



温州职业技术学院
Wenzhou Vocational & Technical College

高职教育动态

2018年第2期

(总第4期)

高等职业教育研究所 编

2018年12月30日

本期目录

专题视窗

1. 现代学徒制之“现代性”辨析..... (1)
2. 高职院校现代学徒制构建的制度瓶颈及实践探索..... (8)
3. 奥地利现代学徒制的模块化模式及其运行机制研究..... (18)

发展态势

1. 习近平主持召开中央全面深化改革委员会第五次会议 审议通过《国家职业教育改革实施方案》..... (30)
2. 王继平司长提出5大聚焦,将职业教育改革进行到底..... (33)
3. 人社部 财政部印发《关于全面推行企业新型学徒制的意见》(35)

国外职教

1. 法国学徒制最新改革动态..... (40)

【编者按】现代学徒制是突破职业教育发展瓶颈，提升服务经济社会发展能力的重要举措。随着我国现代学徒制试点的推行与深入，现代学徒制逐渐成为职业教育研究的热点。为了更加清晰地认识现代学徒制的基本理论、实践问题与西方经验等问题，现从研究文献中选取3篇供您参考借鉴。

现代学徒制之“现代性”辨析

上海师范大学教育学院 华东师范大学职业教育与成人教育研究所

关晶 石伟平

“现代学徒制”是当前我国职业教育改革中的一个热门词语。政策层面，教育部2012年至2014年连续三年将现代学徒制试点列入年度工作要点，《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》（国发〔2014〕19号）亦将现代学徒制试点列为推进人才培养模式创新的重要举措。实践层面，越来越多的学校和地区也正开展着各种形式的现代学徒制试点。然而，什么是现代学徒制？已有文献大多从教育主体、学习场所、学习内容、学徒身份的双元性等表面特征去描述现代学徒制与传统学徒制的区别。然而，现代学徒制试点多次“形似却神不似”的失败，已然证明这些表面形式上的差异并未真正揭示现代学徒制的本质特征。我们必须追问：现代学徒制中“现代”二字的真正涵义是什么？换言之，现代学徒制的“现代性”是什么？这不仅是职业教育研究必须追问的理论问题，也是影响相关职业教育改革成效的关键所在。本文尝试运用历史比较和国际比较的方法来寻求这一重要问题的答案。

一、现代学徒制的溯源

学徒制是职业教育的最早形态。它的历史可以追溯到青铜器时代。当时，由于手工业和社会分工的快速发展，血亲关系范围内的技艺传承已不能满足需要，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。相关的历史记载在古埃及、古希腊、古罗马以及中国战国时期均有出现。这种学徒制未形成完整的制度，具有浓厚的私人性质，是以亲子或养子的家庭关系为基础的，往往被称为“古代学徒制”。

中世纪，随着城市手工业的发展，行会及行会制度产生了，学徒制也随之在13—14世纪到达了鼎盛时期。在行会组织中，从业人员按不同身份分为学徒、工匠和师傅三个等级，师徒关系建立在受行会监督的契约基础上，行会则对学徒制进行了全方位的管理，包括制定管理规范，规范契约，教学指导与监督，期满

考核等。这使得学徒制的性质从私人习惯过渡到了公共制度，往往被称为“行会学徒制”或“传统学徒制”。

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，生产方式从家庭作坊发展到手工工场，行会日益腐败，学徒制也渐渐瓦解，成为了行会阻止他人经营、保持垄断的排他性特权制度，师徒关系彻底转化为了雇佣关系。为了缓解社会矛盾，国家开始通过立法方式介入对学徒制的管理，如英国1562年的《工匠学徒法》、德国(普鲁士)1733年的颁布的保护行会特权的法令等，这时的学徒制可以被称为是“国家干预学徒制”。

在接下来的两次工业革命中，资本主义工业化浪潮完全颠覆了传统学徒制的生存基础，学徒制几乎崩溃，取而代之的是学校职业教育的兴起和学徒制的残喘生存。工厂中，学徒制的形式主要通过雇主、行会、工会和学徒的共同商议来决定，缺乏强制性规定。学徒制变得越来越非正式，口头约定取代了契约，学徒则常常被当作了廉价劳动力。这时的学徒制往往被称为“工厂学徒制”。

工厂制的生产方式宣告了传统学徒制时代的终结。然而，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，引起了世界对学徒制的重新思考。20世纪60年代末，德国最终以法令形式确立了双元制的职业教育地位，而双元制被认为是以校企合作为基础的现代学徒制。20世纪90年代后，西方各国也纷纷效仿德国，改革学徒制，如英国1993年的现代学徒制改革、澳大利亚1996年的新学徒制改革等。“现代学徒制”一词随之成为了当代世界学徒制改革的标签。

二、现代学徒制中“现代性”的内涵

据考证，“modern”一词源于公元4世纪的拉丁语单词“modernus”。它首先是一个用来表示时间状态的概念，对其理解通常包括广义和狭义两种：泛指意义上，它被用来当作目前、现在、今天的代名词，指人们正在经历的任何一个当前的时间阶段；特指意义上，它指的是人类历史演变过程中的某个特定时期，与“古代(或传统)”相对应，不过在不同的社会研究领域，这种狭义的“现代”所指代的具体时间往往是不同的。

那么，我们对现代学徒制语境中“现代”一词的理解应是广义的还是狭义的呢？根据上述学徒制历史的追溯，我们不难看出，“现代学徒制”一词的产生是在20世纪六七十年代以后，它是指向特殊时代的，而这一时代又是延续到当前的。因此，从时间概念上，现代学徒制中的“现代”上可追溯到20世纪六七十

年代，下可延续至当前。

然而，如果仅仅从时间概念上去理解“现代”一词，我们会陷入这样一个认识窘境——只要是发生在当前的，便是现代的，这显然很荒谬。当前，在农村地区和传统手工艺领域，依然存在许多只在家族内(或入赘)传承手艺的学徒制；在餐馆、理发店等工作场所，也依然有许多打着招聘学徒的名义雇佣廉价劳动力的学徒制……我们显然不会称这样的学徒制为“现代学徒制”。因此，对现代学徒制中“现代”一词的理解，绝不能仅仅只是在时间概念上的，而是代表特殊的一类，包含着这种学徒制在本质上与以往任何学徒制之间的特殊差异。这种本质的特殊差异，就是现代学徒制的“现代性”。

从构词法上看，“现代性”是以“现代”一词为词根加上表示性质、状态、程度等意义的后缀“-ity”构成的。对现代性的讨论往往被分置于政治经济、哲学文艺以及大众心理与社会生活等不同领域；其中，在大众心理与社会生活领域，它指的是“个体与群体心性结构及其文化制度之质态和形态变化”。本文主要从教育视角来讨论“现代学徒制”，这样的讨论是在社会生活范畴内的，因此，我们可以把现代学徒制之“现代性”定义为：20世纪60年代以来的以德国二元制为典型的现代学徒制，作为一种教育制度，在质态和形态变化上呈现出的基本特征。

三、现代学徒制中“现代性”的基本特征

对现代学徒制“现代性”基本特征的讨论，无疑应该置于与过去的学徒制的比较中。根据上述对学徒制历史的回顾，过去的学徒制包括了古代学徒制、行会学徒制、国家干预学徒制和工厂学徒制等几种形态，其中又以行会学徒制为典范。

(一)功能目的：从重生产性到重教育性

回顾以往任何一种学徒制形态，其功能目的都更加偏重生产性，而非教育性。如古代学徒制是维系和扩张家庭生产的主要方式；行会学徒制是行会控制生产的重要手段；而在国家干预学徒制和工厂学徒制中，则广泛存在压榨廉价劳动力的现象。学徒期不断加长、学徒常需从事与技艺学习无关的杂事等，也是这种偏生产性功能目的的有力佐证。也就是说，在以往任何一种学徒制中，学徒的学习成效并未被置于最核心的地位。

而现代学徒制则是一种以教育为首要功能目的的社会制度。虽然企业招收学徒有着经济上的考虑，但由于国家(尤其是教育部门)的涉入，现代学徒制是以高

效地培养技能型人才为目的的,企业有义务帮助学徒在最短的时间内完成职业技能的养成。学徒不再被视为业主或企业的私有物,而是国家公共的人力资源。西方各国普遍将现代学徒制视为重要的“人才发展战略”,其性质已经从私人向公益性转变。这也意味着国家对现代学徒制承担了越来越大的责任。

(二)教育性质:从狭隘到广泛

现代学徒制在当今社会已经成为了一项重要的教育制度,其教育性质与过去相比,逐渐从狭隘走向广泛,从边缘走向中心,从封闭走向开放。这主要表现在三个方面。

第一,从就业培训到职业教育。过往的多种学徒制形态中,虽然其中也有一些将学徒的技术培训与道德教育并行,如古代学徒制和行会学徒制,但无论是技术培训还是道德教育,都更多是指向获得从业资格的。到了国家干预学徒制和工厂学徒制,学徒培训更是沦为了简单的岗位技能训练。而现代学徒制关注学生的可持续发展及职业流动需求,强化了基本素质、通用技能及基础理论的培养,因此更加具有教育属性。如德国双元制中,学徒如不具备普通中学证书,就必须参加全日制职业学校或基础职业培训年;英国每个职业的学徒制框架都要求包含能力本位要素、知识本位要素和关键技能要素;荷兰的学徒制项目也规定必须包括社会/文化的、普通/技术的以及职业的三个维度。

第二,从非正规培训到正规教育。过去,学徒制通常被排除在正规教育体系之外。即完成学徒制,学徒虽可获得某个职业的从业资格,但却不能得到学历文凭。而现代学徒制则将学徒制与正规教育体系整合在一起,承认学徒制与学校教育具有相等的地位,同时还为学徒搭建继续接受正规学校教育的通道。如英国、德国、法国等国都将现代学徒制纳入国家的正式学制中,并且学徒获得的职业资格证书可以与全日制普通教育文凭衔接、融通。在德国,约有一半的青年是通过双元制接受职业教育的。英国2008年的白皮书《世界一流的学徒制:为所有人释放才能、开发技能》更是宣称要让学徒制成为英格兰16岁以上青年的主流选择。

第三,从终结教育到终身教育。过往学徒制的职业培训是一次性的、终结性的,即学徒满徒出师后就开始了自己的职业生涯,之后就不再接受任何教育或培训。而现代学徒制在西方各国普遍被设计成一种纵向衔接、横向融通的教育“直通车”和“立交桥”。从内部的纵向关系上看,现代学徒制主要以“阶梯化”的方式突显不同学徒制项目的层次性。如英国将学徒制与国家职业资格(NVQ)挂

