

Doi:10.20063/j.cnki.CN37-1452/C.2024.01.009

顶岗实习在我国大学生就业能力培养中的 “制约效应”:表现与发生

程 国 山

(鲁东大学 社会科学处,山东 烟台 264039)

摘 要:顶岗实习所引发的大学生就业能力变化是复杂的,不仅存在“增值效应”,而且存在“制约效应”。自主性顶岗实习比强制性顶岗实习所引发的“制约效应”更为显著。在强制性顶岗实习中,高校和企业为实现各自的利益诉求自上而下的控制与学生自我提升受挫后自下而上的反控制再构了一个异化的实践共同体,“制约效应”由此而生;在自主性顶岗实习中,学生主体自觉性的缺位及动机偏离和高校的功利主义目的将实践共同体解构,进而派生出“制约效应”。该结果支持实习的复杂效应论假说。

关键词:顶岗实习;就业能力;制约效应;大学生

中图分类号:G424.4 **文献标志码:**A **文章编号:**1673-8039(2024)01-0062-09

一、前言

培育大学生就业能力,既是个体改变前途和命运、实现社会地位向上流动的重要途径,又是社会培育“工匠精神”、优化资源配置、推动结构变迁的动力机制。实习因提供了进入真实职业情境的机会,成为一种最为直接、有效的保障学生向社会平稳过渡的就业能力提升策略。国内外关涉实习成效的研究存在积极效应论与复杂效应论之纷争。积极效应论凸显实习在就业能力培养中的“增值效应(value-added effect)”,如卿石松和曾湘泉认为,与专业相关的实习经历不仅能够提升就业能力,更为重要的是,对毕业生就业发挥独立的促进作用^[1];林幸福得出了三种不同类型的校企合作都对大学生就业能力提高有帮助的结论,“其提升幅度从高至低依次为‘准员工’实践、企业实习、校内基地实训”^[2];魏丽娜、沈文钦等学者以工程硕士为研究对象,肯定了实习经历对学生就业落实、就业满意度、行业信息获取方面的积极作用,认为实习经历能够提升学生自身的就业能力^[3]。但一批学者质疑实习的“增值效应”,认为实习与就业能力之间还存在着制约、对立甚至

冲突,如国内学者丁小浩和于洪霞探索了实习时间的囚徒困境^[4],徐娟和张耀华发现中国高职生就业能力的发展受到了顶岗实习、实训类型、实行时间等变量的制约^[5]。国外学者,如 Nick Wilton 认为,实习在一定程度上与就业能力存在显著负相关,尽管这不足以得出工作实习存在消极影响的结论,但这些数据却足以让认为实习存在普遍的积极影响的研究假设暂停^[6];Kate Bullock 等人进一步论证了“制约效应”的存在,指出实习在就业能力培养中的作用并不显著,致使越来越多的学生主动放弃实习机会^[7]。

那么,究竟哪些因素引发了实习在就业能力培养中的“制约效应”呢?综合复杂效应论者的观点,可以将影响因素归结为以下几个方面:首先,学校教育本身在就业能力培养中的低效使学生更愿意过早及过多地与实习单位接触,而学生较早、较多地进入实习单位容易引发适应性不足及囚徒困境等问题^[8];其次,制度建设不完善,“校企协同培养人才的制度缺位,带来的直接后果是校企支持不自觉地体现为学校的美好愿景,企业参与的积极性不高,通常只给学生安排一些‘半技能型或非技能型的工作任务’”,从而制约

收稿日期:2023-09-28

基金项目:国家社会科学基金一般项目“农村籍大学生职业地位获得的机制与社会支持研究”(20BSH127)

作者简介:程国山(1977—),男,山东东明人,法学硕士,鲁东大学社会科学处处长、学校总法律顾问。

实习在就业能力培养中的效能^[5];同时,实习的质量、实习是否与专业相关等潜在因素都可能制约就业技能的发展。那么,这些影响因素究竟是如何作用的?“制约效应”产生的内在机理是什么?各影响因素与就业能力之间的冲突过程是怎样的?已有研究并没有做出明确的回答。

应该关注潜在因素所塑造的实习与就业能力之间的复杂关系结构及其动态交互过程。Patrícia Silva 等人认为,现有证据具有多元化与复杂性,从学生、学校和雇主多方视角去揭示隐藏在表象背后的潜在特征,才能使得结论更有信度^[9]。实际上,就业能力本身就非常复杂,其既有可训练或培养的技能,也有积淀于个人身体内的一系列特质与习性,这从本质上决定了实习与就业能力之间并非简单的正相关关系。顶岗实习作为提升大学生就业能力的最有效的策略,也被指出在就业能力培养的实践中面临诸多挑战^[10]。因此,本文探讨顶岗实习在我国大学生就业能力培养中的“制约效应”及其发生机理,对长期以来附着在顶岗实习中的“制约效应”进行拒绝并规避,可以促发一种更为有效的就业能力培养机制。

