

长春汽车工业高等专科学校高等职业教育
人才培养质量年度报告（2019）

2018年12月

内容真实性责任声明（扫描图片）

附件 8

内容真实性责任声明（格式）

学校对 长春汽车工业高等专科学校质量年度报告
(2019) 及相关附件的真实性、完整性和准确性负责。

特此声明

单位名称（盖章）



法定代表人（签名）：

李春明

2018 年 12 月 11 日

目 录

1. 学生发展.....	4
1.1 就业质量	4
1.2 在校体验	5
1.3 职业发展	6
1.4 自主创业	6
2. 教学改革.....	6
2.1 专业设置	6
2.2 产教融合	7
2.3 教学资源	8
2.4 教学信息化	9
2.5 教师队伍	9
2.6 教学诊改	10
3. 服务贡献.....	11
3.1 本地技能人才输送.....	11
3.2 服务产业	12
3.3 服务中小微企业.....	12
3.4 职业培训与继续教育.....	13
3.5 服务“一带一路”倡议.....	13
3.6 扶贫攻坚	13
4. 政策保障.....	14
4.1 政策引导	14
4.2 专项实施	15
5. 国际合作.....	15
5.1 留学生培养	15
5.2 国际化课程建设.....	15
5.3 技术交流与培训.....	15
5.4 为企业“走出去”提供人才或技术支持等	16
6. 面临挑战.....	16
7. 典型案例.....	17
典型案例 1. 积极开展专业建设诊改,形成适应汽车产业发展的专业升级与动态调整机制	17
典型案例 2 立德树人有道 春风化雨无声 五课堂联动育人硕果累累	19
典型案例 3. 中国特色三元制,高标准培养高质量汽车产业新学徒	23

1. 学生发展

1.1 就业质量

就业率。2018 届毕业生就业率仍保持在较高水平，为 95.41%，学校毕业生就业率连续两年超过 95%，自 2014 届以来累计提高了 3.3 个百分点（见图 1）。

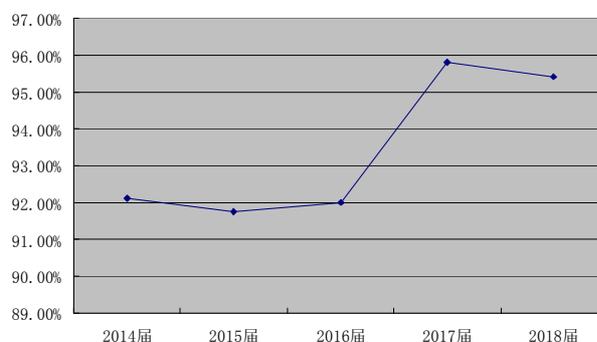


图 1. 2014—2018 届毕业生就业率

月收入。2018 届毕业生毕业半年后的平均月收入为 4470 元，较 2017 届的 3956 元增加了 514 元，增幅为 13%

专业相关度。2018 届毕业生就业相关度较上一年有所提高，由 70.35% 增至 72.06%，通过麦可思(MyCOS)研究院对学校毕业生进行独立第三方调查的结果显示，毕业生的就业对应性等低于示范校平均水平，毕业生的收入高于示范校平均水平。分析其原因，主要是一年以来我校的专业围绕“专”、“精”进行建设，每个专业群中的专业都有较强的岗位属性，今后为解决就业对应性低于示范校平均水平的问题，学校将以专业群为依托，适当给予学生在专业课程方面的自主选择，加强复合型人才的培养，同时拟定建设校内转专业机制，进一步满足学生个性化的学习需求。

1.2 在校体验

建章建制完善第一课堂保障体系。相继出台了《长春汽车工业高等专科学校教师教学工作规范》（2017 修订版）《关于进一步加强和改进实习学生思想政治教育工作实施方案》；《关于思想政治理论课专项经费管理办法》；《长春汽车工业高等专科学校关于加强校风、教风、学风的管理办法》；《长春汽车工业高等专科学校学分银行管理办法》；《长春汽车工业高等专科学校学年学分制管理办法》；《教学日志管理办法》；《教师教学规范》；《学业预警管理办法》；《学生实习管理细则》等制度。

改进教学工作安排。自 2017 级开始，学校课表每周排课调整为 22+4+x，考虑职业教育的特点及学情，必修课时间安排压缩为 22 学时，个性化课程 4 学时以上。为学生时事政治学习、个性化学习培养留出了足够的师资、实训及时间资源。

思政教学与专业教学相结合，思政部建立了思政教育数字材料平台，既有思政基本理论，又有十九大精神与新时代中国特色社会主义思想理论，为思政教育与专业课程结合提供了良好的基础，推进了我校各类课程与思想政治理论课同向同行、协同协作，为广大教师提供了丰富的思政教育源泉。

激活人生第二课堂 构建社团育人新模式。学生社团在我校的校园文化中有举足轻重的地位。学校党委统一领导加大对学校社团的建设，形成由校团委牵头负责，教务处、学生处、各院部等相关部门密切配合，学生社团联合会、学生会积极参与的全方位培养体系，建立社团活动的长效机制。自 2016 年社团改革起，学校制定了“百团大战”计划，对其进行“三分”管理即分类、分级、分层。社团分为思想引领、专业学术、公益服务、创新创业、个性特长五大类；按照在校（院）、省（市）、国家的影响力分为 ABC 三个等级；根据社团活动成果分为 I、II 两个层次。社团成员分为明星、骨干、普通三种。

