

# 高职教育通讯

2014 年第 14 期 总第 60 期

包头轻工职业技术学院 高职教育研究所编 2014 年 10 月 15 日

---

## 本期目录

### 【高职要闻】

- 教育部制定出台《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》…………… (1)
- 关晶 石伟平：“现代学徒制”为何国际上受青睐…………… (3)

### 【综合资讯】

- 邓晖：高校章程，再迈关键一步…………… (6)
- 翟帆：教育部推动保险实用型人才校企合作项目…………… (9)
- 李劲强：大学章程应有更多“去行政化”亮点…………… (10)
- 机械行业上百家校企“抱团”成立职业教育集团…………… (11)

### 【专家论道】

- 关晶：现代学徒制何种模式适合我国？…………… (12)

## 教育部制定出台《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》

教师节前夕，习近平总书记在北京师范大学师生代表座谈会上强调，合格的老师首先应该是道德上的合格者，好老师首先应该是以德施教、以德立身的楷模。要积极引导广大高校教师做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的好老师。为贯彻落实习总书记重要讲话精神，教育部制定出台了《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》（以下简称《意见》）。强调坚持以社会主义核心价值观引领

高校师德建设，遵循高校师德建设规律，着眼长远，将高校师德建设全面推向规范化、制度化、法制化轨道。同时重点解决当前高校师德突出问题，培育高校教师高尚道德情操，促进高校师德建设迈向新的台阶。

《意见》指出，长期以来，广大高校教师忠诚党的教育事业，呕心沥血、默默奉献，潜心治学、教书育人，敢于担当、锐意创新，为高等教育改革发展做出了巨大贡献，赢得了全社会广泛赞誉和普遍尊重。高校教师的思想政治素质和道德情操直接影响着青年学生世界观、人生观、价值观的养成，决定着人才培养的质量，关系着国家和民族的未来。加强和改进高校师德建设工作，对于全面提高高等教育质量、推进高等教育事业科学发展，培养中国特色社会主义事业的建设者和接班人、实现中华民族伟大复兴的中国梦，具有重大而深远的意义。

《意见》提出建立健全教育、宣传、考核、监督、激励和惩处相结合的高校师德建设六大长效机制。一是创新师德教育，引导教师树立崇高理想。将师德教育摆在高校教师培养首位，贯穿高校教师职业生涯全过程。创新师德教育理念、模式和手段。将优秀教师请进课堂，结合教学科研、社会服务活动开展师德教育，切实增强师德教育效果。二是加强师德宣传，培育重德养德良好风尚。将师德宣传作为高校宣传思想工作的重要组成部分。努力营造崇尚师德、争创师德典型的良好舆论环境和社会氛围。对于高校师德建设中出现的热点难点问题，及时应对并有效引导。三是健全师德考核，促进教师提高自身修养。将师德考核作为高校教师考核的重要内容。考核结果存入教师档案。师德考核不合格者年度考核应评定为不合格，并在教师职务（职称）评审、岗位聘用、评优奖励等环节实行一票否决。四是强化师德监督，有效防止师德失范行为。将师德建设作为高校教育质量督导评估重要内容。构建高校、教师、学生、家长和社会多方参与的师德监督体系。高校及主管部门建立师德投诉举报平台，及时掌握师德信息动态，及时纠正不良倾向和问题。五是注重师德激励，引导教师提升精神境界。将师德表现作为教师评先评优的首要条件。在同等条件下，师德表现突出的，在教师职务（职称）晋升和岗位聘用，研究生导师遴选，骨干教师、学科带头人和学科领军人物选培，各类高层次人才及资深教授、荣誉教授等评选中优先考虑。六是严格师德惩处，发挥制度规范约束作用。建立健全高校教师违反师德行为的惩处机制，划出对高校教师具有警示教育意义的师德禁行行为“红七条”，即：损害国家利益，损害学生和学校合法权益的行为；在教育教学活动中有违背党的路线方针政策的言行；在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果、违规使用科研经费以及滥用学术资源和学术影响；影响正常教育

教学工作的兼职兼薪行为；在招生、考试、学生推优、保研等工作中徇私舞弊；索要或收受学生及家长的礼品、礼金、有价证券、支付凭证等财物；对学生实施性骚扰或与学生发生不正当关系；其他违反高校教师职业道德的行为。高校教师有违反“红七条”情形的，依法依规分别给予相应处分。建立问责机制，对教师严重违反师德行为造成不良影响或严重后果的，追究高校主要负责人的责任。

