



# 对中国特色现代学徒制的思考

南 海

(重庆师范大学 职教师资学院 重庆 401331)

**摘 要** 现代学徒制是一种新型技术技能人才培养模式,不同国家的现代学徒制既具有共性又具有个性。研究以现代学徒制作为研究对象,通过对一些著名现代学徒制的比较研究,揭示了现代学徒制的特有属性,通过逻辑扫描对全球主要的现代学徒制进行了类别区分。在推行现代学徒制的道路上,我们国家还面临着诸多的疑难需要解决。

**关键词** 现代学徒制;中国特色;特有属性

中图分类号:G719.2

文献标识码:A

文章编号:1671-931X(2019)01-0005-04

所谓“学徒制”或“手工学徒制”,是指在近代学校教育出现之前,在手工作坊或店铺中师徒共同劳动,徒弟在师傅指导下学习职业知识或技能的高度情境性传艺活动。对于现代学徒制概念,一般认为,现代学徒制是将传统的学徒制和现代职业教育相结合的一种培训模式,是对传统学徒制的继承与发展<sup>[1]</sup>。更进一步的理解,就是现代学徒制是由企业和学校共同推进的一项育人模式,其教育对象既包括学生,也包括企业员工。对学徒而言,就学即就业,一部分时间在企业生产,一部分时间在学校学习。显然,这样的理解,未免有些过于肤浅,因为仅仅停留在现象层面,而未揭示其内在的本质。

## 一、关于现代学徒制特有属性的分析

对于一事物来说,通常情况下,除了自身有着许许多多的性质之外,还与其他事物有着这样或那样的关系(联系)。可以说,任一事物,总是有着许多的性质、关系与自身的运动规律,我们就把一事物所具有的性质、关系与运动规律都称作该事物的属性。认识事物也就是要认识事物的属性。为了探究现代学徒制的本质,我们需要对世界公认的成功现代学徒制典型案例进行考察分析。为研究方便,我们选取

开展现代学徒制方面获得公认的德国、澳大利亚、英国作为考察分析对象。

### (一)德国

当前,人们通常将德国看做现代学徒制的发祥地,这在很大程度上,可能是因其完备性与完善性。德国的现代学徒制的主要形态即大家熟知的“双元制”。所谓“双元制”是指由私人举办的企业作为一元,由州举办的职业学校作为另一元,是一种企业与职业学校合作培养技术技能型人才的职业教育制度。<sup>[2]</sup>“双元制”在德国的职业教育中居于主体地位,是其制造业人才培养的基础。学徒在不同时间段内分别在学校与企业两个地方进行理论和实践学习,成绩考核由行业协会定期进行,行会对学徒的学习成果进行督查,在中期和结业期对学徒进行全面考核,通过者可获取资格证书。

德国联邦政府通过颁布一系列国家层面的法律给予双元制职业教育以制度上的保障。相关法律主要对企业一元做出规定,明确培训对象、培训时间、培训内容、方法、期限,以及培训企业与受培训者的关系,双方的权利与义务,实施培训的监督和考试等诸多方面的内容;相应地,职业学校的教学以各州制定的学校法规为依据。除此之外,法律规定政府要给予参

收稿日期 2019-02-10

基金项目:重庆市职业教育监测评估与师资培养协同创新中心招标重点课题“重庆市职业教育师资培训体系与模式创新研究”(项目编号:2015A04)。

作者简介:南海(1962-),男,山西运城人,博士,重庆师范大学职教师资学院教授,硕士研究生导师,研究方向:职业教育基本理论。

与学徒培训的企业相应的经费支持和财政补助。<sup>[3]</sup>作为学徒的学生和企业签订有效期与学习年限相一致的“职业教育合同”，对学徒所学专业、学习年限、学习内容、试用期、经费补贴等均有详细的说明。<sup>[4]</sup>在培训经费方面，由于德国的职业学校大多是国家举办的，学徒培训在学校部分的经费由国家统一负责。而对私人企业来说，在企业进行的学徒培训由企业承担学徒的培训经费，包括设备、管理、指导、耗材与生活补贴等方面的费用，但政府会给予企业相应的经费支持和财政补助。<sup>[5]</sup>依据市场经济与社会发展对职业的需求状况进行专业设置为德国双元制的特点之一。学校与企业在课程设置上形成互补，职业学校负责学徒的理论学习，企业负责学徒的实训学习。在教学内容、教学方法方面注重市场的导向，课程内容设置不仅具备职业技能和综合素质培养的功能，而且还能针对市场对技能需求的变化及时对培训内容进行调整。