二、研究假设、研究方法与研究数据

(一)研究假设

研究假设一:顶岗实习在大学生就业能力培养中存在“制约效应”。

前文对相关学术史的梳理已经说明,国内外研究者对实习成效的探讨存在积极效应论与复杂效应论的纷争。不同于积极效应论者对实习在就业能力培养中“增值效应”的全盘肯定,复杂效应论者认为实习与就业能力之间并非简单的正向相关,两者在多种因素的交互作用下存在着制约、对立甚至冲突等更复杂的关系。本文的研究假设将承继复杂效应论的相关理论观点,认为顶岗实习与大学生就业能力培养之间在本质上是复杂的关系结构。受我国校企协同培养人才制度建设的缺位等因素的影响,顶岗实习与大学生就业能力培养之间还存在着对立甚至冲突,并由此引发了顶岗实习在我国大学生就业能力培养中的“制约效应”。

研究假设二:自主性顶岗实习比强制性顶岗实习所引发的“制约效应”更为显著。

基于一种人性化的双向选择,顶岗实习在具体实践中表现出两种组织形式:强制性(学校安

排)和自主性(学生自己找)。本文假设自主性顶岗实习引发的“制约效应”相较于强制性顶岗实习更为显著,其依据主要源于以下两点。一是先前学者的研究结果。Patrícia Silva 等人的研究发现,相较于自主性实习,强制性实习可显著降低未就业率,强制性实习比自主性实习对就业能力的提升效果要好^[9]。二是情境学习理论的相关观点。情境学习理论从人类学的视角把学习看作是个体在实践共同体中合法的边缘性参与(legitimate peripheral participation),认为学习是在实践共同体内通过参与而发生的,而合法性身份的获得是上述学习过程发生的前提^{[11]55}。在强制性顶岗实习中由于外部因素的推动,学生实习资格的获得是经由学校和企业等相对权威的认定,学生在最初融入实践共同体的过程相对正规,进而也更容易获得职前培训的身份感;相较而言,在自主性顶岗实习中,学生个体身份感的获得更多取决于学生的主观意愿,自主性较差、对实习缺乏重视的学生将很难从自己随意选择的实习岗位中获得这种身份感。

研究假设三:强制性顶岗实习与自主性顶岗实习引发的“制约效应”在发生机理上存在不同。这种不同源于企业、高校、学生三大主体在两种实习组织形式中地位与关系的差异。

在顶岗实习的两种组织形式中,“制约效应”的发生均受制于“学校”“学生”“企业”三大主体间的失衡。一方面,学者们已有的研究可以佐证这一观点。例如,元梅竹和刘群重点分析了实习中存在的“壁炉效应”——“院校一边热,企业一边冷”,其认为在实习中学校与企业间协调机制的缺乏导致了实习效能的弱化^[12]。另一方面,这一观点同样可以运用情境学习理论进行解释。情境学习理论认为,“谈论”同样是重要的学习环节。初学者通过“谈论”的过程获得活动中必需的信息,并将此作为合法的边缘性参与的关键。当“实践”与“谈论”隔离开来,即“谈论”这一过程不再有助于学习者的活动参与时,就会引发学习困境^{[11]53-54}。以顶岗实习活动为例,上述这种“谈论”包含学生在实习过程中受到的各方指导,在学校中学习相关专业知识是一种谈论,在与企业的沟通中获得实习的相关信息亦是一种谈论,这些类型的谈论越是与学生的实习活动相契合,学生的实习活动便越发有成效,就业能力的增强作用也越明显,反之亦然。在理想的情况下,学

生、企业、学校三大主体之间的活动相互配合,确保了“谈论”与实习活动的适配,从而保证了实习的效果。例如,学校所提供的专业知识与实习岗位的对口,企业提供的指导有助于学生对所学知识的深入了解。然而在实际过程中,上述三大主体在行动上却往往因为立场和利益的不同而无法达成一致,致使学生的实习活动与“谈论”产生脱节。

由于在强制性顶岗实习与自主性顶岗实习中,三大主体所处的位置和权力表现存在较大的差异,因而上述这种“制约效应”虽然均与三大主体间的失衡密切相关,在发生机理上却应当存在明显的不同,由此本文尝试进一步提出了研究假设三。