《意见》强调，广大高校教师要充分认识自己所承担的庄严而神圣的使命，发扬主人翁精神，自尊自律自强，既做学问之师，又做品行之师，自觉捍卫职业尊严，珍惜教师声誉，提升师德境界。高校要健全教师主体权益保障机制，明确并落实教师在高校办学中的主体地位：一要完善教师参与治校治学机制，充分保障教师的知情权、参与权、表达权和监督权。二要充分尊重教师的专业自主权，保障教师依法行使学术权利和学业评定权利。三要保护教师正当的申辩、申诉权利，依法建立教师权益保护机制，维护教师合法权益。四要创设公平正义、风清气正的环境条件。

《意见》指出，高校是师德建设的责任主体，主要负责人是师德建设的第一责任人，并明确牵头部门，由相关责任部门组成师德建设委员会，建立一岗双责的责任追究机制。高校主管部门主要领导要亲自负责师德建设，并落实具体职能机构和人员，完善师德建设督导评估制度，不断加大督导检查力度。

（信息来源：教育部网站，2014年10月10日）

## “现代学徒制”为何国际上受青睐

关晶 石伟平

**开栏的话：**为做好现代学徒制试点工作，教育部职成司在2013年设立了专项课题，委托教育部职业技术教育中心研究所和华东师范大学牵头理论研究，在总结国内实践经验和国际比较的基础上，系统研究我国现代学徒制的内涵特征、运行机制、办学模式、管理体制和条件保障等，探索构建中国特色的现代学徒制理论体系；委托江西省新余市、广东清远职业技术学院等8家单位牵头，联合企业进行先期现代学徒制实践探索，分专业研制校企双主体育人的人才培养方案、课程体系、学籍管理办法、各项制度标准、考核评价体系等。

通过先行先试，现代学徒制试点工作形成了一些可资借鉴的典型经验。为此本报开辟专栏，采取“1+2”的形式，每期介绍1项理论研究成果和2个试点单位经验。

现代学徒制是以学校本位教育与工作本位培训的紧密结合为典型特征的新型学徒制度。它的诞生以德国双元制为重要标志。1969年的《职业教育法》标志着德国最终完成了对传统学徒制的改造，从而确立了具有现代性的双元制，它被视为二战后德国经济腾飞的“秘密武器”。于是，西方许多国家开始研究和效仿德国的双元制，相关的立法、政策和改革项目层出不穷。

在国家战略的大力推动下，西方现代学徒制在西方国家得到了广泛开展。根据欧盟2012年的报告，27个欧盟成员国中，在中等教育层面开展了严格意义的现代学徒制的国家有24个，有14个国家在高等教育层面开展了广泛意义的现代学徒制；2009年欧盟共有中等教育层次注册学徒370万人，另有570万学生在学校本位的工学结合项目中也参加了企业培训，两类学生约占全部中等职业教育学生的85.2%，占全部中等教育学生的40.5%。

那么，现代学徒制为何会受到国际社会青睐呢？这是因为相较于全日制学校职业教育，现代学徒制有着自身的特别价值。

### 现代学徒制符合职业教育教学规律

首先，现代学徒制包含了职业教育最本真、最朴素的原则——“做中学”。在学徒制中，学徒边做边学，甚至先做后学，它是“做中学”的典型。大量的实践操作和反复操作，使学徒不仅“会”操作，而且操作“熟练”。

其次，现代学徒制与情境学习的理论相吻合。学徒在真实的工作情境中学习，所学的知识技能与其应用之间的联系是明显的，他们更能理解学习的意义和价值，从而主动学习，并更有效率地习得那些知识和技能。同时，在学徒制中，学徒通过观察师傅及其他工作者的工作，耳濡目染，从而逐渐习得那些重要的“默会”知识和技能，同时养成某职业所需要的工作态度。

再其次，现代学徒制是一种个别化的教学。个别化学习理论强调要“以学习者为中心”，根据学习者个人的情况，来制定学习计划，帮助个体进步。现代学徒制中师徒之间一对一的亲密互动，为学徒的个别化学习提供了更为宽松的条件。

