



广东碧桂园职业学院
Guangdong Country Garden Polytechnic

“厚德筑基、分岗专修、实岗综训”的 “三段式”人才培养模式创新实践

广东碧桂园职业学院智能建造工程系

碧桂园控股有限公司

广东腾越建筑工程有限公司

广东博嘉拓建筑科技有限公司

2022年5月28日

目 录

一、引言	1
二、专业特色	2
(一)提出了培养基层技术骨干的“三段递进”人才目标规格，解决了高职人才培养定位普遍缺失高度的问题	2
1. 聚焦智能建造产业需求“上移”确定人才培养定位	2
2. 对标产业基层技术骨干打造“三段递进”培养目标体系	2
(二)创新了“企业主导、三段递进”的人才培养模式和实施路径，解决产教脱节对学生岗位胜任力培养不够的难点问题	3
1. 聚焦岗位，创新三段递进人才培养模式	4
2. 校企协同，围绕岗位能力开发教学标准	5
3. 分岗设课，引入企业项目重构课程体系	5
4. 工学交替，汇聚企业导师实施校企共育	6
5. 思政先行，厚植家国情怀铸就职业品质	7
(三)构建了“大集团高层决策-企业高管推动-校企共同落实”的产教融合运行机制，解决了产教融合浅表化的问题	8
1. 高层决策制度创新，构建产教深度融合运行机制	9
2. 健全机构层级推进，落实校企资源融合共享	9
3. 细化标准规范实施，规范引导做实校企共育	10
三、建设成效	10
(一)育人成效	10
(二)推广辐射	11
(三)社会反响	11

一、引言

随着我国建筑产业转型升级,产业链岗位群从劳动密集型向技术密集型、复合创新型迅速演变,对高职人才培养要求不断“上移”。针对民办高职教育在人才培养和校企合作中普遍存在的“短板”问题,对接智能建造产业新需求,以培养学生具备高质量就业能力为目标,确立了培养产业急需的基层技术骨干的人才培养规格,建立大集团企业产业资源最大化深度全程参与人才培养的运行机制。

针对民办高职人才培养普遍存在规格偏低、产教脱节、企业难以发挥主体作用等现实问题,成果在人才目标定位、专业岗位职务胜任力培养、产教深度融合机制建设方面进行了系统性改革和突破性创新。教学改革思路如下:

