



金拱门（成都）有限公司  
参与高等职业教育人才培养年度报告  
（2022）

乐山职业技术学院  
2021年11月





## 目 录

一、企业概况及合作优势.....	- 1 -
二、实施过程.....	- 1 -
1. 三方共通，实施“全过程、多元化”的学徒管理.....	- 2 -
2. 标准对接，岗位进阶，实施“三对接”的课程改革.....	- 3 -
3. 行动导向，实施“一课多师、四化五度、多课联动”的精准培养.....	- 4 -
4. 融通使用，实施校企“互聘互兼”的双导师管理.....	- 5 -
三、特色创新.....	- 5 -
1. 企业主体、岗位主导.....	- 5 -
2. 精准培养、德技双修.....	- 6 -
四、取得成效.....	- 6 -
1. 专业目标定位更加精准.....	- 6 -
2. 学生职业能力显著提升.....	- 6 -
3. 双师队伍建设成效凸显.....	- 6 -
五、主要存在问题及对策.....	- 7 -
1. 企业参与办学激励政策还有待进一步加强.....	- 7 -
2. 企业兼职教师参与学校教学是适应性还有待进一步提升.....	- 7 -
3. 企业参与人才培养还需要进一步深化.....	- 7 -



## 一、企业概况及合作优势

麦当劳是全球知名的餐饮品牌，超过 38,000 家餐厅遍及全球 100 多个国家和地区。麦当劳 1990 年进入中国内地市场。目前，中国是麦当劳全球第二大市场、美国以外全球最大的特许经营市场，以及全球发展最快的市场。2017 年 7 月，麦当劳与中信股份、中信资本、凯雷达成战略合作，共同运营和管理麦当劳在中国内地和香港的业务。截至 2019 年 1 月，中国内地有超过 3,100 家麦当劳餐厅，员工人数超过 17 万。2018 年，麦当劳中国服务顾客超过 13 亿人次。截止。到目前，价值超过 1293 亿美金。2020 年 BRANDZ 排名第九位。

麦当劳中国致力于让每位顾客轻松地享受自在美味的时刻，为中国消费者提供美味、安心、高品质的汉堡、小食、甜品等各类美食，并且持续进行业务创新，包括甜品站（1994 年）、McCafé（2001 年）、24 小时营业餐厅（2005 年）、得来速汽车餐厅（2005 年）、麦乐送送餐服务（2007 年）、未来餐厅（2016）。在业务高速发展的同时，麦当劳中国致力于实现可持续发展，通过“我们的一小步，世界的一大步”计划，持续推进“绿色包装”和“绿色餐厅”等行动。麦当劳中国还通过“麦当劳叔叔之家”公益项目积极回馈社会。

麦当劳持续在中国进行业务创新，提供“随时随地随心，我就喜欢”的体验。麦当劳中国相继推出甜品站（1994 年）、McCafe（2001 年）、24 小时营业餐厅（2005 年）、得来速汽车餐厅（2005 年）、麦乐送送餐服务（2007 年）。目前，麦当劳正在全面推进“未来餐厅”体验升级，整合自助点餐系统、美味特调、无现金支付、送餐到桌等元素，为顾客提供数字化、个性化和人性化的产品与服务。

## 二、实施过程

乐山职业技术学院紧扣高职工商企业管理专业高素质技术技能人才培养，与四川金拱门食品有限公司开展深度合作，校企深度合作实施现代学



徒制试点。经过6年理论与实践探索，构建出“能力本位、标准对接，岗位进阶、三方共育”的工学结合育人模式。以“德技双馨”为抓手，育人育才同步；以“标准对接”为手段，实施课程改革；以“岗位进阶”为目标，分阶段分岗位精准培养人才。目前已有现代学徒制班学员100余人，首届毕业学徒中毕业即有4人已成长为人力资源经理，100%晋升到值班经理，较好地满足了学生更高质量就业需求。

### 1. 三方共通，实施“全过程、多元化”的学徒管理

将“麦苗班”学生成长过程分为“出苗期、拔节期、成熟期”，学校、企业、家庭三方共同参与学生培养。一是形成三方共育机制。充分发挥家庭在学生就业观、职业发展方面的协同育人作用，通过学校家长会、企业恳谈会、毕业典礼等建立家长对企业和岗位的认同，通过邀请家长参加“开学第一课”、学生技能大赛、拜师仪式等活动，全过程见证学徒的成长，进而形成三方共育的长效机制。二是形成三方共通的常态化管理。学徒在学习和实践期间受校企的双重管理外，家庭也参与学徒在线学习的监督。三是形成三方共同参与的评价方式。校企利用教学平台和企业平台控制教学过程，监测学生学习行为，完成数据性考核评价。学校、企业和家庭共同完成如学生学习态度等指标的相关评价。学校、企业和家长三方协同，改变了以往学校、企业考核标准“两张皮”、家长“0参与”的情况。遵循“以学生为中心，多主体、全过程，持续改进”的基本理念，有效利用评价结果，促学生成长成才。



