

2017年第5期(总第21期)

# 高职研究咨询简报

政策研究室  
高教研究所



2017年10月13日

# 目录

**政策导航** ..... 3  
 教育部关于开展现代学徒制试点工作的意见 ..... 4

**方家之言** ..... 9  
 职业教育的工学结合与现代学徒制 ..... 10

 **理论视窗** ..... 13  
 现代学徒制建设—现代职业教育制度的重要补充 ..... 14

**他山之石** ..... 22  
 德英现代学徒制标准制定对我国的启示 ..... 23

# 政策导航

编者按：国际现代学徒制研究网络 (INAP) 指出的：只要能确保学徒制培训的高质量与低成本，就可以证明现代学徒制是一种有效的应对全球竞争与创新周期缩短等挑战的职业培训途径。现代学徒制集教育、培训和就业于一体，学习的同时即是工作，在产生教育成本的同时能够给受训者、企业和社会带来经济收益，是一种更加经济有效、实用性与针对性强的教育途径，对减少青年失业率具有明显的正向作用。本期特选相关政策文件和学术论文，供大家学习与研究。

# 教育部关于开展现代学徒制试点工作的意见

教职成【2014】9号

为贯彻党的十八届三中全会和全国职业教育工作会议精神，深化产教融合、校企合作，进一步完善校企合作育人机制，创新技术技能人才培养模式，根据《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》(国发〔2014〕19号)要求，现就开展现代学徒制试点工作提出如下意见。

## 一、充分认识试点工作的重要意义

现代学徒制有利于促进行业、企业参与职业教育人才培养全过程，实现专业设置与产业需求对接，课程内容与职业标准对接，教学过程与生产过程对接，毕业证书与职业资格证书对接，职业教育与终身学习对接，提高人才培养质量和针对性。建立现代学徒制是职业教育主动服务当前经济社会发展要求，推动职业教育体系和劳动就业体系互动发展，打通和拓宽技术技能人才培养和成长通道，推进现代职业教育体系建设的战略选择；是深化产教融合、校企合作，推进工学结合、知行合一的有效途径；是全面实施素质教育，把提高职业技能和培养职业精神高度融合，培养学生社会责任感、创新精神、实践能力的重要举措。各地要高度重视现代学徒制试点工作，加大支持力度，大胆探索实践，着力构建现代学徒制培养体系，全面提升技术技能人才的培养能力和水平。

## 二、明确试点工作的总要求

### 1. 指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，坚持服务发展、就业导向，以推进产教融合、适应需求、提高质量为目标，以创新招生制度、管理制度和人才培养模式为突破口，以形成校企分工合作、协同育人、共同发展的长效机制为着力点，以注重整体谋划、增强政策协调、鼓励基层首创为手段，通过试点、总结、完善、推广，形成具有中国特色的现代学徒制度。

## 2. 工作原则

-- 坚持政府统筹，协调推进。要充分发挥政府统筹协调作用，根据地方经济社会发展需求系统规划现代学徒制试点工作。把立德树人、促进人的全面发展作为试点工作的根本任务，统筹利用好政府、行业、企业、学校、科研机构等方面的资源，协调好教育、人社、财政、发改等相关部门的关系，形成合力，共同研究解决试点工作中遇到的困难和问题。

-- 坚持合作共赢，职责共担。要坚持校企双主体育人、学校教师和企业师傅双导师教学，明确学徒的企业员工和职业院校学生双重身份，签好学生与企业、学校与企业两个合同，形成学校和企业联合招生、联合培养、一体化育人的长效机制，切实提高生产、服务一线劳动者的综合素质和人才培养的针对性，解决好合作企业招工难问题。

-- 坚持因地制宜，分类指导。要根据不同地区行业、企业特点和人才培养要求，在招生与招工、学习与工作、教学与实践、学历证书与职业资格证书获取、资源建设与共享等方面因地制宜，积极探索切合实际的实现形式，形成特色。

-- 坚持系统设计，重点突破。要明确试点工作的目标和重点，系统设计人才培养方案、教学管理、考试评价、学生教育管理、招生与招工，以及师资配备、保障措施等工作。以服务发展为宗旨，以促进就业为导向，深化体制机制改革，统筹发挥好政府和市场的作用，力争在关键环节和重点领域取得突破。

## 三、把握试点工作内涵

### 1. 积极推进招生与招工一体化

招生与招工一体化是开展现代学徒制试点工作的基础。各地要积极开展“招生即招工、入校即入厂、校企联合培养”的现代学徒制试点，加强对中等和高等职业教育招生工作的统筹协调，扩大试点院校的招生自主权，推动试点院校根据合作企业需求，与合作企业共同研制招生与招工方案，扩大招生

范围，改革考核方式、内容和录取办法，并将试点院校的相关招生计划纳入学校年度招生计划进行统一管理。

## 2. 深化工学结合人才培养模式改革

工学结合人才培养模式改革是现代学徒制试点的核心内容。各地要选择适合开展现代学徒制培养的专业，引导职业院校与合作企业根据技术技能人才成长规律和工作岗位的实际需要，共同研制人才培养方案、开发课程和教材、设计实施教学、组织考核评价、开展教学研究等。校企应签订合作协议，职业院校承担系统的专业知识学习和技能训练；企业通过师傅带徒形式，依据培养方案进行岗位技能训练，真正实现校企一体化育人。

## 3. 加强专兼结合师资队伍建设

校企共建师资队伍是现代学徒制试点工作的重要任务。现代学徒制的教学任务必须由学校教师和企业师傅共同承担，形成“双导师”制。各地要促进校企双方密切合作，打破现有教师编制和用工制度的束缚，探索建立教师流动编制或设立兼职教师岗位，加大学校与企业之间人员互聘共用、双向挂职锻炼、横向联合技术研发和专业建设的力度。合作企业要选拔优秀高技能人才担任师傅，明确师傅的责任和待遇，师傅承担的教学任务应纳入考核，并可享受带徒津贴。试点院校要将指导教师的企业实践和技术服务纳入教师考核并作为晋升专业技术职务的重要依据。

## 4. 形成与现代学徒制相适应的教学管理与运行机制

科学合理的教学管理与运行机制是现代学徒制试点工作的重要保障。各地要切实推动试点院校与合作企业根据现代学徒制的特点，共同建立教学运行与质量监控体系，共同加强过程管理。指导合作企业制定专门的学徒管理办法，保证学徒基本权益；根据教学需要，合理安排学徒岗位，分配工作任务。试点院校要根据学徒培养工学交替的特点，实行弹性学制或学分制，创新和完善教学管理与运行机制，探索全日制学历教育的多种实现形式。试点院校和合作企业共同实施考核评价，将学徒岗位工作任务完成情况纳入考核范围。