(二)研究方法

本文运用被称为“第三种教育研究范式”的混合研究方法^[13]。一方面,定量研究可论证研究假设一和研究假设二,考察“制约效应”在两种组织形式中的表现;另一方面,质性研究可论证研究假设三,了解雇主、高校和大学生对顶岗实习的评价及与之相连的主客体意义建构,从中窥视“制约效应”的发生机制。两个相互独立的研究指向

各异,定量研究针对客观事实,质性研究针对因果关系,最后使两者相互支持补充。这种“三角互证”的认知路径,可达到交叉性优势和非重叠性弱势共现、研究的信度与效度加强的目的^[14]。

(三)研究数据

本文从某省12所高校^①中分别抽取一个工科类院系——机械(电)工程系和一个社科类院系——经济管理系的毕业生进行问卷调查,这些毕业生在调查时的工作时间均在2年左右。已有研究显示,毕业生对劳动力市场的适应是一个长期的过程^[15],当工作时间过长时,就业能力将受到工作情境等其他诸多社会性因素的综合影响,实习的影响逐渐弱化(Nick Wilton指出时间限度为4年^[6]),因此选取毕业2年左右的毕业生作为研究对象,可保证研究数据的效度。通过翻阅学籍档案,初步确定样本3656人,最终回收问卷1528份,其中有效样本1248份。研究样本的基本信息详见表1。

质性研究为半结构化访谈,为增强结论的准确性与可信度,访谈对象来自三个群体:雇主、高校教师和毕业生,将访谈内容整理转换成可被统计陈述的数字编码,以便于数据比较。

表1 研究样本基本信息表

		定量研究	质性研究		
		学生(<i>n</i> = 1248)	学生(<i>n</i> = 20)	雇主(<i>n</i> = 10)	教师(<i>n</i> = 15)
性别	男	903	12	7	11
	女	345	8	3	4
年龄		23—25	24—25	35—59	28—55
学习/工作领域	机械(电)工程系:695	机械(电)工程系:10	机械:5,服务:2	机械(电)工程系:9	
	经济管理系:553	经济管理系:10	物流:2,制药:1	经济管理系:6	
顶岗实习 组织形式*	强制性:947	强制性:12	—	—	
	自主性:301	自主性:8	—	—	

注:“*”表示 Patrícia Silva 等人将其研究中的实习的组织类型划分为强制性和自主性两类(mandatory or facultative),本文采用这一划分方式。对顶岗实习两种组织形式的区分依据是实习单位是由学校安排还是学生自己寻找,前者为强制性,后者为自主性,调查中这两种形式顶岗实习人数分别占75.88%和24.12%。

三、研究发现与理论解释

(一)顶岗实习在大学生就业能力培养中存在“制约效应”

本文的框架包括10项技能及40项行为表

现。问题设计如下:“请检验下列技能在你接受顶岗实习期间的发展程度并做出客观评价:很差、较差、一般、较好、很好”,将选项分别赋值1至5分,3分以下表明能力发展处于中下等水平,即没有因顶岗实习得到有效提升,就业能力培养受到

①这12所高校有3所本科院校和9所高职院校,共分布在9个城市。其中3所本科院校来自3个城市,含1所“985工程”院校和2所普通本科院校;9所高职院校来自7个城市,含1所“国家示范性高职院校”、2所“国家骨干高职院校”和6所普通高职院校。

制约^[5]。

图1显示了大学生就业能力均值的分布情况。可以发现,有22%的大学生就业能力处于很差和较差之间,有41%的大学生就业能力处于较差和一般之间。这意味着绝大部分的大学生就业能力的发展并未因顶岗实习得到有效提升,如同研究假设一所阐述的,顶岗实习在大学生就业能力培养中存在“制约效应”。

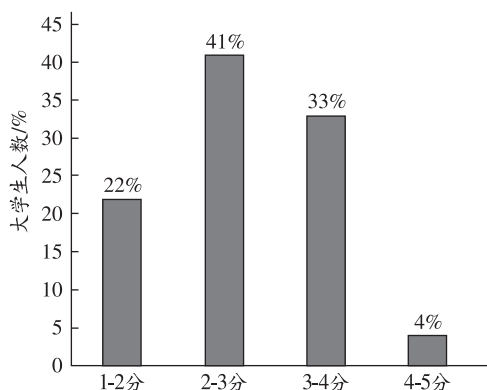


图1 大学生就业能力均值分布

(二)总体上,自主性顶岗实习比强制性顶岗实习所引发的“制约效应”更为显著

为比较两种组织形式顶岗实习的均值是否存在统计意义上的显著差异,定量数据采用非参数Mann-Whitney U检验。表2显示了分别接受强制性顶岗实习和自主性顶岗实习的两个群体就业

