

职业院校市场营销专业模拟实践教学法研究

刘幸福

(北部湾职业技术学校科研规划科, 广西钦州, 535000)

[摘要] 职业院校市场营销专业模拟实践教学法是解决职业院校市场营销专业校内实践实训难和创新创业教育课程授课效果不佳的有效途径之一。模拟实践教学法有三大亮点: 一是分组方法有新意, 采用创办虚拟公司招聘员工的方式分组。二是在教学过程中有创新, 倡导学生之间互相学习、互相帮助, 并提出了学生参与教学的理论和方法, 主张在教学中充分发挥学生自我教育和自我管理的能力。三是在教学考核评价方面多措并举, 采用组建学生评分小组的方式实现学生自我考核与教师评价的有机结合, 用平时成绩代替考试成绩, 并给出了学分转换办法, 使得新的评分办法可以与传统的百分制无缝衔接。

[关键词] 创新创业; 教育教学; 市场营销; 模拟实践

[中图分类号] G640 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2019)05-0113-06

创新教育与创业教育是职业教育改革的抓手, 其教育目的不是让所有的学生都去创业, 而是使职业院校所有专业都能采用创新创业教育先进的教学理念和方法, 去培养学生的就业能力、从业能力和团队合作精神。良好的创新创业教育可以提高学生的综合素质、社会适应能力和从业能力, 能够使学生走向社会后可持续发展, 这些是教育部要求面向所有学生开设创新创业教育的真正目的。

创业离不开市场, 开拓市场需要创新, 因此职业院校的市场营销专业是一个和创新创业教育联系最紧密的专业^[1]。融入创新创业教育的市场营销专业模拟实践教学法与当今流行的网络模拟、VR仿真等利用现代化手段开展模拟教学的方法不同, 它没有大量运用现代化教学手段, 而是传统朴素的模拟实践教学法。该教学法融合了传统的讲授法、教育游戏、模拟现实、角色扮演、小组学习、任务教学等多种教学法, 并对部分教学法进行了改进, 返璞归真中带有新意, 是一种传统朴素又不失创新的教学法。

一、概述

市场营销专业模拟实践教学法借鉴了模拟公司实践教学法的优点, 在模拟教学中融入创新创业教育。以社会实践为基础, 以应用营销知识体验创新与创业为目的, 让学生成立创业团队、组建仿真模拟公司, 由教师指导, 学生自己策划组织并经营

管理。在模拟公司创立后, 教师将课程内容分解成多个具体的工作任务, 以任务为载体, 将学习过程融入任务中, 学生通过模拟职业岗位角色, 学习实际工作操作程序和做事方法。通过明确任务目标、任务分解、课堂与实践一体化等环节实现学生自主学习。通过该方法, 学生在模拟操作仿真情境中可经历全部业务操作过程, 学生不仅了解和弄清各业务环节之间的联系、扩充专业知识, 还能形成符合现实经济活动要求的行为方式、智力活动方式和职业行为能力, 获得职业技能素质^[2]。

(一)主要创新点

第一, 分组方法有新意, 采用创办虚拟公司招聘员工的方式分组。分组过程是教学过程的重要组成部分, 包含了寻找合伙人、撰写创业计划书、成立虚拟公司、招聘和分工等多项实训任务。

第二, 教学过程有创新, 倡导学生之间互相学习、互相帮助, 并提出了学生参与教学的理论和方法, 主张在教学中充分发挥学生的自我教育和自我管理能力。具体做法是通过在学生中选拔教学助理参与教学与管理, 提升学生的自我教育、自我管理能力。

第三, 在教学考核评价方面多措并举, 采用组建学生评分小组的方式, 实现学生自我考核与教师评价有机结合, 用平时成绩替代考试成绩, 并给出

[收稿日期] 2019-05-08; **[修回日期]** 2019-09-28

[基金项目] 广西教育科学“十三五”规划2017年度立项课题“精准扶贫视野下广西北部湾贫困地区职业教育扶贫模式研究”(2017A027)