钩，分为青年学徒制、前学徒制、学徒制、高级学徒制、高等学徒制五个等级；法国和荷兰也采用了类似英国 NVQ 等级的学徒制体系，学徒从一个级别上升到另一个级别，通常采用“2+2年”或“2+2+2年”的模式。这样的设计可以使学徒更加个性化地选择适合自己能力水平与期望的学徒制项目。在与普通教育体系的横向融通上，现代学徒制不仅允许与普通教育相互转换，还纷纷为最高级别的学徒制设计了与高等教育接轨的入口，如英国的“基础学位”、法国的“第一学位”等。另外，各国也纷纷放开了对学徒的年龄限制，德国、法国、丹麦等国的平均学徒年龄均在18岁以上，澳大利亚和英国也分别于1992年和2004年取消了对学徒的年龄上限。现代学徒制已经成为西方国家构建终身教育体系的重要举措。

（三）制度规范：从行会到国家

与过往任何一种学徒制形态相比，现代学徒制的制度性得到了极大的加强，尤其体现在国家层面的统一规范上。

第一，国家法规的保护。许多国家将对现代学徒制的规范和保障上升到了国家立法的层面，如瑞士《职业教育法》（2004）、德国《职业教育法》（2005）、爱尔兰《学徒制法案》（1993）、英国《学徒制、技能、儿童与学习法案》（2009）、意大利《学徒制巩固法》（2011）等。需要说明的是，虽然国家干预学徒制时期也设立了相关的学徒制法规，但却大都没有起到实效。而现代学徒制的这些国家法规在保障力度和实际效果上，都非常显著。

第二，国家机构的统筹。西方各国对现代学徒制还普遍设立了国家及地方的专门管理机构，负责学徒制事务的统筹及具体管理。如在国家层面，德国设有联邦职业教育与研究所，英国设有国家学徒制服务署，负责对全国的学徒制进行全面规划和管理；在地方层面，两国则分别设有各州教育与文化事务部、青年学习署、行业技能开发署等机构。

第三，课程框架的统一。在现代学徒制中，针对某一职业的学徒制课程框架在全国范围内通常是统一的、强制性的，如德国的“职业培训条例”和“框架教学计划”、英国的“学徒制框架”、澳大利亚的“培训包”等。它们由国家专门机构组织利益相关者，如政府、行业协会、学校、企业、教师等通过特定程序设置，详细规定了学徒完成培训应达到的知识和技能水平，甚至包括教育与培训的内容和方法等。

第四，认证资质的通行。在以往的学徒制中，学徒满师后获得的从业资格通

常只在地区行会范围内受认可。而当前，西方国家则普遍将现代学徒制与国家职业资格体系相融通。这些国家资格通常是以行业为主开发的，也为行业普遍接受。因此，学徒一旦完成学徒制项目，获得国家职业资格，不仅可以通行全国，而且还可以与其他职业资格进行等级比较。

(四) 利益相关者机制：从简单到复杂

与过去的学徒制相比，现代学徒制的利益相关者众多，包括政府、企业、产业指导委员会、工会、学校、企业师傅、学校教师、学徒等，甚至还出现了第三方培训或中介机构。要使现代学徒制能长期、顺利、有效地运作和推广，就必须平衡这些利益相关者的权责。因此，现代学徒制的利益相关者机制比以往任何学徒制都更为复杂，主要通过以下几方实现制衡。

第一，跨部门合作机制。稳定、有效的跨部门合作机制是现代学徒制平衡多方利益的前提保障。以德国为例，二元制是按新社团主义(neo-corporatist)规范组织的。联邦职业教育研究所的领导委员会、州职业培训委员会、考试委员会等机构都由数量相当的雇主、工会、政府、教师代表组成；相关规范和政策，如职业培训条例、学徒津贴、企业培训税的征收、对跨企业培训中心的公共拨款等也都是利益相关者通过集体商议的方式而不是政府或权力机构的拍板来决定的。

第二，培训合同的约束。在现代学徒制中，学校、企业、师傅、学徒要签订严格的学徒培训合同，合同详细规定了各方的权利义务(培训任务、津贴报酬、工伤责任、解约违约规定等)，并且这些合同均需到地方行政部门或行业委员会备案，具有较高的法律效力。

第三，多方严格的监督。为了保证现代学徒制培训的质量和效率，政府部门、行业委员会、学校等机构还承担着相互监督的责任。职业学校的教学工作直接受教育行政部门的监管，同时行业委员会也会对其教学质量提出意见建议；企业里的学徒培训在受到行业委员会监管的同时，学校也会委派教师到企业检查学生的学习；如果出现企业不按学徒培训合同履行义务的情况，学生可直接到备案了其学徒培训合同的地方行政部门或行业委员会申斥。

(五) 教学组织：从非结构化到结构化

与以往的学徒制相比，现代学徒制在教学组织上发生了很大的变化。我们很容易也很习惯地将其在教学组织上的特征总结为“校企合作、工学结合”。这一特征确实很重要，许多研究文献均对此做过深入的分析，这里不再累述。但我们更不应该忽略实现这一特征的技术方式，即教学组织的“结构化”。

在以往的学徒制中，教学与生产合一，教学的发生具有很大的随意性，教学方式以模仿和试误为主，师傅的个人能力和师德在很大程度上影响学徒培训的质量。其教学组织处于“非结构化”的状态。而现代学徒制则特别强调教学组织的结构化，这是由教学场所和教学师资的多元性以及对教学质量的高要求决定的。首先，在教学场所上，现代学徒制通常包括职业学校和企业两方面，在一些国家还出现了第三方培训机构，如德国的跨企业培训中心。这样，教学任务就必须在各教学主体之间进行合理的分配。其次，与传统的学徒制不同，现代学徒制中担负教学培训任务的教师或师傅不是一人、两人，而是一个由很多人组成的师资团队，包括学校里不同课程的授课教师以及企业里不同岗位和工作任务的师傅。不同教师和师傅也需要在教学任务上做出合理分工。最后，也是最重要的一点，在上述不同教学主体和师资的挑战下，要保证教学质量的高质和统一，就必须对学徒培训进行结构化的设计。

教学组织的结构化，在现代学徒制中是通过统一规范的课程框架来实现的，如德国的“职业培训条例”和“框架教学计划”、英国的“学徒制框架”及澳大利亚的“培训包”等。以德国为例，企业的培训遵循的是联邦政府颁布的职业培训条例，而职业学校的教学则依据的是框架教学计划。它们分别是由德国联邦职业教育研究所和各州教育与文化事务部组织政府、雇主协会、工会、学校等代表，通过复杂的程序协商制定的。其中，职业培训条例对培训职业的名称、培训的时间长度、培训要教授的技能 and 知识、培训时间进度安排以及考试要求做了详细的规定；框架教学计划则按培训学年划分，对学习范围、学习目标、学习内容和学习时间等进行了详细的规定。

四、反思与启示

目前，我国一些现代学徒制试点存在企业与学校的合作是由于政府的生拉硬配或者是基于人情的，学生在企业里的实习是放羊式的，学校教学与企业实习之间的联系是模糊的，教学内容是为特定合作企业订制而非行业通行的，等等问题。根本原因在于学徒制的制度化和规范化程度不够，没有配套法规政策的激励和保障，缺乏均衡的利益相关者机制和对话平台，教学组织处于非结构化的状态，缺乏教育教学质量的标准和监督机制。最后的结果往往是政府、企业、学校、教师和学生都在“走过场”，“新瓶装旧酒”，与以往的办学实践没有本质差别。

另外，现在我国各地进行的所谓现代学徒制试点大都是基于职业学校、面向职

校生的。而在西方各国，现代学徒制普遍被当作构建终身教育体系和学习化社会的重要方式。我们为什么不能更多地将目光投向校外，特别是投向广大的农民工群体，将其纳入正规教育体系，为农民工搭建一条与职业学校教育并行的职业生涯发展通道，这对加快我国的经济转型、改善社会民生会产生积极作用。

（摘自《教育研究》2014年第10期）

高职院校现代学徒制构建的制度瓶颈及实践探索

杭州职业技术学院高职教育研究所 贾文胜 潘建峰 梁宁森

2014年颁布的《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》[国发[2014]19号]指出，要“开展校企联合招生、联合培养的现代学徒制试点，完善支持政策，推进校企一体化育人。”现代学徒制的开展不仅是高等职业教育主动服务当前经济社会发展的要求，也是推动教育体系与产业经济体系互动、扩展技术技能人才成长通道及推进现代职业教育体系建设的重要战略抉择。现代学徒制在西方国家已经取得了较好的人才培养效果，已被实践证明是一种符合职业教育规律的人才培养模式。因此，实施现代学徒制是进入“后示范”时期高职院校突破发展瓶颈、实现内涵提升的关键路径。在政策的鼓励与支持下，全国100所高职院校先行开始了现代学徒制的探索与实践。

然而，尽管在思想意识领域，政府和高职院校都认识到发展现代学徒制是实现高职院校人才培养模式变革、办学质量提升的有效路径，但仍有许多理论问题亟待解决。例如，现代学徒制与高职院校传统的校企合作有何本质差异？当前我国的制度环境是否能够为现代学徒制的开展与实施提供制度支撑？怎样根据中国所特有的制度环境打造具有中国特色的现代学徒制？对这些问题的回答将会直接影响现代学徒制能否在高职院校顺利实施。因此，本文借助经济社会学的理论视角，分析参与现代学徒制构建的各主体的利益诉求，考察各参与主体是否能够达成利益均衡和实现有效合作，同时指明哪些制度因素会阻碍合作目标的达成。高职院校作为基层的实践单位，应当根据当前的经济社会环境，走出一条具有自身特色的现代学徒制的构建之路。

一、高职院校现代学徒制构建场域中的博弈主体及其诉求

从经济社会学中的“社会建构”的理论观点来看，现代学徒制作为一种社会

制度，其形成的过程是与整个社会的经济治理结构相匹配的；也就是说，现代学徒制是被社会建构的。学徒制的实施，一方面是企业和学徒之间的双向博弈过程，另一方面是政府、行业、企业、学校、学徒、家长等不同主体基于自身的利益诉求互相博弈的过程。因此，基于这一理论视角，不管是以企业为实施主体的学徒制，还是以学校为实施主体的学校教育制度，它们在本质上都是一种技能形成方式。两者的区别并不在于技能形成的物理空间，而在于支撑两种不同运行方式的社会基础。现代学徒制之所以主要在德国、瑞士、日本等国出现，也正是由于“不同的市场制度环境对各方围绕劳动安全的利益政治行动方式规制不同，由此产生的差异最终形塑了资本主义国家间技能形成路径的不同轨迹。”在自由市场经济氛围浓厚的英美等国，其以“竞争替代”为原则的经济治理模式使得它们主要以外部技能形成方式为主；而通过企业间或企业内的联合与协商来干预市场自由竞争的德国、日本，则主要以内部技能形成方式为主。

