

高职院校市场营销专业现代学徒制人才培养模式的研究与实践——以青岛市第四批学徒制试点项目为例

石高超, 张晓华

青岛职业技术学院 商学院, 山东 青岛 266555

DOI: 10.61369/VDE.2025230029

摘 要 : 本文以青岛职业技术学院市场营销专业参与的青岛市第四批现代学徒制试点项目——“家家悦未来工匠班”为案例, 探讨高职院校市场营销专业现代学徒制人才培养模式的构建与实践路径。研究围绕校企“双主体”协同育人机制, 从人才培养方案修订、双导师团队建设、课程体系开发、学业与学徒标准融合等方面展开, 并通过契约化合作、过程共管、师资双向流动等机制保障实施。实践表明, 该模式有效提升了学生的职业素养与岗位技能。同时, 本文结合项目实施过程终于到的困境和问题, 提出相应的对策: 建立长效激励机制、加强学徒制师资队伍建设和推动校企深度融合等对策, 以期为中国现代学徒制的发展提供实践参考与理论支持。

关 键 词 : 现代学徒制; 校企合作; 产教融合; 市场营销; 人才培养模式

Research and Practice of the Modern Apprenticeship Talent Training Model for Marketing Majors in Higher Vocational Colleges——Taking the 4th Batch of Apprenticeship Pilot Projects in Qingdao as an Example

Shi Gaochao, Zhang Xiaohua

School of Business, Qingdao Vocational and Technical College, Qingdao, Shandong 266555

Abstract : This paper takes the fourth batch of modern apprenticeship pilot project in Qingdao, "Jialeju Future Crafts Class", which is participated by the major of marketing of Qingdao Vocational and Technical College, as a case to discuss the construction and practice path of the modern apprenticeship talent training model for the major of marketing in higher vocational colleges. The research revolves around the mechanism of co-education by both school and enterprise, and carries out the revision of talent training scheme, the construction of double-mentor team, the development of curriculum system, the integration of academic and apprenticeship standards and other aspects, guarantees the implementation through contractual cooperation, process co-management, and two-way flow of teachers. Practice shows that the model effectively improves students' professional quality and post skills. the same time, this paper puts forward corresponding strategies according to the difficulties and problems encountered in the project implementation process: establish a long-term incentive mechanism, strengthen the construction of apprenticeship teaching staff, promote the deep integration of school and enterprise, etc., in order to provide practical references and theoretical support for the development of modern apprenticeship with Chinese characteristics.

Keywords : modern apprenticeship system; school-enterprise cooperation; industry-education integration; marketing; talent training mode.

引言

自2012年《国家教育事业第十二个五年规划》提出鼓励有条件的地方和行业开展现代学徒制试点之后^[1], 国务院和教育部陆续发布多个文件推动学徒制的现代学徒制培养体系的构建, 建立学徒制试点探索具有中国特色的高层次学徒制。^[2-5]2022年, 最新修订的《中华人民共和国职业教育法》更是将“国家推行中国特色学徒制”写进法律条文。^[6] 构建中国特色现代学徒制是高职院校校企合作双元育人的重要途径。

目前关于现代学徒制的理论和实践研究虽然取得了一定的成果, 但尚未形成成熟的中国特色现代学徒制人才培养模式和制度框架。中国特色现代学徒制人才培养模式是一项复杂的工程, 还需要进行深入细致的探索, 不断地实践总结。

本文以青岛职业技术学院市场营销专业开展的青岛市第四批学徒制试点项目为例, 针对现代服务业营销人才的培养, 以适应零售业对市场营销专业职业技术人才需求为导向, 研究校企“双主体”协同育人实施现代学徒制人才培养模式的构建, 总结项目实施成果与经验及存在的问题, 提出未来建设的思路和建议。

一、项目的背景与实施

2022年,青岛职业技术学院市场营销专业启动青岛市第四批现代学徒制试点工作,与家家悦集团股份有限公司达成合作,共同组建了家家悦“未来工匠”班。该学徒班项目核心工作主要围绕完善校企“双主体”育人机制、学生实训-实习选拔标准和流程、未来工匠人才培养制度和标准建设、校企共建共享师资队伍、完善课程标准和授课内容五个方面展开。学院面向市场营销专业(连锁经营管理方向)的学生,采取自愿报名、双向选择方式组建了48学生参与的“家家悦未来工匠班”,并签订学徒、学校、企业和家长四方协议,明确学徒在岗位学习的具体岗位、学习内容、权益保障等。

