企业参与现代学徒制的实证研究*

张瑞军[1],章　雯[2]

（九江职业技术学院1.汽车工程学院,2.经济管理学院,江西九江 332007）

摘要: 发展现代学徒制是推进我国经济转型发展、技术技能人才培养的重要举措。我国在推进现代学徒制建设的过程中,主要面临的困境是企业参与的积极性不高、参与的深度不够。当前,现代学徒制试点工作正在全国范围内展开,部分试点院校在开展现代学徒制的过程中积累了一定的成功经验,九江职业技术学院结合自身的办学特点,在充分考虑和论证的前提下,在现代学徒制办学方面做了许多有益的探索,主要包括:搭建校企联合管理平台、组建双导师队伍、校企共选学徒机制、校企共同开发课程以及构建合理的评价体系。当前,在现代学徒制试点方面还需要注意明晰企业参与现代学徒制办学的培养产权、构建学徒权益保障制度、构建企业权益保障制度等问题。

关键词: 企业;现代学徒制;实证研究

中图分类号: G71　　**文献标识码:** A　　**文章编号:** 2095-3380(2021)03-0064-05

An Empirical Study of Enterprise Participation in Modern Apprenticeship

Zhang Ruijun[1], Zhang Wen[2]

(1. School of Automotive Engineering, 2. School of Economics and Management, Vocational and Technical College, Jiujiang, Jiangxi 332007)

Abstract: The development of modern apprenticeship is an important measure to promote the development of Chinese economic transformation and the training of technical and skilled personnel. In the process of advancing the construction of modern apprenticeship, the main dilemma faced by enterprises is that the enthusiasm and depth of participation are not high. At present, the pilot work of modern apprenticeship is being carried out nationwide. Some pilot colleges have accumulated a certain amount of successful experience in the process of developing modern apprenticeship. Jiujiang Vocational and Technical College combines its own characteristics of running a school, and under the premise of full consideration and demonstration, it has done many useful explorations in the modern apprenticeship system that include building a school-enterprise joint management platform, a dual tutor team, a school-enterprise joint apprenticeship mechanism, school-enterprise joint development courses, and building a reasonable evaluation system. At present, in the modern apprenticeship pilot program, attention needs to be paid to clarify the cultivation of property rights for enterprises to participate in modern apprenticeship education, construct an apprentice rights protection system and an enterprise rights protection system.

Keywords: Enterprise; Modern apprenticeship; Empirical research

*基金项目:江西省教育科学"十三五"规划2018年度重点课题"高职院校企业参与现代学徒制办学的实证研究"(18ZD091)。

收稿日期:2020-11-19,修回日期:2020-12-04

“学徒制”在我国一直存在,在主要经济形态是手工业的社会里,传统的学徒制盛行。它是以师傅带徒弟的方式进行技术传授,师傅和雇主的身份往往是统一的,比如陶瓷制作、铁匠。因此在传统学徒制当中,师傅(雇主)很愿意招收学徒,存在着很强的内在动力;但是随着科技的进步以及工业化大生产,传统的学徒制已经不适合现代经济社会发展。一是在传统学徒制当中,学徒学习技艺的时间特别长,师傅还会故意压低学徒掌握技能的水平,使得学徒不得不一直依靠自己,因而它不属于真正的教育制度;二是在现代经济社会发展模式当中,师傅和雇主的身份相剥离,他们自身也是和学徒一样的身份,也属于企业的雇员,在这种环境当中,师傅就不再有训练学徒的内在动力了。目前,主要以学校职业教育来代替传统学徒制,但是以职业教育为主的人才培养体系无法解决丰富工作经验传授、熟练技术训练等问题。因而最理想的教育方式是把传统学徒培训方式与现代学校教育相结合,即现代学徒制,它是对传统学徒制的传承与发展。[1]

