

旅游职业院校大学生顶岗实习效能发展特征研究

韦世艺

(桂林旅游学院,广西 桂林 536000)

摘 要:旅游职业院校大学生顶岗实习效能是由职业归属感、职业认知、职业行为倾向三个因子构成的多维度结构。编制《旅游职业院校大学生顶岗实习效能测量问卷》后对国内三所旅游职业院校顶岗实习学生进行随机整群抽样调查,利用 SPSS20.0 处理调查数据的结果显示,受性别、顶岗实习时间以及家庭背景三个变量的影响,旅游职业院校大学生顶岗实习效能发展水平存在比较明显的分化态势。建议按家庭背景对顶岗实习学生实施分类管理,建立背景多元化的实习小组或团队,确保顶岗实习有效时间不少于半年,加强顶岗实习过程中的职业价值观教育引导。

关键词:旅游职业院校;顶岗实习效能;发展特征

中图分类号: G642.44

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2016) 02-0079-03

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020 年)》明确提出:“高职院校要实行工学结合、校企合作、顶岗实习的人才培养模式。”经过多年实践,顶岗实习已成为旅游职业院校人才培养的重要方式。顶岗实习不同于教学实习的地方在于“它是学生基于职业岗位的、真实的、参与工作过程的实践,是学生走到真实的工作环境中实习的方式,是学生从工作经历中获得实践经验的渠道。”^[1]因此,顶岗实习的效能直接影响高职院校的人才培养质量,应对顶岗实习效能的发展特征展开探究以推动旅游职业院校顶岗实习教育管理过程优化。

一、研究方法过程

旅游职业院校大学生顶岗实习效能发展特征的研究采用文献与问卷调查相结合的方式。整个研究过程如下:第一阶段,编制《旅游职业院校大学

生顶岗实习效能测量问卷》。通过理论构想与因素分析确认,旅游职业院校大学生顶岗实习效能是由职业归属感、职业认知以及职业行为倾向三个因子构成的多维度结构。因此,论题的顶岗实习效能,特指旅游职业院校大学生经历顶岗实习后在旅游职业归属感、旅游职业认知方面的发展及其所形成的旅游职业行为倾向。所得测量问卷的一致性信度和分半信度分别为 0.907 与 0.888,信度很好。结构效度在 0.585~0.900 之间,效度一般。第二阶段,利用《旅游职业院校大学生顶岗实习效能测量问卷》对国内

表 1 旅游职业院校大学生顶岗实习效能问卷调查样本构成

	性别		实习时间		家庭背景		
	男	女	不足半年	半年以上	农村	企业	机关
N	499	964	352	1111	634	625	204
%	34.1	65.9	24.1	75.9	43.3	42.7	13.9
Σ	1463		1463		1463		

收稿日期:2016-03-14

基金项目:全国旅游职业教育指导委员会课题“旅游职业院校大学生顶岗实习效能提升机制研究”(项目编号:LZW201405)。

作者简介:韦世艺(1972-),男,广西荔浦人,桂林旅游学院副教授,研究方向:旅游职业教育、思想政治教育。

三所旅游职业院校的顶岗实习生进行随机整群抽样调查,共发放问卷1650份,回收1604份,回收率97.2%,有效问卷1463,有效率91.2%。所有数据利用SPSS20.0处理。调查样本构成见表1。

二、研究结果与讨论

(一)研究结果

1.样本总体顶岗实习效能的发展状态

三所旅游职业院校大学生顶岗实习效能样本总体得分均值为76.33。其中,职业归属感、职业认知以及职业行为倾向三个构成因子的得分分别是33.39、30.06、12.88。如果按总体及其因子的满分为百分计算,则顶岗实习效能总体及其各构成因子的百分数在0.834~0.859之间。可以认为,旅游职业院校大学生通过顶岗实习,职业归属感得到了普遍增强,职业认知得到了一定提高,良好的职业行为在顶岗实习中也得到了初步养成。进一步,依据顶岗实习效能得分将调查对象分为高分组(总分得分占前27%)、低分组(总分得分占后27%)以及中间组所进行的LSD分析得到,组与组之间存在均值的显著性差异($P=0.000$),均值差距在6.099~18.624之间,低分组均值为65.70,百分数为0.73。可以认为,旅游职业院校大学生顶岗实习效能存在比较明显的分化态势,既有突出的高效能群体,也有不容忽视的低效能群体。

2.不同性别顶岗实习效能的发展特征

顶岗实习效能从总体看存在男女性别的显著性差异($P=0.009$),男生顶岗实习效能普遍高于女生。从顶岗实习效能构成因子看,男女生在职业认知、职业行为倾向方面没有显著性差异,但在职业归属感方面存在显著性差异($P=0.001$),男生的职业归属感得分高于女生。简言之,男生经历顶岗实习后,其对旅游职业的归属与自尊感相对女生有着更好的发展。进一步,对男女生的高分组(总分得分占前27%)、低分组(总分得分占后27%)以及中间组进行LSD分析得到,男生各组的均值差距在5.578~18.599之间,女生各组的均值差距在6.405~18.694之间,可见,女生顶岗实习效能的分化程度明显高于男生。因此,旅游职业院校女生顶岗实习效能低水平发展的情况相对男生而言比较突出。

