练者(Coachee),在人格深层次的信念、价值观和愿景方面相互联结的一种协作伙伴关系。

本文将会分析教练文化和学习者能动性之间的联系,论证通过教练文化中的共同价值观,沟通艺术,同理心,消除偏见等途径激发学生充分发挥发言权,选择权,主导权,从而激发学生的能动性。

一、努力构建共同价值,达成共同协议

心理学家皮亚杰指出,儿童的道德发展是由他律逐步向自律、由客观责任感逐步向主观责任感的转化过程,分为四个阶段“自我中心阶段”或前道德阶段(2—5岁)第二阶段为“权威阶段”或他律道德阶段(6—7、8岁);第三阶段为“可逆性阶段”或初步自律道德阶段(8—10岁);第四阶段为“公正阶段”或自律道德阶段(10—12岁)。

柯尔伯格道德在芝加哥大学攻读心理学时,受到皮亚杰理论的启发,对儿童面对伦理困境所作的反应产生了强烈的兴趣,在写作的博士论文中,创立了这一理论,概述道德发展的阶段。柯尔伯格用故事进行调查研究,发现儿童道德判断可分为三种水平,每种水平又有两个阶段,总共分做六个阶段。

乔希希普在《解码青春期》一书中,对青春期的不同阶段准确地进行了解读。

根据以上理念,我们可以看出学生的道德价值观发展存在差异,作为学习者社区中的教育者我们要规范学习者的道德行为,引导学习者树立正确的价值观。

罗克奇于1973年提出的价值系统理论认为,各种价值观是按一定的逻辑意义联结在一起的,它们按一定的结构层次或价值系统而存在,价值系统是沿着价值观的重要性程度的连续体而形成的层次序列。他提出了两类价值系统:

终极性价值系统,用以表示存在的理想化终极状态或结果,包含的内容有:舒适的生活、振奋的生活、成就感、和平的世界、

美丽的世界、平等、家庭保障、自由、幸福、内心平静、成熟的爱、国家安全、享乐、灵魂得到拯救、自尊、社会承认、真正的友谊、智慧。

工具性价值系统,是达到理想化终极状态所采用的行为方式或手段,包含的内容有:有抱负、心胸宽广、有才能、快活、整洁、勇敢、助人、诚实、富于想象、独立、有理智、有逻辑性、钟情、顺从、有教养、负责任、自控、仁慈。

在IB国际教育中,IB对学生的培养提出过培养目标,我们称之为“十大培养目标”,Inquirers探究者,Thinkers思考者,Communicators交流者,Risk takers敢于冒险的人,Knowledgeable知识渊博的人,Principled有原则性的人,Caring富有同情心的人,Open-minded心胸宽广的人,Well-balanced全面发展的人,Reflective善于反思的人。如果用罗克奇的价值观点对IB十大培养目标进行分类,我们会发现属于终极性价值观是:Inquirers探究者,Thinkers思考者,Communicators交流者,Risk takers敢于冒险的人;属于工具性价值观是:Knowledgeable知识渊博的人,Principled有原则性的人,Caring富有同情心的人,Open-minded心胸宽广的人,Well-balanced全面发展的人,Reflective善于反思的人。

许多学校制定的中小学守则,对学生的行为习惯提出了非常具体的要求,在一定范围内起到了重要的规范作用。但是在实践过程中,越具体的规则所规范的行为就越具体,很难与学生的日常行为完全匹配。本研究寻访考察南京游府西街发现优秀班级的共同契约由师生共同建立,比如有的班级契约为“静,净,敬,竞”,它简短有力,但覆盖面却很广,而且在执行过程中不断被强调和重复。据于此,在学习者社区,我们也可以遵照这种逻辑建立班级或其他组织的共同契约或共同的价值观取向。比如利用IB十大培养目标或IB五大技能,遴选出属于班级或组织的共同契约或共同价值观取向。

在IB学习者社区,执行和使用共同契约或共同价值观是重要的一步。通过实践总结了一条标准,这条标准成为“PDCA”。P代表Plan计划,D代表Do执行,C代表Check检验,A代表Action行动。

Plan 计划	Do 执行	Check 检验	Action 行动
为什么需要班级契约?	每日常规是否执行?	是否存在遗漏?	班级契约与每日常规建立联系
它应该突出哪些方面?	教师执行情况如何?	是否还有更好的标准?	不同时期,不同的侧重点?
学生是否认同吗?	学生遵从情况?	是否执行?	反复强调

二、积极沟通，善于提问

根据CMOE（管理与组织效能中心）调查显示：作为一个领导者，你会经历很多形式的沟通来支配你的一天，该研究表明，无论是口头、面对面的交流、电话会议还是电子邮件，领导者们80%的时间都花在了沟通上。教育者常常扮演着引导者，领导者的角色，因此对我们来说，沟通是非常重要的工作手段。

乔哈里视窗（Johari Window）是一种关于沟通的技巧和理论，也被称为“自我意识的发现——反馈模型”，中国管理学实务中通常称之为沟通视窗。视窗理论将人际沟通的信息比作一个窗子，它被分为4个区域：开放区、隐秘区、盲目区、未知区，人的有效沟通就是这四个区域的有机融合。

根据乔哈里视窗理论我们反思与学生沟通过程中存在的问题，我们通常习惯于让学生明白老师说什么，却忽略了自己说清楚了什么，学生想表达什么。本研究根据实践总结了一些方式方法：一，在沟通过程中，要善于提问，问题要简短有力；二，沟通过程中尊重客观，给出细节和证据；三，引导学生积极思考，运用成长思维；四，在处理棘手问题时，做好笔录，把沟通谈话过程中的积极要素反馈给学生；五，与学生共同反思，并提出建议和修正途径，激发学生的潜能。

