

堂的构建方法进行了分析,希望能够促进高职院校声乐教学的发展与壮大。

#### 参考文献

- [1]梁洁.高职院校声乐教学多元化开展实施的有效探索[J].戏剧之家,2020(36):117-118.
- [2]荆亚冰.浅析高职学前教育专业声乐教学中的德育渗透[J].北方音乐,2020(18):216-217.
- [3]高揽辰.高职院校声乐教学开展的改革策略探究[J].黄河之声,2020(13):55.
- [4]邵曼曼.高职院校音乐声乐教学的改革及构想[J].文学教育(下),2020(06):156-157.
- [5]李思颖.谈高职艺术院校声乐课堂教学中的有效性[J].才智,2020(17):27.

[6]陈爱云.高职声乐教学中翻转课堂模式的应用分析[J].科技风,2020(09):94.

#### 作者简介:

冯玲玲;出生年月:1987.05性别:女民族:汉,安徽亳州人,现供职单位全称 阜阳幼儿师范高等专科学校,职称讲师,硕士学位,研究方向:音乐教育。

1.课题:主持人:冯玲玲2020年度校级质量工程项目,高职声乐课堂生态研究——以阜阳幼儿师范高等专科学校为例,校级重点项目项目,编号:ZLGC2020JY006

2.主持人:滕焱2020年度安徽省质量工程省级一般教学研究项目.基于知识社会创新形态下运用微课提升高职音乐教学质量的路径探索(项目编号:2020jyxm1425)

## 高职经管类专业顶岗实习现状分析及对策研究

王柳

(云南经贸外事职业学院 云南 昆明 650114)

**[摘要]**顶岗实习是职业教育、劳动生产、职业实践得以真正结合,并与就业岗位实现近距离对接的关键一环。学生顶岗实习质量的高低,直接影响高职教育人才培养的成败。鉴于高职经管类专业学生顶岗实习效果欠佳,预期目标无法达成的局面,本研究通过调研从学生、学校、企业三个方面查找问题,并提出有效解决对策。

**[关键词]**顶岗实习;经管类;对策研究

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.09.299

顶岗实习是职业教育专业教学的重要组成部分,是专业人才培养方案所规定的基本教学环节,是培养学生良好职业道德、增强职业感受、强化学生实践能力和职业技能,提高职业综合能力的重要途径。对于端正学生对职业岗位的认识和实际操作能力;提高学生职业素质和独立工作能力;培养学生运用所学基本知识和技能分析、解决岗位实际问题的能力;提高学生的综合能力和就业竞争力,具有积极意义。同时,为顺利实现就业奠定基础。

### 一、经管类专业顶岗实习现状分析

经管类专业主要包括财务管理、会计、市场营销、物流管理、电子商务、工商企业管理、经济信息管理等专业。相较工程类、机电类专业而言,经管类专业具有其特殊性,表现在专业定位宽泛、生产一线或者实操性岗位相对欠缺、实习质量评价指标难以量化等。

鉴于此,对经管类专业顶岗实习学生进行了问卷调查和部分面谈,对实习企业和校方顶岗实习管理人员进行了深度访谈,发现以下几方面问题:

#### (一) 学生方面

1. 学生对顶岗实习认识不够,不能正视顶岗实习目的和意义。学生对顶岗实习没有足够重视,被动接受,认为只是完成学校的实践课程而已,还有一部分同学认为顶岗实习是为企业充当廉价劳动力,没必要认真工作,没有抓住实践机会摆正心态,提升技能水平。

2. 学生自我定位不准,自我管理能力和欠缺。很多同学离开了学校舒适区,对实习新环境适应能力差,怕吃苦,怕竞争,受不了批评,心理承受能力差,受周围人际环境影响较大,思想极易波动,尤其是省外实习,常出现擅自离职、更换实习单位的情况。

#### (二) 学校方面

1. 尽管学校层面拟定学生顶岗实习管理办法,也在其中提到了实习成绩考核办法,但比较宽泛,没有实质性的突破,缺少学生顶岗实习质量评价方面的具体制度,比如学校和企业共同参与拟定顶岗实习管理细则、共同协商顶岗实习质量考核标准、共同规定顶岗实习质量评价内容、共同商量实习指导教师的安排等相关事宜。

2. 重视落实实习单位,疏于顶岗实习过程管理。由于自主实习较多,实习单位多而散,导致系部管理难度加大。顶岗实习期间,由于学校联络企业、指导学生不紧密,给学生一种学校不管他们或者管不了的错觉,从而使顶岗实习处于“放羊”状态,实习效果难以保证。