## 四、稳步推进试点工作

### 1. 逐步增加试点规模

将根据各地产业发展情况、办学条件、保障措施和试点意愿等，选择一批有条件、基础好的地市、行业、骨干企业和职业院校作为教育部首批试点单位。在总结试点经验的基础上，逐步扩大实施现代学徒制的范围和规模，使现代学徒制成为校企合作培养技术技能人才的重要途径。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。

### 2. 逐步丰富培养形式

现代学徒制试点应根据不同生源特点和专业特色，因材施教，探索不同的培养形式。试点初期，各地应引导中等职业学校根据企业需求，充分利用国家注册入学政策，针对不同生源，分别制定培养方案，开展中职层次现代学徒制试点。引导高等职业院校利用自主招生、单独招生等政策，针对应届高中毕业生、中职毕业生和同等学历企业职工等不同生源特点，分类开展专科学历层次不同形式的现代学徒制试点。

### 3. 逐步扩大试点范围

现代学徒制包括学历教育和非学历教育。各地应结合自身实际，可以从非学历教育入手，也可以从学历教育入手，探索现代学徒制人才培养规律，积累经验后逐步扩大。鼓励试点院校采用现代学徒制形式与合作企业联合开展企业员工岗前培训和转岗培训。

## 五、完善工作保障机制

### 1. 合理规划区域试点工作

各地教育行政部门要根据本意见精神，结合地方实际，会同人社、财政、发改等部门，制定本地区现代学徒制试点实施办法，确定开展现代学徒制试点的行业企业和职业院校，明确试点规模、试点层次和实施步骤。

## 2. 加强试点工作组织保障

各地要加强对试点工作的领导，落实责任制，建立跨部门的试点工作领导小组，定期会商和解决有关试点工作重大问题。要有专人负责，及时协调有关部门支持试点工作。引导和鼓励行业、企业与试点院校通过组建职教集团等形式，整合资源，为现代学徒制试点搭建平台。

## 3. 加大试点工作政策支持

各地教育行政部门要推动政府出台扶持政策，加大投入力度，通过财政资助、政府购买等奖励措施，引导企业和职业院校积极开展现代学徒制试点。并按照国家有关规定，保障学生权益，保证合理报酬，落实学徒的责任保险、工伤保险，确保学生安全。大力推进“双证融通”，对经过考核达到要求的毕业生，发放相应的学历证书和职业资格证书。

## 4. 加强试点工作监督检查

加强对试点工作的监控，建立试点工作年报年检制度。各试点单位应及时总结试点工作经验，扩大宣传，年报年检内容作为下一年度单招核准和布点的依据。对于试点工作不力或造成不良影响的，将暂停试点资格。

教育部

2014年8月5日



方家之言

## 职业教育的工学结合与现代学徒制

赵志群

职业教育的目标是让学习者获得从事一门职业的能力，然而仅靠理论知识学习和技能操作训练尚不足以形成职业能力，而单纯的工作经验积累又会带来眼界狭窄等问题，因此，职业学习既包括知识技能的习得，又包括对工作经验的反思。知识技能学习与相关工作经验获取相结合，是当代各国职业教育制度发展的共同方向，我国称之为“工学结合”，即工作和学习相结合、企业培训和学校教育相结合，而在国际上则更多称之为“现代学徒制度”或“新型学徒制”，这已成为国际职业教育制度创新研究的重要内容。

所谓“现代学徒制度”是将传统的学徒培训方式与现代学校教育相结合的一种“学校与企业合作式的职业教育制度”，是对传统学徒制的发展。1983年，位于瑞士巴塞爾的社会政治学协会在对当时世界工业化程度最高的英国经济和社会发展进行研究的基础上，参照法国的行业教育情况，最早提出了将学校教育和实际工作相结合的新型学徒制模式。在德国，这一模式在教育家凯兴斯泰纳等的努力下发展成为著名的双元制职业教育制度。双元制是一种承接历史并实现了现代理念的现代学徒制度，其强大的培养学习者综合职业能力的效果为世人瞩目。

提起双元制，大家首先会想到德国。事实上，德国并不是实行双元制的唯一国家，也不一定是双元制实施最好的国家。德国采用了一种“分离式”的双元制，国家对职业教育的管理由不同部门来承担，企业培训和学校教育受不同法律的规范，相关机构独立性较强、合作协作困难，地方政府在职业教育发展中自主性和主动性均不足，这不但成为德国职教制度的重要体制性缺陷，而且也使得其它国家难以直接借鉴德国的经验。

丹麦和瑞士等国采用合作式的双元管理体制，企业和学校在同一法律框架内接受管理，而且在国家和地区层面都有良好的协作和服务制度。瑞士近年在职业教育改革中，实施了“参与式管理”（participative governance），即

让利益相关方（行业、职教机构等）参与到职教的决策过程当中，在地方层面设立工作组，解读和细化新的课程计划，取得了良好的效果。

澳大利亚也是现代学徒制发展较为成熟的国家，其学徒制涉及的机构远远超出了“校”和“企”的范围。如2004年昆士兰开始实施的“学生教育与培训计划”（Student Education and Training），就是一个具有双元甚至多元特性的合作式教育体制，其目的是在为学生提供个性化教育的同时，提供在真实工作和生活中的学习。事实上，没有机构可以独立为学生提供以上所有的学习机会和经验，因此，需要学校、企业和行业等多种机构共同合作为学生和相关教育人员（教师、培训师、管理人员和相关团体等）建立一种“合作式的”教和学的环境。澳大利亚还对这一多元合作教育制度的政策性成果（policy outcome）建立监控和评估机制，其目的是：（1）在传统的教育机构和教育政策的框架之外建立并维持良好的合作关系；（2）联合教育相关方进行跨机构、跨专业和社团间的合作；（3）在各机构之间实现资源共享；（4）制定具有战略意义的创新活动规划，提供资金并实施；（5）评估相关战略及其实施过程和效果。研究表明，这个信息共享、具有共同语言和进行持续对话的合作机制，弱化了各职业教育相关部门的学科、专业及组织界线，形成了一个职业教育的信息和新知网络，促进了机构之间的平等交流和合作，极大地提高了职业教育体系的交互、资源利用、共享知识和决策能力。

