

浙江金拱门食品有限公司

参与浙江经贸职业技术学院人才培养
质量年度报告
(2024)

现代学徒制助力新零售管理人才发展

二〇二四年十月

目 录

一、企业概况	1
二、企业参与办学总体情况	1
三、企业资源投入	2
(一) 企业全过程参与育人	2
(二) 企业高额资金投入	3
四、企业参与教育教学改革	4
(一) 人才培养方案制定	4
(二) 课程与教材建设	5
(三) 师资培训	6
(四) 实习与实践基地建设	7
(五) 项目合作	7
五、助推企业发展情况	8
(一) 为企业输送合格的高技能人才	8
(二) 破解企业招工难的问题	9
六、问题与展望	10
(一) 打通学徒的成长通道，试行学位学徒制	10
(二) 提高师傅的积极性，完善选拔考核激励机制	10

一、企业概况

麦当劳于 1997 年 9 月正式踏入浙江市场，携手创立了浙江麦当劳餐厅食品有限公司，以 3000 万美元的坚实注册资本金为基石，总投资额高达 5000 万美元，同年岁末，即 1997 年 12 月 27 日，麦当劳在嘉兴这座文化底蕴深厚的城市中绽放首彩，于中山影城盛大开业了其在这片土地上的第一家餐厅，标志着麦当劳品牌影响力的全面辐射。2017 年，麦当劳迎来了发展史上的重要转折点，与中信股份、中信资本及凯雷携手步入战略合作新纪元。同年 11 月 6 日，浙江麦当劳餐厅食品有限公司华丽转身，更名为浙江金拱门食品有限公司，开启了品牌发展的新篇章。截至 2024 年，浙江金拱门已稳健扩展至 500 多家餐厅，构筑了一支近 15,000 多人的精英团队，成为餐饮行业的璀璨明星。展望未来，公司雄心勃勃地规划至 2028 年，餐厅数量将突破千家大关，持续引领行业潮流。

二、企业参与办学总体情况

在快速扩张的征程中，浙江金拱门食品有限公司始终将人才发展视为企业最宝贵的资产与基石，不遗余力地助力青年学生的就业之路，并致力于提升他们的职业成长技能。自 2016 年起，公司加速推进校企合作战略，与各大高校携手共建人才培养的新高地。

2017 年与浙江经贸职业技术学院共同成立“麦苗学院”，通过实施“麦苗计划”进行现代学徒制培养。经过近 7 年多的校企共同探索，麦苗学院的现代学徒制人才培养已形成了卓有成效的模式。培养出了一批高质量的学徒，目前已累计培养 COE.C（人&货&场系统专家顾问 leader）1 名，餐厅总经理 15 人，餐厅管理组 100 余名。成功实现了“营销业务三年不断线”与企业人才职业成长的有机融合；同时依托国家开放大学开展高本衔接，实现课程学分互认，学生毕业后可取得本科文凭，构建了高本衔接的人才培养立交桥，首创“两互两融两衔接”现代学徒制培养模式，构建了学生从“学生—员工—经理人”的快速成长路径。麦苗学院为企业培养一批高素质应用型、技能型营销管理人才，增强了学生就业核心竞争力，并为新商科专业有效开展现代学徒制提供了新的思路。



图 1 麦苗学院第七届开学典礼

三、企业资源投入

在校企合作培养模式下,企业不仅提供物质和人力资源支持,还从人才选拔、培养、管理等方面全程深度参与,确保学生获得全面、稳定的成长和职业素养的提升。

(一) 企业全过程参与育人

1. 招生与选拔制度探索

在新高考改革方案的框架下,企业根据专业生源特点和用人需求,参与麦苗学院现代学徒制学生选拔制度的制定。与学校共同制定招生方案和招生范围,形成以企业准员工标准为导向的选拔和录取方式。考核内容和录取标准围绕学生的综合素质、专业技能和实践潜力展开,确保入选学生符合企业要求,并能够适应“学徒制班”实施的校企联合培养模式。

2. 导师团队配置

企业选派以资深餐厅总经理组成的导师团队，提供“一对一”的成长指导规划，确保每位学徒（“麦苗”）在学习和成长过程中得到全面的支持。导师不仅关注学生在工作场景下的技能成长，还在职业素养、沟通能力等方面进行针对性指导，直至学生成长为独立管理岗位（如餐厅总经理）。

