

“诊改”环境下高职院校实习 过程管理和成效评价的研究*

章洋舟

(浙江工贸职业技术学院 设计分院, 浙江 温州 325003)

摘 要: 顶岗实习是高职院校专业人才培养过程中一门重要的综合实践课程, 针对顶岗实习中存在的信息反馈不及时、现代信息化程度低、监控管理手段单一, 缺少一套全面系统、合理客观的成效评价方法等问题, 本文深入分析实习效果不理想的原因, 并在此基础上提出以“岗前一岗中一岗后”为主线的实习过程管理理念, 通过健全实习管理制度、开展“职业体验”、积极推进网络化平台使用等措施, 进一步加强实习过程管理, 提高学生实习质量。

关键词: 顶岗实习; 过程管理; 成效评价; 人才质量

中图分类号: G71

文献标识码: A

文章编号: 1672-0105(2019)01-0030-04

Research on the Process Management and Effectiveness Evaluation of Internship in Vocational Colleges under the Circumstance of “Clinical Reform”

ZHANG Yang-zhou

(Design Branch of Zhejiang Industry & Trade Vocational College, Wenzhou, 325003, China)

Abstract: Internship is an important comprehensive practice course in the process of talent cultivation in higher vocational colleges, based on the delayed feedback of information, low degree of modern information, single monitoring management means, lack of a comprehensive system and reasonable objective performance evaluation methods and other issues, the paper analyses unsatisfactory reasons in internship effectiveness deeply. Based on this, it proposes management idea with "post - in the post - after post" as the main line of the internship process. By perfecting practice management system, the "professional experience" is carried out, and the usage of network platform is promoted actively to further strengthen the internship process management and improve the quality of students.

Key Words: internship; process management; effectiveness evaluation; talent quality

教育部《高等职业院校质量保证体系诊断与改进指导方案(试行)》通知(教职成司函〔2015〕168号)要求, 高职院校要以诊断与改进为手段, 完善质量保证机制, 提升教育教学管理信息化水平, 树立现代质量文化。^[1]顶岗实习是高职教育的重要环节, 是培养应用型人才的重要手段, 其目的是通过真实岗位锻炼, 实现从理论到实践的提升, 不但有助于培养学生独立思考、发现问题、分析问

题、解决问题的能力, 而且有利于培养学生吃苦耐劳和团队合作的精神。国务院《国家职业教育改革实施方案》通知(国发〔2019〕4号)提出, 要健全工学结合的育人机制, 完善评价体系, 规范人才培养全过程。深化产教融合, 育训结合, 推动校企全面加强深度合作。^[2]由此可见, 顶岗实习意义重大, 但各个学校在具体的组织实施和管理过程中仍存在不少问题, 从而影响了人才培养的质量。

收稿日期: 2018-12-21; 修回时间: 2019-03-02

基金项目: 浙江工贸职业技术学院2018年度第一期教师科技创新活动计划项目“‘诊改’环境下职业院校实习过程管理和成效评价的研究”(S180103)

作者简介: 章洋舟(1989—), 男, 汉族, 浙江温州人, 浙江工贸职业技术学院专利管理工程师, 硕士, 主要研究方向: 知识产权、职业教育。

一、顶岗实习存在的主要问题

(一) 信息反馈不及时、现代信息化程度低、监控管理手段单一

高职院校学生实习地点一般地理位置分散、大小规模不均,学校教师任务繁重,很难进行实时监控与管理。多数情况下,只能通过电话、短信等对学生进行专业指导。校外指导教师企业工作繁忙,对于实习要求、流程、内容等方面不清晰,重视程度不高,导致指导效果不佳。毕业综合实践管理系统存在网络平台故障频繁发生、稳定性差、实习信息更新不及时等问题。除此之外,系统间互联互通性差、资源开放性程度低,信息数据难以实现共享,信息安全存在隐患等难题有待解决。

(二) 缺少科学合理的成效评价方法

职业院校往往沿用传统的实习评价方法。实习结束后,校内导师、企业导师和班主任往往根据交流次数、周记总结、实习态度、请假次数等内容进行成绩评定。由于个人主观性和随意性太大,实习成效评价大多流于形式。没有一套高度量化的实习质量评价指标体系,难以保证成效评价结果的合理性和科学性。

