

协同理论视角下的高职学生顶岗实习管理研究与优化

肖湘涛

湖南劳动人事职业学院

[摘要] 高职学生顶岗实习是高职院校实践教学的一个重要环节;是学生无缝对接社会的一个缓冲带。高职学生顶岗实习管理是一个系统工程,需要高职院校、政府、企业、家庭及学生等多方参与。为全面提高高职学生顶岗实习的质量,达到既定的顶岗实习教学目标,本文运用了协同理论分析了高职学生顶岗实习管理过程中存在的问题和原因,并由此从协调支持系统因素和协同主体系统因素两个层面综合考虑,提出科学有效的高职学生顶岗实习管理对策和建议。

[关键词] 高职院校;协同理论;顶岗实习

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.1999

顶岗实习作为我国高职院校有效推进工学结合人才培养模式的重要形式,其管理工作引起了政府的高度重视。2019年初,国务院颁布《国家职业教育改革实施方案》,明确提出了“提升职业院校教学管理和教学实践能力”“推进顶岗实习标准建设”“规定职业院校顶岗实习时间一般为6个月”等一系列与顶岗实习管理相关的举措。由此可见,高职生顶岗实习管理是新时代职业教育高质量发展的重要内容^[1,2]。

顶岗实习虽经过不断发展完善,目前还存在一些问题需要理清与解决,校企协同育人迫在眉睫。协同学作为一门“协调合作之学”,对我国校企协同育人有巨大的指导价值,因此在新时代高职教育背景下,从协同理论视角下重新审视顶岗实习管理问题既是现实需求,也是必然选择^[3]。

一、高职生顶岗实习管理存在问题及原因分析

通过对高职生顶岗实习管理过程和实习成效问卷调查结果进行统计分析,并结合访谈调查得出目前高职生顶岗实习管理存在的主要问题。再基于协同理论,结合调查研究结果,从支持系统和主体系统两个层面剖析高职生顶岗实习管理现存问题的原因(见图1),力求全方位、多角度地为顶岗实习管理优化策略的提出提供依据。



图1 高职学生顶岗实习管理原因分析框架

(一) 支持系统方面的原因分析

1. 顶岗实习企业遴选制度不健全

我国虽然已出台《职业学校学生实习管理规定》,文件对实习企业的遴选要求和考察内容都作了说明,但是对于高职院校选择实习企业的渠道未涉及,导致许多高职院校在实习企业选择上较茫然,他们更多是依靠教师个人关系来联系合作企业,校企合作渠道较单一。文件对于考察内容也未有统一的质性或量化标准,导致高职院校在选择实习企业的时候更多依靠教师主观判断,合作企业的管理水平难免参差不齐,实习安排的质量也难以有保障^[4]。

2. 行业协会功能未完全发挥

从调查问卷显示的结果来看,高职院校选择实习企业的渠道较窄,主要偏向于教师个人介绍,行业协会的参与较少。由此可见,行业协会更偏向于为企业提高信息服务,而对高职院校的信息服务较少,行会的校企合作信息服务功能未能完全发挥,容易引发校企合作渠道单一问题。

3. 家长的心理教育功能缺失

高职生顶岗实习过程是一个实践性过程,需要高职生适应从校园到社会的环境转变,从课堂知识学习到工作现场应用的

学习方式转变,从学生到员工的角色转变,这对高职生的心理适应来说无疑是一个较大的挑战。家长往往较为关注学生的安全,但是由于其在精力、文化水平、教育观念等方面存在一定局限,对实习生的心理健康关注相对较少,也难以对学生进行心理疏导,从而影响了学生的心理健康发展^[5]。

(二) 主体系统方面的原因分析

1. 高职教师实习管理力量薄弱

随着高职百万扩招的推进,实习生规模进一步增大,实习指导教师数量成为了制约高职生实习成效的重要因素,高职院校普遍存在实习指导教师数量紧缺的问题。在“原本岗位工作”和“实习管理工作”双重任务下,教师投入在实习生指导方面的精力更是少之又少,校内指导教师形同虚设的问题也容易发生。

2. 企业对顶岗实习的认识不足

顶岗实习作为一种工学结合的实践性教学活动,与企业自身发展有着密切联系。但目前企业存在着对顶岗实习认识不足的现象,他们更多是将顶岗实习视为节省劳动力成本的途径,而不是培养和储备高素质技术技能型人才的途径,用人功利性较强,育人目的较弱。

