



# 高职现代学徒制试点现实路径选择

夏学文

(湖北科技职业学院 高职研究所,湖北 武汉 430073)

**摘要:**现代学徒制作为一种职业技能学习方式、技术技能型人才培养模式和一种重要的职业教育制度,在我国职教界得到进一步的重视。但由于相关政策法律缺失、管理机构缺失、标准体系缺失、行业企业参与度低,依照理想的路径在我国推行现代学徒制是难以实现的。因此,要基于理性分析,深刻把握现代学徒制本质内涵,围绕其本质规律,结合我国国情,探索现实的现代学徒制试点路径,从试点中总结经验,推动国家完善政策制度,形成利益均衡机制,进而促进现代学徒制在我国的发展。

**关键词:**高职院校;现代学徒制;实现路径

中图分类号: G712

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X(2019)06-0010-05

10

武汉职业技术学院学报二〇一九年第十八卷第六期(总第一百零四期)

现代学徒制作为一种职业技能学习方式、一种技术技能型人才培养模式、一种重要的职业教育制度,在我国职教界得到进一步的重视。2014年教育部出台《关于开展现代学徒制试点工作的意见》,开启了在职业院校开展现代学徒制试点工作。迄今,已实施了三批次的试点,共有410所高职院校参与试点,试点工作取得一定成效。但总体而言,存在校企合作生拉硬配、放羊式实习、教学内容非行业通行等问题<sup>[1]</sup>。究其原因,一是国家层面缺乏相应的法规政策的约束和支持;二是由于没有形成有效均衡的利益机制,行业企业参与度低;三是由于没有构建统一规范的现代学徒制相关标准体系;四是学徒的升学发展通道不畅,社会、学生家长等对现代学徒制的认同度有待提高。最终实施试点的结果是高职院校在原有的订单培养的基础上,再深化为企业定制培养(其本质还是订单培养),没有改变培养模式的实质,存在“新瓶装旧酒”现象。当前在宏观上,国家层面要形成足以支撑现代学徒制有序运行的法规政策还有待时日,构建统一的相关标准规范也还有很

长的一段路要走,企业要成为能提供培训岗位且培养一批具有教学能力的师傅也还要一定的时间积累。在如此背景下,高职院校如何开展现代学徒制试点,并取得实质性突破,是一个值得思考的问题。

## 一、现代学徒制实现的应然路径

所谓现代学徒制,是将传统学徒培训方式与现代学校教育相结合的一种“学校与企业合作式的职业教育制度”,是对传统学徒制的发展<sup>[2]</sup>。根据现代学徒制的本质内涵及特征,我们在实施现代学徒制时,理想的路径应该是加强国家层面的顶层设计,制定相应的法规、出台相应的政策、组建相关的组织机构、出台相关的统一规范的标准、建立监督和质量保证机制;激励行业广泛参与,牵头制订培训标准等规范,协调企业行为;企业为主导,深度参与并发挥人才培养培训的主体作用;职业院校积极配合,提供基础理论教育和拓展能力及素质的培养。

### (一)出台相关法律政策

1969年德国联邦政府颁布了《职业教育法》,确

收稿日期:2019-11-20

基金项目:湖北省职业技术教育学会重点课题“高职人才显隐性相结合分类培养的探索与实践”(项目编号:ZJGA201804)。

作者简介:夏学文(1971-),男,湖北武穴人,湖北科技职业学院高职研究所教授,研究方向:职业教育、经济管理。

立了“二元制”的法律地位。2009年英国政府出台了《学徒制、技能、儿童和学习法案》，进一步推动英国现代学徒制改革。1937年美国国会通过了《国家学徒制法》后，1994年又出台《从学校到工作机会法案》，推进现代学徒制的实施。其他国家如瑞士《职业教育法》（2004）、爱尔兰《学徒制法案》（1993）、意大利《学徒制巩固法》（2011）等，都规定了现代学徒制的法律地位，规范相关利益主体间的利益分配机制和责任义务，从法律的角度保障现代学徒制顺利实施。同时，这些国家还出台相应政策，支持现代学徒制的发展。德国、英国和澳大利亚等国家，政府划拨专项经费支持实施现代学徒制；对实施现代学徒制企业减免税收；国家统一给学徒购买劳动保险等。因此，我国要实施现代学徒制，也应出台促进现代学徒制实施的法律和政策，明确学徒法律地位、激励保障企业参与积极性、协调政行企校利益关系，保障我国现代学徒制的健康持续发展。