(三) 缺少第三方权威评价组织机构

一直以来,高职院校对各专业顶岗实习的考核评价多以系部教研室、实训中心、督导组、校企合作办公室、教务处等部门为主,评价组织机构不健全、实习质量职责不明确等问题十分严重。在各院校、各学科专业实习领域,缺乏客观的、专业的第三方行业企业实习成效考评机构。学校内部评价组织机构往往存在职责不明确、分工不科学、数据分析不及时等诸多问题,难以实现实习成效的持续改进与提升。

二、顶岗实习过程管理和优化成效评价的诊改措施

顶岗实习作为高职院校各专业的一门必修课,是实践教学的重要组成部分,是培养高素质技术技能人才的重要手段。国务院《国家职业教育改革实施方案》通知(国发〔2019〕4号)提出,努力建设专业化高水平产教融合实训基地,加大实践教学课时比例,保证顶岗实习时间。^[2]为保证顶岗实习工作能够顺利进行,就必须协调好企业、学校、

学生三方之间在工作、学生、生活和心理方面的关系,采取一定的改革措施。笔者就浙江工贸职业技术学院知识产权管理专业多年来在顶岗实习方面的实践与探索,提出以“岗前一岗中一岗后”为主线落实顶岗实习过程管理,把过程管理方法引入顶岗实习中,对整个实习过程进行全方位把控,对每个关键实习节点进行严格监控,从而确保顶岗实习的质量,优化实习成效的评价。^[3]

(一) 岗前准备

1. 优选实习企业,校企协同发展

研究发现,实习企业是否合适对实习效果起决定性作用。个别企业招聘实习生只为降低生产及运营成本,毫无可持续发展意识,就会引发诸多实习冲突,导致校企合作破裂。学院在选择企业时,仅从企业资质、薪资水平、资金规模、品牌影响力等方面考虑是不够的,更应该深入了解该企业的文化和管理水平,以及具备的教育能力条件,如是否重视实习生、是否匹配对口岗位、是否具有规范化培训等。为了严选合作企业,可将第一年视为考察期,初步拟定协议,不安排学生前往实习,学院领导和教师不定时、不定期走访企业了解实际情况。对于符合条件要求的企业,第二年正式开始输送学生参与顶岗实习。在重视实习生培养的优质企业中,学生对于企业的归属感、认同感和满足感都较强,能够掌握更多的职业技能、拥有较高的职业素养,实习成效显著。顶岗实习结束后,学生与企业可进行双向选择,正式签订劳动合同办理入职。对于学生而言,完成了从实习生到企业人的蜕变,实现了从校园到企业的无缝对接,会更加珍惜工作岗位,努力工作;对于企业而言,招聘到了自主培养、熟悉流程、忠诚度高并具备职业技能的毕业生,看到企业培训付出的人力、物力、财力得到回报,会更加信赖学院,扩大订单班规模,坚持长期合作;对于学院而言,因学生和企业的高度评价,将进一步扩大学院在社会上的影响力,吸引更多优秀学子慕名而来,从而提升生源质量。这样就形成了“学生满意—企业满意—学院满意”的良性循环,有利于校企合作发展。^[4]政策层面,国务院《国家职业教育改革实施方案》通知(国发〔2019〕4号)提出,将推动企业深度参与协同育人,在开展国家产教融合建设试点基础上,建立产教融合型企业认证制度,对符合条件的企业给予

“金融+财政+土地+信用”的组合式激励,并减免相应税收。^[2]

2.健全实习管理制度,严格执行规章制度

教育部《职业学校学生实习管理规定》的通知(教职成〔2016〕3号)提出,要将实习制度建设摆在突出位置。顶岗实习开始前,学院会和主要合作企业进行深入探讨和交流,共同开发符合专业特色的顶岗实习实施方案、实习大纲和计划任务书,明确学生顶岗实习的起止时间、安全保障、考核形式、技能掌握、薪资待遇等内容。就校外集中型实习和分散型实习两种不同情况,制定相应管理办法。基于学院近年来实习遇到的突发状况,对可预见的实习问题推出处理预案,防范于未然,确保工作正常有序开展。实习管理制度落地后,必须从严执行。^[3]