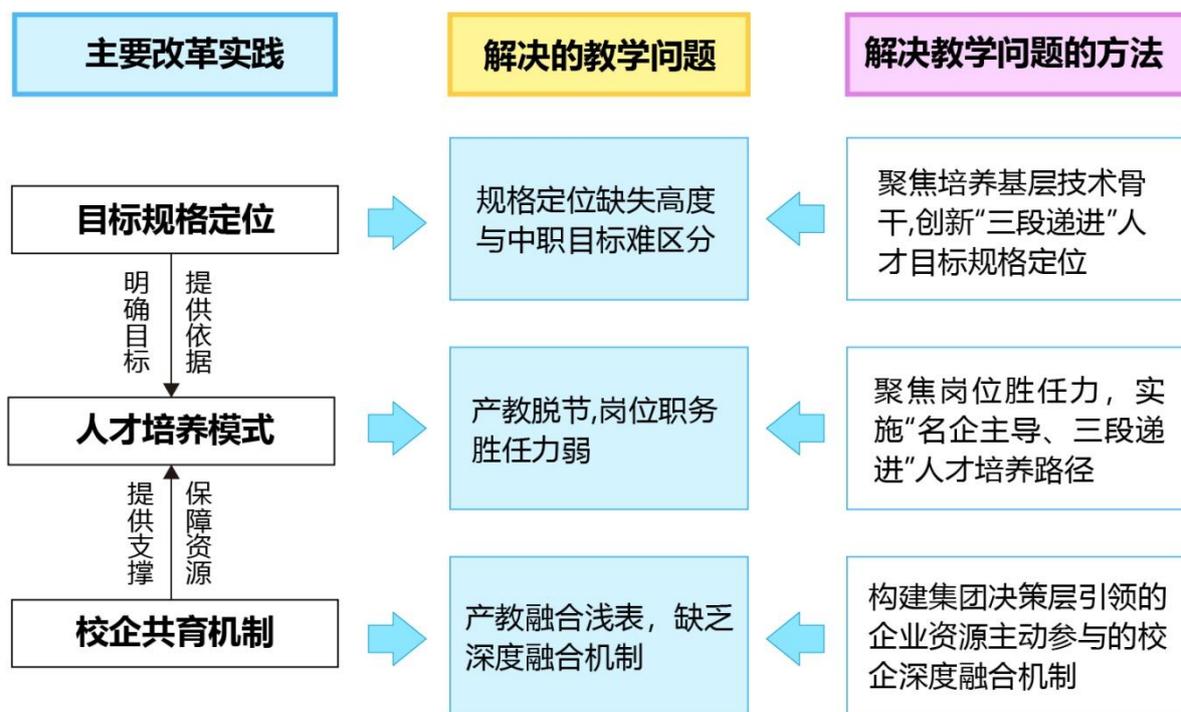


图1 教学改革路线图

二、专业特色

(一)提出了培养基层技术骨干的“三段递进”人才目标规格，解决了高职人才培养定位普遍缺失高度的问题

1. 聚焦智能建造产业需求“上移”确定人才培养定位

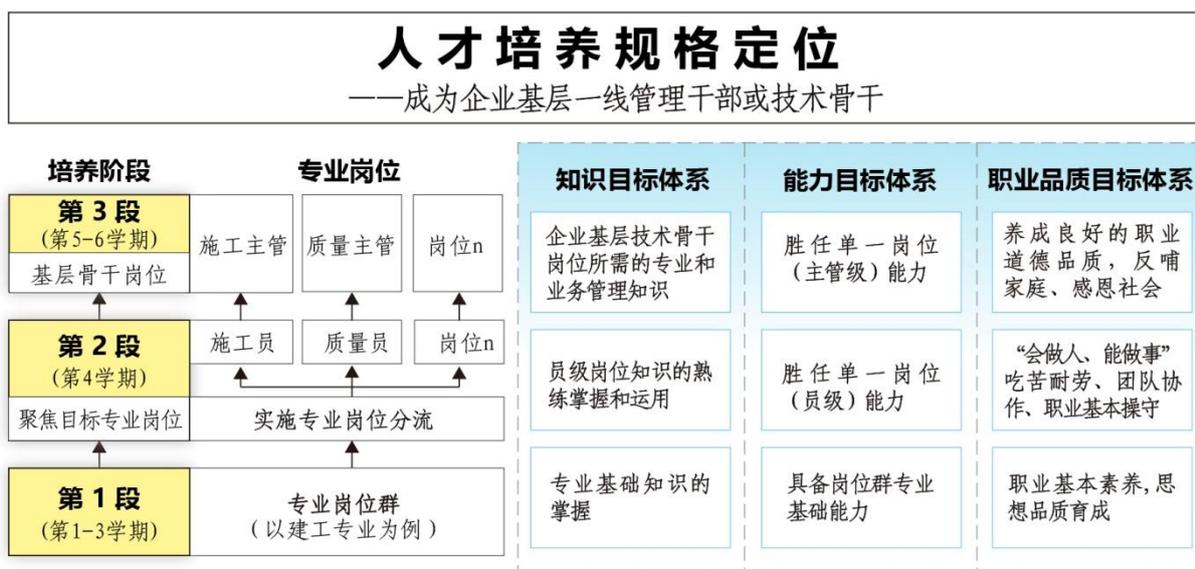


图2 “三段递进”人才培养目标体系架构

发挥碧桂园集团校企共同办学理事会引领决策作用，对接碧桂园集团的“一条龙”全场景产业链模式，聚焦智能建造、建筑装饰施工等企业基层技术骨干工作岗位，引入企业基层技术骨干/管理职务岗位能力标准，将人才培养规格从企业宽泛的专业岗位群精调上移至基层技术骨干岗位。如建工专业由“施工员”到“施工主管”，工程造价专业由“造价员”到“造价主管”等。既满足了产业转型升级对高素质技术技能人才的新需求，又与中职、职业本科差异化定位。

2. 对标产业基层技术骨干打造“三段递进”培养目标体系

遵循高职学生成长规律，对标企业基层技术主管等高薪

岗位职务能力要求，分析其应具备的业务知识、核心技术技能、创新能力、领导意识等能力特征，将智能建造类专业培养目标细分为 16 个技术主管岗位职务，按照岗位职务分层级设定培养目标，校企共同设计并建成了“岗位群专业基础能力-单一岗位（员级）能力-单一岗位（主管级）能力”三段递进的智能建造专业大类人才培养目标体系。从源头上解决专业知识、能力和职业品质的有机契合和相互支撑。