按照教育部《关于开展现代学徒制试点工作的意见》要求“积极推进招生与招工一体化”,“招生即招工、入校即入厂、校企联合培养”,项目针对学生采取“实践学习-技术服务-校内学习-实习-就业”一体化培养,学生(学徒)在此期间同时获得在校学生和企业准员工两种身份。通过校内课堂学习、企业门店轮岗学习成学徒班学生职业精神养成和职业技能能力提升,贯彻落实“业务驱动·项目引领·双创贯通·校企共育”的人才培养模式。

二、校企共育的人才培养模式的构建

(一)修订人才培养方案

青岛职业技术学院与家家悦集团股份有限公司调整市场营销专业(连锁经营管理方向)人才培养方案,制定学徒制特色人才培养方案,培养方向对接山东省新旧动能转换过程中新技术在数字化、智能化的嵌入和复合,面向现代零售业、连锁经营类企业培养具有良好职业道德、敬业精神和创新意识,在商贸流通领域培养具有团队协作、吃苦耐劳等工匠精神,掌握现代营销新零售的新知识、新技术、新方法;熟悉卖场客户管理与服务、商品陈列与展示;能够使用大数据做好客户跟踪与市场推广策划;可胜任商贸流通业连锁经营企业的门店管理(店长/经理)、产品经理、商品陈列管理、大数据分析、大客户运营管理等岗位工作的新零售技术技能型人才。

(二)组建高质量双导师团队

校企双方根据现代学徒制“双导师培养”要求,建立了校企互聘、协同管理、严格考核、双向激励的“双导师”管理机制。企业导师由校企共同考核选拔家家悦门店工作经验丰富、业务能力强、有带徒经验的骨干员工作为学徒班带训师傅,每人指导1-2名学徒(学生)完成企业岗位学习;校内导师选拔教学能力强、教学经验丰富、熟悉学生管理工作的专业骨干教师和优秀辅导员,主要负责学生校内课程学习、技术服务指导、学生企业岗位实践课程跟岗指导、学生学习管理等工作。

(三)开发特色化课程体系

围绕学生专业核心能力探索特色化现代学徒制人才培养模式,强化教学过程的职业能力培养和综合素质提升。充分发挥校

企合作企业主导作用,按照企业对市场营销专业人员的技能和专业素养要求,针对“家家悦未来工匠班”,校企共建《营销管理规划与实施》、《财务分析》、《营销组合策略规划与实施》、《企业营销实践》等专业课程,教学过程与企业生产过程对接;依据岗位提炼典型工作任务和核心职业能力,围绕工作任务开展实践教学;根据工作业绩和工作态度考核定成绩,形成由简单到复杂的循序渐进式学习情境,构成基于现代学徒制的教学课程体系。

三、校企协同育人机制建设

现代学徒制的成功实施,需要激发企业、师傅和学徒三方面的积极性,需要企业积极支持、师傅认真带教和学徒认真学习。基于协同育人理念激发各利益主体的积极性与创造性,充分发挥各主体的资源优势是学徒制实践过程中一项重要内容。

(一)构建契约化合作机制

校企双方签订了具有法律效力的学徒制合作育人协议,明确约定双方的权利、责任和义务。协议中需明确学生的“双重身份”(学生+学徒)、企业需支付的合理报酬、为学徒购买保险、以及双方在培养过程中的具体分工。这也是目前学徒制通常采用的机制措施^[7]。

(二)“过程共管”的教学运行机制

建立学徒制项目管理制度,校企合作共同研制并实施学徒招工制度,实现学徒即招工,实现人才“培用一体”。建立教学运行管理制度,规范学校教师、企业师傅和学徒的管理。建立质量监控及诊改制度,形成常态化监管机制和动态的诊改机制,进行实时和准实时过程性管控。

(三)建立师资双向流动机制

此机制核心在于解决“人”的动力问题,激发校企双方人员参与育人的积极性。校企双导师在学生学徒期间,依据现代学徒制师资管理规定,明确分工、责任和待遇,按照学徒制工作管理规定,各司其职。企业带训师傅根据承担的带训任务和学生岗位学习成效,考核合格后享受代训补贴;学校将校内导师参与学徒课程的教学评教、指导学生开展技术服务的质量、教师参与企业研修工作的考核结果等工作,作为年度工作考核和专业技术职务评聘的重要依据之一。

四、困境与问题

(一)企业效益不明朗,参与热情不高

在中国职业教育的产教融合过程中,存在的普遍问题,企业参与不积极,出现“院校一头热,企业一头冷”现象,如何促成企业的深度参与,是需要破解的重要课题^[8]。现代学徒制需要企业投入大量资源,包括课程开发、资料与耗材、人员工资、管理费用、学徒用工成本等,并承担潜在的生产效率下降和安全隐患风险,学徒的劳动生产价值与企业投入成本之间差距很大。市场营销专业相关就业岗位可选性较强,学生毕业后就业面广、适岗工作机会多,这就会出现学徒学生不在企业就业。这种“培养即流

