

# 基于“岗课赛证”融通育人模式下的企业“轮岗制” 中职电商实训项目教学

何紫珊

(东莞市电子商贸学校, 广东 东莞 523000)

**摘要:** 轮岗制的学习模式, 可以使学生开拓视野、积累技能资源、发掘自己兴趣与能力所在、锻造多方面的能力与经验, 从而拓宽职业生涯宽度, 提高就业成功率。本文旨在探讨在“岗课赛证”融通育人模式下, 引入企业“轮岗制”对中职电商实训项目教学的优化作用, 从原因分析、内涵解析与思考总结三方面对中职电商实训教学的“轮岗制”实践进行探究分析, 望能对中职电商专业的复合技能型人才的培养提升有所总结、有所启发。

**关键词:** 岗课赛证; 轮岗制; 电商实训; 校企融合; 中职教育

习近平主席曾表示: “职业教育是我国教育体系中的重要组成部分, 是培养高素质技能型人才的基础工程, 要上下共同努力进一步办好。”创新各层次各类型职业教育模式, 坚持产教融合、校企合作、工学结合知行合一已经慢慢成为现代中职教育的主流之势。因此新型教育培养模式越来越受到国家和社会的重点关注。

“岗课赛证融通”育人模式是一种新型的教育模式, 旨在培养适应市场需求的高素质人才。该模式将岗位实践、课程教学、技能竞赛和职业资格证书获取相结合, 以就业为导向, 以技能为核心, 以行业标准为依据, 为学生提供更全面、更实用的学习体验和更广阔的发展空间。职业教育的目的是为国家、为社会培养高素质的技能型人才, 而中职电商更需要的是技能型人才的升级版——“复合型人才”。实训课作为培养电子商务复合型人才, 是不可或缺的教学环节, 实训课的教学是否有效, 决定了学生掌握专业技能和综合素质的好坏。

## 一、传统实训教学面临的问题之处

传统的实训教学通常采取的方式是“机房+操作”, 教师在实训室统一讲解、演示; 学生跟随教师的步骤去复制、练习。这样的教学方式, 单一、枯燥, 存在很大不足, 主要体现在:

“机房+操作”模式下的疲倦感。中职生的注意力、持续力较弱, 学生短时间能够接受, 一旦教学时间加长, 对没有压力, 没有动力的实训课堂会出现倦怠期, 学生开始表现散漫懈怠。部分中职生在学习时存在拖延症的问题, 操作实训任务往往一拖再拖, 直到最后时刻才匆忙完成, 影响学习质量。

教育教学停留于表层, 人为指导有限。传统的讲解加演示, 带给学生的只是操作步骤的复制粘贴, 对于教学内容的精度和广度没有得到锻炼拓展, 学生在课堂学习中没有学会探究思考与反思提升, 这无异于浪费时间。而且传统实训通常依靠教师或企业导师的指导和解答, 但教师的能力和时间的往往有限, 无法为每个学生提供个性化的指导。

形式化的团队岗位分工。某些实训课堂, 教师也采取了岗位分工的团队合作教学模式, 意在锻炼学生。但还是秉持着教师演示, 学生操作的教学流程, 学生在课堂上参与度不足。虽有岗位名头, 却无团队合作氛围, 只是“换汤不换药”, 岗位分工形式化。

技能软实力培养不足。传统实训往往会较为注重技术和操作能力, 但对于学生的技能软实力如沟通能力、团队协作、领导力等的培养却很少侧重。忽略对学生创新性思维的培养锻炼, 可能会出现学生面对突发情况或新问题不知如何应对的情况。

## 二、轮岗制的内涵

轮岗制, 是在预定的时期内使受训者相互变换工作岗位, 使其获得不同岗位的工作经验的形式。轮岗制能够有效培养“多面能手”, 让参与轮岗的员工亲身体验不同岗位的工作内容和基准, 对新的工作环境和业务有所了解, 补充新的知识和能力, 使其对岗位有一个清晰的了解。如在对管理人员进行培训时, 让受训者有计划地到生产、销售、财务等部门工作几个月, 实际参与所在部门的工作, 或仅仅作为观察者, 了解所在部门的业务, 扩大受训者对整个企业各个环节工作的了解。

