

# 扎实做好顶岗实习工作，深化完善校企育人内涵

## ——远洋椿萱茂参与高等职业教育人才培养年度报告（2017）

按照《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》提出“发挥企业重要办学主体作用”的要求，远洋养老运营管理有限公司积极承担社会责任，彰显企业先锋的示范引领作用，履行行业企业支持职业教育的社会责任，于2015年开展了全方位、深层次、重实效的系列校企合作。

### 一、企业与学校的合作情况

#### （一）企业简介

远洋养老运营管理有限公司是远洋集团的全资子公司，于2012年成立并正式推出旗下高品质养老服务子品牌——“椿萱茂”。该品牌与美国知名养老机构深度结合，将国际运营管理、服务标准与中国本土文化相结合，为中国长辈提供高品质的养老服务。历经六年发展，远洋·椿萱茂在战略布局方面开启了品牌连锁化的布局版图，“立足北京，重点深耕，全国布局”，在京津冀、长三角、珠三角、长江中游、成渝五大城市群加速布局连锁发展。



#### （二）校企合作情况

远洋椿萱茂与北京劳动保障职业学院老年服务与管理专业于2015年开始合作，迄今已携手走过三年共建时光。三年来，双方建立了稳定的合作关系，围绕“养老人才的孕育和培养”开展产教融合，推动校企在先进服务技术、人才培养过程、师生员工身份上的“多层次融合”，为学院老年服务与管理专业注入强大的动力和活力。在育人过程中，企业不仅是学生的顶岗实习、教师的企业实践基地，还承担了学院每年一度的“贯通式培养-高中职业认知游学课程”实践访学

课程,主动参与了“人才培养方案的设计与实施”、“北京市养老产业契合度调查”,以及“教育部现代学徒制专业试点建设”等重大项目。

## 二、企业育人工作：构建“五位一体”实习生培养体系

公司坚持“提高实习生转化率，提高实习生的成材率”的育人理念，全方位为实习生设计个人职业生涯规划。针对可能遇到的发展问题，建立了“五位一体”的实习生培养体系，集培养流程、课程设置、讲师配置、贴身导师、多重考核于一身。

1. 实习阶段化管理。实习生实习期时间，分别安排了“集中学习”、“岗上学习”、“顶岗实习”三个阶段，每个阶段均配专人负责与跟进。

2. 量身定制培训课程。为学生尽快完成在校生到企业员工的角色转化，立足椿萱文化，建立了一套“重转变、多维度、立体化、多演练”的量身定制入岗内训课。

表 1 椿萱茂为实习生量身定制的入岗内训课程表

时间	内容	方式
第一天	行业趋势及市场前景	面授
	椿萱茂整体业务介绍	面授
	优秀实习生分享	经验分享
第二天	椿萱茂文化	面授、游戏、互动、角色模拟、分享
第三-四天	从学校到职场人	面授、游戏、互动、角色模拟
	沟通技巧	面授、角色模拟
	阳光心态	面授、角色模拟
	职业发展	面授
第五天	全员服务礼仪	面授、角色模拟
第七-十四天	生活照料技术及失智照护基础理论	培训、练习、演练
第十五-十六天	集中考核	考试、分享、演练

3. 建设典型培训教室。为使集中性培训更为有效，达到转化思维和技能掌握

的目的，公司将失智旗舰店的双桥老年公寓以及亦庄老年公寓设置为集中实习基地，并将 G1 层多功能厅长期为实习生培训教室。

4. 多层次导师满足多元需求。实习生并在离开校园一刻起便由专职导师进行接洽。导师分为“生活导师”、“思想导师”和“技能导师”三类。“生活导师”全程负责实习生的培训全周期，包括与学校老师的对接和不定期思想/生活问题的关心；“思想导师”主要解决实习生在工作中遇到的思想问题，并予以落实和解决；“技能导师”承接集中技术培训的的后续技术落地辅导，一对一的方式跟进学生的岗上培训，是实习生的教练和师傅。

5、多重考核阶段。实习生集中培训后，分配目标公寓进行上岗实践性学习，实践教学设置在本公寓内，由各自的导师进行贴身辅导。前 2-3 周为岗上学习期，跟着导师进行岗上观察式学习，后期经过考核后根据个人的能力和公司对岗位的需求安排至不同楼层，逐渐过渡至顶岗实践。



### 三、企业思考：养老人才流动性原因

截止 2018 年 6 月 20 日，椿萱茂累计接收实习生 310 人，累计解除实习协议 155 人，累计离职率（解除实习协议）为 65%。针对养老服务人才的顶岗实习情况，公司整理了相关数据。发现：解除实习协议主要集中在入职 1 年内，占到总解除实习协议人数的 83%（49%+34%）。更聚焦一点，入职半年内占总解除实习协议人数的 49%，接近一半的实习生是入职半年内解除实习协议的。此

类学生工作有活力但做事随性易冲动，喜欢尝试新鲜事物，不愿长期被束缚从事服务行业。

总结起来，实习生离职主要表现为：

- 不可控原因：实习生来企业实习主要是为了完成学业，对企业工作并不感兴趣，因此不考虑留在养老行业工作；
- 可控原因：学校对岗位介绍和实际工作内容的偏差、在校所学知识在实践中应用存在落差、对工作强度的认知不足、适应性等原因。
- 2018年上半年校招生活助理离职率最高为9%，有5名校招生活助理离职，经了解主要是由于职业发展及家庭不支持工作因素导致离职；

#### 四、企业建议

养老人才是未来养老行业的核心竞争力，但目前养老人才匮乏是行业现状，而一线养老护理人员更是稀缺。从全国范围来看，开设养老相关专业的职业院校数量呈井喷式发展。如何将理论联系实践，减少学生向“社会人”角色转变的磨合期与转型难度，是人才培养项目是否成功的关键。学生在校期间的职业认同课程、进入企业实习后的优秀岗位示范，都能够在一定程度上协助学生做出心理调整。在此基础上，校企双方可深化产研创新，共同完善进一步解决或改进的方法。