### （二）澳大利亚

1999年，澳大利亚开始实行“新学徒制”（即现代学徒制）。澳大利亚参与现代学徒制的企业与学校有更多的教学自主权，政府未规定学徒培训的地点，可以在学校，也可以在企业，还可既在学校又在企业；也未规定学徒培训时间的最低时限。既包括职前培训也包括在职培训，学徒可全职也可兼职工作。参与新学徒制的学生要与企业签订为期4年的雇佣合同，除了要在企业工作，还要被企业派到技术与继续教育机构进行为期3年的学习。<sup>[6]</sup>

澳大利亚新学徒制是在全国统一的培训框架下以培训包为基础实施并完成的，培训包包括职业能力标准、职业培训标准与考核评估标准，培训包由国家产业培训委员会开发，需得到国家有关部门的审批。<sup>[7]</sup>

澳大利亚政府出台了一系列的政策措施鼓励行业、企业参与学徒培训，以保障新学徒制的顺利实施和参与主体各方的权益。凡经过澳大利亚国家培训局（Australian National Training Authority）认可的机构或个人都可以开展学徒培训，并且政府还会给予其相应的经费支持，帮助其举办学徒培训。<sup>[8]</sup>除此之外，政府还会给予参与学徒培训企业一定的补助。学徒毕业后可以通过考核获得在全国认可的资格证书。澳大利亚新学徒制有明确的法律保障制度，受到了全社会的高度认可，成为其职业教育体系的有机组成部分。

### （三）英国

1993年，英国正式实施学徒培训与学校教育相结合的现代学徒制。英国规定，学徒资格的获得相当严格。尽管全年均可进行申请，但是要获得学徒制岗位需要通过面试，甚至要参加考试。学徒制的培训在企业 and 培训机构进行。企业雇主负责岗位技能培训，培训机构负责学徒的专业基本理论和文化知识的学习。<sup>[9]</sup>学徒培训的时间不是固定的，以是否达到受训职业的能力要求为依据，通常不超过4年。英国对学徒

的考核运用科学多元的方法，考核人员主要根据学徒在工作现场的表现，参照专业标准和步骤观察和测评学徒的学习成果。学徒通过考核方可获得资格证书。<sup>[10]</sup>在培训期间学徒的费用由企业和学习与技术委员会共同承担，学徒自己不必承担任何费用。英国在法律中明确了学徒制的合法地位，设立了学习与技术委员会专门监督与管理学徒制的运行。

英国的现代学徒制是由政府、企业、学徒、学校和培训机构五个方面主体共同参与的职业教育合作运行机制。<sup>[11]</sup>政府制定政策，企业雇主在学徒培训中居于主导地位，学校和培训机构负责学徒的专业理论学习训练与职业道德规范等文化知识的传授。教育管理机构在学徒培训管理权力方面也是有限的，而企业雇主在政策制定，职业标准和职业资格制定，学徒培训内容、方式、时间、考核，学徒工资的规定和管理上都占据着主导地位。<sup>[11]</sup>

英国政府先后建立了两套职业资格框架体系，即国家职业资格证书制度和普通国家职业资格证书制度，旨在促进职业教育与普通教育的相互融合。在现代学徒制中英国还实行职业资格证书与学历证书的并轨互通。英国的“双证书”制度实现了职业教育与普通教育真正相互融合与共同发展的目标。<sup>[12]</sup>

通过对德国、澳大利亚和英国的现代学徒制进行概括性的考察分析，我们可以发现其共性：完善的法律法规为现代学徒制提供了可靠的制度保障、“多赢”的现代学徒制合作机制激发了各方积极性、完善的成本分担机制保障了企业投资收益、完善的现代学徒制管理体制有利于多主体参与协同治理、浓郁的现代学徒制文化促进文化与制度的良性互动。<sup>[13]</sup>

