



泰州职业技术学院
TAIZHOU POLYTECHNIC COLLEGE

高职教育资讯

2015 年第 1 期 总第 97 期

高教研究所编

2015/3/18

本期目录

- ※ 教育部整体部署现代学徒制试点工作
- ※ 中外学徒制的发展历史
- ※ 学徒制的中外实践

教育部印发《意见》整体部署现代学徒制试点工作

— “招生即招工 入校即入厂 校企联合培养” 现代学徒制试点开展

教育部于 2014 年 8 月 25 日印发了《关于开展现代学徒制试点工作的意见》，整体部署现代学徒制试点工作。这是全国职业教育工作会召开后出台的第一个制度性配套文件，对于深化产教融合、校企合作，推进校企一体化育人，促进我国人力资源结构优化，具有重要意义。

《意见》提出，要以推进产教融合、适应需求、提高质量为目标，坚持政府统筹、合作共赢、因地制宜、系统设计原则，以创新招生制度、管理制度和人才培养模式为突破口，通过试点总结、完善推广，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。

《意见》要求各地从四个方面把握现代学徒制的内涵：一是积极开展“招生即招工、入校即入厂、校企联合培养”的现代学徒制试点，扩大试点院校的招生自主权，推进招生与招工一体化；二是引导校企按人才成长规律和岗位需求，共同参与人才培养全过程，深化工学结合人才培养模式改革，真正实现校企一体化育人；三是加强专兼结合师资队伍建设，加大学校与企业之间人员互聘共用、双向挂职锻炼、横向联合研发和联合建设专业的力度；四是推进校企共建教学运行与质量监控体系，共同加强过程管理，完善相关制度，创新教学管理运行机制。

(来源：中国教育和科研计算机网)

学徒制的发展历史

以学徒制形态的变化为主要依据，可以将学徒制的历史分为前学徒制、手工业行会学徒制、国家干预行会学徒制、集体商议的工业学徒制、以及现代学徒制五个阶段。

一、前学徒制(约史前至 11 世纪)

从人类文明初始，劳动教育的原始形态就已经存在，其方式是父母教自己的孩子以模仿等方式学习基本的生活技能，而这被认为是学徒制最原始的起源。当时社会生产力低下，职业分化程度很低，除了农业以外，几乎没有别的职业可言，而且不少职业执行的是严格的世袭制度。因此，当时人类的职业教育主要局限于家庭范围，方式是父母和子女的口耳相传。但随着生产力的发展，特别是从青铜器时代开始，人们已经开始通过铸造铜器来制作生产工具或武器，这使得手工业开始得到快速发展。在血

亲关系范围内的技艺传承已经不能满足生产力发展与社会分工的需要，职业教育开始走出家庭，通过一种初级的、未完全制度化的学徒制形态，将技艺传承给家庭以外的成员。其基本形式是手艺人通过吸收别人的孩子到自己家中作为自己的养子，向他们传授职业技艺。这种原始形态的学徒制在古代甚为普遍，是主要的职业教育形式，中国战国时期和古埃及、希腊、罗马年代都有类似的记载。不仅木匠、鞋匠是学徒制，中国的中医是学徒制，古希腊和罗马的雄辩家和法律家也靠学徒制培训。

当时还没有学徒制这个词，学徒开始的年龄一般约为13岁，满徒年龄不清。学习纺织的合同规定学徒期限为1—5年，学徒为了能拿到一人份的工资或者成为一个独立的熟练工还需要1—2年的预备期，师傅可以同时招收若干学徒，学徒一般在自己家里吃住，但师傅要向学徒的父亲或监护人支付衣食费用。这一时期的教学方式以模仿和试误为主，学习效率不高。职业教育是非计划性的，学徒通过模仿师傅和自己的试错来获得技能。师傅不仅要教学徒工艺技能，还要向学徒传递道德规范等，使其成为合格的社会公民。

二、手工业行会学徒制(约11—15世纪)

