

# 基于现代学徒制的高职教育人才培养模式改革研究与实践

李 丽

(湖南邮电职业技术学院,湖南长沙 410015)

**【摘要】**文章首先分析了西方现代学徒制发展情况及中国现代学徒制的人才培养发展历程。然后以第三批现代学徒制工作试点院校为例,介绍了实践探索模式,从专业课程体系的重构、实训基地的建设、双元考核体系的形成三个方面阐述了具体的做法。最后对试点院校在实践中面临的招生招工可持续发展问题、人才培养成本分担问题、企业课程学分管理问题和企业导师培养培训问题进行了思考,并给出对策建议。

**【关键词】**现代学徒制;高职教育;双向积分;双元考核

**【doi:10.3969/j.issn.2095-7661.2021.01.013】**

**【中图分类号】**G712

**【文献标识码】**A

**【文章编号】**2095-7661(2021)01-0045-04

## Research and Practice on Talent Training Mode Reform of Higher Vocational Education Based on Modern Apprenticeship

LI Li

(Hunan Post and Telecommunication College, Changsha, Hunan, China 410015)

**Abstract:** This paper first analyzes the development of modern apprenticeship in the west and China. Then, taking the third batch of modern apprenticeship pilot colleges and universities as examples, this paper introduces the practice mode and expounds the concrete measures from three aspects: the reconstruction of professional curriculum system, the construction of training base and the formation of dual assessment system. Finally, this paper discusses the problems of sustainable development of recruitment, cost sharing of talent cultivation, management of course credits and training of enterprise tutors, and puts forward some countermeasures and suggestions.

**Keywords:** modern apprenticeship; higher vocational education; bidirectional integration; dual assessment

与传统学徒制相比较,现代学徒制由学校、企业“双主体育人”,培养成本由学校、企业“双投入”,配备学校、企业“双导师”队伍,学生具有学生、学徒“双身份”<sup>[1]</sup>。经过多年的实践探索,现代学徒制在国外已有一套比较完整的管理制度和技术支撑系统,且形成了运行良好、各具特色的现代学徒培养模式,如德国的“双元”模式、英国的“三明治”模式等。在我国现代学徒制还处于发展的初期阶段,各地区高职院校正因地制宜,结合自身优势对中国特色现代学徒制进行积极探索和实践。

### 1 西方现代学徒制模式分析

#### 1.1 西方现代学徒制类别

工业革命后,职业教育以学校为主,但由于学校

构建的“学科化”“学问化”的职业教育课程体系与实际工作岗位的偏差,导致人才培养质量不断受到企业的质疑。与此同时,德国凭借“双元制”学徒培养模式培养了大批高素质技术技能人才,为德国经济的高速发展提供了有力的智力支撑,使得学徒制重新引起了世界的关注与思考。20世纪80年代末开始,西方各国纷纷开展了学徒制改革,1993年英国开始推行“现代学徒制”,1996年澳大利亚开始推行“新学徒制”。学徒制在现代社会焕发出新的生命活力,人们将二战以后出现的这种以校企合作为基础,具有德国“双元制”特点的学徒制形态统称为“现代学徒制”,又名“新学徒制”<sup>[2]</sup>。自此西方社会掀起了对学徒制的研究与实践的高潮。

**【收稿日期】**2020-09-28

**【作者简介】**李丽(1982-),女,湖南湘西人,湖南邮电职业技术学院副教授,高级工程师,硕士,研究方向:职业教育。

**【基金项目】**2019年湖南省职业教育教学改革研究项目“深化产教融合背景下高职信息服务管理专业群人才培养模式改革与实践”(项目编号:ZJGB2019156)。

英国学者 Hilary Steedman 根据校企双方参与合作的程度将欧洲的学徒制分为“需求引导型”和“供给引导型”两大类<sup>[2]</sup>。2005年加拿大生活水平研究中心比较了德国、澳大利亚、美国等国的学徒制实践,将这些国家的学徒制分为盎格鲁撒克逊系统和北欧系统两类。“需求引导型”和北欧系统类似,以德国、瑞士等国家为代表,都是企业本位起主导作用。“供给引导型”和盎格鲁撒克逊系统类似,以英国、澳大利亚、加拿大等国家为代表,企业以“自愿自主”的方式参与现代学徒制,学校占据主导地位。下面以德国、英国为例对西方现代学徒制发展进行分析。