（二）创新了“企业主导、三段递进”的人才培养模式和实施路径，解决产教脱节对学生岗位胜任力培养不够的难点问题

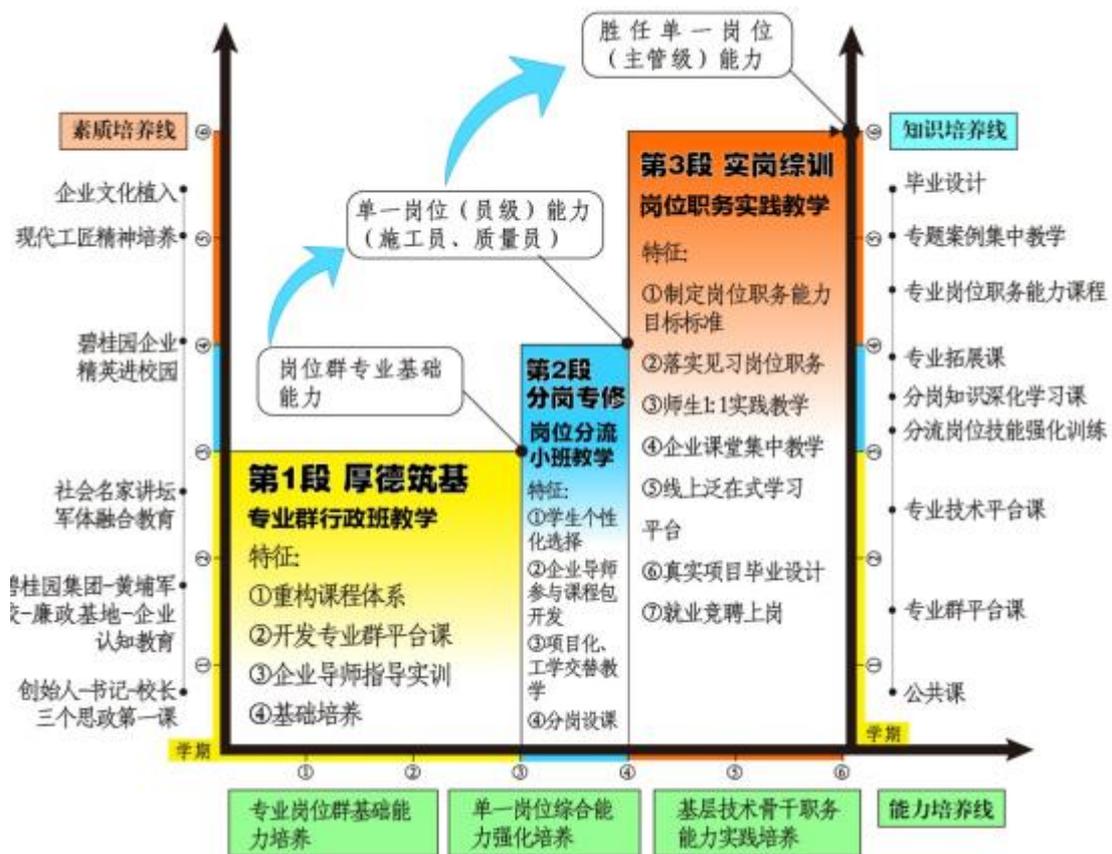


图3 “企业主导、三段递进”人才培养模式

1. 聚焦岗位，创新三段递进人才培养模式

移植黄埔军校“在战争实践中培养军事干部”的教育理念，结合学校创办人、企业家碧桂园集团主席杨国强先生所提的“教学要创新，要将优秀的学生组成施工队长班、房地产营销经理班，放到工地、放到工程项目实践中去，一边工作一边培养”职教新思维，围绕智能建造产业基层技术骨干人才三级培养目标，按“3+1+2”学期，实施校企共育“厚德筑基-分岗专修-实岗综训”三段递进的人才培养改革。其中：

第1段(1、2、3学期) 厚德筑基。将碧桂园企业文化、员工职业素养引入思政教学、企业认知，厚植学生思想品德、职业品行和家国情怀；专业平台课程融入智能建造发展新技术，依据专业岗位群对技术技能的需求变化整合课程内容，培养学生专业岗位群基础能力。