[作者简介] 刘幸福(1972—), 男, 辽宁新宾人, 北部湾职业技术学校高级讲师、高级经济师, 广西宏观经济学会会员, 中经咨询研究员、广西分中心主任, 主要研究方向: 人文素养、商业哲学, 联系邮箱: 158766481@qq.com

学分转换办法,使得新的评分办法可以与传统的百分制无缝衔接。

(二)总体框架

创新与创业模拟实践教学的整体框架如图 1

所示。

(三)教学流程

创新与创业教育模拟实践教学流程如图 2 所示。

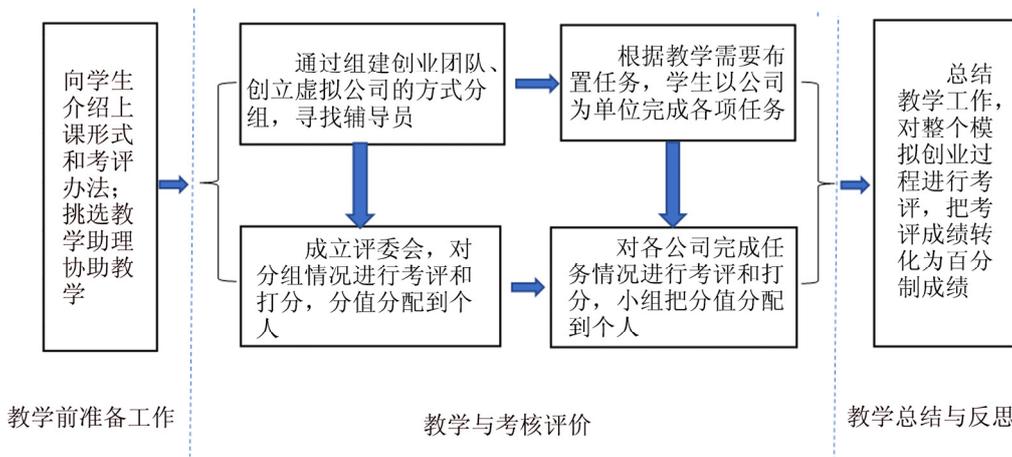


图1 创新创业教育模拟实践教学框架图

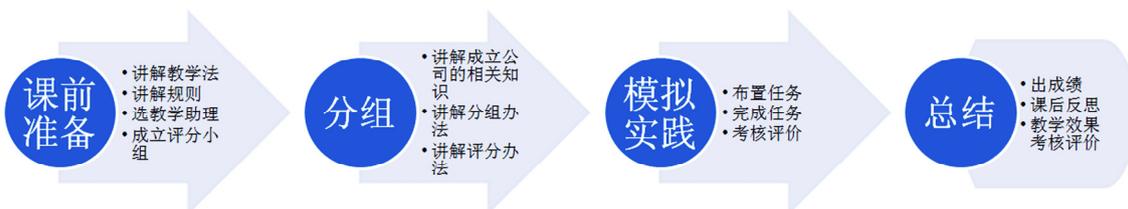


图2 创新创业教育模拟实践教学流程图

(四)实训场地要求

之所以采用模拟实践教学法主要是为了解决难以在真实环境中实践的问题,因此模拟实践教学法对场地和设备的要求不能够太苛刻。模拟实践教学就像传统戏曲一样——一桌二椅大舞台,千变万化演春秋。如果没有实训室,在教室里利用教室的书桌和椅子也可以展开实训。寻找模拟道具和创设模拟环境的过程也是创新过程,是学生发挥想象力的舞台。

有条件的学校可以建设专门的实训室开展模拟教学,那样效果会更好。创新与创业教育模拟实践教学的实训室建设主要是需要一些办公场地和设备:每个虚拟公司分配一到两间办公室,第三方机构有一到两间办公室(如虚拟工商局办公室、虚拟银行办公室等);有几间会议室,用来模拟开会讨论、谈判、几个评委在一起打分等;一些企业办公所需的办公桌椅、电脑、纸笔之类的办公用品。实训室的办公环境不必奢华,能够营造一种是在公司上班的氛围就可以了,第三方工作室有让人去机构办事的感觉就可以了。