## 1.2 西方现代学徒制典型代表

1)德国的现代学徒制称为“双元制”,主要是指学徒培养在企业 and 学校两个场所交替完成。由企业发布学徒岗位需求,并组织面试录取工作。被录取的学徒分别在行业协会和职业学校完成学徒注册和学籍注册。职业学校提供理论与技术课程,维持经费来自州教育部,同时也受州教育部的监督和管理。企业培训费用由企业承担,随着学徒培养规模逐步增大,招收学徒的企业享受减税优惠。不同职业的学徒期不同,一般为3-4年,每周3-4天在企业,1-2天在学校。学徒工资由各行业集体协议决定,通常为该职业熟练工的1/3,到学徒制的最后一年,学徒的工资可以达到熟练工的一半。学徒要经过中期考试和毕业考试两次大考,由专家组成的考试委员会统一主持,包括笔试和实际操作。通过毕业考试后,学徒即可获得由行业联合会颁发的全国认可的职业资格证书。

2)英国的现代学徒制称为“三明治”模式,主要指学徒在学校和工厂之间“学习——实践——学习”。首先由培训机构寻找合作企业(或是企业寻找培训机构),确定学徒岗位,由企业(或者培训机构)对外发布招聘广告,学徒面试合格后在企业学习岗位技能,并由雇主支付工资,同时以日释(按日交替)或期释(按周或月交替)方式在培训机构接受文化知识和基本理论培训,培训机构的导师全程跟踪学徒培养培训进展。各学徒的实际工资由企业决定,但政府统一规定了最低工资。学徒的培养时长不固定,一般为1-4年,视学徒是否达到职业岗位能力要求而定。对学徒的考核主要依靠收集学徒在工作现场表现的证据,专业颁证机构、培训机构甚至雇主本身,只要通过资格认可,便可以成为评估者。完成学徒制后,学徒可以获得受国家认可的职业资格证书、技术证书和关键技能资格证书等三种认证<sup>[2]</sup>。

## 2 中国现代学徒制的人才培养发展历程

我国的学徒制发端于原始社会,但从能培养出满足工业化大生产所需要的技能型人才意义上讲的现

代学徒制,还应该从技工学校教育开始,再由半工半读教育发展到校企合作教育和现代学徒制<sup>[3]</sup>。

### 2.1 技工教育

技工学校是将在岗实践与理论学习相结合的一种职业教育形式,是我国建国初期技术工人和企业学徒的主要培养培训形式。学生在企业通过岗位操作培训掌握相关技能,了解企业的生产流程;在学校学习相关的文化课程和专业理论知识。国家经济委员会、国家劳动总局当时曾发文明确要求学徒进厂后至少要有三分之一的时间用于专业技术理论知识学习,同时要签订师徒合同,实行师带徒包教包会从而加强实践操作训练。技工学校教育基本体现了现代学徒制的人才培养模式特点。

### 2.2 半工半读教育

半工半读是最具现代学徒制特征的职业教育形式,它把岗位工作与理论学习有机地结合在一起。刘少奇同志曾提出要实行“两种教育制度、两种劳动制度”:即全日制的学校教育制度和半工半读的学校教育制度,工厂/机关八小时工作的劳动制度和半工半读的劳动制度。半工半读采用在学校和企业之间工学交替的学习方式,劳动生产和学习时间为1:1。相对于技工学校教育而言,半工半读学校教育是全日制教育的一种补充,改变了我国单一的全日制教育形式<sup>[3]</sup>。

