

基于ISM的高职学生顶岗实习满意度影响因素分析

白 玲

摘 要:顶岗实习是高职院校人才培养的最后冲刺环节,高职学生顶岗实习满意度是检验校企合作办学成效的重要指标,但其满意度受到了诸多因素影响。运用系统工程学中的解释结构模型法(ISM)对相关影响因素进行分析,探求各因素之间的关联性和层级性,构建高职学生顶岗实习满意度影响因素模型。据此,提出学生担当内因职责,实习单位担当主力军职责,高职院校担当主导性职责,“政”“协”担当统筹保障职责等建议,以期提高高职学生顶岗实习满意度,确保学生顶岗实习目标的实现。

关键词:高职;顶岗实习满意度;影响因素;解释结构模型法(ISM)

作者简介:白玲,女,辽宁师范大学教育学院2015级博士研究生,主要研究方向为职业技术教育基本原理。

中图分类号:G718

文献标识码:A

文章编号:1674-7747(2017)22-0038-08

高职教育是我国高等教育体系的重要组成部分,在国家人才培养体系中占据重要位置,以其职业性、实践性、应用性等特征区别于普通高等教育。这些特征主要通过旨在缩短人才上岗时间与人才需求之间形成的极大“时间差”的项目导向、任务驱动、工学交替和顶岗实习等培养模式得以突显。“顶岗实习”作为高职教育的一个关键词、特征词,受到了国家的高度重视,在《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》“职业教育”一章中明确指出“顶岗实习的人才培养模式”。^[1]高职院校学生的顶岗实习以校企合作办学为基础,不仅切合国家对高职教育人才培养模式的要求,而且可以促进学校和社会资源的合理配置与整合,加强高职院校和实习单位的互通与合作关系,提高学生综合素质与职业能力,促进学生就业。因此,高职学生顶岗实习工作应尽力实现学生和实习单位皆满意,学校和家庭都放心,政府和社会都获益,其中最为重要的是顶岗实习,学生的满意度。因为,高职学生顶岗实习的满意度是直接反映高职院校人才培养质量和校企合作发展水平的重要指标。然而在现实中,高职学生顶岗实习满意度受到了诸多因素的影响,对此进行研究将对高职院校顶岗实习工作的开展具有重要的指导意义。

迄今为止,关于高职学生顶岗实习满意度的研究比较多,但关于顶岗实习满意度影响因素的专门性研究却比较少,多数附属于前者中,且仅停

留在对高职学生顶岗实习满意度影响因素的简单列举、经验总结、定性描述上,整体存在泛化现象,没有深入分析各因素的关联性和影响程度。本文尝试运用系统工程学里的解释结构模型法(Interpretive Structure Modeling,简称ISM)对高职院校学生顶岗实习满意度的相关影响因素进行分析,探求各因素之间的关联性和层级性。ISM是由美国John Warfield教授于1973年开发的一种系统结构模型化技术^[2],其主要特点是借助于电子计算机把复杂的系统先分解成若干个子系统和要素,再利用人们的实践经验和知识对系统内各要素间的相互影响关系进行辨识,使得各要素之间错综复杂的关系层次化、条理化,最终构成一个多级递阶的结构模型以展现系统的内部关系。该方法有助于实现对多要素问题认识与分析的层次化、条理化 and 系统化,是分析复杂关系结构的有效方法。^[3]因此,运用解释结构模型法对高职学生顶岗实习满意度影响因素进行分析和研究,以期构建出影响因素之间的关系模型,并据此提出提升高职院校学生顶岗实习满意度的针对性建议。

一、高职学生顶岗实习满意度影响因素提取

根据ISM方法的原理,首先要提炼影响高职院校学生顶岗实习满意度的因素。以前人关于高职院校学生顶岗实习及顶岗实习满意度的研究为基础,通过对相关文献进行内容分析,发现国内很多学者从不同角度提出了高职学生顶岗实习满意度的影响因素,据此进行提炼总结,见表1。