事实上，美国和加拿大也建有现代学徒制度，多数是高中后的学徒制。如在加拿大，学徒、赞助人（雇主或组织）和政府签订合同，学徒除工作外，每周在社区学院上课6-10小时，工资为熟练工的50%-90%。过去由于政府关注较少、缺乏社会资金和雇主支持等原因，北美的现代学徒制发展并不顺利。然而2007年以后的研究表明，社会和经济界对学徒制正显示出越来越强的需求。如在加拿大的新型学徒制中，通过企业、中学、高等院校和政府间的合作，学徒在学徒期间需要完成所要求的理论课程。实践证明，很多青年尽管没有学术天赋，但是早期的工作经历，能够帮助他们理解和运用理论知识，增加他们对理论课程的兴趣。与对照组相比，参加学徒培训的青年人更加喜欢学校的学习，对自己的职业发展目标更明确，自信心也更强。

研究发现,美国和加拿大的雇主越来越欢迎学徒制,其主要原因是:(1)雇主需要高素质员工,希望通过支持社区事业留住优秀青年不离开居住地;(2)减少人员招聘费用和培训成本;(3)由于接受学徒要与当地学校合作,提高了公司的声誉;(4)企业员工通过辅导学徒分享自己的知识和经验,体验了成功,提高了员工工作的积极性。此外,提供中学阶段的学徒培训,能够帮助学生完成中学学业,降低辍学率,这也调动了政府的积极性。因此,学徒制在北美特别是加拿大正在重新赢得过去半个世纪内所失去的信任。

(来源:职教论坛,2009年12月)



# 理论视窗

# 现代学徒制建设——现代职业教育制度的重要补充

赵志群 陈俊兰

**摘要：** 本文从中国技能型人才培养的机制性障碍出发，对建立现代学徒制的必要性和相关国际发展趋势进行了探讨。研究证明，现代学徒制能削减结构性失业，促进弱势青年就业并实现更高层次的“校企合作”。当前中国亟需解决的问题是明确现代学徒制的制度性特征，建立相应的管理体系，并对相关试点工作进行科学的引导。

**关键词：** 现代学徒制；职业教育；技能型人才

现代学徒制是将传统学徒培训与现代学校教育相结合的合作教育制度，是现代职业教育制度的重要组成部分。在中国探索和建立现代学徒制，对提高职业教育质量、实现社会公平和促进青年就业具有重要的战略意义。

## 一、技能型人才培养的机制性障碍

### 1. 职业知识的学习需要工作情境

中国各级各类职业院校的发展取得了巨大成就，但是应用型人才队伍素质仍然不能满足经济建设和社会发展需要。在全球竞争力排名中，反映应用型人才质量的一个重要指标“最新技术的可用性”中国仅列第107位！这里的一个重要原因是：单纯的学校教育模式无法从根本上消除职业教育脱离实践的“顽疾”。当今社会，信息化和自动化程度提高，以精益生产(Lean Production)和扁平化管理为突出特点的现代生产组织管理模式，将柔性生产技术、高素质劳动者以及企业内和企业间灵活管理方式集成在一起，传统精细化岗位分工被灵活、整体、以解决问题为导向的综合任务所替代，这对技能型人才提出了更高要求。调查发现，大多数企业并不刻意追求员工的高学历，而更看重工作经验，对如安排计划、判断决策、分析复杂系统等复合技能提出了较高要求。最新研究发现，人类的职业认知只能以整体化的形式进行，在工作中需要的知识，必须在具体的工作情境和整体化的工作过程中获得，

其最重要的成分是带有主观性质的“工作过程知识”。要想发现、评价和促进工作过程知识的学习，单纯的学校教育已经无能为力，只能采用企业和学校相结合、工作和学习相结合的方式，而这恰恰是现代学徒制的核心特征，现代学徒制研究和实践探索成为国际职业教育制度创新研究的一个重点。

### 2. 校企合作缺乏制度性保障

国务院在《关于大力发展职业教育的决定》中提出“推行工学结合、校企合作的培养模式，加强与企业的联系，改革以学校为中心的人才培养模式”的要求。各级各类职业院校在此方面进行了大量探索。然而在实践中，要想实现高质量的校企合作却困难重重：在宏观层面，中国缺乏国家层面的校企合作机制，政府文件对学校和企业都没有足够的约束力，地方政府在落实相关政策时也没有操作性强的管理措施。在中观层面，行业 and 中介组织的作用有限。校企合作是一项系统工程，涉及经济、人力资源、教育和行业多个部门，需要专门的政策指导、专业服务机构和专项资金支持（如澳大利亚等国均建有各级学徒中心）。由于缺乏设计、监督和合作机制，校企合作困难重重。在微观层面，很多职业院校缺乏先进理念、工作经验和合作能力，人才培养难以适应产业与行业需求，其学生在校企合作中常遇到实习条件和待遇等方面的困难，学生实习普遍存在管理松散和制度滞后等现象，质量无法得到保障。一项涉及5296名高职学生的调查显示，近40%学生在实习中受到不同程度的“伤害”。有的学生在实习中从事流水线工作，没有学到足够面向未来的知识技能，只能成为企业的廉价劳动力。

事实上，参与职业教育对企业并不意味着经济效益上的绝对“劣势”。调查发现，在中国目前条件下，如果组织得合理，即采用科学规划的现代学徒制，可以很好整合学校与企业的教育资源，通过成本分担和收益共享实现共赢。这具体表现在：首先，可以减小企业经济利益与学习者学习需求间的矛盾，实现质量、成本与收益的平衡；其次，在不损害各主体利益情况下，减少所有参与者的净成本，或获得净收益（同样质量下，学徒制成本为职业学校教育成本的50% - 70%）；再次，在现代学徒制中，企业分担部分人才培



养成本(分担率38%),学习者可获得相应的经济回报,从而降低直接教育成本;最后,与直接招聘熟练工人相比,给企业带来更多经济回报,提高企业参与职业教育的积极性。事实上,很多中小企业也正是通过这种形式,间接参与了职业教育。抽样调查发现,北京市提供527个学徒岗位的企业几乎全是中小企业(98.5%),其中民营企业占73.8%。正如国际现代学徒制研究网络(INAP)所指出的:“只要能确保学徒制培训的高质量与低成本,就可以证明现代学徒制是一种有效的应对全球竞争与创新周期缩短等挑战的职业培训途径”。当然,要想从制度上解决这些问题,仅仅靠教育部和人力资源部颁发文件是不行的,应当超越传统的职业教育和人力资源管理界限,从更高层面对校企合作制度进行科学的顶层设计。