第2段(第4学期)分岗专修。根据企业岗位分岗设课，专门培养学生完成单一岗位的专业综合能力。每个专业设2-3个不同岗位(如测量岗、造价岗、施工岗)，供学生个性化选择。每个分流岗位小班实施项目式教学和岗位强化专项技能训练，深化单一岗位的专业知识应用、强化专项能力，使学生熟练运用专业知识技能，具备了胜任“员级”岗位如施工员、造价员等工作能力。

第3段(第5、6学期)实岗综训。实施专业岗位职务能

力企业实践教学。融合碧桂园员工培训系统，学生安排在集团旗下各企业技术骨干岗位如施工主管、造价主管等，通过“1对1或1对2”的企业导师指导，“真刀实枪” 实践学习。设立了“企业教室”，以集中授课方式解析共性问题、以企业真实生产问题确定毕业设计选题、由企业主导实践考核，解决了产教脱节、应届毕业生岗位职务胜任力弱的问题。学生一毕业即可直接竞聘碧桂园集团企业基层管理干部、技术主管等岗位职务。

2. 校企协同，围绕岗位能力开发教学标准

与碧桂园集团旗下广东腾越建筑等 50 余家企业合作，引入碧桂园集团企业基层技术骨干岗位职务能力任职标准，融入智能建造产业注册工程师执业标准、“1+X”证书高级水平等级能力标准、碧桂园“对人好、对社会好”的企业文化和现代工匠精神，校企共同开发了专业岗位职务能力标准 8 部，配套建设了专业教学标准、岗位职务能力企业实践教学标准等，解决了人才培养“施工基准”、操作尺度和质量衡量问题。

3. 分岗设课，引入企业项目重构课程体系

第 1 段，开设“公共基础课+专业岗位群平台课”。重构课程体系，将多门传统专业技术基础课程改造整合为专业岗位群平台课，在专业技术平台课融入智能机器人建造技术、BIM 技术、智能建造成本管理等新知识新技术。

第2段，针对单一（员级）岗位开设知识深化和技能强化课程。一是针对专业的每个单一流岗位，优选碧桂园集团智能建造企业广联达等公司工程项目，校企共同开发知识深化和技能强化课程包共16个，包括岗证课赛产一体化、综合技能强化训练、岗位班组管理等。每个课程包含岗位强化专题项目5-8个。

第3段，针对单一（主管级）岗位职务开设岗位职务能力提升课程和毕业设计。围绕智能建造施工技术主管等岗位，联手企业导师开发“岗位职务能力提升课程”，涵盖了培养技术主管应具备的综合实践训练课程、解析共性问题专题案例、专业拓展课程等。同步，毕业设计选题也源自解决企业实际生产中的管理、技术问题。

通过课程改革，校企共同编写了47本紧密对接岗位的校本教材。利用企业真实项目开发了72门项目式岗位强化训练课和技术骨干岗位职务能力提升课。

4. 工学交替，汇聚企业导师实施校企共育

在第1、2阶段，利用企业在建工程项目、校内生产性教学基地实行工学交替和“教学做一体化”教学。与碧桂园旗下公司共建148多个校内外实训基地，汇聚了碧桂园集团230余名高管和业务骨干担任企业导师，组建“混编式”双师团队，使工学交替得以无障碍实施。如智能建造专业腾越公司等10余个企业的在建工程项目设立了“工地课堂”，可根据教学进度实时灵活安排施工现场教学和实操训练，由企

业导师主导专项训练；工程造价专业通过共建产学研用创赛一体化平台、大师工作室的生产项目，推行项目化教学。

在第3阶段，校企共同实施针对技术骨干岗位职务能力提升培养的实践教学。学生进入企业，安排技术骨干岗位见习职务，全程实施“校内教师+企业导师”双导师指导、“学校+企业”双制度管理，企业导师以工作前讲解要求、工作中检查指导、工作后总结评析等方式进行全程指导和考核评价。同步，每两个月安排3-5天集中教学，将实践共性问题转换为岗位职务能力提升集中授课内容模块，确保企业实践教学的质量把控。

