

# 强化理论在中职教师驻企业管理跟岗实习学生工作的应用探析

莫云 李文灵

(广西机电工程学校 530000)

**摘要:** 跟岗实习是教育部规定的中职学校在校生的必修课,且要求教师带领并驻厂管理。本文描述中职教师在为期5个月的驻厂管理工作中出现的学生工作不积极、常抱怨、不适应、不遵守实习纪律、破坏实习秩序等问题,采用人力资源管理强化理论中的各种方法有针对性地化解具体问题,使得驻厂管理工作稳步有序进行,为中职教师驻厂学生管理工作提供科学合理化的参考。

**关键词:** 强化理论; 中职; 跟岗实习; 学生管理

## 一、引言

2018年7月20日我和另一名老师接到学校商务类专业教学部的指示,带领商务中职1703、1704班、物流中职1702班、网络中职1702班的125名学生到浙江省舜宇光学(集团)有限公司进行为期5个月的跟岗实习。学生实习单位是浙江宁波余姚市的舜宇光学科技(集团)有限公司,该主要从事光学相关产品的开发、制造和销售,目前产品包括光学零件(玻璃/塑料镜片、平面镜、棱镜及各种镜头)、光电产品(手机相机模组及其他光电模组)和光学仪器(显微镜、测量仪器及分析仪器)。学生到达企业后休整一天,就开始组织学生进行入职前期培训、面试、签订合同等工作。在驻厂老师和企业的共同努力下,这批学生除了5个体检不合格之外其他都顺利入职了,开始了他们的正式跟岗实习之旅。

看着学生期待又迷茫的眼神,让我感受到了作为驻厂教师的任务和责任的重任,学生安全、生活、情绪、心理等等问题在今后一段时间内全部由我负责,学生在厂里的表现好坏又直接影响着学校的荣誉和企业的评价。所以我决心竭尽所能把工作做好做细,也为后面过来接替的老师打下良好基础。

## 二、学生基本情况及问题描述

本次来跟岗实习的学生总共125人,成功面试可以入职的120人,根据产线的要求,学生被安排在新厂区上班,但是学生住宿安排在距离新厂区10公里的地方,且地处郊区出行很不方便,上下班和吃饭方面困难较大。学生们的住宿条件还不错,宿舍内安装有空调,学生可以自行使用,但是电费要自己出,厂方包吃两餐。

学生刚来到的第一周内一些纪律问题就开始体现出来,比如晚上宿舍吵闹、上网、不注意宿舍卫生、抽烟、丢失东西等等。针对这些情况,我们反复跟学生强调实习纪律和一些注意事项,同时我们建立了管理交流用的QQ群和主要班干交流群,与班主任交流选好舍长,舍长负责宿舍的值班安排,配合老师的考勤工作,帮助老师一起了解宿舍成员的情况。通过这些工作,学生的情绪基本稳定,只有少数的几个同学跟我提到过想要打退堂鼓。

但是问题集中地出现是在学生正式开始工作的前一周。主要出现的问题有:

1. 学生不会与同事、领导沟通、语气很冲。

商务1704班王丽艳第一天正式上班,在跟班长沟通过程中不注意个人态度,与班长沟通过程中语气较冲、言语上顶撞班长,学生直接被带到管理课教育,并被开除处理。最后联系商家、班主任说明情况,及时买好火车票送她回去。以此为例,到学生宿舍走访时,时刻强调在工作中与师傅、班长、系长沟通时一定要注意自己的方式、语言、语气等,避免再次出现这样的情况。

2. 提出要放弃实习,以旷工的形式离职回家。

商务1703的学生苏晴枫、陈媛媛、钟道汶等学生工作第一周被分到晚班,晚班辛苦,学生受不了,在没向班长、系长等负责人做任何说明的情况下,自己离开岗位回宿舍睡觉。次日早上我接到厂方的反映后找她们了解情况,这些学生说晚上工作太累、手痛、

时间长、脚累,要离职并说家长已经同意。我做了许多思想工作,他们提出要换成早班,我向厂里提出这个要求时没得到同意。这时我们联合班主任、家长等方面对这些学生作工作,情况有点好转,但是这些学生在后面的几天再次旷工,之后无论我还是家长、班主任做工作都坚决不去上班,厂方也很有意见,同意其自离。这类情况在后续的2周内出现得比较多。

3. 学生受到“欺负”,感觉委屈。

有不少同学反映在产线工作的时候会被老员工、班长、系长骂,有的时候是因为做的不好、工作慢、速度跟不上产量,所以受到了批评。特别是在外观部门的女生,她们工作难度相对较大,需要一定的学习能力、沟通能力和身体素质才能适应岗位。部分女生的心理素质相对也较差,所以往往把这些问题放大,感觉到了很多的委屈。