### 2.3 校企合作教育

校企合作是实施现代学徒制的有效形式,也是职业教育适应经济社会发展的必然要求。校企合作由校企双方共同制定人才培养方案,企业主要以为学生提供实习岗位的方式参与人才培养过程。校企双方优势互补,将以课堂传授专业理论知识为主的“学”与岗位训练操作技能、获取生产操作经验为主的“工”有机结合。校企结合将与工作岗位相关的知识和技能纳入到课堂教学中,增强学生岗位可迁移能力的培养。

### 2.4 现代学徒制教育

现代学徒制是将传统的学徒培训与现代学校教育相结合的一种职业教育制度,是一种新型的人才培养形式。校企联合双元育人和学生双重身份是现代学徒制的鲜明特征。2015年教育部遴选了首批现代学徒制试点单位共165家,2017年教育部遴选了第二批现代学徒制试点单位共203家,2018年教育部遴选了第三批现代学徒制试点单位共194家,具体见表1<sup>[4]</sup>。试点单位包括试点地区、试点行业协会、试点院校(包括高职院校和中职院校)和试点行业协会4种类型。其中试点地区由政府牵头,主要探索地方实施现代学徒制的支持政策和保障措施;试点行业协会主要探索发现现代学徒制的行业标准;试点院校主要探索现代学徒制的人才培养模式和管理制度;试点企业主

要探索企业参与现代学徒制的有效途径、运作方式和支持政策<sup>[5]</sup>。从表 1 可以看出,高等职业学院始终是我国现代学徒制试点工作的主力军。

表 1 教育部现代学徒制试点单位列表

试点批次	试点地区	试点企业	试点院校		试点行业协会
			高职院校	中职院校	
第一批	17 个	8 家	100 所	27 所	13 个
第二批	2 个	5 家	154 所	38 所	4 个
第三批	1 个	4 家	156 所	29 所	4 个

数据来源:现代学徒制试点工作管理平台。

### 3 中国特色高等职业教育现代学徒制实践的探索模式

H 院校是一所具有行业特色的通信类高职院校,2018 年入选国家第三批现代学徒制试点工作单位,与中国电信股份有限公司 A 客户服务中心合作,联合开展现代学徒制试点工作,培养适应信息通信产业转型发展急需的高素质技术技能人才。

校企双方成立了联合招工机构,采用“先招生再招工”的方式招聘学徒,签订了学校、企业、学生(学徒)三方协议。基于学院已实施学分制管理,在 10000 号学徒培养过程中探索“校企双主体双向积分制”的人才培养模式,如图 1 所示,共同培养适应信息通信产业发展的高素质技术技能人才。