其实，这些共性背后真正深层次的共性特质性的东西，就是由上述共性共同确保的“现代学徒制”的特有属性。这里所谓的“特有属性”，是指只为“现代学徒制”所具有而其它“学徒制”都不具有的（比如，传统的学徒制就不具有）属性。这种特有属性就是：在培育技术技能人才方面的常态化校企全面深度合作，表现在招生、培养目标、培养内容、课程（文化理论课、实习实训课、职业情感、职业道德、职业态度与职业价值观等）、教学、评价和就业等方面。因为，在逻辑学上，所谓外延，就是具有概念所反映的思维对象的特有属性的事物。“现代学徒制”的外延，就是具有“现代学徒制”概念所反映的思维对象现代学徒制的“特有属性”——在技术技能人才培养上的常态化校企全面深度合作——的教育/培养模式或制度。因此，我们可以这么说，“现代学徒制”即一“族”常态化的校企全面深度合作的技术技能人才培养模式的总称。上述的德国、澳大利亚、英国的现代学徒制都是其外延，当然还有其它一些著名的现代学徒制的外延，比如瑞士的、日本的、美国的、新西兰的，等等。

## 二、关于现代学徒制与职业教育模式的关系

### （一）职业教育模式概念的解读

关于模式,我们可以从如下几个方面来认识。在来源上,一定模式无不源于人们对一定事物的特有的存在形式或运动规律的理论概括或逻辑抽象;在表达上,对于模式,可以具体的事物来表达,也可以抽象的语言、符号或公式来表达;在内涵上,模式,可以是对事物的存在形式或运动规律的归纳或总结,也可以是对事物的存在形式或运动规律未来发展的设计或构建。从唯物辩证法的观点来看,任何一种现实的或潜在的或可能的模式都必定是对一定事物的存在形式或运动规律的本质属性或内在规律的反映。<sup>[14]</sup>

在当今全球职业教育的语境下,我们可以做出这样的判断:任何真正的职业教育都是企业深度介入的职业教育,因为,一个人对职业的认知和对职业知识理解掌握,以及其职业技术技能的形成均离不开在真实的职业情境下进行专业操作与训练。如果没有企业深度介入,那么职业教育的技术技能人才培养目标就难以完美实现。基于上述关于模式的理解,我们可以对职业教育模式概念做出这样的界定:所谓职业教育模式,是指具有常态化的校企合作的一类技术技能人才教育模式的总称。

### （二）关于世界现代学徒制类型划分的逻辑扫描

为了对全球职业教育现代学徒制有一个比较清晰的认识,需要从逻辑学的角度对现代学徒制概念的外延进行划分。现代学徒制与职业教育模式的关系在逻辑上是“种”概念与“属”概念的关系。

从当今世界各国职业教育模式的存在状况来看,大多是多种职业教育模式并存。但是,如果一个国家的职业教育存在着两种或两种以上的模式的话,那么其中必定有一种是主要的或居于主导地位的模式,这种模式通常我们称之为该国的主流职业教育模式。无论哪种职业教育现代学徒制都是作为职业教育模式这个属概念之下的种概念而存在的。

德国的职业教育模式、丹麦的职业教育模式、奥地利的主流职业教育模式都属于典型的“双元制”职业教育模式,这种“双元制”职业教育模式,其实就比较经典的职业教育现代学徒制。

日本的职业教育模式是以企业职业教育为主导的现代学徒制,这是一种极端的现代学徒制(企业主体集企业与学校职业教育功能于一身),其实,就是大家熟悉的校企融合的现代学徒制,类似于我们国家在上世纪五十到七十年代由企业主办的技工学校或职工大学。日本职业教育以其发达的企业职业教育为显著特征,而学校职业教育却并不发达。二战后发展起来的职业高中、专业高中(技术高中)甚至综合高中,逐渐萎缩,目前在中等教育领域几乎没有完全意义上的职业学校。日本企业在聘用员工时不太看重其具体技能,而强调基本素质。日本企业不相信职业学校能

够培养出企业满意的员工,其基本理念是:高素质的员工可以通过企业自己的培训,胜任所有工作。<sup>[15]</sup>

法国的职业教育模式、西班牙的职业教育模式、意大利的职业教育模式、希腊的职业教育模式、比利时的职业教育模式等是以学校职业教育为主导的现代学徒制。

爱尔兰、芬兰、荷兰、葡萄牙、瑞典、卢森堡的职业教育模式是典型的混合式现代学徒制。

而我国职业教育由于职业学校与企业的长期“分离”,目前主流的职业教育模式是学校职业教育模式,校企合作的深度与广度十分有限,难以将其划归到现代学徒制的范畴里。尽管在国内有一些可以称得上为现代学徒制的职业教育模式,但是,与标准的职业教育现代学徒制相比仍然有较大的区别,当然,这种区别更多的不是自身的原因造成的。