从表1可以看出,影响高职院校学生顶岗实习满意度的因素很多,从政府法律、社会关系到学生个人的性格、人格都与实习满意度有着一定的相关性。通过对这些影响因素进一步整理和分析,再结合当前高职院校学生顶岗实习的现实状况,在此将影响高职学生顶岗实习满意度的因素归为三大类:高职院校的实习管理、实习单位的特征和高职实习生的状况。其中高职院校的实习管理主要指高职院校提供的顶岗实习信息是否充足、学校开设的就业指导课的帮助程度、学校制定的相关顶岗实习制度的满意程度、顶岗实习前学校对学生顶岗实习相关技能的指导和顶岗实习中学校委派的实习指导教师的帮助程

度等。实习单位的特征是指学生所在实习单位的驻地与性质、实习岗位的学用对口程度、实习指导人员的指导情况、实习报酬等。高职生的状况主要包括三个方面:(1)实习生的背景和学业状况,如自身和家庭的社会关系、自身的学习及干部担任情况、专业与兴趣吻合度等;(2)对实习单位的期望因素,如对企业报酬、工作条件、易获得权力和资源、实习单位的管理和提供的指导及实习单位对自身职业发展帮助程度等的期望;(3)实习成效因素,如实习目标达成度、与就业的衔接、工作效率的提高、工作态度的改进、提高自我工作的能力、拓宽知识视野、适应社会变化和技术应用能力的提升等。

表1 高职学生顶岗实习满意度影响因素分析

研究者	高职学生顶岗实习满意度影响因素
毕于民	实习与就业相衔接、实习目标的达成、技术应用能力的提升、工作态度的改进、学用对口程度、实习单位的实习指导状况、学校的教育质量、学校提供顶岗实习信息的帮助程度、学生社会资本中自己的社会联系广泛程度、学生对工作稳定的期望、学生家庭经济情况
唐锋、张忠海	自我实现的程度、就业前景、人际交往与社会经验、企业环境与职业发展空间、学校推荐及相关指导、实习待遇
沈惠惠、胡焱	对口就业率、专业技能的有效指导
曹俊华	院校方面:实习管理不规范,实习过程缺乏主导性、指导性、监督考核机制不健全;实习单位方面:缺乏持续的培训指导和针对性的管理策略;学生方面:心理调节能力较差,职业认同感较低
张春霞	实习时间、学生生源、实习单位级别、学生实习感知、实习单位条件、预期效果、培训机会、提升职业生涯规划能力以及岗位安排
盖博	政府出台的文件缺乏法律约束力,学校方面缺乏双师型教师,校企合作流于形式,实习单位制度缺失,实习指导不到位、不及时,学生期望值过高
姚恺帆	培训机会、工作条件、发展空间、受重视程度
付晓红	工作内容、工作人群、工作环境、个人观念
周全霞	实习内容、实习薪酬、实习环境
闰立媛	实习前的预期、实习中的客观感知、实习后的评价
高道友	学生所学专业、性别特征、家庭兄妹数
林霞	高职院校管理制度相对滞后、实习准备工作不足、实习效果不理想、企业态度不端正
高道友	实习生的人格特质

通过对这三大类影响因素中所包含的具体因素进行统计,列出候选因素表,然后组建一个由高职院校实习管理领导层、高职院校实习指导教师、

实习企业管理人员和指导教师、参加过和正在参加顶岗实习的高职学生以及高职教育研究人员组成的ISM在线小组,通过QQ群、微信群、电子邮件

等方式,请在线小组成员对候选因素进行评价,评价等级分为1、2、3、4、5,五个等级,选出他们认为最影响高职学生顶岗实习满意度的因素。对小组成员的评价结果进行统计,筛选出分数过半的候选因素,并将之从高到低进行排列,进而得出影响高职学生顶岗实习满意度的15个关键影响因素,编号后分别为: S_1 :对就业前景的预期; S_2 :职业技能提升程度; S_3 :工资待遇; S_4 :学用对口程度; S_5 :学校教师指导情况; S_6 :实习单位教师指导情况; S_7 :实习涉入程度; S_8 :休假制度; S_9 :高职院校的实习管理; S_{10} :实习生在实习中得到的上级认可; S_{11} :人际关系的处理; S_{12} :人际关系能力; S_{13} :高职院校扶持力度; S_{14} :独立判断并完成工作; S_{15} :实习生的人格特质。

