

五年制高职学生顶岗实习过程管理的方法及策略分析

马超 李萍

(新疆建设职业技术学院 新疆 乌鲁木齐 830026)

[摘要] 本文以五年制高职学生顶岗实习过程管理的方法及策略分析为主要内容进行阐述,结合当下顶岗实习现状以及存在问题和提升五年制顶岗实习质量的有效方式为主要依据,首先分析了顶岗实习管理机制不足,管理方法缺失;实习基地却少,岗位数不足;顶岗学生自身存在问题,导致实习效果不佳。其次从发挥政府指导宏观调控作用,提升顶岗实习质量;树立完善质量监控机制,形成考核评价体系;做好校企合作,实现校企共建双赢;开展实习过程指导和心理辅导,提升学生岗位适应力这几方面进行深入探讨和分析,其目的在于提升五年制高职学生顶岗实习效果,旨在为相关研究提供参考资料。

[关键词] 五年制高职学生;顶岗实习;校企合作;宏观调控

引言

顶岗实习教学属于高等职业院校人才培养的主要环节,也是提升学生实际操作和职业岗位素质的主要方式,国家教育部门针对高等职业教育提出若干建议,提倡工学结合教学模式,注重培养学生实践操作能力,改革人才培养形式,从而有效将建筑学科知识和实践内容融合起来作为改革要点,从而使得定岗实习更加规范和具体。基于五年制高职学生顶岗实习内容进行分析,强化学校、企业、教师以及学生合作力度,从而不断提升高职学生定岗实习教学效果。

一、顶岗实习现状以及存在问题

(一) 顶岗实习管理机制不足,管理方法缺失

告知院校学生顶岗实习期间最主要工作是管理主体,在对学生进行过程管理,主要包括顶岗实习,做好岗前实习培训以及后期评价反馈工作是非常重要的。可以将顶岗实习落实到实习安全和任务跟踪以及考核评价上,不过很多学校并未建立五年制高效定岗实习管理机制以及方法,管理机制和系统方法不够完善,是保证学生定岗实习效果的最佳方式。很多职业学校要求教师在实习整个过程全面跟踪和指导学生,将任务交代下去,可以完成的任务比较少,加上教师自身责任意识不强,专业素养缺失,无法合理指导学生,最终导致学生定岗实习监管手段不还,各项大纲无法有效落实。

(二) 实习基地却少,岗位数不足

稳定校外实习基地是提升顶岗实习效果的最佳保证,学校需要在校外构建各种实习基地,加大学生管理力度,对于心存畏惧心理学生,要注重考虑学生安全以及人力资本等各种因素,做好实习顶岗工作,从而使得更多企业愿意接受实习学生。实习期间最好到建筑工地现场亲自观察和引领,不过现在很少有实习学生亲自到实习场地学习,岗位和学生专业不对口,企业规模比较小,经济效益不佳,岗位技术不高等,进而导致很多学生放弃学校为其安排的岗位,自主选择更加适合发展的实习岗位,最终给学校管理带来很大困境^[1]。

(三) 顶岗学生自身存在问题,导致实习效果不佳

很多学生对岗位实习期望过高,在具体岗位实习中,导致内心落差比较大,最终甚至出现跳槽问题。再加上一些学生专业技能缺失,无法满足建筑岗位工作实际需求,企业内部工作环境对于学生技能需求比较高,很多学生刚到企业岗位工作期间自信心不足,工作一段时间后人们自身专业素养和技能不足,加上企业管理过于严格,一旦学生自我适应力不强,在企业中将会感到力不从心,因此在顶岗实习中将会出现众多学生离职以及串岗现象,所以需要企业花费众多精力处理各种问题,从而给学校管理带来众多困境^[2]。

二、提升五年制顶岗实习质量的有效方式

(一) 开展实习过程指导和心理辅导,提升学生岗位适应力

实习前期需要开展动员学生工作,是做好顶岗实习工作的一句,学校需要花费众多时间开展定岗实习动员会议,向学生介绍各种企业文化、工作流程以及管理机制等,并且也可以召开家长会,通过家校共同努力,做好学生思想工作,避免学生

在顶岗实习期间出现跳槽和违法问题。在校内对学生进行调查,是否做好建筑顶岗实习工作等各种主题活动,使得学生在校内内部尝试提前进步角色。

(二) 做好校企合作,实现校企共建双赢

校企合作是提升顶岗实习质量的最佳方式,五年制高职院校自身起步比较晚,起点比较低,所以需要加强校企合作认知,寻找校企合作带来的经济效益。学校要强化自身引导工作,立足于企业,做好引导工作,对于校企合作存在一定价值,并且能够为企业带来长久经济效益,还要强化建筑企业和学校多维度合作,努力开展合作办学和共享合作成果最佳机制。并且可以积极鼓励教师和企业共同开展建筑项目研发工作,在资金和政策上强化校企合作力度,从而可以为校企合作带来更多保证。借助学校建筑学文化积极参与到企业文化建设中,将各种学校建筑学文化积极引入到企业中,从而可以形成校企双赢良好互动以及发展机制。