经济社会学中“社会建构”的内涵主要是指：为了达成某一社会行动目标，不同行动者基于自身的利益诉求进行磋商、妥协进而达成共识的行动。影响这一社会行动过程的因素不是个体基于理性的选择，而是受到整个社会环境的制约（包括利益、价值、权力、意识形态以及社会习俗规范等），亦即个体的行动策略将会深深打上社会的“烙印”。按照这一理论所持的观点，现代学徒制就是为了达成“技能传承”这一社会目标，不同行动者基于自身的利益诉求，在某一场域规则（这一规则的形成亦受到了整个社会制度环境的影响）的规制之下相互博弈和互动的建构过程。因此，识别现代学徒制构建中的各参与主体，并对其主要利益诉求进行判别，是进一步分析我国高职院校现代学徒制构建所面临的制度障碍的必要前提。如表1所示，对高职院校现代学徒制实践能够产生影响的主体要素包括：企业、高职院校、学徒、政府、师傅、行业协会等等。

表1 高职院校现代学徒制构建参与主体一览表

参与主体	主要利益诉求
企业	获得优质的人力资源 实现技能替代与传承 增强企业竞争力。
高职院校	节约办学成本 提高人才质量 获得优质办学资源。
学徒	提高技术技能 有较好的工资待遇与良好的生涯发展前景。
政府	促进经济发展 保障社会稳定。
企业师傅	获得经济报酬和企业或行业内的地位与声望。
行业协会	确保行业内技能传承的秩序与行业竞争力的提升。

二、高职院校现代学徒制构建所面临的制度瓶颈

现代学徒制的最终形成并不是参与者理性设计的结果，而是制度构建的不同参与主体基于自身的利益诉求在特定活动场域内相互博弈的结果。任何制度的形

成, 都是一种暂时的利益均衡, 都是在某一特定的经济社会环境下参与主体的暂时妥协。当环境发生变化或某一参与方抵触这一结果时, 都有可能造成社会制度的重新建构。因此, 探寻制约高职院校现代学徒制构建的制度瓶颈, 就应深刻分析我国当前经济社会治理环境下参与主体在现代学徒制构建过程中可能会产生利益冲突。

(一) 企业与学徒间缺乏可信承诺制度削减企业积极性

从企业方面来看, 它获得自身生产所需要的技能主要有两条途径: 第一, 通过内部培训培养技术工人, 这种培训由企业承担培训的所有成本, 以德国、日本为典型; 第二, 通过外部市场直接寻找能够与企业岗位要求相匹配的劳动力, 即从其它企业“挖人”, 从而省去了绝大部分培训成本, 例如英国、美国等。所以, 不同国家有不同类型的技能需求模式, 以及对两种模式的不同解决路径: “一是可信承诺问题, 是指企业和技术受训工人之间达成长期稳定和委托合作关系。对于技能形成而言, 企业投资需要一个契约保证, 即保证受训工人服务企业的时限必须跨越企业培训投资的高成本阶段, 至少一直到受训工人的劳动贡献和生产能力超过企业投入成本的阶段; 二是集体行动困境问题, 集体行动困境源自于‘搭便车’所引发的合作秩序无法形成。”“这两种模式的表现形式虽有差异, 前者主要表现在企业和学徒之间, 后者则主要表现在企业与企业之间, 但这两个模式的问题焦点都表现在企业投入学徒培训的成本与收益问题, 即在当前社会经济治理模式背景下, 企业一旦投资学徒培训, 是否能够获得投资回报, 是否会由于外部劳动力市场的自由化风险而造成培训成本的无法收回等等”, 这是企业最担心的问题。德国、日本等国家解决这一问题的办法与经验是: 一方面, 通过企业与企业之间或企业内部联合与共同协商(如行会组织)的方式来达到干预市场之目的及效果; 另一方面, 依靠企业之间的联合网络, 限制企业之间在劳动力市场的恶性竞争, 为企业内学徒培训制度的构建奠定社会基础。

从我国劳动力市场发展变化的情况来看, 20世纪80年代后期, 我国的劳动用工制度实现了由计划经济向市场化的逐步转变, “形成了‘先培训、后就业’和‘先招生、后招工’的格局, 这就意味着企业剥离了其非生产功能, 从劳动力市场招聘技能人才成为企业的主要选择途径”。行业协会没有对行业内劳动者的自由流动进行控制、规范, 这说明在我国高职院校实施现代学徒制, 可能会遇到与经济社会治理结构不相匹配的瓶颈, 即外部自由劳动力市场极有可能导致企业参与学徒培训的积极性低下, 因为其所培训的学徒极有可能面临被“挖走”的风

险。“由于东部地区职业院校学生有着较高的跳槽意识，企业留用这些毕业生时刻面临着较高的员工流失率，许多东部企业选择与西部职业院校进行合作。”这一现象表明，尽管企业对人才需求期望很高，但如果面临着较高的“挖人风险”和员工流失率，企业很可能不会与高职院校开展合作，承担学徒培养的责任。

(二) 学徒权益保障制度的缺失极易导致学徒异化

学徒作为主要参与主体之一，其合法利益诉求既是高职院校现代学徒制构建的逻辑起点，也是职业教育属性的根本体现。然而，当前我国并未对学生参与现代学徒制的权利和责任进行明确的界定，也未对其学习内容、学习过程和学习质量进行有效的监督，这就容易造成学徒制度成为企业获得廉价劳动力的“工具”。以当前职业院校普遍存在的顶岗实习为例，在缺乏外部监管的情况下，企业很容易将学生当作廉价劳动力来使用。《西进——富士康内迁调查报告》指出：“许多和富士康签订了协议的职业技术学校实际上已经变身为劳动中介机构，这些学校的学生在匆匆一年或者两年的学习之后，就被送到了富士康这类工厂，学生们名义上为实习，但基本上已经成为和学校脱离关系的‘工人’。”虽然这些职业学校打着“顶岗实习”的名义将学生送入企业，但其在工厂所学习的内容与在学校所学的专业之间往往并没有任何关联。而且，学生在企业的学习、生活完全由企业负责，“许多和富士康签订了就业协议的职业技术学校实际上已经变身成了劳动中介机构：一方面他们收取学费并获得国家的财政拨款；另一方面他们却未能履行教书育人的职责。这些学校的学生在匆匆一年或两年的学习之后，就被送到了富士康这样的工厂里；学生们名义上虽然是实习，但基本上已经和学校脱离了关系；学校对他们也已经是管不管，至于在工厂的工作、生活、安全等等也已经和学校没有了什么关系。”其实，自从学徒制产生以来，其经济属性一直高于其教育属性。“如古代学徒制是维系和扩张家庭生产的主要方式；行会学徒制是行会控制生产的重要手段；而在国家干预学徒制和工厂学徒制中，则广泛存在压榨廉价劳动力的现象。学徒期不断加长、学徒常需从事与技艺学习无关的杂事等，也是这种偏生产性功能目的的有力佐证。”然而，随着经济社会的发展，教育属性应该成为现代学徒制“现代”属性的主要特征，因为它不仅是为了达成技能传承的经济目的，更是为了能够给学生提供一个良好的职业生涯发展的路径。许多实行现代学徒制的国家都通过颁布明确的法律法规来保障学徒的学习权益，并对学徒的企业培训环节进行严格的监督，这是确保现代学徒制获得学生、家长支持的必要前提。因此，当现代学徒制度缺乏学生权益的保障制度并使学徒异化为一

种廉价用工制度时，其必然会遭到学生和家长的抵制而难以运行。

(三) 行业教育功能的缺位造成校企交易成本高涨

无论是北欧国家的现代学徒制，还是盎格鲁-撒克逊国家的现代性学徒制，行业协会在其中都扮演着十分关键的角色。例如在德国，“所有学徒制合同都要在行业协会注册，同时行业协会还要审查企业培训师和培训场所的资质，它们还要委任专门的培训顾问监督培训的执行。”在英国，学习与技能委员会、行业技能开发署、行业技能委员会是英国现代学徒制的重要组织和管理机构。这些机构对学徒制的决策有重要的影响，比如对学徒制培训什么、如何培训、谁来培训，行业协会都有较大的发言权甚至决定权。从各国现代性学徒制的构建经验来看，行业协会在保障现代学徒制的顺利运行过程中发挥了十分关键的作用。正是由于行业协会的存在，才避免了企业与学校之间的巨额合作成本。高职院校与企业的组织属性和追求目标各不相同，若没有行业协会的参与，两者在课程安排、教学模式、教师配置、质量管理等多个领域难以形成紧密的合作关系，也很难保障人才培养计划的实施。只要有任何一个方面出现问题，都会影响人才培养的质量。由于专业设置的多样化，高职院校可能要跟多个不同行业领域的企业同时展开沟通合作，这就需要两者之间进行反复的沟通、协商，由此将会引起交易成本的急剧上升。当成本上升到一定程度时，便有可能会导导致现代学徒制的实施仅仅停留在浅层次的合作状态上。

针对交易成本的上升问题，西方发达国家主要通过行业协会来协调沟通；而教育行政主管部门则代表学校，主要在人才培养质量标准、课程内容、师资标准等问题与行业协会开展协商。这种做法，一方面降低了职业学校与企业之间因为组织属性差异而产生的合作成本；另一方面也避免了学校和企业之间因反复博弈而引发的交易成本的上升。行业协会主要负责注册、修改、解除与学徒的培训协议，发布与培训相关的培训规范(考试章程)，审查培训师与培训场所的资质等。它的这种积极参与，减少了职业学校和企业之间反复沟通和协商的过程与环节，提高了学校人才培养的效益，降低了企业的交易成本。反观我国行业现状，行业协会的发展没有形成一定的规模，绝大多数行业协会人员经费不足，“政企不分、依附性强、自主性弱和职能定位不准，覆盖面低、代表性差、行业分类粗泛，与企业联系不够紧密，因此不能真正代表行业在职业教育中发挥作用。”

