

行为科学管理理论视角下的高职院校顶岗实习过程管理

○栗国军

[摘要] 顶岗实习是高职院校开展实践教学工作的主要形式,对于高技能实用型人才培养质量的提升具有重要促进作用,能够促进高职学生理论分析能力与技术操作能力的紧密融合。然而,当前高职院校在顶岗实习过程管理工作中还面临外部和内部双重管理困境。对此,基于行为科学管理理论视角来看,为了有效应对外部管理困境,还需充分发挥政府的监督管理职能,充分发挥管委会和行业协会的监督管理作用;为了有效应对内部管理困境,高职院校还需优化顶岗实习准备阶段、实施阶段以及评价与考核阶段的管理工作。

[关键词] 行为科学管理理论;高职院校;顶岗实习;过程管理

[作者简介] 栗国军(1986-),男,硕士,山西大学讲师,研究方向:教育管理。(山西太原 030000)

在高职院校人才培养过程中,顶岗实习是确保高技能实用型人才输出质量的重要环节。而加强高职院校顶岗实习过程管理,能够有效提升高职毕业生的整体质量,从而满足企业对于高职毕业生日益提高的用人要求。但目前许多高职院校在顶岗实习过程管理工作中还面临着诸多困境,既有来自高职院校外部的困境,也有来自高职院校自身的困境,这导致顶岗实习在人才培养过程中的作用难以得到充分发挥。鉴于行为科学管理理论与高职院校顶岗实习过程管理工作适切性,基于行为科学管理理论视角出发研究高职院校顶岗实习过程管理困境及应对,具有重要的现实意义。

一、行为科学管理理论

行为科学管理理论由经典管理理论发展和延伸而来,该理论提出了“社会人”的概念,提倡以人为本的人本主义管理思想。具体来说,行为科学管理的接受者“社会人”包含两个层面的含义:第一,工人不是生产流水线上的简单机械,其工作也并非简单以获得收入为目的,还包含了个人价值实现、社交实现、团体归属感和安全感等内容。第二,工人不仅是正式团队中的成员,还会自发形成各类非正式团体。迥异于传统管理理论中工人孤立的“经济人”角色,行为科学管理的目

的也逐渐由物质导向转化为精神诉求,更加注重人文关怀也愈加尊重职员的自主性,逐步形成了“参与式”的管理模式,旨在提升职员的综合素质,为员工提供接受再教育的机会,实现了教育——工作——生活娱乐“三段式”的生活模式。行为科学管理将人的因素放置到了经济和技术之前,管理者和受管理者角色开始重叠,人的管理和事务的管理也趋于一致。

在高职院校与企业的合作模式中,顶岗实习为高职院校提供了优质的教学场所和实践技术指导机会,为高职学生提供了实践能力提升的机会和获得对口工作岗位的机会,也为企业提供了吸纳高水平工作人员的机会,实现了多方共赢。但基于行为科学管理理论视角来看,在高职学生顶岗实习过程中,许多企业的管理和价值观仍旧以获取利润为主,对高职学生的工作质量和生活环境缺乏重视。这使得许多高职学生逐渐沦为廉价的劳动力,重复的机械劳动和微薄的补贴导致了顶岗实习合作逐渐走向困境。在行为科学理论的指导下,为了促进企业更加关注高职学生的精神诉求,尊重高职学生的自由性,也为了确保高职学生在顶岗实习过程中实现个人价值与有效社交,获得团体归属感和安全感,还需从外部充分发挥政府的监督管理职能以及管委会和行业协会的监督

管理作用;从内部优化顶岗实习准备阶段、实施阶段以及评价与考核阶段的管理工作。

二、高职院校顶岗实习过程管理困境

(一)外部管理困境

第一,顶岗实习过程中有关部门监督管理职能发挥不足。其一,对高职院校顶岗实习情况的了解不足,缺乏对高职院校顶岗实习过程的调查,导致未能有效制定相关管理条例。其二,当前,由于缺乏有效的顶岗实习管理办法,顶岗实习投诉渠道短缺,部分企业存在侵犯学生权益的不法行为,对违法企业的惩处不足。其三,未能组织召开高职院校管理论坛,未督促院校加强学生顶岗实习管理。其四,未对参加顶岗实习的企业发布管理措施、决定和办法,未设置企业内部监察点。其五,未成立顶岗实习监察委员会。其六,职业教育管理法规不够健全,顶岗实习缺乏社会舆论的监督。