## 二、建立现代学徒制的必要性

### 1. 很多弱势青年通过非正式学徒制学习技能并实现就业

事实上中国目前广泛存在着非正式学徒现象,很多年轻人事实上通过学徒方式学到一技之长并走向社会。这往往是弱势青年,特别是80年之后出生的新生代农民工的选择。2010年,国家统计局曾对河北、辽宁、浙江等10个省8487万新生代农民工进行过专项调查。结果显示,新生代农民工目前已占到全部外出农民工总数的58.4%,成为外出农民工的主体,但他们的平均受教育年限仅为9.8年,其中71.1%只有初中及以下学历,且大部分在打工之前并没有经过足够的职业培训。这与城市中学徒招聘需求状况是相吻合的,如北京市主要学徒招聘对象为初中及以下学历青年,占总需求的88.4%,且90%没有对工作经验的要求。

与非正式学徒工群体相伴随的,始终是低收入和合法权益无法得到有效保障等一系列社会问题。调查显示,54.4%新生代农民工没有与雇主签订劳动合同,雇主为其缴纳养老保险、工伤保险、医疗保险和失业保险的比例分别仅为7.6%、21.8%、12.9%和4.1%。非正式学徒制以一种约定俗成的方式运行,社会弱势青年之所以选择非正式学徒制,多数只是一种基于“有限行动空间”的被迫、但相对较优的选择,尽管其合法权利无法完全得到保障。非正

式学徒制的“非正式性”是一把双刃剑,它既有适应性和生命力强等特点,也在一个自律意识不完善的社会中呈现出很多弊端。一些企业利用非正式学徒制降低产品成本,这很容易对社会弱势青年群体再次造成伤害。

按照罗尔斯差别原则,一项社会制度的正义性体现在其“通过各种制度性安排来改善‘最不利者’的处境,增加其希望,缩小其与他人之间的差距”。如果一种社会安排出于某种原因不得不产生某种不平等,它如果有助于最不利群体的利益,就是正义的。对非正式学徒制进行改善和投资,将其纳入正规职业教育与培训体系,这有利于规范社会现实中的非正式学徒制,帮助社会弱势青年群体以“低成本高收益”的方式接受职业教育与培训。

### 2. 减缓结构性失业问题


中国正处在产业升级和经济结构调整的关键时期,当劳动力供给结构不能迅速调整以满足劳动市场需求变化时,劳动力供求结构之间便会存在一个调整时滞,形成“结构性失业”,表现为各种“用工荒”和“返乡潮”,以及在大学生面临就业困境时,高技能人才却严重匮乏等。在21世纪初的十年间,中国失业人员占全部求职人员的比重处于50% - 60%之间,其中新成长失业青年呈增长趋势,由2001年的16.5%增长至2010年的26.7%,增幅为10.2%。

结构性失业的形成原因很复杂,其中一个重要原因是教育培训体系不适应市场要求。针对高校毕业生就业难和高技能人才紧缺问题,中国人民大学《中国相关就业群体的就业前景》报告曾提出“适当缩小高等教育规模,将三本大学改成技术学校”的建议。但事实上,无论是学术性大学还是职业学校,均属于学校形态的教育形式,由于学校教育所“固有”的缺陷(如很难对劳动市场做出灵活反应等),容易造成人力资源的“技术性浪费”。按照著名教育家福斯特的观点,职业教育培训应主要在正规教育机构之外进行,企业本位的在职培训比正规职校更经济、也更高效。

现代学徒制作为一种校企合作的职业教育,企业在人才培养中发挥关键作用,相比单纯的学校教育能更好的适应劳动市场需求,顺利实现从学校到工作的过渡,减少青年失业率。例如在欧洲,2013年希腊和西班牙的青年失

业率达到55%，而德国和奥地利仅为7.6%和8.7%。从1992—2013年发展历程看，尽管受到宏观经济影响，但在各种经济状况下，将现代学徒制作为职业教育重点并运行良好的国家，其青年失业率均比同期其他国家明显偏低，且较少受到经济状况的影响，即稳定性较好。如德英两国都强调现代学徒制的重要作用，德国青年失业率一直较低，英国在各时期青年失业率都比德国高，这与英国现代学徒制中的漏洞有关。当然在整个欧盟中，英国青年失业率仍然相对较低，也基本保持稳定。青年失业率严重并受宏观经济影响波动较大的国家，现代学徒制发展也相对较弱。现代学徒制集教育、培训和就业于一体，学习的同时即是工作，在产生教育成本的同时能够给受训者、企业和社会带来经济收益，是一种更加经济有效、实用性与针对性强的教育途径，对减少青年失业率具有明显的正向作用。

### 3. 现代学徒制是国际职业教育制度发展完善的共同趋势



在学校教育诞生之前，学徒制一直是人类社会技术传承的主要手段。18世纪工业革命后，以传授科学知识为主要内容的学校教育取代了学徒制，然而学徒制并没有消亡，而是以不同形式得以保留。在德国和瑞士等国，人们在其基础上建立了最早的现代学徒制度——“双元制”职业教育。事实证明，学徒制发展得好的国家，在制造业等实体经济领域都有更强的竞争力。现代学徒制可以更好地协调教育和就业体系的关系，降低从学校到工作世界的门槛，从而降低青年失业率；提高中小企业对优秀人才的吸引力，提高企业竞争力；为个人发展提供与传统学校教育不同的发展道路。

现代学徒制强大的人才培养功能和效率为世人所瞩目。在国际上，丹麦、瑞士和奥地利等国采用不同于德国的合作式双元体制，按照统一的法律对企业和学校进行管理，且在国家和地方层面都有良好的协作和服务制度，特别是瑞士的“参与式管理体制”改革取得了很好的效果。澳大利亚从上世纪末开始建立现代学徒制，并将其看作是澳在短时间内跻身职教强国的重要因素，其学徒制涉及的机构远远超出了“校”和“企”的范围，其双元甚至多元合作式教育体制，在提供个性化教育的同时，为学生提供了在真实工作中学习的机会。

国际比较研究证明，以双元制为突出代表的现代学徒制实现了高质量和（相对纯学校形态的职业教育）低投入。有些国家还把双元制引入到高等教育并取得了很好效果，最有代表性的是德国巴符州（Baden-Württemberg）的双元制大学。巴符州是全球创新能力最强的地区之一，建立在现代学徒制基础之上的职业教育对此做出了重要贡献。

