



**重庆交通职业学院**  
**企业参与高等职业教育人才培养年度报告**  
**(2022)**

**托育帮（重庆）教育科技有限公司**

## 一、企业概况

托育帮（重庆）教育科技有限公司成立于2019年9月12日，为重庆交通职业学院战略合作伙伴，法定代表人向德芬。经营范围包含：许可项目：餐饮服务；出版物零售（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动，具体经营项目以相关部门批准文件或许可证件为准）一般项目：组织文化艺术交流活动，会议及展览服务，企业管理咨询，游乐园服务，托育服务，技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广，市场营销策划，玩具销售，办公用品销售，单位后勤管理服务（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）。

## 二、校企合作

2019年《国务院办公厅关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见（国办发〔2019〕15号）》的签发，托育市场正式宣告形成。2020年10月中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》提出重点评价职业学校德技并修、产教融合、校企合作、育训结合、学生获得职业资格或职业技能等级证书、毕业生就业质量、“双师型”教师队伍建设情况等，扩大行业企业参与评价，引导培养高素质劳动者和技术技能人才。基于以上两点，托育专业人才在市场规模业已形成的基础上，并行开展校企合作是十分必要的。

在此背景下，2021年我校与托育帮（重庆）教育科技有限公司签订战略合作框架协议，2022年双方共建重庆交通职

业学院-托育帮托育人才跨企业培训中心。该中心引入 AHK 双元制为培养模式，引入托育帮的培训业务，在行业标准化培训场景中，以产教融合、现代学徒的形式同步实现学生的专业知识学习、专业能力培养及学生职业素养的有效积淀。我校充分发挥体制机制优势，破解产教融合瓶颈，推进校企深度合作，以服务高质量发展、促进高水平就业为动能，实施双元育人、打造职教高地的特色发展之路。



图 1 校企战略合作签约授牌仪式

### （一）培训双向师资，校企共营一条心

2021 年 12 月，我校与托育帮集团签订战略合作协议，并于 2022 年 3 月、7 月正式开展以学校托育专业教师与托育帮托育培训师为主体的 AHK 双元制培训师培训，2022 年 11 月正式挂牌托育帮托育人才跨企业培训中心，双方共同运营。该基地由托育帮 3 名员工和校方 5 名老师（AHK 培训师培训完毕）共同运营，主要面向托育服务与管理等专业培训学生。该中心目标是通过可持续不定期集中性的人才培养课程模块、特色的模拟职场环境以及全面的考核评价体系，校企共同培训并输送具备保育与保健能力、行业视野、职业心理素养的新型服务人才。



图 2 AHK 双元制培训师培训

该中心主要服务于重庆交通职业学院托育课程实训教学和托育帮新员工培训。通过系统集中培训，全面提升学生适应托育行业的专业技能和职业素养，并通过与托育帮集团就业渠道的打通，提供完整的托育人才培养解决方案，达到校企双方共建、共享、共赢的目的。

## （二）课岗对标，实现“真·职业教育”

校内教师承担企业培训课程理论提炼任务，企业主管承担课堂教学任务，校企教师共同指导下，学生以企业员工的身份参与保育保健项目完成学生身份应修课程。通过教师双元、学生双身份及校企一体、岗学一体，开展专业核心课对标企业岗位标准，进行“真·职业”教育。专业核心课教师与企业签订培训课程理论指导聘用合同，企业教师与学校签订外聘教师聘用合同，共同完成课程教学、课程体系建构、资源建设、标准更新。学生既按保育员、育婴师岗位要求学习，又按企业标准承担保育员（辅助）、育婴师（辅助）等岗位工作。按企业岗位标准进行教学实施，学生以双身份完成《婴幼儿卫生与保健》、《婴幼儿保育》、《婴幼儿抚触》等专业课程技能实践、综合项目实训，在企业真实职业环境中完成实际的工作任务，遵守企业制度和行为规范，实现职

业素养与企业文化对接。



图3 学生、企业教师、专任教师协同完成环境创设任务

### (三) 互融互通，双方合力打造协同育人矩阵

以托育帮各园区婴幼儿保育项目为主线，将学生部分专业课程融入项目中，把基地项目作为部分专业课程的实践教学平台，实现产业和教学的有机融合，同时以学生专业综合能力提升为目标，采取工学结合的人才培养模式。