表2 强制性和自主性顶岗实习对大学生就业能力影响的对比分析

	强制性顶岗实习($n=947$)	自主性顶岗实习($n=301$)	P values
与他人有效工作的能力	3.32	3.21	0.000
沟通交流的能力	3.29	3.26	0.013
自我认知的能力	2.55	2.38	0.479
批判性思维	2.69	2.73	0.312
数据分析和技术应用能力	3.16	3.08	0.000
解决问题的能力	3.04	2.98	0.042
创新能力	2.81	2.93	0.000
自我管理能力和	2.94	2.82	0.001
社会责任意识	2.42	2.33	0.032
职业发展的能力	2.88	2.62	0.000
平均的“就业能力”	2.91	2.83	0.001

注: p 值由非参数Mann-Whitney U检验(秩和检验)得出

表3显示了强制性顶岗实习和自主性顶岗实习对大学生就业能力培养的学科对比,更为明确地支持研究假设二。数据表明:第一,两种组织形式的顶岗实习在机械(电)工程系毕业生就业能力发展中所产生的“制约效应”存在显著差异,强

能力的具体发展情况,从中可以发现以下几点。

第一,总体上,两个群体的就业能力均处于中下等水平,但接受强制性顶岗实习的大学生平均就业能力(2.91)显著高于接受自主性顶岗实习的毕业生(2.83)($Z=-3.871, p=0.001$)。这表明,自主性顶岗实习所引发的“制约效应”显著强于强制性顶岗实习。

第二,具体到每一项技能时,两个群体受制约的就业技能基本一致,分别是:社会责任意识、自我认知的能力、批判性思维、创新能力、职业发展的能力和自我管理能力,且受制约程度依次减弱。但社会责任意识、创新能力、职业发展的能力和自我管理能力4项技能通过了显著性检验,表明两种组织形式顶岗实习对这4项技能的“制约效应”存在显著差异,其中自主性顶岗实习对自我管理能力、社会责任意识和职业发展能力的制约程度大于强制性顶岗实习,而强制性顶岗实习对创新能力的制约程度大于自主性顶岗实习。

第三,接受强制性顶岗实习的大学生解决问题的能力得到了一定的提升(3.04),但接受自主性顶岗实习的大学生该技能受到制约(2.98),且通过了显著性检验($p=0.042$),表明两种组织形式的顶岗实习对“解决问题的能力”培养效果的显著差异。因而,研究假设二基本得到支持。

强制性顶岗实习的“制约效应”(2.81)显著强于自主性顶岗实习(2.84)($Z=-3.165, p=0.006$);对于经济管理系毕业生而言,只有自主性顶岗实习产生了“制约效应”(2.82)($Z=-4.723, p=0.000$)。

第二,具体到每一项就业技能时,对机械(电)工程系毕业生而言,两个群体受制约的就业技能基本一致,按受制约程度的降序依次是:社会责任意识、批判性思维、自我认知的能力、职业发展的能力、创新能力和自我管理能力的,其中两种组织形式的顶岗实习对批判性思维、职业发展的能力和创新能力3项技能的“制约效应”存在显著差异。具体表现为:强制性顶岗实习对批判性思维(2.35)和创新能力(2.77)的制约强度显著高于自主性顶岗实习(分别为2.77,2.99)($Z=-5.928, p=0.001; Z=-5.267, p=0.000$);自主性顶岗实习对职业发展的能力(2.61)的制约强度显著高于强制性顶岗实习(2.69)($Z=-3.424, p=0.000$)。

第三,对于经济管理系毕业生而言,两个群体受制约的就业技能存在较大差异,强制性顶岗实习对4项就业技能产生了“制约效应”,自主性顶岗实习对7项就业技能产生了“制约效应”。自

我认知的能力、社会责任意识、创新能力和自我管理能力的4项就业技能均在两种组织形式中受到制约,但其中只有自我管理能力的通过了显著性检验,表现出自主性顶岗实习(2.87)的制约程度显著高于强制性顶岗实习(2.92)的现象($Z=-3.291, p=0.021$)。

第四,对于两个不同专业方向的毕业生而言,两个群体的与他人有效工作的能力、有效沟通的能力、数据分析和技术应用能力3项技能均得到了有效提升。此外,需要注意的是,经济管理系毕业生的批判性思维、问题解决能力、职业发展能力在强制性顶岗实习的作用下得到有效提升,而在自主性顶岗实习的作用下受到制约,其中后两项技能通过了显著性检验,表明自主性顶岗实习在问题解决能力和职业发展能力培养中的“制约效应”与强制性顶岗实习对这两项技能的“增值效应”之间存在显著差异。