第二,顶岗实习过程中管委会和行业协会的监督管理作用未充分发挥。其一,对高职院校和企业顶岗实习过程的监督管理作用未充分发挥。其二,未共同展开职业资格认证管理工作,对企业参与职业教育的资格审查不严格。其三,未建立畅通的教育咨询和反馈渠道。其四,未能共同参与到高职院校学生顶岗实习管理过程中。其五,对企业安排的顶岗实习内容审核评估工作排查不足。其六,尚未开展学生顶岗实习的高职院校和企业进行等级评估和评分工作。

(二)内部管理困境

第一,高职院校的顶岗实习准备阶段管理工作存在缺失。其一,一些高职院校未及时开展学生思想教育建设工作,顶岗实习动员大会也往往流于形式。其二,校企双方尚未完善学生顶岗实习管理条例,对学生的培训和保护工作做得不到位。其三,实习企业的选择未在政府部门、管委会和行业协会的指导下开展,企业对口性、技术专业性和先进性以及实习岗位的实效性难以得到保证。其四,一些高职院校对学生的岗前技能培训力度不足。其五,一些高职院校未能协同企业为顶岗实习制订学习计划。其六,部分校企和参与顶岗实习的学生未按照规定签署三方协议,对学生的保护力度不足。

第二,高职院校的顶岗实习实施阶段管理工作存在缺失。其一,一些高职院校的顶岗实习管理

工作未基于行为科学管理理论开展,管理体系层级不明显,责任落实情况不足。其二,顶岗实习过程中企业管理内容存在不足。首先,部分企业安排的实习内容不符合高职院校的顶岗实习计划,实习岗位内容与学生专业不对口、技术含量低;企业顶岗实习缺乏科学的机制,学生生产过程遇到的问题缺乏专门的企业导师进行讲解。其次,部分企业对顶岗实习的学生管理不严格,迟到早退现象较多。最后,企业未安排学生参与轮岗学习。其三,一些高职院校的统筹能力较差,未成立专门的指挥小组;教师在顶岗实习过程中承担的作用未能充分体现。其四,一些高职院校未能加强学生在顶岗实习过程中的自我管理能力和自我管理能力。

第三,高职院校的顶岗实习评价与考核阶段管理工作存在缺失。其一,一些高职院校未完善评价机制。首先,高职院校对学生的评价考核缺乏量化的指标评估和专业化的管理反馈机制。其次,高职院校未能按照顶岗实习管理办法、人才培养目标、教学计划和顶岗实习方案并结合指导教师的质量记录报告来对学生顶岗实习期间表现进行综合的打分。其二,一些高职院校未完善考核机制。首先,高职院校未能以诊断性评价来掌握学生的情况,未建立信息记录机制来记录实习前后学生技能水平和实践能力的变化。其次,高职院校未利用过程性和形成性评价来实施过程化的顶岗实习质量监督。最后,高职院校未能实现对顶岗实习成果的全面化考核。其三,一些高职院校未建立定量和定性兼具的考核体系,有关部门未能搜集顶岗实习各岗位的职位和职责、规章制度和绩效评价内容数据,考核评估方案的制定缺乏数据化模型的支撑。

三、高职院校顶岗实习过程管理困境应对策略

基于行为科学管理理论视角来看,为了有效应对外部管理困境,还需充分发挥政府的监督管理职能,充分发挥管委会和行业协会的监督管理作用;为了有效应对内部管理困境,高职院校还需优化顶岗实习准备阶段、实施阶段以及评价与考核阶段的管理工作。

(一)外部管理策略

在行为科学理论的指导下,为了促进企业更加关注高职学生的精神诉求,尊重高职学生的自由性,还需从外部充分发挥有关部门的监督管理职能以及管委会和行业协会的监督管理作用。

