

连锁经营管理专业现代学徒制人才培养模式实践研究

--以江西旅游商贸职业学院连锁学徒班为例

高翔

(江西旅游商贸职业学院, 江西南昌 330100)

一、现代学徒制的内涵和研究现状

目前,学界对认为现代学徒制是将传统的学徒培训与现代学校教育思想结合的一种企业与学校合作的职业教育制度,是通过校企深度合作与学校教师、企业师傅的联合传授,对学生以职业素养和技能培养为主的现代人才培养形式。现代学徒制要求学生既在学校又在企业,采取工学交替的学习方式。学生在校期间主要学习理论部分,在企业岗位上由师傅带领主要培训技能。学生具备双重身份,在职业学校是学生,在企业是学徒,学徒在企业享有学徒津贴。

随着国家对职业教育的日益重视,作为职业教育重要培养模式的现代学徒制也越来越受到了国家的重视。国务院、教育部等相继出台了若干文件。如国务院办公厅2017年12月在《关于深化产教融合的若干意见》中指出:“深化产教融合的主要目标是,逐步提高行业企业参与办学程度,健全多元化办学体制,全面推行校企协同育人。”教育部也在《现代职业教育体系建设规划(2014-2020)》中指出要建立产教融合、校企合作等体制,灵活发展各种方式的职业教育,并指出可以通过校企合作,联合招生、联合培养,进行现代学徒制试点。学术界已经普遍认识到,践行现代学徒制既是高等职业教育主动服务当前经济社会发展的要求,也是推动教育体系与产业经济体系互动、扩展技术技能人才成长通道及推进现代职业教育体系建设的重要战略抉择。现代学徒制在西方国家已经取得了较好的人才培养效果,已被实践证明是一种符合职业教育规律的人才培养模式。

二、江西旅游商贸职业学院连锁经营管理专业开展现代学徒制试点情况概述

连锁经营管理专业成立以来就以校企合作共同育人为专业发展主线,抓住机遇,主动出击,先后和百胜餐饮集团、南昌屈臣氏个人用品有限公司等连锁行业内的著名企业建立了稳定的校企合作关系。2014年,我校连锁经营管理专业开始和华润万家江西总公司有了初步的合作。经过近2年的接触,双方都有意愿通过深度校企融合培养更多的零售类连锁专业人才,经双方多轮友好协商,于2016年1月成功的签订了深度校企融合共建协议,并于2016年9月开办了首届华润万家学徒班。校企双方根据企业岗位需求和现代学徒制的培养理念,制定了详细的企业课程培养计划。如一年级主要开设《企业文化》、《走进零售》等基础课程,主要目的在于让学徒深入了解华润公司,认同企业文化。二年级企业开设了《营运术语》、《部门业务详解》、《质量管理》、《商品陈列》、《营运SOP管理》等课程,主要目的在于强化学徒的专业素养,体验真实岗位。三年级主要开设了《角色转换》、《自我认知》、《团队管理》等课程,主要目的在于提升学徒的领导能力。经过三年的培养,首届华润万家学徒班的毕业生已经进入了华润各个门店和下属企业实习就业,校企双方较为成功的完成了首轮学徒制试点培养的任务。

三、连锁经营管理专业现代学徒制试点过程存在的问题

(一)学校主导的育人模式,连锁企业主体地位缺失,影响企业参与学徒制的积极性

尽管现代学徒制的主要特征之一就是学校和企业是人才培养的双主体,但在实际培养过程中,学校仍然处在主导地位,

企业处于配角地位。不少连锁经营管理专业的人才培养方案在制定时仍然是由学校为主操办的,无论是课程标准的制定还是评价体系的建立,都是以专业老师为主,导致学徒制在试点培养的过程中企业还是和以往一样是处于被动配合的地位,企业的主体地位和积极性都没有得到充分的调动和体现。尤其是在学习模式上,学徒班仍然没有打破传统的教学秩序,教育教学的最主要的场所还是在学校,还是让学生利用假期去企业实践锻炼。连锁企业在学徒制试点培养中无法体会到主体地位,导致参与热情不高。

此外,连锁经营管理专业人才培养的通用性能力较多,学徒在试点企业习得的技能很容易在其他企业得到运用,而现有的学徒制培养协议也无法约束学徒毕业后一定要去试点企业工作。如果其他连锁行业企业能够自由地从参与了学徒制培训的企业“挖人”,从而可以无偿享用到学徒培训成果;如果学徒的就业自由选择权不受任何外在因素的约束,企业前期投入的风险将显著增加,企业参与现代学徒制人才培养的热情也就不可避免的受到消极影响。

(二)学生的自我认知及“校企家”三方的沟通问题

连锁经营管理专业开展现代学徒制人才培养是利于学校、利于企业,更利于学徒(学生)发展的好事,但是在实际培养中,学生更加认同自己学生的身份,但企业的身份认同感并不强烈。校企在联合培养时,更多侧重技能的培养与训练,对学生员工身份的教育和强调不够。但学徒制的特征之一就是学生的双重身份,学徒对员工的身份认同感不强,客观来看,我们对员工和学生这两种身份的要求是不同的,前者的压力和责任更大,后者我们对其的容错度更高。学徒在企业实习时无可避免遇到困难和压力,不少学徒这时会将自我定位退回到学生的角色,严重影响学习效果。