表3 强制性和自主性顶岗实习对大学生就业能力影响的学科对比分析

	机械(电)工程系毕业生($n=695$)			经济管理系毕业生($n=553$)		
	强制性 顶岗实习	自主性 顶岗实习	P values	强制性 顶岗实习	自主性 顶岗实习	P values
与他人有效工作的能力	3.21	3.33	0.000	3.43	3.09	0.001
交流沟通的能力	3.06	3.17	0.004	3.51	3.35	0.000
自我认知的能力	2.59	2.35	0.068	2.51	2.41	0.071
批判性思维	2.35	2.77	0.001	3.03	2.67	0.426
数据分析和技术应用能力	3.24	3.14	0.001	3.08	3.01	0.005
解决问题的能力	3.06	3.01	0.039	3.02	2.94	0.001
创新能力	2.77	2.99	0.000	2.85	2.86	0.073
自我管理能力的	2.96	2.76	0.213	2.92	2.87	0.021
社会责任意识	2.13	2.29	0.065	2.71	2.36	0.098
职业发展的能力	2.69	2.61	0.000	3.06	2.62	0.000
平均的“就业能力”	2.81	2.84	0.006	3.01	2.82	0.000

注: p 值由非参数 Mann-Whitney U 检验(秩和检验)得出

(三)“制约效应”在两种顶岗实习形式中的发生机理存在显著差异

对“制约效应”发生机理的分析是本文探讨的另一个重要问题。我们从对雇主、教师和毕业生的访谈中发现了“制约效应”产生的诸多关键要素,且发现强制性顶岗实习和自主性顶岗实习所引发的“制约效应”的作用机理存在较大差异。

1. 在强制性顶岗实习中,高校和企业自上而下的控制与学生自下而上的反控制策略引发“制

约效应”

王某是一所高校机械工程系长年带领学生实习的教师,他讲道:

“很多顶岗实习单位跟我们有着长期的合作关系,每年都会有大量学生去这些单位顶岗。而拿到实习单位的盖章,是毕业的一个基本要求,这是有学分的,学校的就业率也来自于这,一个较高的就业率对学校很重要……我们会尽量

考虑专业匹配的问题,但现实中往往很难兼顾。”

而与学校有着“长期合作”的顶岗实习单位究竟是怎样的呢?李某是这所学校一名参与了强制性顶岗实习的机械工程系模具设计与制造专业的毕业生,他讲述了他的顶岗实习经历:

“学校是给安排了实习单位,也有报酬,还在青岛呢,但那个活实在是太累了,一点技术含量都没有,更别说跟学的有什么关系了。就这么说吧,那个工作你就是不上学也能干得了……学校是安排半年至一年的实习期,但我干了一个多月就回来了,因为感觉在那一点意思也没有,什么也学不到,什么也提高不了。在那干活也没人管,没有人告诉你该怎么样提高技能,每天都在重复同样的事。我感觉(在那)就是廉价劳动力,让我很烦恼,也很困惑上大学的意义在哪,就想逃离。”

同样去了这所顶岗实习单位并坚持下来的另一名机械工程系毕业生张某讲述道:

“这对我来说是一段不愿意回忆的经历,因为这个我对学校彻底失去了信心。本来学校是说好我们是带薪实习,每个月会给一定的酬劳。我在那干了半年多,期间周围的很多同学都不干了,尽管很累,为了能够顺利毕业,我还是坚持了下来,当时还想着可以挣点零花钱嘛。但直到我毕业,这个钱一直没有给,学校说我们去青岛的路费、在那吃住的费用,还有工装什么的都得扣出来。就算扣了这些,也不至于一分钱没有吧,感觉学校和企业之间好像有什么交易,太失望了,把我们当免费劳动力,哎!”

对此,我们通过高校的帮助获得了采访这家顶岗实习单位的机会,刘某是来自这所企业的一名中层领导,他讲道:

“我们单位跟好几所高校都有长期合作关系,他们的学生来企业,我们正好可以给他提供这样的环境,学生来了多少可以给我们创造一些效益……至于酬劳吗,肯定不会太多啊,一般一个月就一千多块,还可能更少,这都要看具体情况……(当问及所提供的岗位是否考虑

学生专业时)跟他们所学专业知识的关系这好像不是我们需要考虑的事情吧,我们的生产车间就是做零部件啊,那各个学校的学生学啥的都有,我们怎么兼顾啊,只能是来了都干一样的活。”