### 现代学徒制提供了高质量的劳动者

现代学徒制是一种“行业订立标准、校企共同培养、政府充分保障”的人才培养模式。相对于学校职业教育而言，学徒制带有明显的“需求引导”特征，它最直接地体现了企业界对劳动力的素质要求。

企业界不仅控制了人才培养的规格，还直接参与了人才培养的过程。当然，由于企业利益，企业培训往往更多关注岗位技能，对基础理论和文化素养的教育相对比较忽视。而现代学徒制中职业学校的教育，正是应对这一问题的，补齐了企业培训的短板。

校企双方通过结构化的方式，紧密合作，从而提供了高质量的教育和培训。正如德国职业教育专家劳耐尔所说，职业教育“仅有专门的工作经验是不够的，因为它缺少专门学科的理论知识。而后者也不能直接形成实践能力。因此，只有将专门的工作经验与相关理论知识的获得结合在一起，才能构成职业教育与培训的基础。”

### **现代学徒制能有效保障青年就业**

首先，现代学徒制帮助青年从学校到工作顺利过渡。现代学徒制被认为是从学校到工作最佳的过渡模式，因为它在学校教育和就业之间建立了两个过渡带（从学校到学徒制，再从学徒制到就业），从而推进了个体从教育到工作的平缓过渡，减少在过渡过程中产生的问题。

其次，现代学徒制还有预就业的功能。相较于外部应聘者，企业更青睐于雇用自己培养的学徒，因为这些学徒不仅技能熟练，而且已经较好地融入了企业中，省去了企业对新员工入职培训的工作。同时经过学徒制长期的观察，企业又可以避免外部招聘可能会产生的人才甄选误差。

有关青年失业率统计数据有力地证明了这一点。现代学徒制开展得较好的那些国家（如瑞士、德国、丹麦、荷兰），青年失业率均控制在 10% 左右，而同期其他欧盟国家的平均青年失业率则超过 20%。

### **现代学徒制体现了劳动力市场的真实需求**

学校职业教育在本质上是一种供应引导的计划模式。职业学校通过预测未来若干年的人才需求，培养人才，并将人才“推入”就业市场。预测的风险性以及信息的不对称，使得学校职业教育难以应对供需失衡带来的结构性失业和技能短缺等问题。

而现代学徒制中，企业通常是根据自己的生产需要提供学徒岗位的。也就是说现代学徒制是从真实的人才需求出发，将青年“拉进”职业教育体系。这样就有利于使劳动力供需更平衡，从而避免技术浪费或技能短缺。

### 现代学徒制为全民终身学习提供机会

全民终身学习是现代社会的教育思潮。与传统学徒制不同，现代学徒制的制度设计较好地诠释了这一理念。

从教育对象来看，现代学徒制面向广大的社会青年，一些国家甚至还取消了现代学徒制的年龄上限（如英国、澳大利亚）。从学习形式上看，现代学徒制是一种非全日制的职业教育培训形式，学徒半工半读，采用学分制，以获得资格认证为学习的终点。这增加了就职人员选择教育培训的自由度，是现有全日制正规教育体系的有益补充。

从学习地点上看，在学校之外，企业是现代学徒制重要的教育培训场所。学习地点的扩大以及工作的学习化，正是学习型社会的重要表征。

正是基于现代学徒制的以上优点，当代许多国家都将职业教育的发展重心转向建立或进一步完善现代学徒制。事实上，进入现代化进程后，我国亦有许多对现代学徒制的探索。当前我国职业教育的发展瓶颈较为突出地体现为行业企业参与力度不足、工学结合缺乏紧密性和有机性、职业教育体系服务社会经济发展（尤其是经济发展方式转型）的能力不足。而现代学徒制很可能成为解决我国职业教育这些突出问题的良方。

（作者关晶系上海师范大学教育学院副教授，石伟平系华东师范大学职业教育与成人教育研究所所长、教授）

（信息来源：中国教育部，2014年9月30日）

## 高校章程，再迈关键一步

记者 邓晖

首设监察委员会，校长禁入学术委员会……自高校章程建设工作启动以来就备受瞩目的北大、清华两校8日发布学校章程，标志着我国两所最高学府同时有了自主管理规程。这是自去年9月教育部首批核准中国人民大学等6校章程，实现大学章程从无到有的突破后，现代大学制度建设又向前迈出的关键一步。