1261年英国伦敦的马具师行会使用了“学徒制”这个词；普鲁士的奥格斯堡在1276年颁布的城市法中出现了关于学徒制度方面的规定。

到了中世纪晚期(约11世纪)，人们开始涌向城镇，商人从事零售、批发以及与其它城市及海外贸易，熟练的工匠和艺人从事手艺活，提供产品和服务，进行实物交易，以满足他们的需求。这时期，行会及行会制度产生了。先是商人建立了商业行会来保护他们的经济利益；接着很快，手工艺人们也组织了手工业行会来控制生产的质量和数量，以减少竞争，并向行会所接受的学徒提供全面的培训；再后来，行业内的一些行会又相互联合，发展为了行业公会的形态。

行会的建立成为了学徒制从前制度形态向制度形态转变的关键。学徒制被纳入了行会的管理范围，至此，“学徒制从私人性质的制度向公共性质的制度过渡”。在中世纪的行会组织中，等级制度非常严格。从业人员按不同的身份分三等，依次为学徒(apprentice)、工匠(journeyman)、师傅(master)。师傅招收学徒，并教授技能和公民道德，还要提供他们衣食住，在学徒完成学徒制时还会提供给学徒一套工具。学徒学艺前一般要向师傅支付学费，他们必须跟师傅生活在一起，勤劳地工作，听从命令，不能结婚，不能从事不道德的活动，没有得到师傅的请假许可必须始终都在。在完成学徒制时，由师傅向行会提出申请，行会审查合格后就可转为工匠称谓，但要继续以很低的薪水为师傅服务若干年，直到工匠完成一件可称为“杰作”的作品而获得师傅的称谓。如果工匠完成的杰作令其师傅和行会委员会满意，工匠就会被授予师傅的称谓。师傅是独立的手工业者和行会成员，具有公民权，可单独从事经营，并开始招收他自己的学徒和工匠。

三、国家干预行会学徒制(约 16 — 18 世纪)

整个 16 — 18 世纪是欧洲从封建社会向资本主义社会发展的过渡时期，经济、政治和社会的方方面面不断震荡，学徒制也在各种不安份的因素中挣扎着、变形着。

(一)从家庭作坊到手工工场的生产方式的渐变。在 16 — 18 世纪间，生产方式已经从家庭作坊向以手工劳动和分工协作为基础的手工工场生产发展。这种生产方式的变化给学徒制带来的影响是两方面的。一方面，师徒间原本亲密的私人关系转化成了有利益冲突的雇佣关系，越来越多的师傅在招收学徒时，只是把他们当成了廉价劳动力。另一方面，学徒制的教学过程和教学功能被弱化了，因为师傅常常并不参与生产的全过程，且内部生产也进行了简单分工，这使得学徒观察师傅或得到全面而细致的技术指导的机会减少了。

(二)“圈地运动”引起的一系列经济、政治和社会矛盾，大批农民涌入城镇，使得原先的学徒正越来越被师傅们当成廉价劳动力雇佣，而学徒们对行会学徒制的兴趣也在降低。另外，“圈地运动”还使社会贫富矛盾升级。

(三)行会及行会制度的腐败也使传统行会学徒制日益瓦解

随着城镇的兴起，师傅们就开始违反行会所制定的学徒制管理规定，招收更多的学徒或工匠，并把他们当作廉价劳动力。另外，行会渐渐变成行会阻止他人经营、保持垄断的排它性特权制度，它的名声渐渐变坏。

在上述的社会背景下，从 16 世纪中叶开始，国家开始通过立法对学徒制的实施进行各种干预。典型标志就是英国 1562 年的《工匠学徒法》、1601 年的《济贫法》，在英国一直沿用两百多年。德国普鲁士地区在 1733 年也颁布了保证行会特权的法令，采取由国家对手工业实行统一管理政策。

英德两国政府当时对学徒制的管理主要包括了学徒资格、学徒年限、师傅义务、教学要求、满徒条件、违规处罚这几个方面。当时，国家立法管理学徒制，其目的可以概括为三点：(1)规范学徒制，解决师徒纠纷；(2)维护传统手工业秩序；(3)济贫以缓解社会矛盾。