截至目前，全校拥有各类学生社团 114 个，其中思想引领类 24 个、专业学术类 39 个，创新创业类 3 个、公益服务类 10 个、个性特长类 38 个。

1.3 职业发展

2018 年调查结果显示的 2015 届毕业生的毕业三年职位晋升比例为 62%，特别是在红旗、解放、吉利等自主汽车品牌企业和工业机器人、新能源汽车等新技术领域，职位晋升比例较高。

1.4 自主创业

2018 届毕业生的自主创业比例为 3.08%，与 2017 届毕业生创业毕业持平。分析其原因，主要由于学校专业面向岗位围绕汽车产业链设置，专业技能的应用需要有较强的技术设备水平作为支持，使得毕业初期的创业收到一定的局限。

2. 教学改革

2.1 专业设置

专业设置动态适应汽车产业人才培养需要。学校围绕一条汽车全产业链设置专业，专业覆盖汽车产业的研发试制、生产与制造、服务与贸易等环节。依据产业链各环节的发展状况与各专业特征组建五大专业群。服务汽车研发试制与新能源汽车环节，组建汽车工程专业群；精准对接生产制造环节的装备制造升级和智能化提升，组建了现代制造技术和自动控制技术专业群；面向不断拓展的汽车营销与服务环节，组建了汽车运用技术和汽车服务与贸易专业群。2018 年，学校增设了以智能控制技术、汽车智能技术为代表的 7 个专业，以适应汽

车智能制造领域对紧缺技术技能人才的迫切需求。

对接国际标准开发本土特色专业标准。 学校结合与英国、德国、日本、法国等开展的国际合作人才培养项目经验,牵头完成了全国《汽车检测与维修技术》《新能源汽车技术》两个专业教学标准。新标准是在吸收借鉴国际先进经验基础上,结合中国汽车职业教育特色编写而成,是国际职业教育经验本土化的一项优秀成果。

2.2 产教融合

与一汽共建“一汽大学技能人才培训培养基地”,在以下方面开展合作。 人才培养项目合作。存量人才能力提升。结合中国一汽转型升级发展方向,开展紧密联系中国一汽实际的企业存量人才特色培养项目。增量人才高质量培养。为提升学校毕业生对技能人才能力要求的匹配度,校企双方合作设置专业、研发专业标准,开发课程体系,提高企业增量人才培养质量。高技能领军人才培育。针对高潜力技能人才、班组长等群体,开展定制化培养项目,统筹实施技能大师工作室建设。培训相关服务。为中国一汽提供其他各类人才培训培养提供相关服务工作。

师资互派合作。中国一汽企业经营管理和技术技能人才及长汽高专教师和管理人员,可互派兼职授课,根据有关规定和双方约定确定课酬。

共建培训基地。对接中国一汽需求,围绕新能源、智能网联、智能制造及其他新兴业务领域,开展技能培训阵地建设,满足各类技能人才授课及实操培训需求。

产学研合作。以项目为载体,在新能源汽车装配、智能制造等领域合作开展技术革新和技术攻关,实现项目成果有效转化。

形成具有中国特色的“三元制”现代学徒制培养模式。 学校作为一汽培训中心,拥有雄厚的培训资源,面向企业年培训量逾8万人日。

依托这一资源优势，形成了“校内学习、专门化培训、实岗师带徒”相结合的以学校、培训中心、企业三方共同培养的三元制特色学徒培养体系。有别于瑞士三元制的产业培训中心由行业协会开办，属于独立的第三类培训场所的特点，由学校主办的培训中心，在发挥育人主体作用时既熟悉企业岗位标准又熟悉人才培养规律，能够更有针对性的整合资源，为学徒开展培训。通过调研发现，以往企业产品质量波动的时段，通常是在员工的交替期（实习学生交替、新员工批量入职等）。但是通过新型三元制学徒培养时段的安排，在学徒进入企业后，企业产品的质量得到了有力保障。

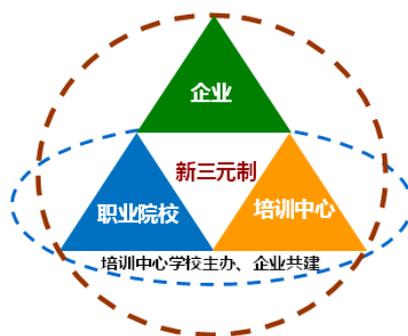


图 2. 新三元制的组成

示意图

2.3 教学资源

教师队伍资源水平显著提升。加强师资队伍建设，生师比较 2017 年有所下降，由 14.02 降至 13.89。双师型教师比例教 2017 年有所提升，由 61% 升至 72.43%，提高超过 10 个百分点。