第一,充分发挥有关部门的监督管理职能。其一,要成立高职院校实习情况调研组,对高职院校学生顶岗实习过程进行全面的调查和总结,吸收和借鉴国内外职业教育管理的经验及教训,组织行业专家教授、教育学专家、法律事务部门和行政管理部门负责人制定职业教育实习管理条例。其二,要制定管理办法,切实保障高职院校在读学生参与顶岗实习过程中,其合法权益不受侵害,建立快捷有效的投诉渠道,对侵犯学生权益的不法行为依照管理办法严惩。其三,要定期召开高职院校教学研讨会或高职院校管理论坛,督促各院校强化学生顶岗实习管理,会上要以典型案例分析的 mode 向各院校管理者阐述学生顶岗实习管理的必要性,对违反相关管理细则的院校取消其办学经营权。其四,对接纳高职院校在读学生参加企业顶岗实习的行业企业,要向其发布高职院校顶岗实习管理实施办法、违反顶岗实习管理细则处罚方法和决定等多种文件,在企业内部建立监察点,对发生违规行为的企业处以罚款、停产和整改等措施。其五,要成立专门的职业院校顶岗实习监察委员会,辖下设置工作组和管理中心,实施区域管理责任制,各小组负责本区域内部企业、高职院校学生顶岗实习情况的监督和追责,政府要出面协调高职院校、监察委员会和企业间的权利、责任和义务。其六,要建立健全职业教育管理的相关法律法规,建立强制性的管理手段保证政府职能部门、高职院校和企业共同参与到高职院校学生顶岗实习管理过程,实施问责制并接受社会舆论的监督。

第二,充分发挥管委会和行业协会的监督管理作用。其一,要依照现有《职业教育法》发挥管委会对高职院校和企业对学生顶岗实习的监督管理作用。其二,要共同开展职业资格认证和管理工 作,同时严格审核企业参与职业教育的资格认证,对取得资格的企业要实行定期复审制度,经审查合格后颁发资格证书。其三,要畅通职业教育咨询和反馈渠道,在其门户网站设立信息服务中心,为有需要的学生、家长、高职院校和企业等相关单位及个人提供职业教育咨询服务。其四,要参与到高职院校学生顶岗实习管理过程中,为参与实习的学生登记相关信息,组织学生开展安全生产讲座、购买保险、应急技能培训等活动,与高职院校和企业保持沟通建立应急预案。其五,要对企业安排的

学生顶岗实习内容进行审核评估,派专员定期监督顶岗实习过程,对参与顶岗实习活动的学生、教师和企业技术人员进行问卷调查和走访了解。其六,要对开展学生顶岗实习的高职院校和企业进行等级评估和评分,对优秀的企业给予奖励和支持,对评分较低的企业和高职院校上报有关部门勒令整改;顶岗实习结束后,管委会及行业协会要对实习阶段学习内容、成效和教学质量进行评分和反馈,并建立量化的指标评定体系。

(二) 内部管理策略

在行为科学理论的指导下,为了确保高职学生在顶岗实习过程中实现个人价值与有效社交,获得团体归属感和安全感,还需从内部优化顶岗实习准备阶段、实施阶段以及评价与考核阶段的管理工作。

第一,高职院校优化顶岗实习准备阶段的管理工作。其一,强化学生思想教育建设工作。高职院校要组织开展顶岗实习动员大会,着重介绍顶岗实习的重要性和实习过程中的重要环节、安全措施和注意细节;院校要结合典型案例总结以往学生成功和失败的经验教训,使学生了解可能出现的问题。其二,校企双方要共同制定完善的学生顶岗实习管理条例。校企双方要明确学生在顶岗实习阶段的岗位职责和注意事项、实习管理规定、学生和员工管理细则、HSE 安全生产管理细则、职业危害告知通知、顶岗实习考核评分细则和顶岗实习阶段教师管理办法,校企双方要与学生签订顶岗实习劳动合同,为学生购买意外险。其三,职业院校和学生要在政府部门、管委会和行业协会的指导下选择诚信、优质企业为实习单位,在企业选择过程中首先要保证对口性,确保实习岗位满足专业培养目标和就业技能的要求;其次,企业的技术要具有专业性和先进性,相应实习岗位技术具有先进性,管理理念优秀,企业文化良好,避免科技含量低及重复机械化的实习岗位;最后是确保实习岗位的时效性,企业的生产计划不能与顶岗实习相矛盾。其四,高职院校要加强学生岗前技能培训。高职院校要为即将参加顶岗实习的学生开展岗前培训,主要包括专业技能训练、人际沟通能力、协调合作能力、抗压能力和处理特殊问题能力的训练。其五,高职院校教务管理部门要协同企业为顶岗实习制订学习计划,实习时间至少保证三个月以上,实习期安排在企业生产的旺季并制

定科学合理实习日程。其六,校企和参与顶岗实习的学生要签订三方协议,校企双方要规范参与顶岗实习的学生的薪酬、工时和工作内容,明确各方的权利和义务,对可能发生的人身危害制定预警和赔偿方案。

