

Doi:10.3969/j.issn.1672-0105.2017.01.003

市场营销专业现代学徒制的探索与实践*

汪焰, 刘锋

(浙江工贸职业技术学院, 浙江温州 325003)

摘要: 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。在归纳现代学徒制的意义和总结现代学徒制研究现状的基础上, 以浙江工贸市场营销专业与孩子王公司合作探索现代学徒制为例, 从合作原则、合作模式、合作方案、合作效果等方面进行了阐述, 初步探索出一条适合区域经济发展的现代学徒制实践新路子, 打造了具有区域特色的、以学校为中心、企业参与、市场调节的“现代学徒制”职业教育模式地方样本。

关键词: 现代学徒制; 市场营销专业; 孩子王; 职业教育

中图分类号: G712

文献标识码: A

文章编号: 1672-0105(2017)01-0009-05

Exploration and Practice of Modern Apprenticeship in Marketing Professional

WANG Yan, LIU Feng

(Zhejiang Industry & Trade Vocational College, Wenzhou, 325003, China)

Abstract: Modern apprenticeship is a new type of apprenticeship system, which is a typical combination of school-based education and job-based training. On the basis of summarizing the significance and the present situation of modern apprenticeship, this paper analyzes the modern apprenticeship system, such as cooperation principle, cooperation mode, cooperation plan, cooperation effect and so on. This paper explores a new way of modern apprenticeship for the development of regional economic development, creating a local sample of “modern apprenticeship” vocational education model with regional characteristics, school-centered, enterprise participation and market regulation.

Key words: modern apprenticeship; marketing professional; child king; vocational education

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。早在2011年3月, 教育部副部长鲁昕就提出希望地方政府与企业通过组织和参与现代学徒制试点来破解东南沿海的“用工荒”。最近几年, 国内高职院校对“现代学徒制”的探索还在如火如荼地进行, 但是企业参与激情还不是特别高涨, 效果还不特别理想。本文尝试通过高职市场营销专业的现代学徒制实践, 探索现代学徒制的不同范式, 打造具有区域特色的、以学校为中心、企业参与、市场调节的“现代学徒制”职业教育模式地方样本。

一、现代学徒制的意义

(一) 对社会而言, 有利于培养技术技能型人才, 越过人才“结构坎”

我国人口和劳动力结构的深刻变化和科技进步的不断加速, 要求用结构性改革破解结构性矛盾, 加快构建更加科学合理的人才结构, 推动发展动力由人口数量红利向人力资本红利转变。在协调推进“四个全面”的新时期, 在“互联网+”时代背景下, 探索现代学徒制的不同范式, 有利于形成科学合理的人才结构, 有利于技术技能人力资本素质的不断提升。

收稿日期: 2017-01-02

基金项目: 浙江省高等教育教学改革项目“现代学徒制理论与实践研究——以高职物流管理专业和市场营销专业为例”(jg2015352)

作者简介: 汪焰, 男, 硕士, 浙江工贸职业技术学院, 副教授, 主要研究方向: 中小企业管理、职业教育; 刘锋, 女, 硕士, 浙江工贸职业技术学院副教授, 主要研究方向: 经济系统分析。

(二) 对雇主而言, 重视雇主利益回报, 增强雇主参与“原动力”

对雇主来说, 真正有效规避风险, 他们就敢做; 真正找准共同利益点, 他们就乐意做。相较于外部应聘者, 雇主更青睐于雇用自己培养的学徒, 因为这些学徒不仅技能熟练, 而且已经较好地融入了企业中, 省去了企业对新员工入职培训的工作。同时经过学徒制长期的观察, 雇主又可以避免外部招聘可能会产生的人才甄选误差。在当前实施现代学徒制法律制度框架缺位、缺乏外部监督机制的情况下, 探索以行业订标准、校企共培养、市场来调节为主的现代学徒制, 更有利于增强企业深度参与校企合作的原动力。