（四）劳动安全保护制度的欠缺阻碍企业师傅的身份认同

高职院校现代学徒制的构建是一个多元主体博弈互动的过程，而企业师傅作为重要的参与主体，在当前的政策话语中却并没有获得应有的关注，在现代学徒制构建的实践中也很难听到他们的声音。这可能是由师傅在企业内部未能形成一个正式群体所导致的。就算某些企业的能工巧匠参与了一些培养学徒的任务，但他们并没有从内心去认同“企业师傅”这一角色，更不会以这一角色定位去提高自身的教育教学能力，而可能仅仅将其视为企业赋予的临时任务，或者视为获得经济收益的额外途径。在当前企业内部普遍实行绩效工资的制度环境下，企业员工之间亦存在着内部竞争。企业师傅可能会出于对劳动安全问题的担忧，即担心“教会徒弟、饿死师傅”的局面出现，而不会将自己的技术诀窍全盘传授给学徒。可见，“懂技术”和“教技术”之间并不是“水到渠成”的，如果没有掌握相应的职业教育教学知识，其授课效果可能并不理想。这些能工巧匠在企业内部大多是业务骨干，其承担的工作任务本身就很繁重，他们很可能没有时间去考虑如何更好地担任企业师傅这一角色。西方国家在现代学徒制的建设过程中，大多针对企业师傅做出了相应的制度安排，从而在保证企业师傅授课质量的前提下，提升其指导学徒的积极性。例如，德国在2009年由联邦教育研究部颁布了《企业教师资质条例》，其主要目的就是为了让“企业教师在从事国家认可的教育职业的教学时，必须证实其获得本条例所规定的职业教育学和劳动教育学的技能、知识和能力。”该条例不仅对企业教师所需要掌握的能力、知识做了细致的规定，而且对企业教师资格证书的内容也做了界定。除了通过国家法律条文来规定企业师傅的任职资质从而保证学徒培养的质量外，企业内部也有相应的制度安排来保障企业师傅的劳动安全问题。在德国和日本这些协调性市场经济较为发达的国家，这种制度安排的作用十分明显。由于这些国家在进行企业治理时，普遍采取“抑制过度竞争”和“摒弃企业劳动管理中的课利动机”两个基本原则，从而保证了工人不会暴露在自由市场中；而其年资薪金制度、终身雇佣制度又保护了工人的薪酬安全，从而为企业内部的技能形成提供了相匹配的制度环境。

（五）国家课程框架的缺失易造成学徒培养质量的失控

现代学徒制与传统学徒制的主要区别表现为：一方面，现代学徒制不仅具有技能传承的经济属性，同时也具有促进学生生涯发展的教育属性；另一方面，现代学徒制不仅要关注学生是否能够满足当前岗位对其能力的需求，更需要关

注学生岗位迁移能力的培养及其综合素养的提升，比如通过课程开发、教学设计、能力评价等多个环节提升并发展学生职业核心素养。尤其是在当前这样一个技术发展日新月异的时代，学生的生涯可持续发展能力往往比岗位技能更为重要。然而，在传统学徒制中，企业更关注学生是否能够掌握本企业工作所需要的特殊技能，而较少关注学生行业一般技能及其综合素质的提升，这也是高职院校必须作为重要的一元参与到现代学徒制构建之中的重要原因。西方国家现代学徒制构建的实践过程也表明，为了保证现代学徒制的人才培养质量，提高现代学徒制的社会声誉，一方面不能把现代学徒制视作企业的私有物，而应该成为国家人力资源开发的重要组成部分；另一方面不仅要把现代学徒制纳入到正规的学制当中，而且还要针对学徒培训制定全国统一的职业资格标准和科学规范以及统一灵活的课程体系，从过程和结果两个方面保障学徒制的培养质量。譬如在德国，《职业培训条例》用来规范和要求企业的培训，《框架教学计划》用来规范和要求学校培养。这些制度都由国家统一颁布与实施，而且还有明确的标准、规范和最低的培训质量的要求。这些科学严谨的制度规定防范了企业在学徒培养过程中的投机行为，提高了学徒培训的质量与效益。

三、高职院校现代学徒制构建的实践探索

如何有效破解当前高职院校现代学徒制构建所面临的制度障碍，不仅仅是国家在宏观制度层面所要解决的问题，更需要高职院校在微观层面的试点创新，并进一步为宏观制度层面的改革提供依据。因此，本研究以某所高职院校现代学徒制运行机制构建的实践探索为例，阐述了其如何通过体制、机制的创新，克服当前制度环境的瓶颈，最终促成不同参与主体利益博弈均衡的实现，从而达成人才培养的目标。

（一）寻求各方利益契合，构建利益驱动机制

我国学者通过近几年对校企合作的研究发现：总体而言，目前我国企业参与职业教育的积极性不高、动力不足，企业参与职业教育的整体意愿仍有待提升。相关研究也发现，之所以造成如上结果，与企业的利益无法保障紧密相关。因为在参与校企合作或学徒人才培养时，企业要在设备、材料、师傅方面等投入成本，这就增加了生产的额外开支。而如果培养出来的人才最后无法留在自己的企业，那么企业参与职业教育的收益将会变得非常有限，甚至没有收益。在我国还没有形成积极参与职业教育的文化氛围的前提下，一味地用社会责任来“绑架”企业参与现代学徒制，是不能收到良好效果的。当前我国的劳动力

市场是类似于英美的完全自由市场，这种环境更容易激发企业之间的“挖人”行为，从而破坏现代学徒制运行的环境。某高职院校为了能够吸引企业参与现代学徒制，坚持以“校企合作双赢，以他赢为律”为合作原则，坚持以企业赢为先，合作过程中善于站在企业的角度，想企业所想，急企业所急。例如，随着我国航空制造领域的飞速发展，浙江西子航空工业集团对航空制造业领域高技能人才的需求日益强烈。在这种情况下，某职业学院和该企业一拍即合，成立了西子航空工业学院，与企业联合培养社会所需要的紧缺人才，有效弥补了浙江省航空制造业人才培养的不足。同时，现代学徒制的制度设计也充分考虑到了学生自身的利益诉求。比如，某高职院校在试点现代学徒制时，按照双向选择的原则招收相关专业的二年级学生，并经过企业筛选后要求学生与学校和企业签订三方协议。对于年满16周岁但未达到18周岁的学徒，须由学徒、监护人、学校和企业四方签订协议，明确各方权益及学徒培养的具体岗位、教学内容、权益保障等，并落实学徒的人身意外伤害保险、学生实习责任保险、工伤保险等，保障学生的工作安全和学习权益。

（二）搭建联合管理平台，构建沟通协商机制

在德国、英国、瑞士等建立了现代学徒制的国家，行业协会在现代学徒制的形成中起到了十分重要的作用。它不仅对企业培训内容、企业师傅资质、企业培训场地都做了详细的规定，还通过对职业资格证书授予权的控制，严格保障了学徒培养的质量。学校同企业之间的合作通常由政府教育部门和行业协会之间通过相关平台进行沟通协商，这有效降低了双方的合作成本、提高了合作效率，从而保障了现代学徒制的顺利实施。然而，在我国当前的制度环境下，行业协会并未有效地担当起这一职责。在这种环境下，两种组织属性不同的机构若进行合作，则面临着较为高昂的交易成本。针对这种现实状况，为了有效推进现代学徒制的构建，高职院校可以通过与合作企业成立实体型的组织机构，有效地降低双方合作过程中由于目标追求的差异而产生的矛盾和冲突。例如，某高职院校与浙江西子航空工业有限公司合作共建的西子航空工业学院，实行“校企共同体”领导下的二级学院企业化管理模式，实行理事会建制。西子航空工业学院管理层分别由学校和企业共同组成，企业和学校领导组成理事会成员，企业相关负责人分别担任西子航空工业学院常务副院长、科室主任和教研室负责人。西子航空工业学院在理事会的直接领导下，实施“资源共享、人才共育、校企共管”三位一体的校企紧密型管理模式。在强有力的组织领导下，

这种做法保证了学校和企业能够及时共同解决学徒培养过程中遇到的问题，避免因双方信息沟通的不畅而导致矛盾、冲突的产生。

（三）组建双师结构团队，构建教师合作机制

企业师傅作为现代学徒制构建的重要参与者，其参与的主动性与积极性及其能力素质是否能够达到参与学徒培训的要求，是现代学徒制能否成功构建的重要因素。在传统的校企合作中经常遇到的一个难题就是，很多企业的技术骨干本来就承担着较多的工作任务，没有时间和精力来带学徒。就算能够在百忙之中抽出时间，这些师傅的能力素质也不一定能够胜任教学任务的需要。考虑到职业院校学生学习的独特规律，和教学方法及教学手段的日趋复杂，企业的能工巧匠必须掌握职业教育相关的课程教学知识。这也是德国专门颁布《企业教师资格条例》对企业教师的能力素质进行专门的界定，并规定其取得相应的证书后方能承担培训学徒的任务的原因。为了能够促进企业师傅和教师之间的紧密合作，某高职院校与企业在合作专业共同组建了由专业教师、企业高工和岗位工艺主管组成的“校企联合教研室”，学校教师负责理论教学，企业师傅负责课程标准制定和课程内容萃取，采取双导师联合授课的课程实施形式。同时，学院加强对合作企业技术人员的培训，致力于提高其课堂教学能力和实习指导能力，并采取专业教师下企业定岗工作的方式，提升学校专业教师的教学实践能力。联合教研室的设置，为学校专业教师和企业师傅提供了交流合作的平台，有效地提升了企业师傅教育教学的能力，提高了其对教师身份的认同感，较好地帮助其适应了这一新的角色。为了激励企业师傅积极参与学徒培养，企业不仅支付“师带徒”的月津贴，而且对所带学徒“优秀出师”并正式入职的师傅，再给予奖励；经过认定所带学徒为“不予出师”等级的，则不予奖励。

（四）校企协同课程开发，构建课程开发机制

从国家层面对现代学徒制的课程内容框架进行确定，是各国保障学徒培养质量的一个最为普遍的做法与经验，也是企业对学徒培训质量进行监督的一个抓手。然而，我国现代学徒制的建设还处于起步阶段，还没有从国家设计层面对这一问题进行整体规划。但作为现代学徒制试点的高职院校如何进行有效的课程开发，为学生铺设一条成功的职业生涯道路，这无疑是决定现代学徒制成败的关键。为了解决这一问题，某高职院校同企业进行积极合作，在双方成立的联合学院的领导之下，共同进行现代学徒制试点专业人才培养方案的制定工作。例如，该校与浙江西子航空工业有限公司联合开发现代学徒制专业课程体

系,根据其企业人才培养目标,把现代学徒制课程体系分为四个模块、航空职业素质养成模块、制造类技术技能基础模块、航空制造岗位群技术技能模块和学徒个人职业发展模块。该课程体系既满足了企业制造类技术技能人才的需求,又根据学徒的兴趣和职业取向,培养学徒具备可持续发展的能力。而且,整个课程体系都紧紧围绕学生个体生涯的可持续发展,进行顶层设计。例如,在学生选择正式成为一名学徒的前期,主要通过一些专业平台课程和职业体验课程,树立学生的职业生涯发展目标,将学生的学习兴趣和专业知识有机地结合起来;第二个阶段的学习则是通过岗位实践,在培养学生专业能力的同时培养学生的职业习惯,让学生能够在工作过程中遵守纪律、坚持标准、追求卓越;第三个阶段则是通过系统的理论—实践一体化课程,培养学生的职业反思能力,让学生善于总结规律、善于发现问题,使学生不仅仅能够胜任当前岗位任务的需要,也能够将理论学习和实践学习有效整合,促进学生岗位迁移能力的发展。