二、高职学生顶岗实习满意度影响因素ISM构建与分析

(一)确定逻辑关系表

根据ISM方法的原理,在提取出影响因素后,就可确定不同影响因素之间的逻辑关系。将影响高职院校学生顶岗实习满意度的15个因素按顺序分别在行和列上排列。 S_i 和 S_j 之间的关系用数值0和数值1表示,数值0表示 S_i 和 S_j 之间没有任何联系,数值1表示 S_i 和 S_j 之间存在关联。即 S_i 对 S_j 有影响,填1; S_i 对 S_j 无影响,则填0;对于相互有影响的因素,取影响大的一方为影响关系。其中,“有影响”尽量选择直接的影响关系,不考虑间接的影响关系。由此确定了影响因素之间的逻辑关系表,见表2。

表2 高职学生顶岗实习满意度影响因素逻辑关系

	就业前景预期	职业技能提升程度	工资待遇	学用对口程度	学校教师指导情况	实习单位教师指导情况	实习涉入程度	休假制度	高职实习管理	实习得到的上级认可	人际关系的处理	人际关系能力	高职扶持力度	独立判断并完成工作	实习生人格特质
就业前景预期	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
职业技能提升程度	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
工资待遇	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0
学用对口程度	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
学校教师指导情况	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
实习单位教师指导情况	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
实习涉入程度	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0
休假制度	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
高职实习管理	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
实习得到的上级认可	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1
人际关系的处理	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1
人际关系能力	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1
高职扶持力度	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
独立判断并完成工作	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1
实习生人格特质	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0

(二)建立ISM邻接矩阵

根据逻辑关系矩阵表表2,以及以下规则建立ISM邻接矩阵 A ,即 S_i 对 S_j 有直接影响, A_{ij} 取1,

否则取0; S_j 对 S_i 有直接影响, A_{ij} 取1, 否则取0。由此可得到邻接矩阵 A 。

邻接矩阵 A 描述了经过长度1的通过后,各

$$A = \begin{pmatrix} 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 1 & 1 & 1 & 0 & 1 \\ 1 & 1 & 0 & 1 & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 \\ 1 & 1 & 0 & 0 & 1 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 \\ 1 & 1 & 1 & 0 & 1 & 1 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 1 \\ 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 \\ 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 0 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 \\ 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 0 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 \\ 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 \\ 1 & 1 & 1 & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 1 & 1 & 1 & 0 & 0 \\ 1 & 1 & 1 & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 1 & 0 & 0 \\ 1 & 0 & 0 & 1 & 1 & 1 & 0 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 1 & 1 \\ 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 & 0 \\ 1 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 & 1 \end{pmatrix}$$

影响因素两两之间的可达程度,表明了影响高职院校学生顶岗实习满意度不同因素两两之间的关系,且为直接关系。

(三)生成ISM可达矩阵

邻接矩阵反映的是影响因素两两之间的直接关系,可达矩阵则反映影响因素之间存在的间接

关系。其生成方法为:邻接矩阵 A 与单位矩阵 I 求和,即 $A+I$,并对 $A+I$ 做幂运算,采用布尔矩阵运算法则计算,直到满足下列公式

$$M = (A+I)^{n+1} = (A+I)^n \neq \dots \neq (A+I)^2 \neq (A+I)$$

运用MATLAB2013B可计算出可达矩阵 M 如下:

$$M = \begin{matrix} & S_1 & S_2 & S_3 & S_4 & S_5 & S_6 & S_7 & S_8 & S_9 & S_{10} & S_{11} & S_{12} & S_{13} & S_{14} & S_{15} \\ \begin{matrix} S_1 \\ S_2 \\ S_3 \\ S_4 \\ S_5 \\ S_6 \\ S_7 \\ S_8 \\ S_9 \\ S_{10} \\ S_{11} \\ S_{12} \\ S_{13} \\ S_{14} \\ S_{15} \end{matrix} & \begin{pmatrix} 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 & 1 \\ 0 & 1 & 1 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 & 1 & 1 & 0 & 0 & 1 \\ 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 & 0 \\ 0 & 0 & 1 & 0 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 \\ 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 & 1 & 0 & 0 & 1 & 1 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 1 & 1 & 1 & 0 & 0 & 1 \\ 0 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 1 & 1 & 1 & 0 & 0 & 1 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 & 0 & 0 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 1 & 0 \\ 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 & 1 \\ 1 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 0 & 1 \end{pmatrix} \end{matrix}$$