二、组织与实施

市场营销专业模拟实践教学的组织与实施是一项复杂的工程,对任课教师要求较高,最好是理论基础扎实且经验丰富的任课教师。在组织与实施创新与创业教育模拟教学的过程中会遇到各种各样的问题,教师要能够灵活应对,有条件的学校可以组织一个小团队来开展创新创业教育模拟实践教学。为了方便任课教师教学,这里详细地向大家介绍具体的组织方法和实施过程,以供大家参考。

(一)课前准备工作

因为大多数的学生可能没有接触过模拟教学,所以上课之前教师要和同学们讲清楚什么是模拟教学,什么是模拟公司教学法,这门课怎么上,并向同学们讲解清楚游戏规则和考评办法。

1. 教学方法介绍

第一,创新与创业教育模拟教学法。创新与创业教育模拟实践教学法是在教师指导下同学们组建创业团队及创立虚拟公司,开展虚拟的企业经营活动的模拟现实教学方法。在学习过程中培养学生

的自学能力、团队合作精神、创新思维等^[3]。在模拟过程中检验学生对知识的掌握程度和运用能力，同时在模拟过程中教师和同学们都可以大胆想象，尝试各种教学方法和学习方法。

第二，游戏规则介绍。课堂上每个学生都是社会人，都是推销员和消费者，要求每个同学都要找到自己的角色并进入角色，例如：有创业者(老板)、员工、银行家、工商管理师，等等。

同学们按照老师的要求自由组合成立若干个虚拟公司，每家模拟公司初始资金 50 万元，银行贷款额度 50 万元。公司必须有财务报表，每一次模拟实训课以现实的 1 个月计算(两个课时按照现实的一个月计算)，公司每季度上报一次财务报表。假设每周上两次课、每次课两个课时，每学期上 18 周课，刚好可以模拟 36 个月(3 年)。如果是每周上一次课、每次两个课时，则可以一个课时按现实中的一个半月计算，这样 18 周也可以模拟 3 年的情况。

课堂上允许学生自由交谈、自由走动，同一公司(小组)的同学可以坐在一起交流。有实训条件的学校可以为每家公司(小组)提供一间办公室和一套会议桌椅。

2. 选拔教学助理

在创新与创业教育模拟教学中需要两到三名教学助理，他们除了要协助老师做上课记录、统计数据、协助管理外，还要扮演模拟公司以外的角色。例如在同学们设立公司时，他们扮演工商局局长或办事员；在模拟公司贷款时，他们又扮演银行经理等；他们需要扮演在模拟教学过程中可能出现的各类第三方机构人员。

教学助理的选择至关重要，他们在整个教学过程中扮演着非常重要的角色。通常是在自愿的基础上采用选拔和推荐相结合的方式，即以学生自愿、教师选拔和学生推荐相结合的方式确定教学助理。

3. 考评方法

考评分为教师点评、小组互评、学生自由点评和评分委员会评分，以评分委员会评分为主。每项任务和每个教学环节结束后都有教师点评、小组互评和学生自由点评的环节，各方点评是为了提高任务完成水平。最后由评分小组对各个小组的完成情况打分，考评小组由教学助理和每个小组派一名代表组成，每个小组的得分由组长以“工资”的形式分配给小组成员。

(二)分组

分组的目的是学习如何寻找合伙人，如何申请注册公司，如何做好创办公司的准备工作等。

1. 寻找合伙人

经过教师动员后有意愿组建团队创办“公司”的同学，在班级内寻找合作伙伴和自己一起建立“公司”。有意愿组队的人越多，说明教师的动员工作做得越好。

同学们原则上三人一小组，也可以两人一组或者一个人自己创业也可以。未能自由组合的学生由老师随机组合成三人一小组，如果最后剩下两个人则这两个人一组，如果最后剩下一个人则分配到其他小组，剩下的这一人优先分到两人小组，原则上不主张一个人单独一组。

