

高职院校顶岗实习的教学管理探索实践

文 / 李晓明 (常州信息职业技术学院 江苏常州 213164)

摘要: 顶岗实习是高等职业教育人才培养的重要内容,是提升学生职业能力和职业素质的重要环节,企业和学校需共同完成顶岗实习教学任务。围绕现有顶岗实习管理中存在的问题,结合高职院校顶岗实习管理模式的特点,对顶岗实习教学管理过程进行了梳理,构建顶岗实习教学管理模式。

关键词: 顶岗实习 工学交替 教学管理

一、顶岗实习教学属性

顶岗实习包含了预就业属性,是就业前的缓冲阶段,也包含了教学属性,是人才培养的重要内容。顶岗实习的双重属性,使得校内指导老师除了具备一般教学思维外,还应具备产教融合、身份匹配、专业对口、多赢等思维。

产教融合,是“产”和“教”的有机融合,意味着顶岗实习教学主体的双元性。由于客观原因,企业和学校并没有深入有效配合,实习指导不到位,因此需要加强有效的双边共同教学的模式。

身份匹配,学生顶岗实习过程中,身份的双重性。作为在校学生,只需要学习掌握操作技能。作为企业员工,除了掌握基本的操作技能,还应具备适合岗位的沟通、团队合作,个人情商等能力。初次走入工作岗位,学生应能处理好与企业管理人员、老员工之间的人际关系。很多处理不好的,尽管业务能力很好,但同样出现抵触情绪,实习热情不高,频繁地更换工作岗位,弱化了顶岗实习的教学属性,因此教师应加强学生综合能力的培养和指导。

专业对口,需要保持教学目标和实习目标的一致性。不能单纯的因为工资待遇高、自身感兴趣,就盲目选择和专业完全不相关的顶岗实习单位。单位选择的唯一标准应该是顶岗实习过程中的任务要求是否跟人才培养目标相一致。

多赢思维,顶岗实习教学过程中的主体包括三个,分别是施教的企业和学校,以及学习的主体学生。过程中要实现学校的教学目标的完成、学生技能的提高,以及企业业绩的增长和人才储备。三方需要相互合作、相互支持,寻找学生、企业和学校三方利益的“多赢”契合点^[1]。

二、顶岗实习教学管理实施

1. 企业选择

由学校各个专业的负责人和学校招生就业处共同出谋划策,选择符合人才培养目标的有资质的紧密型或骨干企业到学校来,让学生在限定的企业范围内选择。同时学校应和企业签订校企合作协议书,明确企业老师。企业老师的选择应该具备基本的教师素质。

2. 顶岗实习准备

在顶岗实习前2-3周,组织学生顶岗实习动员会,组织企业专场宣讲会 and 双选会。三主体要明确学校教学管理

制度、学校考核制度、企业的实习方案、工作标准、企业的考核标准以及淘汰标准等,同时学校、学生、企业签订《顶岗实习三方协议书》。

3. 日常管理

日常管理决定着顶岗实习的教学质量。每位学生校内应配备两位老师,一位老师是负责学生的出勤、业务的完成情况、心理疏导、岗位变动的组织协调、日常生活等。另外一位老师是负责学生的技能辅导、业务水平分析评价、指导学生完成顶岗实习总结等,发挥学生和企业之间的纽带作用。

4. 教学总结

教学总结和传统的教学总结类似,总结发现的问题,有利于下次的教学优化改进。同时总结和优化要结合企业指导老师的意见。

5. 考核体系

遵循教学规律,严格按照专业人才培养方案组织顶岗实习工作,将以往单一顶岗实习实践教学环节、毕业设计(论文)实践教学环节进行综合一体化,力求实现“校内教学任务、校外顶岗实习、毕业设计”相互衔接和平稳过渡。能够实现毕业设计(论文)、顶岗实习考核“合二为一”。

三、顶岗实习教学管理的常见问题

1. 学生实习过程中主动性不够,企业满意度低

从学校灌输式教育到企业里的主动学习过程转换不够,认为自己是学校里学习的,企业里学不学或做不做无所谓,不知道以什么样的心态投入到顶岗实习工作中,同时企业是为了盈利和人才储备做准备,学生的积极性不高,增加企业的成本,满意度不高,打击了再次合作的积极性。其次大部分学生是第一次面对社会。在外实习期间,学生要面临多重挑战:适应新岗位、适应新同事、自行租住房屋等。学生因为初次走上社会而感到不适应,从以前的“作息制”到现在的“工作制”,工作生活环境和在校期间的学习环境有很大的区别,疲于应付生活,工作态度和积极性不高。另外随着社会的发展,每年希望升学的学生越来越多,顶岗实习和升学准备的矛盾过程中,降低了顶岗实习的教学效果。

2. 实习期间工作量大, 任务繁重

政府在没有建立制度性保障体系的情况下, 用人单位更多的是把学生当作本单位非正式人员在使用, 没有签订正式劳动合同, 把更多的目标投入到业绩或者获利中。学生很多时候疲于绩效压力, 没有时间和精力把实习过程中的内容转化成自己的东西, 没有处理好做和学的关系, 学生往往只知道做, 不知道做的目的和原理, 知其然不知所以然。