轮岗制, 如今已成为企业培养人才的一种有效方式, 不仅能够有效激励、调整员工的工作情绪, 更能创造职业宽度, 满足员工成长的核心需求。很多成功的公司如IBM、摩托罗拉、西门子、爱立信、华为等都已经在公司内部或跨国分公司之间建立了岗位轮换制度。从某种程度上讲, 轮岗制这一方法实现了企业与员工之间的“双赢”。

## 三、巧用轮岗制促进实训教学

中职学校培养电商人才更加注重“校企联合、产教融合”, 在“岗课赛证融通”育人模式中, 学校与企业深度合作, 共同制定人才培养方案, 将企业的实际需求融入课程教学中。通过引入企业真实的工作任务和职业素养要求, 使学生在校期间就能接触到实际的工作环境和业务流程, 提高职业技能水平。同时, 通过技能竞赛和职业资格证书的获取, 进一步巩固和检验学生的学习成果, 提升其就业竞争力。

在电商实训教学的课堂中, 笔者利用学校搭建成熟的校企平台, 与驻校企业经理共同探讨, 探索校企联合培养人才模式。把企业中先进的员工培训方法引入到校园的实训教学当中, 让学生能够身处学校, 在企业文化氛围熏陶下, 接受专业技能知识, 更能满足学生职业发展需要。通过精准对接企业用工需求, 改革学生培养机制, 总结得出基于企业“轮岗制”的多样化人才培养计划。

针对《电子商务网店运营》这门课程, 具体教学实施如下:

### (一) 进修学分, 赛证融合

前期, 教师以“学分制”的形式, 对班级学生进行为期一个月的系统培训学分管理。培训精准对接了企业的用工需求, 侧重培育学生的电子商务网店运营全部版块的技能知识, 意在让学生成长为“电商运营通才”基础版。此阶段, 教师与企业加深交流合作, 结合岗课赛证育人模式共同探讨教学方法、定制培训内容。通过对接企业, 了解最新行业动态和技术要求, 随时调整教学内容。同时通过组织学生参加职业资格证书考试, 将证书获取与培训学分对接, 每位学生均需要认真完成版块学习, 拿到对应的学分, 取得技能证书, 方可顺利“毕业”。学生不仅在前期进修掌握职业技能水平和专业实力, 还提升了自身的就业竞争力。

### (二) 入驻企业, 按岗分配

接着, 教师根据“毕业”学生的进修学分和技能反馈情况, 与驻校企业经理共同探讨, 制定轮岗计划和目标, 对学生按岗分组, 均等分配。根据电子商务项目所需, 以五人为一企业单位, 安排好各项项目负责人, 分别为“运营店长”“文案编辑员”“美工设计师”“客服小二”“推广策划师”, 对接职业岗位的精准

分工。每位负责人需要熟知自身轮岗的时间、顺序及岗位的工作职责,有侧重点、针对性地自我进修,充电自身技术,确保全面

了解新岗位的工作内容和技能要求,以便在接下来的项目实施中,能快速有效地融入团队,完成项目任务。

表 1: 岗位表

电商实训教学岗位分配表				
运营店长	文案编辑员	美工设计师	客服小二	推广策划师
确定运营方向	产品标题	产品主图	售前话术	策划方案
制定运营计划	产品简介	网店海报	销售技巧	推广方式
统筹运营制度	详情页文案	详情页设计	售后处理	效果追踪
总结汇报	工作汇报	工作汇报	工作汇报	工作汇报

### (三) 校企融合, 项目实施

然后,通过开展校企融合的项目实践,锻炼学生的团队合作、沟通协商、专业技能和职业素养等能力。在项目实施过程中,教师要求学生不仅要对自己岗位的工作任务铭记于心,更要熟悉队友的工作任务,做到知己知彼。简单点说,就是作为团队成员,“你不仅要知道自己该干什么,更要知道你的团队成员同时在做什么,做成的效果如何,需要掌握的技能程度如何。”该过程以项目为时间点,共五期,每期将会进行团队绩效PK,并计入期末考核。五期项目的磨合,让团队成员都对各自的岗位、对队友岗位有了充分的认识。