(三) 对学生而言, 有利于增强就业吸引力, 开辟职业生涯“新通道”

现代学徒制的基本特征就是“招生即招工, 上学即上岗, 毕业即就业”。通过校企合作“双重身份、两个主体、工学交替、岗位实用”的锤炼, 学生在学校期间就可以完成岗前培训, 到企业后能直接进入工作岗位。

(四) 对院校而言, 有利于提升职业教育成效, 爬上人才“质量坡”

现代学徒制带有明显的“需求引导”特征, 它最直接地体现了企业对劳动力的素质要求。企业不仅控制了人才培养的规格, 还直接参与了人才培养的过程, 将岗位的生产技术要素同学校的教育教学要素相结合, 融合现代管理要素, 并突出育人功能。

(五) 对家长而言, 有利于形成职业教育培养合力, 提升职业教育“认同感”

现代学徒制项目参与者的角色日益复杂, 从早期的师徒关系私人关系演变由政府、行会、雇主、雇员等组成的多元利益相关者, 建立了一个多元参与、内外联结、分工合作、多元监督的运作体制。现代学徒制中不同利益主体的平衡, 直接决定着学徒制功能的发挥。在中国, 还有很重要的一个利益相关者就是家长。通过探索创新现代学徒制, 有利于形成职业教育培养合力, 提升家长对现代学徒制的认可程度, 提升家长对职业教育的认同感。

二、现代学徒制的初步探索

(一) 理论方面的研究

1. 现代学徒制的定义与内涵

现代学徒制(Modern Apprenticeship)是1993年最

早由英国政府提出并在1994年开始实施的一种职业培训制度^[1-2]。现代学徒制的基础是校企合作, 是将传统的学徒培训方式与现代学校教育相结合的一种“学校与企业合作式的职业教育制度”^[3-4]。对现代学徒制的内涵研究从未间断, 学者们从不同视角对现代学徒制进行阐释, 如关晶等(2014)从功能目的、教育性质、制度规范等方面对现代学徒制的“现代性”进行了辨析^[5]; 赵鹏飞(2014)阐述了现代学徒制的内涵、实践过程, 对实践中产生的问题提出了解决思路^[6]; 徐国庆(2017)从师徒关系、面向产业、指导方式、培养标准等方面阐述了现代学徒制的现代性内涵^[7]。

2. 现代学徒制的实践问题

近年来, 随着我国职业教育全面推进现代学徒制, 实践中碰到的问题和解决办法逐渐成为学者们关注的焦点。张启富(2015)对现代学徒制实施过程中遇到的问题进行了提炼并提出了解决办法^[8]; 王振洪等(2012)从理论层面分析了现代学徒制的实施要素^[9]; 吴建设(2014)从教育模式、学生身份、课程体系、导师机制、评价方式等五个方面探讨了现代学徒制实施应该解决的问题^[10]。

(二) 实践方面的探索

我国引进德国双元制职业教育模式始于20世纪80年代初。当时, 在教育部门的提倡与引导以及德方的直接帮助下, 双元制首先在个别学校试点, 如中德南京建筑职教中心、上海电子工业学校。1989-1995年在苏州、无锡、常州、沙市、芜湖和沈阳六城市开展的区域性的双元制改革试验。这场改革试验具有较大影响力并且也获得了一定的成功。

2013年12月, 教育部职成教司委托江西省新余市、浙江省湖州市和杭州市、吉林省长春市、广东省清远市、江苏省无锡市、河北省唐山市等地部分职业院校联合企业开展现代学徒制实践探索。

2014年3月, 4所英国院校与7所广东的中高职院校建立了中高职院校联盟, 在数控技术、汽车、旅游管理、计算机网络4个专业开展深入的交流与合作, 中英共有近100名老师和专家参与项目, 200多家中英企业和行业协会为项目提供协助。上海市现代流通学校、英国大使馆文化教育处、丁通物流三方合作就引进的英国模式现代学徒制开展试点。中德诺浩教育投资有限公司开展了企业如何利用汽车专业课程改革助推职业院校学徒制。