假设一个班级有 50 名学生，有两名学生做教学助理，剩下的 48 名学生三人一组刚好可以组成 16 个小组。在上课时教师可以根据情况如班级学生数量和教师的授课风格等确定如何组成创业合伙小组，鼓励学生自己寻找合伙人自由组合；在自由组合不能实现完全分组时，教师需要强制分组，不能出现个别学生不参与分组的情况。

2. 撰写创业计划书

寻找到合伙人后计划创办模拟公司的同学要撰写创业计划书，撰写创业计划书的时间较长，可以用两次课完成，如果每次上课是两个课时，那么这个环节至少需要 4 个课时，并要求课后进行调研。一般是第一次课布置任务，学生思考并讨论，课后去调研，写调研计划，并且写好之后要论证和反复推敲。

各个小组完成创业计划书之后，要派代表上台宣讲和答辩，全班同学提问和论证，教师做最后的点评和总评。最终由评委会对每个创业计划书打分，并决定从所有计划书中筛选出 8 到 10 份，允许成立公司。

这一环节锻炼了学生的演讲能力和应变能力，在论证过程中台上台下的学生会产生激烈的辩论，辩论的过程也是大家相互学习和提高的过程。

3. 确定小组数量

依据各小组创业计划书的排名，结合班级实际，最终确定可以创办模拟公司的小组数量，通常确定 8~10 家为宜。例如：是 50 人的班级保留 8 家最合理，8 家公司全班 48 人(2 名教学助理除外)可参与到公司，每家公司平均 6 人。

4. 确定小组指导员

有条件的学校可以给每一个小组配一个指导老师，指导老师可以由任课老师兼任，例如“市场营销基础”的任课老师、“市场调查”的任课老师、“商品知识”的任课老师、“商务礼仪”的任课老

师、“营销策划”的任课老师等。除了任课教师之外，还可以邀请毕业生回校做指导员。

指导员的选择很重要，好的指导员可以在教学中起到极大的作用，他们最好是知识丰富的教师，或者是经验丰富的公司员工(可从企业聘请)。

5. 成立虚拟公司

通过论证的合伙人可以申请注册成立模拟公司，这时候，教学助理就扮演工商局的局长和办事员，他们负责审核是否批准设立公司。这一阶段要求同学们自学公司注册方面的知识，这时候老师的主要工作是让教学助理完全看懂公司设立的流程。同学们成立的模拟公司都要到模拟的工商局注册，公司的法人代表通常由这个小组的组长担任。

在公司注册的过程中需要对各个小组和教学助理打分，合伙人在注册过程中可以到老师那里投诉工商局。工商局应对投诉做出解释，如不能合理解释要扣分，但教师在受理投诉时要慎重。

6. 招聘

合伙创办公司的同学在工商局注册成功后，可以开始招聘员工。那些没有创建公司的同学要应聘到这些公司，成为公司员工，今后的作业和任务都是以公司为单位来完成，每一个公司实际上就是一个学习小组。这时候同学们要学习招聘和应聘的知识，招聘企业要做招聘启事，组织面试，每家公司的人数控制在5~6人为宜。

具体的模拟招聘过程是：公司派人在黑板上写好自己公司的招聘启事，并有专人进行讲解。招聘启事要写清楚招聘岗位的工作职责与薪资待遇等；招聘启事要求行文规范、要素齐全，一目了然。如果有人要应聘，应向公司递交简历，之后公司安排面试，应聘的同学要准备规范的个人简历，要学习面试的礼仪和应聘的技巧，要到公司去应聘，面试成功就加分。这些过程都是公开进行的，要进行考核和打分。