“鉴于北大、清华在中国高校中的特殊地位，其章程生效本身就具有标杆作用。因此，尽管它们不是教育部第一、二批核准的大学章程，但其意义不可低估，甚至可以说其章程内容将奠定中国大学制度建设的基准。”国家教育发展研究中心研究员马陆亭如此评点。

同日经核准发布的还有中国农大、南开、浙大、中南大、中山、电子科大、西安交大 7 校章程。教育部相关负责人透露，除已核准发布的 32 所高校章程外，还有 15 所 985 高校章程均也完成核准，将于近期发布。

### 北大重思想，清华重操作

新核准的 9 校章程中，“政校分离”“去行政化”成为共同的精髓。北大首设监察委员会，对校长负责，独立行使监察职权；清华明确规定，校长禁止担任学术委员会委员等创新举措均引来强烈关注。

“人”，则成为新核准章程的关注焦点。北大章程中，学生不仅首次被吸纳进入学术委员会，还有机会参与监察委员会和校务委员会。9 校章程还一致把“教职工”或“学生和教职工”单独作为一章，写明其权利、义务等。

“若要谈亮点，我觉得共同点是非常重视大学的依法自主办学地位和人的地位。如清华提出‘学校根据教育规律和社会发展需要，自主调整办学行为，创新教育思想、理论和实践，以实现发展目标’。北大提出‘学校以人才培养为中心，以师生为根本’‘学校坚持学术自由、大学自主、师生治学’等；不同点是北大章程思想性更强，清华则操作性更强，这是这两所著名大学的特点所在，也将在这两大方面上影响中国高等教育的未来。”马陆亭说。

此外，还有专家认为，9 校章程在回应现代大学制度建设的呼声上也作出了有益探索。“如北大、中山、西安交大等都把学术组织或教学科研机构单列为一章，强调了学校各专业学术组织、学院及校属研究机构的职责、组成原则、管理办法等。”教育部民族教育发展研究中心综合研究室主任陈立鹏表示。

### 别对章程抱一步到位的幻想

与已公布的多校章程类似，新核准 9 校章程仍然强调要“回归大学本位”“保障教职工和学生权益”等。有人认为，从去年 11 月率先公布的首批高校章程文本内容看，

不同程度存在形式雷同、内容空泛、缺乏可操作性、未彰显大学精神和特点等问题，招致“内容空泛，大同小异”等诟病。

究竟该如何看待《章程》这种字面上的雷同？

“法律也好，章程也好，更多体现为所规之章的共性，这是办学规律的体现。没有规矩不成方圆，章程不可能过分强调不同和差异。办学特色和水平不是体现在章程文字上，关键是办学自主和学术自由制度的确立。”中国人民大学教育学院教授刘振天强调，不能对章程抱有一步到位的幻想，“在中国，教育行政化或大学行政化已经十分普遍且坚硬，同时行政化体制也已演化为文化现象，融化于人的思想、观念和行为之中。使行政化软化、退化乃至溶化，露出里面的学术真面目，还大学自由的学术、自主的管理、自律的行动，既要有顶层设计，也要有切实步骤。北大、清华等高校发布章程，就是这样的步骤。尽管外部大政策还没有先行部署，内部章程本身也不尽如人意，但只要是有点滴进步就应欢迎肯定。不要抱一步到位、一夜豁然开朗的幻想，也不要对改变吹毛求疵。”

### 细化，让章程实施不落空

还有更多的人担心，费时数年制定的大学章程只是“面子工程”“一阵风”。大学章程要真正发挥效用，又需要怎样的环境和条件？

“这依赖于国家依法治国局面的真正形成和高校面向社会依法自主办学的真正实现。”马陆亭说。

也有学者指出，中国大学章程要突破困境，使其承载回归大学本位的使命，必须处理好大学与政府的关系，限制政府管理大学内部事务；处理好大学内部的关系，建立规范大学内部权力运行的机制；同时建立大学各权力主体自我约束机制，优化大学学术自由的环境。

