

An Analysis of the Business Model for the Localization of the Dual System in Vocational Education

Xiangyang Yue

Suzhou Chien-Shiung Institute of Technology, Suzhou, Jiangsu, 215411, China

Abstract

The development and reform of vocational education at the national level are more and more extensive and deeper in recent years in China, as the only higher vocational college in Taicang, Chien-shiung Institute of Technology should serve the economic development and technological progress of the city. On the basis of cultivating qualified technical workers for German enterprises, we have summed up the dual system Localization Vocational Education mode, it centered on “the construction of cross enterprise training center”. This paper uses the tool of “business model canvas” in business management to further analyze the business model of “cross-enterprise training center”, so as to sort out the rules and promotion experience that can be used to be guided in the localization of dual system.

Keywords

vocational education; the dual system; cross-enterprise training center; business model canvas; customer pain points

职业教育双元制本土化的商业模式分析

岳向阳

苏州健雄职业技术学院，中国·江苏·苏州 215411

摘要

近年来，中国在国家层面对于职业教育的发展与改革越来越广泛与深入。作为太仓唯一的一所高职院校，苏州健雄职业技术学院服务于中国江苏省苏州太仓市的经济发展与技术进步。我们在十多年为德资企业双元培养合格技术工人的基础上，总结提炼出以“跨企业培训中心建设”为核心的双元制本土化职业教育模式。本文使用工商管理中“商业模式画布”工具进一步分析“跨企业培训中心”的商业模型，从而整理出双元制本土化可借鉴的规律与推广经验。

关键词

职业教育；双元制；跨企业培训中心；商业模式画布；客户痛点

1 引言

随着中国社会及技术的不断进步，职业教育发展出现了新的趋势。2019年1月24日，中国国务院针对职业教育的发展专门出台了“国发^{[2019]4号}”文件，其中第三条（促进产教融合校企“双元”育人）第九项“借鉴‘双元制’等模式，总结现代学徒制和企业新型学徒制试点经验，校企共同研究制定人才培养方案，及时将新技术、新工艺、新规范纳入教学标准和教学内容，强化学生实习实训。”^[1]从而以中国国务院指导性文件的形式为职业教育发展奠定了国家层面的政策基础。

2007年，苏州健雄职业技术学院（CSI）联合AHK上海代表处、太仓市政府及部分德资企业联合成立了“AHK-健雄中德培训中心”，并逐渐形成了“定岗双元、三站互动、4-6轮换”的双元制本土化技术技能型职业人才培养理念。经过

十余年的发展后，AHK上海、太仓市政府、苏州健雄职业技术学院、部分德资企业四方于2016年初联合成立了“德国双元制职业教育联盟及示范推广基地”，不断完善了双元制本土化人才培养模式体系的构建：以跨企业职业培训中心（BBZ）建设为核心要素，职业院校与德资企业合作培养企业需要的合格技术人才。^[2]到目前为止，双元制职业教育本土化模式已形成了跨企业联合培训利益共同体，真正形成了职业教育服务地方经济、技术发展的良好局面。

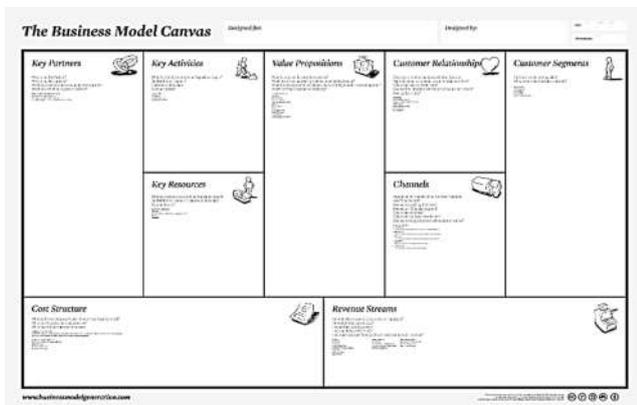
为了适应中国现代职业教育发展潮流，积极落实现代学徒制职业教育改革，并配合德国商会AHK上海代表处在区域内示范推广双元制本土化职教模式，笔者运用工商管理中广泛使用的“商业模式画布”工具分析跨企业培训中心的价值模式，从商业管理的角度分析双元制本土化职业教育示范推