4. 学生生病。

部分学生刚开始到浙江水土不服,吃不惯舜宇饭堂的饭菜,导致身体不适,有些同学可能空调开太低感冒发烧了。按照厂里的要求,病假必需到人民医院去检查后上交病例。我们驻厂老师也反复与学生强调企业的相关规定,也告诉学生紧急的病假可以先与班长报备请假,之后再上交病历本。有一些同学刚开始不适应工作,站太久或者手泡水太久手有脱皮起茧,脚也有起泡的现象;外观岗的同学吃不下饭,并且头晕呕吐,经过与人力资源沟通,他们说这个是正常现象。我们也相应地买了一些比如皮炎平等药膏,学生使用后情况也慢慢得到好转。出现这些情况时,我们积极指导学生做好防护,带生病学生去卫生院、医院治疗。同时要求其他学生注意身体,感冒发烧以预防为主。学生自我照顾的能力还是比较欠缺的,防护意识也相对欠缺,需要多次提醒。

5. 学生的工作纪律意识不够强、有点随意,常发牢骚。

不少学生是第一次出来企业实践,工作意识还是比较淡薄,上班的前一天班长已经告诉学生上班的时间,上班一个月了廖紫同学吃完宵夜就离开厂区,回宿舍睡觉了,没有告诉任何人。手机关机、消息不回,性质较恶劣。我也联系班主任和家长对此类学生进行教育,让他们明确工作时间和企业纪律。每次去到宿舍向学生们了解工作中的情况总会听到大部分学生抱怨工作单调、时间长、没有休息,加班多、累。因为学校此前在顶岗实习动员工作上对实际情况夸大其词,造成了学生强烈心理落差。所以我们只能不断加强学生的意识、吃苦耐劳、遵守纪律方面的教育,做好思想引导和强化学生的工作意识、纪律观念方面工作。

## 三、强化理论

强化理论是美国心理学家斯金纳提出的。他认为,为了达到某种目的,人会采取一定的行为,这种行为将作用于环境,当行为的结果对其有利时,这种行为就会重复出现;当行为的结果对其不利时,这种行为就会减弱或消失。

强化的类型划分为:正强化、负强化、惩罚、消除。正强化即给予某人做了某事而进行奖励,如教学中通常提供的正强化物有教

师通过微笑或者表扬来表达赞许,学业成绩得优、奖状等。负强化即通过去掉一个不舒服的行为结果来奖赏人们,也就是撤销或避免一个不喜欢的结果。

惩罚即因为不满意的行为而导致一个不想要的结果或去除一个想要的结果,分为正惩罚和负惩罚。正惩罚是对那些行为表现不当的学生施加一种令人厌恶的、不愉快的刺激,负惩罚是如果学生行为不当,则取消他某种权利或者限制他做某种自己想做的行为。如在教育过程中常见的正惩罚有成绩不及格、批评等,常见的负惩罚有取消得奖学金资格、暂停参加社团活动的权利等。

消除即通过去除不期望行为的理想结果的方法来降低这些行为出现的频率。

正强化和负强化均是使行为发生频率或在持续时间上有所增强,而惩罚和消除的结果都是降低行为发生的频率。



#### 四、强化理论在驻厂管理工作中的应用

##### 1. 善用多用正强化方法,以典型榜样鼓励积极思想

企业每周末都会反馈学生的工作表现,每月会反馈每名学生的情况和鉴定,学生正式工作一个月后,在企业人力资源部门与我们驻厂教师的第一次会议上,企业人员着重提到了覃海城同学,从一开始的不适应到目前的良好,进步很大,指出需要特别表扬。在得到了企业和教师的表扬后,覃海城同学完全卸掉了“我与同学们先天不一样的紧张感”,一直很努力认真出色的在自己的岗位上直至顶岗实习结束,后学校给他颁发了“2018年秋季学期跟岗实习优秀学生”的荣誉。

73	覃海城	工作不积极,做事磨磨蹭蹭,上班容易发呆喜欢蹲在地上。	一般	能担当负责一个车间,但对数量上还有确认错误现象。	良好
----	-----	----------------------------	----	--------------------------	----

有次在QQ群里爆发了学生集体规模的抱怨,有说工作强度大生来没有受过这样的苦坚持不下去要回家之类的,有说手脚肿黑眼圈重的,有的明明是由于自己大意点胶点错多个镜头却受不了班长严厉批评的。我逐个看完同学们的发言后写下这样一段话:大家都知道刚开始海城同学因为特殊原因企业不打算接收他,可是他跟我说“老师,我可以坚持,我想再试一试,我可以跟上大家的”。留下来后刚开始数数量都费劲经常被班长骂,而且他不能和同学们住在一起,要去另一个厂区,现在他已经能够担当负责一个车间了,他需要克服的困难、要付出的努力比他人要多得多。