四、集体商议的工业学徒制(约 19 — 20 世纪中叶)

(一)技术的变革及生产方式的转变使职业技能要求发生了较大变化

工业革命使人类的生产方式发生了根本性的变化，即机器取代了人力，大规模的工厂生产取代了个体手工工场生产。工厂中除少数岗位需要高技能的劳动者外，其它大多岗位需要的只是半熟练或非熟练的劳动者。

(二)资本主义生产方式下的劳资关系，使学徒制失去了原本的师徒社会关系基础。雇主倾向于将学徒当作廉价劳动力，实际上并不授予他们技能。一般的高技能员

工如果教会了学徒，学徒很有可能会取代他们的位置，因此，他们往往也不乐意向学徒传授技能。

(三) 中产和无产阶级要求民主、享受正规教育的呼声日益高涨

18世纪发源于英国、盛行于法国、席卷了整个欧洲的启蒙运动强调“天赋人权”，提倡普及教育。在这种声浪中，政府不得不考虑让普通家庭的子女也能享受学校教育。这样，将学校教育的功能从原先纯粹的学术教育扩展到职业教育，似乎成为了当时的政府既满足人们受学校教育的要求、又有效利用学校资源的有效途径。

(四) 职业教育理论与实践的发展为由学校进行职业教育提供了技术答案

“俄罗斯制”的产生，对职业教育形态由以工作场所本位的学徒制转向以学校为本位的学校职业教育产生了最为直接的技术影响。“俄罗斯制”是由莫斯科皇家科技学院的沃斯校长及其同事于1568年提出并通过几次国际博览会而迅速推广到欧美各国的。“俄罗斯制”放弃了原来学徒制中的全程式的工艺教学，将整个生产工艺分解为一个个相对独立的工序，然后对这些工序一一进行教学。这种教学不再像学徒制那样必须进行个别指导，而是可以同时大量的学生进行讲解、示范和训练，从而大大提高了教学效率。“俄罗斯制”是学校职业教育产生的催化剂，它为现代职业技术教育学制的建立奠定了技术与方法基础。

在以上几个方面的共同作用下，传统学徒制最终在两次工业革命后，在大多数西方国家不同程度地崩溃。某些传统行业的学徒制缺少强制性规定，主要通过雇主、行会、工会、学徒等共同商议来决定其形式，可以称为“集体商议的工业学徒制”。

五、西方现代学徒制

(一) 背景与现状

二战后，工厂生产对员工的技术要求以及管理方式都在悄然发生新的变化，随着科技的升级(尤其是以第三次科技革命为先导的技术变革)以及消费市场大宗标准化产品的厌倦，许多新兴产业(如电子、信息、物流等)和企业生产及管理风格不断涌现。这些快速变革带给职业教育的一个明显信号就是，与工业化初期机器代替人力不同，现代企业需要更多熟练、多面且灵活的技术工人。“技能短缺”将影响企业的生产力，危害企业的竞争力。同时，“技能短缺”问题也引起了国家层面的关注。战后，各国将更多的注意力转向了以经济为核心的综合国力竞争，人力资本理论受到了广泛的认同。各国都更加注重人力资源开发，将职业教育放在了国家发展战略的高度上。

如前述，在工业革命后的一百多年的历史中，甚至直到今天，学校职业教育一直占据了职业教育的主舞台，并且，它在很长的一段时间里，也的确起到了培养工厂生产所需要的初级技能劳动者以及促进教育民主化的作用。然而，学校职业教育与工作

世界的脱离以及职业教育课程“学问化”等一些根本性问题，不可避免地使学校职业教育越来越受到企业界、教育界以及学生的质疑，改革势在必行。

正当人们认为学徒制只适合家庭作坊的手工业经济而应该收入历史博物馆时，德国的异军突起，引起了世界的关注和对学徒制的重新思考。德国是一战和二战的策源地及战败国，战后不仅面临着因战争遭受的经济残局，还因为美苏冷战导致东西德分裂。但在战后的短短十多年间，联邦德国经济高速发展，并在20世纪60年代就再次超越了英法，成为资本主义世界第二大经济强国，其致胜的秘密武器之一，就被认为是德国以双元制为特色的强大的职业教育体系，而双元制恰恰是一种将学校本位教育与工作本位培训紧密结合的新的学徒制形态。

