

# 试点新型学徒制的观察与思考

※ 林喜乐 生伟 费少辉

DOI:10.14149/j.cnki.ct.2017.16.006

## 一、新型学徒制是培养技能人才的必然要求

新型（现代）学徒制是将传统学徒制和现代学校教育相结合的一种职业教育模式，是保证教育质量、培养满足企业需求的高技能人才的重要手段，是现代职业教育的重要组成部分。很长时间以来，我国并没有建立起完整的新型（现代）学徒制，校企合作多为顶岗实习，企业只是配合学校的教学工作，并不承担人才培养的责任。

世界发达国家中，多个国家建立并实施了新型（现代）学徒制。我国在上世纪曾经引进过这种教育模式，1985年湖北东风汽车技工学校和德国汉斯·赛德尔基金会签署了合作办学协议，引进德国双元制职业培训模式；在同年，我国政府与德国政府签订了职教战略合作协议，合作建立了中德职业技术培训中心，部分移植了德国“双元制”职教模式。但是这种职业教育模式并没有受到重视，也没有形成广泛影响。

2015年8月，教育部和人社部分别出台了试点现代学徒制和新型学徒制的实施方案，开始在职业院校试行新型（现代）学徒制，第一次以制度的形式明确了企业作为培养人才的一个主体。本文结合广州和东莞等地的实践经验，做一初步的观察与分析。

## 二、新型学徒制的实施现状分析

（一）校企合作呈现多种形式  
在新型学徒制试点形式上，东莞

技师学院与两家企业合作，共同商定教学计划，理论课程由学校派教师在周末进厂讲授，涉及到考证的实操内容则到学校训练。除省试点班外，学校还分别与28家企业开展了多种形式的合作，并按照“八个共同”实施教学。广东交通运输技师学院和企业共同制定人才培养方案，形成校企合作课程标准，校企共建课程考核标准。广州机电技师学院通过学徒工厂、产教中心的建设，为校企共同育人搭建平台。

在学徒的选拔方式上，企业（广州中车轨道交通装备有限公司）按照人社部的实施方案，实现了“招工即招生”，有两所学校（广州市机电技师学院、东莞技师学院）同时实现了“招生即招工”和“招工即招生”，另一所学校（广东省交通运输技师学院）实现了“招生即招工”。

校企在实践中的创新为新型学徒制的试点提供了新的思路。如广州市机电技师学院，按照“边实践，边研究，边推进，边总结，边提升”的工作思路，以广东省技工教育和职业培训省级教学研究课题的形式推进新型学徒制的试点工作；并运用企业的绩效考核方式和第三方职业能力测评对学徒进行考核。

新型学徒制的核心是校企双方共同承担起培养人才的责任。在实践中，学校、企业的特点多样，可以根据参与双方的现实情况，对校企双方的权

责进行协商，采用适当的校企合作形式。尤其在中国这样一个发展不均衡，工业1.0、2.0、3.0、4.0并存的社会里，坚持校企双方共同承担人才培养责任，应该允许各种不同合作形式的存在。

## （二）并非都是“校热企冷”

在校企合作中经常存在“校热企冷”的现象。而从这次交流会上四个单位的案例中看到，事实并非完全如此。大中型企业都有自己的人才储备计划，他们愿意投入资金培养学徒。有学者研究发现，企业与学校合作培养学徒，初期会付出一定的成本，但从长远来说，企业并没有损失，反而带来收益。然而，今天社会缺乏重视职业教育的文化氛围，让企业对于投资职业教育产生疑虑，另外，企业最大的顾虑是培养后短期内人才流失，造成成本上的损失。

人社部《企业新型学徒制试点工作方案》的发布，一定程度上调动了企业的积极性，广州中车轨道交通装备有限公司强调：“实施企业新型学徒制降低了用工成本，提高了企业用人的契合度和满意度，获得一举多赢的实效”。同时，《企业新型学徒制试点工作方案》中有些条件在一定程度上存在限制，比如要求试点企业参与培养的员工达到100人，并且“培训补贴实行先支后补、按年度事后结算的办法”，会在一定程度上影响企业的积极性。