家长、教师共同参与学生技能大赛

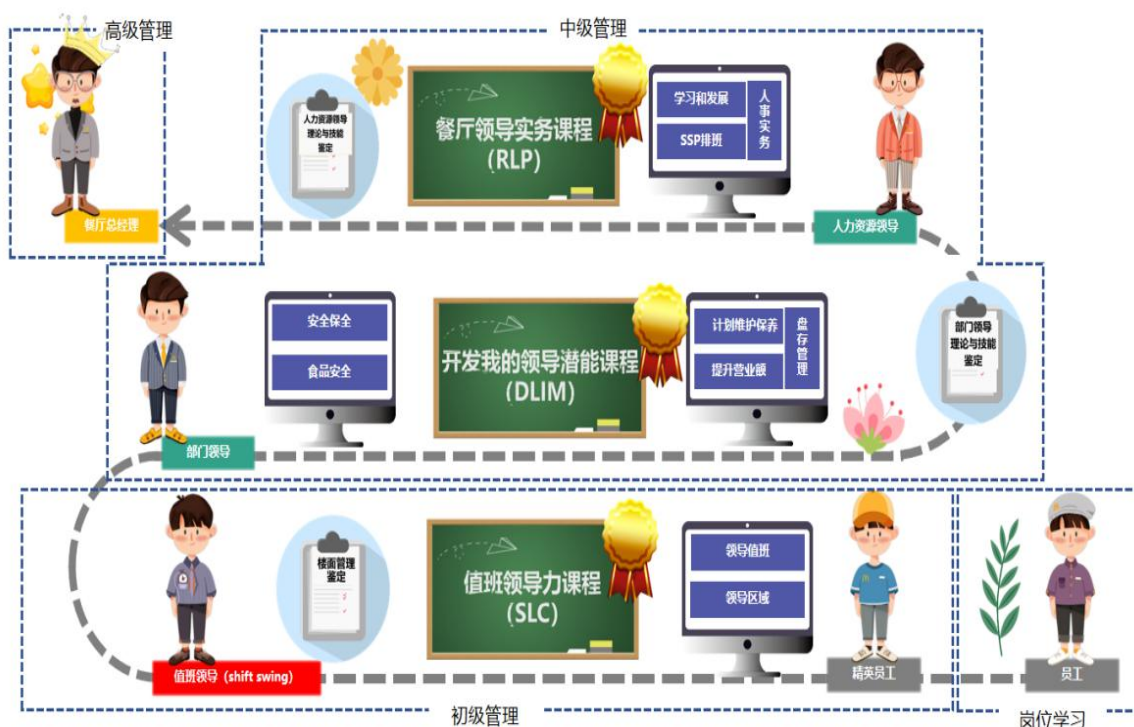


麦苗班学员日常考核



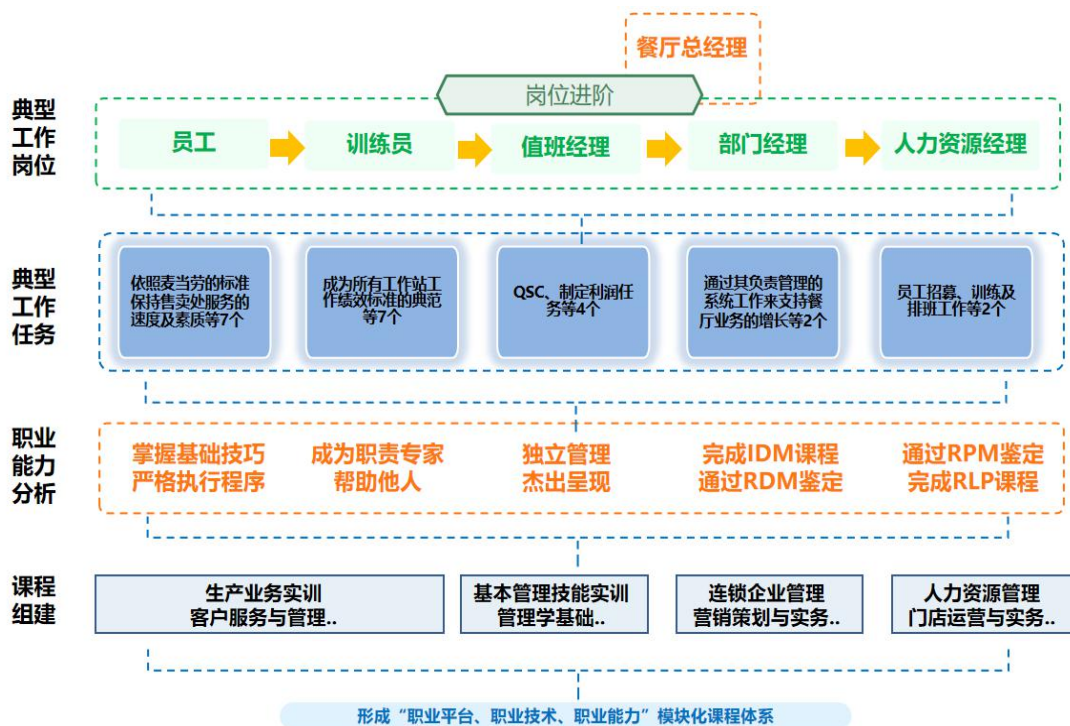
## 2. 标准对接，岗位进阶，实施“三对接”的课程改革

根据企业“员工—训练员—值班经理—区域经理—部门经理—人力资源经理—总经理”的职业岗位发展路径，通过对接岗位标准，优化课程体系，实施以“标准对接、岗位进阶”为核心的课程改革。



学徒岗位发展路径图

按照“典型工作任务—工作领域—学习领域—课程”的路径重构课程体系与课程内容，设置“职业技术、职业平台、专业拓展”课程模块，实现课程体系与职业岗位标准对接，课程内容与职业标准对接；在教学实施中，形成“校企集中授课+网络学习辅导+岗位工作实践+成果总结”的职业能力教学和学习方式，实现教学过程与生产过程标准对接。