(五) 建立多方评价体系,构建质量保障机制

高职院校现代学徒制的顺利运行需要建立相应的质量保障机制,这是确保学徒不会异化为“学生工”的必要措施。某高职院校为了能够保障人才培养质量,出台了一系列制度措施来守护学徒培养的质量的底线,建立了较为完善的学徒培养考核评价体系。从考核内容看,实施理论考试和实际操作/答辩等多种考核形式,同时还参考了国际行业标准,出具鉴定意见及结果,将考核结果分为优秀出师、合格出师、不予出师三个等级。此外,试点专业跟合作企业制定每个岗位实训的实习考核标准,从学生评价、教师评价、师傅评价、企业评价等四个方面全方位了解学徒的学习情况。从考核方式看,遵循过程考核与结果考核相结合的原则,主要考核师徒协议履行情况、学徒理论知识掌握程度、学徒实际操作水平、工作表现、工作任务完成情况及取得的学徒业绩等。从考核频率看,“师带徒”培养每个学期考核一次。在考核主体上,加强行业、企业或第三方机构对学徒进行技能达标考核,并且根据考核结果建立定期检查、反馈等形式的教学质量监控反馈机制,通过评价结果改进教学,重构人才培养方案。除了加强对学徒的学习过程和结果进行监督考核外,某高职院校和企业还共同建立了师傅考核评价体系及评价机制,校企双方每年对师傅进行等级考核评定,评定等级分为金牌师傅、银牌师傅和铜牌师傅,并对其进行奖励。

(摘自《华东师范大学学报(教育科学版)》2017年第1期)

奥地利现代学徒制的模块化模式及其运行机制研究

天津大学教育学院 潘海生 田云云

作为欧洲大陆学徒制体系的重要成员,奥地利以其高质量的学徒培养而著称。进入 21 世纪以来,面对经济技术的快速发展、国际金融危机的冲击和欧洲国家资格框架(European Qualifications Framework,简称 EQF)的建立带来的新的挑战,自 2006 年开始,奥地利尝试通过模块化(Modularisierung)模式推进学徒培养体系的整合与调整,探索出了基于不同行业特点和技术需求的现代学徒制模块化的模式,有效地提升了现代学徒制学徒培养的灵活性和适应能力。经过近十年的发展,现代学徒制的模块化模式已经成为奥地利现代学徒体系中的重要组成部分,得到了社会的广泛认同,其吸引力和规模得到稳步提升。2015 年,奥地利《职业培训法》(Berufsausbildungsgesetz,简称 BAG)正式将现代学徒制模块化的培养模式以法律的形式确定下来。奥地利现代学徒制的模块化模式及其运行机制的经验对于推进我国现代学徒制的整体设计与治理具有重要的借鉴价值。

一、奥地利现代学徒制模块化模式产生的背景分析

奥地利现代学徒制模块化模式的产生是内外因交互作用的结果,离不开外部环境变化带来的冲击,更源于学徒制系统内部诉求的有力推动。

(一) 外部环境的快速变化是外生动力

1. 金融危机和产业结构调整对学徒培养体系提出了更高的要求

在 2008 年的金融危机与新一轮产业变革的叠加冲击下,奥地利原本处于较低水平的失业率开始攀升。2008 年奥地利的失业率为 5.95%,2009 年的失业率则攀升至 7.55%。其中很重要的原因是由于原有学徒培养质量下滑,导致学徒难以掌握劳动力市场所需的就业技能,缺乏市场竞争力。而原有学徒培养体系快速适应市场需求变化能力不足的缺陷,在金融危机和产业升级的冲击下愈发凸显,结果导致奥地利学徒制的吸引力不断下降。2009 年,奥地利的学徒新生为 34,931 人,与 2008 年相比下降了 10.8%。面对不断攀升的失业率以及锐减的学徒人数,推动学徒制的改革,提升学徒培养质量,增强学徒制的吸引力,提升学徒制对产业的支撑能力成为奥地利学徒制必须应对的挑战。探索和推行具有灵活性、适切性和创新性的现代学徒制的模块化模式,成为奥地利学徒制改革的重要选择,并产生了良好的效果。

2. 终身学习社会的到来是现代学徒制模块化模式产生的助推器

为了适应终生学习社会的到来,在不同的教育和培养系统之间搭建桥梁,欧洲议会和理事会积极推进覆盖欧盟范围终身学习的欧洲资格框架的建设与实施。而奥地利原有职业和资历之间缺乏相互认可和衔接标准,限制了学徒在劳动力市场的自由流动性,增加了学徒进行职业转换的成本和门槛,不利于学徒进行多种技能的提升和岗位之间的流动,无法满足构建终身学习社会的需要。模块化作为欧盟国家资格框架设计的重要理念,其凭借单元化、标准化和灵活性的优势逐渐得到了奥地利学徒管理部门的青睐,并被引入到原有学徒培养体系改革中,推动了现代学徒制模块化模式的形成。

(二)学徒制自身的缺陷是内生驱动力

在外部环境变化的冲击下,奥地利学徒制内部矛盾更加尖锐,某种程度上为现代学徒制模块化模式的产生创造了条件。

1. 培养内容相对固化和隔离,导致原有学徒制缺乏灵活性

奥地利原有学徒制是根据职业设置的,共设有 254 个学徒职业,每个学徒职业都有其特定的内容。一般来说,学徒培养的内容是相对固化的,其更新往往是以整体的形式进行的,故更新成本较高,更新周期较长,很难依据技术技能的变化而进行及时调整。同时,由于不同职业的学徒培养内容上是相互隔离的,缺乏相应的互通与衔接的机制,导致奥地利学徒体系透明度和清晰度不足,不同职业在培养内容上交叉重复的现象大量存在,造成培养资源的浪费。因此,加强学徒体系的灵活性、透明性成为学徒制改革的重要方向。

2. 专业化程度不高,导致原有学徒制的市场適切性不足

面对信息技术等新兴技术带来的技能的快速提升,奥地利原有的学徒培养专业化程度相对较低的弊端被放大。由于难以为学徒提供足够的专用知识和技能,不仅使得学徒的专业技能和劳动力市场需求之间缺乏適切性,而且全国层面的高端技能人才短缺。而模块化模式则可以依据技能提升的水平和更新速度将新技能、新知识以专业培养模块整合进学徒培养内容,通过各模块间的有机整合,有效提升学徒专业技能,缩小了由于原有学徒培养专业化程度不高而拉大的学徒和劳动力市场之间的技能鸿沟。

二、奥地利现代学徒制模块化模式分析

在内外因的双重推动下,奥地利政府在联邦商会(Wirtschaftskammer Österreich, 简称 WKÖ)建议的基础上提出了现代学徒制模块化模式的设计理念,设计构建

了现代学徒制模块化模式的基本结构,并基于不同行业属性和特点形成了不同类型的现代学徒制模块化模式。

(一)设计理念

1. 专用性与通用性有机结合

伴随着现代技术更新速度的加快,社会发展对所需的人才提出了更高层次的要求,培养出的学徒不仅应是专业型人才,更应是全面发展的复合型人才,这是奥地利现代学徒制模块化模式的出发点和落脚点。奥地利基于满足社会发展人才需求的目的,积极对学徒培养模式进行模块化构建,强调培养专用性与通用性兼备的现代职业人。通过通用性能力的建设,使学徒掌握各个职业和岗位所共同需要的通用技能,增强其职业适应能力,为将来技术进步所带来的职业发展和转变做好准备。通过专用性能力的建设,使学徒获得适应职业岗位的专业能力和适应能力,特别是通过专业化模块的动态调整来提高学徒与劳动力市场之间的適切性。最终通过二者的有机结合达到两个目标:一是有效缓解高端技能人才短缺问题,满足市场的技能需求;二是体现人文关怀,使培养的高质量学徒获得较高的职业满意度,实现人生价值。

2. 灵活性与稳定性相互平衡

为了达成培养兼具专业技能和通用技能人才的目标,奥地利对模块化学徒培养内容提出了要求:既要保证培养内容适应技术技能变化的灵活性,又要保证培养内容的相对稳定性。奥地利基于该理念将学徒制培养内容分为基础模块、主体模块和特色模块,以实现灵活性与稳定性相互平衡。稳定性是保证通用能力和部分专用能力相对稳定,再根据市场的需要和技能变化对其进行适当的调整。其中稳定不变化的是基础模块和小部分主体模块,调整的是主体模块和特色模块。这种调整旨在通过稳定学徒的基本能力和职业共通性能力,帮助学徒形成较为宽广的视野,使学徒具备良好的职业迁移能力,增强学徒就业适应能力和发展潜力,符合整个社会和劳动力市场的需要。灵活性主要是在学徒培养过程中依据技能更新的动态,及时将新技能添加到主体模块或者特色模块中去,并通过灵活地调整主体模块和特色模块,培养学徒的专用性能力,使学徒与劳动力市场中各种岗位的技能要求直接对接。相对稳定的基础模块和相对灵活的专业模块的有机结合,一方面可以避免过于灵活的模块设计造成学徒培养成本浪费问题,另一方面又能解决过于稳定的模块培养跟不上技术技能更新速度的难题。

3. 通过标准化提高透明度

由于奥地利原有学徒培养在培养内容等方面缺乏标准化规范,导致学徒制体系透明度和清晰度不足,不利于学徒培养的顺利进行。鉴于此,奥地利现代学徒制在模块化构建过程中,主张通过对各模块进行一系列标准化规范,逐步实现学徒培养体系的高透明度。

这一系列通过标准化提高透明度的设想主要体现在以下三个方面:(1)培养内容标准化。主张在模块构建过程中,根据学徒职业的特点规定不同职业的模块化构成及各模块的具体培养内容,打破原有学徒培养内容交叉固化的局限性,提升学徒培养透明度,促进模块之间的互融、整合,使各模块间通过高效协作实现科学配置与优化组合。(2)培养时间标准化。学徒可以根据自己的需求,在培养期限内选择单个的培养模块或者选择不同的模块组合接受培训,但培养的学徒期至少2年,最多4年。这旨在通过制定标准化的学徒培养时间,提高学徒培养流程的透明度,从而使学徒制项目能规范实施,提高培养效率。(3)各模块之间相互衔接的方式标准化。一方面,对于学徒培养行业内部而言,明确地规定各模块之间可以进行组合的条件。例如,基础模块至少和一个主体模块进行组合;每个主体模块与每个特色模块间的组合不具有随意性,而是要根据各自培养内容的特点进行组合。另一方面,面对不同行业间由于技术的快速变化而出现的融合现象,不仅应将行业间相同培养内容模块化,而且应制定各行业间不同模块相互衔接的标准,打破原有学徒之间相互独立的局面,促进不同职业之间不同模块的整合、融通和等值互换,最大化地提升学徒培养的整体效率,继而培养出大批与各产业用人需求相一致的、职业流动性大且适切性高的优质学徒。

