

有人负重有人划水，大学生小组讨论为何令人烦恼

这一从中学起便常见的课程形式，在实际操作过程中却意外颇多，给各方带来了烦恼。

余冰珂

传播学研一学生王嘉怡刚结束一场身心俱疲的小组讨论作业：一共4人，一人是留学生，中文看文献都不够用，更别提写论文了；一人仿佛事不关己高高挂起，催一下动一下，综述交上来七零八落，做个PPT也格式混乱；最终的作业大头落在了王嘉怡和另一位女生肩上，两人要完成论文主体，要温柔督促同伴，还要修补烂摊子，疲惫又无奈。

王嘉怡感叹，小组讨论是一个让你提前见识残酷社会现实的项目，多做几次就会发现，合作的推进并不顺畅，不是所有人都愿意出力，总有人心安理得地划水，啥都没干好，还拿一样的分数。从大一到现在，小组作业教给我最多的，就是如何忍住不要和别人开撕。

纵观如今的学生时代，小组讨论是个绕不开的话题。点开知乎小组作业的话题，一张饼状图十分醒目：从小组作业中学到的东西，5%是与他人合作的技巧，15%是新的知识，35%是独立完成作业的能力，45%是对他人的不满。

小组作业的操作模式，往往是根据选题自由组队，或老师分组，经过讨论后形成作品，汇报展示。这一从中学起便常见的课程形式，旨在学习知识的同时，培养学生的团队协作能力，但在实际操作过程中却意外颇多，给各方带来了烦恼。

总有人划水？个人特质和团体认同是主因

入职刚满一年的李自发现，在职场中，小组合作是十分重要的技能，只会单打独斗是没啥用的，这点我工作后深有体会。李自认为，大学期间老师之所以采用小组讨论的形式，除去节约时间提高效率，还重在锻炼合作能力。工作小组中，我有时会遇到效率很低的同事，这就让人很着急，因为流程都卡在他那儿没法推进。李自感慨，可能他就是大学小

组讨论里偷懒划水的那个。

广告学专业的江陶细列举了自己在大学4年内遇到过的划水队友类型：成绩不好，并不在意成绩的；在意成绩，但认为小组内有靠谱人员扛着，可以搭便车的；性格内向和其他成员不熟，没有积极主动；给任务会做，但从来不会主动，甚至有些敷衍的；自己单打独斗样样在行，一组队就想想方设法推脱的。提起划水队友，江陶很无奈，只要有一两个这样的人，整个组战斗力便会大打折扣。明明小组作品和成绩与每个人休戚相关，他们怎么就不上心？

清华大学社会科学学院心理学系助理研究员张晓蕾博士指出，小组讨论是大学课程中较为常见的一种教学形式，本身并没有问题，它符合社会运行的基本规律，即为提高生产力而采取的分工合作模式，有利于培养大学生的团队合作意识。小组合作，或者说团队合作的一个核心意义，在于最大化每个人的时间价值。

但未必所有的小组讨论都符合理想的合作模式，对于划水搭便车等现象，张晓蕾博士认为，可以从个体和团体两方面去分析。个体层面上，例如组员可能对课程本身没有兴趣，缺乏内在动力；也有可能是技能与挑战不匹配，由于任务过于简单不愿投入精力，或是太有挑战性感到焦虑而萌生退意。当他们无法从事情本身获得想要的收益时，就会丧失投入其中的意愿。

从团体层面看，小组讨论划水行为涉及组织行为学中的社会惰化现象。

社会惰化是指个体在群体中工作时，不如单独工作时那么努力。小组的出现使责任分散，由于结果无法归因到具体某个人身上，导致个体投入与群体产出的关系模糊不清。

还有一种可能是组员本身对团队组织缺乏认同感，从而影响工作投入，不愿意为团队的最终结果去付出努力。因此，团队领导角色和团体制度都很重



视觉中国供图

要，张晓蕾博士建议：如果小组设计一些好的团队建设活动，能够改善同学的团队认同感，提升投入，划水的现象也可以适当减轻。

目标不同，求同存异是王道

毕业于金融学专业的张杨对于大学期间小组讨论只有一个态度：佛系，这种小组作业肯定挂不了，及格就行。秉持着多一事不如少一事的观念，在小组讨论中，张杨总是习惯于扮演跟随者的角色，从不主动当组长，也不会提出建设性意见，原因是提了建议，活儿就是自己的了。建议一般都会与组长的想法不一致，这样组长可能会想，你提建议为啥不当组长？

张杨总结，小组讨论中，有的人想得分高，有的人只想及格，不同的想法在一

起，小组分数却一致，明显对想得分高的人不利。当不同想法的人被迫聚在一起，划水就容易出现，尤其是当你的室友或哥们儿不干活，情况更尴尬，出于情面你也要带一下。

北京师范大学党委学生工作部学生心理咨询与服务部副研究员夏翠翠说，学生时代的小组讨论一定程度上和职场合作存在差别。职场的小组合作中，每位组员的既定角色和职责十分明确，而学生时代的小组讨论，最多区分出组长和组员的角色，每个人具体做什么、任务有哪些，都需等待小组成立之后才定义，这会导致组内权责不清晰。这也许达不到合作学习的目的，也可能导致一些冲突。