紧接着，各国纷纷开始研究和效仿德国的双元制，希望在本国也能改造或者创生出类似的学徒制，以适应现代经济与社会发展的需要。特别从20世纪80年代末开始，西方各国纷纷改革学徒制，相关的立法、政策和项目层出不穷。如欧洲许多国家进行了相关的立法：丹麦和希腊1989年，卢森堡1990年，葡萄牙1991、1992年，法国1987年、1993年、1996年，爱尔兰1993年，荷兰1996年，西班牙1993—1994年；英国1993年推行现代学徒制，澳大利亚在1996年推行了新学徒制，美国及加拿大从1990年代开始也一直进行着学徒制的改革。就此，学徒制在现代社会得到了重生，掀起了新一轮学徒制研究与实践的高潮。

目前，大多欧盟国家以及澳大利亚、加拿大等国家都建立了或正在探索建立适合新时期的国家现代学徒制系统。学徒制在当代德国和澳大利亚的职业教育中占有相当重要的作用，在诸如加拿大、法国、爱尔兰和英国这样的国家，也是学校职业教育的有力补充，但在美国，还显得较为势微。

（二）西方现代学徒制有两个方面的共同特征：

1. 制度性共同特征

（1）学徒制重新回归国家法制管理范畴

许多国家不但出台了相关劳动和教育的法律政策，为学徒制提供法律保障；还建立了现代学徒制的管理和监督机构，从制度上规范学徒制的实施，如德国的联邦职业教育研究所、奥地利的联邦学徒制顾问委员会、丹麦的国家职业教育委员会和职业培训顾问委员会、爱尔兰的培训与就业局和国家学徒制顾问委员会；并且利用财政杠杆鼓励企业和青年参与学徒制，如丹麦、法国、爱尔兰征收培训费，澳大利亚和英国向培训机构、雇佣企业以及学徒提供培训津贴等。

（2）学徒制的职业教育功能得到了回归和彰显

在 16—18 世纪的国家干预行会学徒制阶段，学徒制主要被当作一种济贫手段来缓解社会矛盾，而 20 世纪中期以后，各国对学徒制的相关立法，则是将其作为国家重要的人力资源发展战略。

(3) 学徒制的相关利益者增加，并且开始形成新的、规范化的运作机制

这一时期，学徒制的相关利益者包括了政府、企业、产业指导委员会、工会、学校、师傅/教师、学徒，甚至还有第三方培训或中介机构，如英国现代学徒制中的学徒制代理机构和澳大利亚新学徒制中的“集团培训公司”都是起为学徒和雇主搭桥的中介作用。

2. 教学性共同特征

(1) 校企合作、工学结合

现代学徒制要求将学校本位的知识/理论学习与企业本位的技能学习相整合。学校和企业共同承担培养技能型劳动者的责任。学生具备双重身份，在学校是学生，在企业是学徒。一般而言，学徒约有一半的时间在企业接受培训，一半的时间在学校学习。