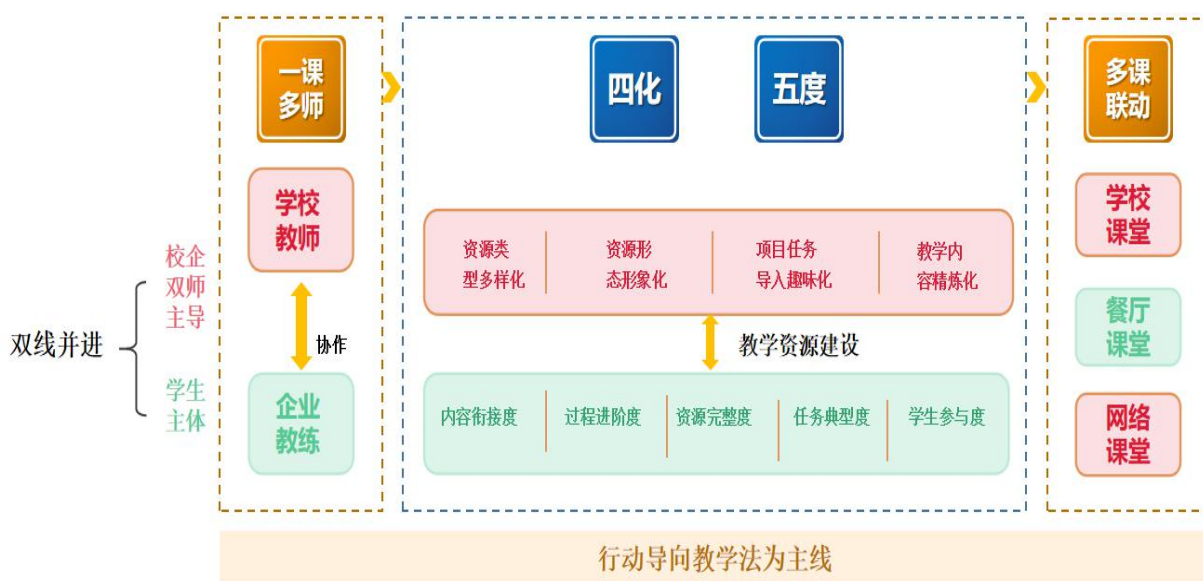


“职业平台、职业技术、职业能力”课程体系构建思路

### 3. 行动导向，实施“一课多师、四化五度、多课联动”的精准培养

以“行动导向教学法”为主线，实施“一课多师（学校教师、企业教练）、四化五度（“四化”即资源类型多样化、资源形态形象化、项目任务导入趣味化、教学内容精炼化，“五度”即内容衔接度、过程进阶度、资源完整度、任务典型度、学生参与度）、多课联动（学校课堂、餐厅课堂、网络课堂）”教学改革，充分利用信息化平台搭建校企教学平台，校内课堂按“任务发布—方案设计—理论总结—优化方案—评价”的流程实施，餐厅课堂按“任务分配—工作实施—工作指导—理论考核—评价”的流程实施，实施精准培养。