3.不同时间顶岗实习效能的发展特征

不同顶岗实习时间的大学生,其顶岗实习效能存在显著性差异($P=0.000$)。顶岗实习时间半年以上的大学生,其顶岗实习效能总体的平均得分为77.51,而顶岗实习时间不足半年的仅为72.31,二者差距极为明显。具体而言,不同顶岗实习时间的大学生,在顶岗实习效能三个构成因子的发展水平上均存在显著性差异,顶岗实习时间半年以上的大学生,其职业归属感、职业认知以及职业行为倾向都明显优于顶岗实习时间不足半年的学生。同时,对分组构

成比例的分析发现,顶岗实习时间不足半年的大学生,顶岗实习效能发展水平方面存在显著性差异($P=0.007$),男生均值为74.79,女生为71.52。同时,该群体女生的57.4%属于低分组,此比例远高于男生。可见,顶岗实习时间是影响旅游职业院校大学生顶岗实习效能发展的关键因素,超过半年的顶岗实习工作对大学生而言非常必要。相比男生,旅游职业院校女大学生顶岗实习效能受顶岗实习时间的影响更为显著。

进一步分析发现,顶岗实习时间不足半年的男

女生,顶岗实习效能发展水平方面存在显著性差异($P=0.007$),男生均值为74.79,女生为71.52。同时,该群体女生的57.4%属于低分组,此比例远高于男生。可见,顶岗实习时间是影响旅游职业院校大学生顶岗实习效能发展的关键因素,超过半年的顶岗实习工作对大学生而言非常必要。相比男生,旅游职业院校女大学生顶岗实习效能受顶岗实习时间的影响更为显著。

4.不同家庭背景顶岗实习效能的发展特征

以家庭背景作为变量对顶岗实习效能进行分析发现,一是相对企业家庭背景和机关家庭背景,来自农村家庭背景的大学生顶岗实习效能总体发展程度最低,与前二者存在显著性差异。二是在职业归属感与职业认知两个因子上,农村家庭背景的大学生相比其他群体,两因子发展程度均为最低。在职业归属感方面,与机关家庭背景和企业家庭背景的大学生存在显著性差异。三是来自不同家庭背景的旅游职业院校大学生,顶岗实习期间的职业行为倾向不存在显著性差异。概言之,旅游职业院校农村家庭背景的大学生,顶岗实习效能的发展水平相对其他群体处于明显的弱势,但外在的职业行为倾向很可能掩盖了由职业归属感与职业认知所形成的内在差距。机关家庭背景的大学生,顶岗实习效能的发展水平则有着比较明显的优势。

进一步分析表明:一是旅游职业院校女生顶岗实习效能存在家庭背景变量的显著性差异。相对企业家庭和机关家庭的女生,农村女生的顶岗实习效能处于明显弱势,无论在总体及其各因子方面,均处于最低发展水平,机关家庭背景的女生则处于最高水平。简言之,相比男生,旅游职业院校女生顶岗实习效能与家庭背景有着更为密切的联系。二是顶岗实习时间超过半年的大学生,其顶岗实习效能总体及其各因子均存在家庭背景的显著性差异。农村大学生的顶岗实习效能发展水平,无论在总体及其各因子均明显低于其他群体。可见,顶岗实习时间对不同家庭背景大学生顶岗实习效能的发展差异存在放大效应。

(二)结果讨论

旅游职业院校大学生顶岗实习效能的发展特征可以归纳为四点:首先,顶岗实习效能整体上存在着多级分化的态势。通过顶岗实习,大部分学生的职业归属感、职业认知以及职业行为倾向都得到了有力发展,但也有近1/3规模的群体,顶岗实习效能未

能达到良好以上的水平。第二,顶岗实习时间是旅游职业院校大学生顶岗实习效能非常有力的影响因素。顶岗实习时间半年以上的大学生,其顶岗实习效能明显优于顶岗实习时间不足半年的个体。第三,相比男生,旅游职业院校女生顶岗实习效能处于明显弱势,内部分化的程度更大,顶岗实习效能受实习时间、家庭背景的影响更突出。第四,不同家庭背景大学生,顶岗实习效能存在复杂的差异性。农村家庭背景的大学生,顶岗实习效能的总体发展水平以及某些因子方面,相比其他群体有明显的差距。下面就三个主要问题展开讨论。