英国、美国和加拿大等安格鲁文化国家也建有现代学徒制度，只是没有像中欧和澳大利亚那么成功，原因主要是政府关注较少、缺乏社会资金和雇主支持。英、美在反思其制造业衰退和竞争力下降时，均将其现代学徒制发展不利作为一个重要原因。作为纠正，英国政府对学徒制的投入从2007年的7亿增至2010年的13亿英镑，学徒数量也大大增加。2010—2011学年全英学徒数为457,200人，比2009—2010学年增长63.5%，而且在各层次、各年龄段不同行业和地区均显示出增长的态势。同时，英国学徒出师率（completion rate）也有很大提高，从2001—2002学年的30%增至2010—2011学年的76.4%。作为学徒制质量保证重要指标的出师率的提高，提高了学徒制的吸引力。近年北美的学徒制也呈现出良好的发展势头，其主要原因是雇主需要高素质的员工，希望由此挽留青年在居住地就业，降低招聘和培训成本。现代学徒制还能有效降低普通教育的辍学率和青年失业率，这也极大地调动了政府的积极性。因此可以说，学徒制在北美、特别是加拿大正在重新赢得过去半个世纪中失去的信任。

### 三、建立现代学徒制亟需解决的问题与建议

中国是目前世界各大国中为数极少的没有建立现代学徒制的国家，但是有着一定的学徒传统、有过正式学徒体系和相关改革经验（如半工半读教育实验），一方面现代学徒制的核心理念“校企合作”深入人心，另一方面学徒制也以非正式制度形式广泛存在。因此，建立现代学徒制既有必要性，也是可能的。

目前教育部和人力资源和社会保障部都下发文件，开展了一些相关试点，但是结果还不理想。实践证明，现代学徒制要想实现所期望的政策目标，必

须满足一些公认的质量标准,否则失败的风险也会很大。与传统学徒制相比,现代学徒制有很多新特点,如涉及相关利益群体更多,需要建立新型的规范化运作机制;扩大学徒对象,使之包括在校学生和普通高校毕业生等多种人群;学徒制与正规学校教育相融合,以及第三方培训(或中介)机构的出现等。建议首先在以下两个方面进行现代学徒制建设,并开展相关研究和实验:

### 1. 确定中国现代学徒制的制度性特征

从国家层面进行制度设计,确保所建立的现代学徒制能够实现以下目标:首先,赋予学徒独特的、具有“准员工”和“学生”双重地位的法律身份(如德国专门创造了一个词 Auszubildender,译为培训生)。其次,确保学徒学生通过现代学徒制能够获得国家承认的职业资格。再次,与传统学徒制操作技能训练和学校教育传授学术知识不同,现代学徒制的培养目标是完成“职业的典型工作任务”(professional task)所需的综合职业能力,并在真实的工作情境中获得“工作过程知识”。此外,由于现代社会的水平和垂直劳动分工逐渐减弱,应引入“核心职业”的理念和开放式的职业标准,满足劳动市场结构的灵活性发展要求。还需引进现代化的职业分析方法,通过分析职业的“次级因素”(如生涯发展和典型工作任务等)确定职业资格标准,以确保职业的稳定性,并为建立学徒(学生)的职业认同感和发展职业承诺奠定基础。最后,确保学徒在企业停留一定的学徒期限,满足企业对培训投入与产出效益平衡的功利性要求。

### 2. 建立相应的管理体系

2012年,国际劳工组织政策简报《升级非正式学徒制系统》对学徒制建设提出了建议,很有参考价值。如:发挥行业组织的“舵手”作用,加强其能力建设;对一个地区或行业的非正式学徒制运作进行全面评估,利用现有的非正式学徒基础;将社会组织等团体吸纳到学徒服务体系中来;通过行会等机构提高对非正式学习所获技能的认可;适当的质量监控与评价;将非正式学徒制纳入国家教育培训系统体系,改善非正式学徒制的声誉与公共意识。

我们建议,在中国建立现代学徒制,首先应在国家法律法规层面确定

学徒制的合法地位,通过学徒合同等方式保障学徒的特殊的合法身份以及相应的受教育权、劳动保护和社会福利等权益,在政策上向社会弱势青年倾斜。要发挥行业组织的作用,对可招收学徒的企业的“培训资格”进行管理,为校企双方的教学安排提供咨询,协调合作中出现的问题。应鼓励中小企业提供培训岗位,使其了解到,参与培训不但可以提高企业竞争力,而且在经济上也是合算的,在此应充分利用目前的非正式学徒制。应设法使学徒在毕业获得职业资格证书的同时,还有继续深造或进入高等教育的机会。由于多数新生代农民工与非正式学徒集中在制造业和传统服务业,相关试点工作可以从这些行业开始。还可以利用现有的国家高新技术产业创新推广基地和相关大学生就业促进政策,率先在新技术领域(如物联网技术等)进行探索试点。

(来源:北京社会科学 2014年第1期)



## 德英现代学徒制标准制定对我国的启示

余小娟 谢莉花

**摘要:**现代学徒制标准制定是构成现代学徒制和保证其教育教学实施质量的重要环节,英德两国在其学徒制的长期发展中形成了各自适宜性较高且实施有效的学徒制标准框架体系,这些标准框架体系蕴含实践性原理及其经过多年实践检验的操作性经验,对于依旧遵循原有综合教学标准和职业资格标准的我国学徒制来说是具有借鉴和启示意义的。

**关键词:**德国;英国;现代学徒制;标准体系

现代学徒制是适应现代职业教育发展需要的旧物新用,根源于学徒制,于德英等国重新兴起,近年来也在我国产生巨大反响,有学者认为现代学徒制是历史经验结合现实条件和需要产生的新的职业教育制度,也有学者认为现代学徒制是一种新型的工学结合的教育模式。无论是制度还是模式,基本上可以确认的是,现代学徒制是职业教育领域日久弥新产生的拥有一套自身理论和实践体系、带有历史烙印的同时又反映现实需要的科学概念。既自成体系,现代学徒制自然有一套适应于其自身生存和发展需要的管理、教学和评价制度,而一套高质量的标准体系则能为整个现代学徒制的运作和发展提供目标上的指导,衡量上的参照和质量上的保证。

英国是学徒制的发源地,也是现代学徒制发展程度较高、制度建设较为完备的国家。英国的《现代学徒制框架》作为国家层面的专有文件为其现代学徒制的运行和发展提供了最核心的指导,该框架在为英国各行各业的学徒制人才培养划定最低标准的同时,又与英国国家资格框架相关联,为其技术人才的职业生涯发展提供了通路。德国双元制作为适应德国工业发展独具德国特色的现代学徒制也配有一套高质量的标准体系。相对于英国现代学徒制中市场和行业起主导作用的特点来说,该国联邦和地方政府则取代这一角色成为德国现代学徒制标准制定和实施过程中权威者,政府为其现代学徒制的标准制定、实施乃至质量保障都规划出了一套完整的方案,企业和学校“照章办事”就可以取得很好的培训和教学效果。德英现代学徒制标准制定和实施经验有值得我们参考的地方。

