

现代学徒制人才培养的困境及破解思路

江楠 权慧英

乐山职业技术学院

DOI:10.12238/mef.v8i10.13964

[摘要] 现代学徒制是中国在结合国外经验的基础上提出的,具有我国特色的人才培养模式。经过10多年的发展,现代学徒制取得了较好的成效,但仍存在着法律法规不健全、企业合作意向差、“三教”没法满足学徒制的传授要求等问题。本文以乐山职业技术学院新能源与材料学院光伏材料制备技术专业的现代学徒制为例,分析问题出现根源,从建立健全保障企业和学徒保障的法律法规、政策往中小企业倾斜、加强现代学徒制的宣传、深化校企合作、“三教”改革等方面提出实践策略,培养出能胜任企业岗位要求的高素质人才,助力推进现代学徒制的稳定发展。

[关键词] 现代学徒制; 学徒; 企业; 三教

中图分类号: C29 **文献标识码:** A

The dilemma of modern apprenticeship talent training and the solution

Nan Jiang Huiying Quan

Leshan Vocational and Technical College

[Abstract] The modern apprenticeship system is a talent cultivation model proposed in China based on foreign experience, with Chinese characteristics. After more than a decade of development, the modern apprenticeship system has achieved good results, but it still faces issues such as incomplete laws and regulations, poor cooperation intentions from enterprises, and the "three teachings" failing to meet the teaching requirements of the apprenticeship system. This paper takes the modern apprenticeship system in the Photovoltaic Material Preparation Technology program at the School of New Energy and Materials, Leshan Vocational and Technical College, as an example to analyze the root causes of these problems. It proposes practical strategies from aspects such as establishing and improving laws and regulations to ensure the protection of enterprises and apprentices, tilting policies towards small and medium-sized enterprises, enhancing the promotion of the modern apprenticeship system, deepening school-enterprise cooperation, and reforming the "three teachings," aiming to cultivate high-quality talents who can meet the job requirements of enterprises and promote the stable development of the modern apprenticeship system.

[Key words] modern apprenticeship; apprentice; enterprise; three teachings

1 序言

在充分调研德国、英国等多个国家的学徒培养模式,联合国内外相关专家,结合中国自身教育模式和企业发展情况,在2014年教育部提出了具有中国特色的现代学徒制的人才培养模式。现代学徒制是以学校和企业为双主体,通过两者深度合作,学校教师和企业师傅联合培养,对学徒以实操技能培养为主的人才模式,是以加深校企合作、深化产教融合、完善校企合作培养机制、创新技能技术人才为主要目的。教育部先在2015年8月挑选165家单位作为首批现代学徒制的试点单位和行业试点牵头单位^[1],接着在2017年8月确定第二批203个现代学徒制的试点单位并同意中国建筑材料联合会、辽宁职业学院中止试

点的申请^[2],最后在2019年8月确定了第三批194个现代学徒制的试点单位^[3]。截至到2024年,全国已有三批共有560个试点单位。在试点单位和企业前期筹备的基础上,各地省市级政府出台相关政策和配套资金推动各自试点单位的现代学徒制工作的开展,取得了较好的成效,但是也存在一定问题。

2 现代学徒制人才培养的困境

目前,国内高职院校和企业在开展现代学徒制试点工作过程中遇到了一定问题,有法律法规不健全、企业合作意向差、“三教”没法满足学徒制的传授要求等。这些问题若长期得不到解决,将严重制约和影响现代学徒制在我国的发展。

2.1 法律法规不健全

诸如德国和英国等西方国家的现代学徒制推行多年,已经形成了较为完整及完善的法律法规体系,我国也从中了解到法律法规的重要性和必要性。但目前还没有一部全面规范工学结合的法律,也没有具体的推进措施。因此,在培养学徒时,缺少具体保障企业和学徒双方权益,教师监督评估教学,中小企业政策支持等实际措施。

2.2 企业合作意向差

虽然国家一直强调现代学徒制是双主体的,但是一直以来均是以学校为主、企业为辅的培养模式,其根本原因是企业在实施现代学徒制过程中遇到了培训期满的学徒没法满足自身岗位需求、学徒投资回报率低等问题。

2.3 “三教”没法满足学徒制的传授要求

国家一直很重视“三教”的改革,但是“三教”的改革多集中在班级和人数较多的传统普通大专班,而且传统普通大专班的“三教”改革方向和现代学徒制班是有一定差距的;再加上对于现代学徒制班的“三教”改革因班级人数少、资金支持少等诸多原因而进展较慢。现有的“三教”已经没有办法满足现代学徒制的传授要求了。

