

现代学徒制实践的障碍及对策

许劲松

(苏州健雄职业技术学院 教务处,江苏 太仓 215411)

摘要:现代学徒制是学徒制的一种新形态。与传统学徒制相比,现代学徒制涉及的主体更多,关系也更加复杂。这一模式在西方发达国家取得了巨大成功。但在我国,其推进工作仍然面临着企业利益保障机制缺位等诸多障碍。分析因利益诉求不同而带来的障碍,提出相应的对策,对于现代学徒制实践具有重要的指导意义。

关键词:现代学徒制;障碍;对策

中图分类号:G710 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-5092(2018)03-0092-03

现代学徒制兴起于 20 世纪 80 年代的西方国家。与传统学徒制不同,这是一种被纳入国家人力资源发展战略、以校企合作为基础的学徒制新形态,能够很好地适应现代经济社会发展的要求^[1]。而究其本质是一种传统学徒培训与现代学校教育相结合的合作教育制度,强调工作过程与学习过程、企业培训与学校教育的深度融合^[2]。我国现代学徒制的推行工作起步较晚。2015 年,其改革试点工作开始进入系统实施阶段。在相关政策的引领下,很多高校开展了这项改革试点。经过近三年的努力,试点工作取得了较为显著的成效,但同时也应认识到现代学徒制实施过程中仍存在许多问题,“政府热、学校热、企业冷、学生冷”两热两冷的局面并未发生根本性的变化^[3],其根本原因是对现代学徒制的认识还不够深刻。

一、学徒制主体关系分析

传统学徒制中涉及主体较少,主体关系明确。“师徒关系”是传统学徒制的核心。师徒二人通过一定的“仪式”确立师徒关系后,可借助约定俗成的规矩、师徒之间的情分等维系师徒关系。师傅培养学徒以达成技艺传承为目标,并通过学徒的劳动获取一定的利益。学徒服务于师傅、学习

技能进而传承师傅的技能、继承师傅的事业。撇开隐性的契约关系,仅就教育角度而言,传统学徒制属于培训技能的精英教育。这样的教育模式,注定是难以推广的。

现代学徒制是应经济社会快速发展需要而出现的,更加注重教育属性,其目的是为国家培养大量技术技能人才。与传统学徒制的“技能精英教育”相比,受众面更广。在实施过程中学徒培训与学校教育的结合,也决定了现代学徒制涉及的主体更多,关系也更加复杂。目前看来,除了发挥指导、引领职能的政府之外,现代学徒制涉及的主体还包括学校、教师、学生、企业与企业师傅等。而每个主体都有自身不同的利益诉求。学校期望通过施行现代学徒制提升人才培养质量,提高社会认同度;教师需要通过校企合作拓宽眼界,增强专业教学能力;企业则借此获取所需的人力资源,并获取一定的经济回报;学生参与的目的在于掌握较高的技能,在未来寻求更合适的就业岗位;企业师傅期待能够得到相应的报酬,提升在企业中的地位。由此可见,除了保证教育质量之外,平衡好各主体之间的利益关系,才是现代学徒制实践成功的关键。值得注意的是,学校教师与企业师傅这两个主体,它们的期待和诉求与学校和企业并不完全一致。

收稿日期:2018-07-28

苏州市高职院校“产教融合、校企合作”教育改革研究课题(2017SZJG019);江苏省教育厅 2015 年高校哲学社会科学基金项目(2015SJD609)

作者简介:许劲松(1967—),女,江苏阜宁人,研究员,博士,研究方向:高等教育管理。

二、现代学徒制实施的障碍

在现代学徒制施行的五大主体中,学校最具热情,其它主体参与的积极性普遍不高。这一问题严重影响了现代学徒制的推进,导致现有改革试点项目距离真正的现代学徒制还有较大差距。造成这一局面的原因是多方面的。总的来说,现代学徒制实施的主要障碍体现在四个方面。

