

基于目标导向的高职院校毕业生实习指导“四维一体”模式探索与研究——以青职市场营销专业为例

田学忠

(青岛职业技术学院 青岛市 266555)

摘要:毕业生岗位实习是高职院校人才培养工作的重要组成部分,是学生接受职业教育的重要环节,也是高职院校自身发展的内在需要,更是高职教育核心竞争力的体现。在充分尊重实习学生独立人格的基础上,青职市场营销专业基于理念—技术—机制等逻辑,经过多年摸索和研究,形成了高职院校毕业生“四维一体”实习指导模式,具体包括目标导向、环境依赖、技术支持、螺旋提升等。

关键词:四维一体;目标导向;环境依;技术支持;螺旋提升

党的十九届五中全会通过了《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》,从“加大人力资本投入,增强职业教育适应性”的政策视角,提出要“探索中国特色学徒制,大力培养技术技能人才”。为更好的落实这一国策,培养适应区域经济社会发展、产业转型升级和公共服务发展需要的具有实践能力和创新精神的高素质应用技术型人才,满足社会发展、企业对专业人才的需求。而高职院校毕业生实习就是落实这一国策的关键一环之一。

毕业生岗位实习是高职院校人才培养工作的重要组成部分,是学生接受职业教育的重要环节,也是高职院校自身发展的内在需要,更是高职教育核心竞争力的体现。2014年5月4日,习近平总书记在北京大学师生座谈会上强调了青年价值取向的重要性,希望帮助即将踏上社会的毕业生系好“第一粒扣子”;国务院总理李强2024年11月在上海调研职业教育和技能人才培养工作时指出,要深化产教融合、校企合作,根据社会需要和产业发展实际优化学科专业设置,强化技能实操锻炼,提高职业教育质量,促进人才供需高效匹配。总书记、总理的殷殷嘱托与指示,为高职院校的发展指明了方向。为完成这一目标,如何对高职院校毕业生实习这一关键环节进行科学指导,我们加大了探索的力度与广度。

高职院校毕业生实习指导工作是个复杂系统,涉及学校、企业、家庭、社会、学生等多个因素,需要各方在纷繁复杂的环境下协同推进。毕业生的实习指导工作不仅要求学校、师生了解市场需求,还要求师生及时调整心理状态和承受能力,在充分尊重实习学生的独立人格的基础上,提升他们的心理承受能力,进而达到学生成长、成才的综合实习目标。

基于以上认知与前期实践工作,我们意识到高职毕业生实习指导工作既要求科学严谨,也要求注重平衡艺术。在毕业生

实习指导工作开展之初,我们就把这项工作分三个层次考虑:

第一层次是器物层,即技术层面,它是一个基本的结构支撑,没有技术的支撑,所有的理念和目标都会是空中楼阁。一个集体的技术系统的建立和个体技术的成熟,是取得工作成绩的最基础的条件。如何建立科学、系统的精细化的技术支撑,是实现毕业生职业素养提升的基础。

第二是制度层,制度决定行为,即人的行为层。一个组织要有行为的准则,实现一定的行为目标,用积极、开放的工作态度和紧张有序的气氛,去全力实现组织目标,组织的管理制度、个体的工作积极性和合作模式,是实现组织成就的关键。高职院校毕业生具有双层身份:学生身份、员工身份,不同身份代表不同的管理、服务风格。在企业实习过程中,我们坚持“企业制度为主线、学校制度为辅线”原则,营造真实的职业环境,既达到了毕业生实习的目标,又确保了企业管理的整体性及长远利益,把公司整体的政策和理念变为工作的具体方略,着力推动使其渗透到毕业生的行动中并形成良好职业习惯。纵向技术支撑体系和横向一体化管理模式是实现这一关键的核心。

第三是理念层次,它能把毕业生的短期实习目标变为长期职业、事业目标,把“要我学”变成“我要学”,毕业生实习工作的自觉性才能调动起来,才会自觉自愿融入实习企业文化中去。用理念提升毕业生认知、用目标点燃梦想、用企业文化凝聚人心,促进每一位毕业生成长、成才,才能实现毕业生实习指导工作价值,达成国家、社会、家庭对高职院校人才培养的期望目标。

橘生淮南则为橘,橘生淮北而为枳。学校要把“人人是人才”的理念通过计划、行动、组织、运营贯彻到高职院校毕业生实习工作中,为毕业生实习匹配合适的土壤环境(政策到位、

社会包容、校企合作等)；同时，大部分高职院校毕业生进入企业工作，是“自然人”到“职业人”的初次演化，其在新的环境中的演化路径一般要经过先僵化、再固化、后优化、再活化的过程，要求校企双方指导教师都要逐步娴熟把握每个成长阶段与节点，进行科学而有针对性的因势利导，促进毕业实习生的自我进化。