小组要共同工作，就需要一个共同目标。小组讨论存在的挑战，在于有时候共同目标较难达成。夏翠翠认为，在这种情况下，小组内部需要作出妥协。或许我

们的目标真的不一样，但在小组内无法强迫对方和自己价值观相同，这时，求同存异、解决冲突就格外重要。可以尊重彼此的目标，接受彼此的贡献部分，然后再在此基础上探讨如何协助双方达成各自的目标。

互相理解，尊重表达，掌握合作关系的度

校园小组讨论的一个特点，还在于同学之间的私下关系也被包含其中，这也有别于职业化的工作氛围。张晓蕾指出，有时候学生在合作中，对关系的考虑会多于对工作的把握，这对于组内角色分工、领导者能力、教师培养方式等都提出了更高的要求。

就读于北京师范大学的杨灵感慨，自己有时候作为小组组长，由于组员的不主

动，自己常常为提高效率，以一己之力扛下全局。意见提得太多，对方内心可能会觉得我一直在否定他，容易把关系搞僵。

杨灵感总结，在小组讨论中开诚布公，掌握好人际交往的度非常重要。在最初大家不熟悉的情况下，指出问题容易被认为是针对人的，是对我有意见。可以在小组讨论前定一个合约：合作期间的任何谈话都是基于观点本身，不是基于个人评价，有啥说啥。观点碰撞更能激发小组的创造力，在这个共识之下，就会有一些高质量的合作产生。

社会学专业的陈初心则有一套统筹小组讨论的独门绝学。每次讨论前，作为组长的她会提前把任务划分、完成时间都一一说清楚，然后再让组员认领角色和任务。尽量分配得公平合理，时间也预留出修改的余地。

陈初心说，其实大多数同学都有基本的责任心和自尊心，完全躺倒不干的人占少数，针对问题，我会礼貌并直接地指出来，大多数人还是会配合。对于确实不上心的人，陈初心也有办法。不给他们分配核心任务，只干点简单的活儿，如资料整理、PPT制作等，不闲着就行。真正核心的工作，如论文大纲、成文和报告展示，需要留给有一定能力且认真负责的同学一起合作。放平心态，让每个人在合适的位置发光发热，你的心情就会美好很多。

组内冲突与沟通有关，在面对不满、生气的情绪时，组长和组员应当注重解决冲突，而不是直接让关系破裂。夏翠翠建议，在小组合作的过程中，组长可以在尊重每个人的基础上，通过对组内成员个人意愿、个人所长、分工等方面的考虑，思考哪些资源是可利用的、可推动的，以智慧的方式去处理组内的复杂人际关系及互动。

除此之外，小组讨论模式也要求学校和教师在过程中体现教学公平。夏翠翠认为，教师要在教学设计之初考虑清楚：任务是否适合做小组教学，为什么让学生做小组讨论，要锻炼学生的哪些能力？

在讨论过程中，教师可以让大家自由组队，要求小组呈现任务分工表，量化考核指标，还可以把分数分为小组分和个人分两部分，对组内贡献较大的同学给予更高的个人分。

这样不打击目标更高的同学的积极性，同时让划水的同学没那么容易搭便车。张晓蕾也建议，在教学实践中，可以通过在组长选拔-组员双向互选-挑选课题-团队建设-奖励培训等多个流程上花工夫，并强化大家的组间竞争意识和组内合作意识。

每个人都能投入其中，在小组学习时发挥和贡献自己，求同存异，互相尊重，在协商的基础上达成一致，重要的是每个人都可以有机会去表达。夏翠翠认为，这或许是相对理想的小组讨论模式。

武汉软件工程职业学院

思政+技能 打造协同育人新格局

一位教师当选 荆楚好老师、两本教材获全国优秀教材奖二等奖、第七届中国国际互联网+大学生创新创业大赛一金三铜、第二届全国大学生网络安全精英赛第一名、党员教师课程思政典型案例入选《全国职业院校课程思政优秀案例选编》。一段时间以来，武汉软件工程职业学院喜讯频传。这所位于武汉光谷的年轻的职业院校，何以收获累累？

原来，这一切都离不开学校的思政+技能育人体系。近年来，学校坚持立德树人，落实五育并举，推进思政工作体系建设，深化产教融合，稳步推进专业群建设，培养了一大批高素质技术技能人才，形成了独具特色的协同育人新格局。

思政教育 立德树人

一直以来，学校秉承厚德尚能校训，构建全员全过程全方位育人的思想政治工作格局，办好思政课程，开展课程思政，实现职业技能和职业精神培养深度融合。坚持工学结合、知行合一，把劳模精神和工匠精神融入专业教学标准。加强体育课程改革，完善美育教育教学体系，优化通识课程体系，提升通识课程质量。加强劳动教育，开发劳动课程，以劳树德、以劳增智、以劳强体、以劳育美。