(四)划分影响因素层级

根据可达矩阵 M ，归纳整理各影响因素之间的关系，划分可达集、先行集和共同集。可达集 $R(S_i)$ 是 S_i 可以到达的集合，表示由可达矩阵 S_i 行中所有矩阵元素为 1 的列所对应的元素构

成的集合。先行集 $A(S_i)$ 是 S_i 的起始集，表示由可达矩阵 S_i 列中所有矩阵元素为 1 的行所对应的元素构成的集合。共同集 $C(S_i)$ 表示任意元素 S_i 的可达集 $R(S_i)$ 和先行集 $A(S_i)$ 的共同部分(见表 3)。

表3 可达集、先行集与共同集

S_i	$R(S_i)$	$A(S_i)$	$C(S_i)$
1	1,14,15	1,3,5,6,7,8,9,13,14,15	
2	2	2,3,4,5,9,10,11,12,15	$R(S_2)$
3	3	3,8,15	$R(S_3)$
4	9,13	9,13	
5	2,5,6,7,13,14,15	6,7,13,15	
6	6,15	3,5,6,7,8,13,15	
7	5,6,7,14、	7	$A(S_7)$
8	2,4,8-12	1,2,3,4,6,9,10,11,12	
9	3,7,8,13,14	1,2,3,4,6,8,13	
10	4,8,10,11,12	1,2,4,8,9,11,12	
11	3,4,8,10,11,12,13	1,2,3,4,6,8,10,12	
12	2,3,8,10,11,12	1,2,3,4,6,8,10,13	
13	5,6,9,11,13,14	13	$A(S_{13})$
14	1,2,3,5,6,7,10,11,12,14	1,2,4,5,6,7,9,10,14,15	
15	1,2,10,11,12,14,15	15	$A(S_{15})$

若 S_i 是起始集，只影响其他元素而不受其他元素的影响，就必须满足条件： $R(S_i) \cap A(S_i) = C(S_i) = A(S_i)$ ，记为 $B(F)$ ， $B(F)$ 在有向连接图中只有箭线流出，而无箭线流入；若 S_i 是终止集，只受其他元素影响而不影响其他元素，就必须满足条件： $R(S_i) \cap A(S_i) = C(S_i) = R(S_i)$ ，记为 $E(F)$ ， $E(F)$ 在有向连接图中只有箭线流入，而无箭线流出。

可见 $C(S_2) = R(S_2)$ ， $C(S_3) = R(S_3)$ ，因此，最高级元素即终止级元素为 $E(F) = \{S_2, S_3\}$ 。划去这 2 个元素，再求剩余元素的可达集、先行集和共同集，得出剩余元素集合的最高级元素，以此类推，直到得出最低一级元素的集合，即起始集，从而确定各层元素集。

(五)构建 ISM 模型

根据层级划分，第一层元素集合为 $\{S_2, S_3\}$ ，第二层元素集合为 $\{S_1, S_5, S_6, S_8, S_{11}\}$ ，第三层元素集合为 $\{S_4, S_9, S_{10}, S_{12}, S_{14}\}$ ，第四层元素集

合为 $\{S_7, S_{13}, S_{15}\}$ ，将各变量赋予其本身的含义，绘制 ISM，从而得出高职学生顶岗实习满意度影响因素的 ISM 模型(见图 1)。

(六)ISM 模型分析

从图 1 可知，该模型是一个四级有向层级结构模型，层级数越高，表示影响因素越宏观、稳定，涵盖的范围越大；层级数越低，表示影响因素越微观、具体，涵盖的范围也越小。自小而上的箭头表示高层级数的因素对低一级数因素的直接影

响。从模型中可以看出，第一层表象层影响因素包括： S_2 专业技能提升程度， S_3 工资待遇，它们是影响高职院校学生顶岗实习满意度的表层因素，也是高职院校学生在实习过程中最看重的方面。但这些因素发挥作用的程度受到了其他层级因素的影响，尤其是第四层的影响。第四层因素是根源层影响因素，包括 S_{15} 实习生的人格特质、 S_7 实