## （二）组建管理机构

如果将现代学徒制作为一种技能型人才培养战略，那么必须在国家层面组建专门的统一管理和协调管理机构来促进其推进。德国的联邦职业教育研究所、英国的国家学徒制服务署、澳大利亚的国家培训局、美国的劳工部学徒办公室等分别是各国设立的全国性现代学徒制规划和管理机构，同时，在地方相应设计分层管理机构，如德国各州教育与文化事务部、青年学习署、行业技能开发署等机构为地方现代学徒制管理机构<sup>[3]</sup>。美国25个独立州学徒制机构协同管理全国学徒计划，其具体职责：对满足联邦和州标准的学徒制专业进行登记，以保护学徒的安全和福利；向学徒颁发国家承认的职业资格证书；通过市场化和技术协助促进新学徒项目的开发；确保所有专业开展高质量的培训；确保所有专业能培养出有技术和能力的人才<sup>[4]</sup>。由此可见，所有实施现代学徒制的国家都设立了相应的管理机构来统一规划和管理学徒制的运行。因此，我国也应在国家层面设立现代学徒制管理部门，这个部门应该联合人力资源和教育部门来设立，成为一个跨部门的联合组织。各省、地市也相应设立二级、三级管理机构，在国家统一领导下，开展学徒制实施的管理工作。

## （三）制订标准规范

现代学徒制区别于传统学徒制一个重要方面是其具有公共教育属性，是为社会培训能实现岗位迁移且具有发展潜力的技术技能人才，而不仅仅是服务于某一单一企业。为了实现这一目标、保障培养质量，就需要建立统一的权威的企业培训标准和学校教育标准。开展现代学徒制的所有国家，都制订了统一的学徒培训教学标准，这是保障学徒培训质量的根本，也是决定是否是现代学徒制的重要特征。德国

制订了《职业培训条例》和《框架教学计划》，英国制订了《学徒制框架》，瑞士制订有《职业培训条例》，澳大利亚研制有《培训包》<sup>[5]</sup>。这些标准由国家部委级单位组织利益相关方如行业协会、学校、企业、教师等通过特定程序共同（但以行业、企业为主）制订，对学徒应该达到的知识技能水平做出了统一而具体的规定和要求，有的甚至还规定了具体的教育内容和方式，这些要求在全国范围内通常是统一的、强制性的，各教育企业和职业学校在统一框架下再结合实际来实施。我们要实施现代学徒制，也应建立起学徒教育培训教学标准，为在全国范围内，不同行业开展学徒制培养提供实施依据和评价标准，以提高和保证学徒的培养质量。

## （四）充分发挥行业协会作用

在现代学徒制实施中，没有行业组织协调作用的发挥，现代学徒制是难以实现的。在德国深度参与学徒制的手工业协会有58个、工商业协会有82个，另还有20多个农业、医生、律师等行业协会参与。行业协会在政府的统一领导和协调下，制订行业学徒培训标准；对教育培训企业的学徒培训过程和结果进行监督；对学徒培训质量进行考核和评价；组成职业培训委员会，向州政府提供职业教育咨询建议<sup>[6]</sup>。行业协会在现代学徒制中起到规划、协调、监督作用，降低了职业学校与众多企业在联合培养人才过程中的沟通成本，所以我们要充分发挥行业协会作用。

