

中国特色学徒制在高等职业教育中的实践问题及发展策略

刘永慧

(山东商业职业技术学院 山东 济南 250103)

摘要: 中国特色学徒制作为培育卓越技能型人才的关键途径,符合职业教育改革的迫切需求,成为提升高职教育质量的积极举措。在当前全球经济环境不断变化的背景下,培养高质量、多才多艺的人才成为各级部门关注的焦点问题,而中国特色学徒制正应运而生。本文阐述了中国特色学徒制的内涵与特征,深入分析了目前学徒制度在高等职业教育中面临的实践问题,并总结提炼了相应的发展策略。

关键词: 中国特色学徒制; 高等职业教育; 实践问题; 发展策略

近年来,对中国特色学徒制的研究主要涉及“模式说”、“制度说”和“综合说”等不同视角。在2015年、2017年和2018年,我国分三个阶段启动了现代学徒制试点工作,取得了显著的成果。值得注意的是,2022年4月最新修订的《中华人民共和国职业教育法》第三十条首次明确提出推行中国特色学徒制。这标志着中国特色学徒制在职业教育中的法定地位,成为提升高职院校培养质量的有效举措。总体而言,中国特色学徒制经历了酝酿、探索和试点阶段,取得了一系列成果。然而,在实践中也出现了一些问题。为充分发挥中国特色学徒的作用,需要明确当前实践中存在的问题,并寻找相应的发展策略。

一、中国特色学徒制的内涵与特征

从本质来看中国特色学徒制是一种全新的人才培育模式,要求发挥出学校、行业、企业和个人的合力,并以学校与企业作为主体,通过工学结合的模式培育优质人才^[1]。从“学徒制”发展到“中国特色学徒制”,这一模式本土化的过程中表现出全新的特征:一是一主多元:这一模式要求发挥出政府的主导作用,将学校、企业、职教集团、行业协会等利益相关者整合起来,凸显出中国特色,政府还会从资金、物质、法律等方面贡献力量,在《中华人民共和国职业教育法》中明确了学校、企业的任务,从法律层面上界定了中国特色学徒制的地位;二是双重依附:中国特色学徒制具有依附性的特点,这种依附包括学徒与企业,还包括学徒与学校,其中,企业是重要的育人主体,企业需要深度参与到这一模式中;三是培育多元:中国特色学徒制的合作模式、培养方案都具有多元性的特点,要求体现出各个主体的育人合力,发挥出各个主体的作用,其育人方式是多元化的。

二、中国特色学徒制在高等职业教育中的实践问题

(一) 顶层设计不完善

要让中国特色学徒制得到顺利发展,除了要有相关的法律保

障之外还需要建立对应的长效机制,为了推进这项工作的开展,国家教育主管部门出台了对应的指导文件,但是在质量管理、运行机制上还存在问题。之所以西方国家学徒制取得了明显成果,一个根本原因就是其顶层设计比较完善,如,英国为了推进学徒制的实施,在校企职责、学徒标准以及协议签订上都做出了详细规定,而我国还需从顶层设计上继续完善。

(二) 参与主体积极性不高

当前,中国特色学徒制在我国高职院校中的实施还处于初级发展阶段,高职院校参与这一模式的积极性较高,但是中国特色学徒制的实施需要多个主体的共同参与,由于各个主体的诉求不同,导致企业主体的参与积极性并不高,这就致使中国特色学徒制出现了“学校热、企业冷”的问题。

(三) 双导师团队建设问题

各个高职院校在推进中国特色学徒制的过程中,已经认识到建立双导师团队的价值,但各个学校对于导师的选择还缺乏统一的标准,只有较少的学校组织了双导师互聘工作,导师的综合能力也还有待提升,不足以支撑中国特色学徒制的高质量、深层次发展。并且对于双导师也缺乏科学的管理、考核制度,少数企业甚至将学徒看做廉价的劳动力,这不仅会挫伤学生的积极性,也不利于技能的传授^[2]。

(四) 评价体系不够完善

在推进中国特色学徒制的过程中,需要建立起多元的评价体系,具体来看评价的主体比较单一,更加关注结果的评价忽视了过程,对于考核体系、考核准则的评价也不科学,也很少有评价机构的进入。另外,也缺乏对于双师的评价,在现行的评价体系中主要是针对学生的评价,对于双导师的评价不足,不利于提高双师的综合能力。

三、中国特色学徒制在高等职业教育中的发展策略



（一）建立标准体系，完善顶层设计

在《国家职业教育改革实施方案》中明确了中国特色学徒制的实施标准，但各地高职院校的情况各有差别，培育目标和方向也不同。对此，需建立标准体系，继续做好顶层设计，在“职业技能设置标准”、“人才培养标准”、“专业设置标准”几个方面明确具体的建设标准，各个高职院校要立足于区域经济的发展，服务当地产业，围绕本土企业对人才的需求来调整专业内容、育人方案、组织教学评价。各地还要以具体的学徒制项目作为载体，重点瞄准智能化、数字化场景下的工作岗位，培育大批懂工艺、会管理、精操作的优质人才^[1]。