“一课多师、四化五度、多课联动”教学方法

#### 4. 融通使用，实施校企“互聘互兼”的双导师管理

校企双方利用合作契机，开展师资互聘互兼、双向培训、融通使用，校企优选校内专业骨干教师及企业技术、管理骨干，形成现代学徒制师资队伍。校企双方共同制定了《导师制管理办法》、《带徒师傅标准》等制度，定期召开导师座谈会，及时解决运行问题，确保教学的顺利开展。企业按照遴选条件，以门店为单位，选拔“训练员——人力资源经理——餐厅总经理”为学徒的“贴身教练——一级教练——二级教练”，精准对接学徒的基础技能、中级岗位和管理岗位的教学和培训。学校优选骨干教师作为麦苗班的任课教师、驻企班主任、导师等开展学徒的日常教学、班级管理、专业导航等。

### 三、特色创新

#### 1. 企业主体、岗位主导

学徒三年培养计划与企业人力资源计划完全对接，专业培养目标与企业岗位完全对接，学徒成长过程与职业岗位发展完全对接，学徒在岗学习、



在岗成才，通过企业主体、岗位主导破解了经管类专业现代学徒制实践缺标准、缺规模、缺资源的难题。

## **2. 精准培养、德技双修**

在教学内容和教学方式上双元共通，三级教练贴身辅导、因材施教，三种路径个性发展、多元成才，职业素养、专业理论与岗位技能进阶发展，做到了精准培养、德技双修。

## **四、取得成效**

### **1. 专业目标定位更加精准**

工商企业管理专业的目标定位为培养高素质、复合型、创新型“店长”，由过去强调适应性的“通才”培养变为着重适用性的“英才”培养，相较于本科和中职的人才培养，行业特色更加鲜明、专业定位更加明确、岗位对接更加精准。

### **2. 学生职业能力显著提升**

学生技能水平显著提升，近年来工商企业管理专业学生获得麦当劳全国岗位技能大赛冠军 2 项，首届麦当劳学徒制班毕业生 4 人毕业即成为人力资源经理，100% 晋升为值班经理，65% 晋升为部门经理，用人单位满意度达 98% 以上。学生创新能力显著提升，参加四川省国际“互联网+”创新创业大赛获得银奖 1 项，铜奖 1 项，参加“创青春”四川省大学生创新创业大赛获创业计划铜奖 2 项，银奖 1 项。

### **3. 双师队伍建设成效凸显**

2 人入选为四川省优秀创新创业导师库人才库首批入库导师，团队双师素质比例达到 100%；校企双导师参加各类教学能力大赛获得省级奖项 12 人次（其中一等奖 4 人次）；建成省级课程思政示范课程 2 门，院级精品资源共享课程 2 门；立项省厅级课题 2 项，市级及院级各类项目和课题 11 项；校企共同编制活页式工作手册 3 本；在国内外重要学术刊物发表 7 篇论文；申请立项专利（教学工具类）1 项。参与本项目的最主要的企业导师获得

2020年麦当劳全球卓越奖（全球120多个国家，一个国家只能提名一个，全球每年仅10个团队可以获奖）。

## 五、主要存在问题及对策

### 1. 企业参与办学激励政策还有待进一步加强

政府促进校企合作办学的激励政策不够，企业参与职业教育的主动思考性不够，更多的事配合学校的相关工作进行，因此参与积极性有待提高，责任意识不明确。

### 2. 企业兼职教师参与学校教学是适应性还有待进一步提升

企业兼职教师由于受到自身工作岗位内容和时间安排的影响，加之并未经过专业的教师教学能力培训，故会存在企业兼职教师无法完全适应学校教学安排的情况，教学课堂掌控能力还有待进一步提升。

### 3. 企业参与人才培养还需要进一步深化

目前，虽然有现代学徒制班在人才培养方面取得了一定的成绩，但是人才培养的深度还有待进一步提升。企业参与人才培养不够深化，还需要和合作企业进一步完善相关制度，不断促进人才的培养，实现校企深度融合，不断提升人才培养质量。



金拱门（成都）有限公司  
参与高等职业教育人才培养年度报告  
（2022）