(2) 学徒制与国家职业资格体系的融合

许多国家的学徒完成学徒制后都可以获得国家认可的职业资格，这种职业资格往往是全国通行的，以此来增加学徒在劳动力市场上的竞争力。

(3) 较短且以技能为基准的学徒期

现代学徒制的学徒期一般为 3—4 年，比以往的 7 年大大缩短。并且学徒制的满徒标准逐渐从以时间为基准转向以是否达到技能要求为基准。

(三) 西方现代学徒制的发展趋势

为了应对不断变化的形势，近些年来，西方国家仍然在不断改革现代学徒制，并且表现出了一些共同的发展趋势。

1. 学徒制的对象扩大

在中世纪的行会学徒制中，学徒的年龄一般在 12—21 岁之间，而在现代，由于学校义务教育的推行，学徒的起始年龄也不断增长，同时，参加学徒制的年龄上限正在逐步取消。1960 年代，德国的双元制还只是面向初中水平的毕业生(约 16 岁)。但到了 1970 年代中后期，德国的双元制就出现了高移的现象。高等职业教育中的职业学院也提供了双元制的培训项目。现在，德国进入学徒制的平均年龄已经变成了 18 岁。法国有一半的学徒年龄在 18 岁及以上，丹麦的学徒通常都在 18 岁以上。澳大利亚也在 1992 年去除了学徒制仅限青年的限制，允许成人参加。在英国，1994 年启动现代学徒

制时，它的对象还只是 16—25 岁的青年男女，并主要针对 16—17 岁的中学毕业生。但在 2004 年再次启动新学徒制项目时，英国不仅去除了 25 岁的年龄上限，同时还建立了面向 14—16 岁青年的“青年学徒制”项目。另外，传统学徒制的主要对象是男性，而在现代学徒制中，女性所占比例也越来越大。如从 1996 到 2001 年，澳大利亚的学徒人数从 16.33 万人增加到了 32.96 万人，增长了 101.8%；其中女性的增长率为 239.9%，女性已经约占学徒总数的 1/3。换言之，西方国家的现代学徒制几乎是面向完成义务教育后的所有人的。

2. 从传统行业向广泛的职业领域扩张

在过去，学徒制主要集中在传统行业，如手工业、建筑、金属制造等。然而，随着产业结构的调整，一些传统行业正在逐步萎缩，而另一些新兴行业（尤其是第三产业）的劳动力需求则不断增加。为了满足劳动力市场的技能需求，同时也为了使学徒制更具现代性，西方国家越来越多地将学徒制向更广泛的职业领域推广。现实上，许多国家近些年来参加学徒制人数的大量增加，正是由于新职业领域中的学徒制。1994 年，英国启动现代学徒制计划时就已经在 14 个部门试行，包括农业、园艺、商业管理、化工、育儿、建筑、信息技术和零售业等，到 1995 年，这个计划又扩展到了 54 个行业中，1997 年时已经有 72 个不同的培训框架。

（四）西方现代学徒制存在的问题与面临的挑战

虽然，学徒制在现代环境中得到了重生，但现代学徒制是否就是有效培养技能型人才的出路，目前仍然不能得出乐观的答案。西方许多国家在实施现代学徒制时遇到的典型问题与挑战包括：

（1）企业提供学徒岗位的意愿与数量难以保证

即使是在有着较好职业教育传统的德国，近些年来，也出现了企业提供的学徒岗位数不足的问题；而英国也不得不以私立的培训机构作为折中策略。

（2）高等教育大众化对学徒制的冲击

由于社会经济及民主的进步，人们受教育的权利得到了前所未有的彰显。更多的人选择了高等教育，而在许多情况下，普通中等教育是学生进入高等教育的主渠道，从学徒制进入高等教育的机会较少。这就使得进入现代学徒制系统的生源情况难以保证。另一方面，现代学徒制并不是可以接受一切人而不需要门槛的技能培训项目，学徒不具备基本的前提，最终往往就只能中途辍学。正是由于学徒制生源不佳，现代学徒制培训的质量（体现为学徒制的完成率）也不乐观。如在英国，学徒中只有一半左右的青年人完成学徒培训或者获得相关职业资格证书；而在澳大利亚，虽然自实施了新学徒培训制计划后，学徒与接受培训的学生人数持续增长，但与此同时，培训者的辍学人数也在逐年增长。

(3) 通用技能培养与学生可持续性发展的挑战

随着科技的快速发展以及经济全球化的影响，一个人一生变换职业的频率或者更新职业技能的要求在不断增加。虽然学徒制能够很好地培训岗位特定技能，但如何解决通用技能的学习、技能的迁移性、以及学生的可持续性职业生涯发展，都是现代学徒制教学模式不得不面对的技术难题。