(三) 树立完善质量监控机制,形成考核评价体系

为确保实习顶岗落到实处,学校建筑专业需要构建二线三级顶岗实习质量监控机制,做好三方评价机制,校外学生也要做好教师评价和校内指导教师评价,甚至是学生自我评价工作。将企业职业标准以及校企协议作为学生考核重点内容,从而使得学生职业能力得以提升,学生实习任务得以有效解决。

(四) 发挥政府指导宏观调控作用,提升顶岗实习质量

五年制高职院校顶岗实习过程中进行管理。政府虽不是管理主体,不过政府仍旧处于主要地位,政府要记住宏观调控和导向功能做好校企合作,也就是说,五年制高职院校在定岗实习中遇到的最大难题,就是学校和企业配合力度不足,企业自身制定机制无法做好外来资金和政府支持,企业不能向学校那样管理学生,可以和学校、政府协调解决。地方政府还需要结合自身情况制定校企合作实地基地方案,细化顶岗实习学生安全事故管理方法,借助各种政策激励有效推动校企实地基地工作发展,从而可以为社会培养更多建筑人才。

新时期还需要强化顶岗实习管理机制,明确各项规定和内容,出台相关文件和法律法规机制,防止学生在顶岗实习中遇到各种问题,从而无法脱离以往困境。

三、结束语

总而言之,顶岗实习属于五年制高职学生人才培养最佳方式,也是最佳环节,是培养适合地方经济迅速发展的应用型人才,做好顶岗实习管理工作,将顶岗实习管理机制和实习教学落到实处,并在不断管理中可以形成有效改革机制,从而使得顶岗实习达到预期目标,将建筑学作为基础,做好校企合作国内工作,从而可以推动教育事业更好发展,为社会培养更多建筑学人才。

参考文献

- [1]刘炯.高职学生顶岗实习过程管理现状及对策初探[J].山海经:教育前沿,2019(9):0415-0415.
- [2]余嘉莹.基于微信平台的学生实习过程管理分析——以江门职业技术学院经济系为例[J].数码世界,2018(11).

新时代高职院校立德树人体系的构建研究

向川

(贵阳职业技术学院 贵州 贵阳 550081)

[摘要] 本文主要针对“新时代高职院校立德树人体系路径”进行探讨,首先介绍了高校对“立德树人”的认知状况,并分析了高职院校“立德树人”方面的现状与问题,最后探讨了构建新时代高职院校立德树人体系的相关策略。希望能为广大高校的“立德树人”工作提供一些有益借鉴。

[关键词] 新时代;高职院校;立德树人;体系建设

一、高职院校立德树人的认知概况

1.1 针对教师教学满意度的分析

在教师履行立德树人教育教学职能方面,高校教师对当前教师队伍的建设评价总体较好。而在校学生对高校教师教书育人情况的评价。虽然总体满意度较高,但也存在一些问题。高校教师在与学生沟通交流方面存在疏忽,课外交流与互动较为匮乏,缺乏良好的交流氛围,也因此对立德树人方面形成不利影响。

1.2 师生对教师立德树人方面的期待

在实际生活中,教师具有榜样性的职业特点,学生在学习和生活中,都乐于模仿和学习教师。青年教师由于与学生的年龄差距较小,其与学生的沟通也更加密切,涉及的广体也更加广泛。因此青年教师对学生的影响也是更加深入和潜移默化的。根据国家教育部相关统计,目前我国40以下的青年教师已经占到高校教师的63%以上,各地高校因具体情况不同而存在一定差异,但差异性不大。由此可以看出,目前多数高校的课堂,半数及以上都是青年教师,他们在与学生的日常学习和交流中,是有很大优势的^[1]。因此在构建立德树人体系的过程,也需要积极利用这一优势,发挥出青年教师的榜样作用。

二、高职院校“立德树人”方面的现状与问题

2.1 对“立德树人”问题重视程度不足

由于高职院校的教学定位问题,许多高职院校在人才培养方面,更加注重实用性,并在校企合作、产学研融合方面进行了诸多的探索,也取得了一定的效果。但在“立德树人”方面则存在较大不足。德育教学不仅与其他专业理论教学脱节严重,重智轻德的状况也十分严重^[2]。在“立德树人”方面的探索和体系构建,也存在很多根本性的困难。

2.2 教师本身的教学素养参差不齐

教师在“立德树人”方面具有先天的优势,教师与学生的接触机会最多,无论是课堂教学、课堂谈论,还是实践教学、课外辅导答疑等,教师都能通过与学生的接触与交流,了解学生的思想变化,并针对性的开展“立德树人”教育教学工作。同时目前高职院校存在大量的青年教师,也容易拉近与学生的距离,并用榜样性和示范性的力量,带动学生“立德树人”目标的形成。但是,由于高职教师队伍的年轻化,也容易导致教学素养的参差不齐。加之高职院校重智育轻德育的观念影响,导致了“立德树人”工作的相对滞后。

2.3 高职院校的德育教育形式化

一方面由于德育教育无法进行有效量化,另一方面受到应试教育影响。导致目前高职院校的德育教育形式化严重,其形式基本固定为课堂讲授与课外讲座这两种形式。这样的德育教育脱离了生活实际,不仅缺乏感染力,同时也未能从实际出发