1.旅游职业院校女生顶岗实习效能的低度发展

相关研究表明,“在规范承诺这个维度上,女生对专业的规范承诺显著地高于男生。”^[12]可见,相对男生,女生对专业工作的规范意识会更为强烈,由此导致女生的专业认同相比男生更难以实现。由此,在顶岗实习的“专业认同方面,相比女生,男生对实习工作与自身专业的契合度有着更高的认同,二者差距明显。”^[13]然而,专业认同的低水平容易导致女生形成对顶岗实习工作的自我否定从而无法积极地投入到岗位工作中,相应地,职业归属感、职业认知就难以得到提升,顶岗实习效能的总体发展相对男生必然有着低度发展的趋势。

2.旅游职业院校农村大学生顶岗实习效能的弱势表现

相关研究表明,城市与农村两类学生在顶岗实习工作适应方面存在显著性差异,“城市学生得分高于农村学生。在情感障碍维度上存在极其显著差异,农村学生得分高于城市学生。”^[14]然而,由于工作适应与情感沟通的差距,农村大学生在顶岗实习期间得到的社会支持,无论是工作同伴的帮助,还是实习指导老师的教育引导都很可能少于来自企业家庭与机关家庭背景的大学生。以上因素的存在难免会对农村大学生职业归属感、职业认知的提升造成消极的影响。因此,农村大学生顶岗实习效能与其他群体的发展差距就会由此形成,并随着顶岗实习时间的延长而扩大。

3.旅游职业院校顶岗实习效能与顶岗实习时间的高度相关

职业归属感源于职业情感的升华,职业认知也必然离不开职业生活实践的体悟感知,良好职业行为的养成则需要长期的职业生活实践。可见,顶岗实习效能必然是大学生基于顶岗实习生活自我反思和自我实践的结果。只有顶岗实习生活空间的延伸拓展才能推动顶岗实习效能的更好发展。因此,旅游职业院校大学生顶岗实习效能的发展与顶岗实习时间

必然内含着高度的正相关。

三、顶岗实习教育管理过程优化建议

(一)实施顶岗实习学生家庭背景分类管理

旅游职业院校大学生顶岗实习效能存在家庭背景变量的复杂性差异。农村家庭背景大学生顶岗实习效能的发展状态尤其需要高度关注。因此,实施分类管理以增强农村大学生特别是农村女生的教育引导,是有力提升旅游职业院校大学生顶岗实习效能的内在要求。

(二)建立背景多元化的实习小组或团队

不同家庭背景大学生对顶岗实习工作存在适应性的差异。实习小组或团队的建立应尽可能实现家庭背景的多元化,尤其要避免农村女生在实习小组或团队的同质化。可见,通过多元背景实习小组或团队以构建起更为积极的同伴教育,是增强旅游职业院校大学生顶岗实习效能的必要策略。

(三)确保顶岗实习有效时间不少于半年

旅游职业院校大学生顶岗实习效能的发展与实习时间高度相关。顶岗实习时间不足半年的学生在职业归属感、职业认知方面明显低于半年以上的个体。因此,制定周密的顶岗实习计划并有力落实以确保顶岗实习有效时间不少于半年,是推动旅游职业院校大学生顶岗实习效能提升的重要保证。

(四)重视顶岗实习生职业价值观教育引导

研究表明,“具备高水平职业认同的人能够在从业过程中体验到意义感和使命感,能够让人们更加接受和喜欢自己所从事的职业。”^[15]因此,突出顶岗实习过程中的职业价值观教育引导,增强顶岗实习生对自身工作的意义感和使命感,是增强旅游职业院校大学生顶岗实习主动性、积极性和创造性的必须。

参考文献:

- [1] 周明星.职业教育学通论[M].天津:天津人民出版社,2001:119.
- [2] 严瑜,龙立荣.大学生专业承诺的心理结构及影响因素研究[J].高等教育研究,2008,(06):90-97.
- [3] 韦世艺,周红艳.高职院校实习生党员教育管理现状及对策探讨[J].传承,2015,(06):34-35.
- [4] 唐继红.高职学生顶岗实习期心理危机干预研究[D].重庆:西南大学,2009:17.
- [5] 高艳,乔志宏,宋慧婷.职业认同研究现状与展望[J].北京师范大学学报(社会科学版),2011,(04):47-53.

[责任编辑:陶济东]

(下转第85页)

Research on Feature of Higher Vocational College Interns' Efficacy Development with Traveling Internship Program

WEI Shi-yi

(Guilin Tourism University, Guilin536000, China)

Abstract: The paper maintains that higher vocational college interns' efficacy can be construed as a multi-dimensional structure which constitutes three factors, namely occupation identity, perception and behavior tendencies. In this research, a survey questionnaire is designed and interns from three vocational colleges are randomly sampled to study the efficacy development of interns of travelling programs. Data was collected and processed with SPSS20.0. Three variables—gender, period and family background, are found to have influence on the polarization of the efficacy development. Thus, it is suggested in the paper that interns should be managed according to their family background; pluralistic placement group or team should be established; a period of half year effective placement should be guaranteed; finally, more guidance should be given onto interns' career values.

Key words: vocational college of travelling; efficacy of placement; feature of development