一、西方现代学徒制的发展经验

西方发达国家较早开展现代学徒制,如今已经有了比较完善的相关制度。德国的“双元制”是现代学徒制发展的典范,即“国家主导、市场驱动”的现代学徒制。在制度结构上,德国制定了许多的法律来约束企业、学校的行为。首先,联邦政府和各州政府是宏观政策的制定者,联邦政府制定的《职业教育法》规定了企业在学徒制培训当中的基本政策,各州政府制定的《学校法》规范本州职业学校的教育过程;其次,对于职业学校教育管理以及企业内部培训都有比较完善的管理制度,联邦政府制定的《学徒制条例》规定了学徒培训过程中教学内容、技能方法等;最后,德国现代学徒制的教学由学校教师和企业师傅共同完成,并且制定了相关的从教资格制度。联邦政府颁布的《职教师资培训统一规范》对学校教师做出规定:学校教师除了需要接受4年的高等教育之外,还要经过1-2年的实习才能获得执教资格。

在企业培训管理和监督上,行业协会起到了重要的作用。行业协会在德国是国家与市场之间的中间机构,其法律地位是“主管机关”,行业协会根据《学徒制条例》负责管理和监督企业的培训过程。

在学徒的教育上,“以学生为中心”是德国现代学徒制中的教学原则,主要体现在两个方面:一是在职业学校中,课程分为专业模块课程和选修模块课程,在保证基本专业能力的基础上,学生依据自己的实际情况选择模块课程;二是在企业培训中,企业师傅制定的培训教学计划必须充分考虑到既要满足学徒的专业技能要求、又要适合学徒未来的职业发展需要。

英国的现代学徒制是一种目标—结果导向的管理策略,对于学徒的学习内容、校企具体分工等没有做出具体的限制,学徒的学习内容、培训机构或者企业教授的内容都非常灵活。在英国,培训机构表现出很大的热情,主动找企业进行合作,主要是培训机构在开展学徒制的过程中能够获得国家拨款。[2]学徒确定录用后,签订培训合同,企业和培训机构根据签订的培训合同、培训计划对学徒进行交替式教学,一般每周学徒1天在培训机构,4天在企业,在企业的培训过程中,培训机构会安排专门的导师跟踪学徒在企业的学习情况,学徒只要完成培训框架内规定的所有资格认证,便顺利完成了学徒过程。

加拿大在现代学徒制的培养过程中,培训的主体为业内的资深技术人员,学徒则紧随行业发展,以动手、上岗为基本训练方式。瑞士的现代学徒制与德国、英国以及加拿大的现代学徒制不同。首先,瑞士现代学徒制由联邦政府统一管理,从最高层面上对现代学徒制的办学模式进行监督和管理;其次,瑞士现代学徒制主要由职业学校的学习、企业的培训、产业培训中心的入门培训三个部分组成,即所谓的“三元制”。

一些西方发达国家构建了与现代产业相符合的现代学徒制,从而在国际竞争中表现出极大的优势,比如德国。反观我国企业和学校参与现代学徒制办学中还存在许多的现实问题,例如企业的管理地位缺失、课程结构模式陈旧等,因此,针对这些问题,有些学校做了许多有益的探索。

二、企业参与现代学徒制的实践探索

九江职业技术学院根据自身的办学特色,在充

分考虑和论证的情况下，加强对建设现代学徒制的实践，确定与江铃集团新能源汽车联合办学，在汽车工程学院成立“江铃新能源班”现代学徒制试点，双方围绕相关人才培养方案、导师队伍等进行了一系列探索。

1.搭建校企联合管理平台

现代学徒制校企联合培养离不开企业的深度参与。长期以来，在校企合作联合培养办学的过程中，主要以职业学校教育、管理为主，而忽视了企业在现代学徒制办学中的主体地位。学校专门设置了一个由学校和企业人员组成的试点班管理办公室，负责协调和管理试点班的日常教学和管理工作，让企业能够真正深入到学徒的日常管理上来，时时、全方位地了解学徒的学习、生活情况，达到校企联合培养的目的。此外，由企业提供与汽车技术培训相关的专项培训车辆、工量具、仪器设备和教学资料等，由学校安排教室和专项实训场地，保证教学顺利进行，提高教学质量。根据岗位要求和行业调研，确定学徒需要达到的技术技能以及职业素养，教学标准、人才培养方案、教学内容都由学校和企业共同制定。这种校企联合管理模式有助于学校与企业的沟通交流，避免合作双方因目标差异导致冲突和矛盾。

