

南京明麓建筑工程有限公司企业参与高等职业教育

人才培养年度报告 (2019)

《国务院关于加快发展现代化职业教育的决定》指出，“深化产教融合，鼓励行业和企业举办或参与举办职业教育，发挥企业重要办学主体作用。规模以上企业要有机构或者人员组织实施职工教育培训、对接职业院校，设立学生实习和教师实践岗位。”为了更有效地全方位开展校企合作，南京明麓建筑工程有限公司自 2015 年开始与南京交通职业技术学院着力深化校企合作内涵，紧紧围绕社会需求，以人才培养为主要载体，做大做强社会服务，促进产教深度融合，校企协同共进，在实施职业教育理念和国家职业教育政策方面进行了大胆尝试和有益的探索。

一、企业概况

南京明麓建筑工程有限公司以建筑施工为龙头，现已逐渐发展成为集钢结构工程、市政公用工程、房地产开发、项目管理咨询、建筑幕墙工程、土石方工程、地基与基础工程、装饰装修等为一体的朝着集团化方向发展运作的多元化建筑企业。公司现具备有房屋建筑工程施工总承包壹级企业资质，同时具有市政公用工程总承包贰级资质以及建筑装修装饰工程、园林古建筑、地基与基础工程三个专业承包贰级资质。

多年来，南京明麓建筑工程有限公司坚持不懈抓改革、促管理、企业规模不断壮大，管理水平不断提高。2007 年 9 月 11 日，公司顺利通过 GB/T19001-2008、GB/T24001-2004、GB/T28001-2001

质量、环境、职业健康安全一体化管理体系认证，取得证书。同时，公司连续多年被各级政府授予“优秀企业”、“安全文明管理先进单位”、“重合同守信用企业”、资信等级“AAA”级企业和“建筑业信用管理优秀企业”。

南京明麓建筑工程有限公司积极参与职业教育，围绕行业引领、校企协同理念，创新校企合作机制，通过项目引导，实现专业培养协同产业规划。依托“学产研”合作基地，企业协同学校进行教学改革、课程开发，促进协同育人、协同办学和协同创新。

二、企业参与高等职业教育的实践探索

自从我院和南京明麓建筑工程有限公司开展校企合作以后，经历了不断向深度和广度发展的过程，双方合作基于人才共有的理念，从专业建设、实训基地建设、学生培养和教师培训等多个方面深入开展。

(一) 专业建设

1、校企共同制定人才培养方案，创新校企协同育人模式

学校在制定人才培养方案时要明确人才培养目标，探索多层次的人才培养目标和创新的人才培养模式，培养出满足不同企业需求的人才。为此，学院牵头成立了由南京交通职业技术学院、南京明麓建筑工程有限公司共同组建的土木建筑类专业校企合作委员会，委员会根据企业和市场需求制定专业发展规划，进一步明确人才培养规格和定向需求，创新实施校企联合招生、共同培养、多方参与评价的双主体协调育人机制。

校企根据共同制定的培养目标，将企业大量实际项目渗入到人才培养各关键教学环节，创建了适合土木建筑专业的“教学做一体化实训室”、“大学生科技创新工作室”等多种项目化教学模式。通过企业和学校的深度合作促进土木建筑专业“适应性”人才培养，实施“六个协同”即：培养标准协同制订、课程资源协同开发、师资队伍协同培育、实践基地协同建设、企业文化协同融合、就业服务协同担当的校企共同育人的协同培养模式，实现互利共赢。

2、校企共构专业课程体系，强化教学资源库建设

(1) 优化课程体系

我院与明麓建筑工程有限公司成立了课程开发团队，根据专业面向的建筑施工领域，分析发达国家同行业标准、专业认证标准、国际职业资格证书要求，结合建筑行业发展的趋势，调整优化课程体系，将 BIM 技术、虚拟仿真技术、PC 技术、绿色施工等融入课程内容。

(2) 加强课程建设，开发数字化教学资源

课程建设采用团队负责制，校企共同开发优质核心课程、工学结合教材，目前已完成《地基基础与基础施工图识读》等 3 门核心课程，完成校本教材《建筑施工技术》等 2 部；校企业共同制定课程考核评价指标，对学生的理论基础、专业技能、创新创业意识进行全面考核评价。

另一方面，强化数字化教学资源的校企共同开发，目前学院与明麓建筑工程有限公司在数字化媒体素材、技能教学微视频、优秀

教学案例、电子教材以及试题库上全面合作，积极推动专业群精品课程、网络课程、云教材和数字立体化教材的建设。

（二）实训基地建设

实训基地是高职院校人才培养的重要场所，是提高高职院校实践教学水平最有效的途径。为了更好地推动校企共建实训基地，我院与明麓建筑工程有限公司在实训基地建设前充分进行调查研究和顶层设计，通过实训基地的建设，一方面强化实践教学过程的实践性、开放性和职业性，提高大学生实际应用能力和就业能力；另一方面，增强教师对企业投资决策问题的研究能力，促进产学研相结合，提升高校服务社会的功能。目前建成的校内实训基地建设创新采用“工程环境重组”的理论，对施工现场中的对象或对象群进行分解，依教学规律在时间、空间上进行重组设计，采用“合、拆、变、分”的方法建设了具有鲜明特色的校内实训室。实训基地具有与企业真实环境高度相似的实训环境，方便学生在校期间更好地完成相关职业技能培养，实现从学生向员工身份的提前转变，为企业提供直接能胜任工作的准员工。

