

基于顶岗实习提升高职生就业力的研究与实践

——以应用英语专业为例

黄晶晶 周杏珍

(武汉职业技术学院 外语外贸学院 湖北 武汉 430074)

摘 要 我国经济进入新常态,以新发展理念为指导、以供给侧结构性改革为主线的经济发展总基调,引领着我国经济持续健康发展。国家经济结构调整的同时,大学生就业方式和就业理念也在不断转变,就业形势因学生自身对就业问题的不同认识和经济刺激的影响而日益严峻。高职院校学生因其人才培养方式和培养模式的特殊性,在就业问题上也面临着较大冲击。如何进一步提升高职生就业力,解决当下就业难问题,抓好顶岗实习无疑是其中重要一环。

关键词 顶岗实习 就业问题 就业力

中图分类号: G719.2

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X(2018)04-0063-05

63

武汉职业技术学院学报二〇一八年第十七卷第四期(总第九十六期)

大学毕业生就业难、难就业等问题,一直以来都是社会关注的热点话题。截止到2017年12月,国家人力资源和社会保障部的统计数据显示,2018年高校毕业生数量将再创历史新高,预计将达到820万人,而2000年这一数据只有107万人,在18年的时间内攀升了近8倍。除因国家推行的高等教育持续性扩招和大众化高等教育普及化推进造成的毕业生总量持续攀升外,毕业生的就业观念的改变和就业预期的居高不下,也是造成就业难、难就业局面的诱因之一。

就毕业生初入社会、初次就业而言,主要涉及到三方主体:政府、用人单位和毕业生本人。在当下的劳动力市场,毕业生就业主要是由用人单位直接决定。当然也存在用工方和毕业生双方共同享有主动权的情况,但是在人才市场已成为买方市场的今天,对于初入社会、缺乏工作经验的首次就业的毕业生而言,常常会因缺乏工作经验等而受到人才市场的排斥。究其原因,应是多方面的,但如何在规定的学制时长内有效调试学生的就业状态,提升就业力,更好地适应

社会需求,就目前来看,顶岗实习的设置能够使当下所出现的问题得到较为有效的改善和解决。

一、顶岗实习与就业力的关系

近年来,不少的学者都在大学生就业问题的相关研究中,提及“就业力(employability)”这一概念。Jim Hillage 和 Pollard 在1999年英国教育及就业部的关于就业调查的分析报告中首次提出“就业力(有些学者译作就业能力)是获得就业、维持就业和获取新的就业所需的能力^[1]。”国内的相关学者对于学生“就业力”的理解不一,研究角度不一,研究争议多集中于能力培养与形成的领域。但综其研究和学说来看,多数学者都较为认同“学生的内因是提升其就业力的关键因素,大学生就业力的提升是促成其能够顺利就业的关键”这一观点。但大学生的就业力不是静态不可变的,它可以通过大学生的亲身实践得以培养和提升^[2]。就目前我国高职教育的教学安排和教学内容设置来看,顶岗实习的设置是为学生从学校走向工作岗位、面对社会而搭起的一座桥梁,

收稿日期 2018-06-24

基金项目 2015 武汉职业技术学院课题“基于外贸英语专业的职业岗位技能标准与专业课程内容对接研究”(项目编号:2015YJ025)。

作者简介:黄晶晶(1982-),女,湖北武汉人,博士研究生,武汉职业技术学院外语外贸学院副教授,研究方向:教育经济与管理、英语教学法;
周杏珍(1964-),女,湖北武汉人,武汉职业技术学院外语外贸学院党委书记,讲师,研究方向:教育管理。

它较为有效地实现了学生的学习能力从理论向实践的转换。通过顶岗实习,学生可以在夯实专业知识的同时,实岗提高自身的职业技能和专业素养,从而增强其社会适应能力、就业力和发展潜力,有利于学生较为顺利地实现心理和角色的适时转变,从而能够正确评估自身和调试就业期望,顺利实现就业。

顶岗实习的设置与开展能够让学生有机会亲身实践,客观地认识岗位、认识企业、认识社会 and 认识自我,能够较为快速地从学生转变为员工,根据行业和社会实际,自我调试就业期望值和就业意向,有目标性地逐步缩小与用人单位需求之间的偏差值,从而能够提升自我就业力,最终形成较为务实的就业观和择业观,顺利找到合适的工作岗位,完成有效就业。