2.组建双导师队伍

现代学徒制作为一种“企业与学校合作式的职业教育制度”，在人才培养方面需要学校教师和企业师傅共同合作，组建校内校外双导师队伍。[3]学校和企业为试点班的每个学徒配备了一个校内教师以及一个企业师傅。30人的试点班分为6组，与企业选派的优秀技术骨干进行双向选择，通过协议确定师徒身份，这种身份一旦确定，就一直延续到学生毕业。按照协议要求，企业师傅不仅在学徒在企业实习期间担任指导老师，还需要参与到学徒的人才培养方案制定、学徒工作现场实训指导、后期职业发展规划等方面。与此同时，学校还注重对企业师傅课堂教学能力和指导能力的培训，安排校内教学经验丰富的教师对企业师傅进行课堂教学设计专项培训，提高其课堂教学能力和指导能力。除了实践经验丰富的企业师傅外，校内教师对于学徒的培养同样不可或缺，为了增加校内教师的实践经验，提高操作能力和水平，丰富教学阅历，学校鼓励校内教师去企业挂职锻炼，与企业师傅开展教学与技术交流等活动，每年选派数名校内专业教师去企业培训中心接受相关课程的学习，提高专业技能，更新教学观念，真正做到专业教师既熟悉企业的工作流程，又能胜任开展专业教学任务。

3.校企共选学徒机制

随着我国劳动用工制度的转变，企业从劳动力市场招聘技能人才成为企业的主要选择途径。但是在现代学徒制当中，招生与招工一体化是开展现代学徒制试点工作的基础。按照这一要求，学校积极推进招生与招工的有效衔接，实现招生与招工一体化，试点班学员可根据自己的意愿和选择，与企业签订《培养招工协议》《顶岗实习协议》《就业协议承诺书》等，确定“学生+学徒”的双重身份，学生既是学生，又是学徒，让学生真正做到半工半读、工学结合，实现学习与实习同步、毕业与就业一体。

4.校企共同开发课程

校企联合开发课程是保障现代学徒制教学顺利进行下去的关键。随着知识的不断更新、教育改革的不断深化，传统的仅由职业院校开发的教材、课程，其知识结构、教学模式比较陈旧、单一，跟不上现代社会、企业对于专业知识、技能的需求。为了满足现代学徒制的创新需求，在课程的开发中，需要职业院校和企业深度合作，共同开发课程，这样既能满足企业岗位的实际需要，又能适应社会对于人才培养的要求。[4]学校非常重视试点班的课程开发，抽调经验丰富的专业教师与企业汽车优秀骨干技术人员一起编写专业课程体系。该课程体系分为四个模块：汽车专业职业素养模块、汽车新能源专业基础模块、汽车新能源专业技术技能模块和个人职业发展模块。第一个模块是依据学徒的个人兴趣以及职业取向确定的，具有很强的导向性；第二和第三个模块主要是依据当前汽车行业以及企业对于员工需要掌握的技术技能要求来确定的，具有非常明显的专业技能特性；第四个模块是学徒的个人职业发展规划，帮助学徒正确树立自己的人生发展目标。

5.构建合理的评价体系

现代学徒制实行的是工学交替的教学模式，即

需要学徒既在高职院校学习专业理论知识,又在企业学习实践技能,这势必需要建立新的适应于当前教学模式的评价体系,根据现代学徒制“双主体培养、双重身份”等特点,依据培养过程中学生发展的个性需求,与企业共同制定适应学徒工学交替、校企在岗培训、岗位成才需求的动态评价体系。试点班学员的考核内容分为理论考核和实操考核。实操考核聘请企业技术骨干进行全程考核,由他们依照考核标准给学徒的实操成绩打分,学校教师与企业师傅根据考核的结果与平时学习过程,及时沟通,相互交流,建立教学质量监督反馈管理体系,定期改进教学方法,修正人才培养方案;在此基础之上,通过实习企业评价、同学互评、师傅评价、教师评价四个方面来掌握学徒的整个学习过程,考核结果分为不及格、及格、良好、优秀四个等级。从考核的内容来看,主要考核学徒理论专业知识的掌握程度、实践操作能力水平、师徒协议履行情况、学徒学业与工作业务完成情况等。