3 现代学徒制人才培养困境的破解思路

3.1 建立健全法规,保障企业和学徒利益,确保现代学徒制长期稳定运行

企业的重视度、参与度和积极性不高的主要原因之一是员工流失率高而无相关法律法规约束。目前,企业培养一名合格的员工需要投入的成本比较高,如培训周期长,员工频繁流失会导致产品质量出现波动。为解决参与现代学徒制合作企业的后顾之忧,要加强《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国合同法》、《中华人民共和国教育法》、《中华人民共和国职业教育法》等法律法规实施的重视^[4]。企业、职业学校与参加现代学徒制的学徒在培训和学习中均有各自权利与义务,三方行为均要符合相关的法律法规。

实行学徒满额制与奖学金制,构建稳定的校企人才培养机制。满额制要求企业按实际岗位需求招生,考核合格后全部留用,年度需求调整幅度不超过±20%,并需经教育部门审批。奖学金制鼓励企业在班级内设立奖学金,既可激励学生,又能宣传企业文化,资金来源可由企业单独或校企/政企共同承担。同时,学徒需履行就业协议,在规定期限内不得无故离职,确保人才培养的稳定性。这一制度既保障了企业用人需求,又维护了学徒权益,促进现代学徒制的可持续发展。

建立健全现代学徒制的监督和管理制度法规。学校、企业、学徒作为现代学徒制的相关方,需要一个主体牵头把相关监督和管理制度法规建立起来,以确保三方都能按照一定的规章制度实施现代学徒制。这个主体可以是政府机构或者官方行业协会组织,因为从国际经验来看,行业协会组织在职业教育的现代学徒制发展中有着不可替代的重要作用^[5]。

3.2 政策上往中小企业倾斜

从企业规模结构来看,我国中小企业占比达99%,是地方产

业发展的主力军,对技能人才需求量大但单个企业岗位供给有限,需通过产业联盟形式参与职业教育。与之形成对比的是,大型企业由于自动化程度高、扩产周期长,提供的学徒岗位相对有限。值得关注的是,高职院校广泛分布于各地级市,具备服务区域产业集群的能力,这为中小企业联合参与现代学徒制创造了有利条件。只要政府给予适当政策支持,就能建立可持续的供需对接机制。

企业参与现代学徒制的核心动力在于经济效益。为提升企业积极性,需构建“降成本、增收益、控风险”三位一体的保障机制。在成本控制方面,可通过校企协同培训模式降低人力成本,同时政府应落实带徒津贴、完善师傅资质认证和待遇保障制度。在收益提升方面,建议采取财政补贴、税收优惠等政策工具,并通过春季招生专项计划为企业骨干员工提供学历提升通道。在风险管控方面,政府可建立金融支持绿色通道,优先解决参与企业的融资需求,同时完善风险分担机制。这套组合政策既能降低企业参与门槛,又能确保合理回报,从而形成良性循环。

3.3 政府主导和引导,加强宣传并深化校企合作平台

政府主导,加强职业教育的现代学徒制宣传,营造良好的现代学徒制文化氛围。当前我国正处于产业转型升级的关键时期,高素质技术技能人才短缺问题日益凸显。尽管2019年《国家职业教育改革实施方案》明确强调职业教育与普通教育具有同等重要地位,但社会普遍存在的“重普教轻职教”现象仍未根本改变。为扭转这一局面,政府应当主导构建现代学徒制的文化支持体系。首先,要大力弘扬“工匠精神”,通过主流媒体宣传、职业教育活动周等形式,传播“能力重于学历”的新型人才观。其次,建立完善的激励机制,定期表彰在现代学徒制实践中表现突出的学校、企业和学徒,树立典型示范案例。最后,要构建社会认同机制,提高技术技能人才的社会地位和待遇,从根本上改变社会对职业教育的偏见,为现代学徒制营造良好的发展环境。

企业在现代学徒制实施中要注意以下几点:第一,标准共建机制。校企要共同制定动态化的人才培养标准,包括职业能力标准、课程体系、考核评价等,并建立年度调整机制,确保培养内容与产业发展同步。第二,过程管理创新。改变传统的“2+1”培养模式,推行“1+0.5+1+0.5”的工学交替模式,即:第一年在校学习基础课程,随后半年企业跟岗实习;第三年回校进行专业强化,最后半年企业轮岗实训。这种模式更有利于理论与实践的结合。第三,师资队伍建设。企业要严格选拔具有丰富实践经验的技术骨干担任导师,并对其进行系统的教学能力培训,确保其既懂技术又善教学。第四,管理制度完善。学徒在企业期间应参照正式员工管理,建立严格的考勤、考核制度,培养其职业素养和责任意识。同时要建立学徒成长档案,实施全过程质量监控。第五,评价反馈机制。建立多元化的评价体系,将企业满意度、学徒就业质量等作为重要指标,定期开展培养效果评估,持续改进培养方案。