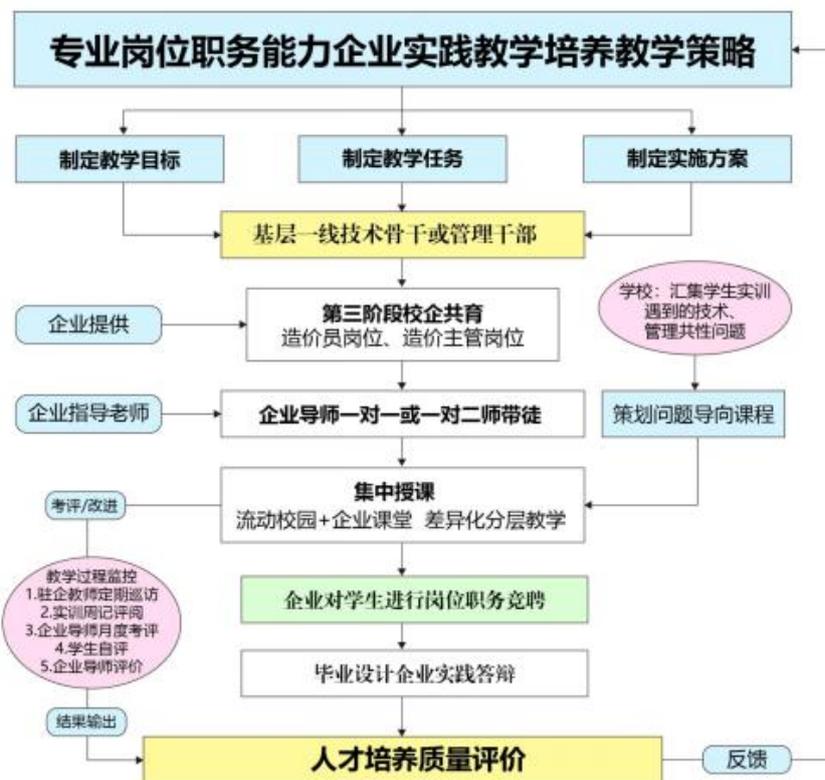


图4 第3段企业岗位职务能力培养实践教学流程图

5. 思政先行，厚植家国情怀铸就职业品质

源于学院为社会培养“会做人、会做事”高素质人才的

创建初衷，实施全学程全方位“大思政教育统领、社会名家引导、校企共育”。一是新生入校即进行“创办人-书记-院长”三个思政第一课，组织“碧桂园集团-黄埔军校-廉政教育基地-企业”认知教育，融合碧桂园企业文化，端正价值观，启蒙人文职业素养，培育现代工匠精神；二是针对贫困学子的心理特质开展心理健康教育，深植“反哺家庭、感恩社会”的思想品质；三是创新军体融合，打造“铁军连”“国旗护卫队”，培养学生吃苦耐劳、团队协作和追求卓越的职业品格；四是开设师生互动坊、企业精英进校园、社会名家讲坛等，全体学生通过参与社团活动、技能比赛，培养创新创业能力。