1. 企业利益保障机制缺位

现代学徒制是以校企合作为基础的学徒制新形态,企业是合作教育的主体之一。作为一个市场经济主体,利益是企业的主要价值追求。有无利益、利益大小是企业是否参与和如何参与现代学徒制的考量标准。发达国家的现代学徒制深受企业欢迎,其原因主要体现在两个方面。一是通过现代学徒制,企业可以获得合乎标准的技术技能人才。由于是“先招工,再培训”,员工参与现代学徒制,参培企业无须担心人才流失的问题,确保了其投入能够得到人力资源方面的回报。二是培训企业能够得到经济方面的回报。承接学徒培训任务,企业可以享受财政补贴和税费减免等优惠政策。在现阶段,我国现代学徒制体系中企业利益保障制度缺位问题较为严重,一是我国现代学徒制试点时间还不长,系统实施仅有三年时间,与现代学徒制配套的政策尚未完备。二是现有政策较为宏观,在具体执行层面还缺乏具体可操作的实施细则。缺乏较为完善的企业利益保障制度,是制约企业参与现代学徒制的关键原因^[4]。

2. 教师参与热情有待提高

在现代学徒制推行过程中,无论是学校教育层面的课程改革,还是企业培训层面的管理指导,都对教师提出了更多更高的要求,均需要作为具体执行者的教师投入更多的时间和花费更多的精力。然而,在现阶段大多数职业院校仍缺乏与现代学徒制相匹配的管理制度与实践经验,许多问题亟待解决,例如工作量的认定、责任边界的划分等问题。相关制度的缺失使教师在现代学徒制项目实施过程中无所适从。加之学校的引导和激励力度不足,都严重挫伤了教师参与现代学徒制的积极性。只有通过完善的激励机制,激发教师的积极性,现代学徒制才能顺利实施。

3. 企业师傅激励措施缺失

企业师傅是现代学徒制实施的另一具体执行者。在传统学徒制中,“一日为师,终身为父”,师

傅的地位极高,可以直接决定学徒的命运。而在现代学徒制中,企业师傅受雇于企业,对于学徒的影响力较为薄弱,某种程度上增加了企业师傅技能传授的难度。此外,与学校教师指导学生不同,企业师傅面临的困难更多。如果培训的学徒留用,师徒共同受雇于一家企业,需要承担“教会徒弟,饿死师傅”的风险^[5];如果学徒未留在培训企业,师傅的工作就纯属额外劳动,耗费大量精力,没有任何回报。造成这种两难局面的根本原因是现代企业制度下,分工更加明确,企业的高技能人才大多不是企业的拥有者和经营者,根本没有技艺传承的需求。这就需要更加有力的激励措施,在经济和社会地位方面给予企业师傅足够的回报,提升其参与现代学徒制的积极性。

4. 学生就业前景不够明确

现代学徒制强调学校教育与企业培训的融合。相较于理论学习,在真实的岗位工作环境下,“做中学、学中做”这种实践学习方式更容易被职业院校学生所接受。这也是发达国家现代学徒制成功的经验。但是,实践证明,我国职业院校的学生对于现代学徒制的热情并不高。最重要的原因就是就业前景不够明确。与国外“先招工,再招生”不同,我国一直采用的是“先招生,后招工”人才培养和使用方式。学生的主要诉求在于前景较好的就业岗位。但目前,即便参与现代学徒制,能否就业、待遇如何都是未知数。加上学生对于企业了解不深,所以很多学生不愿意提前放弃就业的选择权,参与现代学徒制。此外,在现有学徒制体系下,“学徒学生”双身份中,受到法律保护的仍是学生身份。学生以准学徒身份参加企业培训,得不到学徒工资、工伤保险等相关保障,这也是部分学生对于现代学徒制望而却步的原因。

三、现代学徒制改革的对策

分析实施过程中的障碍,可以为现代学徒制的进一步完善提供思路。职业院校施行现代学徒制可以采取以下策略。

1. 健全现代学徒制配套制度

现代学徒制的跨界特性决定了只有多元主体相互配合才能满足其快速健康发展的要求。目前职业院校实施现代学徒制遇到困难的主要原因是与现代学徒制相匹配的制度与政策还不够完善。市场经济环境下,各主体参与现代学徒制的主要目的是利益追求。因此,首先要建立多方利益保障