3.4 “三教”在现代学徒制上的改革

“三教”改革是指教师、教材和教法改革,三者是密切相关的系统工程。教材的改革是基础,教法的改革是途径,教师的改革是根本。我国在2019年印发的《国家职业教育改革实施方案》中提出“教”改革的目的是主要为了提升学徒的综合能力,尤其是适应企业岗位需求的综合能力。

3.4.1 重建教材及课程体系

(1) 根据企业实际开发教材并动态更新。现代学徒制教材开发必须坚持校企双元主体、产教深度融合的原则。由于不同企业在工艺技术、设备水平、质量标准等方面存在显著差异,教材开发应当立足合作企业的实际生产需求,由学校骨干教师与企业技术专家共同组建开发团队,结合行业技术发展趋势,打造兼具普适性和企业特色的定制化教材。

为确保教材内容的时效性,必须建立动态更新机制。校企双方要定期跟踪行业技术革新,及时将新工艺、新设备、新标准纳入教材内容。建议采用模块化、活页式的教材编写方式,便于局部内容的更新替换。同时要以“1+X”证书制度为契机,将职业技能等级标准有机融入教材体系,通过典型工作案例、实景照片、操作视频等多元化呈现方式,实现教材内容与岗位需求、证书标准的有效衔接,最终达成“课岗对接、书证融通”的教学目标。

(2) 使用新型活页式教材。国外经验表明,很多岗位上新型活页式教材比模块化教材更贴合实际,然而目前很多教材并不是活页式的,需要学校老师和企业相关人员共同根据行业和企业的具体岗位需求,以“学生为中心、学习成果为导向、促进自主学习”的思路进行活页式教材开发设计及编撰,将“教学材料”的特征和“学习资料”的功能完美结合,同时,借助现代信息技术手段,构建多元化教学内容,将学徒的理论学习、技术方法学习和实践应用三者结合起来,构建深度学习的管理体系^[6]。

(3) 有针对性的设置培训课程。现代学徒制的生源质量不如本科教育,不能像本科教育全面的、系统的、有深度的学习专业知识,学徒制的培训内容应该有针对性的。首先,公共基础和专业课程也尽量根据企业岗位需求进行删减,不可所有岗位都一样;其次,可以根据实际需要,设置学生感兴趣的选修课程;最后,在课程中引入对口企业的文化、工作岗位、工作现场以及工作福利等相关情况介绍,提前让学徒了解企业。

(4) 将职业教育实操特色融入教材中。现代学徒制的核心目标之一在于强化实践能力培养,使学徒能够快速适应企业岗位需求。为实现这一目标,校企双方需协同推进教材改革,确保实操内容在教材中的比重不低于40%。在教材开发过程中,应立足专业特点,结合行业实际生产需求和学校现有实训条件,共同编制与真实工作场景高度契合的实践教材。教材设计要注重理论与实践的结合,采用模块化结构,将典型案例、项目任务等实际工作内容有机融入专业课程。通过开发这类“理实一体”的专业教材,既能夯实学徒的理论基础,又能显著提升其动手实践能力,从而有效促进理论知识向实践技能的转化,实现人才培养与

企业需求的无缝对接。

3.4.2 变革教学组织与管理

(1) 优化并完善学徒教学质量评价和监督机制。因现代学徒制是学校和企业双主体的,传统的校内单一质量评价机制自然不再合适,需要结合企业的评价机制,由传统的校内单一评价转向校内和校外相结合的多元评价机制。如参考企业的360考评,从学校、领导、同事、学徒、企业、课程等多个角度切入,优化并完善现代学徒制的教学质量评价机制,推动教学质量的持续改进。

在教学质量监督机制方面,要充分发挥学校职能处室和企业人力资源及制造管理等部门在学徒培养中的作用,持续提高教、学、训管理水平,确保学徒的培养标准、培养水平和培养结果的实现。根据学校和企业联合制定的《现代学徒制的教学管理办法》、《现代学徒制课程标准及授课计划》、《企业岗位技术标准》、《学徒选拔标准》、《企业师傅标准》等文件结合专业现代学徒制特点,制定《专业现代学徒制试点实施细则》、《现代学徒制试点班校企定期例会制度》等文件,建立从目标管理、过程管理到结果管理的全面的教学质量监控体系。