(4) 第三方培训/中介机构的出现

就算在双元制传统悠久的德国，1990年代末开始还是出现学徒制岗位供不应求的状况。为此，在西方现代学徒制中，越来越多的国家出现了除开企业和学校外的“第三方”培训机构。这些机构或是起到联系企业与学徒的作用，或是直接承担起了教学与培训任务。在德国，据估计，有30%的学徒是与政府所设立跨企业培训中心签订培训协议的，他们在跨企业培训中心接受了集中训练后，再到各企业的劳动岗位上进行实际操作。而在英国，学徒制岗位的提供就是以“准市场”为特色的，即由营利性的培训公司与政府签订合同来寻找所需要的企业学徒岗位。英国仅有3%的学徒是由雇主直接招募并培训的，剩下的则全部是通过培训公司或其它非营利的培训机构获得学徒岗位的。在澳大利亚新学徒制中，1998年，由集团培训公司雇佣的学徒占总学徒数的13.9%。因此，有人甚至说，双元制似乎要变成“三元制”了。

(来源：关晶，华东师范大学2010届研究生博士学位论文《西方学徒制研究》)

“学徒制”的实践

无锡商职院：“现代学徒制”实现校企生三方共赢

“如果作为门店经营人员，我们的基本站姿就是双脚站立，与肩平行，挺胸、抬头和收腹……”这不是礼仪培训，而是记者12月19日在无锡商业职业技术学院看到的该校“爱亲班”学生们正在上课的场景。

“爱亲班”是无锡商业职业技术学院现代学徒制的一个试点班，是由北京华恩投资公司与学院共同招生招工，主要培养适应现代商贸流通业发展需要，并能秉持良好职业道德的销售母婴产品的连锁经营管理专业人才。

2013年12月，无锡承担教育部“职业教育现代学徒制的实践探索——高职连锁经营管理专业”项目工作，先后开办了6个现代学徒制试点班。作为试点之一的无锡商业职业技术学院，积极开展校企联合招生培养，双方按照实施方案扎实推进，制订了人才培养方案，形成了现代学徒制管理系列制度，重构了课程体系，明确了岗位标

准，修订了部分课程标准，界定了职业资格证书，深化了实岗育人，提升了职业人才培养质量，为商科专业现代学徒制培养与项目管理提供了借鉴。

校企联合招生招工是现代学徒制实施的起点和成败的关键。无锡商业职业技术学院院长杨建新向记者介绍，该院根据企业招工岗位的需求，与企业共同确定招生计划和招生招工章程，共同开展招生招工宣传、面试等相关工作，学院完成学生录取时企业也完成准员工录用。

在校企联合招生招工的过程中，学生有知情权和发展选择权，企业有员工选择权，学校有选择考生和确保招生公平公正的权利，三方的利益诉求均得到很好满足，实现了三方共赢。

目前正读大二的方洁已经加入“爱亲班”有一年半的时间了，她告诉记者：“一开始对母婴知识不是很了解，现在了解很多这方面的知识，对于以后的就业有很大的帮助。爱亲班给我们提供了平台，让我们有多一种的选择机会。”对于毕业后的去向，她表示加入爱亲班的时候就已经与企业签订了人才培养计划的合同，毕业后直接可以去企业工作，并且公司会按照三年的工龄给她们补上大学期间的工资。

实岗育人是现代学徒制人才培养模式的核心。以企业为主组织与实施实岗育人，学院做好配合工作。企业为现代学徒制实践探索专业提供培训团队和传、帮、带师傅，负责实岗育人期间学生管理和学习组织。学生享有在校学生的普遍权利、企业提供奖学金和学徒的工资福利，学生服从学校和企业双重管理。

根据企业岗位技能要求，将学徒工作岗位任务明确细化，根据行业、企业标准，结合学徒岗位技能标准，制订“学校课程+企业课程”的课程体系，企业课程以项目形式进行，校企共同研究实岗育人的实施要求并提供保障条件，通过教室与店堂、教师与师傅、考试与考核、学历与证书的四个融合，有效推进实岗育人。