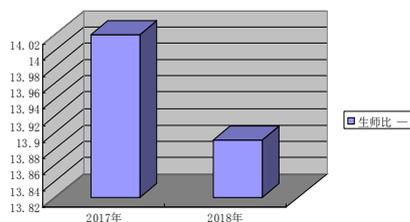


图 3 生师比变化图

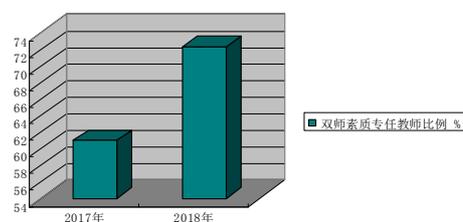


图 4. 双师教师比例变化图

硬件设施资源显著提升。生均教学科研仪器设备值由 20158.18

元/生增至 23678.52 元/生。

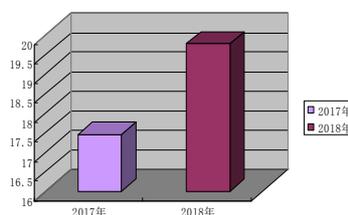
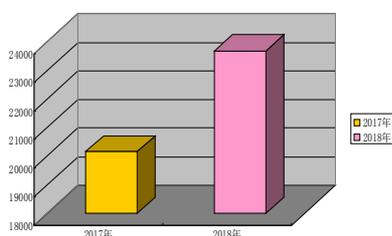


图 5. 生均教学科研仪器设备值变化图 图 6. 生均教学及辅助、行政办公用房面积变化图

此外，教学计划内课程总数由 2017 年的 917 门增至 1024 门，其中线上开设课程数由 262 增至 295 门。

2.4 教学信息化

完成了教育部职业教育汽车技术服务与营销专业教学资源库子项目汽车消费心理分析、技能竞赛网的建设工作。作为主要完成单位，新建国家教学资源库一个。与一汽大众、解放等汽车合作建立了多个校企直通网络教室。

2.5 教师队伍

建立了校企“共育共享”的“双师型”教师队伍建设培养机制。

“共育”即学校与一汽集团、德国大众等企业双方“共同确定“双师型”教师的培养目标、共同制定培养方案、共同提供培养保障、共同参与培养过程”。“共享”即“双师型”教师具有双重身份和职能：既是职业院校教师也是企业培训师；例如，一汽集团企业内心师受聘担任学校兼职“双师型”教师，学校获得企业认证的专职“双师型”教师常年为企业员工开展培训。

建立了“同策同进”的“双师型”教师队伍建设培养机制。充分利用吉林省、长春市政府的相关政策，推进“双师型”教师队伍建设，形成了“政策加平台”的“双师型”教师队伍建设保障机制。具有企

业工作经验的教师比例不断增加；利用“平台”来稳队伍，为每一位教师创造施展才华的舞台和舒心的工作环境，在调整“双师型”结构的同时确保学校“双师型”教师队伍的稳定，促进了师资队伍的发展。

建立了“互评互认”的“双师型”教师队伍评价机制。科学的评价机制是“双师型”教师队伍建设的保障，学校引入了大众、捷豹路虎、米其林、奥迪、本田、丰田等企业评价标准，组织教师参加企业认证，通过企业认证的教师既胜任学校教学任务，又能作为培训师为企业员工开展培训。与企业和中职学校三方共同建立中高职衔接项目中职教师认证标准。通过标准建立，固化能力点与教师专业素养要求，带动中职学校“双师型”教师队伍建设上水平。

2.6 教学诊改

进一步深化了以“改善”为核心的质量文化。教学诊断与改进工作，是学校聚焦与人才培养工作各相关要素，查找不足与完善提高的工作过程，其第一要义即是更新质量保证理念，营造先进的质量文化氛围。不同于以往“终结性、回溯式、静态的”质量观。教学诊断与改进工作是常态化、动态进行的螺旋式的诊断、改进、提升和发展，是持续性的改进过程。

这样的质量观恰与备受众多国际知名汽车生产企业推崇的“改善”质量管理理念具有高度一致性。“改善”，强调质量改进是永无止境的，是人人参与、时刻进行、任何场所都可进行的改进过程。学校自2004年起与丰田公司开展校企合作人才培养项目，即开始接触、熟悉并运用“改善”理念于教学当中。学校作为一汽培训中心常年为企业各级各类员工开展管理培训，许多教师不仅是“改善”理念的践行者，更是传播者，“改善”的理念已经进入学校十余年，逐渐成为了全校师生员工的广泛共识，为学校全面树立先进质量管理理念，培育特色质量文化奠定了坚实的基础。

形成了完善的教学诊断与改进体系。体系的主要作用是保障学校人才培养体系能够持续、有效运行，确保人才培养质量能够持续、螺旋提升，诊断工作以校内第三方诊断为主体，同时也引入了社会第三方诊断。CTDS 按照国家的要求在学校层面、专业群层面、专业层面、课程层面、教师层面、学生层面开展诊断工作。学校层面的成果主要是以“一链五群”专业格局为基础提出 2018—2020 三年行动规划，规划了十大教学质量提升工程，进一步优化了学校顶层设计。专业群层面的成果主要是建设了专业群的课程平台，基本实现了优质教学资源专业群共享。专业层面的成果主要是以现代学徒制培养、订单培养为依托，形成了专业分方向培养，提升了专业人才培养的深度。课程层面的成果主要是加大了课程的信息化手段的应用，营造质量文化的氛围，引导主动开展课程层面的教学自诊断。教师层面的成果主要是优化师资队伍建设，进一步提升了双师型教师和企业认证教师的数量。学生层面的成果主要是加强了学校育人体系的建设，形成了“五课堂联动”的育人体系。