3. 实习生自身管理能力较薄弱

实习生存在自我管理能力薄弱的问题,具体表现以下两方面。一方面,实习生实习心理素质不强。实习生对自我心理的转化控制能力较弱,在面临就业和实习问题时无法展现出较强的抗压能力,导致各种心理问题和过激行为的产生。另一方面,实习生个人实习规划欠缺。对顶岗实习的认知程度比较低,无法做出科学的个人实习规划,在顶岗实习过程中放纵散漫,从而影响了个人实习成效。

二、协同理论视角下高职生顶岗实习管理的对策与建议

在对高职生顶岗实习管理的现状调查和现存问题及原因分析的基础上,拟基于协同理论视角,从协调支持系统因素和协同主体系统因素两个层面综合考虑,力求全方位地为高职生顶岗实习管理提出科学有效的对策与建议。

(一) 协调支持系统因素以发挥保障作用

对于高职生顶岗实习管理主体系统,要充分利用支持系统的涨落优势,发挥支持系统内各要素对主体系统积极推动作用,避免其阻碍作用,从而保障主体系统协同发展。

1. 政府:健全实习企业遴选制度

实习企业的综合实力是高职生顶岗实习取得显著成效的关键,因此政府部门需要健全实习企业遴选制度。一方面,在实习企业选择的渠道上,政府教育部门需要联合其他相关部门成立专门的顶岗实习管理小组,打通高职生顶岗实习支持系统服务主体系统的壁垒,为区域高职院校提供必要援助。除外,还要借助行业协会联盟优势,以拓宽行会业务为切入点,鼓励相关行业协会搭建校企合作平台,增加高职院校与实习企业互选的渠道;另一方面,政府部门需要继续完善实习企业考核内容与标准,形成可量化、易操作的实习企业遴选标准,从源头上保障高职生顶岗实习质量,加大对高职生顶岗实习的经费支

持,从而保障高职生顶岗实习质量。

2. 行会: 搭建校企协同信息服务平台

协同理论视角下的高职院校与企业的关系是网络化的非线性作用关系,可以实现有效信息交流、共享和交互。因此,可以借助行业协会的信息优势,搭建校企协同信息服务平台,打通行会子系统对主体系统的服务渠道。一方面,行会在高职生顶岗实习管理前期要搭建校企沟通平台助力校企合作。作为熟知行业发展状况、人才需求、职业要求的社会中介组织,行会可以将企业的各类人才需求与高职院校的人才供给相匹配,从而为校企顶岗实习项目合作搭建沟通平台。另一方面,行会还可以在高职生顶岗实习管理的中后期搭建实习评价平台保障实习质量,建立严格的行业标准,依照行业标准对实习生进行诊断性、形成性以及终结性评价。作为第三方社会组织,行会可以从客观真实的角度评价校企顶岗实习管理质量,提高高职生顶岗实习成效。

3. 家长: 强化教育与监督功能的发挥

针对目前家长普遍存在的顶岗实习期间心理教育功能缺失现象,高职院校需要强化家长教育与监督功能的发挥。首先,高职院校需要提高家长的教育与监督意识。可以借助微信、短信会议或专门的顶岗实习管理平台为家长普及顶岗实习的相关内容,增进家长对高职生顶岗实习管理的认识,提高家长对高职生顶岗实习的重视程度。其次,高职院校需要提高家长的教育水平,可以通过心理健康教育线上线下讲座和案例推送的方式,提高家长对高职生心理问题及时发现与处理的能力。最后,高职院校可以借助线上顶岗实习管理平台,为家长群体开通问题反馈通道,及时解决家长疑惑,保障家校沟通顺畅。

(二) 协同主体系统因素以促进有序管理

在顶岗实习管理主体系统中,系统成员们不同的目标、态度、价值观、行为规范等与系统共同的目标、价值观、行为规范等可能存在偏差,这些偏差可能导致系统的涨落,引起系统的剧烈变动。因此,除了协调支持系统的因素外,还需要协同主体系统因素,以促进高职院校与企业对顶岗实习的有序管理。

1. 高职教师: 提高顶岗实习管理水平

从目前的高职生顶岗实习管理现状来看,许多教师对顶岗实习管理的认识还停留在感性认识阶段,并未上升到理性认识,他们对顶岗实习管理本质、目的和内容等方面的了解还不够透彻,从而影响了高职生顶岗实习成效。因此,高职教师首先需要在顶岗实习管理理念上做出改变。一方面,高职教师需要摒弃传统的独立开展顶岗实习管理的意识,重新树立校企协同管理意识,并将协同管理理念融入到顶岗实习计划制定当中,实现从理性认识到实践的能动飞跃。另一方面,高职教师要奉行顶岗实习全面管理理念,不能将顶岗实习管理等同于安全管理,而忽略了思想政治教育、职业技能教育、职业道德教育、学生评价、实习总结等其他方面的内容。