在此基础上，学校以提质培优行动计划和省域双高校建设为契机，全面开展三育人综合改革工作，推进学校思政工作体系建设，贯彻落实立德树人根本任务。启动三建设一工程，做细思政课程。深入贯彻落实全国高校思想政治工作会议精神和《全国职业院校课程思政教学案例库》，培养一批教学名师团队，提炼一系列改革经验和特色做法，形成一套考核评价体系。组织开展课程思政工作坊活动，副校长万国邦教授为各学院副院长和课程思政项目组成员作专题培训；开展沙盘模拟思政示范课，引导教师拓展课程思政教学方式。开展丰富多彩校园活动，做强实



武汉软件工程职业学院 厚德尚能 校训

践育人。开展中国战疫青春担当实践活动，全校逾5000名学生提交绘画、手工、微视频、诗歌、散文等实践学习成果5450份，并印制汇编专项实践教学优秀作品。深入开展武汉因你而荣活动，学校湖北大鼓说唱宣讲党史活动在武汉文明实践活动专报第三期中获专题报道。举办光驰电掣智能芯引领等多项展览和传承红色基因，发扬革命传统道德讲堂活动，引导学生奋发向上。

在学校立德树人工作的浸润下，师生中涌现出不少榜样人物和先进事迹。今年，人文学院教工第一党支部被教育部列为全国党建工作样板支部，周雯老师入选荆楚好老师。

产教融合 技能优先

作为一所具有鲜明武汉地方特色的高职院校，学校担负着为经济社会发展培养高素质技术技能人才的使命，承担着创新型、应用型、技能型人才培养的重要任务。学校坚持立足光谷、服务武汉的人才培养定位，精准对接武汉市及武汉东湖国家级自主创新示范区（中国光谷）的5+2产业体系（光电子信息产业、高端装备制造产业、生物制药产业、新能源和环保节能产业、集成电路产业以及新技术服务、网络经济），与行业领军企业共建协同育人新机制、新环境，有效解决人才教育供

给与产业需求的结构性矛盾，形成了特色鲜明的产教融合发展新格局。

搭建校企合作平台，构建行业企业命运共同体。为了使专业紧密对接产业，课程对接岗位，增强学生社会适应性，学校与华为、烽火通信、新华三、格力电器、华中数控、联想集团、显升光电、百胜集团等109家企业建立深度合作关系，实现每一个招生专业至少与一个业内骨干企业进行合作的目标。2020年，合作企业接纳顶岗实习学生近5000人。接受应届毕业生3941人，其中，订单培养（显升光电班、华星光电班、华中数控班、途虎班、华为班、百胜班等）2390人。

构建协同育人机制，打造技术技能人才培养高地。为了助推职教高质量发展，学校积极响应产业升级和经济结构调整要求，面向高端产业和产业高端，与龙头企业共建烽火产业学院、鲲鹏产业学院、新华三数字工匠产业学院、智能物联产业学院、中联社交产业学院等特色专业（专业群），共同开发课程标准、共同打造师资队伍、共同打造产教融合实习实训基地、共同搭建产学研平台、共同开发1+X证书、共同走出去的目标，特色产业学院深度参与学校教育教学改革，携手培养产业急需人才。

创新人才培养模式，开展现代学徒制人才培养。依托工业机器人技术、光电技术应用、连锁经营管理专业，建设现代学徒制特色学院，开办23个试点班，招生即招工，入校即入厂，将劳模精神、工匠精神融入教学，推进职业技能与职业精神培养深度融合。校企双主体育人、双导师教学、工学交替培养人才；在数字媒体应用技术等8个专业开展专创融合人才培养改革试点，将工作场景融入教学场景，促进产业链、教育链、人才链、创新链有机衔接；现代学徒制人才培养顺利通过教育部现代学徒制试点验收。

进行产教深度融合，紧密对接产业链培养模式。通过该模式，锻造了师生过硬的专业本领，涌现出一批省市技术能手。学校教师有2人分别被湖北省政府、武汉

市政府授予技术能手，20余人被省人社厅授予湖北省技术能手，数十名学生获得各级各类技术能手称号。不少毕业生在一线制造企业成长为业务骨干，并回到学校开展培训，参与新一代智能制造人才的培养。毕业生职业资格证书持有率超过90%，毕业生对母校满意度达99.17%。

今年以来，学校师生在各类技能大赛中获得可喜的成绩，突出的有第十五届中国智能制造挑战赛自由探索赛项全国一等奖，全国职业院校服装制版与工艺技能大赛一等奖，2021年全国大学生数学建模竞赛全国二等奖，2021年外语微课优秀作品征集与交流活 动一等奖，全国高校思政理论课教学展示活动二等奖，连续三届蝉联武汉市教师五项技能大赛冠军，与此同时，学校再获全国职业院校产教融合50强，被中国职业技术教育学会授予为首批数字商贸研究平台协同创新共建单位及数字科技研究平台协同创新共建单位。



武软学子送文艺下乡



武软学生自主开发设计手部康复器