以上内容丰富地展示了各行动主体的内心,围绕着各自的利益与需求,企业、高校和学生之间形成了一种自上而下的“控制”与自下而上的“反控制”关系。在诸多现实困境下,与企业有着不同行动倾向和利益诉求的高校不得不放下理应承担的育人职责,屈从于企业的利益诉求。当高校与企业的利益裹挟在一起时,学生成为最大的“牺牲品”:高校不再根据专业需求合理选择实习岗位,而是直接接受企业的安排;为保证企业利益的最大化,只能利用学生的劳动力;为学生最快地创造利润,企业只提供毫无技术含量的工作,经过长时段的实践,高校与企业作为利益共同体,以其绝对权威对学生进行自上而下的控制,而学生在自我提升受挫后则会想尽办法进行自下而上的反控制,以最大限度地维护自身利益,这种策略性互动成为在顶岗实习这一场域内的“惯习”。

“控制”与“反控制”的互动关系不断解构与重组顶岗实习这一实践共同体。当顶岗实习成为各行动者追逐自身利益的平台时,便会驱动行动者“自愿”加入到顶岗实习所设计的“游戏规则”中,游戏者都同意游戏是值得参加的,是划得来的。这种事实即是各行动主体借顶岗实习之名,获利益之实。随着生源竞争日益激烈,就业率在很大程度上决定了高校的社会声誉,高校希望借助顶岗实习提升就业率,以此扩大在高等教育场域中的生存与发展空间;当提升自我的美好愿景难以实现时,进行自下而上的反控制成为大学生的选择,而“顺利毕业”“挣点零花钱”则成为大学生接受这种安排的激励因素,甚至是唯一激励因素;企业利润最大化的诉求在对高校发展、学生前途牢牢捆绑中顺利实现。实践运作的异化成就了高校硬性指标不断攀升的诉求和企业对利润最大化的追求,却唯独牺牲了学生就业能力提升的利益,“制约效应”由此而生。

2. 在自主性顶岗实习中,学生主体自觉性的缺位及动机偏离和高校的功利主义目的派生出“制约效应”

以下是一名经济管理系市场营销专业的毕业生朱某的阐述:

“我自己找的实习单位,我当时本来是想升本科的,考试时间和学校安排的实习时间冲突,我就没去。后来考完后我就自己在学校那边找了个工作。怎么说呢,这个算实习吗,我当时觉得也没什么事了,就去找个工作挣点钱呗。在一个商场做销售员,当时他们正好有人不干了,我觉得还挺幸运的……对我的就业什么帮助啊?感觉那个跟我现在找的工作没什么关系啊,也有点吧,比如怎么跟人打交道啊,但我当时主要是为了挣点零花钱,也没想那么多。”

陈某是一名职业学校的教师,他的一句话充分表明了高校对自主性顶岗实习的态度及背后的目的:

“对于没有接受学校安排的那部分学生,学校没有过多的要求,只要最后他们能把用人单位盖章的表交上就可以了。”

可以说,自主性顶岗实习吸纳了“人性化”“以学生为本”“自由”“自主”等元素,试图创设一种更为有效的就业能力培养模式。在这个过程中,学生与企业形成了一种更为直接的互动呼应关系,学生根据自身的兴趣、能力、个性、需求等自主选择,对学生自由选择权的保障可破解强制性顶岗实习所引发的专业匹配性、能力适切性、满意度等一系列问题。然而,事实并没有按照理想化的设计演进,自主性顶岗实习需要大学生较强的学习动机匹配才能有效地发挥作用,而“找个工作挣点钱”“也有点吧”“没想那么多”等等反映出大学生主体自觉性的缺位及动机偏离,这直接引发了自主性顶岗实习在运作过程中诸多意料之外的后果。自主性顶岗实习从开始到结束都是在学生与企业的直接互动中展开,高校追踪监管的缺位使“学校教育的延伸”演变成了“挣钱的机会”,“放任自流”成为自主性顶岗实习的代名词。

“没有过多要求”“只要用人单位盖章的表”显示出高校对自主性顶岗实习所采取的不作为的姿态。这时,我们便能强烈地感知到这样一个意图:自主性顶岗实习的终极指向并非设计一个更为有效的就业能力培养模式,而是倾向于生发出另外一种提升就业率的运作策略,这种策略仅仅是为了“面子工程”的维护,而与就业能力培养无关。在高校对学生发展缺乏必要关切的现实条件

下,自主性顶岗实习所能发挥的功能似乎是以一种变异的方式对学生进行“剥削”,以成就高校的功利主义目的,学生的动机偏离、自觉性缺失也因此成为必然。或许,自主性顶岗实习的设计从一开始就预见了其无法摆脱被解构的命运。事实上,自主性顶岗实习不是不可能实现它的理想。当高校以负责任的态度激发学生的主体自觉时,自主性顶岗实习就有可能实现强大的育人抱负。遗憾的是,高校从一开始就编织着功利主义的理想与想象,育人职责的主动转让必然派生出“制约效应”。