“事实上，章程及其规定主要是对党政主体权力制约，就怕既定权力主体漠视章程规定，凌驾章程之上；同时，更要警惕过去那些‘沉默的大多数’缺乏权利意识，任由权力泛滥恣意。”刘振天坦言，章程实施可能将面对内外两方面压力，“新章程运行在老环境之中需要一个过程，关键是细化，具体到可操作的程序和可见的行动规范，比如，教授委员会、教师代表大会、理事会有哪些责任、权利和义务，如何执行权利，不同权利主体的权利行为如何协调共治等，这样才能保证章程不致沦为一纸空文。”

### 已核准名单

(按核准时间先后排序)

**985 院校：**中国人民大学、东南大学、山东大学、兰州大学、天津大学、东北大学、华东师范大学、武汉大学、重庆大学、吉林大学、上海交通大学、同济大学、四川大学、西北农林科技大学、北京大学、清华大学、中国农业大学、南开大学、浙江大学、中南大学、中山大学、电子科技大学、西安交通大学

**211 院校：**东华大学、上海外国语大学、武汉理工大学、华中师范大学、北京外国语大学、东北师范大学、上海财经大学、中国矿业大学、西南大学

### 章程亮点

清华大学：

- 学术委员会由教授代表组成，校长禁入；
- 教师设教学岗和研究岗，教学岗以教学工作为主，分教授、副教授、讲师、助教四个等级；研究岗以学术研究工作为主，分研究员、副研究员、助理研究员三个等级。

北京大学：

- 首次创设监察委员会，独立行使监察职权，对学校机构及人员实施监察；
- 学术委员会实行定额席位制，首次吸纳学生委员。

(信息来源：光明日报，2014 年 10 月 10 日)

## 教育部推动保险实用型人才校企合作项目

记者 翟帆

教育部校企合作项目——江泰保险实用型人才培养培训项目日前在北京举行签约仪式。在教育部有关负责人的见证下，江泰保险经济股份有限公司与北京经贸职业学院等 8 所高职院校签署了合作协议。

2012 年 11 月，江泰保险经济股份有限公司根据公司发展和保险行业发展需要大量实用型人才的情况，向教育部提交了项目申请报告，希望通过校企合作培养保险实用型人才。经教育部批准，项目于 2013 年 11 月开始试点。一年来，项目顺利推进，按照“政府搭台、学校自愿申报、省教育厅推荐、政企联合考察”的原则，在 28 所申报院校中选定 8 所院校进行试点合作。校企共同设计了教学计划，合作编写了 9 本教材。

此次签约，从教师培训、学生资助、课程开发、教学设计、顶岗实习、就业安置等方面，进一步明确了合作中校企的职责，江泰公司将为这一合作项目投入 2.5 亿元。据了解，江泰公司还将分 3 批在全国 60 所职业院校建立 60 个校企合作人才培养基地。

（信息来源：中国教育报，2014 年 9 月 30 日）

## 大学章程应有更多“行政化”亮点

李劭强

北大的学术委员会有学生代表加入；清华禁止教职工未经批准在校外兼职。10 月 8 日，教育部核准发布了北大、清华等 9 所高校的章程，两所国内最高学府有了“宪章”性质的自主管理规程。目前所有 985 高校的章程都已完成核准程序，教育部将陆续发布。（《北京青年报》10 月 9 日）

在北大的高校章程中，突出了“师生共治”的特点，学生可以加入学术委员会、校务委员会、监察委员会，具有参加学校治理的机会、渠道和权利。这是对学生权利的尊重，也是实现去行政化的一种必要的制约。去行政化的关键，不是不要行政，而是实现对权力有效制约，通过制约、规范行政权力运行的方式，让行政权力服务于学术权力、学生权利。显然，在这个制约的过程中，学生的身影不能缺失，他们的声音除了代为表达之外，还应有制度化的诉求通道。在这一点上，北大无疑主动给予了学生更多权利。

而清华的高校章程，则表现出了权力的自省意识和自我约束的自觉——校长禁止进入学术委员会，这对于一些迷恋权力，把权力置于学术之上的领导来说，显然是一剂清醒剂。高校行政化的突出表现，就是行政权力凌驾于学术权力之上，而这种格局的形成，就在于行政权力的统管意识与粗暴干涉。现在，清华的校长主动将权力放弃，把权力交给学术委员会的成员，这种放弃当然是一种去行政化的体现。同时，清华的高校章程还在总则中强调了办学不受校外机构、个人、组织的非法干涉，这是对其办学自主诉求的一种外在保证。所谓办学自主，首先要有自主的空间才行。