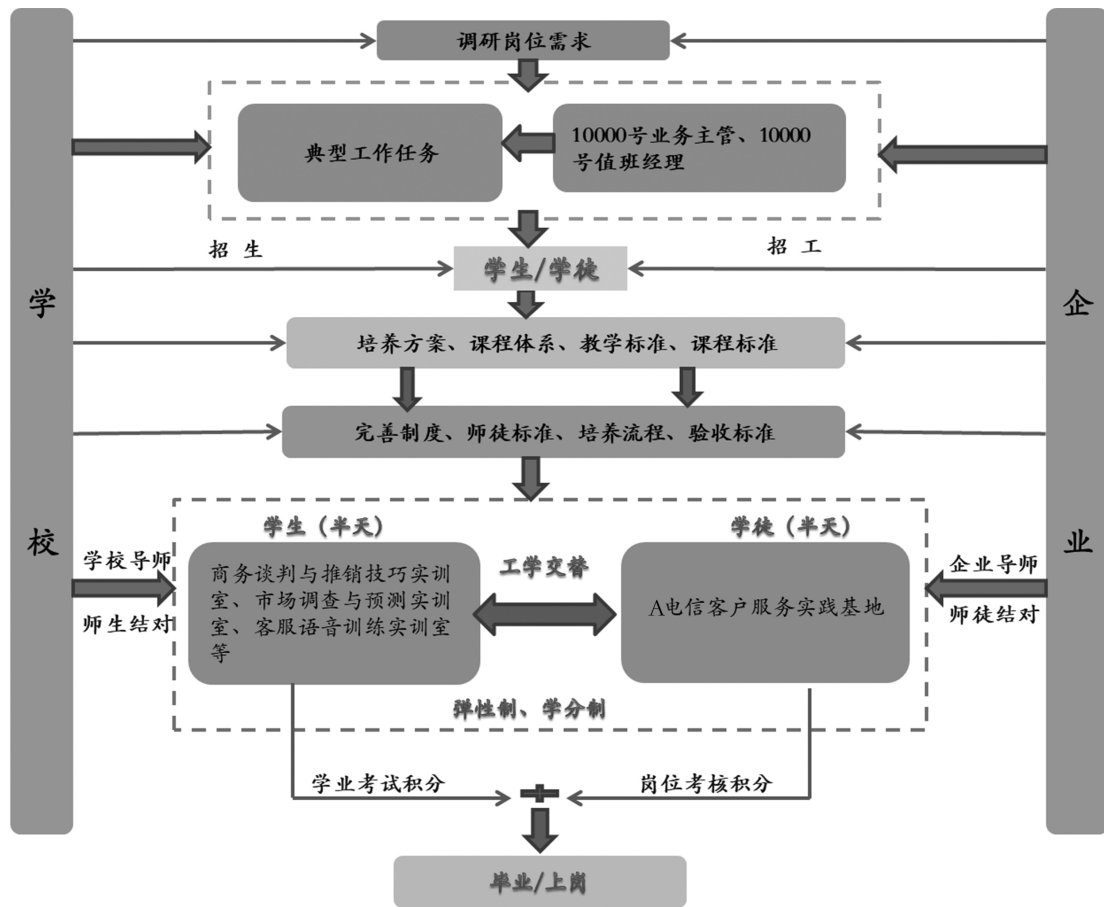


图 1 校企双主体双向积分制的人才培养模式图

#### 3.1 对接岗位,校企重构专业课程体系

对接 10000 号业务主管、10000 号值班经理两个培养岗位,校企双方依据相关国家职业资格标准,抓住岗位职业能力和职业素质培养两个关键,确定具有代表性的典型工作任务,对典型工作任务进行整合和序化,转化为专业课程。结合学院的学分制管理办法,建成“公共必修课程+公共选修课程+专业必修课程+学徒岗位能力课程+专业能力拓展课程(选修)”的课程体系。共建数字化教学资源,将企业培训课程与高职学历教育专业课程相融合,构建“职业岗位与技能证”紧密结合、“学历教育与企业培训”课程深度融

合的专业资源库,包括专业岗位标准库、专业素材信息库、空间课程资源库、MOOC 课程资源库、客户服务案例库、社会培训认证资源库。

#### 3.2 工学交替,打造现代学徒制生产性实训基地

按照企业实际的工作场景及运行标准,校企联合在校内建设了省级电信客户服务实践基地。实践基地占地 300 平方米,包括 110 工位。以校企互聘的双导师师资队伍为支撑,采用多场地工学交替的形式完成现代学徒校企联合培养过程。企业常驻导师 5 名,每名企业导师指导学徒不超过 5 名。学生(学徒)上午在实践基地由企业导师进行集中培训授课,授课内容包

括理论(服务及质检标准、数据业务)、操作(系统操作、操作查询、工单规范)、实践接续(双飞、单飞、写实),培训合格安排即可上岗实习,为客户提供故障排除电话指导和故障受理服务等。下午接受学校开设相关的专业技术理论和文化课程学习。体现了现代学徒制学生即学徒、教师即师傅、上学即上班、上课即上岗的特点,培养了学生的岗位意识和吃苦耐劳的精神。

### 3.3 双向积分,形成校企双元考核体系

校企双轨联动,共培共管电信 10000 号现代学徒。学生(学徒)培养采用弹性学制、学分制管理,除学校学业考试积分外,同时将企业岗位考核积分纳入现代学徒培养质量评价,充分发挥校企双元育人主体作用,创新现代学徒质量评价模式。学生专业课程以学校导师为主、企业导师为辅在市场调查与预测、客服语音训练等校内专业实训室进行,并按照《学院课程考核及成绩评定办法》进行考核,考试合格获得相应的学业积分。学徒课程以企业导师为主、学校导师为辅在校内客户服务实践基地进行,按照《学院学徒考核评价标准(10000 号班)》对故障队列学徒和全业务队列学徒进行分类考核,学徒津贴与考核分数挂钩,此外考核分数达到 80 分方可获得相应学分,80 分以下学徒视为培训不合格,90 分以上为优秀学徒,予以表彰奖励。校企双向积分累加,达到毕业标准,完成学徒到员工身份转换。