3. 服务贡献

3.1 本地技能人才输送

2018 届毕业生人数为 2537 人，留在当地就业人数为 1261 人，比例为 49.7%，近三年呈现持续上涨的趋势（见下图）。

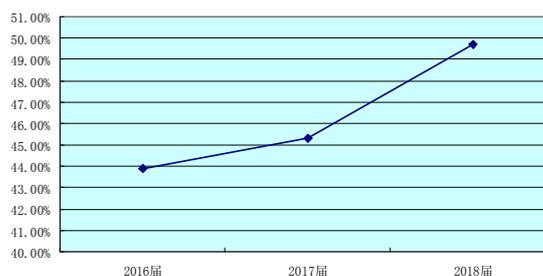


图 7. 近三年毕业生留在当地就业比例

3.2 服务产业

培养汽车产业紧缺技术技能人才。在全国率先开设了校企深度合作的高职四年制专业。目前两届 120 名毕业生，在企业主要从事复杂技术工作。根据第三方权威数据机构麦可思公司调查显示：试点专业毕业生起薪高出三年制高职毕业生 1 千元以上。合作企业也从国内延伸至海外，新加坡两家汽车电子公司将按照工程师助理岗位标准对高职四年制学生进行联合培养。高职四年制专业的开设是技术技能人才培养供给侧结构性改革的创新性突破。

为汽车产业人力资源水平提升提供支持。校企深度融合，企业（一汽）培训中心建在学校，职业教育与成人教育融通，支撑企业员工素质提升。学校、企业（一汽集团）、本科院校多方合作，结合企业发展需要，依托五大专业群资源优势，共同开发本科继续教育特色专业、开展专业硕士培养，为企业员工特别是职业院校毕业生打通了职业发展的通道。继续教育在校生规模达 5 千人。“企业现场管理专业”已为一汽集团等企业培养了 4 千多名生产一线班组长，毕业的学员中有的成为国家级工匠、国家劳动模范等，“企业现场管理”专业班组长班被企业誉为“班组长的黄埔军校”。特色品牌已经形成，是吉林省高教强省战略高职龙头学校，2018 年被确定为推动吉林省新能源汽车、汽车零部件等产业发展工匠培养的依托院校。

3.3 服务中小微企业

为了满足中小微企业发展对专项技术技能人才的迫切需求，学校与长春市工商联机械制造行业商会展开合作。该商会内有 200 余家中小微企业，学校根据企业对于技术技能人才的需求，在数控加工、数控维修、三坐标精密测量等领域合作开展工匠人才的培养，通过针对性专门技能培养，使学生具备商会内企业所需的专门技能，满足中小

微企业对技能人才的迫切需要。

3.4 职业培训与继续教育

学校是一汽培训中心、一汽大学技能人才培训培养基地，拥有雄厚的培训资源，为一汽集团及其相关配套公司提供管理、专业技术等各类技术培训，同时为全国职业院校师资培训基地为各职业院校开展师资培训，2018 年培训量 10 万余人日。

此外，在 2018 年学校与中国第一汽车集团有限公司就全国大学生“实习代培”项目签署了共建实习代培基地的协议。学校承接该项目，为全国本科院校学生企业实习进行规划、设计、组织实施等工作，重点在一汽解放、一汽轿车、一汽红旗工厂等自主品牌相关企业组织实习，促进学生在实习过程中了解自主品牌文化、认同自主品牌精神、树立为自主品牌发展建功立业的决心和勇气。

3.5 服务“一带一路”倡议

2018 年 8 月学校党委书记应邀随吉林省代表团赴缅甸进行友好访问。访问团由吉林省委副书记巴音朝鲁带队，吉林省外事办、吉林省发改委、吉林省商务厅、吉林省经合局等行政部门，一汽集团、长客公司、长春鸿达公司等企业单位随行考察。赴缅期间学校与缅甸交通通讯部签订了《中缅“一带一路”汽车职业培训合作意向书》，确定了“对缅开展汽车维修服务人员培训”“帮助缅方完善汽车产业法规、提升汽车产业规模、提高整体运营效率”等合作项目。

3.6 扶贫攻坚

继与一汽集团共同完成面向吉林省和龙市、广西凤山县、河北省阜平县等贫困县的精准扶贫项目取得良好成效后，学校继续与一汽集团合作开展“红旗少年一汽行”公益项目。2018 年 1 月，红旗战略