广的价值要素。

2 商业模式画布

“商业模式画布”（BMC）目前是工商管理中革命性的分析工具，它以视觉化的展现方式整理商业思路，用一张图表达商业模式。通过商业模式画布可以找到商业活动中的核心价值，健全商业运营模式，也可以发现现有商业模式的漏洞和误区，还可以清晰地展示商业模式中的价值流转方向等。

使用商业模式画布，可用标准商业要素来分析商业模式，发现商业运作的规律，从而得到操作指导。画布是由9个方格组成的一个图表，如下图所示：



笔者根据图中相应提示信息分析二元制本土化职业教育模式中“跨企业培训中心”商业化行为的具体内容：

合作伙伴：跨企业培训中心的合作伙伴包括市政府、AHK 上海、行业协会、德资及其他资本企业、职业教育研究与咨询机构、科研院所、产教融合中的职业院校等；

关键业务：在各合作伙伴的支持与共同参与下，跨企业培训中心日常开展如现代学徒招聘与管理、培训标准与计划制定、培训实施与过程控制、培训质量控制及考核与认证等关键业务；

核心资源：在政、行、企、校多方合作模式下，跨企业培训中心拥有的教育培训核心资源主要包括培训场所、设备及刃量辅具、课程体系、培训方案与计划、培训师资、培训材料等内部资源，及企业的培训岗位资源、职业院校的教育教学资源、地方政府的政策资源、行会的指导监督、技术标准与专家资源等外部资源；

客户群体：跨企业培训中心的目標客户群体可细分为地方政府教育、人力资源等相关部门、用人企业、职业教育研究与咨询企业、科研院所、合作职业院校及学生家长等；

客户关系：以上各方合作客户直接或间接参与跨企业培

训中心及培训项目的建设与管理，企业既是客户，也是跨企业培训中心的投资者与持股者。以跨企业培训中心及企业培训为主导进行市场化运维，按照德国人才培训标准严格实施培训与质量认证，才能保证真正满足社会发展与企业技术进步需要的技术技能型职业人才培养；

渠道通道：跨企业培训中心的业务渠道主要是通过学徒的招聘与管理、学徒在跨企业培训中心培训和企业岗位实习及聘用与入职等方面，最终培训的学徒要能过第三方（IHK 或 AHK 上海代表处）的考核认证，培训质量考核合格取得职业资格证书方能在企业正式入职；

价值主张：跨企业培训中心的价值主张一方面要满足企业对合格技术人才的招聘需求，另一方面要解决职业院校教育教学改革与人才培养质量发展的需要，真正实现职业院校教育教学、跨企业培训中心技能培训与企业岗位培训及就业的无缝对接。此外，培训中心还为参加培训的学徒及企业在职技术人员提供了广泛的专业技能及职业行为能力的培训，使其职业能力得到稳定的提升；

收入来源：跨企业培训中心的经费主要包括政府项目经费、职业院校教育教学经费、企业投资、社会捐赠等相关收入；

成本结构：跨企业培训中心运营过程中成本有培训中心员工工资，培训过程中的工、量、刃、辅具及培训耗材与培训设备维修费用，新设备投资及员工办公费、差旅费、学徒认证费、各项文化与业务推广活动及其他运营开支。

3 跨企业培训中心的商业价值分析

从以上分析可知，接受培训并顺利毕业的学徒是整个培训过程的合格“产品”，是所有相关活动的价值所在，AHK—CSI 中德培训中心十多年来的运行也体现了其商业价值，具体商业数据可参考相关网络资源。聘用学徒的企业是整个过程的终端客户，它支付相应的培训费用及员工薪金来使用学徒，为企业创造效益。

笔者运用商业模式画布工具进一步分析“客户收益”，“客户工作”以及“客户痛点”三个方面的因素。

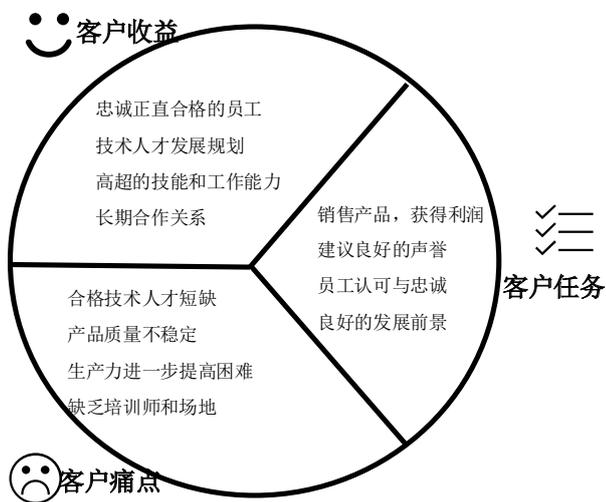
(1) 客户收益。十多年来，本地德资、其他外资企业及市民族企业从跨企业培训中心录取聘用了近 3000 名符合德国培训质量的合格员工，从而保证了企业产品质量，为企业赢得了良好的声誉。企业在接受高质量职业学徒的同时，还与跨企业培训中心一起根据每位学徒生的特点共同为每位学徒