他山之石

## 一、德英现代学徒制相关标准实施现状

### (一) 德国现代学徒制相关标准实施现状

#### 1. 教育与培训标准

德国的现代学徒制就是其普遍实行的双元制职业教育与培训制度，这是一种由政府部门、行业企业、学校及培训机构之间紧密合作运行的职业教育模式。德国现代学徒制中的人才培养标准主要由教育职业培训条例、框架教学计划以及德国的国家资格制度等构成。包括以上标准在内，德国所有职业教育适用的对象都是被称为“教育职业”的职业，这是一种被认为需要和可以开展职业教育的职业，它是通过职业分析的方法，对社会职业的职业群或岗位群所需要的共同的知识、技能与态度归纳后的一种科学编码，是一种建立在职业分析基础上获取职业资格、职业能力的教育载体。它来源社会职业，又因为其较高职业素质能力要求，需要经过系统的职业教育教学和培训才能取得相应的执业和就业资格。教育职业数量基本维持在340个左右，各专业都有自己的相应的教育和培训标准。按双元制体系下对企业 and 学校两大体系的划分，德国教育职业的相关标准主要有面向企业的职业培训条例和面向学校的框架教学计划两种。

#### (1) 职业培训条例

德国职业培训条例是在全德具有法律效力，以教育职业的企业培训为对象，以培养高质量的技术人才为目标，内容上包含了对企业培训的名称、时间和框架的要求，具体课程内容，教学计划的实施安排以及对标准、考试和评估的明确规定的完整体系。它是各参与培训企业需要依循和参照的总体要求和框架。

#### ① 定清晰的制定流程。

德国职业培训条例从倡议、制定到最终颁布成为法律文件大致经历了以下流程：首先是由雇主、雇员、专家、教师等各职业教育与培训的利益相关者向联邦职教所提出倡议，倡议的内容是经济技术和职业发展对教育职业和技术人才产生的新需要和其他需要调整的地方。联邦职教所受理，然后进

行调研，并形成项目研究报告上交至联邦经济部。相关联邦经济部举行由联邦、州、工会和雇主协会参加的大会，确定培训条例的主要参数（名称、时间、方式、内容等），然后由相关专家进行培训草案拟定工作。然后与同时制定的以职业院校为对象的框架教学计划进行协调，直至达成一致意见，交由联邦职教所表决。表决通过再送至联邦经济部审定，由联邦教育与研究部审批，最后再由经济部颁布，并纳入国家承认的《培训职业目录》。职业培训条例一经颁布，地方及企业开展相关培训就需以此为依据，在遵守其基本规则的基础上才能制定适应自身需要的具体条例。

#### ② 全且分层的内容框架

联邦层面的职业培训条例包括了总体性培训规划和具体性培训实施两个方面内容。前者主要由国家承认的教育职业名称、培训的目标、达到该目标需要的培训期限、一般以年为单位划分任务的培训结构、培训记录册的相关规定以及中间和毕业两大考试等共同构成，每个项目下面都有针对该教育职业特征所需的详细安排。以上方面基本囊括该教育职业培训的所有环节，保证了该教育职业培训从学员进入、实施培训、学习结果评估整个流程的顺利进行。联邦层面的具体实施标准以企业培训过程为对象，实质是对企业培训教学计划的制定，因此被称为“培训框架计划”。该计划是整个培训条例的核心，企业培训要教授的知识技能、培训时间以及进度安排都是出自于此框架计划。两级分层的职业教育条例有效衔接，为德国教育职业的企业培训确立了最根本的课程标准、教学标准以及职业标准，进而直接影响了培训的课程内容、教学实施和评估结果。

#### ③ 需产生的类型划分

按能力通用程度和专门化程度进行划分，可以将德国的职业培训条例分为三大类：单一职业培训条例，以培养能够适应不同工作和场所的初级通用的职业能力为目标；专门化基础职业培训条例，在前者基础上增加了区分就业方向专门培训；分级职业培训条例，与不同层次职业资格相对应的具体职业能力的培训。德国培训条例的三类划分与其国家职业资格制度对能力标准的相关规定挂钩，反映了劳动力市场对技术人才共性和差异性的需求。

④穿始终的原则规定

德国的职业培训条例从制定到实施始终遵循了职业性、全面性、协调性和适应性这几个原则。职业性是根本性原则，是指德国的整个职业培训条例的制定都是以职业、工作为导向，以培养职业需要的技术人才为目标的，具体的课程和教学标准也是依据职业和工作过程制定的；全面性是指该条例的制定考虑了从中央到地方到企业各级，从雇主到雇员到专家教师各方利益相关者的诉求和建议，力求保证颁布的条例符合多方利益，并且都能被很好地理解、接受和执行；协调性主要是指在二元制体制之下企业的职业培训条例与职业院校的教学框架计划之间的协调，二者合作方能培养出全面发展的技术人才；适应性原则不但要求职业培训条例根据职业发展情况在相关内容上有所调整，也要求地方和企业的具体职业培训要在总的职业培训条例规定的基础上做出适应性变化，以满足实际培训需要。

2. 框架教学计划

德国的框架教学计划与我国职业院校的专业教学标准在职业院校教育教学中发挥的作用类似。主要是对二元制职业院校的教育教学目标、教育职业课程设置、具体的教育教学过程给予规范性的指导，其中对职业院校课程标准设置的指导是最为直接和具体的，因此框架教学计划也被称为德国的职业院校课程标准。德国的框架教学计划是与职业培训条例在同一时间颁布，共同纳入职业教育法的规定当中。二者承担的是同一教育职业所需技能人才培养在企业 and 学校的不同分工，所以前期对该教育职业具体情况的调查以及总体培养框架的制定是两个标准制定都要进行的环节。一旦主要参数基本确定，二者便开始各自的草稿拟定工作，企业方面主要由联邦职教所负责，而学校方面的框架教学计划则下放至各州，由各州文化联席部长会议制定并颁布，州内部的职业院校再以此为指导制定自己的学校教学计划。德国的框架教学计划是在对相应教育职业进行职业分析的基础上，由工作过程导出行动领域，再经教学整合形成学习领域，然后通过具体的教学情境结合个体特征实施教学。如此才能保证职业院校的教育教学是基于职业领域、以工作过程知识为教学内容、按工作过程规律组织实施的，这是保证职业院校人才输出符合职



业对人才需求的最关键步骤。

德国的框架教学计划和职业培训计划共同构成了德国教育职业的完整的教育条例。其中前者以二元制体系下的职业院校为对象，注重学生一般能力、理论基础和个体综合素质的培养；后者以培训企业为对象，注重学徒职业、专业能力的培养。二者在培养目标上一致，在培养内容上互补，在培养方式上根据内容和自身优势的不同有所区别。德国二元制体系下的学徒在同时达到这两个标准要求的情况下就可以获得对应职业的从业资格，这是其他全日制职业院校学生所不具备的优势。