二、顶岗实习对促进学生就业力的积极影响

目前,众多院校在人才培养方案中都设置了顶岗实习环节,并在教学环节开设专业实习,能够较为直接地为即将初入社会的毕业生建立一个近距离感受、参与、融入到岗位工作的有效渠道。能够让他们较为客观地认识自我、认真规划自身的职业发展,能够为他们提升和培养就业力、锻炼和夯实专业知识和岗位职业技能,将理论与实践中所学习到的内容在真实的岗位工作中加以重新淬炼,在真实工作中感悟职业,培养自身的职业素养。

以武汉职业技术学院应用英语专业近5年学生的实习与就业数据统计比较可以看出,自2011级学生开始,本专业积极助推学生的顶岗实习工作,专业学生的就业率呈明显上升趋势,从2013级开始,专业学生的就业率就一直保持在100%。在积极助推学生顶岗实习的同时,学校也开始明显关注顶岗实习的质量提升问题,自2012级学生开始,学校开始在顶岗实习中强调专业对口实习概念,并积极引导学生合理选择与专业贴近和相关的行业和岗位开始顶岗实习学习,并从2014级开始有针对性地让学生在顶岗实习岗位时将专业对口放在标准首位(见图1)。



图1 武汉职业技术学院应用英语专业2011-2015级学生实习、就业数据图

虽然学生数据在就业率上的差距不大,但是从实习与就业相关度上我们可以看出细微的差别,实习与专业的相关度越高,专业的对口就业率就越高,学生的就业质量就越高。回看2011级-2015级的相

关数据统计,可以明显感受到顶岗实习对于促进学生就业力,提升就业质量所带来的积极影响,顶岗实习质量的提升与学生的就业数据,特别是专业对口就业率有着正相关关系。顶岗实习的确在提升学生就业力,助推学生积极就业、有效就业方面产生了积极的影响。

三、高职院校专业顶岗实习存在的问题分析

国务院先后颁布实施的《现代职业教育体系建设规划(2014-2020)》《国务院关于加强加快发展现代职业教育的决定》以及《高等职业教育创新发展行动计划(2015-2018)》中都提出了要优化高等教育结构、扩大优质教育资源、强化学生顶岗实习环节、推进校企合作共建。各高职院校都充分意识到顶岗实习的重要性,国内多数高职院校都在人才培养方案中设置了顶岗实习教学环节,也制定了相关的实施与管理办法。顶岗实习也的确积极推动了学生的积极有效就业,但是在顶岗实习实施的过程中,因专业、学校、实习单位、学生接受度等多种复杂因素,顶岗实习在很多专业和学校并没有达到其预期的目的和效果,存在较多问题。笔者同样以2014-2018年本专业顶岗实习过程中出现的情况与问题为例,分析学生在顶岗实习过程中出现的诸多问题。

(一)囿于专业特点,实习较为分散,难成规模

应用英语作为典型的文科专业,与工科专业在实习上有着极大的不同。应用英语专业的学生实习一般从事服务类型岗位,如外贸业务员、跟单员、货代等。接受实习生的企业无论从接受岗位上和数量上来说都较为分散,且由于本专业学生主要从事外贸业务相关的工作,因而在地域上主要集中在长三角、珠三角和武汉周边等区域。无法做到同工科专业一样,可以较为集中地进行规模化实习。从该专业2011级-2015级学生的实习统计数据中可看出,学生近4年来实习的区域虽然较为集中在长三角、珠三角、湖北省内三个大区域内,但是具体实习企业较为分散,难以出现工科专业整班或整专业集中在几个企业实习的情况(见图2)。实习分散带来的问题是,指导教师无法针对性的做到精准指导,且学生范围太广,多离校较远,学校虽开展远程教学和指导,但囿于距离因素,无法做到精细化管理。

(二)教学与实践有所脱节,学生受挫力不强,实习积极性不高

高职教育目前普遍存在的问题在于虽定位于“技术技能型人才”的培养,但是相当多的专业在课程设置、课程体系架构、教学内容安排上仍沉浸在多年的“本科教学压缩化”的教学理念中无法自拔,职业技能的培养与锻炼也只停留在书本上,人才培养模式和目标上也缺乏对社会及行业需求的深入调研和研究,对于学生的就业前景无法做到科学准确的预测^[3]。许多