3.开展“职业体验”,营造实习氛围

“职业体验”是指让知识产权管理专业学生提前接触职业岗位,根据实践教学计划安排,于第一学期和第二学期的最后一周集中进入生产性企业、律师事务所、知识产权代理机构等企业的相关工作岗位进行“职业体验”,目的是让学生提前感受职业环境和工作氛围,体验知识产权顾问、专利员等角色,树立职业精神,形成对服务群体的认同感,提升沟通交流能力。通过一周的“职业体验”,大多数学生会感受到知识产权基础知识在工作中的重要性,了解到专业知识有所欠缺,回校后主动重拾课本巩固知识;同时,部分学生在“职业体验”中对知识产权工作产生了浓厚兴趣,主动向企业申请在寒假和暑假继续深入锻炼,为早日成为应用型人才打下基础。^[5]

(二) 岗中管理

1.积极推进网络化平台

国务院《国家职业教育改革实施方案》通知(国发〔2019〕4号)提出,为适应“互联网+职业教育”发展需求,运用现代信息技术改进教学方式方法,推进网络学习空间建设和普遍应用。^[2]各类技术支持平台随着现代信息的发展逐渐被运用到实习管理中,推动了毕业综合实践管理系统的建设和发展。通过毕业综合实践管理系统,学生每周撰写一篇实习周记,结合实习工作岗位内容,真实记录实习中技能技巧掌握情况,问题处理与分析等工作内容。为培养学生独立思考与解决问题的能力,学院

要求学生就每周的工作任务,在平台上向校内指导教师提出一个关键技术问题,与校内指导教师展开探讨和交流。实习结束后,学生要完成一份3千字实习总结,总结经验教训,分享实习成果,并提出对日后实习工作安排的意见和建议。校内指导教师负责在平台上及时批改学生周记、回复在线问题、审核实习总结,坚持做到“有问必答,答必详细。”

2.分片划区建小组

知识产权管理专业的特点决定了其不可能进行集中性实习,实习企业呈点状分布,管理难度较大。为提高人才培养质量,创新管理模式,推动实习改革,学院根据企业和学生的实际情况,将自我管理与统一管理相结合,采取以大中型企业为中心,设点组建学生自我管理小组,呈网状式辐射周边5至10公里内的其他小微企业。选择学生自我管理小组中一名工作认真、责任心强、人缘较好的学生干部担任该片区负责人,详细记录各小组成员在实习期间的工作状况,定期向学院汇报。同时,组织片区小组成员每月召开一次交流会,相互交流心得体会,分享实习成果,总结经验教训。^[3]

3.关注实习心理健康

刚进入企业,学生往往会感受到工作压力带来的苦闷感、心理落差带来的失落感和人际交往障碍带来的孤独感等。针对学生实习的心理问题,学院指导教师需要深入了解学生在实习中遇到的实际困难,做好学生心理咨询工作,鼓励学生在工作之余通过运动、听歌、散步等方式缓解压力,从而更好地投入工作。^[6]此外,赢得学生家长的支持也是稳定学生心理的重要方法。部分家长对实习存在排斥和怀疑的心理,形成一定的阻力。这就需要学校指导教师与学生家长进行沟通,阐明实习的目的和意义,争取赢得家长的支持。^[7]

(三) 岗后评价

1.秉承科学合理、客观公正的评价原则

顶岗实习评价是一项复杂的系统工程,实习地点分散、教学内容不同、实践操作各异、教学环节众多等影响因素众多,评价因子也就不会单一。校内指导教师和企业指导教师在实习中的精准分工,是科学合理评价的基本前提。应赋予企业指导教师更大权重,更好地体现当下职业教育的“现代学徒制”特征。校内导师和企业导师应当坚持“既有分工、又有合作”的工作原则,积极构建校企间的信