(二) 英国现代学徒制相关标准实施现状

英国学徒制框架是对英国学徒制项目中学徒接受职业教育与培训后应该要达到的标准的规定。以学徒从事的职业、行业为对象，学徒制框架是该职业行业对学徒职业专业能力、知识素质以及通用能力的标准要求。

1. 导向明确的制定流程

英国的学徒培养非常强调以雇主为导向。正常程序的学徒制框架制定首先是由雇主或是行业机构根据自身发展对于学徒培养的需要提出学徒制框架的草案，草案经过审核通过，则由行业技能委员会在此基础上开发专业性较强、涵盖学徒多方面能力发展的学徒制框架，最后交由第三审核机构审核。审核通过则由国务大臣颁布，一经颁布，该学徒制框架涉及的各方包括学徒需求方即雇主，培养方即企业、培训机构、学校以及学徒自己都需遵照其相关标准要求参与到学徒培养的进程中。

2. 便于操作的内容框架

学徒制框架最核心的内容就是对学徒的能力标准的规定，该能力标准可以划分为三个方面：能力本位要素、知识本位要素以及可迁移要素，这三类能力要素分别指向了职业资格证书、技术证书和关键技能资格等级三类对应的标准评估结果。英国的学徒制根据行业岗位性质和能力要求的不同将学徒能力标准分为1-5等级，每个等级从低到高都有相应的能力、知识和迁移能力的要求。其中对学徒的能力本位要素的要求直接与英国的国家职业资格框



架挂钩。比如中级学徒需要获得国家职业资格二级证书，高级学徒需要获得三级证书等，对学徒的能力本位要素的标准要求是学徒制的核心，学徒制的级别实际上就是由与其相对应的国家资格的等级决定，能力要素反应学徒从事某一职业所需的基本能力。国家资格证书主要是由行业技能委员会和资格及考试监督办公室负责制定及认证。知识本位要素是一种学院本位的能力标准要求，反应了学徒从事某一职业所需的理论知识和理解力，评定其能力标准的技术证书主要是由行业技能委员会以及行业机构制定，行业自主性较大。可迁移要素是指学徒所具备的从事任何职业都可迁移的基本工作能力，目前主要由交流、数字应用和信息技术三项主要核心能力和团队合作、问题解决和学习的自我管理三项广泛核心能力构成，也是以等级的形式呈现，学徒只有达到以上所有方面要求才算是完成了完整的学徒制项目，才具有从事职业的资格。除了对学徒各方面能力的标准要求，英国的学徒制框架还包含对参与学徒制培养的两个重要主体即雇主和学徒的权利和责任方面的规定，一般会以编辑成册的形式呈现，雇主和学徒双方都需以此为参与学徒制的行为规范。

另外，英国的学徒制框架对各级标准对应的职业教育教学、培训的课程内容、学时、学分也有较为具体的规定。简单来说，英国的学徒制框架就是所对应职业的职业标准融合教育元素在学徒制培养中的具体反应。

除学徒制框架以外，英国也有专门的职业教育专业教学标准。它是英国包括现代学徒制项目在内的所有职业教育的专业建设、课程设置以及教育教学都要遵守的标准。不同项目、专业具体标准内容有所差异，但各标准基本的制定流程、主体以及框架是相对固定的，它和英国现代学徒制框架对其现代学徒制的标准要求是兼容的。

## 二、德英现代学徒制标准制定对我国的启示

现代学徒制作为我国当前职业教育领域实现职业教育专业设置与产业需求对接，课程内容与职业标准对接，提高人才培养质量的重要改革举措，在目标制定、招生工作、课程设置、教学安排、师资建设等职业教育教学核心

要素上都有重要的突破，惟独在针对性标准的制定上少有成果。我国当前的现代学徒制进行的相关标准基本从属于甚至等同于整体职业教育的标准，职业教育的一般标准应是其下属的具体职业教育项目要遵守的最低标准而不是全部标准。现代学徒制作为职业教育适应社会经济发展需要产生的新制度、新模式，应该要有一套基于一般专业教学标准和职业标准的同时，又能反应自身发展需要的特有标准，其具体标准制定还需从以下几个角度探讨可建构之处。

### (一) 现代学徒制标准效度上的统一性

标准效度上的统一性包含了两层含义，一是指范围上，标准所辖定的对象越多，相应该领域标准衡量的统一度也就越高；二是指质量上，以对其所辖对象的指导和指示效果为准，效果越好标准的效度也就越高，范围和质量之间要达到平衡状态。德国的职业培训条例和教学框架计划从制定之初就将这一点纳入了考虑范围，其标准是在各方认可的前提下通过官方程序颁布的，标准范围内的人才培养过程和结果的评定均需以此为依据，联邦和地方层面标准在应用范围上有差异，效果维度上的要求是一致的。英国的学徒制框架是由国务大臣颁布，这本身就是学徒制框架标准效度和尊严的一种象征，经颁布的学徒制框架将会在全国的学徒制培养中发挥着统一的指导作用。另外英国学徒制标准与国家资格框架直接挂钩的政策，也在法律和制度上保证了学徒制标准效度的统一性。相比较而言，我国职业教育领域考虑到经济发展的适应性，将职业学校教学标准的制定下放到地方，甚至是学校层面，中央、地方的职业教育管理机构、职业教育教学与培训机构之间尚未建立起自上而下的有效衔接体系，全国统一的职业标准也有着质量和管理规范上的双重问题，且不论尚未形成专有的现代学徒制标准，现有标准也存在着严重的效度欠缺的问题。当前我国职业教育界，除了要继续完善现有的标准体系，提高现有职业教育教学标准效度，保证各级各类标准在获取与其范围相匹配的标准信度外，还应以此为基石构建全国范围的现代学徒制的专有标准，以发挥对现代学徒制教与学实践的切实指导作用，为人才培养的质量保障奠基。

## (二) 程序规范性和实施灵活性的有机统一

制定程序上的严格规范和具体实施过程的灵活变通相结合是一项政策能够长期存活的关键。德国人向来以严谨著称，其职业条例的制定，从倡议到调研、立项、拟定、协调、颁布，每一个环节都有对人、事、物的严格规定，并且伴有