发布会宣布开展“高举红旗，精准扶贫，走好新时代长征路”项目，致力打造面向长征线贫困地区的社会扶贫平台。2018年-2020年，中国一汽“红旗助梦计划”计划从长征沿线贫困县区学校每年选出部分品学兼优的自强少年来一汽参观、学习。2018年，学校组织专业教师为来自上述贫困地区的58名学生和教师开展了汽车使用实践体验、汽车造型设计体验的培训。其中，汽车造型设计体验由学校的汽车造型专业优秀教师开展培训，汽车造型技术专业是学校在全国首开面向汽车产业前端，服务自主品牌设计的专业，教师通过培训，不仅向58名学生和教师输出了知识与技能，还在潜移默化中传递了为我国自主品牌振兴努力奋斗的精神力量。

4. 政策保障

4.1 政策引导

吉林省推动汽车产业发展相关政策，为产教融合提供有力保障。

吉林省人民政府及吉林省多厅局印发的《关于加快建设汽车零部件产业体系政策措施》《关于加快推动全省汽车零部件产业创新的指导意见》《关于加快推动全省新能源汽车产业创新的指导意见》等文件，均提出了实施‘红旗工匠’培育工程。支持长春汽车工业高等专科学校等高职院校建设产教融合平台，进一步提高汽车领域高技能人才待遇和社会地位，营造崇尚“工匠精神”的社会氛围等促进产教融合、校企合作的相关政策，对校企共育技术技能人才、共同开展多方面合作提供了有力的保障。

人才新政释放人才红利，有力促进职业院校师资队伍建设。

《中共吉林省委吉林省人民政府关于激发人才活力支持人才创新创业的若干意见》推行了18条激励措施，为学校打造高水平师资队伍提供了有力条件。依托长春市“强师计划”，学校在继2017年引进2名

硕士学历专业教师后，2018 年再次引进 5 名硕士，1 名博士，均为 211 院校毕业生。

4.2 专项实施

截止到 2018 年 11 月，我校现有在建专项项目 18 项，支持力度也进一步增加，专项经费的增加幅度达到了 38.6%，对学校的各项事业发展起到了积极的引导和促进作用。

5. 国际合作

5.1 留学生培养

与一带一路沿线埃及、赞比亚等国家开展留学生培养合作洽谈，拟针对汽车领域相关专业开展留学生培养工作，毕业生将回国工作，重点进入一汽集团及相关企业在该国的分公司工作，支持一带一路沿线国家技术技能人才水平提升的同时，服务“走出去”企业。

5.2 国际化课程建设

开发德国大众师资认证培训中心汽车机电技术汽车技术基础师资培训标准、汽车电气/电子系统师资培训标准（基础）3 个、汽车底盘系统师资培训标准（基础）、汽车动力总成师资培训标准（基础）、汽车传动系统师资培训标准（基础）、汽车综合能力师资培训标准 4 个、被德国大众汽车公司和大众中国投资有限公司采用。

5.3 技术交流与培训

学校与一带一路沿线国家俄罗斯的南俄国立技术大学签署了《长春汽车工业高等专科学校与南俄国立技术大学合作意向书》，两校今

后将在在师生交流、专业合作、学生联合培养以及科研协作方面开展多方合作。

5.4 为企业“走出去”提供人才或技术支持等

服务“走出去”企业，本年度在校生服务“走出去”企业国（境）外实习时间 6555 人日，专任教师赴国（境）外指导和开展培训时间 123 人日。

6. 面临挑战

以立德树人为根本，将培养学生工匠精神与培养学生职业能力相结合。在学习借鉴现有国际职业教育人才培养经验的同时，积极结合中国职业教育特点和汽车产业发展人才需要，立足本土，形成具有中国特色的人才培养模式。

7. 典型案例

典型案例 1. 积极开展专业建设诊改，形成适应汽车产业发展的专业升级与动态调整机制

1. 明确服务全产业链的人才培养专门化定位

专业链全面对接产业链，确保专业设置与产业的对应性。满足汽车产业结构调整与优化升级对职业人才的需要，主动调整专业结构，沿汽车全产业链设置专业。在全国首开了汽车造型技术、汽车试验技术、新能源汽车技术、工业机器人技术等专业。

专业升级紧随产业升级，确保专业调整对产业的适应性。专业升级紧随产业升级，保证了专业调整与产业发展的适应性。如汽车研发领域中国品牌的打造；汽车生产制造领域的智能制造应用；汽车服务与贸易领域的衍生、共享经济发展等都对技术技能人才提出了新的需求。基于上述产业相关领域的变化，学校相继增设了智能控制技术、汽车智能技术、工业工程技术、机械产品检测检验技术等专业。

首开高职四年制专业，满足汽车产业高端职业人才需求。为适应我国汽车产业对高端技术技能紧缺人才的特殊需求，学校在全国率先开展了高职四年制专业。企业全程参与试点工作的规划与设计、人才培养的计划与实施，培养效果的跟踪与评价。目前，两届毕业生主要从事复杂技术工作，深受企业认可。

2. 构建集群化的专业建设格局

依据产业链各核心环节发展状况与各专业特征规划组建专业群。服务汽车研发试制环节，组建汽车工程专业群；精准对接生产制造环节的装备制造升级和智能化提升，组建了现代制造技术和自动控制技术专业群；面向不断拓展的汽车营销与服务环节，组建了汽车运用技术和汽车服务与贸易专业群。每个专业群均由示范建设重点专业为引