自 2015 年以来，明麓建筑工程有限公司陆续捐赠了 15 万元实训设备，目前已与我院建成建筑基础、基坑支护、铝框模等多个实训室组成的校际、校企高度共享实训基地，总投资近 50 万元。同时，我院还与明麓建筑工程有限公司建立了专业对口、运行稳定的校外实践教学基地，在专业建设、学生顶岗实习、就业、教师互聘、技术开发和推广等多个方面开展合作，校企共同制定校外实践教学培养方案，共同组织实施校外实践教学的培养过程，共同评价校外实践教学的培养质量。

(三) 学生培养与教师培训

(1) 在学生培养方面，与明麓企业完善了校企合作招录用一体化的招生招工制度，推进校企共同制订和实施招生招工方案；按照“合作共赢、职责共担”原则，校企共同设计人才培养方案，共同制订专业教学标准、课程标准、岗位技术标准、师傅标准、质量监控标准及相应实施方案；校企推动新型教学改革模式，推行工学结合，实施双导师制，学校确定专业教师作导师，下实习单位指导学生理论学习；实习单位选派技术人员作师傅，负责实习生岗位技能教授。以现代化实习场所作为教学的重要阵地，注重能力培养和技能训练，促进知识学习、技能实训、工作实践的融合，推动教、学、做的统一，帮助学生在实习中积累国家职业资格评估所需的证明材料，实现学生全面发展。

通过以上各种措施，教学效果得以大幅度提高，学生的各项素质也有了很明显改善，毕业即能着手工作，深受用人单位欢迎，社会认可度高。

(2) 在教师培训方面，校企建立健全双导师的选拔、培养、考核、激励制度，形成校企互聘共用的管理机制；明确导师、师傅的职责和待遇；改革教师考核制度。建立灵活的人才流动机制，校企双方共同制订双向挂职锻炼、联合技术研发、专业建设的激励制度和考核奖惩政策。组织教师下企业顶岗实践、到企业进行短期实践、参观企业及工程现场等，累计完成教师下企业实践 20 余人次，聘请企业专家担任兼职教师 6 人，到校参与毕业答辩 20 人次。

(四) 探索校企“产、学、研”平台建设新举措

依托“产学研”合作基地，企业积极推进协同研究和资源共享，达到协同育人、协同办学和协同创新的成效。

(1) 创建建筑工程类应用技术协同创新中心和股份制工作室

与明麓企业建设建筑工程类应用技术协同创新中心和股份制工作室，充分利用学校和社会资源，面向行业企业开展技术服务，满足企业转型升级对职业技能培训的需求，增强社会服务能力；推动成果转化工作，加强专利申请、与企业横向合作、高水平科技论文发表。

(2) 创建大师工作室和大学生科技创新工作室

公司选派高级技术骨干，与南京交通学院的专业带头人等组建“建筑工程大师工作室”，通过开展师生培训和社会技术服务，提升了学校的教师的教学能力，打造了一支名师团队，提升工作室的社会影响力和社会服务水平。

为推广应用大学生的创新创业成果，企业协助学校创建大学生科技创新工作室，积极开展技术创新成果转化，提高专业服务土木建筑业的能力。

(3) 校企共建“双师”教师培训基地

校企共建“双师”教师培训基地，学校选派教师到企业挂职锻炼，为企业员工开展技术培训和成人教育等服务，校企共同开展应用技术研究、推广、咨询和社会培训，提升社会服务能力。

目前公司每年能够接收 6 名教师下企业顶岗实践，重点对专业骨干教师进行培养，公司安排不同岗位的企业导师，帮助学校骨干教师融入实际生产；通过安排教师赴企业进行短期实践、组织暑期企业实践，增强教师实践能力，组织教师进行专业技能的学习训

练，如测量、造价实战训练等，加深教师的专业认识；组织安排教师参加行业、企业活动，提高教师专业水平；通过制度约束、专人负责，将每周教研活动落到实处，提升教师专业能力。

三、企业参与职业教育遇到的问题

(一) 企业参与办学激励政策不够

企业参与职业教育得到实惠不多，责任意识不明确。参与教学建设的吸引力不强烈，政府促进校企合作办学的有关法规和激励政策不够，对企业因接受实习生所发生的与取得有关的、合理的支出，可按照现行税收法律规定在计算应纳税所得额时扣除，一些企业存在落实困难，应将企业开展职业教育的情况纳入企业社会责任。

(二) 责任共担、利益共享培养制度的有效确立

我国当前职业教育中普遍存在企业参与度不高的问题，根本原因在于法律制度对于企业参与学生培养的责任规定不明确，权益保障不具体。因此，推动建立责任共担、利益共享的培养权利义务分享制度对企业参与高职教育方面至关重要。培养权利义务分享制度至少应包括两个方面的内容：第一，培养成本的补偿和培养收益的获取。企业参与高职教育的推行需要学校、企业共同努力，甚至于企业需要承担更大的责任。因此，从成本支出角度，企业理应获得相应补偿。除此之外，对承担培养任务的企业，还应通过财政补助、税收优惠、社会荣誉等方式，使其获取一定的收益。让接收学生培训和学习不再成为企业的“烫手山芋”，而是企业争相获取的“香饽饽”。第二，未来人力资源的优先使用权。企业参与高职教

育在推行过程中企业参与不够积极，除了物质利益补偿和获取缺乏保障外，未来人力资源的优先使用利益难以保证也是一个重要影响因素。企业培养人才的更大目的或最终目的是为“我”所有，为企业未来的发展提供持续人才支持，从一定意义上讲，这才是企业的最大利益。



图1 校企共建实训基地