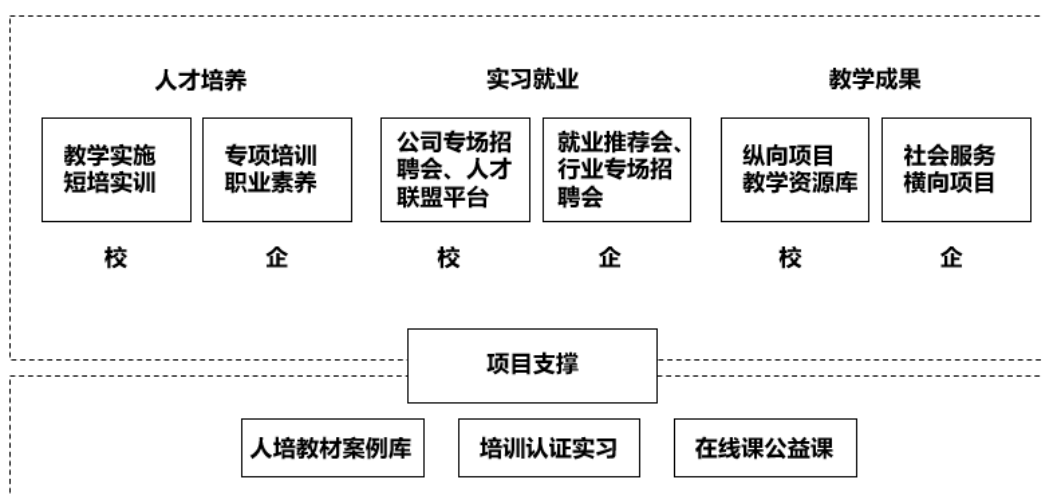


图4 人才培养体系

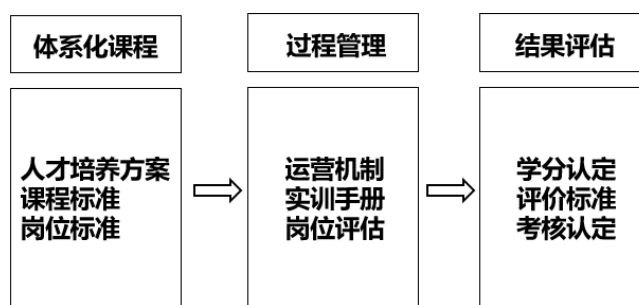


图5 人才培养流程

托育帮通过项目培养学生综合能力，学校负责学生专业技能培养，全面打造“双师”教学。

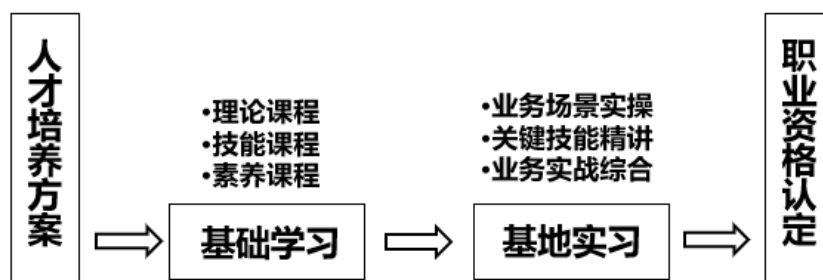


图6 人才培养过程

#### （四）升优纵横，就业渠道精准穿联

基于校企打通就业通道，从就业质量及人力资源跟踪验收培养效果。

一是根据岗位建立资源渠道。根据岗位与人培能力目标、培养规格及就业面向，划定归类就业资源渠道；二是对渠道资源进行整合分类。按照初级就业岗位及晋升岗位的逻辑打通垂直领域就业方向贯通性，按照大类岗位方向的逻辑大同横向范畴就业方向融通性；三是升级建立定向合作企业。以企业意愿为基础，深入开发企业可合作的领域，深究企业可合作领域的深度，与企业建立多项选择题关系，预留可升级空间，重点打造潜力领域，以潜力引领未来的就业开发。基于以上三点，建立学生数量、质量与就业单位岗位适配性良好的连接，有效促进双选的效果与效力。



图4 托育帮专场招聘会

### 三、人才培养效果

#### 1. 教学团队双岗化，“双师”队伍建设走出新路径。

以跨企业培训中心为主要载体，专业教师担任培训课程理论体系提炼指导，完成托育帮集团直营或加盟园所培训课程赋能，与企业教师共同完成开发《婴幼儿保育》等课程，企业教师利用企业资源、工作任务指导学生完成《婴幼儿抚触》、《婴幼儿卫生与保健》等课程学习。通过教师“双岗”培养，破解了学校专业教师技术技能提升空间受限、培养周期长效率低、理论与实践不兼容等“双师型”师资队伍建设难题，为职业院校“双师型”创新教学团队建设提供了可复制可借鉴的方法路径。

#### 2. 聚焦“一体化”平台，人才培养适用性显著提高，毕业生对口就业率与留存率高。

婴幼儿托与服务与管理专业自实施“双岗制，一体化”人才培养至今，人才培养质量受到合作行业骨干企业的高度认可，就业质量明显提升，为托育帮、爱宝贝、爱婴、暖房子等托育或幼儿园输送了153名毕业生，截止2022年8月

专业就业率达 94.32%，用人单位调查满意度达 90.47%。

#### 四、校企合作育人体会与反思

校企协同育人矩阵的打造取得了显著效果。使学生课程学习可以同时满足理论需求与岗位需求，一定程度上改进了岗学脱节的现象。但在具体实践中，部分问题也不容忽视：

##### （一）校企有效合作的机制问题

寻找共谋企业为前提，能够共事企业是根本。校企虽以人才培养为核心，但在具体实践中难免有分歧，这就需要进行合作机制的动态监测，包括人才培养机制、信息反馈机制，诊断改进机制等。可以看到，横向纵向垂直领域校企均有可聚焦的人才培养方式，如何在培训衔接度、及时度、新技能反哺度几个层面建立有效快速地机制与通道，最终形成企业定向培训合作的可持续发展就会迎刃而解。

##### （二）教学内容与岗位标准的互达问题

1. 在协同教学中，学生对企业教师教学不能产生及时的反馈，其原因可能有：一是学生自身专业基础知识储备不够或知识储备无法兑现技能现实；二是标准或新技能无法及时到达课堂，转变成有效地课程内容。减少这种差距，需要校企双方深入研究、聚焦再聚焦。

2. 由于托育企业属服务企业，且服务对象较为特殊，其家长有天然的警惕性，导致顶岗实习大多采取顶一个岗的实习，极少采取轮岗实习方式，心智暂不成熟的学生会自然地



认为岗位枯燥，选择单一，致使辞职换岗。此类问题也应当纳入到协同育人矩阵中，进行多维思考。

### （三）学生有效管理的问题

1. 在校企协同培养过程中，需要研究如何培养学生的规章制度遵守能力、安全意识、吃苦耐劳精神和保密安全等问题。

2. 如何降低学生培养成本问题。校企协同育人的成本主要表现在企业管理成本的增加和学生的实习费用及往返学校和企业之间的交通费用。