针对目前高职院校教师存在制度执行力、安全教育能力、信息化管理能力欠缺的问题,高职院校需要加大对实习指导教师的培训力度,着实提高实习指导教师的综合管理能力。

2. 企业: 形成与时俱进的发展观念

针对企业对顶岗实习认识不足的现象,企业亟需增进对高职生顶岗实习的认识,转变发展观念,为自身发展赢得更多的人力优势。企业之间的竞争归根到底是才的竞争,高职生顶岗实习不仅仅是起到降低企业用人成本的作用,更重要的是它能为企业带来更多的人力选择。一是企业可以借助高职院校的教育优势,为自身争取更多的优质人力资源。二是企业与优秀实习生进行双向选择,减少后续人才招聘成本。三是实习生一旦转为企业正式员工,能为企业节省大量的职前培训成本。四是由于实习生在企业经历过长时间的工作,对企业工作环境有一

定的适应性,转为正式员工后的流失率会相对较低,因此有利于企业的稳定发展。

3. 实习生: 制定科学合理的个人实习规划

顶岗实习是一项学习内容丰富、持续时间较长的实践性活动,高职生需要制定科学的个人顶岗实习规划,充分利用顶岗实习的机会提升职业竞争力。实习生可遵循“任务确定——自我评估——目标确立与实施——规划调整”四步程序,制定个人实习规划。首先,明确实习的目的、意义和要求,结合专业与兴趣去选择实习单位,确定实习项目;其次,借助 SWOT 模型进行自我分析与评估,明确自身在顶岗实习过程中的优势与劣势,分析实习环境对自身发展的机会与威胁;再次,根据 SWOT 自我分析结果确立自身发展的目标,并选择合适的路径缩短自身现状与所要达到的目标之间的差距;最后,根据顶岗实习环境的不确定性变化,及时调整目标与实施路径,形成动态的个人实习规划,使之适应实习环境变化与切合个体发展需要。

4. 校企双方: 构建自组织实习管理系统

协同系统形成的过程就是系统自组织过程,是系统内部元素能基于互相默契的规则,各尽其责地协调运作,灵敏完成自我完善的过程。协同理论为高职生顶岗实习管理提供了新的视角:构建自组织顶岗实习管理系统,见图2。

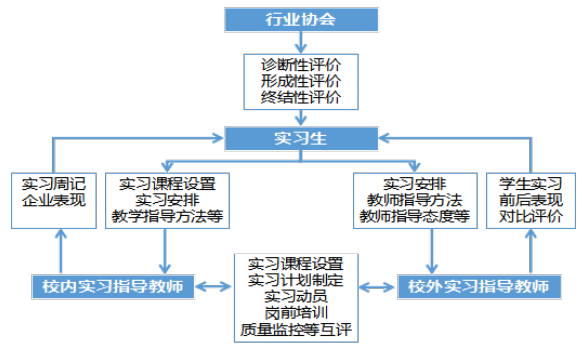


图2 高职自组织顶岗实习管理系统

三、结语

综上所述,顶岗实习管理是高职院校实践教学的关键环节,是深化产教融合、促进校企合作的重要举措,在技术技能型人才培养工作中发挥巨大的作用。从协同理论视角下对高职生顶岗实习管理系统进行重构,对主体系统和支持系统深入地分析原因,并针对性地提出解决对策,这不仅丰富了高职院校顶岗实习管理理论研究,还为校企协同育人提供了新思路,推动高职院校学生高质量就业。

参考文献:

[1] 王宇红,王宇航. 高职学生顶岗实习协同共建研究[J], 才智. 2019 (31): 201-202.
 [2] 李海霞,宋国芳. “五位一体”的高职学生顶岗实习管理机制协同研究[J]. 智富时代, 2018(12): 184.
 [3] 杜栋. 协同管理系统的理论与应用[M]. 北京: 清华大学出版社, 2013.
 [4] 程翠玉,焦峰亮,郑明言. 产教融合背景下高职院校顶岗实习多元协同育人管理模式的研究[J], 无线科技互联, 2020, 17(05): 87-88.
 [5] 钟菁. “互联网+”背景下高职校顶岗实习管理探究——以苏州旅游与财经高等职业技术学校商贸系为例[J]. 创新创业理论与实践, 2020, 3(06): 139-140.

基金项目: 湖南省教育科学“十三五”规划2019年度课题(课题编号: XJK19CZY062)。