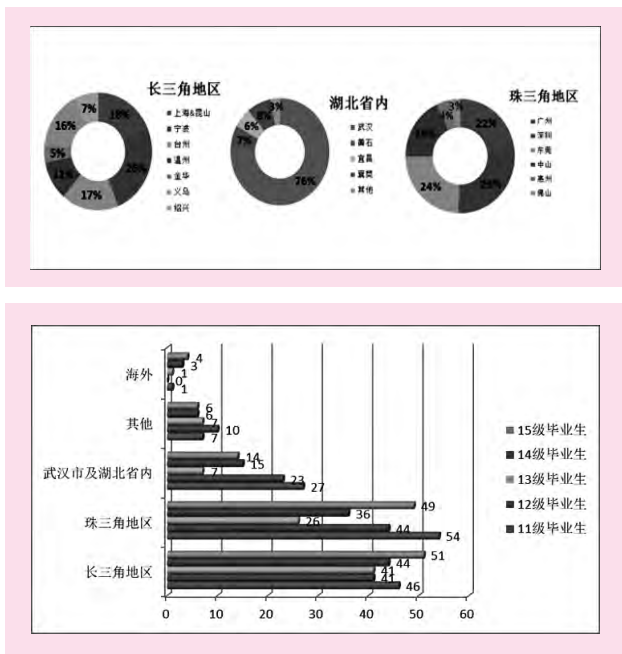


图2 武汉职业技术学院应用英语专业学生实习区域分布 (2011-2015级)

专业实践教学无法有效反刍理论教学,欠缺与实践教学的有机融合,且具有真正工作经验并善于教学指导的“双师型”教师严重缺乏,这一系列的原因都造成了培养的学生与市场需求存在错位与脱节。错位与脱节导致所培养的学生缺乏对岗位的适应能力,自身的职业技能也无法能够在较短时间内满足企业实际岗位所需,因而大量学生在顶岗实习过程中常常受挫,无法适应实习岗位工作需求,出现问题无法解决,致使本身已不高的实习积极性降至更低。

同时,相当一部分学生对于顶岗实习认识不清,往往为了完成顶岗实习的学习任务和学分而被迫选择实习,实习积极性不高。很多院校在校企合作阶段没有认真拟定企业合作标准,在筛选环节没有把把关,导致很多企业接纳学生实习主要是为了获取短时间的廉价劳动力,没有合理考虑学生的实习保障、实习工资、实习岗位安置等问题,这样企业和学生在实习问题上无法有效达成价值和利益平衡点,这也导致实习中问题频出,极大消解了学生的实习积极性,挫败了学生的实习信心。

(三) 实习后学生留企就业率创新低,恶性循环,顶岗实习难以维系

在学生顶岗实习企业的选择上,学校在尊重学生对于实习岗位和地域选择的基础上强调专业对口实习的重要性,指导学生筛选实习企业,助推学生实现真正的专业对口实岗实习,使学生的顶岗实习真正落到了实处,顶岗实习能够做到专业对口、实岗锻炼、真正参与公司相关进出口业务。相当一部分学生还在实习期间能够出单,独立完成或在协助下完成一笔外贸业务。但实习期满后,相当一部分的学生选择离开实

习企业,重新寻找就业单位,这样给实习企业造成了很大的困扰。实习企业本是希望通过实习过程来筛选和挑选适合的员工留以自用。因而在实习期间,对实习学生投入了大量的人力和物力,积极指导和教授,给予学习培训的机会,让学生真正融入真实岗位工作。但学生实习期满后离职让企业难以接受。大量实习生的离职导致恶性循环,企业无法在不产生利润和利益的前提下,大量负担学生的实习与指导,这一情况特别出现在2014级学生身上,粗略统计,2014级实习生的离职率达到了58.66%,如此高的离职率导致相当一部分企业不再愿意继续合作,先后有12家企业结束了和该专业的实习合作关系,这无疑给后续学生的顶岗实习企业选择带来一定的问题。