3. 持续跟踪与支持

为确保学徒成长过程的稳定性，导师团队在整个培养周期内保持固定配置，避免导师更换带来的不稳定因素。这种持续性的指导机制使学徒与导师之间建立深厚的信任关系，有利于学习成果的累积和职业习惯的养成。导师团队会定期与学徒进行沟通和反馈，及时调整指导策略，帮助学徒顺利应对成长中的挑战。



图2 校长陈德泉走访金拱门有限公司

（二）企业高额资金投入

1. 培训经费支持

企业提供专项资金用于学徒培养过程中的技能培训和实践活动。该经费覆盖导师费用、培训材料等，确保学徒在学习过程中能够使用到与行业实际接轨的设备和资源。

2. 教学资源建设

为提高课程的实践性和专业性，企业投入资金建设教学资源，包括实训室职业模拟场景等。企业还提供包括培训教材、在线课程平台、数字化教学资源等，增强课程内容的丰富性和适用性。

3. 管理成本与后勤保障

企业投入资金确保学徒在实践基地的管理和后勤保障，涵盖餐饮、交通等各方面需求，确保学徒的工作和学习条件有保障。企业还为学徒提供必要的安全保障，包括购买实习期间的保险、提供劳保用品等，保障学徒的工作安全。

4. 技术支持与系统开发

为对学徒学习成长进行系统化管理，企业投入资金研发学徒成长管理系统，实现导师实时跟踪学徒的学习进度、技能考核、实践成果等。系统化的数据记录与分析有助于学校和企业双方及时调整培养方案，进一步提升育人效果。

四、企业参与教育教学改革

企业在人才培养方案制定、课程与教材建设、师资培训、实习与实践基地建设、项目合作等方面为教育教学改革注入实践资源和行业知识，培养出更符合企业和市场需求的高素质应用型人才，实现学校和企业的双赢。

（一）人才培养方案制定

企业积极参与麦苗学院人才培养方案的制定过程，结合行业用人标准、岗位要求、技能要求等提供意见与建议，确保人才培养方案在知识、技能、素养等方面符合行业的最新发展趋势。同时，企业在制定过程中提出可实施的技能实训模块，使学生在校期间逐步积累实际操作经验，为未来的职业发展打下坚实基础。



图3 校企共同举办学徒制人才培养模式实践研讨会

（二）课程与教材建设

企业深度参与专业《沟通与谈判》《市场调研与数据分析》《客户拓展与维护》《新媒体营销》《视觉营销》等核心课程的设计与教材开发。通过引入企业真实案例、模拟项目及技术工具，确保课程内容与行业需求紧密对接，提升学生的实践能力。同时，企业定期反馈市场需求变化和技术更新信息，以便及时调整教材内容，使课程始终贴合实际需求，帮助学生在毕业后更快适应职场要求。



图 4 企业导师为麦苗授课

（三）师资培训

企业定期组织专业教师进行企业实践和培训，如参观生产过程、参与研发会议、考察市场调研等，让教师深入理解行业的最新技术和市场动态。企业还为教师提供行业技能培训，帮助教师掌握最新的行业工具和方法，提升教学质量和教学创新能力。同时，企业还派遣经验丰富的技术人员或管理人员担任学校的兼职导师或讲师，为教师和学生提供实际指导，带来第一手的行业知识。



图 5 麦苗学院师徒结对仪式

（四）实习与实践基地建设

企业为学生提供课程实训机会，使学生在企业环境中完成实际操作，如数据采集、客户分析、新媒体推广等，提升专业技能和岗位胜任力。企业还与学校合作建立顶岗和毕业实习机制，为学生提供进入职场的机会，帮助他们在真实的工作环境中进一步掌握实践技能，同时帮助企业提前了解学生的专业能力。同时，企业协助学校共同建设实习实训基地，为学生提供更完善的实践条件和支持，确保教学内容与实际操作有机衔接。