综上所述,强制性顶岗实习与自主性顶岗实习所引发的“制约效应”的发生机理明显不同。在强制性顶岗实习中,高校、企业与学生之间的控制与反控制关系及矛盾引发了顶岗实习的“制约效应”;而在自主性顶岗实习中,学生与学校在实习活动中过分自由、缺乏制衡的权力与地位关系所引发的自主性缺失与功利主义倾向是顶岗实习“制约效应”产生的关键。这基本证实了假设三的内容。可以说,围绕就业能力及其实践特性,顶岗实习相关各主体建构了一个实践共同体,行动者、惯习及其构成的“各种位置之间存在的客观关系的一个网络”构成一个场域。在这个场域中,行动者主要包括企业、高校、学生三大主体,三者之间有着彼此不同的行为倾向与利益诉求。企业作为顶岗实习机会的提供者,希望在合作的过程中带来更多的收益,通过学生作为非正式员工创造的短期收益和实习结束后留任企业成为正式员工所创造的长期收益,是企业合作意愿的两个主要激励因素;高校作为顶岗实习的推动者,承担着培养高素质专业化技能型人才的社会职责,需根据专业需求合理选择实习单位;学生作为顶岗实习的直接受益者,希望通过顶岗实习克服实践与认知的二元逻辑冲突,补缺在学校教育中被忽视了的“默会知识”,提升自我。

然而,囿于国家制度架构缺位的制约以及“企业参与合作培养在短期内处于净损失状态”的现实^[5],企业作为机会提供者的积极性并不高,从而划定了高校的“下级”身份属性,通常只是消极被动地接受企业安排,通过放低姿态的方式获得与企业合作的机会,放弃了选择的主动权。在政策硬约束和保持就业率的软约束下,高校不得不承担完成国家下发的各项任务的责任,与企业合谋以改变“下级”身份属性成为高校的“理

性”选择。因此,“企业—高校、学生”的互动演变成了“企业、高校—学生”的互动格局。

四、研究结论

本文主要探讨了顶岗实习在我国大学生就业能力培养中的“制约效应”,研究结论如下。

第一,顶岗实习在大学生就业能力培养的过程中确实存在“制约效应”(证实研究假设一)。这意味着,通过顶岗实习培育大学生就业能力的策略并不一定有效,这一实践共同体本身也是一个充满变数的教育场域。在 Lave 和 Wenger 看来,学校及其实习活动不能真实地模拟实践,使学生难以理解和掌握技术,从而使学习者处于被剥夺权力(disempowering)的位置,这便是进入隔离^{[11]49}。进入隔离会妨碍个体在实践共同体中由边缘性参与(peripheral participation)向中心参与(central participation)的位移,从而抑制较好的学习结果出现。因而,该研究结果支持复杂效应论假说。

第二,总体来看,自主性顶岗实习所引发的“制约效应”更为显著(基本证实研究假设二)。本研究的结论与 Patrícia Silva 等人的研究发现相似,即强制性顶岗实习对大学生就业能力的提升效果总体上优于自主性顶岗实习。具体到每一项就业技能来看,强制性顶岗实习除了在“批判性思维”和“创新能力”两项就业能力的培养上存在劣势以外,其余方面皆优于自主性顶岗实习。细究其原因,这种劣势可能源于高校与企业对学生自上而下的控制在一定程度上压制了学生自我观点的表达、自主能力的发挥。相较而言,自主性顶岗实习吸纳了“人性化”“以学生为本”“自由”“自主”等民主化元素,因而在“批判性思维”和“创新能力”的培养上表现更优。然而,现阶段我国大学生实习管理模式依旧不可控,尚且缺乏一套完整的管理模式来对大学生实习岗位的自主挑选进行规范^[16]。自主性顶岗实习的形式需要大学生较强的主体参与及学习动机匹配才能有效地发挥作用,否则这依旧是一种极为低效的就业能力培养策略。此外,本研究还发现两种组织形式的顶岗实习所产生的“制约效应”学科差异显著。这提醒我们,倾向于何种形式的顶岗实习也需考虑具体学科的特点。

第三,“制约效应”在两种组织形式的顶岗实习中的发生机理明显不同:在强制性顶岗实习中,

高校和企业为实现各自利益诉求自上而下的控制与学生自我提升受挫后自下而上的反控制策略再构了一个异化的实践共同体,“制约效应”由此生成;在自主性顶岗实习中,学生主体自觉性的缺位及动机偏离和高校的功利主义目的将实践共同体解构,“制约效应”得以派生(证实研究假设三)。在郭建如和邓峰所发现的顶岗实习的三要素(是否与专业相关、技术含量和有无指导)的基础上^[10],本文发现,高校与学生个体的实习动机也是影响就业能力提升效果的重要因素。