四、基于顶岗实习提升学生就业力的对策与建议

应该来说,开设顶岗实习能够较为直接地为即将初入社会的毕业生一个近距离感受、参与、融入到岗位工作的有效渠道。能够让他们较为客观地认识自我、认真规划自身的职业发展,能够为他们提升和培养就业力、锻炼和夯实专业知识和岗位职业技能,将理论与实践所学习到的内容在真实的岗位工作中加以重新淬炼,在真实工作中感悟职业、培养自身的职业素养。但是,我们也应认识到,如何合理安排顶岗实习对于能否实现实习的初衷和预期,最大限度提升学生的就业力起着至关重要的作用。

(一) 构建完善的顶岗实习管理体系和考评体系

一套完整的顶岗实习管理体系应当是包含上至教育行政部门,下至学校、院系相关管理部门的成熟完善的管理制度,并以此为行动准则和依据。在具体内容上应当由人才培养方案制定(顶岗实习学分、教学任务设置)、顶岗实习计划、实习动员、实习企业筛选、学生实习就业意向统计、实习实施、学生实习考核评价等方面构成(见图3)。

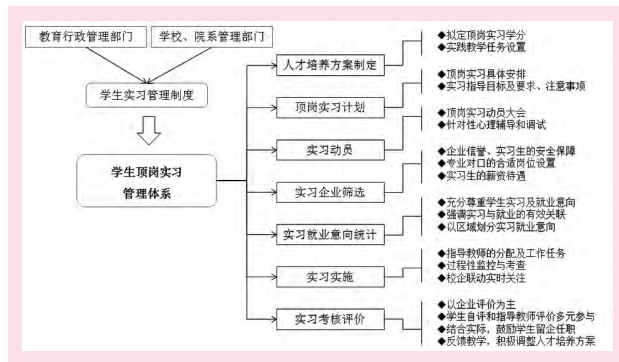


图3 顶岗实习管理体系架构

首先,在专业人才培养方案中应设置顶岗实习课程,并作为专业必修课程,纳入到实践教学体系。一般设置在毕业前一个学期较为合理。顶岗实习时长严格按照学校及上级教育主管部门的规定,可控制在6个月内,学生如果在规定时间内完成专业对

口实习,将会获得相应学分。

在顶岗实习开始前,专业负责人应向主管院系提交详细的顶岗实习计划安排,并针对学生顶岗实习前的心理动态召开实习动员大会,主要围绕明确实习目的及要求、实习期间的安全保障及纪律、实习期间学生的权责利三方面展开,并有针对性地对学生实习心理障碍进行调试。

在企业筛选中,严格以学生利益为最优选择,强调专业对口的岗位设置,并与学院签订校企合作实习协议,将实习期间学生的安全保障、岗位设置、企业的责任与权利、实习生薪资待遇一一落到实处。在尊重学生实习意向的基础上,以区域为标准划分学生实习区域。通过学生与企业签订实习意向书,与学院签订实习保证书和实习期间安全保证书,达成学生、实习企业、学校“三方协议文书化,三方责任明晰化”,并可考虑视情况为学生购买实习期间安全保险,为学生实习提供充分安全保障。

在具体实习实施过程中,应指派专业教师对实习学生实行远程指导,并对学生的整个实习过程实行监督指导,并组织教师在实习期间“下企业、访学生”,了解学生在实习期间的真实工作动态,同实习企业一道,筑成联动机制,共同关注,及时掌握实习动态,解决实习中出现的问题。

在实习考评环节,应改革传统的终结性评价模式,以多元主体评价、过程控制评价兼具指标量化评价三者相结合。考评量化指标应由校企双方共同制定,将刚性的约束机制与柔性的激励机制^[4]融入到考评指标中,以学生就业力的培养与提升、职业素养的形成成为考评核心。学校与企业的实习考评应各有侧重,突出多元主体评价,将三方评价综合加权,也可在考评中适当加入学生留企就业的奖励机制。

(二)厘清各方权责,完善实习实施

顶岗实习主要是学生、学校、企业三方共同参与完成的过程,三方在这一过程中的权责如果没有厘清,就无法真正将实习落到实处,无法达到实习所想要给学生带来的预期效果。

学生,是实习整个过程的当然主角,因而,在实习中学生应摆正心态和位置,以主动、积极的状态去适应实习,而不是被动的接受。教师应指导学生从内因出发,认清实习的目的,明确实习和就业之间的有机联系,强调自身就业力提升的重要意义,尽量缩短实习适应期。同时也应认真学习相关的实习制度和实习管理办法,了解自己的权利与责任。