加州大学教授梅拉比（Merapi）提出“7-38-55”规则：7%的信息是通过语言表达的，38%的信息是通过语调表达的，55%的信息是通过肢体和表情表达的。为此在与学习者沟通过程中，我们要尽可能综合各种要素完成沟通。引导学生宣泄发牢骚，聆听学生内心的真实想法，从而激发学生的发言权；询问学习者的目标，包括个人目标和共同目标，从而激发学生的发言权，选择权；引导学生如何发挥个人优势或团队强项，从而激发学生的主导权。通过以上策略和方式，坚定共同价值观和执行共同契约。寄予什么样的期望，就会培养什么样的人，这在心理学中成为“罗森塔尔效应（Rosenthal Effect）”。

三、赋予学习者同理心，给予情感关怀

同理心（Empathy），亦译为“设身处地理解”、“感情移入”、“神入”、“共感”、“共情”。泛指心理换位、将心比心。亦即设身处地地对他人的情绪和情感的认知性的觉知、把握与理解，主要体现在情绪自控、换位思考、倾听能力以及表达尊重等与情商相关的方面。

与同理心（Empathy）相关的概念还有忽略（Apathy），同情（Sympathy）。同上，同理心可以定义为理解和分享他人的感受，忽略可以定义为对一个话题缺乏兴趣或热情；同情心可以定义为承认情感困境，并提供安慰和保证。三者之间的差别是，同理心会尽量帮助他人解决问题；忽略不关注问题，对问题带来了积极作用；同情心对解决问题给予一定的积极性，但不解决问题。三者没有绝对的是非对错，在面对学生管理和沟通中遇到的不同案例或情景，可以合理使用同理，忽略，同情。作为学习者社区的施教者，我们有时候要帮助学生解决问题，为学生提供路径，协同学生解决问题；面对无原则，无底线的问题，我们作为是觉者要学会忽略；还有时候要及时赋予同情心，也鼓励学生自主解决问题。

同理心就是站在对方立场思考的一种方式。在既定已发生的事件上，把自己当成是别人，想像自己因为什么心理以致有这种行为，从而触发这个事件。因为自己已经接纳了这种心理，所以也就接纳了别人这种心理，以致谅解这行为和事件的发生。

赋予同理心有六个步骤：

第一，观察学生行为和聆听学生陈述，了解具体发生了什么，其他人怎么看，观察和聆听中他们的肢体语言，学生的具体感受。第二，回忆类似情景；在了解基本情况和问题后，我们回忆自己是否也有过类似的经历。第三，想象和联想；我们如果设身处地的想象，在相同或类似场景我的感受是什么。第四，询问更加具体的细节；进一步沟通，询问与事件或问题更加相关的细节，以便于全面了解。第五，给予关心和情感关怀；通过语言和行动，让学生你很在乎他们的感受和处境。第六，提供解决方案；告诉学生如果是你，你会怎么做；或则共同寻找解决方案，从而激发学生的主导性。

四、总结反思，不断修正

学习者社区中的教练文化，不是一蹴而就形成的，而是需要一个循序渐进，不断完善不断努力的过程。

在IB理论框架下，我们在构建教练文化的过程中，致力于与学生形成共同价值，达成共同协议。这一步明确了学习者社区中的教练文化的走向，有助于IB使命宣言的在学习者社区的落实，有助于IB十大素养的践行，有助于打造学习者社区的未来。

在教导过程中，施教者可以扮演教练角色，善于提问，积极沟通。这一步明确了，学习者社区中的教练文化从何处着手。有助于激发学生能动性中的发言权和选择权。

在教导过程中，施教者作为教练，有时候提问和沟通不一定能逗及时有效。我们也要学会富有同理心，给予学生情感关怀，协同学生解决问题。这一步，明确了学习者社区的教练文化如何有效实施，有助于学生充分发挥主导权，从而激发学生的能动性。

在构建学习者社区中的教练文化过程中，我们需要总结反思得到了什么？并不断修正。在IB理论框架下我们反思是否激发了学生的能动性？在促成共同价值和达成协议过程中，在提问沟通过程中，在赋予同理心和情感关怀中，我们是否具备批判性思维并消除了偏见？消除偏见是批判性思维的重要步骤，在构建学习者社区的教练文化中，我们是否情绪化，是否需要陈述和解释？是否给予了足够的证据？是否存在过度解读？是否隐藏了信息？

在IB学习者社区，通过促成共同价值和达成协议逐步明确构建教练文化的目标，通过有效的提问和沟通着手构建教练文化，通过有同理心的行动和情感关怀深化教练文化，通过消除偏见的批判性思维，完善教练文化。在这些过程中，逐步激发学生的能动性，充分发挥学生的发言权，选择权和主导权。

参考文献：

- [1] Rokeach, Value survey. Sunnyvale, M. CA: Halgren Tests. 1967.
- [2] 皮亚杰著，傅统先译. 儿童道德判断 [M], 山东教育出版社, 1981.
- [3] 柯尔伯格. 道德教育的哲学 [M], 浙江教育出版社, 2003.
- [4] 齐忠玉, 乔哈里视窗沟通法：深层沟通的心理学途径. [M] 中国电力出版社, 2010.

作者简介：

辛晓明，男，汉族，1988年出生，硕士研究生，常州外国语学校附属双语学校。