失”的风险，直接影响了企业的参与热情和积极性。

（二）学校教学成本高，管理难度大

现代学徒制强调“做中学”，学生需要从“学生”角色切换为“准员工”，部分学生无法适应企业严格的规章制度和生产压力，产生挫败感和抵触情绪，不愿主动调试，甚至中途退出。个别学生因人际关系处理不当容易产生心理压力可能出现焦虑、烦躁等心理问题，或因沟通不畅与企业导师、同事发生冲突。此外，学生外出后安全管理给学校带来很大压力和挑战。这些都对学生的管理提出了较高的挑战。

（三）企业导师的投入动力不足

从企业一线人员中业务能力强、能带新人、具备合格的企业导师资质的员工比例很低，他们通常是技术骨干，本身生产任务繁重，额外承担带徒任务，若没有合理的激励机制，其积极性和责任心难以保证，存在个别企业导师指导敷衍了事，学生学不到真本事的现象。

五、解决思路与建议

已有研究普遍认为，成功的校企合作育人机制建设是一个系统工程，需要“契约保障为基、过程共管为体、师资流动为魂、质量监控为纲、实体融合为翼”，通过多机制协同发力，才能最终实现校企双主体育人的深度落地与可持续发展^[9,10]。为此，本研究结合项目实践执行过程中存在的困境，提出以下两点建议。

（一）建立长效稳定的企业投入激励机制

建立长效、稳定的企业投入激励机制，将学徒制从“政府要企业做”转变为“企业自己要做”，将其内化为企业人才发展和创新战略的一部分。要实现这一目标，政府不是简单的扮演短期

资金支持的“出资方”，而是“制度设计者”和“平台搭建者”。长效机制应该是“经济激励为核心，政策激励为引导，服务激励为支撑”的组合拳。

经济激励方面，鼓励企业申报长期的学徒制培育基地，对申报成功的企业给予包括税收抵扣、减免的经济激励政策，企业用于学徒培训的支出可以按一定比例抵扣增值税或企业所得税。改变一次性补贴模式，根据培养年限、考核通过率、留任率等结果进行分阶段、可追溯的补贴。政策激励方面，将积极参与学徒制并成效显著的企业，纳入企业信用体系，在政府采购、招投标、融资信贷等方面给予优先权或加分项，对优秀企业导师和合作企业给予官方表彰。服务与保障激励机制方面，简化管理流程，建立统一的学徒制管理信息平台，为企业提供“一站式”服务，减少行政负担。

（二）多举措建设学徒制师资队伍

企业师傅是连接学校理论与企业实践的桥梁，他们的投入程度直接决定了学徒的培养质量。实施现代学徒制必须建立企业师傅制度，明确师傅的资格、责任、权力、待遇、培训等内容，保证企业师傅队伍的稳定，激发企业师傅的积极性。

六、结语

本研究通过青岛职业技术学院市场营销专业现代学徒制试点项目的实践探索，系统总结了在校企“双主体”协同育人框架下，人才培养模式构建的具体路径与实施策略。项目通过修订人才培养方案、组建双导师团队、开发特色课程体系、构建“学业+学徒”双标融合的育人机制，初步形成了具有现代服务业特色的市场营销人才培养模式，有效提升了学生的综合职业能力与岗位适应性。

参考文献

- [1] 教育部. 教育部关于印发《国家教育事业发展规划第十二个五年规划》的通知[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2012, (28): 24-57.
- [2] 教育部. 教育部关于开展现代学徒制试点工作的意见[J]. 职业技术, 2014, (10): 18-19.
- [3] 国务院. 国务院关于印发国家教育事业发展规划“十三五”规划的通知[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2017, (5): 43-74.
- [4] 国务院印发《国家职业教育改革实施方案》[N]. 人民日报, 2019-02-14(1).
- [5] 中共中央国务院印发深化新时代教育评价改革总体方案[N]. 人民日报, 2020-10-14, (1).
- [6] 中华人民共和国职业教育法[J]. 中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会公报, 2022, (3): 504-512.
- [7] 郭润豪, 姬秀春. 高职院校现代学徒制“双主体协同”管理模式的构建与优化[J]. 现代商贸工业, 2025(23): 111-114.
- [8] 陈洁, 李成军. 企业参与产教融合深度不足的困境与化解——基于成本视角的分析[J]. 宁波职业技术学院学报, 2025, 29(06): 92-98.
- [9] 成军帅, 纪光萌, 王巧敏. 中国特色现代学徒制发展意义、问题与对策[J]. 佳木斯职业学院学报, 2025, 41(04): 125-127.
- [10] 赵莉. A 学院市场营销专业现代学徒制试点项目进度管理研究[D]. 青岛大学, 2018.