“现在企业招聘员工流失率比较大，学生在校期间学习“爱亲“的企业文化、企业理念，对公司足够了解，毕业之后就能够更顺利地进入企业工作，对双方都是互惠互利的事情。”爱亲公司培训部的培训主任告诉记者，为了给公司培养优秀的员工，他常驻学校，负责现代学徒制的培训，负责企业和学校之间的沟通、学徒制人才培养规划里的课程设置。

截至目前，无锡商业职业技术学院已与华恩集团、星动力集团等5家企业合作，培养学徒达279人。学校现代学徒制探索荣获2014年无锡市职业教育校企合作示范项目，入选教育部现代学徒制地方典型案例，并作为全国现代学徒制推进大会交流材料。

杨建新表示，下一阶段，学校将进一步扩大现代学徒制试点，建立校企一体化育人长效机制；深化面向成人的现代学徒制招生与培养探索，扩大现代学徒制的受益

面；强化校企共育，提高岗位育人实效；优化现代学徒制管理制度体系，努力形成可复制推广的商科高职现代学徒制人才培养模式。

(来源：江苏教育新闻网，2014/12/24 记者：汤雯)

现代学徒制：西方国家职教发展的战略重点

现代学徒制是传统学徒培训与现代学校教育相结合、企业与学校合作实施的职业教育制度，起源于德国的职业培训，二战后逐步形成配套的国家制度。目前，德国现代学徒制开展普遍，制度规范，企业参与度高，500人以上的大企业学徒制参与率高达91%。

瑞士学徒培训制度完善，学生在完成义务教育后，约有2/3的人进入职业教育体系，其中4/5参加学徒制，剩余1/5进入全日制职业学校。

意大利建立了全球教育层次最高的学徒制，以法案形式规定学徒合同同样适用于博士研究生。

根据欧盟2012年的报告，在27个欧盟成员国中，在中等教育层面开展了严格意义现代学徒制的国家有24个，另有14个国家在高等教育层面开展了广泛意义现代学徒制。

在世界其他一些国家，现代学徒制也已成为职业教育发展的战略重点。

澳大利亚2011年启动“学徒制激励计划改革”，发展高技能型的劳动力市场，支持澳大利亚经济持续稳定发展。

美国以合作教育形式开展学徒制培养，学徒可根据职业岗位能力目标的不同，选择不同育人企业学习。

尽管各国开展现代学徒制的形式具有一定的差异，但“双重”身份、“二元”育人、工学交替、实岗培养的内在本质是一致的。

(来源：《中国教育报》，2014/10/22 第1版)

苏州健雄职院：“校企双元制”如何实现本土化

“双元制”，一元在职业学校，一元在企业，是德国制造业长盛不衰的“秘密武器”。

改革开放后，“双元制”曾出现在我国职业教育改革中，但大多都昙花一现。这是因为“双元制”的精髓是校企之间的深度融合，而我国职业教育却缺乏校企合作办学的长效机制，这导致双元制时常“水土不服”。

江苏太仓的苏州健雄职业技术学院，10年前便开始引进德国“双元制”开展本土化实践，2011年获得了江苏省高等教育教学成果特等奖，2014年获得职业教育国家级教学成果二等奖。“健雄”模式甚至成为德国工商行会在中国推广“双元制”的主要参考模式，奥秘何在？

苏州健雄职业技术学院院长魏晓锋告诉记者，要想让“双元制”真正落地生根，必须要解决三个问题：如何让企业“想”、如何让企业“能”、如何让企业“常”参与职业教育。

让企业和学校结为“利益共同体”

“在德国，‘双元制’教育有着先天的优势。”魏晓锋告诉记者，德国企业是先招工，再依据法律到职业学校培养，也就是说，学生其实是企业现在的学徒、未来的“员工”。

“而我国是招生与招工分离，即使一些学校在办学过程中尝试与企业合作，但企业的经济性与学校的社会性存在先天性差异，仅仅靠公关开展的校企合作注定流于形式、浮在表面、难以持久。”魏晓锋表示，要让企业与学校结为“利益共同体”。