(三)企业师傅的积极性受限,学生职业能力锻炼不足

企业师傅是学徒制培养的利益攸关者之一,师傅带徒的积极性直接影响学徒最后的培养质量。不少企业指定的师傅没有企业的师傅培训经历,他们大都按自己的方式来教学徒,标准不一,培养质量难以得到保障。不少企业没有在分配体系里把员工带徒的工作量纳入到考核范围内,严重影响了企业师傅的带徒积极性。导致企业师傅心理上不认同自己的师傅身份,更不愿意去提高自己的带徒能力与水平,甚至把这个任务当成累赘。

此外企业还存在不能根据学生情况安排合适的岗位、岗位技能培训不足、职业能力培训不够全面和深入等问题。如部分门店对学生使用存在盲目性,在学徒进入岗位后,让其长期从事技术含量低的体力性劳动,影响了学徒的积极性等情况。

四、连锁经营管理专业现代学徒制试点问题的对策

(一)建立有效的校企协调机制,明确校企双方的责任和义务,提高企业在学徒内心的认可度

实施现代学徒制,相关利益主体之间需要不断优化资源配置和利益分配关系。校企双方要建立有效的协调沟通机制和完善的成本分担制度。目前我国现代学徒制在具体的执行层面,

不同学校和企业各有不同的举措，没有统一的标准容易带来一些不规范或者推诿等情况。学校必须和合作企业进行深入沟通，列出具体的经费预算，明确彼此的成本分担，基于共同利益的校企合作才能持久并实现共赢。

连锁经营管理专业学徒与企业的粘性不强，毕业后能继续留在企业就业的比例和其他学徒制培养对象相比比例不高。主要原因应是企业自身吸引力不够。学徒生的双重身份，决定了其在企业期间，不会以正式员工的身份去包容企业，而以旁观者的角度去审视它，更容易发现企业的不足之处。因此，连锁企业应该帮助学徒做好职业规划，让其看到自己在企业的发展空间。通过优秀的企业文化和团队建设，将学徒生融入其中，激发其工作兴趣，通过完善培训体系和标准、积极的师傅队伍建设、严格的过程监控和结果考核等，提高培训质量，采取学费返还或其它奖励措施等，提高企业在学徒生心中的认可度。

（二）构建以学校为核心的家校企三方沟通体系

学校是学生的管理主体，为更好地使学生以良好的心态融入企业，学校应当承担起构建有效的家校企沟通体系的主体责任。在学生进入企业之前，学校应更多地从学生自我认知方面入手，帮助其尽快实现从学生到员工的身份认同，做好吃苦受累和学习提高的思想准备。在学生实习阶段——特别是实习初期，要特别重视学生的思想波动，帮助学生及时调整个人状态，避免学生负面情绪的堆积，使其能快速融入工作。

（三）打造优秀的双导师团队，提高企业师傅带徒弟的积极性

德国、英国等西方发达国家的学徒制体系中对企业师傅有着明确的资质要求和激励及考核机制。连锁经营管理专业教师与企业师傅组建双师团队，互相挂职锻炼对提高学徒制师资力量

有着显著效果。专业教师利用暑期前往企业担任店长助理等岗位锻炼，提高自己的实践水平，学校通过开展对企业师傅教学理念、方法的培训，让企业师傅认识教育教学规律，提高他们的教学和实习指导能力。定期的培训，有利于企业师傅逐渐认同自己的教师身份，融入教师团队，更有利于双师团队整体教学水平的提高。

企业师傅的积极性和能力素质水平是影响学徒培训质量的重要因素。企业制定相应的激励和考核制度，支付师傅津贴，奖励培养优秀学徒的师傅，奖励学徒留任率高的师傅等，并对师傅进行考核，考核结果与职位晋升和年终评优挂钩。这一系列举措的有效开展，有利于提高企业师傅带徒弟的积极性。

参考文献：

[1]张瑶祥,何杨勇.我国职业教育现代学徒制构建中的关键问题分析[J].中国高教研究,2018(7):100-103.

[2]关晶.职业教育现代学徒制的比较与借鉴[M].长沙:湖南师范大学出版社,2016.

[3]赵志群,陈俊兰.我国职业教育学徒制历史、现状与展望[J].中国职业技术教育,2013(18):9-13.

作者简介:高翔(1984.02)男,汉族,江西湖口人,硕士研究生,江西旅游商贸职业学院讲师,主要研究方向为高职教育教学改革。

基金项目:江西省高等学校教学改革研究课题《高职连锁经营管理专业开展现代学徒制人才培养的实践研究——以华润万家学徒制订单班为例》课题编号:JXJG-18-55-8 ;

江西旅游商贸职业学院2017年度校企合作课题《连锁经营管理专业与华润万家开展现代学徒制人才培养的实践研究》研究成果。