

附件 2

《产教深度融合“双群对接、集成培养、团队输出” 工商类专业人才培养模式创新》教学成果总结报告

一、成果的研究缘起与持续改革

成果研究依托于 2012 年山东省人才培养模式创新实验区——“立体化打包式”连锁经营管理人才培养模式创新实验区。为贯彻教育部职业教育“创新产教融合机制，推动职业教育专业设置与产业需求有效对接”指示精神，在 2012 年获批“山东省人才培养模式创新实验区”项目基础上，联合如家、家家悦等 20 家连锁企业（含门店 5000 余家），经 4 年研究、5 年实践，构建实施了基于产教深度融合理念的工商类专业群“双群对接、集成培养、团队输出”人才培养模式。

“双群对接”，是指将连锁经营企业“管理岗位群”分解为“运营管理岗、营销管理岗、人资管理岗、物流管理岗”，学院根据这些岗位建设“工商企业管理专业、市场营销专业、人力资源管理专业、物流管理专业”对接。“集成培养”，是依企业人才订单项目组建学习团队（含运营、营销、人资、采购物流岗位人才），同时，对培养过程、培养内容进行集成，培养学生具连锁岗位技术技能，掌握同一行业特点、文化特质，形成同一行业认知和企业认同。“团队输出”，是将经集成培养的团队，成建制企业就业，经校企

合作延伸培养 (约 1-3 年) , 作为管理团队使用或开办新店 , 减少企业组建团队交易成本、协调成本 , 增加默契 , 提升协同效率。

成果还采用了“三阶段、项目化、导师制”等具体手段落实该模式。“三阶段”实施“2+1+N”培养 , 即 2 年校内学习 , 1 年企业顶岗 , N 年延伸培养 1-3 年。“项目化”以项目驱动人才培养 , 1、2、3 年级分别实施教学、工作、生产项目培养 , 毕业后 N 年实施成长项目培养。“导师制”为每团队配校企各 1 名导师 , 指导其完成全部学习过程。

成果构建了 3 个平台 : 连锁经营实训平台 (含 10 个实训室) 、 连锁经营创新平台 (含 3 个校内研究所、院) 、 网络化资源共享平台 (含 20 家企业及实习实训基地 , 3 家连锁相关社会机构) ; 3 个机构 : 连锁经营管理人才培养方案建设委员会、校企合作基金委员会、校企合作发展理事会 ; 3 套机制 : 建立了校企资源共建共享、师资互聘互培、校企合作评价 ; 以及高水平结构化师资团队 : 来自学院 53 位、来自企业 30 位 , 共 83 位教师 , 学院连锁业“双师”比 82%。

成果深度契合习总书记“深化产教融合、校企合作 , 深入推进育人方式、办学模式”指示精神 , 每年为连锁企业提供准管理团队 40-50 个 , 并提供人才新标准和培训服务 , 团队保有率、晋升率及门店绩效显著高于同行 , 助推了行业发展。成果促进国家首批新文科教改等多项项目立项 , 发表 CSSCI 来源期刊教研论文 6 篇。在山东商业职业学院、济南大学等十

几所院校得到普遍推广。被《大众日报》、《济南时报》等省市媒体报道10余次，反响强烈。

二、成果的研究背景与问题提出

高职高专工商类专业同质化严重，培养模式单一。如何能够将该类专业做到培养与就业“无缝对接”，适应企业需要，是国家教育主管部门和企业长期关注的问题。虽然多年来不少院校进行了大量的改革实验，但是还没有形成具有普遍指导意义的应用型人才培养模式。

1.“四链”衔接不够，教育、人才、产业贯通不足

“教育链”对于“产业链”各环节特色化人才(管理团队)供给不足，对“人才链”人才成长与终身学习供给不足，对“创新链”校企人才协同创新不足。教育链未能与产业链、人才链、创新链有效连接、协同贯通。

2.“专业”彼此游离，与新业态、新模式人才需求脱节

高校各专业间知识、能力体系和培养模式彼此游离不融，缺乏特定行业背景下的融合协同，难以满足新经济、新业态、新模式的人才需求。

3.人才孤立输出，团队协同成本高

高校专业化培养、孤立性人才输出，“只见树木不见森林”。企业团队化人才需求，以及组建人才团队的交易成本、运行协同成本、磨合时间、沟通效率等被忽视。

三、成果的核心观点

1.“双群对接”解决“四链”贯通问题

“专业群”与连锁经营企业门店“岗位群”，在知识、能力、培养目标与方案、课程与实践教学、评价等方面全方位对接，以校企深度融合打造基于“校企命运共同体”平台的人才培养和成长环境，以“教育链”为抓手，实现“四链”衔接与协同。