这一过程既锻炼了学生的应聘能力，也让学生早一点了解公司的各个工作岗位的具体要求，以及工作职责和待遇等，为他们毕业后找工作打下坚实的基础。

(三)分工

创建公司的同学完成招聘之后，要健全公司的组织机构，即设立部门、任命员工并进行分工，分工是让学生们真正进入角色，每个同学都有自己的分工并各负其责。其中市场部(或营销部)和财务部是必须要设立的部门。公司要制定各项规章制度，员工岗位职责是必须要有的。

鼓励小组内部建立奖勤罚懒的制度，一是锻炼学生的管理能力，二是避免个别学生滥竽充数不参与实训活动。完善组织架构与管理制度的公司运营与管理的重要环节，模拟公司的学生们要像管理公司员工一样管理组员。

(四)考核评价分组情况

分组完成后进行考核评价，对学生的考核评价就是对学习效果进行阶段性总结。总结要对各小组的成绩进行汇总排名，公布同学的个人成绩，并要求各小组做财务报表与总结。同时，各个小组可以提建议和意见，师生共同努力改进教学方法，为下一步教学打好基础。

(五)布置任务

分组工作完成之后，教师就可以顺利地运用项目教学和任务教学法开展教学活动了。老师根据教学需要和实训的要求给小组布置任务，教师希望同学们掌握哪些知识就布置哪些工作和任务让小组集体去完成。实训活动可以延伸到课后，布置一些任务让学生课后完成。布置任务时鼓励学生多途径学习知识，提高学生的自学能力。

任务包括：路演，开业庆典，新人培训(员工培训)，寻找进货渠道或经营产品来源，市场调研与预测，市场环境分析，市场细分和目标市场确定，做企划书，企业运营方案，产品策略，品牌、商标、包装与流通加工，定价策略，广告策划，促销活动，公关策划，渠道策略，营销策划，模拟谈判，模拟销售，消费者购买者行为分析^[4]。

三、学分评定办法

创新与创业教育模拟教学法的考核评价以学生自评为主，学生学业考评由评分委员会负责，评分委员会设组长一名，副组长一名，会员由教学助理和每个小组推荐一人组成，组长和副组长由教学助理担任^[5]。

评委会的职责：在公正、公平、公开的基础上，对每个小组的作业和任务完成情况进行评价和打分，同时也负有指导各小组工作的职能^[6]。

(一)分组得分

1. 设立公司

在分组过程中每位同学的起始分基本是固定的，成功创建公司的发起人得15分，合伙人得12分，应聘的员工得10分。创立公司未成功的发起人扣3分得12分，合伙人扣2分得10分，创立公司未成功的同学应聘到其他公司做员工时不重复加分。

2. 公司破产或合并

虚拟公司破产时发起人扣 10 分, 合伙人扣 7 分, 员工扣 5 分。破产公司员工需要到其他公司应聘, 应聘成功加 8 分。虚拟公司并购其他公司获得 30 分, 这 30 分是小组得分, 由组长按照员工贡献大小分配给员工。被并购的公司不加分也不减分。

3. 员工跳槽或被辞退

员工从虚拟公司跳槽不扣分也不加分, 员工被辞退是否扣分由虚拟公司决定, 如扣分不得超过 7 分。被原公司辞退的员工再次就业的时候加 5 分, 在原单位完成任务的得分可以保留。

4. 学分统计

分组得分的统计由教学助理负责: 公司创始人与合伙人的得分在成功注册公司时就由教学助理把成绩登记到成绩册; 员工应聘的情况由模拟公司报给教学助理, 例如某个虚拟公司招聘了 3 名员工, 就要把三名员工的名字报到教学助理处, 教学助理按照评分办法登记学分; 公司员工跳槽、被辞退和再就业也都要到教学助理处登记, 跳槽和辞退由原公司负责到教学助理处登记, 再就业由再次就业的单位到教学助理处登记学分。