领。

机构保障，以专业群整合为依据，着力完善资源配置。为保证专业群充分发挥集群优势，专业群既是教学组织单位，又是基本的管理和建设单元，按专业群设置机构、配置资源。对应五大专业群设置了五个专业教学院部，校企合作建成了新能源汽车技术、工业机器人技术、现代制造技术、汽车检测维修、汽车营销服务五大实训中心。

龙头引领，以专业群发展为导向，不断优化专业结构。专业群内部结构的优化能直接反映出产业的发展，体现在引领专业的动态变化。如汽车工程专业群的引领专业由汽车制造与装配技术升级为新能源汽车技术；自动控制技术专业群的引领专业由电气自动化技术升级为工业机器人技术。学校新开设的专业，均是以专业群的发展方向为指导。如在汽车工程专业群新增了汽车智能技术专业；在自动控制技术专业群新增了智能控制技术专业等。

全面共享，以专业群建设为基础，持续构建共享平台。科学整合专业群内部课程、师资、实训基地等资源，实现高度的共享。各专业群均构建了共性与个性相结合的课程建设平台。4门专业平台课程建设成为国家精品资源共享课程。

典型案例2 立德树人有道 春风化雨无声 五课堂联动育人硕果累累

1. 抓好第一课堂，实现专业教育与育人相结合

第一课堂是教学课堂，是育人的主渠道，在育人工作中起主导作用。我校具体做法是：

(1) 改革思政课教学——让学生“德能并进”。采取“专题教学+实践教学”的教学模式，推行“五四三二一”实践教学改革——“五个结合”，思政课程要结合理想信念教育、结合世界观、人生观与社会主义核心价值观教育、结合爱国主义教育、结合职业素质教育、结合法律基础教育；“四个走进”，即实践教学要“走进企业、走进社区、走进农村、走进校友”；“三大讲堂”，即传统文化讲堂、革命文化讲堂、汽车文化讲堂；“两大社团”，即哲学经典读书会与党史研究会两大专业社团；“一个共建”，即与井冈山干部教育学院等多家省内外红色革命教育基地共建师生实践基地。以上改革使思政课有高度、接地气，学生愿意接受。

(2) 强化专业课教学——让学生“知行合一”。专业课程事关学生职业发展。学校积极开展课程与教学改革，实现由技能培养向素养培养的转变。以技能名师育工匠。聘用国家科技进步二等奖获得者王洪军、中华状元李凯军、劳动榜样朱久安等大国工匠，重用校内技能名师，发挥名师资源优势，建立3个“国家级大师工作室”、18个吉林省“长白山技能名师工作室”和多个“长春市名师工作室”，启动“名师带高徒”项目，将职业技能与职业道德融入专业课教学，促进工匠精神养成，让“工匠精神”融入汽专气质，“崇尚一技之长”的理念在学校蔚然成风。二是以模拟实战育工匠。5个学院建成了5个工厂和训练中心，进行理实一体化教学，将教室变成车间，把作业当作产品，教师当师傅、工段长，学生是“准员工”，轮流当班组长、安全员、质检员、设备员等，通过班组分工、角色互换培养学生职业

岗位能力。三是以员工培训育工匠。由于与一汽集团天然的血脉关系，一汽培训中心建在我校。面向企业招收在职员工到校学习，采用学分制、半工半读形式，为企业员工提供继续提高机会。

2. 培育第二课堂，实现社团活动与育人相结合

第二课堂是兴趣课堂，是思想教育的主阵地，在育人工作中起到引导作用。我校具体做法是：

(1) 完善社团管理。树立扬长教育理念，制定“百团大战”计划，对 118 个学生社团进行分级分类分层管理——社团分为五大类，按照在国家、省（市）、校（院）的影响力分为三个等级，根据社团活动成果分为两个层次，社团成员分为明星、骨干、普通三种。目前，学校各类学生社团活动成效显著——思想引领类阵地化、专业学术类课程化、公益服务类社会化、创新创业类项目化、个性特长类专业化。其中百川公益志愿者协会会员 800 余人，开展公益项目 30 余个，筹集公益物资 160 余万元，被各大媒体多次报道。

(2) 发挥学分杠杆作用。出台《学分制管理办法》及《学分银行管理办法》，建立学分银行，实行学分制改革，将社团活动纳入课表、赋予学分，让学生用爱好与特长获学分，并实行学分积累和学分互认，搭建了学生个性发展的“立交桥”。

第二课堂的构建，从关注结果转变为关注过程、关注学生成长、关注增量变化，提高了学生综合素养和专业能力，为他们走向社会、服务社会集聚能量。

3. 完善第三课堂，实现企业教育、社会教育与育人相结合

第三课堂是实践课堂，是思想教育的主战场，在育人工作中起到指导作用。我校具体做法是：

(1) 做优企业实习。作为国家首批现代学徒制试点单位，学校通过实施现代学徒制，实现校企双方协同育人，学生双重身份更加凸显，达到职业技能和职业精神的双提升。学生经过“在校学习、轮岗