三、现代学徒制探索中存在的不足

通过先行先试,现代学徒制试点工作在分专业研制校企双主体育人的人才培养方案、课程体系、学籍管理办法、各项制度标准、考核评价体系等方面形成了一些可资借鉴的典型经验。但是在现代学徒制实施的过程中,仍效果不理想。具体表现在:

(一) 仅是教育部门主导,相关政府管理职能依然缺位。教育相关部门在全力推进现代学徒制,但是跟现代学徒制相关的政府机构涉及到人力社保、税务、立法等相关政府职能部门。目前依然缺乏健全的法律保障机制、缺乏完善的企业激励机制、缺乏稳定的经费投入机制等系统性支持。

(二) 缺乏市场化机制导向,企业参与动力依然不足。现代学徒制的实施中合作的企业大多是动员来合作的。诸多参与合作的企业反映现代学徒制项目培养的人才到企业工作一定时间后,离职现象普遍严重,企业都表示企业的投资与回报不成正比,导致企业参与积极性不高,动力不足。企业在学徒的招聘、教学计划的制定、教学内容的设计、师资力量提供以及教学效果的评估参与度也不深,校企参与现代学徒制失去了平衡。

(三) 办学机制不灵活,模式相对固定化。现代学徒制人才培养模式需要灵活的培养机制,要求学生能在学校和企业两个地方进行自由地学习,但事实上很多高职院校自身办学机制不灵活,都是机械地理解和实施现代学徒制。例如,以必修课为基础的学年制限制了学生在学习内容、学习进程和学习时间等方面的选择;僵化的师资招聘制度、职称评聘制度和工资待遇制度导致“双师型”教师严重不足;教学和就业所属学校管理职能的不同部门,形成“各自为政”的管理局面。现代学徒制要倒逼我们的办学机制和管理模式变革。

(四) 试点面较窄,全面推进力度不够。当前教育部从实践层面仅有8所单位牵头试点现代学徒制,也有少量院校和企业参与探索。但是总的来说,试点城市较少、试点专业不多、国际化合作试点不够,应鼓励不同地区、不同院校尝试在外部政策环境不健全、法律法规不到位的情况下,从内生的视角探索现代学徒制不同的地方样本。

四、现代学徒制的实践探索

校企合作是现代学徒制的基础,浙江工贸职业技术学院(简称“浙江工贸”)经济与贸易分院与

孩子王(中国)有限公司(简称“孩子王”)进行了深入的交流,发挥各自优势,最终形成了市场营销专业现代学徒制的基本框架。实施对象为市场营销专业连锁经营与管理方向2014级学生。现代学徒制以《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》(国发〔2014〕19号)和《教育部关于开展现代学徒制试点工作的意见》(教职成〔2014〕9号)为指引,以服务发展为宗旨,以促进就业和提高教育质量为导向,以推进产教深度融合、培养企业所需的技术技能人才为目标,以学生职业精神和职业能力培养为核心,以专业招生、方向招工为突破,以建立稳定的校企“双师”联合传授知识和技能模式为支撑,促进职业教育人才培养模式由学校主导向校企共同育人过渡,推进市场营销专业教学、管理模式和评价机制全面改革,不断提高专业办学水平和人才培养质量。

(一) 合作原则

本着“优势互补、资源共享、互惠互利、共同发展”的原则,双方确定在人才培养、专业建设、学生实习、职工培训、师资建设、科研合作、资源共享等领域开展合作交流。通过合作,形成以社会人才市场和学生就业需求为导向,以行业、企业为依托的校企合作产学研合作的联合办学体制和机制,努力成为高级技能型人才培养、学术研究、项目开发、信息服务与技术援助的载体。