(二)基本结构

在设计理念的引导下,奥地利现代学徒模块化模式主要包括基础模块(Grund-modul)、主体模块(Hauptmodul)和特色模块(Spezialmodul)三部分(详见图1)。现代学徒制模块化模式的三大模块各自的功能和作用是不一致的,并且模块的培养内容和要求从基础模块到特色模块依次提高,以满足不同职业的培养需求。其中,基础模块注重培养学徒的通用性能力,重在为学徒提供适用于一个或多个职业学徒培养的基础性活动的一般性(通用性)知识和技能,它具有相对固定性和稳定性的特征。主体模块重在培养学徒适应某类职业活动基础性的专业能力。特色模块则更强调培养学徒适应特定的职业领域之中一些新出现的特别性

的能力或者适应某一个特定的职业所需的特别的能力,这种能力具有特别专用性的特征。通过特色模块的建立,能够使学徒在迅速适应新技术变化的同时满足企业特别专业性能力的需求。正是培养学徒过程中三大模块的有机统一、相互配合,促使学徒技能和劳动力市场需求更加匹配。

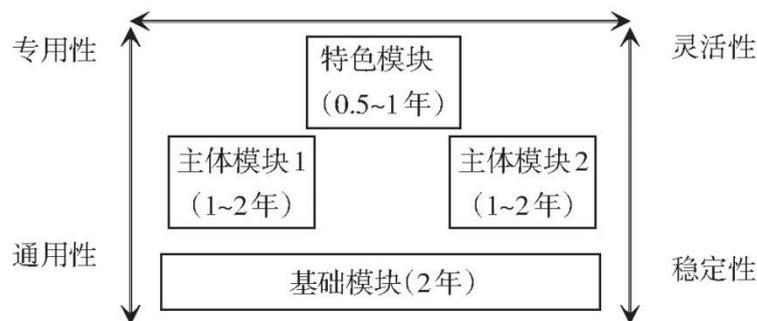


图1 奥地利现代学徒制模块化的基本结构

2015年,奥地利《职业培训法》将其模块化模式的基本结构以法律形式确定下来,为不同行业基于行业需求进行动态调整奠定了基础。

(三) 基于不同行业属性和特点的多样化模式

奥地利模块化的基本结构充分地保证了学徒培养的可迁移性与適切性的有机平衡。由于各个行业专用技能和技术水平更新速度存在显著差异,面对不同的劳动力市场需求,不同行业会根据自身技术更新变化的程度采取添加、融入、整合等不同的策略对模块化学徒培养进行调整,从而形成了内调式模块化学徒培养模式、添加式模块化学徒培养模式、融入式模块化学徒培养模式和跨行业整合式模块化学徒培养模式(详见表1)。其中,内调式模块化学徒培养模式和添加式模块化学徒培养模式主要适用于传统产业,而融入式模块化学徒培养模式和跨行业整合式模块化学徒培养模式则是根据新兴产业的涌现而形成的。

1. 内调式模块化学徒培养模式

内调式模块化学徒培养模式主要适用于技术更新速度较慢、技能需求变化不大的部分行业,如塑料、纺织等小型加工制造业。其调整模式主要是由咨询委员会(Berufsausbildungsbeirats)、行会、商会等社会中介组织按照《职业培训法》中模块化学徒培养的有关规定,将原有培养内容设计成模块后对各模块进行内部调整。内调式模块化学徒培养模式通过模块化设计,减少了学徒培养内容的重复和培养资源的浪费,提高了学徒培养的效率。

2. 添加式模块化学徒培养模式

部分行业通用技术技能及大部分专用技术技能的变化是相对稳定的,但有小

部分特色化的专业性技术产生周期较短且更新速度快,例如建筑、金属、电气等传统制造业。这使得这些特色化专业技能培养内容的调整步伐也要与特色化专业性技术更新的速度保持一致。因此,对于这部分行业而言,在添加策略的指导下宜采取添加式模块化学徒培养模式来进行培养。该模式主要是在保证基础模块和主体模块培养内容相对稳定的前提下,咨询委员会和社会中介组织会将专业程度高且技术更新快的新知识、新技能制定成特色模块或者添加到相应的特色模块中进行学徒培养,从而使得学徒培养内容能够对行业技术技能的变动做出迅速的回应。最终实现相对稳定的基础模块和灵活的特色模块的完美结合,从而培养出既具有综合职业素质又具有能够灵活应对劳动力市场需求变化的专业能力的技术技能人才。

表1 奥地利四种模块化学徒培养模式比较

模式特征	内调式模块化学徒培养模式	添加式模块化学徒培养模式	融入式模块化学徒培养模式	跨行业整合式模块化学徒培养模式
行业	小型加工制造业	传统制造业	新兴行业	高新行业
行业技能特点	技能整体更新速度较慢	小部分专用技能更新速度快	通用技能变化稳定,专用技术更新速度快	技能整体变化迅速
采用策略	一般性策略	添加策略	融入策略	整合策略
基础模块	相对稳定	相对稳定	相对稳定	灵活调整
主体模块	相对稳定	相对稳定	灵活调整	灵活调整
特色模块	相对稳定	灵活调整	灵活调整	灵活调整

3. 融入式模块化学徒培养模式

新兴技术迅速发展使得部分行业知识转化为技术和产品的效率提高,除了其通用技术技能的变化相对稳定之外,专用技能和技术水平更新的速度十分迅速,且专用技能之间存在融通现象,例如新能源、新材料等新兴行业。因此,通过采用添加策略的方式进行模块化学徒培养,已经不能适应技术技能更新的需求。相比较而言,更宜采用融入式学徒培养模式来对这部分行业进行学徒培养。

该模式在培养内容动态调整的过程中,由咨询委员会、社会中介组织采用融入策略,令技术变化具有较强稳定性的基础模块培养内容保持稳定,重在对技能更新速度较快的主体模块和特色模块的培养内容进行调整和更新,将新知识与新技能融入与之相对应的主体模块和特色模块中去进行培养。融入式的学徒培养模式有利于学徒快速掌握本行业当下最新的知识、技能,进而缩小学徒和劳动力市场之间的技能鸿沟,促使学徒技能和劳动力市场需求更加匹配。

4. 跨行业整合式模块化学徒培养模式

随着“互联网+”和智能制造时代的到来,新科学技术、新产业形态不断涌

现,使得传统制造模式和全球产业格局都发生了深刻的变化,新一代信息技术与传统制造业开始出现融合现象。产业之间互融使得越来越多的行业对复合型高端技能人才的需求增加,只具备某一行业技能的学徒已经不能满足智能制造时代对人才提出的要求。所以在 2015 年,奥地利咨询委员会通过对 18 个行业发展的最新情况进行整合和评估,提出了新的行业培养包,在原有的学徒培养的基础上又进行了一个新的跨行业整合式的模块化学徒培养。跨行业整合式模块化学徒培养模式重在采取整合策略,将联系密切的两个行业所共有的通用性技能整合后,建立成基础模块、主体模块和特色模块;再根据行业之间培养内容的切合度进行相对的调整,以适应伴随着技术进步、“互联网+”和智能制造时代到来的产业之间的互融,这使得奥地利的学徒培养又迸发了新的活力。

三、奥地利现代学徒制模块化模式的运行机制

虽然奥地利新科学技术、新产业形态不断涌现,但其现代学徒制模块化的培养模式总是能够随着技术的变革而快速更新,使得技术进步的技能需求与学徒制培养人才的能力实现有效对接,促使培养的学徒真正满足行业和劳动力市场的长久需求。究其原因,与奥地利“政府宏观统筹、社会中介组织主导、企业具体实施,健全保障体系”这样一整套良好的运行机制是分不开的。

(一)政府宏观统筹,加强现代学徒制模块化模式的顶层设计

奥地利联邦经济部(Bundesministerium für Wirtschaft)通过法律政策加强顶层设计,推进了现代学徒制模块化模式的有序运行。第一,以法律的形式确定了模块化学徒培养模式的合法地位,为现代学徒制模块化模式的有序运行营造了良好的制度环境。第二,规定了模块化学徒培养模式的培养理念和基本框架。奥地利联邦政府将模块化学徒培养内容分为三大模块,并规定了三大模块各自的基本特征及其作用,这对行业企业进行模块化学徒培养具有导向和制约作用。第三,在宏观战略上推进模块化培养模式的不断创新。首先,奥地利联邦经济部根据传统产业技术更新变化的特点,提出了内调试模块化学徒培养模式和添加式模块化学徒培养模式;其次,随着传统产业萎缩,新兴产业快速发展,导致原有的模块化学徒培养模式不能适应新技术发展的现状,提出了融入式模块化学徒培养模式,以适应传统产业升级的需要,促使技能需求与技能供给有效对接;最后,“互联网+”和智能制造时代的到来,促使产业之间开始互融,越来越多的行业出现优质工人短缺的问题,联邦经济部又进一步提出了跨行业整合式的模块化学徒培养模式,在一定程度上解决了高新技术技能人才短缺问题,为奥地利的模块化学徒培养模式注入了新鲜血液。