标准化的质量监督体系，保证了条例一“出厂”就是符合国家检验要求，同时又是满足个体需求的高质量产品。德国的学徒制标准包含培训条例、培训框架计划和教学框架计划三套不同的体系，总体上前一者是后两者制定的基础和要达到的最低标准，制定程序上的规范性是三者的共同要求，三者之间呈现出的总体和个别、上下层之间的协调衔接关系使得标准在实施过程中具有一定的变通灵活性。英国学徒制框架在制定过程中更是纳入了反复审核的环节，确保框架具有较高的市场认可度并保障后期顺畅运行。我国在这方面尚存在的问题有：一是制定程序上缺乏规范性和创新独立性，二是实施过程又统整过度，难有地方和学校自主性的发挥，三是这两者之间也缺少了有效的协调。制定程序的规范性保证了标准本身的质量和认可度，而实施过程中的灵活性则保证了标准的使用质量和适用程度。现代学徒制标准在制定之初就要考虑二者融合衔接问题，要严格规范标准的

制定程序，对于参与制定人员、主体职责、制定环节、反馈监督机制都要成文成册的规定，以保证标准成果具有法律法规上的效度。同时，在保证统一的标准框架足以划定人才培养基本标准线的基础上给予地方、学校、机构适度的灵活运用范围，以提高统一标准使用效度。

## (三) 强烈的市场导向性

德国学徒制标准强调职业性，以工作过程为导向，英国则以雇主为导向。前者指向市场的一个核心运行环节，后者则指向市场的重要控制主体，体现的都是维持市场经济运行，实现人力资源的“供”与市场的“需”相平衡的要求，这种供需平衡体现在数量和质量两个方面。德国的教育条例本身就加入了教育教学要求的职业标准，其教育职业无论是从专业名称的确定、课程内容的

选择还是具体教学过程的安排都是以工作过程为导向规划出来的。德国职业培训条例以职业、工作过程分析为起始，以达到职业标准，获取从业、执业资格为终结，形成了一个与职业需求相匹配的良性循环。英国学徒制标准以雇主为导向，雇主需求是学徒制框架制定的依据和重要的构成内容。相对于德英学徒制制定标准强烈的市场导向性来说，我国已有标准的制定尚有以下不足之处：一是前期市场、职业需求情况调研不足；二是制定过程中职业分析、转化质量有限，科层制意志明显；三是尚未形成有效的标准化市场运行机制。我国现代学徒制标准的制定首先是要树立一种市场导向的意识，其次是要将这种意识反映到标准制定的各个环节。反映市场的需求，以职业、工作过程分析为核心和基础节，企业、行业人员参与，与人力资源市场建立伙伴关系，这些都是提高标准市场导向性的有效措施。

## (四) 与职业资格直接挂钩的等级类型划分

德国的职业培训条例有单一、专门化以及分级三个类别，包含了对个体能力的总述、细化以及对前两者能力的等级评估，评估的结果直接与国家的职业资格制度直接相关。这既是对学徒制体系及标准的认可，也是实现育人和用人环节有效衔接的重要措施。英国的学徒制框架以个体能力为对象进行了五级三类的划分。在这个框架之下，个体只有达到相应等级所有三类资格的要求，才能从事国家职业资格框架规定的相应职业。职业教育标准体系与资格体系之间的有效衔接是提高职业教育地位，实现人才有效流通的重要举措。目前我国正在尝试进行相关方面的融合工作，但是由于各自双方内容、程序、质量保障上多重欠缺以及二者之间协调沟通机制依旧模糊，我国包括学徒制标准在内的职业教育标准体系实现完全资格化还需时日。我国现代学徒制标准和职业资格标准在各自建立、完善的同时，还需要构建起二者交流融通的桥梁，为学徒的学业和职业生涯的发展提供多种可能性和上升的机会。

## (五) 多元主体的参与

总结德英两国标准制定流程，参与标准提出、起草、发行、监督的主体主要包括以下四个方面：政府专门机构和专业人员、市场相关及专业人



员、工会行业人员以及培训学校人员。德国职业培训条例是在政府相关部门组织领导下由市场、行业协会、学校和专家代表全程共同参与制定出来的各主体职能范围的侧重阶段有所差异，前期的需求调研和主要内容参数确定由各方分工合作，在充分协商的基础上形成，中期的编写工作则由专家代表完成，政府的相关职能部门则负责最后的确定、颁布和执行监督工作。值得一提的是德意志联邦政府相关职能部门在标准的制定中发挥了重要的作用，正是其有效的组织协调和权威控制才保证了标准制定的高质量完成。英国的学徒制框架同样是在多主体的协作下完成，相比较德国而言，英国的商业雇主及其相关行业机构在学徒制框架制定过程中发挥的职能和作用更大。我国统一标准的制定向来以政府的职能部门为主导，随着市场经济及政治体制改革的不断发展，在政府部门有意识地将市场、行业协会、学校等多方代表逐渐纳入到标准的制定中，一家之言的情况有所改善，但同时也出现了以下的问题：政府职能部门权威难以撼动，其他主体虽列席参与，但仅发挥提供资料和意见的作用，核心环节较难涉及；行政管理改革过快，大幅度地将标准制定权下放至地方、学校，一定程度上降低了标准的效度和质量。现代学徒制标准制定除了要继续贯彻多方参与的基本方针，尤其是要加强市场、行业企业代表人员的话语权以外，也要建立起有效的参与监督机制，保证其质量底线。

#### (六) 较高契合度的理论基础

理论不是束之高阁的欣赏之物，真正的理论创新应是在前人研究的基础上反应现实、结合实践需求而产生的。理论与实践保持较高的契合度，能够运用到实践当中，进而提高实践的质量，是理论的意义所在。德国培训条例的建构包含了其对职业教育“职业性”，职业科学的深刻认知。从“行动导向”到“学习领域”的理论研究更是为标准核心内容的确立奠定了最坚实的基础。英国学徒制理论的研究与其实践经验一样历史悠久，立足于此，英国现有的以雇主为导向的现代学徒制研究与其当下现代学徒制发展的需要是较为契合的。现代学徒制在我国发展时间有限，相关理论研究也是在近几年才呈现出蓬勃之势，标准方面的研究更是较少涉及，总体而言尚存在理论研究扎根不足，多

借鉴于他国，创新性有限，理论指导实践效度较低等问题。因此，我国现代学徒制标准制定工作的开展需要职业教育界学者及相关专业人员认识到标准构建在完善现有学徒制实践发展中的基础性作用。应以此为导向，以教育教学及相关学科理论为基，扎根于我国现代学徒制教育教学与培训现实，融合他国先进理论，创造及完善适用于我国现代学徒制发展的本土理论，引领、指导现代学徒制在我国的跨越式发展。

(来源：高等职业教育探索，2017年第4期)