实训、顶岗实习”三阶段培养，实现了学生、学徒、准员工、员工“四位一体”的人才培养。

(2) 做实社会实践。将民族文化、企业文化、社会文化、大学文化相结合，创建了以自主汽车文化为特色、多元文化融合的校园文化。推行养成教育，实行“三进三结合”项目，即“5S管理进公寓”“班组管理进班级”“企业文化进校园”，提升学生职业素养。多年来已经形成了“四个走进”特色品牌社会实践活动，即“走进企业、走进社区、走进农村、走进校友”。“走进企业”让学生深入汽车行业知名企业，了解行业前沿信息，接触先进生产技术；“走进社区”组织学生深入长春市部分社区，定期为社区百姓提供无偿的汽车专业技术服务和公益服务；“走进农村”为希望小学捐赠物资、为困难家庭送去温暖；“走进校友”邀请优秀毕业生与在校生面对面，激发奋斗热情，助力学生成长。“四个走进”社会实践活动参与人数众多、汽车文化特色突出、社会评价良好。

4. 开辟第四课堂，实现家庭教育与育人相结合

第四课堂是家庭课堂，是思想教育的加油站，在育人工作中起到联导作用。我校具体做法是：

(1) 建立家校联动平台。将家庭教育纳入育人体系，成立了家长委员会，为学校发展献言献策。制定家长伴学计划，为家庭经济困难或有特殊需要的学生家长提供校内伴学后勤岗位。既解决了家庭经济来源问题，也有利于家长参与学校管理，实现了学校教育家庭教育同心、同向、同步。

(2) 推进家校合力育人。利用家长送新生入学的契机建立微信群，邀请家长关注学校微信公众号，与家长建立联系，不定期将学生学业情况、学校发展、就业形势等反馈给家长，让家庭教育为学生成长助力。开展了家长讲堂、校园体验日、5S管理进家庭等系列家校活动，成效显著，获得了家长好评。

5. 打造第五课堂，实现网络教育与育人相结合

第五课堂是网络课堂，是思想教育的主攻点，在育人工作中起到疏导作用。当今大学生都是网络原住民，他们的思维方式、行为方式、学习方式都打下了鲜明的时代烙印。我校具体做法是：

——拓展学习空间：引进网络在线课程 262 门，委托学校长白山技能名师及优秀教师开发系列网络课程 18 门，通过慕课、微课等方式实现即时学习。

——开辟活动空间：组织“习言微语”网络学习、政治理论手机拓展学习，并组织政治理论网络考试，实现了学习方式、考核方式的网络化。

通过网络课堂，潜移默化引导学生，深层次服务学生成长成才，使思想政治工作既能面对面、也能键对键，不断增强育人的时代感和吸引力。

“五课堂联动”打造教书育人、活动育人、实践育人、管理育人、服务育人、文化育人长效机制，6 万多名毕业生中有一大批成为行业企业精英、技术技能拔尖人才，获得中华状元、劳动榜样、车工状元等国家荣誉称号，摘取国际、全国、省、市、企业各级各类技术大赛桂冠。

典型案例 3. 中国特色三元制，高标准培养高质量汽车产业新学徒

现代学徒制是以学校本位教育与工作本位培训的紧密结合为典型特征的新型学徒制度。长春汽车工业高等专科学校作为一汽培训中心，拥有雄厚的培训资源，面向企业年培训量逾 8 万人日。依托这一资源优势，形成了“校内学习、专门化培训、实岗师带徒”相结合的以学校、培训中心、企业三方共同培养的三元制特色学徒培养体系。有别于瑞士三元制的产业培训中心由行业协会开办，属于独立的第三类培训场所的特点，由学校主办的培训中心，在发挥育人主体作用时既熟悉企业岗位标准又熟悉人才培养规律，能够更有针对性的整合资源，为学徒开展培训。通过调研发现，以往企业产品质量波动的时段，通常是在员工的交替期（实习学生交替、新员工批量入职等）。但是通过新型三元制学徒培养时段的安排，在学徒进入企业后，企业产品的质量得到了很好的保障。

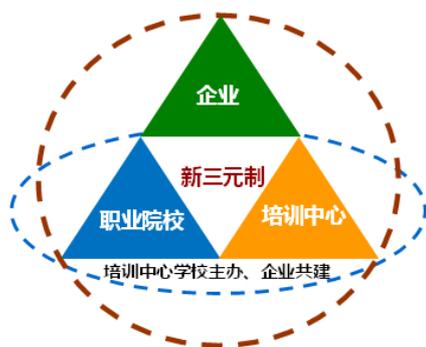


图 1. 新三元制的组成示意图

1. 培养汽车产业紧缺技术技能人才，提高高职社会服务贡献度

学校作为全国现代学徒制试点单位，以电气自动化技术为试点专业在自动化生产线和工业机器人两个方向开展了试点工作。在此基础上，依托长春市现代学徒制试点项目，学校汽车制造与装配技术、汽车试验技术、机械制造与自动化、数控技术、模具设计与制