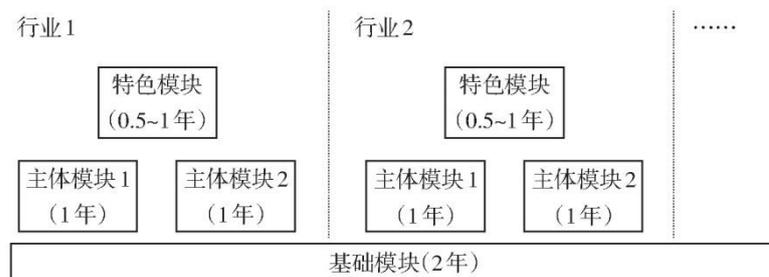


图2 跨行业整合式模块化学徒培养模式

(二) 社会中介组织主导，推动现代学徒制模块化模式的创新与发展

奥地利现代学徒制模块化模式的运行机制离不开商会、行会等社会中介组织主导作用的发挥。首先，设计和创新模块化学徒培养模式的策略。传统产业升级、新兴产业涌现使得现代学徒制模块化模式发生了变化，社会中介组织面对模块化学徒培养策略单一的现状，针对不同行业的属性和特点，不断对培养策略进行设计和创新，继一般性策略之后又产生了添加、融入和整合三大策略，使得模块化学徒培养模式支撑和服务产业的灵活性和适切性显著提升，大大提高了模块化学徒培养的效率。其次，制定模块化学徒培养模式的标准。商会、行会等社会中介组织依据不同的培养模式和策略制定了培养项目标准，详细规定了培养内容、培养时间和周期，实现了模块化学徒培养的标准化和高透明度。最后，更新模块化学徒培养内容。社会中介组织通过收集劳动力市场技能革新的信息和预测未来人力资源，不断地对行业培养包和模块化学徒培养课程进行调整和更新，提升将企业技术进步对技能的需求转化为学徒技能培养标准和培养内容的能力，直接影响各培养企业，有利于企业根据最新的技术需求去培养学徒。

(三) 企业具体实施，负责特色模块的开发与设计

奥地利雇主的利益是由小型私营企业主主导的。虽然 20 世纪 70 年代中期，上市公司的半数以上股份由国有企业所有，但 1980 年以后开始大量私有化，小型企业处于主导地位。小型企业比较偏重于开发特色化、专业化的模块来满足企业个性化发展和专用技能的需要。因此，作为模块化学徒培养具体实施者的小型雇主，在遵守行业制定的培养标准下，通过充分的实施特色模块制定的自主权，将革新比较快的技术自主开发成特色模块，以满足企业发展过程中所应具备的专业性能力需求，继而不断推动模块化学徒培养模式的有序运行。

以机电一体化行业的模块化学徒培养为例(详见表 2)，行会等社会中介组织按照机电一体化行业的特点和产业的技能需求，将培养课程设计为 6 大主体模块。企业作为模块化学徒培养的具体实施者，负责模块化学徒培养模式的落

实，并且拥有开发特色模块的自主权。首先，执行基础模块。企业在选择模块化学徒培养课程时，必须按照行会的规定，选择机电一体化基本模块作为学徒培养课程的内容。其次，选择主体模块。有选择性地挑选6大主体模块中的一个或者几个模块对学徒进行培养。最后，自主开发特色模块。面对机电一体化行业技术的不断更新，企业通过及时掌握机电一体化行业新知识、新技术更新的动态，主动将机电行业革新比较快的人工智能技术通过添加和融入策略，设计开发成机器人和可编程逻辑控制器(PLC)技术这两大特色模块，从而始终使模块化学徒制培养内容的重点贴近劳动力市场需求，提高学徒服务机电行业的能力，满足企业对高技能人才的诉求。

(四)健全保障体系，确保培养质量

质量管理是现代学徒制发展的重要主题。在现代学徒制模块化模式的运行过程中，奥地利始终将提高培养质量作为改革和发展的核心任务之一，构建了一整套从培养企业到学徒的严格的质量保障体系(详见图3)，以确保模块化学徒培养过程的透明度。首先，由联邦州的学徒办公室(Lehrlingsstellen)根据《职业培养法》的有关规定，对培养企业提交的模块化的学徒培养申请进行评估审核，以检查企业是否符合模块化学徒培养的条件，保障模块化学徒培养企业的质量。只有符合模块化学徒培养资格的企业，才有资格按照相应的培养模式和培养策略来进行特色模块化学徒培养的设计，并培养学徒。其次，为提升模块化学徒的整体培养质量和职业能力水平，由社会中介组织和学徒办公室协商和任命学徒培养考试委员会(Die Prüfungskommission)主席，在学业终期以书面形式重点对学徒的相关职业技能、知识和能力水平进行严格考核。最后，经检验合格的学徒，由雇主通知相应的管理机构，申请颁发证书，这些证书在州和国家范围内均被认可，学徒可以凭证书在相关职业领域自由择业，最终使培养的高质量学徒服务于企业。

表2 不同学徒职业模块构成——以机电一体化和实验室技术学徒职业为例

机电一体化学徒职业模块构成			实验室技术学徒职业模块构成		
模块构成	培养课程	培养时间	模块构成	培养课程	培养时间
基本模块	机电一体化	2年	基本模块	实验设备	2年
主体模块1	自动化技术	1年	主体模块1	化学	1年
主体模块2	电气工程	1年	主体模块2	涂料和油漆	1.5年
主体模块3	制造技术	1年	主体模块3	生物化学	1.5年
主体模块4	办公和IT系统技术	1年	特色模块	实验室自动化	1年
主体模块5	替代驱动技术	1年			
主体模块6	医疗设备技术	1年			
特色模块1	机器人	1年			
特色模块2	PLC技术	1年			

四、奥地利现代学徒制模块化模式的成效分析

经过十余年的发展，奥地利现代学徒制模式凭借其独具特色的高质量学徒培养体系，在学徒培养方面取得了显著成效：一方面，有效提升了学徒制对接产业、支撑产业、服务产业的能力；另一方面，模块化学徒培养模式以质量为宗旨，提升了学徒吸引力，使得学徒人数增加，青年失业率常年保持较低水平。奥地利现代学徒制模块化模式已成为当今国际职业教育界推崇的典范。

(一)使学徒的产业服务力显著提升

现代学徒制模块化模式之所以能够成为奥地利现代学徒制体系中的重要组成部分，得益于模块化学徒制培养模式始终立足于现代技术变化下产业调整的规律。在产业优化调整、转型升级的大环境之下，旧产业的消融和新产业展露的步伐不断加快，产业间的互融正在向纵深发展。奥地利联邦政府面对原有学徒培养模式已经不能适应技术升级、产业互融这一困境，及时地根据技术变革和产业结构的转型对模块化学徒制培养模式进行不断创新，并且立足产业变化来不断调整学徒培养内容，推进人才培养与产业需求进行有效对接，从而培养了一大批能够迅速适应技术变化、满足产业发展需求的高质量学徒。如图4所示，学徒毕业生与未参加学徒培养的同龄人相比，在满足企业用人要求方面的更符合程度为52%。可见，正是由于模块化学徒制培养模式不仅具备与时俱进的特征，而且能够强有力地支撑产业技术的不断更新，使得培养的学徒即便在人工智能快速发展这个大的环境背景下，仍能凭借其对接产业需求的灵活性和適切性的能力，在劳动力市场竞争中占据优势地位。

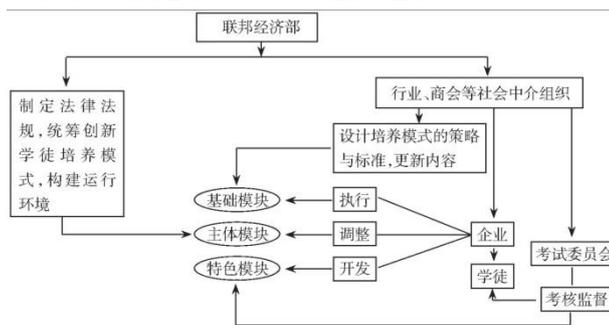


图3 奥地利现代学徒制模块化模式的运行机制流程图

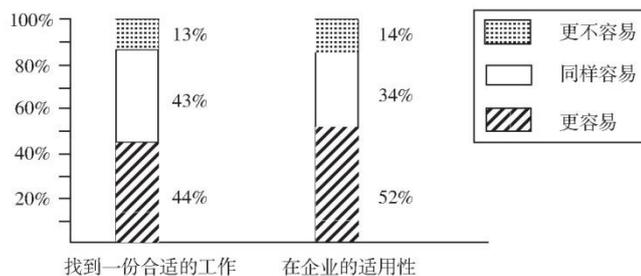


图4 学徒毕业生相比未参加学徒培养的同龄人的就业情况统计

(二)使学徒质量稳步提升，学徒吸引力与日俱增

奥地利现代学徒制模块化培养始终以培养高质量的学徒为宗旨，而不只是纯粹追求学徒数量，并凭借灵活性、创新性和適切性的优势深受雇主和学徒的青睐。一方面，现代学徒制模块化培养模式的设计兼顾雇主和学徒二者的利益诉求，在极大地满足雇主和学徒的需求（数据表明，参加模块化学徒培养的学徒毕业生对学徒培养的满意度高达76%）的同时，还为模块化学徒制培养赢得良好的社会声望奠定了基础，使得奥地利模块化学徒制吸引力不断上升，这直接表现为学徒培养规模不断扩大，参与的人数逐年增加。如图5所示，在模块化学徒制培养模式实施的短短数年间，参与模块化学徒培养的学徒人数从2009年的4,673人增加到2015年的33,767人，6年间学徒人数增加了7倍，并且占学徒总数的比重由3.5%上升到30.7%。其中，参加模块化学徒培养的新增人数在2009-2010年为5,906人，2010-2011年更是增至9,356人，2011-2015年四年间新增学徒人数虽然有小幅度下降，但参与模块化学徒培养的人数依然呈现逐年增加趋势。

另一方面，奥地利现代学徒制模块化模式强调学徒通用技能和专用技能的兼备，培养能够适应不同岗位需求的高质量学徒，有效地提升了学徒的市场竞争力(如图4所示，学徒毕业生和未参加学徒培养的同龄人相比，找到一份令自己满意工作的更容易程度为44%)，极大地降低了青年学徒的失业率。与大多数发达国家相比，奥地利现代学徒制模块化模式培养的学徒在职业适应性、技术创新等方面具有明显的国际竞争力。正是奥地利学徒制模块化培养对学徒培养质量的不懈追求，在奥地利长期保持较低的青年失业率方面发挥了重要作用。统计表明，奥地利2006-2015年间的青年失业率始终维持在9.68%的较低水平，远远低于其他28个欧盟国家高达20.24%的青年平均失业率水平。

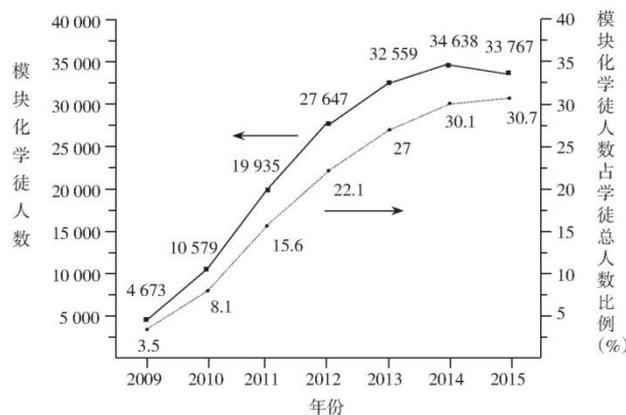


图5 2009-2015年参与奥地利模块化学徒培养的学徒数量与所占比例

当然，目前奥地利现代学徒制模块化模式在实施过程中也存在诸多不足，比如模块化设计缺乏合理性等。虽然通过模块化的设计，使得模块化学徒培养模式增加了灵活性、适应性和市场的適切性，但它在如何提高学徒对知识和技能学习的连通性和系统性、加强模块化设计的质量和标准、规范奥地利的学徒培养等方面还面临诸多的挑战。