3. 缺乏专业实习指导教师。由于专业教师数量有限,且课业压力较大,基本无法安排专业教师全程参与顶岗实习指导和管理,学生顶岗实习期间,主要是班主任通过电话、QQ、或者微信的方式联系学生,实地回访的频次也不高,导致学生在顶岗实习中遇到问题,不能及时得到沟通与指导。

4. 顶岗实习计划流于形式。虽然在学生出去顶岗实习之前,系部层面都会根据各专业人才要求制定顶岗实习计划,但学生一到企业,学校原有的顶岗实习计划几乎没有被执行,实习单位根据自己生产计划制定,实习单位需要学生在某个岗位上做什么学生就做什么,基本不听学校意见。

5. 顶岗实习考核评价体系不完善。考评主体和考评内容较单一、主观性考评较多,且缺乏考评反馈。

#### (三) 企业方面:

1. 安排岗位不对口,轮岗制度难以落实。企业和学校的出发点不同,企业更加注重生产任务、经营业绩,哪个部门缺人就安排在哪个部门,没有考虑学生的专业背景或者学生意愿。比如会计专业学生在代理记账公司无法安排在会计岗位,而

大部分学生被安排在拓展业务资源或者客户接待岗位上。致使学生认为自己所学的专业得不到锻炼和发挥,甚至学不到与本专业相关的本领,从而认为顶岗实习是在浪费时间。

2. 企业评价主要考量出勤、工作态度等方面,对职业技能的提升不够关注,方式单一、随意,对学生缺乏反馈。

### 二、经管类专业顶岗实习对策研究

#### (一) 加强学生职业思想教育

学生入校时,通过走进企业、体验岗位、认知职业等职业认知活动,加强学生对专业相关职业的了解,明白自己未来要做什么,鉴定专业选择和职业信心。同时,在整个学习过程中,始终贯穿实习就业教育,鼓励学生寒暑假参与社会实践劳动,嘉庆学生职业道德养成,培养职业意识和职业精神。

#### (二) 强化过程管理

缺乏过程管理或者管理不到位,顶岗实习就如同“放羊”一般,失去了意义。强化过程管理一方面校方主动加强与实习单位沟通,通过电话、微信、QQ或者实地回访等方式,了解实习单位有无按照计划开展实习任务,学生是否有企业师傅指导,企业对学生的表现和评价,对出现的问题及时协商解决;另一方面加强对学生的关心和指导。辅导员主要关注学生的思想和心理动态,及时疏导学生在顶岗实习中粗线的生活问题,专业教师主要关注学生的顶岗实习素质和技能提升,对学生职业能力提升进行有效指导。

#### (三) 建立校企联合培养机制,打通实习-就业渠道

针对学生顶岗实习完成后,基本不会留在实习单位,实习单位也不会花精力去为其他企业培养人才的现状,应构建校企双育人机制,共建校企合作人才培养基地,探索“联合培养、定向就业”的人才培养长效机制,校企共同开发专业人才培养方案,构建学校和企业两类课程体系。在校期间,不断加强职业素养和就业教育,不断渗透合作企业文化,顶岗实习期间根据学生意愿,由企业制定适合学生的成长计划,配备相应岗位师傅进行一对一指导,增强学生对企业的认同感的同时,提高专业技能。同时,企业应通过情感留人、待遇留人或晋升空间等方式留人用人。

#### (四) 建立多元考核评价体系

一方面考核评价主体多元化,评价主体除了校方、企业方之外,不能忽略学生本人,而学生本人自评恰恰是能力本体的关键点;另一方面,考核标准多元化,针对经管类专业特性,从学生综合素质和专业能力两方面制定考核指标,综合素质涉及职业认同、态度纪律、职业素养、沟通协作等方面,专业能力涉及岗位技能、任务完成度、项目进展等方面。

#### 参考文献

[1]马承荣.高职院校顶岗实习质量保障体系构建研究[J].教育教学论坛,2016.03

[2]王中林.高职经管类专业顶岗实习质量影响移速与对策分析[J].中国职业技术教育,2012年第14期

#### 作者简介:

王柳(1983.2-),女,河北保定人,管理学硕士,云南经贸外事职业学院经济系主任、副教授,研究方向:教育经济、职业教育管理

基金项目:本文系云南省教育厅科学研究基金资助项目《能力本位视角下高职经管类专业顶岗实习质量保障体系研究——以Y学院为例》阶段性研究成果(项目编号2018J5863)