（五）项目合作

企业与学校共同推进现代学徒制项目，实施理论与实践并重的教育模式，使学生在企业工作过程中学会解决实际问题。2018年，麦苗学院被列为省级现代学徒制试点，深化了校企合作的力度和广度。2022年，企业与学校开展第二期供需对接就业育人项目，聚焦产学研结合。企业提供真实的项目需求与研发课题，学生通过项目实战积累技能，提升就业能力。



图 6 学生前往金拱门开展企业认知实训

五、助推企业发展情况

（一）为企业输送合格的高技能人才

现代学徒制是校企联合培养人才的模式，通过校企的深度融合，为企业输送合格的高素质应用型人才。麦苗学院的学生从大一开始进入企业，既是学生也是学徒，在师傅的指导下，从大一开始进行岗位实践，经过三年的校企联合培养，大三毕业成长为门店总经理。这样培养出来的学生，无论是职业能力还是职业素养都有较大的提升，企业忠诚度也相对较高。麦苗学院不仅为企业输送了合格的高技能应用型人才，也在一定程度上为企业解决了人才流失的后顾之忧。

自 2017 年合作以来，我校连续 5 年荣获麦当劳现代学徒制项目年度“最佳合作院校奖”。麦苗学院已累积培养了 COE.C1 名，负责 28 家麦当劳门店人&货&场的管理；CGM1 名，负责社区 3 家近 2500W 体量的门店运营管理；15 名餐厅总经理，100 余名管理组，参与门店业务的运营和管理。麦苗学院打造的浙江市场第一个学生餐厅总经理，也形成校企深度合作经验总结案例，并在同类院校一定范围内进行推广，打造餐饮行业学位学徒制培养样板，在麦当劳中国、媒体等进行宣传推广，从而吸引更多的院校共建麦苗学院。



图7 我校连续5年荣获麦当劳现代学徒制项目“最佳合作院校奖”



图8 麦苗高钰毅（左一）参加麦当劳2020中国年会“麦麦全席”获“金饭碗”荣誉
(二) 破解企业招工难的问题

麦苗学院的实施对于企业来说，也在一定程度上破解了企业招工难的问题，减少了企业招聘与培训成本，与学校联合培养也更有针对性。随着麦当劳在中国发展步伐的加快，亟需大量基层管理者，而麦苗学院稳定的学员输入也使企业的用人需求得到缓解。高素质基层管理人才的加入，一定程度上也提升了企业的社会竞争力。

六、问题与展望

（一）打通学徒的成长通道，试行学位学徒制

目前麦苗学院虽然依托企业与国开大学建立了高本衔接的立交桥，但是学生在努力获得餐厅总经理职位后仅可以获得国家开放大学 14 个学分认定，想要获得其本科文凭还需要获得 57 个学分，对于走向工作岗位后的学生而言，难度较大，这导致在现代学徒制试点中，企业好不容易培养的人才转而“专升本”去了，挫伤了企业参与学徒制项目的积极性。

麦苗学院后续可以考虑依托麦当劳与国家开放大学合作，实施“学位学徒制”，构建学位学徒制培养路径，即学生从大一进入麦苗学院，通过 3-4 年培养，以课程互换、学分互认，以及职位晋升的方式取得国家开放大学本科文凭，打通和拓宽技术技能人才培养、成长通道，实现高水平学术、技术和专业技能相互融合的人才培养，增强麦苗学院现代学徒制的吸引力。

（二）提高师傅的积极性，完善选拔考核激励机制

现代学徒制人才培养过程中，师傅扮演着极为重要的角色，尤其在麦苗学院的师带徒的学习过程中许多知识属于默会知识，难以言传，师傅需要因材施教，徒弟也需要细心观察，技能掌握全在“心领神会”之间。麦苗的师傅均为各个餐厅的餐厅总经理，在完成整个餐厅管理的同时还需要额外教授、跟踪麦苗的成长，出现了部分师傅无暇培养麦苗的情况，同时师傅的为人处世、敬业精神、责任意识等很大程度影响着麦苗的工作积极性。

麦苗学院后续考虑与企业一起，从职业发展、组织制度及社交文化等方面制定完善的师傅激励机制，尽可能提升师带徒的积极性。对师傅带徒成果，制定一

套既有总结性评价又有过程性评价的考核体系，并构建淘汰制度；构建完善的师傅培训体系，提升师傅竞争能力；提高师傅带徒弟门槛，制定师傅担任标准。