造、汽车检测与维修技术、汽车电子技术、物流管理、保险等专业相继开展了现代学徒制的工作，涉及了学校沿产业链设置的所有专业群。

学校制定了《现代学徒制合作企业选拔标准》，依据标准主要遴选了两类企业开展合作。一类是以一汽一大众汽车有限公司、捷豹路虎为代表的国际知名汽车生产制造、销售、售后服务等相关企业，通过将国际企业技术标准转化为教学标准，开展学徒培养。另一类是以长春市施耐利机器人系统有限公司（下称施耐利公司）为代表的为大型汽车生产制造企业提供高新技术服务的系统集成商。这类企业在人力资源开发中遇到一些亟待解决的问题：服务目标企业能力强，系统化培训员工的能力弱；先进企业的优质资源掌握多，整合与转化能力弱；此外，高端技术技能人才的流失问题也是困扰这类企业的一个主要问题。这些问题不仅在一定程度上制约了系统集成商的发展，也是汽车生产企业提高技术水平、保证生产质量的关键影响因素。因此，为大型汽车生产制造汽车的服务供应商培养高端技术技能人才，正是针对汽车产业技术技能人才培养的短板，提高汽车产业人才整体水平的有效途径。

2. 形成“共育共享、互评互认”的校企双导师培养机制

针对企业师傅专业技能水平强，教学能力较弱的问题，学校充分发挥作为培训资源优势，积极开展企业师傅培训工作，组织学校培训师为企业师傅培训开发了目标课程 24 门，并对企业师傅进行了培训课程开发、培训课程呈现、培训资料制三方面的培训工作，培养具备企业内训师资质的企业师傅。

充分利用企业资源，开展校内导师培训与认证，使校内导师能够胜任校企双方的培训教学工作，参加试点项目的学校教师，有 10 名获得米其林公司培训师认证，7 名获得施耐利公司培训师认证，10 名获大众（德国）汽车“车辆机电一体化”高级师资培训认证中

心培训师认证。2 人获得捷豹路虎卓越培训项目培训师认证，还有多名获得大众、奥迪、本田、丰田等企业培训师认证，累计或企业培训师认证的教师达到了 128 人。

3. 参照企业员工岗位标准，构建完整学徒培训体系

由于职业院校学徒并不具备企业员工的经验与技能基础，因此面向学徒的培训应当是量身定制的个性化培训方案。学校与企业合作整合培训资源，培训课程开发、培训师选聘、培训基地建设以及培训考核均由校企双方共同完成。

除学校理实一体化课程和服务企业实岗师带徒课程，校企结合国际企业任职标准和能力素质模型，在专门化培训阶段，按照基础类培训、专业知识拓展培训、方法类培训三个层次，学徒开发了模块化培训课程，以国家现代学徒制合作试点单位施耐利公司为例，校企共为学徒开发了 22 个模块，95 个培训单元，学徒在企业培训中心脱产集中培训共计 160 小时，企业为学徒制班培训投入成本 108 万元。

学校与施耐利公司各投入 200 万元在学校共建了吉林省首个机器人技术中心和米其林工程训练中心，均具有学徒实训和企业员工培训双重职能。机器人技术中心面向企业的年培训量为 3000 人日，每年为每个现代学徒班开展培训 1335 人日。同时，企业的机器人预安装、预调试基地供学徒培训使用，该基地已为学徒开展培训 3300 人日。参照企业员工对学徒进行绩效评估与素质评估，形成 6 个方面绩效考核维度和 10 方面的素质评估维度。完备的培训体系有力推动了学徒培养质量的提升。

4. 对接行业国际标准，完善学徒培养标准体系

在一些技术新领域如工业机器人技术，缺少可参考的国家职业资格标准。学校与合作企业共同研究了大众、宝马、奔驰、通用等企业相关岗位群的资格标准，结合企业生产特点和岗位需要，确定培养目

标，制定培养计划，制定考核标准，全面考核学徒职业能力与素养。

2015年德国大众的VASS标准在中国大众推广使用，实行汽车生产统一化。相关配套厂商都随之调整了执行标准，在工业机器人的应用领域，KUKA(VKRC4)培训、EPLAN培训、西门子SPS培训等都有相应变化。学校与企业积极适应变化，形成了由7名学校认证培训师、6名企业培训师形成的培训团队，为学徒适应新标准开展集中培训，充分满足了国际标准对技术技能人才的新要求。

5. 校企文化融通，传承自主汽车文化，弘扬工匠精神

充分利用一汽新中国汽车诞生地、长春汽车城资源，传承自主汽车文化，培养学徒建设汽车强国的责任与使命意识，开展企业工匠进校园活动，弘扬工匠精神，激励学徒成长成才。

将工匠精神培养与学徒职业能力培养相结合，通过培养学徒的职业认同感、职业承诺、职业创造力等职业能力，使学徒爱岗敬业、精益求精、勇于创新得到促进，并通过编制能够体现学徒能力的综合训练项目，评价学徒的职业认同感、职业承诺和职业创造力。通过考核学徒完成项目的执行力、团队合作意识、设备安装的安全守则执行情况等考查学徒的职业承诺达成度。通过师徒实岗培训，鼓励学徒独立完成设备故障排除等，使学徒在实习工作中获得成就感和自豪感以提升学徒的职业认同感，进而强化其爱岗敬业精神；通过企业合理化建议活动，鼓励学徒提出合理化建议，改进工艺流程并对优秀建议给予奖励的方式，激发学徒的职业创造力。