制定完整的职业培养和发展计划,为学徒生在企业内快速成长提供了保障。

(2) 客户任务。作为跨企业培训中心的客户,用人企业通过培训合格员工在岗位的工作,通过销售产品来获得利益,还在当地获得良好的口碑,建立优秀的品牌形象,扩大企业的社会影响力,对社会责任做一定的担当,为企业可持续发展打好基础。

(3) 客户痛点。企业的痛点主要在于,技能技术型劳动力的缺口还很大,并造成生产力低下、生产的产品质量不稳定等直接的不良影响。企业中还缺乏合格的培训师、培训场地等。

总之,利用商业画布模型中的客户分析结果可如下图所示。



企业在二元制本土化职业教育中并非唯一的客户,学生的家庭也是收益客户之一,通过二元教育培训,让子女获得了一份收入稳定的工作,掌握了一门可靠的技术,这是所有父母的心愿。

4 结论

跨企业培训中心的建设及运营、管理应瞄准解决客户的痛点,培养的人才在完成客户任务的过程中为客户创造最大化收益。从而彰显二元制本土化学徒培养的价值主张,从技术人才层面保证了客户的可持续绿色发展。

为达到以上目标,还需要进行培训课程体系改革及培训资源建设,需要将德国二元制职业教育培训条例、大纲等法律性文件进行调整、细化和本土化移植。德国标准性培训内容考核方式与考试题的引入,使企业参与职业能力培训的部分可以在一定程度上避免培训盲目及教育理论的缺乏,并

且节省资源和时间;同时跨企业培训中心参考德国二元制职业教育企业培训条例和教学大纲等国家标准而与企业共同制定专业教学标准,使跨企业培训中心、培训企业和职业学校对于学生的知识与技能等职业能力的培养与教学有了较为清晰的体系化培训理念,从而减少了产教融合、校企合作联合职业培训中沟通上可能存在的误解和摩擦,可避免专业知识与技能及职业行为能力培养不统一的问题;此外,跨企业培训中心的商业价值还在于部分地代替企业完成其对学徒工的基础能力培训任务,因而在客观上能够保证学徒在进入企业岗位前已培训具备了上岗能力,从而保障了学徒参与培训与能力培养提升及岗位就业的权益。^[1]

总之,通过使用商业模式画布工具分析跨企业培训中心的商业模式,既可以证明二元制本土化职业教育是目前政府、行业、企业、职业院校多方共同的需要,也可以通过跨企业培训中心的建设,满足各方客户的需要,确保国家职业教育人才的培养与输出。二元制本土化职业教育模式通过在区域内应用测试证明是成功的、可行的。

5 展望

使用商业模式画布分析二元制本土化职业教育的商业模式是一种新的尝试,可以通过商业管理类的分析手段与工具进行职业教育改革与发展过程中关键因素的分析与整理,从而更方便找到解决改革中困难与方法。

跨企业培训中心作为现代学徒制高等职业教育培训中产教融合、校企合作极其重要的中间环节,也可发挥培训与认证的功能,符合教育部提倡的“1+X”证书制度的要求,为学徒及企业员工提供“X”证书服务。从而进一步扩大跨企业培训中心在二元制本土化为企业服务的范围,为企业合格员工的职业生涯规划做积极的补充。

参考文献

- [1] 国发[2019]4号,国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知,发布时间:2019-02-13.
- [2] 邓晓斌.中德现代学徒制比较研究.现代商贸工业,2016,33.
- [3] Felix Wenzelman, F. Schoenfeld, Gudrun, et al. Betriebliche Berufsausbildung: Eine lohnende Investition für die Betriebe. Ergebnisse der BIBB-Kosten- und Nutzererhebung 2007. BIBB Report, Vol. 8, pp. 1-12. Bonn: 2009. [R].