## （五）企校合作培养

企校根据一定的标准联合选择学徒，开展合作培养。在合作培养中，要突出企业的主体地位。因为现代学徒制是基于工作岗位的学习，学徒学习培训的主要场所是在拥有真实工作岗位的企业。企业在现代学徒制中居于主体地位，这是现代学徒制本质特征所决定，离开企业的积极主动参与，也就不成其为现代学徒制度<sup>[7]</sup>。企业要在学徒教育培训教学标准的指导下，在真实的工作环境中设立具有学习功能的培训岗位、明确培训师傅，按培训计划开展职业技能培训，并对学徒进行管理，注重学徒的职业素养养成。学校在学徒教育培训教学标准的指导下，开设相关课程，加强基础理论教育，注重通用的基本技能培养，结合成为合格公民和职业发展需要，培养学生综合素质，以增强学生的职业迁移能力和可持续发展能力。学徒在企校共同培养下，完成学习培训项目，经行业企业学校联合考核评价合格后，即可获得职业资格证书和职业学校毕业证书。

## 二、现代学徒制面临的现实困境

上述现代学徒制实现的理想路径是国家加强顶层设计，自上而下推进的一种方式。由于我国宏观层

面对现代学徒制顶层设计不够，政策层面缺乏具体的有效的支持，行业企业参与度低，再加之许多条件不具备，因此，理想的现代学徒制路径难以实现。

#### （一）法律政策缺失

我国 1996 年颁布实施的《中华人民共和国职业教育法》中，没有涉及现代学徒制的法律条文，其后的相关法律中也没有提及现代学徒制，更没有规范现代学徒制的专项法规，因此可以说，在明确规范现代学徒制的法规方面我国目前还是空白。在政策层面，教育部自 2012 年开始将现代学徒制试点列入年度工作要点；2014 年《国务院关于加强加快发展现代职业教育的决定》中指出：开展校企联合招生、联合培养的现代学徒制试点，完善支持政策，推进校企一体化育人。这是国家层面针对现代学徒制提出的政策导向，但仅此一句导向，如何能协调众多的利益相关者间的利益博弈，没有具体的政策予以明确。随后教育部启动试点工作，发布《关于开展现代学徒制试点工作的意见》（教职成〔2014〕9 号）。这个意见强调了试点的范围、对象、内容、步骤等，但对行业、企业没有足够的约束力，也没有足够的资金和其它方面的支持。从操作层面看，没有建立培养企业的资质标准及认定程序；没有建立培养企业获得资金支持或税收减免的具体制度；没有建立允许高职院校直接从企业在职员工中招生的相关制度；没有建立学徒身份确定的程序和相关待遇保障制度；没有建立校企共同构建和实施学徒培养方案的指导性意见；没有建立学徒学历证书、职业资格证书获取的指导性规定<sup>①</sup>。综上所述，当前我国还没有建立起足够支撑现代学徒制科学有效运行的法律政策体系，现代学徒制推行无法律约束和保障，政策支持力度小且难以落实。

#### （二）管理机构缺失

现代学徒制是一种跨界的人才培养制度，涉及产业、教育、人力资源管理等多个领域，需要在全国建立一个统一管理协调的组织机构，这是众多成功实施现代学徒制国家通行的做法，我国目前还没有这样的机构设置，只是教育部和人力资源社会保障部分别在试点，由职业学校（技师院校）为主体来联络企业具体实施。部分职业学校为开展试点工作，设立了校内或联合企业成立管理机构。这种设置层级过低的机构，不能协调行业参与，对企业参与也缺乏影响力，且在宏观及中观政策层面不能决策，难以推动现代学徒制的有效实施。

#### （三）相关标准缺失

标准体系是指导现代学徒制实施的依据，是保障学徒培养质量的标尺，是体现学徒制现代性的重要标志。但我国目前，还没有构建由国家部委级单位或行业部门组织利益相关方共同制订统一的学徒培训教学标准。近年来，教育系统开展了国家专业教学

标准建设，但其建设的基础是职业学校教育，而不是以现代学徒制为构建基础。这些年虽然开展双证融通教育，但通常的做法是将职业资格证书部分内容融入到人才培养过程中的某些环节，没有建立起全国统一的由政行企校多方参与，以学徒培训与学校教育相结合为主要特征的学徒教育培训教学标准。各试点单位在试点过程中，少数企业与学校联合制订了学徒培训培养标准，这只是适应少数企业需要，不能实现岗位和能力迁移要求，不具备教育公共属性。