## 三、对中国特色现代学徒制的思考

德国、澳大利亚、英国等现代学徒制成熟的国家,基本建立起了国家、地方政府、行业、校企层面关于现代学徒制建设工作在政策法规、组织机构和运行管理方面的一整套统一的、完整的制度,以确保现代学徒制工作的顺利、有效推进。而我国目前真正意义上的职业教育现代学徒制才刚刚起步,尚处于试点与推广阶段。与德、澳、英等国现代学徒制的制度体系相比,尽管我国部分试点地区建立了一些现代学徒制的运行管理制度,但总体而言,与发达国家相比,还存在较大的差距,主要是在政策法规和组织机构方面的缺位或不完善。

（一）我国在选择现代学徒制的道路上还存在诸多疑难

近年来,我国非常注重现代学徒制的实验与推行。国务院在《关于加快发展现代职业教育的决定》(国发[2014]19号)中提出,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。教育部等六部委发布了《现代职业教育体系建设规划(2014-2020年)》,指出有条件的企业试行职业院校和企业联合招生、联合培养的学徒制。教育部还印发了《关于开展现代学徒制试点工作的意见》(教职成[2014]9号)启动现代学徒制试点,指出:要逐步建立起政府引导、行业参与、社会支持、企业和职业院校双主体育人的中国特色现代学徒制。除此之外,教育部还下发了《关于开展现代学徒制试点工作的通知》(教职成[2015]2号),分别从地区、行业协会、高职中职学校相继遴选了首批165家试点单位。后续第二批、第三批分别遴选了203家和194家试点单位。

中国已经成为世界第二大经济体,作为全球制造业大国,如何实现由“中国制造”向“中国智造”和“中国创造”跨越,就需要选择合适的职业教育模式来培养众多的“大国工匠”,而“大国工匠”是用大国



“工匠精神”武装起来的卓越工匠。这种合适的职业教育模式就是中国特色现代学徒制。然而,中国特色现代学徒制应该具有怎样的内涵呢?在目前我国为学校职业教育为主要形态的状况下如何有效深入开展现代学徒制?如何激发行业企业作为职业教育的办学主体深度介入现代学徒制?等等,诸如此类的现实问题都亟待我们去研究去解决。

## (二)经济社会发展的不平衡依然是我国推行现代学徒制应考虑的主要国情

由于我国目前仍然是一个总体而言区域经济社会发展不平衡的国家,东部、中部和西部的经济社会发展状况还具有比较大的差异。所以,我国在选择职业教育现代学徒制模式或构建中国特色现代学徒制模式的过程中一定要考虑到这种国情,尤其要考虑到现代学徒制模式的构建与培育从根本上讲是一种文化的构建与培育过程。发达国家的现代学徒制之所以发达,根本原因之一,就是其当代高度发达的经济结构使其就业市场产生了对有技能雇员的大量需求。

## (三)地方政府对现代学徒制的认识亟待提高,同时培育具备参与现代学徒制资质的现代企业的任务还比较艰巨

由于我国各级地方政府中还存在对职业教育公益性认识不足的问题,因此在职业教育现代学徒制的推进和投入方面还存在不足、力度不够。我国目前具备参与职业教育现代学徒制的企业并不多,培育具有较强能力参与现代学徒制的企业也是当前和今后一个时期内的主要任务之一。比如,德国的中小企业实力较强,如商会和工会这样的维系雇主和雇员关系的组织形式强大而有力。

## (四)在现代学徒制实施方面还有许多标准和规范需要制定

目前,我国在职业教育现代学徒制实施方面还存在许多标准缺位的现象。在这方面,德国、澳大利亚与英国均是我们学习的榜样。比如,德国的职教培训标准,澳大利亚的培训包,英国的职业资格框架体系。我们国家的职业教育教师和企业培训者的能力与水平都面临着严峻的挑战。

## (五)以培育“工匠精神”为引领的现代学徒制文化成为必然

要积极探索“现代学徒制人才培养模式”,现代学徒制不仅仅注重师傅对徒弟的言传身教,更重视在师傅传授技术、技能、技艺的“道”的过程中有效融入“工匠精神”,真正做到使“工匠精神”内化于心并外化于行。注重由技术技能操作层面升华到精神领域层面,使技术操作群体皈依于对产品精雕细琢和对技术精益求精的工匠精神。