第二,高职院校优化顶岗实习实施阶段的管理工作。其一,高职院校学生顶岗实习要基于行为科学管理理论制定校企、政府、学生和第三方机构共同参与的多元、多级管理体系。其二,顶岗实习过程中企业管理的内容:首先,企业要科学合理地统筹安排实习内容,要与高职院校共同制定顶岗实习计划;实习岗位内容要与学生的专业对口、技术含量高,实习技能具有良好的通用性和可发展性,同时要保证顶岗实习过程的安全性。其次,企业顶岗实习落实“师带徒”的学徒制,为每位实习学生配备企业导师来指导学习,企业内部要对企业导师进行岗前培训并提供导师补贴。再次,企业要对参与顶岗实习的学生实施严格管理,记录学生的考勤,发现有迟到早退现象要及时警告处理,违规违纪现象要反馈给学生及带队教师。最后,企业要安排学生轮岗实习,企业要与高职院校针对企业生产工业分解为不同实习模块,科学合理安排学生在各个模块轮岗学习,全面了解整个生产过程。其三,顶岗实习过程中高职院校管理的内容。首先,高职院校要统筹规划,分级管理学生的顶岗实习过程。院校要成立顶岗实习指挥小组,负责统筹安排顶岗实习的总体学习计划,根据企业生产状况与其沟通优化实习方案。顶岗实习小组要定期检查各院系实习工作质量,评估实习质量,走访企业导师和实习学生并及时反馈消息至院校教务处。其次,教师要负责学生的顶岗实习管理,为其进行专业实践指导、心理疏导。教师既要与企业沟通交流,深入企业与企业导师了解顶岗实习学生表现,还要向院校相关领导定期汇报学生的顶岗实习学习情况。其四,加强学生在顶岗实习过程中的自我管理。教师需要组织学生成立自我管理小组并组建党团组织,小组负责联络各位实习学生、召开例会讨论实习期间各项事务,组织学术活动和娱乐活动。

第三,高职院校优化顶岗实习评价与考核阶段的管理工作。其一,有关单位要组建高职院校、企业、学生和第三方机构合作的多维考核评价主体。首先,实习企业要按照职员评价的标准依据学

生的出勤率、工作量、工作绩效、工作态度和发展潜力等做出评价,填写《学生顶岗实习企业考核意见表》。其次,高职院校要依照顶岗实习管理办法、人才培养目标、教学计划和顶岗实习方案,结合指导教师的质量记录和技能水平评估测试,参考学生撰写的顶岗实习报告为学生进行考评打分。最后,学生自我评价要由辅导员组织开展顶岗实习总结会,通过口头阐述、书面自省、互评打分等方式对顶岗实习作出评分。其二,有关单位要选择多样化的考核及评估方法。首先,高职院校要依照诊断性评价来掌握学生的情况,通过实习前后学生的技能水平和实践能力来诊断性评价实习效果。其次,院校要利用过程性和形成性评价来实施过程化的顶岗实习质量监督。最后,高职院校要通过总结性评价来全面审核顶岗实习成果。院校通过整体总结学生的职业素养、技能水平、工作态度和责任心等,为下一轮顶岗实习管理的提高积累总结性经验。其三,建立定量和定性的审核评估体系。有关部门要搜集顶岗实习各岗位的职责、规章制度和绩效评价内容,建立数据模型制定量化的考核评估方案。同时,有关部门要兼顾传统的定性评估方式,了解学生的工作态度、职业道德感和责任心等内容,通过定量与定性的方法综合评定高职院校学生顶岗实习效果。

参考文献:

- [1]曾海娟,张学军.基于微信平台的“一体四化”顶岗实习管理模式构建[J].教育理论与实践,2018,(33).
- [2]冷雪艳,张承业.基于网络教学综合平台的校外顶岗实习管理研究[J].中国成人教育,2017,(21).
- [3]张湘娥.以有效就业为导向的高职院校顶岗实习管理探索[J].中国成人教育,2019,(20).
- [4]张超敏.高职院校顶岗实习管理困境与应对策略[J].中国成人教育,2019,(22).
- [5]何婧,易红梅,李桂荣,等.中等职业学校学生顶岗实习现状及满意度分析——以河南省为例[J].教育发展研究,2017,(19).
- [6]解太林,孙海泉,王寿斌.校内“补差式”顶岗实习模式的构建与实践——以苏州工业园区职业技术学院为例[J].高等工程教育研究,2016,(05).
- [7]朱爱文,赵旭庭,周春宝,等.基于现代学徒制的高职养殖类专业顶岗实习考核评价体系的构建[J].黑龙江畜牧兽医,2018,(02).

责任编辑:王维振