同时以换位思考对于同学们的工作理想与现实落差所带来的失落感表示理解,善意指出目前所学专业以及毕业后的学历能够初就业的岗位大抵如此,而且社会与学校、家庭大相径庭,不会一而再再而三地包容大家。鼓励同学们接受现实,提高自己的适应能力和承受能力,磨练坚强的意志,培养吃苦耐劳的精神。

##### 2. 辅以负强化方法,引导学生规正态度和行为

教育部明文规定“中职学校学生必须完成为期3—5个月的跟岗实习”,对于不遵守实习纪律、意图中途擅自离职的学生,我根据国家与学校的有关规定劝诫学生,如果没有完成规定的实习任务,那么对于今后领取中职毕业证、考高职将会有影响。这是学生普遍不期望的结果,为了避免他们通常能够审时度势,规正实习态度和行为。接下来我趁机加强教育,使学生主动认识到,他们在学校学习中无法看到和体会到行业的生存和经营流程,许多书本上无法学到的知识,通过跟生产现场面对面的接触,才能感受和认知,

从而提升职业能力。同时激励他们学着保持积极、乐观向上的心态去工作,努力学习,刻苦钻研,自觉遵守规章制度,学习怎样去尊重职场前辈、与团队协作、与人和睦相处。

##### 3. 慎用惩罚方法,需起到以儆效尤的作用

实习不是正式工作,而且主要身份仍是学校里的学生,那么当学生出现问题时,应以批评教育为主,若非情节严重不轻易下处分或勒令离职。

在跟岗实习过程中,有出现严重偏离管理的学生。潘卢鸣同学从小家境不错,其母亲曾对我提到,他在家从来就没洗过碗。潘同学是少数的在实习1个月后仍无法适应工作环境和岗位的学生,每当我去宿舍找他谈话,试图诚心与之交流时,他会拿出手机对着我录像,并把我形容成“把大家卖来这里干苦工”的教师。此外,他经常在QQ群煽动其他同学集体旷工,并把一些谣言说得有模有样,比如“我有个内幕,工资是先发到老师手里的,再到我们手上,能有多少就是另一回事了”等,尽管我立即回应,拿出我与企业财务联系上交学生卡号和开户行,沟通几月几几发工资到学生卡里的截图,但一波未平另一个谣言又从潘同学开始“还有一个事情没那么简单……”他还同时在广西机电工程学校百度贴吧等社交平台匿名抹黑学校及老师,造成负面影响。

8月11日企业反馈“潘卢鸣入职以来,现场已经给他足够的时间学习技能,但现场制定的产能目标从未达成只完成60%左右,该员工反应迟钝,学习能力非常差,强烈要求辞退。”同时同宿舍的韦帅名同学跟我反映“潘卢鸣严重影响我们宿舍的人,我们因为他情绪波动特别厉害,我鼓励身边同学坚持下去,他就越给身边人散播消极信息,这样的同学能否让他回去。”

在与班主任、家长三方多次沟通教育无效后,鉴于潘卢鸣的行为破坏学校实习管理,造成恶劣影响,且态度恶劣、目无尊长、屡教不改,经与学校讨论决定,给予通报警告处分。事件后大部分同学都能以此为鉴,实习管理工作进入平稳期。

对于较复杂的问题,惩罚方法的效果在短时间内立竿见影,但不应该频繁地使用,惩罚在一定程度上破坏学生的工作积极性和信心,不断的惩罚影响师生关系,不利于沟通教育。而且有的学生工作总出错、效率低的原因有可能不是不认真对待,而是第一次离家较远不能适应或自身能力差及其他内在原因,这时候惩罚不但没有作用,反而还有副作用。因此,需要慎用惩罚方法,加强关心关爱,充分了解每一位学生的个性和实际情况,以鼓励为主,做学生坚强的后盾。

##### 4. 消除方法使用最少,效果较优

消除即通过去除不期望行为的理想结果的方法来降低这些行为出现的频率。由于各个工作岗位性质不同,工作方式分为全程站着、大部分时间坐着、需要较多走动三种。实习初期,有全程站着的学生多次向我提出换岗要求,说不公平凭什么有的同学可以坐着那么舒服,我一律拒绝并希望其听从企业安排,但学生仍不理解,心情较差。后在与坐着工作的学生交流中得知,他们的工作性质是要盯着显微镜查看产品是否有气泡,久而久之不仅出现腰酸背痛而且眼睛酸肿,也提出了能否换岗到站着的工种。

结语:这是笔者首次带领125名中职生到外省企业跟岗实习5个月的经历,与平时担任班主任和教学工作有很大差别。绝大部分学生属于初涉职场,出现问题的种类繁多。结合人力资源管理过程型激励理论中的强化理论有针对性地化解学生管理难题,帮助学生提升做人的素养,在这过程中教师的管理能力也得到了磨练。

##### 参考文献:

[1]樊国文,游青明.新时代高校思政教师职业素养提升路径探析[J].豫章师范学院学报,2021,36(05):5-8.