## 结语

现代学徒制的实施基础是职业教育的校企全面

深度合作。校企合作既是职业技术技能人才培养的必由之路,也是全球职业教育所公认的职业价值取向,还是亟待从根本上解决的职业教育难题。解决这样的难题,如果我们的思维仍然局限于职业教育校企合作本身是远远不够的,必须跳出职业教育校企合作本身,从更加宽广的价值学与文化视野来透析问题。深化和创新校企合作,是当前和今后一个时期内我国推进职业教育改革创新和有效实施现代学徒制的重点,也是职业教育持续健康发展的关键所在。关于现代学徒制的多种有效形式及其适用条件与环境的研究,值得持续深入探究与实验。我们不仅要善于设计出有中国特色的现代学徒制,而且要善于培养一批能够将这种设计付诸实践的人才队伍,依靠这样的高层次人才队伍去探索、修正和完善中国特色现代学徒制。

## 参考文献:

- [1] 黄蘋.德国现代学徒制的制度分析及启示[J].湖南师范大学教育科学学报,2016,(03):121-125.
- [2] 姜大源.德国“双元制”职业教育再解读[J].中国职业技术教育,2013,(33):5-14.
- [3] 魏晓锋,张敏珠,顾月琴.德国“双元制”职业教育模式的特点及启示[J].国家教育行政学院学报,2010,(01):83,92-95.
- [4] 德国联邦教育与研究部官方网站[EB/OL].http://www.bmbf.de.
- [5] 寿祖.解析德国“双元制”及其对我国职业教育的启示[J].职业技术教育(教学版),2005,(35):122-124.
- [6] Stewart,C.:Apprenticeships and Traineeship in Victoria, Department of Education and Training:in 2006.
- [7] 杨黎明.关于现代学徒(三)——澳大利亚的现代学徒制[J].职教论坛,2013,(12):1.
- [8] 劳动保障部培就司赴澳考察团.澳大利亚的新学徒制[J].中国培训,2003,(05):48-49.
- [9] 关晶.英国学徒制改革的新进展[J].职教论坛,2009,(9)上:57-60.
- [10] 关晶,石伟平.西方现代学徒制的特征及启示[J].职业技术教育,2011,(31):77-83.
- [11] 陈琪.英国现代学徒制对我国职业教育发展的启示[J].职教通讯,2016,(01):48-51.
- [12] 吴静,杜侦.英国职业教育学徒制变迁及其启示[J].职教论坛,2014,(06):92-96.
- [13] 郭雪松,李胜祺.德国现代学徒制的制度建构与当代启示[J].中国职业技术教育,2019,(03):30-36.
- [14] 南海.论中国职业教育模式的存在性[J].职教通讯,2017,(19):36-38.
- [15] 夏光,陆珍珍.中日两国人力资源管理特点的比较研究[J].东北亚论坛,2006,(05):105.

[责任编辑:彭振宇]  
(下转第17页)

## An Analysis on the Measurement of Recruiting Capability in Higher Vocational Institute

Xing Lu-lu

(Tianjin Vocational Institute ,Tianjin 300410 ,China)

**Abstract :** The recruiting capability in higher vocational institute is influenced by many factors. The measurement of recruiting capability in higher vocational institute can be carried out from two dimensions : quantity and quality. The two indicators are plan-completed-ratio and relative-admission-score-ratio. Accordingly , the recruiting capability of the first batch of National Demonstration Higher Vocational Institutes in Henan Province in 2018 was measured , and puts forward some measures to improve the recruiting capability , such as analyze the situation of the students' origin objectively and formulate enrollment plan scientifically; open up the channels of enrollment propaganda and intensify the enrollment propaganda; optimize the specialty distribution and highlight the professional characteristics.

**Key words :** Vocational Institute , Recruiting Capability , Measurement

(上接第 8 页)

## On the Modern Apprenticeship with Chinese Characteristics

NAN Hai

(College of Vocational Education Teachers ,Chongqing Normal University ,Chongqing 401331 ,China)

**Abstract :** modern apprenticeship is a new type of training model for technical and technical workers. The modern apprenticeship in different countries has both commonness and individuality. This study takes modern apprenticeship as the research object ,reveals the unique attributes of modern apprenticeship by the comparative study of some famous modern apprenticeship ,classifies the major modern apprenticeships in the world by scanning them from the perspective of logic. On the road to the modern apprenticeship ,our country still faces many problems to be solved.

**Key words :** modern apprenticeship; Chinese characteristics; unique attributes