另外，还要完善体制机制的建设，在综合考虑到学生、行业、企业、学校、政府多方利益的基础上建立保障性的制度，探索校企融合的机制。在中国特色学徒制的实践过程中，各个主体的利益诉求不同，企业是为了盈利、高职院校是为了育人，两者必然会出现分歧，因此还需要建立协调机制，这需要由地方政府发挥作用，在高职院校、人社部、财政部、企业之间构建沟通桥梁，为行业协会提供话语权，发挥出行业协会在中国特色学徒制实施过程中的作用。

（二）激活主体动力，实现协同发展

相关部门要加强对中国特色学徒制的研究，对实施成果进行量化考量，作为考核地方政府政绩的一个指标。其中，高职院校是其中的主力军，其参与积极性会影响中国特色学徒制的实施质量，针对高职院校，需通过政策扶持、宣传等方式帮助高职院校吸引人才^[2]。企业也是不可忽视的重要主体，需要对参与的企业提供政策、税收上的扶持，逐步提高优秀企业的地位，可为此类企业提供员工培训，这能够为企业带来源源不断的发展动力，如此即可显著提高企业的参与积极性。在行业协会方面，相关部门要主动与行业协会做好沟通工作，利用行业协会沟通各方，使之成为中国特色学徒制的纽带。另外，还要注重提高技术人才在整个社会上的地位，在全社会形成一种“尊重技能”、“尊重知识”的风尚，拓展此类人才的发展空间。

（三）关注双师培养，做好团队建设

双师团队是促进中国特色学徒制顺利实施的重要条件。一方面，要明确双导师遴选标准，确定好双导师的职责分配、工作程序、聘用条件以及考核标准，建立对应的选聘机制和激励机制，邀请第三方的进入，对双导师的职业技能、带教能力、道德操守进行科学考察，让整个双导师队伍可以朝着高质量的方向发展。还要明确具体的任职条件，既要关注双导师的理论基础，还要关注其实践能力^[3]。另一方面，建立良好的双导师培养机制，提供多元化的培育模式，可邀请学校教师进入企业中学习、观摩，定

期组织双导师结对、挂职锻炼等，让学校教师了解企业的生产规范和企业文化。对于兼职教师，要注重夯实其理论教学能力，系统化的帮助兼职教师了解理论教学内容。

（四）优化评价模式，探索多元评价

完善的评价体系也是让中国特色学徒制可以顺利完成的重要举措，在评价时要杜绝传统重结果、忽视过程的问题，关注形成性评价，建立起全员参与、全员监督的考核体系，对中国特色学徒制的实施提供精准支持。各个高职院校需要尽快建立起多元化的评价形式，跳出传统的固化思维，让中国特色学徒制的参与各方都能够成为评价主体，学校、企业、学生、家庭、行业都应当参与进来。评价内容要具有侧重点，其中，政府的评价要关注政策和机制实施的评价；高职院校的评价需关注双师能力、专业建设方面；企业的评价需从工匠精神、岗位能力以及技术技能上进行。在评价形式上，要打破以往的框架禁锢，积极利用信息化平台、大数据来进行评价，用好成长档案袋，采用在线互评、契约评价的方式，借助多元化的评价模式让中国特色学徒制的实施变得更为公正、客观。

四、结语

当前，我国经济已进入高质量发展阶段，为推动经济增长，提升劳动者的技术技能素养至关重要，而高职院校在此过程中扮演着重要的角色。自二十大以来，得益于国家的高度关注，中国特色学徒制迎来了新的发展契机。综合来看，中国特色学徒制在一段时间内经历了积极发展，各高职院校都在积极探索中取得了初步成果，然而也面临一些问题。在未来阶段，亟需从顶层设计着手完善机制建设，通过激活各个主体的参与活力，注重双师队伍的培养，建立符合的评价体系，坚持“校企结合，工学一体”，理论指导实践、实践中出真知等多种举措协同推进，以培育优质人才为目标，确保中国特色学徒制的持续健康发展。

参考文献：

- [1]毛少华. 职业院校全面推广中国特色现代学徒制面临的问题与对策[J]. 成人教育,2021,41(1):65-70.
- [2]孙诚. 适应性视角下中国特色学徒制发展的问题和策略[J]. 职业技术教育,2022,43(7):1.
- [3]潘柳园,陈正振. 诊改视域下推进中国特色高质量学徒制的价值意蕴、问题审视和改进策略[J]. 广西教育(高等教育),2022(10):14-17.
- [4]朱国华,吴兆雪. 中国特色现代学徒制的问题导向、三大核心关系及制度设计[J]. 成人教育,2020(10):65-70.
- [5]赵莹. 中国特色学徒制视域下双师型教师队伍建设研究[J]. 继续教育研究,2023(6):21-25.