#### （四）行业企业参与度低

没有行业的高度参与、企业主体地位的突现，就不能构成现代学徒制。反观我国行业参与状况，极为不容乐观，这与我国行业组织发展状况有关。我国的行业组织普遍没有形成一定规模，且存在政企难分、依附性强、自主性弱和职能定位不准，覆盖面低、代表性差，与企业利益相关度低等问题<sup>②</sup>，因此不能真正代表行业在职业教育中发挥作用。企业参与度低一直以来是职业人才培养的瓶颈问题，现行的“劳动力自由市场化”使得众多的企业选择“搭便车”行为，希望别的企业培养成熟的技能人才，通过“挖墙脚”，以更低的成本获得人才，而不愿意耗费三年的时间及大量的人力物力成本去培养一个还不一定能留得住的人才。这是企业的经济属性和劳动力自由市场化所决定的，这是造成我国现代学徒制难以推行的的重要原因。虽然试点中学徒（学生）与企业签订了合同或协议，但我国还没有建立完善的征信制度，契约精神没有得到充分普及，失信成本低，因此学徒合同或协议也没有太强的约束力，因此培训学徒是一项高成本且又有风险工作，如果没有足够的资金、政策支持，企业参与度低是必然的选择。

### 三、现代学徒制实践的现实路径

由于法律政策缺失、管理机构缺失、标准体系缺失、行业企业参与度低，依照理想的路径在我国推行现代学徒制是难以实现的。但只要深刻把握现代学徒制内涵本质，围绕其本质规律，结合我国国情，寻找合适的路径，开展现代学徒制试点，不断改进完善，由下而上，催生宏观层面的法律政策出台，促进标准建立，构建多方利益协调机制，调动行业企业参与积极性，实现企校联合培养，也未尝不是一种理性选择，这也是试点的意义所在。

#### （一）选择试点专业

在美国的学徒制几乎存在于任何职业领域，只要有一套验证过的行业标准并起到“工作程序”的作用，那么其对应的职业就可以开展学徒制。美国劳工部认定了超过 1500 个工种可以进行学徒制培训，如工程人员、科学程序员、公共服务人员、公共健康人



员、还有传统手工艺者。但在我国当前的现实背景和社会经济发展趋势下，并不是所有的高职专业都适于开展现代学徒制。一是由于我国还没有建立起“一套验证过的起到工作程序作用的行业标准”；二是美国是针对工种开展现代学徒制培养，而我国是针对专业来实施的。我国高职专业设置，有的专业是对应工种的，有的专业并不是对应工种。从这个角度而言，适于开展现代学徒制的专业是针对某一职业或岗位的专业和与某种技术相关联的专业，而针对某一职业群的专业类，因难以对应具体的岗位而不适合开展现代学徒制试点。另外，从专业发展趋势来看，如果职业易被数字技术应用所取代，也不适于开展现代学徒制，因为易被数字技术应用取代的职业不必花费高额的培养成本来开展现代学徒制。如需要有创新性且要有足够经验积累的艺术类、设计类专业不易被数字化技术取代，就适于开展现代学徒制试点。选择专业除考虑专业类外，还要依据其产教融合、校企合作的紧密程度，对有着良好合作基础的专业可以优先考虑。

#### （二）选择培训企业

在当前我国企业参与度低的现实背景下，选择适当的合作培训企业尤其关键。首先所选企业是希望通过参与学徒制试点获得一定的技术技能人才，这里强调是技术技能人才，而不是只进行简单操作的流水线工人。坚决不能选择只提供流水线工作岗位希望解决企业短期用工不足问题的企业。其次，企业要拥有几位高水平的具有一线经验的实践专家，这些专家还要具备一定的培训能力，能为学徒提供有效培训。最后，所选择企业能提供一定数量的与专业对应的对培养技术技能有作用的岗位，且岗位能满足培训某一职业能力需要，因此，针对同一学徒而言，可以在企业经历不同的岗位培训，企业要能满足这一轮岗需求。