## 4 中国特色高等职业教育现代学徒制实践的探索思考

现代学徒制在我国还处于试点探索阶段,尚未形成完善的制度管理体系、配套的扶持政策与制度,在实践探索过程中也遇到了一些问题与困惑,主要表现在以下几个方面:

### 4.1 招生招工可持续发展问题

一是受到传统学徒制的影响,家长不愿孩子提前进入企业,导致现代学徒制招生难。二是由于现代学徒制试点工作目前仅在高职层次进行探索,部分优秀学生因为对更高学历水平的追求,放弃了对现代学徒制培养模式的选择,高层次技术技能人才培养受到了限制<sup>6</sup>。三是企业用人存在一定的周期性,且存在用工规模限制,单一企业的持续性招工存在困难。

建议:一是加强宣传教育工作,转变学生与家长的职业教育观念。二是探索“高本”分段衔接的跨层次现代学徒制人才培养,提高人才培养层次和质量,增强现代学徒制人才培养模式的吸引力。三是探索“1 对多”的合作模式,即一个专业与多个有同类岗位需求的企业合作,代替现有的“1 对 1”合作模式。

### 4.2 人才培养成本分担问题

一是学院人才培养成本较高,虽然 10000 号现代

学徒人数较少,只有 22 名,但学院目前仍采取单独组班管理,并配置 5 名学校导师进行专业授课。二是企业人才培养成本分担机制不完善,合作企业按照 1:1 的人员配置要求委派 5 名企业导师常驻校内客户服务实践基地,企业导师的工资薪酬由企业承担。

建议:一是多渠道筹措现代学徒制试点工作项目经费。二是充分调动企业参与试点工作的积极性,以法律法规的形式,明确企业参与现代学徒制试点工作的责任、权利,确保校企合作共赢。

### 4.3 企业课程学分管理问题

一是学分计算合理性。由于企业课程实践学时较长特别是部分实践要求较高的企业课程,参考教育部公布的专业教学标准,每 18 学时折算为 1 学分,现代学徒制班每学期学分比普通班学分高出 20 个学分左右(按每学期 20 个教学周计算)。二是学分管理复杂性。企业课程内容在实施过程中由于生产经营、技术升级等问题变化较多,需重新明确课程标准、学时、学分<sup>7</sup>。二是学分考核严谨性。与学校课程考核相比,企业课程考核比较粗放,企业导师的主观印象占的比例较大。

建议:一是探索现代学徒制适用的专业教学标准,目前广东省已经制订了部分现代学徒制的专业教学标准可供参考。二是加强校企沟通交流,制订更加灵活、更加贴近企业生产实际的专业教学计划。三是进一步细化企业课程的考核标准,加强对企业课程考核的过程监督。

### 4.4 企业导师培养培训问题

一是对企业导师的吸引力不强,企业优秀员工由于职业发展等问题不愿承担企业导师工作。二是企业导师大多实操能力强,技术水平高,但个体水平差异较大,师带徒的耐心和细心不够,专业知识表达不够完整流畅。

建议:一是政府、行业、企业对于担任企业导师的员工在职称评定、岗位晋升、岗位津贴等方面予以适当考虑,增强对企业导师的吸引力。二是加强对企业导师职业教育理念、执教能力的培养培训,掌握课程教学方式、教学手段,专业课程建设的技术路径、操作方法。

## 5 结语

在我国现代学徒制作为一个新生事物,在不同地域、不同行业中的本土化实践也应有不同的模式。应结合实证研究,因地制宜,缩短现代学徒制的本土化过程,有效实现产教融合,提升职业教育的人才培养质量。