学校,作为实习过程的积极参与者,应该从学生利益出发,以培养和提升学生的就业力为标准来严格筛选实习企业,与企业在学生的安全保障、薪资待遇、岗位设置等方面认真协商沟通,为学生实习创造一个良好的环境。同时,在实习过程中,应该全程参与,监控实习整个过程,做好实习生与企业之间沟通的桥梁。

专业教学团队,既是实习实施的策划者、参与者,也是受益者。专业教学团队应该以实习为契机,把握近距离接触企业、接触岗位的机会,强化“双师”素质,提升教师的理论素养、专业知识和职业技能。同时还应该积极鼓励教师深入企业、工作岗位一线去亲身学习和锻炼。将岗位及岗位群职业技能要求、专业知识要求、职业素养培养与专业课程教学有效融合,构建科学完善的课程体系和适应当下社会需求的人才培养模式。具体到指导教师,应从实习前、实习过程中、实习期满后三个阶段入手,从关注学生心理调试开始,适时开发岗前技能培训课程,做好学生职业生涯规划。并以学生的实习周记和实习报告为载体,积极主动了解学生的实习实际情况,积极帮助学生解决实习中出现的问题,协助学生协调与实习企业之间的关系。

企业,作为学生实习的承载者,既应当从自我利益出发,以实习为契机优选人才,同时也应当具有社会承担力,考虑学生利益,在不影响自身发展的情况下,积极为学生提供契合专业的实习岗位,合理公正地对待实习学生,为其创造一个开放、适学、双赢的实习环境,这也有助于学生实习期满后的留企就业。

在厘清各方权责时,我们也应当关注政府在学生实习中所发挥的作用和扮演的角色。政府除了应出台相关的实习管理指导意见和行政法规、保障政策外,也应当站在调控者的角度,对学校和企业之间的学生实习存续关系予以调配,可出台相关的鼓励和利好政策,或给予税收优惠、财政补贴等^[5],来调动企业在接受学生实习上的积极性及参与热情,为学生实习、初入社会营造一个良好的社会大环境。

高职教学中顶岗实习是缩短学生转化为合格职业人的包括心理、能力、态度在内的各种角色转变的有效方式,同时对于学生就业力的提升和有效就业有着极大的促进作用^[6]。当然,我们也应当看到,在构建更加适宜学生职业力、创造力、职业素养培养的理论与实践教学体系,形成科学、完善的实习管理体制方面,政府各管理部门的多方参与和指导都有助于提升学生就业力,实现良性就业。但顶岗实习在提升就业力方面所起到的积极、突出作用,应当得到相关学者和政策制定者的关注和重视。当然,不同的专业在面对实习与就业时问题各异,我们也希望通过对本专业近几年阶段性的实习与就业的研究与分析,能够与其他院校、专业相互学习、相互借鉴、相互探讨,来共同推进当下高校学生实习工作的有序开展,共同促进学生就业力和就业质量的提升。

参考文献:

- [1] Hillage J, Pollard E. Employability: Developing a Framework for Policy Analysis[J]. Labour Market Trends, 1999.
- [2] 郑晓明. 就业能力论[J]. 中国青年政治学院学报, 2002, (7).
- [3] 黄晶晶. 外贸专业社会人才需求调研分析[J]. 长江大学学报

报(社科版),2014,(12).

与建议[J].教育教学论坛,2013,(4).

[4] 陈相芬.高职学生顶岗实习与就业一体化的策略研究[J].
天津职业大学学报,2014,(4).

[6] 刘柏霞,史楠.高职院校实习与就业链接的研究与实践[J].
教育与职业,2011,(6).

[5] 徐茂林,刘文胜.高职院校顶岗实习与就业一体化的对策

[责任编辑 张 磊]

Research on improving the employability of Higher Vocational Students Based on Internships

——Take applied English major as an example

HUANG Jing-jing ZHOU Xing-zhen

(Wuhan Polytechnic, Wuhan 430074, China)

Abstract China's economy has entered a period of new normal and the economic structure is constantly improved and upgraded. With the way of employment and employment concept constantly changed, the employment situation is increasingly grim. Internship is a crucial part to enhance the employability and to solve the current difficult employment problem.

Key words : internship; employment problems; employability