三、现代学徒制办学应注重解决的问题

通过对现代学徒制的研究,结合九江职业技术学院探索现代学徒制办学的实践经验,作者认为,开展现代学徒制办学应该着重解决以下问题。

1.明晰企业参与现代学徒制办学的培养产权

培养产权,指的是企业在参与现代学徒制办学的过程中,企业参与学徒的招生、学徒的培养与管理以及学徒学成之后留用企业工作的权利。[5]当前,企业参与现代学徒制办学的积极性不高,其关键原因就是企业在其中的培养产权不够明确,明晰企业在现代学徒制办学中的培养产权问题,是现代学徒制办学顺利进行的关键。[6]企业本身就是一种被选择的、可以节省交易成本的组织,其本质属性是追求利益的最大化。当前企业参与现代学徒制办学主要有以下两个方面的期望:一是期望通过学徒的生产性实习过程,能够为企业创造出一定的经济效益,从而降低企业在现代学徒制学徒培养过程中的成本;二是希望能够尽可能地把优秀的学徒留在企业工作,这样一方面节约了人力资源成本,另一方面能持续为企业创造出更多的价值。因此,只有明晰企业参与现代学徒制办学的培养产权问题,让企业参与到学徒的招生工作上来,才能招到自己心中理想的员工;让企业参与到学徒的培养和管理上来,才能够使企业全方位掌握学徒的整个学习过程,才能够让学徒学到适合于企业岗位的技术技能知识;让企业拥有学徒学成之后留用企业工作的权利,让学徒为企业所用,才能让企业节约培养成本,为企业的后续发展提供人才支持,让企业获得收益。

2.构建学徒权益保障制度

开展现代学徒制办学模式,涉及的主体主要有政府、企业、职业院校、学徒等。相对于前三个主体而言,学徒往往是最需要权益保障的对象。学徒在现代学徒制培养过程中的权益保障主要包括学徒在生产性实习期间的劳动报酬、主体身份以及风险负担等问题,但目前我国法律制度对于学徒的权益保障缺乏系统规定。此外,我国法律规定:“禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。”因此,一些学徒在企业进行生产性实习期间无法取得合法的员工身份,[7]相应的劳动报酬、主体身份等无法得到法律的保护,这就造成了如下两方面的问题:一是社会上对现代学徒制不认可,认为普通高等教育才是教育,对于现代学徒制要求的到企业进行生产性实习脱离了教育的本质,甚至有些观点认为就是给企业当临时工、是廉价劳动力,高中毕业生和学生家长不愿意选择现代学徒制的培养方式;二是即使学徒选择了现代学徒制的培养方式,但是无法保障学徒的权益,学徒与企业之间缺乏可信的承诺制度,会使得学徒的积极性不高或者想方设法脱离实习企业。[8]最终,企业会由于花费了培养成本却没有得到满意的人才,从而失去后续参与现代学徒制办学的兴趣。因此,只有充分保障学徒的权益,才能让学徒和企业参与到现代学徒制上来。

3.构建企业权益保障制度

企业与同行企业(企业界内部)之间存在利益博弈,即存在学徒被“挖走”、被其他竞争企业“搭便车”的风险,因此,应考虑如何保障参与企业的利益,避免学徒培养过程中搭便车的行为,驱动企业积极参与到现代学徒制的办学上来。纵观开展现代学徒制比较成功的西方发达国家,如德国,由于有手工业协会的存在,免除了企业与学校巨额的合