(下转第 59 页)

主体的考核结果,形成最终成绩,录入学生成绩管理系统。在统筹、整合学生成绩时,高校辅导员应注意根据各年级劳动教育目标的不同,分别赋予各考核主体不同的权重。比如,大一年级重在形成正确的劳动观念,因此可适当提高劳动课专任教师的权重。

2)多指标评价。各考核主体在设置评价指标体系时应根据自己的劳动教育目标设置适用的评价体系,比如劳动课专任教师侧重劳动理论、相关知识的考核。但各考核主体的评价指标都应考虑三个方面:

首先,知识与行为指标相结合。劳动教育涉及劳动观念、劳动技能、劳动习惯等内容,既是理论问题更是实践问题,因而在对高职学生的劳动教育效果进行测评时要注重考查知与行两个方面。一方面检验高职学生对相关理论知识的掌握程度,另一方面要将高职学生参与的日常生活劳动、校内外公益服务性劳动、依托实习实训参与的生产劳动和服务性劳动等纳入考评范畴。

其次,质量与数量指标结合。在对高职学生的劳动教育成效进行考察、测评时,既要注重劳动时间的考量,更要注重劳动效果的评价。出工不出力、出工“磨洋工”是懒散拖延、消极怠工的表现,是不正确的劳动观念、不利于劳动习惯的养成。劳动教育评价中的质与量并重就是要引导学生积极劳动、主动劳动、热爱劳动、高效劳动。

再次,自评与他评指标结合。他评可以帮助高职

学生发现自身在劳动方面存在的问题,自评有利于学生认知自己存在的问题。高职学生只有认识到自己在劳动素养方面存在的问题才会去想办法解决问题。自评与他评结合既要帮助高职学生正视问题,更要积极促成他们努力去解决问题,从而实现教育目标。

3)多阶段反馈。“三全育人”视域下高职院校劳动教育实施体系是分年级、有重点地培养学生的劳动观念、劳动技能和劳动习惯。学年结束后,高校辅导员应综合各考核主体的考核结果对每个学生的劳动教育效果做出客观评价。在此基础上,高校辅导员也应该按时完成每学期的劳动教育效果评价,乃至月度教育效果评价。通过持续不断地反馈,高职学生可以对照目标、查漏补缺、补齐短板。

### 【参考文献】

- [1]邹竑.关于加强新时代青少年劳动教育的若干思考——基于上海市青少年劳动教育40年的实践与研究[J].教育参考,2019(3):1-9.
- [2]中国就业培训技术指导中心,中国心理卫生协会.心理咨询师(基础知识)[M].北京:民族出版社,2012.
- [3]王道俊,郭文安.教育学[M].北京:人民教育出版社,2009.
- [4]高勇.新时代大学生劳动教育培养体系的建构[J].西南石油大学学报(社会科学版),2019(5):78-84.
- [5]余开业.基于内化视角的高职院校劳动教育路径研究[J].职教论坛,2020(8):44-48.
- [6]毛泽东.毛泽东选集(第一卷)[M].北京:人民出版社,1991.

(上接第48页)

### 【参考文献】

- [1]赵鹏飞.现代学徒制人才培养的实践与认识[J].中国职业技术教育,2014(21):150-154.
- [2]关晶,石伟平.西方现代学徒制的特征与启示[J].职业技术教育,2011(11):77-83.
- [3]李梦卿,王若言.现代学徒制的中国本土化探索与实践[J].职教论坛,2015(1):76-81.
- [4]高志研.扎实推进试点工作建立和完善中国特色现代学

徒制[J].中国职业技术教育,2016(31):6-11.

- [5]王扬南.把握质量核心突出双元主体扎实推进现代学徒制试点工作[J].中国职业技术教育,2017(1):31-35.
- [6]叶星,周扣娟.现代学徒制本土实践的逻辑、困境与路径[J].教育评论,2017(12):32-35.
- [7]黎栩,郑遐.高职院校开展现代学徒制的困囿与应对策略[J].教育与职业,2018(22):42-44.