息互通,尽可能从企业、学校、学生多角度综合考评每位同学的实习表现和实习成果。导师作为评价主体,也需要相互尊重彼此的知情权,重视评价工作的公开与透明。

2.坚持多元评价为主,注重过程性评价

顶岗实习开始前,学校要将顶岗实习的评价主体、评价阶段、评价指标、评价方式等信息通过各种信息渠道告知学生,确保学生充分了解实习的各项考核内容。实习评价指标需遵从学生实习规律,运用科学手段,对过程和结果进行量化考核。评价指标要紧密联系实习内容,追求每项指标的实际效用、可实现性和可衡量性,具有足够的说服力。顶岗实习开始后,学院导师也要会同企业导师不定期开展岗位巡查,优化、细化各项具体考核指标,保证不同实习岗位考核指标的均衡性、平等性、合理性。

国务院《国家职业教育改革实施方案》通知(国发〔2019〕4号)提出,促进产教融合校企“双元”育人,坚持知行合一,借鉴“二元制”等模式,总结现代学徒制和企业新型学徒制试点经验,及时将新技术、新工艺、新规范纳入考核标准,强化学生实习实训。^[2]知识产权管理专业学生顶岗实习分别在第三学期、第五学期和第六学期进行,具有实习时间长、岗位多样化、形式差异化、地点较分散等特点,实习过程性评价可以考查学生在每个实习节点的学习和工作情况。通常,可将每次顶岗实习分为三个阶段,确定每一阶段的实习主要任务

和技能掌握要求,设置相应评价指标。具体来说,实习初期评价侧重基础理论知识应用,基本办公行政能力。实习工作态度和岗位适应能力;实习中期评价偏重个人职业素养、人际交往沟通能力、个人业务水平能力;实习末期评价着重管理与分析能力、创新与发展能力、持续学习能力。^[8]

坚持多元评价,树立以生产性企业为主的评价理念,共同设计评价指标。在职业教育现代化的背景下,顶岗实习终结性评价由原先的校内指导教师单一主体评价转变为企业指导教师、校内指导教师、班主任等多元主体评价。其中,充分尊重企业指导教师在顶岗实习评价体系中的核心地位,明确多元主体评价权重,坚持综合性评价原则。在实习结束后,各个评价主体要对每位实习学生进行终结性评价考核。企业指导教师评价侧重实习工作态度、操作技能技巧、个人业务能力等方面,给予50%的权重值;校内指导教师评价侧重人际交往沟通、专业知识应用、创新创业思维等方面,给予35%的权重,班主任评价侧重学生日常周记记录,个人心理健康,思想道德素养,实习考勤情况,给予15%的权重。^[8]

顶岗实习考评的最终目的不是惩戒,而是客观公正评价学生的实习成效,激发学生工作的积极性、主动性和创造性,为职业生涯发展起步打下坚实的基础。因此,评价指标要起到引导作用,帮助学生找准目标、明确提升路径;落实细节、实现质量提升。

参考文献:

- [1] 教育部职业教育与成人教育司.高等职业院校质量保证体系诊断与改进指导方案(试行)[EB/OL].(2015-12-30)[2018-10-12]. http://www.moe.gov.cn/s78/A07/A07_gggs/A07_sjhj/201512/t20151230_226483.html.
- [2] 中华人民共和国国务院.国家职业教育改革实施方案[EB/OL].(2019-02-13)[2019-02-15]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm.
- [3] 胡丽君.过程管理视域下高职顶岗实习过程管理的实践检索[J].南京广播电视大学学报,2018,92(3):38-41.
- [4] 谢小花.浅析高职院校跟岗实习管理过程中存在的问题及解决措施[J].河南科技学院学报,2018,38(8):71-76.
- [5] 李冰.“岗位体验周”在高职影像技术专业学生中的应用研究[J].卫生职业教育,2017,35(24):157-158.
- [6] 张世亮.高职顶岗实习学生心理状况研究[J].学情研究,2016(2):56-28.
- [7] 齐冠宏.高职院校顶岗实习学生的心理及思想问题与应对策略[J].河北旅游职业学院学报,2017,22(1):91-95.
- [8] 巴佳慧.校企“双导师”视野下高职学生顶岗实习评价体系研究[J].南京广播电视大学学报,2018,91(2):18-21.

(责任编辑:邱开金)