习涉入程度(指实习生在实习过程中参与实习活动的深入程度)以及 S_{13} 高职对顶岗实习工作的扶持程度。且图1显示,在 S_7 实习涉入程度和 S_{13} 高职对顶岗实习工作的扶持程度之间有回路,说明这两者之间也会互相影响。第四层影响因素通过第三层影响因素,即 S_4 学用对口程度, S_5 高职院校的实习管理, S_{10} 实习生在实习过程得到的上级认可, S_{12} 人际

交往能力, S_{14} 独立判断并完成工作等传达影响力,并通过第二层级中的就业前景的预期、人际关系的处理、实习单位指导教师和学校指导教师的指导以及休假制度等5大因素最终作用于表层的两大因素上。其中,第三层级中 S_{10} 实习生在实习过程得到的上级认可和 S_{14} 独立判断并完成工作之间也有回路,说明这两者之间也会互相产生作用。

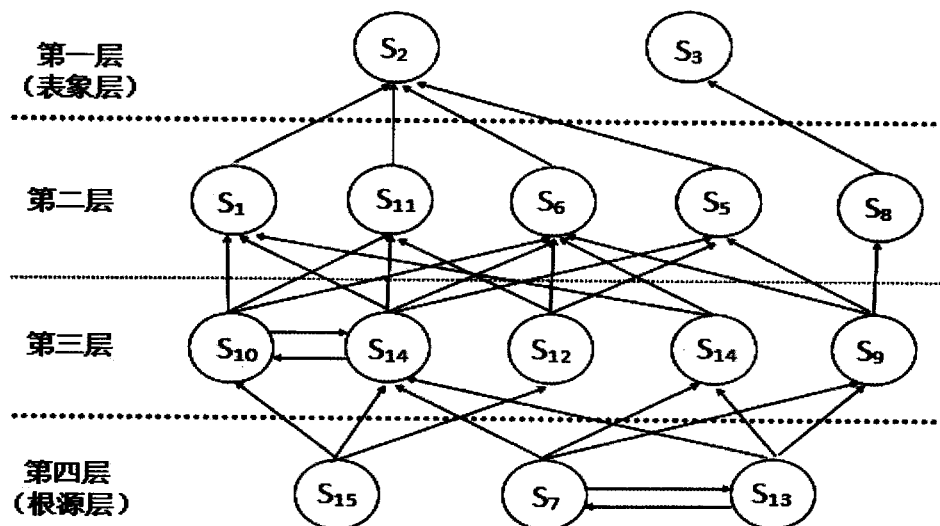


图1 高职学生顶岗实习满意度影响因素的ISM

基于ISM得出的结论颠覆了人们的日常认知,即高职学生顶岗实习满意度主要取决于实习单位的工资待遇、学生在实习中得到的专业技能的提升程度,这只是一种表象。通过构建出的ISM发现,高职学生顶岗实习满意度最根本影响因素是实习生自身的人格特质、实习涉入程度和高职业院校对实习工作的扶持力度,后两者不难理解,在前文对相关文献进行内容分析提取影响因素时,多数研究者都从不同角度对此有所涉及。但实习生的人格特质对顶岗实习满意度的影响则鲜有学者关注,只有高道友运用心理学中的Big- Five人格维度对顶岗实习满意度影响进行了实证研究,研究表明,高“情绪稳定性”、“宜人性”和“想象力”的学生具有更高水平的实习满意度。^[4]从解释结构模型中看出,实习生的人格特质之所以能成为最基本的影响因素,在于其对学生在实习中得到上级认可、独立判断并完成工作以及人际交往能力有着直接影响。而这三者又影响了除实习生无法改变的休假制度和工资待遇以外的所有其

他影响实习满意度的因素。因此,实习生的人格特质、实习涉入程度以及高职院校对顶岗实习工作的扶持作为影响高职学生满意度的最根本原因则不足为奇。

三、基于ISM提高高职学生顶岗实习满意度的建议

如何提高高职学生顶岗实习满意度,进而提升高职院校人才培养质量和校企合作发展的水平是研究的最终目的。基于高职院校学生顶岗实习满意度影响因素ISM的分析,通过对各层级因素间关系的研究,可针对性地提出以下四点建议。