3. 企业的好坏参差不齐

部分企业本身就受到复杂的行业环境影响, 再加上企业校企合作经验不够, 面临着企业管理和教学管理的双重指标, 很容易造成顶岗实习过程中的不稳定性, 甚至是直接终止, 给教学管理带来一定的影响。

4. 企业导师是否合格

好的企业不一定有好的企业指导老师, 顶岗实训是学校教师和企业导师共育下的教学模式, 共同指导学生。企业教师多数情况下为企业骨干或者经验丰富的老师傅, 可能在业务上是一把能手, 但是在教学上不一定能胜任, 他们为了追求业绩以及企业自身的管理问题, 往往看似对口的岗位, 学生在实习过程中没有成效, 不能保证把人才培养的目标持续贯穿始终, 那么在教学效果上势必大打折扣。

四、顶岗实习教学管理几点意见

顶岗实习的教学跟传统的课堂讲授有本质的区别, 教学难度大于课堂讲授, 根据现行教学管理的经验, 提出以下经验:

1. 调整顶岗实习的时间

剥离顶岗实习的预就业属性, 即调整现行人才培养方案中顶岗实习的时间安排。采用“2+0.5+0.5”模式, 即前两年在学校学习, 第三年前半年(即第五学期)在企业顶岗学习, 后半年(即第六学期)回校学习、考试、取得证书。学生顶岗实习时间不安排在学校学习的最后一个学期, 而是安排在第五学期的整学期。由于这个阶段学生已具备一定的专业理论, 因此安排顶岗实习是合适的。学生顶岗实习是其学习专业理论后的重要实践教学环节, 其作用犹如医学院学生到医院各科室轮流跟岗, 必须精心安排。第六学期再回到学校学习、考试、取得证书、就业应聘, 走向社会, 有利于学生针对顶岗实习中发现问题进行专业知识的再改造、再学习。通过产教、教务、学工等职能部门通力合作, 统筹设计具有毕业生顶岗实习、毕业生毕业设计、毕业生就业这三个要素的第五、第六学期人才培养新方案^[2]。

2. 合理定制顶岗实习考核标准

需要把顶岗实习考核和企业业绩考核有机融合, 顶岗实习的考核是对学生在实习过程中学习知识和技能评价。而岗位业绩的考核是跟经济利益挂钩的, 不能用顶岗实习考核的内容取代企业业绩考核, 也不能单纯地用企业业绩考核取代顶岗实习考核, 因此学生顶岗实习的综合绩效考核, 需要既要体现学生的学习工作成果, 也要顾及企业的

盈利属性。

3. 对企业招聘岗位的教学属性要求

俗话说“师傅领进门, 修行在个人”, 虽然重点是强调个人, 但是顶岗实习过程中一个好的企业师傅是“修行”的基础。教学需要专业知识和技能, 同时要有仁爱之心, 顶岗实习的教学就更需要老师具备较高的综合素质, 是决定着顶岗实习教学成效的关键。企业招聘岗位必须有专门的合适的企业老师, 同时在实习前要有完备的课程资源。

4. 将人才培养内容与操作技能融合

随着社会的进步, 学生升学意愿逐年提高, 学生在毕业前的“专转本”备考和顶岗实习之间是存在着矛盾关系, 但是随着“专转本”考试的改革, 考试内容对技能实操有了新的要求, 在未来的顶岗实习过程中, 如果能把顶岗实习的人才培养内容和学生在升学中所需的操作技能要求能够达到一定的融合, 那么学生对于顶岗实习积极性会有很大的提高。

5. 加强校企合作

吸引行业龙头企业来校洽谈, 通过实地考察、行业调研等手段, 了解企业资质, 对于一些发展不良的企业一定要拒之门外, 为学生创造一个优质的顶岗实习环境, 避免影响学生顶岗实习的稳定性。

加强顶岗实习前的动员会, 顶岗实习之前对学生的思想动员工作必不可少。可以组织学生对相关企业实地考察参观, 让学生和企业师傅面对面交流、答疑, 通过交流让学生对即将实习企业的行业动态、顶岗实习教学模式有一个比较清晰的认知, 能清楚地指导接下来的顶岗实习会对自身带来的改变。让学生意识到接下来要做的是什么事情? 为什么要做? 对自己有什么影响? 如果学生在思想上都不能认同接下来的工作, 那教学管理实施的效果必定大打折扣^[3]。

五、结语

通过顶岗实习中的常见问题, 结合已有的顶岗实习教学管理方案, 调整现行人才培养方案中顶岗实习安排, 规范顶岗实习教育方法体系, 使顶岗实习成为学生综合能力训练的环节, 同时夯实了校企合作的基础, 为提高校外实践教学管理实效提供了有效参考, 为提高高职教育人才培养质量提供了解决对策。

【参考文献】

- [1] 王璐. 高职院校顶岗实训工作室教学管理探讨[J]. 当代教育实践与教学研究, 2020(04):143-144.
- [2] 吴立新. 提高高职院校顶岗实习管理实效的研究——以常州信息职业技术学院为例[J]. 常州信息职业技术学院学报, 2020(5):74-76.
- [3] 曹燕红. 高职院校“师徒制”顶岗实习管理模式的研究[J]. 科教文汇(中旬刊), 2018(11):85-87.

(责任编辑: 刘占行)