(二)任务得分

虚拟公司每完成一项任务都要通过评分委员会评出成绩, 每项任务的分值可以根据难易程度和工作量大小决定。小组得分再由小组组长分配给员工, 例如某项任务该小组得分 50 分, 这 50 分由公司总经理(组长)按照员工的贡献大小分配给员工(学生)。假设这个小组有 5 个人, 小组得分是 50 分, 公司可以给贡献大的同学 15 分到 20 分, 给贡献小的同学 5 分到 10 分, 没贡献的也可以不加分, 总之学分配不能超出小组总得分。个别小组平均分配, 就是小组有 5 个人, 总分 50 分, 组长分给每人 10 分, 平均分配不倡导也不禁止, 自主权在虚拟公司。虚拟公司把小组得分分配给组员后, 要把分配情况报到教学助理处, 教学助理把各个公司报来的数据登记到成绩册。

评分委员会要做到在公正、公平、公开的基础上规范打分, 每位评委都要在评分表上写清楚给的分数和评语, 最后要签名和写上时间。小组的最后得分是几位评委给出分数的平均值, 具体算法如下:

$$\text{小组得分} = \text{评委1给出的成绩} + \text{评委2给出的成绩} + \dots + \text{评委}n\text{给出的成绩} / n \times (1 + \alpha)$$

其中, α 是修正系数, $-5\% \leq \alpha \leq 5\%$, α 由教师

给出。

如果评委总数在 7 位评委以上(含 7 位), 可以去掉一个最高分, 去掉一个最低分, 再求平均值; 评委总数在 7 位评委以下(不包含 7 位)则直接求平均值。得出的平均值再乘以教师给出的修正系数 α , 例如某小组平均分是 50 分, 经合议可以把最终得分确定在 47.5~52.5 分之间, 最后成绩需要所有成员认可并签字确认。

另外, 评分委员会成员中多数学生是由各个小组推荐上来的, 依据评委回避原则, 在对作业(任务)打分时, 来自该小组的评委不对自己组的作业打分, 打分过程实行回避制度也是一种社会教育。

需要注意的问题是: 因为每个小组的成员数量不一样, 如果每项任务的满分相同可能会导致不公平, 例如甲公司只有 5 个人, 乙公司 8 个人, 两家公司同样是得 50 分, 分配到个人则甲公司会多一些, 而乙公司个人得分就会少一些。当每个小组的人数一样或者差距不大时可以忽略人数的差别, 当人数相差较大时要采用机动灵活的总分法或单人成绩法。

机动灵活总分法: 完成同一项任务的不同公司的满分不一样, 假设 5 人公司满分 50 分, 6 人公司给 50~60 分, 7 人公司 60~70 分, 8 人公司给 70~80 分, 9 人公司给 80~90 分, 10 人公司则满分 90~100, 具体给分情况教师要根据实际情况灵活机动处理。

单人成绩法: 每次完成任务满分是单人成绩的上限, 小组依据成员贡献大小给组员打分分值不得超过小组得分上限值。例如: 完成一项任务后不管虚拟公司人数多少都是给 15 分, 每个公司回去后在给员工打分时最优秀的给 15 分, 贡献小的可以给 0~14 分, 这一给分办法的弊端是有一些小组可能会每个人都给 15 分。这时要限定人数, 就是公司分配学分时得 15 分的人数不能超过 10%, 14 分的不超过 20%, 13 分的不超过 30%, 12 分以下不做限制。具体的给分规则还是要教师根据实际情况灵活机动地制定。

(三)业绩分

业绩分主要指个人业绩得分和公司业绩得分, 个人业绩是指在模拟销售环节个人的销售业绩, 公司业绩是指模拟谈判环节得分和公司经营业绩。在模拟销售过程中, 公司业务员每向普通消费者销售一次得 5 分, 与其他虚拟公司签订一份合同得 10 分。