(一) 学生担当内因职责,充分发挥主体作用

从上述对ISM模型的分析可以看出,学生自身对顶岗实习满意度的影响最为根本。在顶岗实习过程中,学生是自我管理、自主学习、自觉工作和自立生活的主体。为确保顶岗实习目标的实现,提升顶岗实习的满意度,学生应担当起内因职责,具体可从以下三个方面着手:(1)对实习单位和学校抱有合理的期望。学生的期望度直接影响

其满意度。在研究中发现,学生对顶岗实习后的就业前景、工作条件、实习中的自我提升等期望过高,这直接导致了学生对顶岗实习的满意度很低。学校应加强顶岗实习前的期望教育,让学生对当前的就业形势有清醒的认识,端正实习态度,正确地评价自我,在选择实习单位时,对企业的工作环境、福利待遇等有适度的期望值。(2)充分利用学校提供的各种锻炼与学习机会,不断提升自己。从影响因素中可以看出,学生的人际交往能力、对人际关系的处理对其顶岗实习满意度也有较大影响,因此学生在校时应积极参与学校组织的各种文化活动、社团活动等,提高自己的表达交流能力和人际交往能力。(3)注重对自身良好人格特质的培养。良好完善的人格会影响到工作、学习和生活的方方面面。学生在日常生活中应有意识地培养自己坚韧、认真、乐观、积极、精进、乐于合作与追求卓越等人格特质。

(二)实习单位担当主力军职责,打好顶岗实习运行基础

实习单位是顶岗实习运行的基础,充当着教育的投资者、学生的管理与服务者、职业标准制定者等角色。为确保高职学生顶岗实习目标的实现,提升学生满意度,实习单位应担当起主力军的职责。

1. 实习单位要树立正确的校企合作意识,加强与高职院校的合作。企业不仅是人才使用的最终受益者,同时,也应该是社会发展的贡献者,应积极参与校企合作和顶岗实习,承担未来发展的社会责任。实习单位应自觉与高职院校共同协商制定学生顶岗实习计划,积极与高职院校协商签订符合法律规范的学生实习协议,并严格执行;尽量给学生安排专业对口的实习岗位,使学生能学用对口、学有所用;尽量给学生提供深入参与企业生产实践的机会,提高学生在实习过程中的涉入程度;切实委派优秀的专/兼职指导教师对学生的实习进行指导。这些都是影响学生顶岗实习满意度,事关学生顶岗实习目标完成的重要因素。

2. 实习单位要与高职院校密切配合,加强学生顶岗实习的管理。工资待遇是影响高职学生顶岗实习满意度的最直接因素,实习单位应为学生支付合理报酬,尽可能改善学生的福利待遇;利用

顶岗实习信息交流平台,向高职院校及时反馈实习学生的实习情况,做好实习评价工作。

(三)高职院校担当主导性职责,确保学生顶岗实习目标的实现

顶岗实习是高职院校人才培养的重要一环,为确保高职学生顶岗实习目标的实现,提升学生顶岗实习满意度,高职院校应担当起基础性和主导性职责。

1. 加大对顶岗实习的扶持力度,切实担负起主导责任。高职院校应高度重视学生的顶岗实习,通过与企业建立深层、稳固的校企合作关系,建设一批长期稳定的能满足主干专业需要的顶岗实习基地。加强对顶岗实习基地的建设,以战略眼光看问题,真正深入企业,了解企业需求,在满足需求中找准双方利益契合点,大面积拓展专业对口的顶岗实习岗位,为学生提供更充足的顶岗实习信息,更多的选择机会。

2. 建立健全顶岗实习管理机制。高职院校对学生顶岗实习的管理对顶岗实习质量和学生顶岗实习满意度具有重要影响。顶岗实习由学校、企业、学生三方共同来完成,具有管理主体多元化、地点分散化、内容多样化等特点,因此,必须要有一套科学系统的管理机制。(1)高职院校首先要建立“刚柔并济”的顶岗实习管理制度。不同行业、不同企业的生产经营有自身运行的规律和特点,有些行业和企业有淡旺季之分,他们接纳学生顶岗实习的时间段各有不同。因此,高职院校在对顶岗实习的时间和实习模式上应采用柔性办法,根据实际情况灵活调整。(2)为提高实习质量和实习成效,高职院校要主动与实习单位协商,共同制订实习计划和实习方案。(3)高职院校要进一步完善“双导师制”,加强对学生顶岗实习的指导。