#### （三）选择学徒（学生）

由于是开展试点工作，所以选择学徒（学生）的规模不要过大，结合当前试点实际。学徒选择路径有两条：一是从学生中选择学徒。在试点专业内部，新生入校之时，企业来校主导选择。选择的标准是学生符合企业准员工选拔标准，且学生本人有意愿到合作企业培训和就业，经过企业选聘程序选定后，企业、学校、学生签订三方合同，确定学徒（学生）身份，明确各方责权利，开展学徒制学习。二是从企业员工中选择学徒。在企业新招聘的员工中或已在职的学徒员工中，选择有升学意愿的员工，经学校按照高职招生标准和程序考核评价，报上级教育主管部门确定是否录取为高职生。如果符合条件经录取，明确高职生身份，企业、学校和学徒签订三方合同，纳入学徒制试点范围，开展学徒制培养。第二种路径需要高

职招生改革的配套，保证在职人员招录为高职生得以实现。

#### （四）选择师傅（老师）

现代学徒培育过程中，有两个主体具体来承担对学徒（学生）的培养。一是企业的师傅，主要承担技能培养的责任；一是学校的老师，主要承担基础理论教育和拓展能力培养的责任。于企业而言，要选择合适的技术人员来担任。师傅的道德修养和责任心、专业能力和培训水平是影响现代学徒制人才培养的关键因素。因此，在选聘师傅时，一定要选择具有良好道德修养、责任心强、技术水平高和具有一定培训能力的能工巧匠来担任。企校双方要明确师傅的责任、权力、待遇等内容，并建立考核评价机制，促使师傅尽职尽责。学校选择老师从事学徒培养，所选老师也要求是师德高尚、专业技术精、教学水平高的教师来担任，对这类教师还特别强调其企业工作经历和与企业合作沟通能力。

#### （五）构建培养标准及方案

培养标准和方案的构建是现代学徒制试点成功的关键和难点。没有科学的标准，培养就没有依据。完全自由式的培养，培养出的人才或不能满足企业需要，或不具备可持续发展能力。企业根据其所需人才的技术技能要求，学校根据高职人才培养的专业教学标准要求，企校合作沟通，共同构建学徒培养标准和培养方案。培养标准包括两个方面，一是学徒标准，主要是满足企业岗位需要的技术技能标准，由企业为主制订，学校参与；一是学业标准，主要是满足基础理论学习、学生可持续发展和岗位迁移所需的知识、能力和素质标准，由学校为主制订，企业参与。两方面标准要衔接融通，综合起来构成学徒教育培训标准。培养方案是以学徒教育培训标准为依据，以实现标准为目标，企校共同协商制订。培养方案要明确培养的内容及其进程安排，最终显现的是学校开设的课程和企业的培训项目（也可称之为企业课程）及时间安排。学校开设的课程和企业培训项目来源于学业标准和学徒标准，为达到学业标准和学徒标准必须完成的学习任务（工作任务）转化为课程和项目。在时间安排上，特别强调教学组织的结构化，这是由教学场所和教学师资多元性所决定的。在教学场所上，包括职业学校和企业两方面，教学任务必须在各教学主体之间进行合理的分配。教学中，担负教学培训任务的教师或师傅由多人组成的师资队伍，既包括学校里不同课程的授课教师，也包括企业里不同岗位和工作任务的师傅，因此在不同教师和师傅中也需要在教学任务上做出合理分工。同时，要保证教学质量的高质和统一，就必须对学徒教育培训进行结构化的设计。如学校教育阶段则按培养学年划分，对学习范围、学习目标、学习内容和学习时间

等进行详细的规定。在企业培训时,要明确培训职业的名称、培训的时间长度、培训要教授的技能和知识、培训时间进度安排以及考试要求作出详细的规定<sup>[1]</sup>。