(1) 依据连锁经营企业职业岗位群的人才需求制定工商类人才培养目标与规格。将工商类专业的人才培养目标为培养高素质“应用型”连锁经营管理人才，即培养具备先进连锁经营理念和扎实的管理理论功底，掌握连锁经营职能管理方法和知识的企业储备经理。毕业生在 3-5 年内完成职能部门基层工作人员→业务主管→总部或分店职能经理。

(2) 依据连锁经营企业职业岗位群所需人才培养目标制定课程体系。工商类专业中每个专业针对其在连锁企业的职能岗位需求，调整了人才培养目标和培养规格，重新构建了实现培养目标和规格的课程体系。课程体系由“通识课程+平台课程+专业课程+特色课程”四大模块组成。

(3) 依据连锁经营职业岗位群所需人才培养目标设计的实践教学体系。为适应社会发展对连锁经营管理人才知识、素质和能力结构的需求，采用任务驱动、项目导向、顶岗实习等学做一体的实践教学模式，将教学过程和企业工作过程紧密结合，按照生源特点和岗位需求，以培养学生的

实践能力、岗位适应能力和创新意识为主线，系统设计实践教学体系。

(4) 依据连锁经营职业岗位群人才培养目标制定**素质教育体系**。素质教育体系主要由思想政治素质教育、身心素质教育、人文素质教育、职业素质教育和创新(创业)素质教育5个模块构成。

(5) 构建实践能力导向的**学业考核与评价体系**。该项目以实践能力培养为导向改革考试方法，注重学习过程的考查和学生能力的评价。通过过程考核与结业考核相结合、理论考试与实践能力考核相结合、校内导师考核与校外导师评价相结合，构建评价主体多元化、评价方式多样化、有利于培养学生创新精神和实践能力的学业考核与评价体系。

2.“集成培养”解决专业游离，人才供需脱节问题

集成培养包括对象集成培养、过程集成培养、内容集成培养。

(1) **对象集成培养**。将大一学生按照企业订单组建学习团队班，每班含3-5个学习团队，同一学习团队的学生集成为一个整体，进行统一培养。

(2) **过程集成培养**。将学习分为“2+1+N”三阶段。2年校内教学和工作项目培养、1年企业顶岗(企业付工资、学费、住宿费)完成生产项目培养、毕业后(在企业入职)N年(一般1-3年)完成人才成长项目培养。

(3) **内容集成培养**。将某企业人才团队订单所需要的基本理论、行业特点、企业文化、岗位知识等内容进行统一培养，使团队成员有统一的

行业认知和企业认同。

3.“团队输出”解决团队化人才需求及成长培训问题

针对连锁业态分店扩张团队化人才需求，学生入学即依据企业岗位团队组成学习团队，培养适应连锁业态的高素质技术技能型、高协同度、高效率的人才团队，团队化输出到企业就业；采用“导师制”全程指导学生学习成长，直至校企共同评价其达标成长项目要求。

四、成果的创新之处

1.“团队输出”的人才培养理念与定位

新生入校，既以连锁经营企业分店管理团队为标的，组建学习团队班，每班含 3-5 个团队，团队化学习、培养，团队化输出到企业就业，团队化完成就业后的人才成长项目。紧密对接企业需求，大幅降低了连锁企业扩张中组建分店管理团队的交易成本、团队磨合成本、协同成本和效率提升成本。

2.“2+1+N”三阶段人才培养模式

校企联合实施三阶段人才培养。将学程分为 3 个独立又密切联系的阶段，实施问题导向、项目驱动的人才培养，**第 1 阶段**完成 2 年年校内教学项目（依据专业课程体系）和工作项目（依据工作岗位职责体系）培养；**第 2 阶段**，1 年企业顶岗实习，完成企业生产项目（基于企业生产情境，

体现岗位协同)培养;第3阶段,毕业后N年,完成人才成长项目(基于团队晋级、提升,体现团队成长、裂变)培养,直至校企共同评价其团队达标,结束本轮次人才培养。

体现了“校企命运共同体”理念,贯彻了终身学习理念,给予人才团队的终身学习一个良好的开端,体现了人才培养模式的创新。

3.形成了多个“集成培养”的体系、系统

培养对象集成,形成学习团队班,每班含3-5个团队,学生走班学习专业课,团队化完成项目学习,团队统一培养,这是学生学习组织的创新。

培养过程集成,形成针对连锁行业的“2+1+N”三阶段项目驱动培养流程,这是培养过程的创新。

培养内容集成,形成1个对标连锁经营教学内容体系,包含通识教育内容、专业教育内容和以项目为中心的多专业混合教育内容;3个服务培养内容的平台,包含连锁经营实训平台、连锁经营创新平台、网络化资源共享平台;3个保障培养内容的体制(连锁经营管理人才培养方案建设委员会,校企合作基金委员会,校企合作发展理事会);3个保障培养实施的机制(校企资源共享共建机制,师资互聘互配机制,校企合作评价机制)。