3. 加强学生的职业素质培养教育。学生吃苦耐劳、团队协作、沟通交流等人格特质同样也是学生应具有的职业素养,这不仅对学生顶岗实习有着根本的影响,而且会影响学生的一生。高职院校必须采取措施,大力加强学生职业素养的教育和培养。如教师将学生意志品质和道德素质的培养贯穿在日常的教学中,潜移默化地培养学生的职业素养;高度重视顶岗实习前的职业素质教育,有针对性地开展顶岗实习的责任义务和权

利教育、安全教育,普及企业管理制度及劳动法等相关知识,使学生做好顶岗实习前的心理准备。

(四)“政”“协”担当统筹保障职责,扮演好“中间人”角色

高职学生顶岗实习满意度影响因素ISM中虽然没有直接涉及政府和行业协会,但高职院校实施顶岗实习却在很大程度上受到了当地客观条件的制约。因此,要提高高职学生顶岗实习满意度,地方政府和行业协会就需在校企合作中担当起统筹和保障职责,当好“中间人”角色,采取切实有效的措施,为高职院校学生顶岗实习创设良好的区域环境。(1)完善政府主导、行业指导、企业参与的职业教育办学体制。由教育行政部门牵头,联合地方职业院校、行业协会、主干企业成立实质性运作的职业教育集团,完善集团化办学的体制机制,为校企双方搭建坚实的纽带和桥梁,实现教育与产业的紧密衔接;(2)当地政府要根据本地实际,出台有可操作性且强制性的地方法规,建立健全

有关校企合作的财政、税收激励政策,引导企业提高认识,转变观念,乐于接纳高职学生顶岗实习并认真执行实习计划。

影响高职学生顶岗实习满意度的因素是错综复杂的,有表象层因素、根源层因素,还有连接顶底两层的桥梁层因素,它们各自发挥着不同的作用。但要提升高职学生顶岗实习满意度,确保学生达到顶岗实习目标,还需“生一校一企一政”四大主体联合作用,产生合力效应。

参考文献:

- [1] 教育部. 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)[Z]. 2010-07-29.
- [2] 贾斌,徐思芹,谢云. 基于解释结构模型的大学生课堂学习绩效影响因素分析[J]. 现代教育技术, 2014(03): 42-49.
- [3] 汪应洛. 系统工程[M]. 北京:机械工业出版社, 2010:6-7.
- [4] 高道友. Big Five人格维度对顶岗实习满意度影响实证研究[J]. 新余学院学报, 2016, 21(02): 123-128.

[责任编辑 张栋梁]

(上接第31页)

128.

- [5] 姜艳,么加利. 并喻文化传递模式:“新手—专家型教师”合作的双赢策略——兼论教师的专业成长[J]. 现代教育科学, 2012(4):46-48.
- [6] 邓朝平. 中职教师专业化成长路径的实践探索[J]. 中国职业技术教育, 2014(1):87-90.
- [7] Bronfenbrenner, U. (1979). The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- [8] Evans, D. & Kearney, J. Working in Social Care: A Systemic Approach[M]. Hants: Arena, 1996: 27-41.
- [9] 邱均平,邹菲. 关于内容分析法的研究[J]. 中国图书馆学报, 2004(2): 12-17.
- [10] 胡定荣. 影响优秀教师成长的因素——对特级教师人生经历的样本分析[J]. 教师教育研究, 2006(7): 65-70.
- [11] 许莉娅. 学校社会工作[M]. 北京: 高等教育出版社, 2009.
- [12] 李培丰. 影响双师型教师成长因素的分析与对策[J]. 学周刊, 2014(11): 42-43.
- [13] 杨春红,郑友奇,张维峰. 国外二语教师认知研究回顾与展望[J]. 西南交通大学学报, 2012(11): 97-102.
- [14] 姜朝晖. 以供给侧改革引领高等教育发展[J]. 重庆高教研究, 2016(1): 123-127.
- [15] 殷宝庆. 新常态下职业教育供给侧结构性改革探究[J]. 职教论坛, 2016(19): 67-71.

[责任编辑 曹 稳]