青职市场营销专业经过三年多的摸索和研究，在毕业生实习指导过程中，形成了青职学院特色的“四维一体”实习指导模式，具体包括目标导向、环境依赖、技术支持、螺旋提升等。

目标导向概念提出是是基于目标管理理论的发展与提升。美国管理大师彼得·德鲁克于1954年在其著作《管理实践》中最先提出了“目标管理”的概念。然而，由于组织目标与成员目标并不总是一致的，在社会需求、市场竞争及成员惰性等因素综合因素环境下，“目标管理”理论与实践往往会产生脱节，实践人员认为该理论过于理想化，甚至引发组织矛盾。通过目标体系牵引，实施过程支持、正负激励等综合措施的目标导向理论应运而生。

罗伯特·豪斯和伦斯米切尔在20世纪70年代提出“路径-目标”理论，目标导向理论是对目标管理理论衍生的“结果导向”理论的修正与改进，“目标导向”更关注一种工作关系与环境氛围的营造。“目标导向”模式相较于强权式的“结果导向”，以人为本，更注重科学，研究路径更丰富，在现实管理中具有更强的适应性与生命力，可持续性更强。

目标导向理论在我国职业教育实践中已越来越受到学者们的关注与重视，并陆续开展路径、模式以及案例探讨。其中，赵金金(2020)在目标导向培育路径探析中，显示挑战性压力对酒店实习生精熟目标导向具有正向影响。郭静、吴飞、吴敏启等(2019)提出健全校企合作法律制度是基础、优化校企组织管理架构是重点、建立校企协同管理机制是核心、强化校企精细过程管理是关键的建议。赵丽、王莹、冒玉娟等(2020)提出了构建了由两个主体(学校、企业)构成的组织管理体系、双重规范制约的质量标准体系和校企双方参与的考核评价体系组成的岗位实习管理体系等。

综上，综观近年来国内高职院校毕业生实习指导模式探索与研究，对后续研究提供了重要的参考。但是，国内高职院校毕业生实习指导模式探索与研究成果虽然丰富，但也存在很多不足，首先是研究理论提升不足；其次，机理探索和问题解决路径研究力度不足，现状认知和职业塑造相对狭窄；同时，对岗位实习的毕业生主体地位认知不充分，同理心、互动面不足等。为此，我们结合青岛职业技术学院与青岛盛世联城校企合作的毕业生实习案例进行探索与研究，从“目标-技术-环境-

路径”等四个维度进行理论推导，分析高职院校毕业生实习指导模式的有序演进与运作机理、方式、效果等，最终形成了“四维一体”的高职院校毕业生实习指导模式，分别是目标趋同与分解、实习环境改进、技术支持、阶段性提升等，安全、有效地推动了毕业生的实习工作，以达成多赢局面。具体作如下阐述：

首先，第一维是“目标导向性”，目标导向的顶层设计逻辑是考虑到毕业实习生的双层“身份”造成的困惑，即高工作和高关系组合的领导方式，并不一定适合学生实习指导工作，而应该是校企双方具备包容心、同理心，通过理念趋同、目标牵引，为毕业实习生营造严肃而不失包容的实习环境。毕业实习生的双层“身份”困惑还表现在工作任务模糊不清时，希望有高关系的学校老师指导，给出更加明确的规定和安排；工作任务比较明确或从事常规性工作，只需要高关系的企业领导，以满足实习生的心理需要、情感需要。

学校、毕业实习生、学生家长甚至社会的希望是一方面，但企业生存、发展的基础是经济效益，能理解毕业实习生成才规律、完全配合学校毕业实习生指导工作的企业毕竟是少数，因为需要这部分企业为了培养学生而忍受因短期效率下降而产生的经济损失。所以校企合作的前提是双方的理念趋同、目标统一。而我们最终选择与青岛盛世联城信息科技有限公司合作，正是看重了该公司高层高度的社会责任心、包容心、同理心及一以贯之的执行力，达成社会效益优先、企业效益兼顾的共识，以及“以服务毕业实习生为主体，以毕业实习生的成长、成才为目标”，也为后期多方合作奠定了坚实的基础。

校企目标一致只是第一步，还要达成校企与毕业实习生、家长的目标一致。为此，校企双方通过双选会、面试会、动员会、指定指导教师沟通会等多种形式，与毕业实习生及其家长达成协议，如三方实习协议、家长知晓书，为后期实习工作开展扫清障碍。

其次，第二维是“环境依赖”。环境对人有潜移默化的作用，但放到更长的时间轴线上看，环境甚至对人的意识、行为起到某种决定作用。基于以上认知，我们把环境改造当成毕业实习生身份转换的关键环节来开展，即从包容、轻松的校园环境改造成干事、创业的职业环境，变“要我学”为“我要学”。

Z时代的学生自主性很强，习惯感性决策，缺乏对自认为不满意事情的忍耐度，即社会钝感低。为此，校企双方为毕业实习生的入驻从衣食住行等多方面进行提前规划与准备，并对任何可能的意外事件做出预案。同时，学校、企业各自组成服务毕业实习生的专业服务团队，从思想、情绪、技术等方面进行专业指导与服务。单以毕业实习生住宿为例，企业在驻地选