### (四) 轮岗互换, 进阶技能

紧接着,团队成员身上的头衔要“换一换”了,举例:运营店长此时就化身文案编辑员,而美工设计师则变身客服小二……以此类推。完成岗位“大挪移”后,轮岗人员按照安排到新岗位工作,迅速适应调整自己的定位,重新开展已经做过的五期项目。这时候,前期系统进修的好处便展现出来了。前期对每个项目的知识点都有所涉猎,学生能快速适应新的岗位,并全力投入新的任务中。虽然学生前期已经做过同样项目,但因岗位身份转变,所考虑的技能重点也相应发生变化,在实施项目时也会有所考究。

表 2: 轮岗表

电商实训项目轮岗表						
岗位	第一轮项目 1	第二轮项目 1	第一轮项目 2	第二轮项目 2	第一轮项目 3	第二轮项目 3
运营店长	A	E	D	C	B	A
文案编辑员	B	A	E	D	C	B
美工设计师	C	B	A	E	D	C
客服小二	D	C	B	A	E	D
推广策划师	E	D	C	B	A	E

说明: ABCDE 五人一组,是新项目学习及复习共两轮,每轮五期

### (五) 监督评估, 反馈跟进

在轮岗期间,需要定期对轮岗人员采取定期考核,记录反馈。评估标准应该包括工作态度、质量、效率、沟通协作等多个方面,以确保评估的全面性和客观性。根据评估结果,及时向轮岗人员反馈,指出其优点和不足之处,并提供有针对性的指导和建议。最终五期项目的团队绩效PK计入期末考核,取均数作为学生轮岗学习情况的最终反馈。需要注意的是,轮岗制的实际操作需要根据企业的实际情况和需求及时进行调整和修进。同时,需要确保轮岗过程中各项目组成员的权益得到保障,避免出现不必要的纠纷和问题。

### 四、应用实践得“一课一思”

一个人长期固守一个岗位有好有坏,好处是稳定,坏处则是容易出现缺乏活力、带来僵化。特别是作为团队当中最重要的领导者的“稳定”,很容易阻碍其他人智慧的显露,挫伤其他人的积极性。而团队其他人的耐心等待将会助长僵化,也容易因彼此的不了解而造成关系紧张,更甚者导致团队分裂。因此,轮岗制是电商团队稳定发展的有利条件,在中职电商团队合作项目应用中至关重要。

笔者在教学过程中实施的“轮岗制”实训教学模式与传统的教学模式是有所区别的。传统教学模式下的团队合作,虽然比以往的实训课堂有所进步,但也是团队内部分配好各自任务,组员把自己的份内事做好,直接交付成果给组长,组长汇总,即完成项目,组员之间的沟通少之又少。组员之间并不了解团队彼此的工作任务和岗位职责,若是在团队合作过程中,某一组员出了差错,其他组员能够帮助到的杯水车薪。所以这样的合作模式并不适合

突发事件较多、变数较大的电商项目。

而轮岗制的实训项目学习模式更能体现它的优势所在:一、合理配置,规避僵化。参考企业先进的定期轮岗制度,贴近企业实际工作情景,防止因固定岗位而产生的居功自傲、故步自封和自我放纵,也可防范道德、管理风险。二、多岗锻炼,提升专项技术水平。实训环境更真实,实训任务更多变,实训问题更复杂。通过内部岗位互换,培养能够应对各色突发状况、能够独当一面的灵活型团队和复合型人才。三、激励学生,创造职业宽度。轮岗制能够使使学生开拓视野、积累技能资源,真正做到“把适合的人才用在合适的位置”,也就是“以人为本”。四、校企合作,资源共享。与企业共同制定人才培养方案,共享开发教材资源。学校的竞赛平台训练和企业的职业资格证书获取的双管齐下,实现优势互补,推动产教研学赛证一体化发展,促进优化育人模式。

### 五、结束语

二十一世纪的电商人才竞争越来越激烈,企业培养人才的成本日渐增长,对企业而言,人员越精简越优,技能型人才已经不能满足日新月异的市场需求,复合型人才更能受到企业青睐。对于在校学生,学校在培养学生技能技术的同时,更要提升社会责任感和职业素养,不仅重“量”更重“质”。选择“轮岗制”的实训教学模式——从企业中来,到企业中去。利用他们培训员工的方法培育中职生,在终端上减少企业人才培育成本,综合应对能力强的学生自然在职业生涯规划中更具优势!

### 参考文献:

[1] 丁雅诵, 职业教育, 越来越有吸引力 [J]. 人民网人民日报, 2018(5).