#### (六)企校合作培养

根据企校联合制订的培养标准和培养方案,企校分工合作,开展学徒的培养工作。由于现代学徒制是一种跨界培养,必须打破在学校里办教育或在企业里办培训的思维,形成跨界融合的教育管理思维。在培养过程中,要强化培养方案的结构化设计,所谓的结构化设计是指人才培养有其规律,企业工作也有其规律,应将这两种规律结合,设计出具有一定内部逻辑结构相对稳固的培养体系,而不是仅根据生产需要,随意地安排学生到企业开展真实的生产即认为是现代学徒制培养。根据培养方案的结构化设计要求,依据培养过程中学生发展的共性和个性需求选择教学组织方式,实行企校共同参与的“柔性化”的教学管理模式。柔性化教学管理,必须保障培训标准的贯彻和落实。企校共同实施课程管理、共同评价课程实施效果和评估学徒(学生)培养绩效。建立以形成性考核和结果性考核相结合的学习评价机制,一是实施形成性考核,按照培养标准和培养方案的设计,对学生的课程学习过程状况进行考核评价,适时反馈,保证学习过程的质量得到有效的控制,从过程上保证学徒(学生)达到培养标准。二是实施结果性考核,定期开展对学徒的综合评价,评价中依据培训标准,采取多方评价,实施教训与考评相分离,同时兼顾对学生职业素养、人文素养、通用能力等方面的评价。

#### (七)总结改进及政策建议

在试点推进过程中,边试行边总结,始终紧扣现代学徒制的本质内涵来推进工作。在过程中发现问题,解决问题,不断改进完善试点方案。在试点过程中形成有效的做法,提炼经验予以推广。同时,针对在实践中自身不能解决的问题,经多方协商,达成解决方案,形成均衡的利益协调机制。对于不能达到共识需国家层面政策支持的,自下而上提出建议,促成国家出台相关政策,促进现代学徒制的中国本土化发展。

#### 参考文献:

- [1] 关晶,石伟平.现代学徒制之“现代性”辨析[J].教育研究,2014,(10):97-102.
- [2] 赵志群.职业教育的工学结合与现代学徒制[J].职教论坛,2009,(32):55.
- [3] 孙佳鹏,石伟平.现代学徒制:破解职业教育校企合作难题的良药[J].中国职业技术教育,2014,(27):14-18.
- [4] 杰弗里.美国21世纪学徒制[M].孙玉直,译.北京:中国劳动保障出版社,2016:35.
- [5] 张启富.高职院校试行现代学徒制:困境与实践策略[J].教育发展研究,2015,(3):45-51.
- [6] 周琳,梁宁森.现代学徒制建构的实践症结及对策探析[J].中国高教研究,2016,(1):103-106.
- [7] 杜广平.我国现代学徒制内涵解析和制度分析[J].中国职业技术教育,2014,(30):88-91.
- [8] 徐国庆.我国职业教育现代学徒制构建中的关键问题[J].华东师范大学学报(教育科学版),2017,(1):30-36.
- [9] 王振洪,成军.现代学徒制:高技能人才培养新范式[J].中国高教研究,2012,(8):93-96.

[责任编辑:陶济东]

## The Realistic Path Choice of Implementing Modern Apprenticeship in Higher Vocational Education

XIA Xue-wen

(Hubei Science and Technology College, Wuhan430073, China)

**Abstract:** As a way of learning vocational skills, a mode of cultivating skilled personnel and an important vocational education system, modern apprenticeship system has received increasing attention in China. However, it's rather difficult to implement the modern apprenticeship system in China in accordance with the ideal path, due to the lack of relevant policies and laws, the lack of management institutions, the lack of standard system and the low-level participation of industries and enterprises. Therefore, on the basis of rational analysis, we should deeply grasp the essence of the modern apprenticeship system, focus on its essential law, combine with the national conditions, and explore the practical pilot path of the modern apprenticeship system. And we need to summarize the experience from the pilot, promote the government to perfect the policy, form the benefit equilibrium mechanism, so as to boost the development of modern apprenticeship in China.

**Key Words:** higher vocational colleges; modern apprenticeship system; practical paths