在模拟谈判过程中, 双方谈判流程规范并达成互利合作意向、签订合作协议, 各自得 50 分; 谈判过程规范但没有达成协议或合作意向, 评分小组

根据谈判情况酌情给分^[7]。

公司业绩分是指一个学期后,查看各个虚拟公司财务报表,根据盈利和亏损情况给分,赢利的公司基础分100分(下限),根据盈利多少评分委员会在100分的基础上酌情加分,亏损的公司得分上限是100分,也是根据财务报表酌情给分,虽然亏损但是前景看好的公司可以给100分,严重亏损濒临破产的公司不给分。

(四)学分转换

按照模拟实践教学的学分评定办法,一个学期下来,每个学生都可能得几百分甚至上千分,要把模拟实践课程学生的成绩转换成百分制^[8]。具体做法是以全班最高分为基准,按比例换算成百分制成绩。

$$\text{成绩换算公式: 学生成绩} = \frac{\text{学生实际得分}}{\text{班级最高分}} \times 100 \times (1 + \alpha)$$

其中 α 是修正系数,修正系数范围是: $-10\% \leq \alpha \leq 10\%$,修正系数由教师给出。

具体算法:假设在模拟实践教学全班最高分是1000分,班级内A同学获得了1000分,B同学获得900分,教师依据学生完成任务时担任的角色和发挥的作用等课堂表现情况给出A同学的成绩修正系数为 $\alpha = -3\%$,给出B同学的成绩修正系数 $\alpha = 2\%$,求A同学和B同学的学习成绩。

$$A \text{ 学生成绩} = \frac{1000}{1000} \times 100 \times (1 - 3\%) = 97(\text{分})$$

$$B \text{ 学生成绩} = \frac{900}{1000} \times 100 \times (1 + 2\%) = 91.8(\text{分})$$

对于教学助理和评委的分值确定必须用到修正系数,评委可适当加分,教学助理一般是由教师依据全班得分情况定夺,可以将最高分作为参考,就是用最高分乘以修正系数。

四、考核与评价

完善的考核评价体系是一个好的教学法的重要组成部分,没有考核评价体系的教学法是不完整的^[9]。创新与创业教育模拟教学法的教学考核评价

包含两个方面的内容:一是学业水平的考核评价;二是教学效果的考核评价。前者是考核学生,后者是考核教师。

(一)学生学习效果评价

在创新与创业教育模拟教学法学生学习效果评价体系中突出两个并重,一是教师点评和学生互评并重;二是材料评价和过程评价并重。

(二)教师教学效果考核

教学效果的考核是对教师和教学法的考核,主要从三个方面进行考核:一是学生成绩,二是学生对教学法的考核,三是外部考核。教学效果的考核是为了教学法的持续改进和教师教学能力的持续提高,有了好的教学法还要有优秀的教师才会有好的教育。

教学评价效果的评价内容主要有模拟教学的组织、实施过程的评价和教学效果评价,即采用过程评价和结果评价相结合的评价方式,既考核教学过程如教学的组织 and 实施,又考核结果^[10]。

参考文献:

- [1] 鲍桂莲,冯爱秋,肖章柯,等.对国内高校创新创业教育状况的分析与思考[J].中国电力教育,2011(35):22-23.
- [2] 田英翠.模拟公司实践教学法探讨[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2011(02):75-76.
- [3] 蒋和平.模拟公司教学模式在国际贸易实训教学中的应用[J].中国电力教育,2011(23):127-128.
- [4] 萧浩辉.决策科学辞典[M].北京:人民出版社,1995.
- [5] 刘幸福.市场营销实务[M].成都:四川大学出版社,2014.
- [6] 刘幸福.汽车营销实务[M].成都:四川大学出版社,2015.
- [7] 刘幸福.商务谈判[M].成都:四川大学出版社,2014.
- [8] 刘幸福.现代物流基础[M].北京:中国财富出版社,2015.
- [9] 刘幸福.商道启蒙[M].北京:中国财富出版社,2019.
- [10] 刘幸福.素养抛引[M].北京:中国财富出版社,2019.

[编辑:胡兴华]