当然，在可圈可点之外，高校章程在推进去行政化的进程中，还应该有更多的点睛之笔。在论及高校章程的作用时，维护办学的自主权和学术活动的独立性被重点强调。而要想真正维护办学和学术活动的独立性，就必须以大学“宪章”性质的高校章程，对行政权力与学术权力的关系、地位、作用作出清晰的界定和厘清。比如，学术委员会的

作用到底是辅助性的，还是主导性的？校务委员会是否能够对决定办学自主的经济问题作出发言，并产生影响？监察委员会的监察范围是否涉及学术权力，有无透明运行的机制？这几个问题，事关办学自主权能否如实兑现，以及不会蜕变。

任何真实的权力，都是建立在制度保障真实、有力基础上的。如果学术委员会的建议只是建议，只是用来参考，最终的结果还是由行政权力来主导、拍板、定夺，则学术委员会即使讨论得热火朝天，教授和学生们即便能够顺利跻身其中，占据多数位置，也未必能够产生真正的影响。如果校务委员会只是对学校办学中的鸡毛蒜皮的事情进行发言，无权对事关学校人事、经济、后勤等重大问题予以过问，那么校务委员会也只是一个摆设。如果监察委员会不对学术权力进行监督，运行上不够透明公开只是唯校长是从，就会存在监督中的盲区，就可能成为行政化的棋子。要知道，在缺少监督的格局中，是权力就存在腐化的危险。

高校去行政化是大势所趋。若不去行政化，高校就无法遵循教育的规律，回归教育的本质。但去行政化之路又必定会艰辛，即便在方向正确的前提下，如何通过制度让去行政化的理念清晰而准确地落地，依然是一个需要追问的难题。在解决这个问题的过程中，需要一些高校的探索与推进，如北大和清华的努力，也需要在一些关键问题上，能有一针见血、直抵病灶、消除隐患的点睛之笔。

这些点睛之笔，对应的正是高校去行政化中的关键问题与最大难题。

（信息来源：中国青年报，2014年10月10日）

## 机械行业上百家校企“抱团”立职业教育集团

日前，一个庞大的“机械行业大连机床现代制造职教集团”成立。这个集团由大连机床集团牵头，联合业内近30家相关企业和近40家院校及科研院所组成，旨在实现教育链和产业链的融合，在技术技能人才培养上探索出一条新路。

机械工业是国民经济的基础性、战略性产业，论规模，我国机械企业有7.9万家，占全国工业企业数的22.46%；论实力，其资产总额、主营业务收入与利润总额在全国工业中占比约20%左右。但大而不强的问题仍很突出，自主创新能力弱，低端产能过剩，

整体竞争力不强。数据显示，在我国近千万机械工业技术工人中，技师、高级技师仅占8%左右，远低于发达国家30%的比例。人才已成为制约机械企业转型升级的瓶颈。

目前，为机械行业提供人才保障的中高职院校有400多所，这些院校迫切希望与企业对接，在人才培养上少走弯路。在这样的背景下，中国机械工业联合会联合教育部，在大连召开“全国机械行业职业教育工作会议”。近百家大型企业和数百家职业院校代表参会，共同谋划校企如何深度融合，捆绑发展。

本次会议上，机械行业41个专业协会、学会、事业单位发起成立了“机械工业人才培养行业联盟”；15所行业职业院校组建了“全国机械行业职业院校先进制造技术促进与服务基地”；中国第一汽车集团公司等90家机械工业企业组成了“全国机械行业现代职业教育创新实践伙伴企业”；成立了首家由机械行业骨干企业大连机床集团为龙头，相关企业、院校和科研院所共同参与的“机械行业大连机床现代制造职教集团”。

（信息来源：中国教育报，2014年10月11日）

## 现代学徒制何种模式适合我国？

关 晶

教育部日前发布《关于开展现代学徒制试点工作的意见》，标志着我国现代学徒制改革试点进入了实质推进阶段。现代学徒制如何开展？有没有固定的模式可循？这里，我们以德国、瑞士、英国、澳大利亚和法国为例，看看它们是如何开展现代学徒制的。