由此，学院汲取德国职业教育双主体办学经验，打造出“双元制”本土化人才培养模式——定岗双元模式。

苏州健雄职业技术学院副院长陈智强介绍，所谓“定岗双元”，就是学生经高考录取后，学校引导学生与企业签订学徒合同。学生在校园学习基础理论和基本技能，以学徒身份在跨企业培训中心接受模块化技能培训，以员工身份在企业接受岗位综合能力培训和企业文化熏陶。

“双元制”模式的人才培养成本较高，企业将支付培训费每人每年9000元，三年共计27000元，同时每月支付学生生活补贴300元。一位企业负责人告诉记者：“企业专门抽调人事及培训部门精英，为学生制订专门的培养计划，并与学校教师合作成立专家教学委员会，每月定期讨论学徒学习进程，提出改进措施。”

10年来，与健雄学院建立融合合作关系的企业86家，达成合作关系的企业超过200家，学校将“定岗双元”模式已推广到15个专业3500名学生。

建设教学产业园，搭起校企合作平台

走进位于学院内的中德培训中心，俨然一个装备齐全的中型企业生产现场，四个仿真车间内，磨削区、模具装配区、数控综合加工区等一应俱全。中德中心主任周晓刚介绍，中心每天能容纳 600 名“双元制”学徒和 200 名企业员工同时培训。

一年级学生王勇已在中德培训中心进行了 11 周的工厂实训，他告诉记者，在中心，自己了解了企业的文化和产品特点，资深师傅会带他了解生产线装配知识和轮岗实习，他还会参加英语和人际交往课程培训等，下学期就可以到企业顶岗实习了。

围绕太仓发展新兴产业的需求，如今健雄学院已建立起精密机械（中德工程培训中心）、服务外包等“五大”教学产业园，资金总投入近亿元，孵化高新企业 98 家，产生专利成果 89 项，服务企业科技攻关 45 项。

动辄亿元投入对高职院校而言是笔不小的开销，如何实现？健雄有着自己独特的思路。

魏晓锋告诉记者，以中德培训中心为例，学院是先期投入了 2000 多万元的建设资金，按照企业的要求开展教学和实训，为企业雪中送炭，从而吸引了更多企业入驻太仓。政府由此更加重视和关注，并追加投资 1.2 亿元扩建了培训中心二期工程。

增强管理能力，保障校企合作常态化

近日，苏州健雄职业技术学院“2014 级铁王定向班”签约仪式举行，这是学校首次与台企开展“双元制”人才培养合作。陈智强告诉记者，铁王公司从 2013 年开始与学院接洽，今年 6 月，学院中德中心 12 名学生经过选拔，成为公司的实习生。

在陈智强看来，从接洽到办定向班，铁王公司只用了一年，学校新颖的教学管理体系起了至关重要的作用。借鉴德国职业教育管理经验，学校联合政企行建立了“一董三委”组织管理体系，董事会决定办学方向，教学指导委员会制订教学标准，培训管理委员会负责教学运行，考试委员会开展质量评价。“这个管理体系中，企业在人才培养标准、课程体系的制定和质量评价中具有一票否决权。”

如今的江苏太仓省级大学科技园开园三年多来，落户企业已达 260 多家，并成功引进美国黄新江生物医药研发团队等 4 个领军人才团队。

魏晓锋说，到底是太仓促成了“定岗双元”，还是“定岗双元”成就了太仓，现在已无从考究。但不争的事实是，太仓的德企从设立“定岗双元”之初的六七十家到目前已超过 250 多家。太仓成为全国著名的“德企之乡”、全国首个“中德企业合作基地”“中德中小企业合作示范区”。健雄学院的毕业生就业竞争力、就业满意度均进入江苏省高职院校前 3 位，平均月薪进入前 10 位，就业率连续 5 年超过 98%。

（来源：苏雁 许学建，《光明日报》，2015/2/7）