(二) 合作模式

双方从学生大一入学至第六学期毕业开展全程合作,采用“教学见习+顶岗实习”合作模式。大一、大二学年以“订单班”形式将甲方的企业案例、课程、师资、实践、奖学金等资源融入到乙方专业教学的全过程中,共同开展教学建设和教学资源开发;自第五学期起以“企业班”形式组织学生到甲方顶岗实习(毕业实习),第六学期实行就业双向选择。

(三) 合作方案

1. “企业班”组建

(1) 合作进度

市场营销专业(连锁经营方向)全体学生自大一入学起组建“孩子王”订单班,每年6月30日前正式组班,9月初开班。双方联合组织开班仪式,全面介绍订单班人才培养模式,三方签署意向协议。

协议期内每年5~6月份为企业面试筛选阶段,9月份起根据企业情况学校安排学生进入学习和实践。

(2) 合作专业与人数

以市场营销专业连锁经营方向为主,适度扩展面向物流管理、国际经济与贸易、商务英语、电子商务等专业学生中选拔40名优秀学生组成“孩子王店长班”。实习结束后企业与學生双向选择确定预就业人数。

(3) 组织管理

学院与企业共同安排相应人员负责“企业班”的组建、日常管理和指导工作。其中学院实训中心配合企业做好“企业班”组建、管理,并安排专职教师和辅导员开展实习指导和學生思想动态管理。

2. 教学内容

(1) 实习与预就业岗位

9月至12月期间,孩子王店长班學生将在温州市、杭州市区(不含县域地区)实习(自由选

择),产品顾问、营运助理、活动策划、客收员等岗位,就业双选以后由公司统一分配岗位。

(2) 二元耦合教学模式

对“订单班”的學生采取“理论培训+实践培养”二元耦合培养模式。在人才培养目标的指导下,由职教专家、企业与学校、教师与师傅的共同参与下,制定人才培养方案。所谓耦合,是学校与企业两个场的叠加与共振,相互传输内容与能量,实现对學生的最大影响,试图把学校本位的教育与企业本位的教育紧密结合。一天计8课时,各阶段的培训见表1。

3. “企业班”學生管理

(1) 学习和顶岗实践期间(第五学期),按照學生学习培训,岗位实践等表现,每月给予學生实习津贴2000元,并根据學生每个月实际出勤进行补贴计算。顶岗期结束后,对于表现优异的學生可提前签订就业协议,进入孩子王“龙腾体系”培养(第六学期),

表1 第1~4学期企业植入课程

时间	课程	学时	实施方式	时间	课程	学时	实施方式	
第一学期 (大一上)	思想道德修养与法律基础	32			毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论	48		
	大学英语	64			大学英语	64		
	体育	68			计算机应用基础	64		
	大学生心理健康	16		第二学期 (大一下)	体育	68		
	大学生创业教育	16			军训(含军事理论)	60		
	应用文写作	32			经济学基础	30		
	孩子王企业文化	16	企业教师授课		市场调查与分析	60	学院、企业教师共同授课	
	营销学基础	64			经济法	30		
	管理学基础	64			消费者行为分析	32	学院、企业教师共同授课	
	企业经营沙盘模拟	32						
统计学	32							
第三学期 (大二上)	会计学基础	34			第四学期 (大二下)	商务谈判与公共关系	68	学院、企业教师共同授课
	渠道开发与设计	34				客户关系管理	34	学院、企业教师共同授课
	推销技巧	34	学院、企业教师共同授课	网络营销与电子商务		68		
	连锁企业经营管理	68		营销师综合技能		34		
	卖场规划与设计	68	学院、企业教师共同授课	连锁企业采购管理		68		
	连锁企业品类管理	34		连锁门店营运与管理		68		
	商务礼仪	30						

双方签订就业协议后,学生可享受每月2 500元的实习津贴,同时享受和企业自有员工同等福利待遇。

同时,企业为学生提供奖学金,奖学金覆盖订单班人数的50%,设有一等奖前10%,奖励额度3 000元;二等奖15%,奖励额度2 000元;三等奖25%,奖励额度1 000元。奖学金每年评审一次,评定标准由学生综合考评(40%)、企业评价(40%)、学院评价(20%)组成。