德国把现代学徒制叫做“双元制”，主要是指德国现代学徒制是在企业和学校两个场所完成。要注意的是，学徒在两个场所的时间和学习任务并不是等同的，事实上，企业是双元中的主要方。在德国双元制中，企业培训依据的是由行业组织制订的全国统一的“职业培训条例”，学校教学则依据由各州教育主管部门制订的“框架教学计划”。

其典型做法是：企业发布学徒岗位，面试录取，并在行业协会进行学徒注册。同时，学徒在相应的职业学校注册学籍。培训过程中，一般每周3—4天在企业，1—2天在学校。行业协会组织的中期考试和毕业考试是学徒必须参加的两个重要考核，通过即可获得相应的证书，完成学徒制。

在德国二元制中，由一个企业负责所有企业本位培训是主要模式，但当单个企业无法为学徒提供完整的企业培训时，亦可由几个企业联合提供培训，或将部分培训内容转移至行业主办的跨企业培训中心。

瑞士的职业教育统归联邦政府管理。学徒制必须根据联邦专业教育与技术办公室发布的“职业培训条例”来开展，它不仅规定了教育内容，也规定了职业学校、企业、产业培训中心的分工职责。瑞士现代学徒制的校企分工是在最高层面进行统一设计的，这点与德国不同，德国的“职业培训条例”只规范企业培训，职业学校的教育内容则由各州政府自行规范。

瑞士现代学徒制在三个场所完成，因此又被称为“三元制”：（1）企业培训。它是瑞士学徒制的重心，约占整个学习时间的70%以上。（2）职业学校的学习。大多数职业学校由州或市开办，也有部分学校由行业联合会开办。（3）产业培训中心的入门培训。产业培训中心由行业协会开办，属于独立的第三类培训场所，主要采取集中授课方式，学习内容为从事某一职业所需的基础专业知识和技能。企业培训与学校教育交替进行，典型做法是学生每周1—2天在职业学校，3—4天在企业接受培训。还有一种模式是学生开始时大部分时间在学校学习，然后逐渐减少学习时间，转而以企业培训为主。学徒期满后，学徒要参加一系列的国家考试，以获得联邦职业教育证书（2年制）或文凭（3—4年制）。同时，他们还可获得一份由师傅颁发的学徒工作证明。

英国学徒制体系由三个级别组成：中级学徒制（国家职业资格2级）、高级学徒制（国家职业资格3级）和高等学徒制（国家职业资格4级及以上）。学徒培训的依据是国家统一发布的“学徒制框架”。它由英国各行业技能委员会开发，核心内容是学徒需要获得的若干个国家资格证书。与德国及瑞士不同，英国学徒制框架本质上是一种目标/结果导向的管理策略，对学习的具体内容和校企分工没有限制，培训机构教什么，企业教什么，学徒怎么学，都非常灵活。

英国学徒制中，通常是培训机构主动寻找合作企业，企业开展职业教育的积极性不高。在现行学徒制政策中，培训机构可以通过开展学徒制获得国家拨款，因此较为主动。培训机构向企业派出代表，帮助企业确定适合该企业开展的学徒制项目。学徒通常需经过面试确定录用，并签订培训合同。在培训开始后，培训机构与企业按照共同商定的培训计划交替开展教学，通常为每周4天在企业，1天在培训机构。当企业距离培训机构较远时，也会以若干周为单位进行交替。培训机构会安排导师全程跟踪学徒在企业的学习与工作进展，对学徒的考核主要根据学徒在工作现场的表现。专业颁证机构、培训机

构，甚至雇主本身，只要通过资格认可，都可以成为评估者。学徒取得学徒制框架里规定的所有资格认证，便成功完成了学徒制。

为了帮助英国的小企业开展现代学徒制，最近英国还发展了一种新的学徒招募模式——学徒制培训中介模式。在这一模式中，学徒制培训中介是学徒的雇主，它将学徒分配到合作企业接受学徒培训，并向企业收取一定费用。当企业无法继续雇用学徒时，学徒制培训中介就为学徒寻找新的学徒岗位。