(三) 构建了“大集团高层决策-企业高管推动-校企共同落实”的产教融合运行机制，解决了产教融合浅表化的问题

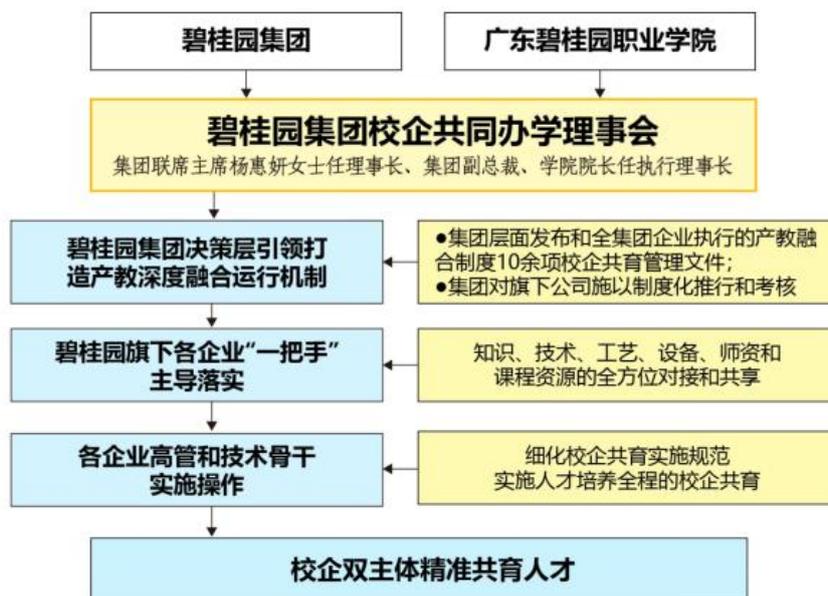


图5 产教深度融合体制机制构架

1. 高层决策制度创新，构建产教深度融合运行机制

以大企业集团决策层主动作为为突破口，集团层面出台制度文件，对旗下公司施以制度化推行和考核，构建了“集团领导重视-高管直接推动-校企共同落实”的产教深度融合的运行机制。通过碧桂园集团自上而下建章立制，由集团总裁亲自签发，出台了《加强“产教融合、校企共育”人才培养工作实施办法》等10个管理制度，从顶层设计到落地实施细则立章建制，覆盖专业建设、教学资源开发、师资建设、协同育人和高质量就业各方面，明确集团、学校以及集团各子公司参与人才培养层级责任清单，极大激发了企业参与人才培养的主动性和自觉性，形成了集团高层权威决策、集团层面出台制度文件、旗下企业“一把手”推动落实、企业高管对接执行的校企共育产教深度融合格局。

2. 健全机构层级推进，落实校企资源融合共享

一是由集团高层和旗下企业高管领军组建碧桂园集团校企共同办学理事会，实质性全面统筹、协调运作，压实集团旗下各企业“一把手”作为责任人主导落实产教融合、校企合作中的资源融合和共享任务，企业全力、无条件协作配合，将碧桂园集团丰富的人、财、物产业资源、职业教育应用场景和企业真实工程案例，源源不断的融入到学校人才培养全过程，实现了校企在知识、技术、工艺、设备、师资和课程资源等方面的全链条、全方位无缝对接和共享。

3. 细化标准规范实施，规范引导做实校企共育

在校企共育人才中突出了企业的话语权和主导地位。利用碧桂园集团的人力资源管理体系，汇聚了集团下属各公司的高管、技术专家组建了各专业建设指导委员会。校企共同开发专业教学标准、编制人才培养方案和实施岗位分流项目化教学，以企业导师为主导开展学生企业在岗实践教学指导和毕业实习考核评价。这些举措，实现了校企共育人才的良性联动和适配契合，解决了产教脱节校企共育不落地的“痼疾”。

三、建设成效

(一) 育人成效

成果应用到全校所有专业，79.6%毕业生在世界500强企业就业，贫困学子中99%成为家庭第一代大学生，阻断了家庭贫困代际传递。习总书记考察英德连樟村扶贫工作时与学院优秀毕业生许俊煌同学亲切握手。

2020-2022年学生在省级职业技能竞赛中获奖率100%，同类院校全省第一。2020届毕业生首岗月薪超万元比例5.9%，初次就业率、用人单位满意率、平均岗位月薪名列全省第一，专业对口率、受聘基层技术主管岗位比例分别为93.6%和84.6%，比建设期前毕业生分别提升9.8和22.9个百分点；毕业三年内7%的晋升为经理级干部。教育部“阳光高考”院

校满意度排行榜连续两年全省第一。

(二)推广辐射

在“海峡两岸粤台高教论坛”“全国智能建造产业联盟”“广东省一带一路职业教育联盟”等主旨发言28次，受益6000余人次。广东轻工职业技术学院、江苏建筑职业技术学院等56所院校来校专题学习。

成果在中国教育报（理论周刊）等报刊发表，并作为范例录选国家标准《职业教育扶贫项目运营管理规范》、广东省高职教育质量年报、全国教育扶贫典型案例；获广东当代民办学校突出贡献奖、全国职教扶贫先进单位等荣誉。

由于在扶贫方面贡献突出，学院创办人杨国强先生先后获得“中国消除贫困奖创新奖”“全国脱贫攻坚奖奉献奖”和“全国脱贫攻坚先进个人”等荣誉。

(三)社会反响

汪洋同志在首届毕业生工作汇报上批示“以学院为标本、总结经验、做好推广”；陈竺等国家省市领导20多次来校考察并充分肯定了人才培养成效；香港职业训练局等来校交流；中央电视台、人民日报等60多家主流媒体公开报道300多次。凤凰卫视、央广网等媒体评价“碧桂园职院依托集团的产业优势和人力资源优势，把教育教学和产业生产过程融合起来，实施校企共育人才的办学模式，在人才质量提升的过程中发挥了极其重要的作用。”