(2) 学生学习和实践期间的出勤考核及休假,参照企业《员工手册》《考勤制度》执行。

(3) 学生住宿分配及管理校方协助进行管理,学生实习期间必须遵守企业有关宿舍管理规定。

(4) 学校承诺已经根据国家和教育部有关规定,在第五学期为“孩子王店长班”学生购买了学生保险。

(5) 实习时间一般为四个月,期间企业不得以任何理由辞退学生,学生不得以任何理由中途离岗。如遇问题,双方共同协商处理。

4. “企业班”考核评价

依据学院《工学结合成绩评定办法》实施,按照企业指导教师:学院指导教师:班主任 = 5:4:1的比例核算。

(四) 合作效果

合作一年来,学校、企业、学生三方均取得良好收益,主要表现在以下三方面:

1. 为学校设立学徒培养标准奠定良好基础。学徒制标准,是推进现代学徒制制度建设的重要内容,也是规范学徒制发展的尺度。标准包括选择学

徒企业的标准、课程设置的标准、学时标准、师徒标准和运行管理标准等,指导企业开展学徒制培训。通过与孩子王的合作,为学校在上述几方面奠定了扎实的基础。

2. 为企业输送了合格的高技能人才。企业“用工荒”一直存在,尤其是高技能人才更是缺乏。通过与学校的合作,第一时间为企业培养了大量适销对路的员工,企业避免了频繁招聘、员工流失、人员素质达不到岗位技能要求等风险,为企业解决了人才流失的后顾之忧。

3. 为学生提供了提高技能、提前适应岗位需求的机会。一直以来,学生在学校学到的知识与职场需要的技能存在一定的差距。通过现代学徒制,学生在学校期间就掌握了企业上岗前所需的关键技能,到企业以后,稍加适应就能胜任企业的岗位要求。实践表明,学生到企业以后,大多数表现良好,能很快适应并取得良好绩效。

五、现代学徒制实践探索的展望

通过现代学徒制的实践,初步探索出了一条适合中国本土化实践的新路子。但是,应该看到,在现代学徒制的探索中,也存在一定的困难,比如学生的吃苦耐劳精神还有待加强,违反劳动纪律现象还时有发生,企业人员流动快导致的校企衔接障碍等问题还经常出现,这需要我们认真反思,经常总结,找到方法,攻坚克难,为培养出大量具有工匠精神的高技能人才而继续研究与实践。

参考文献:

- [1] 何小瑜.英国的现代学徒制[J].中国培训,2001(03):53-54.
- [2] 蔡泽寰.借鉴英国的现代学徒制培养高技能人才[J].高等理科教育,2004(05):62-66.
- [3] 赵志群.职业教育的工学结合与现代学徒制[J].职教论坛,2009(36):1.
- [4] 胡秀锦.“现代学徒制”人才培养模式研究[J].河北师范大学学报:教育科学版,2009(03):97-103.
- [5] 关晶,石伟平.现代学徒制之“现代性”辨析[J].教育研究,2014(10):97-102.
- [6] 赵鹏飞.现代学徒制人才培养的实践与认识[J].中国职业技术教育,2014(21):150-154.
- [7] 徐国庆.高职教育发展现代学徒制的策略:基于现代性的分析[J].江苏高教,2017(01):79-84.
- [8] 张启富.高职院校试行现代学徒制:困境与实践策略[J].教育发展研究,2015(03):45-51.
- [9] 王振洪,成军.现代学徒制:高技能人才培养新范式[J].中国高教研究,2012(08):93-96.
- [10] 吴建设.高职教育推行现代学徒制亟待解决的五大难题[J].高等教育研究,2014(07):41-45.

(责任编辑:邱旭光)