分析企业在新型学徒制试点中的复杂心态,发现其利益立足点和关注点,建立激励、保障措施,对于新型学徒制的推广和开展具有重要的意义。

(三) 新型学徒制在试点时期仍需要技工院校的积极参与

人社部《企业新型学徒制试点工作方案》提出“政府引导、企业为主、院校参与”、“学徒培养的主要职责由企业承担”。然而在四则案例中,企业代表(广州中车轨道交通装备有限公司)积极响应人社部的新型学徒制的实施方案参与试点,而三所学校介绍的案例,则是学校有不同程度的积极参与,因为企业尚未有充分的准备主动参与试点。东莞技师学院作为实施新型学徒制的试点单位,也是学校成立申报工作领导小组,深入企业寻求合作遴选目标企业。因此试点工作方案里提出的“企业为主”的政策目标并没有完全实现。

我们认为,这是实行企业新型学徒制初期的正常现象。当前,企业缺乏相应的意识,也有很多的顾虑,因此新型学徒制的实施需要技工院校主动推进。学校要促成和企业合作共同培养人才,首先要关注企业的需求。企业以生产为目的,追求的是效益最大化,要想让企业和学校合作共同培养人才,一方面要通过政策解读消除他们的顾虑,同时还要找准企业与学校的利益平衡点。因此,学校必须以企业为关注焦点,关注企业所追求的利益,再结合学校的专业优势和特点,通过新型学徒制的实施与改进、持续满足企业的要求,达到企业、学校、学员共赢目的。特别是那些未被列入省新型学徒制试点的单位,在没有补贴政策的支持,就更要最大限度的满足企业的要求。

(四) 尚未见到对学生需求的关注  
几家单位分享了他们的实践经验,也提出在实施过程中的困惑与问题。有站在学校角度提出的问题,也有站在企业利益角度进行的思考。但是从交流中较少见到对学生这一主体的关注,如学生在学习过程中有什么感受,有什么期望,遇到什么困难,我们该怎样为学生提供更好的服务,使他们更好的成长……这是今后需要重点关注的问题。

### 三、成功实施企业新型学徒制的关键

成功实施新型学徒制,需要关注下列问题:

#### (一) 学校内部条件

1. 改革人才培养模式。在人才培养模式设计中,我们应综合职业岗位需求和学生职业生涯发展需要,与企业共同研制人才培养方案。让企业充分参与到人才培养目标的制定和人才培养过程中。

2. 建设适合的课程体系。通过典型工作任务分析,构建课程体系,开发一体化课程,并以具体工作任务为学习载体,按照工作过程和自主学习要求设计和安排教学活动,让学员在学习过程中学习专业技能和体验工作过程,积累学习和工作经验。只有这样培养出来的学徒才能满足企业的要求。也就是说一体化课程模式更加有利于实现工作任务与学习任务结合、工作过程与学习过程的融合。

3. 教师队伍建设。新型学徒制对教师队伍的能力和素质提出了更高的要求。只有老师明确了企业的需求,熟悉企业的工作任务、工作规范、工作流程、工作标准,才能培养企业需要的人才。如何建立一支既有扎实理论基础又具备丰富实操经验的教师队伍是必须考虑的问题。在新型学徒制

实施中,学生(学徒)在企业和学校中接受不同体系教师的引导,企业教师的实践能力和学校教师的理论素养需要相互配合,共同作用,才能保障教学进程的顺利开展。

4. 设计对学徒的考核评价方式,即什么时候考核、谁来考核、考核的内容和标准是什么等。这方面广州机电做了很好的研究和尝试,值得借鉴。总之,要推广新型学徒制,需要学校加强内涵建设,我们的路还很长。

#### (二) 制度上的问题

从发言单位来看,校企双方都在实施过程中发现了制度上的束缚和缺失,并提出了一些要求和建议。然而从更广的范围、更长远的角度来看,在我国要推进新型(现代)学徒制,还要有更多的顶层设计。赵志群教授认为,应该从以下方面入手:

1. 制定国家、地方和行业协调统一的法律法规体系,建立对学校和企业合作具有约束力的规章制度;

2. 建立跨越传统教育管理和人力资源管理部门的专门机构(如学徒中心)承担协调工作,建立各方认可和参与的协调和实施机制;

3. 在国家层面组织开发全国统一的人才培养(课程)标准,以保证学徒学习成果在不同地区均得到认可,但企业在课程实施过程中有相对的自主权,以实现培训企业的利益;

4. 建立专门的学徒制指导教师培养培训和管理制度,从而保证企业实习的质量;

5. 赋予学徒独特的、具有“准员工”和“学生”双重地位的法律身份<sup>[1]</sup>。ct

(作者单位:北京千秋业教育顾问公司)

#### 参考文献

[1] 赵志群. 现代学徒制离政策目标有多远 [N].

中国教育报, 2016-9-27