已有研究显示,大学生就业能力培养的理想状态是充分发挥高校与企业的“双主体”作用,但目前企业作为大学生就业能力培养主体的理念在很大程度上还停留在官方的宣传和相关文件上^[10];同时,校企支持制度建设的缺位是引发一系列问题的根源,需建立起激励校企联合培养人才的制度机制,等等^[5]。然而本研究所揭示的“制约效应”进一步启发我们,在大学生就业能力的培养过程中,高校、企业、学生这三大主体对自身行为缺乏必要的约束是引发“制约效应”产生的重要原因。顶岗实习的应然状态与实然状态的相互抵牾诱致“制约效应”生发,因而,在考虑制度的激励功能的同时,更应当思忖制度的约束功能^[17]。“任何一种制度设计必须要解决激励与约束机制两个主要问题,既能激励行动主体积极行动,又能约束行动主体的行为,以免制度执行流于表面、制度理想遭遇落空”^[18]。

参考文献:

- [1] 卿石松,曾湘泉. 就业能力、实习经历与高校毕业生就业——基于山东省 2007 届高校毕业生的实证检验[J]. 中国人口科学,2009(6).
- [2] 林幸福. 不同类型校企合作形式对高职生就业能力影响的实证调查[J]. 职业技术教育,2014(11).
- [3] 魏丽娜,沈文钦,陈洪捷. 实习实践经历对工程硕士就业质量的增值研究[J]. 研究生教育研究,2023(6).
- [4] 丁小浩,于洪霞. 高校学生实习时间的因徒困境及其破解[J]. 职业技术教育,2011(15).
- [5] 徐娟,张耀华. 高职院校学生就业能力发展的影响因素[J]. 高教发展与评估,2017(1).
- [6] Wilton N. The impact of work placements on skills development and career outcomes for business and management graduates[J]. Studies in Higher Education, 2012(5).
- [7] Bullock K, Gould V, Hejmadi M, et al. Work

placement experience: Should I stay or should I go? [J]. Higher Education Research & Development, 2009(5).

[8] Trede F, McEwen C. Early workplace learning experiences: what are the pedagogical possibilities beyond retention and employability? [J]. Higher Education, 2015(1).

[9] Silva P, Lopes B, Costa M, et al. Stairway to employment? Internships in higher education[J]. Higher Education, 2015(5).

[10] 郭建如, 邓峰. 院校培养、企业顶岗与高职生就业能力增强[J]. 高等教育研究, 2014(4).

[11] J·莱夫, E·温格. 情境学习: 合法的边缘性参与[M]. 王文静, 译. 上海: 华东师范大学出版社, 2016.

[12] 元梅竹, 刘群. 高职学生实习“壁炉现象”成因及其破解路径——基于典型院校案例的扎根理论分析[J]. 中国职业技术教育, 2023(29).

[13] Johnson R B, Onwuegbuzie A J. Mixed methods research: A research paradigm whose time has come[J]. Educational researcher, 2004(7).

[14] 田虎伟. 混合方法研究: 美国教育研究中的新范式[J]. 高等教育研究, 2006(11).

[15] Sagen H B, Dallam J W, Laverty J R. Effects of career preparation experiences on the initial employment success of college graduates[J]. Research in Higher Education, 2000(6).

[16] 刘良. 实习基地建设对大学生就业能力的培养研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2023(6).

[17] 徐娟. 美国与德国大学高层次人才引进中三种权力的影响差异[J]. 高等教育研究, 2019(7).

[18] 熊进. 高等教育项目制治理的碎片化及其整体性治理[J]. 教育科学, 2016(6).

Internship's "Restricted Effect" on University Students' Employability Training in China: Performance and Occurrence

CHENG Guoshan

(Department of Social Sciences, Ludong University, Yantai 264039, China)

Abstract: The employability change caused by internship is complicated, there existing not only “value-added effect”, but also “restricted effect”. The “restricted effect” triggered by a facultative internship is more significant than the one done by a mandatory internship. In the mandatory internship, a catabolic practice community is reconstructed by the universities' and enterprises' top-down control for their respective interest demands, and the students' bottom-up inverse control for the failure of self-improvement, so the “restricted effect” arises. In the facultative internship, the students' consciousness omission and motivation deviation, and the universities' utilitarian purpose deconstruct the practice community, and then the “restricted effect” is derived inevitably. The result is consistent with the hypothesis of the internship' complicated effect.

Key words: internship; employability; restricted effect; university student

(责任编辑 合 壹)