机制,激发各主体参与现代学徒制的积极性。其中,企业利益能否保障直接决定了现代学徒制改革的成败。研究表明,大多数企业参与现代学徒制的目的在于获取合乎要求的技术技能人才,因此必须建立相应的学徒制就业约束机制,保障学徒培养企业的优先用人权。对于学生,也要建立相应的保障机制,应从制度层面明确学徒和学生的双重身份。保障学生在校受教育权的同时,确保学生在企业培训期间能够得到一定的劳动报酬并享有包括工伤保险在内的其他权益。优质资源的整合是现代学徒制顺利实施的前提。因此除了多方利益保障机制外,还需建立多方沟通交流机制,成立由政府、学校及企业等单位组成的现代学徒制管理机构,定期召开会议,解决现代学徒制推进过程中出现的难题,确保资源整合工作的高效性。

2. 完善校企双导师队伍建设

现代学徒制的推进工作离不开学校教师与企业师傅的共同努力。对于校内专任教师,可通过企业培训、挂职锻炼等形式,提升专业教学能力与指导学生水平,满足现代学徒制顺利实施的要求。与此同时,需要针对现代学徒制项目制定专门的工作量认定方法、补助发放标准及考核评价标准,承认教师在企业管理、指导学生工作中付出的劳动,发放一定的补助,并将教师的表现纳入考核作为评优评先、职称评定的重要依据,充分调动学校教师的积极性。合作企业应遴选具有一定教学能

力的高技能人才作为企业师傅,明确师傅的责任及待遇。对于企业师傅,需要物质激励手段和精神激励方法并重。在物质激励方面,根据企业师傅培训学徒的工作量支付一定的带徒津贴。在精神激励方面,可通过举办拜师仪式、聘用客座讲师等形式,提升企业师傅的职业成就感;对于培训学徒出色的企业师傅,还可通过多种形式进行宣传报道,增强其社会影响力和行业知名度。

3. 采取小范围逐步推进策略

分析实施过程中的障碍可以发现,现代学徒制推进工作的主要制约因素还是与之匹配的体制机制不够完善。在现阶段缺乏相应制度保障的情况下,单纯依靠职业院校力量,开展大规模、跨企业的现代学徒制项目难度很高。因此,可以参照“订单培养模式”,只要企业具有参与意愿,拥有高水平的技能专家,能够提供稳定实践学习岗位,就可以成为现代学徒制的参与者。对于职业院校而言,找到类似的合作企业并非难事。难点在于,在学徒补贴制度尚未建立、经济回报近乎零的情况下,如何与企业保持长期、稳定、和谐的合作关系。一方面,职业院校需要确定合适的培训规模,不能一味求多,超出企业的需求和负荷,使合作关系难以维系。另一方面,职业院校需要加强与企业的合作,开放教学资源,提供技术服务,换取企业对于学徒培训的更大支持,建立为现代学徒制服务的长效合作机制。

参考文献:

- [1] 关晶,石伟平.现代学徒制的特征及启示[J].职业技术教育,2011(31):77-83.
- [2] 赵志群.职业教育的工学结合与现代学徒制[J].职教论坛,2009(12):1-4.
- [3] 孙忠民,张明成.从契约理念视角探析现代学徒制改革[J].教育与职业,2018(7):34-39.
- [4] 韩学芹,金晨.高职教育校企合作障碍及对策研究[J].高等职业教育(天津职业大学学报),2016(4):14-17.
- [5] 张志平.企业参与现代学徒制的制度困境与纾解路径[J].教育与职业,2018(4):12-18.

Obstacles and Countermeasures of Modern Practice

XU Jinsong

(Academic Affairs Office, Suzhou Chien-Shiung Institute of Technology, Taicang Jiangsu 215411, China)

Abstract: Modern apprenticeship is a new form of apprenticeship. Compared with traditional apprenticeship, modern apprenticeship involves more subjects and has more complicated relations. This model has been a great success in western developed countries. However, its entry into work still faces many obstacles in China, such as the absence of mutual-benefit system for companies. This paper analyses the obstacles caused by different interest demands, and puts forward the corresponding countermeasures, which is of great guiding significance for the modern apprenticeship.

Keywords: modern apprenticeship; obstacles; countermeasures

(责任编辑:沈建新)