澳大利亚的现代学徒制包括学徒制和培训生制两类，主要区别是：学徒制时间较长（3—4年），且更稳定（学徒期间企业更换业主，新的业主必须继续履行培训合同；合同的取消，需要所有相关方同意）；培训生制时间较短（1—2年），稳定性也差些（学徒期间企业更换业主，新的业主可以终止学徒培训；任何一方都可单方面解除培训合同）。两种类型开展培训的依据都是澳大利亚职业资格框架和培训包。

其典型运作方式是：企业发布招聘广告，甄选学徒，学徒和企业到学徒培训制服务中心签署培训协议。然后学徒到注册培训机构（主要是 TAFE 学院）进行面试，学徒、企业和培训机构协商沟通后，三方签订培训计划。之后学徒培训在企业与培训机构之间交替进行。培训机构负责知识培训和少量的技能培训，大量的实践培训在企业进行。学徒需要与其他类型的职业教育学生一起参加国家考试，从而获得相应的资格认证。

集团培训公司是澳大利亚学徒制中富有特色的第三方机构。他们直接招聘学徒，然后把学徒派遣到小微企业工作，同时也把脱岗培训外包给 TAFE 学院。

法国的学徒制分为高中教育和高等教育两个层次，最高相当于硕士。每个学徒制项目都是围绕某个国家资格认证开发的，开发主体是法国各行政大区——学区长组织企业代表、学徒培训中心代表和专家组成工作组，制订用以规范本地区企业和学徒培训中心开展学徒培训的“联络文档”，该文档详细规定了学徒必须获得的知识 and 能力。

在法国学徒制中，学徒也需要与企业签订学徒制合同，并到行业委员会注册备案。学徒培训在企业 and 学徒培训中心之间交替展开，企业培训约占整个学徒制时间的 60%—70%。学徒培训中心以由行业组织所属的私营学徒培训中心为主，也有国家或地方政府所属的公立学徒培训中心。学徒培训中心还与相关行业委员会合作开发“联络/管理手册”，记录学徒身份、培训时间、访问企业计划，以及学徒培训中心 and 企业的具体培训内容等，从而协调企业 and 学徒培训中心的教学习任务，同时跟踪检查学徒的学习情况。在完成学徒制时，学徒要参加国家资格考试，获得相关资格认证。这些认证与全日制职业学校的学生获得的认证是完全一样的。

通过以上国家的列举，我们可以发现，现代学徒制的开展模式是多样化的。现代学徒制的开展与一国的顶层设计有关，但作为一种制度，其形成与发展又受制于这个国家的政治、经济、文化和历史传统。比如德国、瑞士这样学徒制传统深厚的国家，更加注重的是现代学徒制的过程管理和质量控制；英国、澳大利亚这样职业教育传统较薄弱的国家主要采取结果控制的方式，给予开展学徒培训的企业和教育机构尽量多的教学自主权，让更多的企业和学生参与到现代学徒制中。又比如瑞士“三元制”中的第三元（产业培训中心）的产生和制度化，是因为瑞士经济以中小企业为主，这些企业在硬件和师资上都难以满足培养行业通用人才的需要。再比如法国现代学徒制的开发和管理主要在行政大区层面，这是与法国上世纪 80 年代以来“权力下放”的政治背景紧密相关的。

即使在一个国家里，依具体情况不同，现代学徒制也可能采取不同的做法。比如工学交替既可以“日释”开展（按日交替），也可以“期释”开展（按周或月交替），还可以渐进开展（从以学校为主过渡到以企业为主）；既可以由单个企业承担企业培训，也可以由多个企业联合开展或转移到跨企业培训中心；既可以由企业直接招募学徒，也可以由学校或第三方机构代为招募。

这些国际经验告诉我们，我国当前开展现代学徒制，也应该找到适合我国的发展路径，走自己的特色道路。在试点阶段，我们尤其应该以开放的态度鼓励多样化的尝试，同时，多样化发展亦是由我国国情决定的。事实上，我国一些地区和学校的现代学徒制探索已经初显多种类型：有面向学校生源的，有面向企业生源的；有基于校企合作的，有基于“厂中校”或“校中厂”的，也有基于职教集团的。总之，允许多样化、尊重多样化、鼓励多样化，才是我国建立和发展现代学徒制的可行之路。（关晶：上海师范大学教育学院副教授）

（信息来源：中国教育报，2014 年 10 月 13 日）