作成本，降低了企业参与现代学徒制办学的资金风险；同时由于德国本土文化等因素的影响，很多学徒在满徒之后会选择留在实习企业工作，这给参与现代学徒制办学企业的后续发展带来了巨大的潜在收益；并且，德国政府除承担一定的教育经费外还要为提供培训岗位的企业给予每生3 000欧元的一次性补助，这些企业权益保障制度形成了企业参与现代学徒制办学的内在利益驱动机制，这也是德国现代学徒制取得巨大成功的关键；在英国，只要符合政府规定的学徒制培训内容框架，均可以得到政府的专项拨款，学习和技能委员会把拨款分配给培训机构，培训机构再与雇主、认证机构等签订合同，分配这些拨款。因此，我国在后续发展现代学徒制的过程中，应该着重构建参与企业的权益保障制度，只有让企业得到实实在在的利益（比如财政拨款、税收减免），才能驱动企业积极参与到现代学徒制的办学上来。

近几年来，虽然企业、高职院校在现代学徒制的试点上做了许多有益的探索，获得了许多宝贵的经验，但是我国现代学徒制还处在探索和试点阶段。发展现代学徒制需要政府主导，高职院校、企业等各方的共同参与、配合、探索，同时还需要学习、借鉴西方国家成功的办学经验，才能形成适合于我国国情的现代学徒制人才培养模式，才能使职业教育人才培养方式改革服务于我国经济社会的发展。

参考文献

[1] 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.
Zhang Qifu. Modern Apprenticeship System in Higher Vocational Colleges and Universities: Predicament and Practical Strategies[J]. Research in Educational Development，2015(3):45-51.

[2] 杜启平，熊霞.高等职业教育实施现代学徒制的瓶颈与对策[J].高教探索，2015(3):74-77.
Du Qiping, Xiong Xia. The Bottleneck and Countermeasures of Implementing Modern Apprenticeship in Higher Vocational Education[J]. Higher Education Exploration，2015(3):74-77.

[3] 谢莉花，余小娟.现代学徒制背景下企业培训师傅队伍的定位、问题与要求[J].上海教育评估研究，2020，9(3):12-16.
Xie Lihua, Yu Xiaojuan. Orientation, Problems and Requirements of Enterprise Training under Modern Apprenticeship System [J]. Shanghai Journal of Educational Evaluation，2020，9(3):12-16.

[4] 李传伟，于彭波.行业协会协调下的现代学徒制试点研究[J].上海教育评估研究，2018，8(2):55-58.
Li Chuanwei, Yu Pengbo. Research on Modern Apprenticeship Based on Coordination of Trade Associations [J]. Shanghai Journal of Educational Evaluation，2018，8(2):55-58.

[5] 王为民.产权理论视角下职业教育现代学徒制建设之关键：明晰“培养产权”[J].国家教育行政学院学报，2016(9):21-25.
Wang Weimin. Modern Apprentice System in Vocational Education: A Perspective of Property Rights [J]. Journal of National Academy of Education Administration，2016(9):21-25.

[6] 欧阳忠明，韩晶晶.成本-收益视角下企业参与现代学徒制研究[J].现代教育管理，2016(6):85-93.
Ouyang Zhongming, Han Jingjing. Enterprises to Participate in Research on Modern Apprenticeships from the Perspective of Cost and Benefit[J]. Modern Education Management，2016(6):85-93.

[7] 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(3):121-125.
Huang Pin. An Institutional Analysis of the Modern Apprenticeship in Germany and the Enlightenment[J]. Journal of Educational Science of Hunan Normal University，2016(3):121-125.

[8] 贾文胜，潘建峰，梁宁森.高职院校现代学徒制构建的制度瓶颈及实践探索[J].华东师范大学学报（教育科学版），2017(1):47-54.
Jia Wensheng, Pan Jianfeng, Liang Ningsen. Construction of Modern Apprenticeship in Higher Vocational Colleges: the System Bottleneck and Strategies[J]. Journal of East China Normal University (Educational Sciences)，2017(1):47-54.