四、成果推广应用范围

本成果自形成以来,在山东女子学院工商管理学院、会计学院、旅游

管理学院 3 个院系应用，同时受到兄弟院校广泛关注，济南大学、山东工商学院、山东管理学院、山东协和学院等一批国内外高校来我院进行考察交流，并在其学校进行推广应用，受益教师 470 人，受益学生 15900 人。

高等院校连锁经营管理人才创新培养系列教材 2014 年由北京师范大学出版社出版，主要销往北京、上海、吉林、四川、山东、湖北等省份和地区，累计销量五万余册，使用效果良好，具有良好的社会效益。

五、成果推广应用效果

1. 学生受益、企业欢迎

该模式帮助学生实现了知识、技能的高效统一，不仅解决了学生的就业问题，而且解决了学生未来职业发展的的问题，提升了学生的发展潜质，学生在一系列技能竞赛中获奖，表现出较高的竞技水平。学院每年至少向连锁企业成功输出 40-50 个管理团队，根据学生毕业后两年、四年和六年的持续跟踪调查数据显示，团队流失率低于其他院校毕业生 3 个百分点，低于社会招聘 5 个百分点；团队晋升率明显高于其他院校毕业生及社招。管理团队的门店绩效整体高于其他门店 20%以上，具有显著差异性。学校被合作企业分别授予“战略合作单位”“最佳合作院校”“最佳实训生源基地”，获济南市“市校融合发展战略工程”。

2.成果丰富、效果显著

总成果获中国连锁经营协会校企合作优秀案例二等奖和校级教学成果特等奖，各项子成果分获国家教学成果二等奖 1 项、省教学成果一等奖 1 项、省教学成果二等奖 1 项、省教育科学研究优秀成果奖 5 项，省企业培训与职工教育成果奖 3 项；出版系列教材 6 部、教研论文集 1 部，在《中国高等教育》等 CSSCI 来源期刊发表教研论文 6 篇，获山东省高等学校人文社会科学优秀成果奖；专业群获批山东省高水平应用型培育立项建设专业群，教师团队获批山东省高校黄大年式教师团队，取得了山东省教学名师、国务院津贴专家、省五一劳动奖章等荣誉。本成果促进了国家首批新文科教改项目立项 1 项，省级教学改革重点项目立项 2 项，省级教学改革一般项目立项 4 项，教育部协同育人项目 12 项，全国商科教育重点课题 8 项，山东省教育科学研究课题 5 项。

3.助推产业、快速发展

承担中国连锁经营协会课题 11 项，协助制定零售门店店长标准，编写了行业培训教材《零售数字化营销》，为连锁企业培训管理团队已有 2100 人次。负责人张可成教授就本成果在中国连锁经营协会校企合作委

员会主任会议（每年 2 次）、中国连锁经营协会年会（每年 1 次）、中国连锁经营协会人力资源高峰论坛（每年 1 次）等会议上多次作专题报告，对连锁企业人才战略产生了深远影响。

中国连锁经营协会认为“该人才培养模式解决了行业和企业的需求，培养的毕业生广泛分布在如家集团、家家悦等大型连锁企业，其中 80% 以上担任各级管理干部，为高校人才培养提供了很好的借鉴。”

4.示范辐射，推广交流

成果完成以来，积极推广到兄弟院校的专科层次人才培养，成效显著，获得了同行学校及教育科研机构的一致好评。包括山东省教育科学研究院，山东女子学院会计学院、旅游学院等，济南大学商学院，山东工商学院金融学院、统计学院，山东管理学院会计学院、经贸学院，山东协和学院经济管理学院等，受益教师 470 人，受益学生 15900 人。同时部分师生也被交流到英国爱丁堡龙比亚大学、西班牙阿尔卡拉大学、马来西亚思特雅大学等，产生了一定的国际影响。该成果还受到教育部教育发展研究中心高教室主任马陆亭教授，山东农业大学原校长助理、教务处长王汉忠教授等专家学者的肯定。

5.媒体聚焦，反响强烈

大众日报以《打造女性人才培养“生态链”——山东女子学院创新培养模式形成鲜明特色》进行报道，认为该成果助推学生就业，成效良好。济南时报以《先考察用人单位再实习》为题报道了专业实习改革。相关成果新闻也多次见诸山东省教育厅网站。