择了多处备选宿舍,先是邀请学校指导教师考察,在教师考察缩小选择范围的基础上,再带毕业实习生代表实地考察,才最终确定了实习期间学生的宿舍。实习宿舍一旦确定,企业就开始进行职业氛围的设计与布置,营造企业文化的职业氛围,有助于加快毕业实习生融入企业的进度,使毕业实习生以员工身份要求自己。不单是住宿,在交通、饮食等各方面,校企双方专业服务团队都做了全面考虑及周密安排。

再次,第三维是“技术支持”。无论是企业管理、毕业实习生指导工作,大多数企业、学校表现为“结果导向”的强权式管理风格,即习惯以命令、通知等形式要求员工/学生按照目标完成布置的任务。大多数刚刚进入企业、社会的毕业实习生不适应这种简单、粗暴的管理/指导风格,且有一定的抵触情绪,特别是Z时代的学生。

青岛职业技术学院与青岛盛世联城网络科技有限公司合作期间,校企两支服务团队精细分工、分进合击,根据工作强度/难度、关系等维度,双方一起阶段性总结、改进,以专业知识教育实践为基础,推进学生具体业务技能提高。这其中,指导的形式多样,类似师徒制,既有师生的一对一辅导、小组碰头会、班会,也有企业指导教师与毕业实习生的早会、晚会、饭唱会等,但目的都一样,及时解决学生意识、技术等方面的困惑与难题,将毕业实习生的畏难、退缩等消极情绪消灭在萌芽状态。同时,校企指导教师还要把握指导的态度、力度、频次,既要学生自主提升,还要学生体验到个人成就感,形成良性循环。

最后一维是“螺旋提升”。任何希望毕业实习生的成才、成才工作能“毕其功于一役”的想法都是不现实的,毕业实习生指导工作虽然目标是明确的,但过程是曲折的,要做打长期战、持久战的准备。

改革开放近四十年,无论是乡村还是城市,社会积累了大量的财富,为年轻人提供了丰厚的物质基础。大多数毕业实习生多年被家庭、学校、社会所保护,甚至保护过度,造成这个群体出现自我生存、发展意识淡化的现象。在毕业实习生指导过程中,经常出现部分实习生消极情绪反复的状况,如不及时解决,就会快速蔓延。校企双方指导教师紧密配合、掐头去尾,针对个别突出问题、典型毕业实习生,加大帮扶频度,集中办公解决问题。通过以上努力,到实习第五周,毕业实习生的整体实习面貌、职业素养都得到提升,为对标企业正式员工工作目标打下了基础。

通过以上“四维一体”毕业实习指导模式的推广与复制,青职学院市场营销专业引校入企,与多家企业共建校外生产性

实训基地,通过工学交替,为推进专业教学提质升级积累宝贵经验,如通过专业课程重组、内容重构,把教学内容嵌入企业业务中,特别是针对大三毕业班的实习学生,将课程考核标准对标企业岗位与职业资格证书,组织学生通过校企合作、岗位自选、企业面试的方式进行毕业实习和技术服务工作。校企双方经过严格目标对接、合同约束、合作办公、多维服务与管理等方式,为毕业生实习构建了安全、多元的实习环境,既为企业创造了直接经济效益和间接的社会效益,同时也为学生培养职业意识、锻炼职业素养、提升职业技巧等提供了坚实的实践平台;且在指导高职学生毕业实习的模式和探索过程中,市场营销专业提炼形成了最前沿、最实境的零售岗位、业务代表岗位、数据标注岗位及客户服务岗位等不同类型岗位工作手册,超过95%的学生通过行业企业组织的“职业技能证书”考试,职业能力提升显著,受到企业高度赞扬、社会广泛关注。

参考文献:

- [1] 娄孟飞.从“结果导向”到“目标导向”!企业文化评论.2017.7.4
 - [2] 方敏.蓝领“含金量”更高了(第一落点·关注高技能人才(上)[N].人民日报,2020.6.23(04).
 - [3] 杨思聪.扣好人生的第一粒扣子.中国军网.2023.5.4.
 - [4] 席酉民.《管理之道:游戏规则与行为》.
 - [5] 赵丽;王莹;冒玉娟.高职院校顶岗实习“校企协同一体化”过程管理体系构建研究[J].太原城市职业技术学院学报.2020年07期
 - [6] 郭静;吴飞;吴敏启.高职院校学生顶岗实习的校企协同管理研究[J]教育与职业;2019年08期
 - [7] 张丽.高职院校工学结合顶岗实习管理模式分析[J].黑龙江科学.2019年09期
 - [8] 徐永波.从“放羊”到“牧羊”—职业院校顶岗实习精细化管理研究.湖北职业技术学院学报.2019年01期
 - [9] 邹巧玲.高职院校学生顶岗实习现状与对策研究[J].智库时代.2018年25期
 - [10] Lee H. U., Park J. H. The influence of top management team international exposure on international alliance formation [J]. Journal of Management Studies.2008.45(5):961-981.
 - [11] 赵金金.挑战性压力情境下酒店实习生成就目标导向培育路径探析[J].吉林工商学院学报.2020年02期.
- 田学忠(1969-)男(汉)籍贯:山东济宁,硕士学位,职称:副教授,研究方向:市场营销、企业管理 单位:青岛职业技术学院(邮编:266555)