(2) 多样化和信息化教学模式的应用。大多教师仍然停留在“传授式”这种单一的教学模式下进行教学。全是字的教材和简单的教学资源难以激发学生的学习热情,还磨灭了教师的教学热情。为此,需要改革教师的教学模式。教师要与时俱进,改变观念,探寻和应用多样化的教学模式,如项目式教学、活页式教学、情景式教学、角色扮演式教学、线上线下双结合教学、任务式教学、竞赛式教学、实践教学、模拟仿真和虚拟式教学等。所使用的教学软件不仅仅是现有传统的Word、Excel、PPT等,还要引入新一代学徒喜欢的视频制作网站,如抖音等。多样化和信息化教学模式不仅能提高学徒学习的热情,也能帮助老师更好地完成教学任务及目标,最终培养出让企业满意的学徒。

(3) 以实操能力为本位教学体系的建立。受传统教学理念和历史遗留问题的影响,不少高校的老师对企业实际生产和岗位具体操作掌握并不深入,仅仅从书本上或者视频上表面了解。这种老师在教学过程难免脱离企业和岗位实际情况,使学徒在学校期间学到的知识及技能跟企业实际有一定差距。因此,为推动教学改革,教师首先要转变自身的教学理念,认清现代学徒制的知识传授要建立在企业现实和实际操作基础上。在教学过程中要注意提升自身实操能力,传授知识前亲自到企业生产一线学习并实践一段时间,后期也需要每年抽一定时间去企业走访、调研和实践。

3.4.3 建立高素质高水平“双导师”团队

在职业教育背景下,为节约资源,现代学徒制的师资要实现互兼互聘共培。学校老师要去企业挂职锻炼,掌握企业相关知识,增加实践经验;企业师傅要来学校教学,教学同时提升理论水平。从学校各专业选择优秀的学科带头人,从企业各岗位选聘能力强的技术或管理带头人,共同组成结构化教师团队,由教师团队对参与现代学徒制的老师进行培训。同时,学校和企业需根据

实际情况制订教师团队整体规划,如素质/能力提高计划、教师任用保障制度制定计划、校企共建导师培养基地建设计划等,重点落实团队素质和综合能力提高计划,可以定期组织教师外出进修、学习、培训、锻炼等,不断提高教师的专业水平,从而为培养学徒提供强有力的师资力量支持。另外,学校和企业还需制定一系列激励机制并积极应用,调动工作积极性,如将工作成绩与职称评聘、职位晋升、薪资水平、福利待遇等挂钩,以激励团队在学徒培养过程中投入更多的时间和精力,确保顺利并合格毕业的学徒能达到企业的岗位需求,使企业在接收学徒时不再重新进行培训即可上岗。

4 结论

综上所述,在国家大力支持下,现代学徒制取得了长足的发展,但在具体实施过程中仍然存在着一定问题,使得培训期满后的学徒没法满足企业的要求,长此以往,将制约着现代学徒制的进一步推广应用。因此,需要从根本入手,在制度、机制、政策、宣传、教师、教法、教材等多方面持续解决现代学徒推进中存在问题,改进方法,政府、学校和企业三方共同推进现代学徒制地进一步发展。

2023年乐山市科技项目重点研究课题《高性能氮化硅材料的特性及工艺研究(高新科技领域)》,项目编号23ZDYJ0061。

[参考文献]

- [1]教育部办公厅关于公布首批现代学徒制试点单位的通知[J].中华人民共和国教育部公报,2015,(10):45-53.
- [2]教育部办公厅关于公布第二批现代学徒制试点和第一批试点年度检查结果的通知,教育部,2016.8.30.
- [3]我院成功获批教育部第三批现代学徒制试点单位[J].安徽电气工程职业技术学院学报,2018,23(03):2.
- [4]梁卿.现代学徒制中企业参与困境的破解策略——来自近代工厂学徒制的启示[J].职业技术教育,2022,43(09):38-42.
- [5]赵志群,陈俊兰.我国职业教育学徒制——历史、现状与展望[J].中国职业技术教育,2013,(18):9-13.
- [6]袁葵,黄金银,余锡芬,等.职业教育新形态活页式教材《老年人综合照护实训指导》的开发与应用研究[J].中华护理教育,2025,22(01):32-37.

作者简介:

江楠(1982—),男,汉族,广西北海人,高级工程师,硕士研究生,乐山职业技术学院,新能源材料及元器件。

权慧英(1994—),女,朝鲜族,吉林舒兰人,助教,硕士研究生,乐山职业技术学院,高效光伏电池制备研究。