（摘自《外国教育研究》2018年第10期）

习近平主持召开中央全面深化改革委员会第五次会议 审议通过《国家职业教育改革实施方案》

新华社北京11月14日电 中共中央总书记、国家主席、中央军委主席、中央全面深化改革委员会主任习近平11月14日下午主持召开中央全面深化改革委员会第五次会议并发表重要讲话。他强调，庆祝改革开放40周年，要以新时代中国特色社会主义思想为指导，深刻总结改革开放光辉历程和宝贵经验，引导广大干部群众充分认识改革开放重大意义和伟大成就，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，继续高举改革开放伟大旗帜，把握完善和发展中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化的总目标，不断把新时代改革开放继续推向前进。

中共中央政治局常委、中央全面深化改革委员会副主任王沪宁、韩正出席会议。

会议审议通过了《海南省创新驱动发展战略实施方案》、《海南省建设国际旅游消费中心的实施方案》、《关于支持海南全面深化改革开放有关财税政策的实施方案》、《关于支持海南全面深化改革开放综合财力补助资金的管理办法》、《关于调整海南离岛旅客免税购物政策工作方案》、《加快完善市场主体退出制度改革方案》、《深化政府采购制度改革方案》、《国家职业教育改革实施方案》、《关于加强县级融媒体中心建设的意见》、《关于深化改革培育世界一流科技期刊的意见》、《关于推进基层整合审批服务执法力量的实施意见》、《关于加强和改进出版工作的意见》、《国家组织药品集中采购试点方案》、《关于全面推行行政执法公示制度执法全过程记录制度重大执法决定法制审核制度的指导意见》和《“街乡吹哨、部门报到”——北京市推进党建引领基层治理体制机制创新的探索》。

会议指出，党中央着眼于我国改革开放和社会主义现代化建设全局，赋予海南全面深化改革开放新的使命，支持海南建设全岛自由贸易试验区，逐步探索、稳步推进中国特色自由贸易港建设。要按照党中央决策部署，完善政策体系，做好各项实施方案编制工作，尽快把四梁八柱搭建起来。对海南实施创新驱动发展战略、建设国际旅游消费中心、加大财税支持力度、加强综合财力补助资金管理、调整离岛旅客免税购物政策，要统筹推进、抓好落实。

会议强调，完善市场主体退出制度，对推进供给侧结构性改革、完善优胜劣汰的市场机制、激发市场主体竞争活力、推动经济高质量发展具有重要意义。要遵循市场化、法治化原则，坚持约束与激励并举，尊重和保障市场主体自主经营权，有效保护各方合理权益，创新调控、监管、服务方式，合理运用公共政策给予引导和支持，提高市场重组、出清的质量和效率。

会议指出，深化政府采购制度改革要坚持问题导向，强化采购人主体责任，建立集中采购机构竞争机制，改进政府采购代理和评审机制，健全科学高效的采购交易机制，强化政府采购政策功能措施，健全政府采购监督管理机制，加快形成采购主体职责清晰、交易规则科学高效、监管机制健全、政策功能完备、法律制度完善、技术支撑先进的现代政府采购制度。

会议强调，要把职业教育摆在更加突出的位置，对接科技发展趋势和市场需求，完善职业教育和培训体系，优化学校、专业布局，深化办学体制改革和育人机制改革，鼓励和支持社会各界特别是企业积极支持职业教育，着力培养高素质劳动者和技术技能人才，为促进经济社会发展和提高国家竞争力提供优质人才资源支撑。

会议指出，组建县级融媒体中心，有利于整合县级媒体资源、巩固壮大主流思想舆论。要深化机构、人事、财政、薪酬等方面改革，调整优化媒体布局，推进融合发展，不断提高县级媒体传播力、引导力、影响力。要坚持管建同步、管建并举，坚持正确政治方向、舆论导向、价值取向，坚守社会责任，把社会效益放在首位。

会议强调，科技期刊传承人类文明，荟萃科学发现，引领科技发展，直接体现国家科技竞争力和文化软实力。要以建设世界一流科技期刊为目标，科学编制重点建设期刊目录，做精做强一批基础和传统优势领域期刊。

会议指出，推进基层整合审批服务执法力量，要坚持和加强党的全面领导，适应街道、乡镇工作特点和便民服务需要，综合设置基层审批服务机构，整合基层网格管理和指挥平台，大力推动资源服务管理下沉，使基层各类机构、组织在服务保障群众需求上有更大作为。

会议强调，加强和改进出版工作，要坚持中国特色社会主义文化发展道路，坚持为人民服务、为社会主义服务，坚持百花齐放、百家争鸣，加强内容建设，深化改革创新，完善出版管理，着力构建把社会效益放在首位、社会效益和经济效益相统一的出版体制机制，努力为人民群众提供更加丰富、更加优质的出版产

品和服务。

会议指出，国家组织药品集中采购试点，目的是探索完善药品集中采购机制和以市场为主导的药价形成机制，降低群众药费负担，规范药品流通秩序，提高群众用药安全。要按照国家组织、联盟采购、平台操作的总体思路，坚持依法合规，坚持市场机制和政府作用相结合，确保药品质量和供应稳定。

会议强调，要着力推进行政执法透明、规范、合法、公正，不断健全执法制度、规范执法程序、创新执法方式、加强执法监督，全面提高执法效能，推动形成权责统一、权威高效的行政执法体系，切实维护人民群众合法权益。

会议指出，推动社会治理重心向基层下移、把基层党组织建设成为领导基层治理的坚强战斗堡垒，是党的十九大提出的重要任务。北京市委以“街乡吹哨、部门报到”改革为抓手，积极探索党建引领基层治理体制机制创新，聚焦办好群众家门口事，打通抓落实“最后一公里”，形成行之有效的做法。各地区要高度重视基层党组织建设，走好新时代群众路线，树立到基层一线解决问题的导向，解决好群众身边的问题。

会议强调，各地区各部门要扎实做好庆祝改革开放40周年工作，把回顾总结40年改革开放同新时代推动全面深化改革结合起来，把吸取改革开放历史经验同解决现实矛盾问题结合起来，把充分展示改革开放伟大成就同提升人民群众获得感结合起来，把深化改革开放同推动实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦结合起来，以更大决心、更大勇气、更大力度把改革开放推向深入。要注意从历史、全局、战略的高度总结40年改革开放成就和经验，突出时代性、思想性、实践性。要坚持问题导向，对一些带有共性、规律性的问题，要注意总结和反思，以利于更好前进。

会议指出，党的十八大以来，我们站在新的历史起点上部署推动全面深化改革，既取得很多重大历史性成就，也创造和积累了很多改革的新鲜经验。要把这个阶段改革工作总结好，把新时代改革开放精神风貌展现好。

会议强调，庆祝改革开放40周年，要拿出实实在在的行动，在抓改革落实上下更大气力，关键是找准问题、抓住问题、解决问题。既要关注整体面上改革推进落实情况，也要善于从小处切口、点上发力，确保问题发现一个就能解决一个。地方抓落实要从全局高度把握党中央战略意图，使地方改革更好融入国家改革发展大局，把党中央要求搞准，把存在突出问题搞准，做实改革举措，提高改革效能，切忌形式主义、官僚主义。

会议指出，40年实践证明，越是环境复杂，越要保持战略定力，把得住大局，看得清方向，站得稳脚跟，担得起风险。我们要加强战略研判，既谋划战略性改革，也推动战役性改革，通过改革来释放内需潜力、激发经济活力、培育增长动力。要营造好改革开放社会氛围，加强正面宣传和舆论引导，及时回答干部群众关心的重大思想认识问题，善于听取正确意见，坚定全社会改革信心。

中央全面深化改革委员会委员出席，中央和国家机关有关部门负责同志列席会议。

（摘自2018年11月14日新华网）

王继平司长提出5大聚焦，将职业教育改革进行到底

习近平总书记在全国教育大会上的重要讲话，是党的十八大以来习近平总书记关于教育的重要论述的集大成，为新时代教育改革发展提供了根本遵循。职业教育领域学习贯彻全国教育大会精神，最重要的是要深入理解把握习近平总书记重要讲话精神，用习近平总书记关于教育的重要论述武装头脑、指导实践、推动工作。

一要深入理解把握“九个坚持”，以习近平总书记关于教育的重要论述作为新时代职业教育工作的行动指南。党的十八大以来，习近平总书记就教育改革发展提出了一系列新理念新思想新观点，他在全国教育大会的重要讲话中概括为“九个坚持”。“九个坚持”是对我国教育事业规律性认识的深化，构成了习近平关于教育的重要论述的科学内涵和精神实质。

二要深入理解把握“德智体美劳”总体要求，从全面贯彻党的教育方针高度认识发展新时代职业教育的重大意义。要深刻认识劳动教育在构建全面发展教育体系中的重要地位，深刻认识劳动教育在建设高水平人才培养体系中的重要作用，深刻认识劳动教育在发展新时代职业教育中的重要意义。

三要深入理解把握对职业教育提出的新要求，从深化改革和提升服务发展能力的高度谋划新时代职业教育发展。我们要努力推动职业教育发展方式由注重规模扩张向质量提升转变、办学模式由参照普通教育向产教深度融合的类型教育转变、办学格局由政府举办为主向政府统一管理社会多元办学转变，聚焦重点、难点和热点，破除制约事业发展的体制机制障碍，向全国教育大会确定的宏伟目标

奋勇前进。

一是聚焦建设现代职业教育体系，培养高素质产业生力军。把发展中等职业教育作为普及高中阶段教育和建设中国特色职业教育体系的重要基础，保持高中阶段教育职普比大体相当，使绝大多数城乡新增劳动力接受高中阶段教育。把发展高等职业教育作为优化高等教育结构和培养大国工匠、能工巧匠的重要方式，使城乡新增劳动力更多接受高等教育。发挥职业院校优势，广泛开展职业培训和职业启蒙，提升就业创业能力。

二是聚焦完善制度标准，找准改革突破口。以《职业教育法》为基础，提升职业教育发展水平和服务能力。按照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的要求，推动职业院校办出类型教育的特色和水平。

三是聚焦深化产教融合、校企合作，形成校企命运共同体。建立并实施1+X证书制度，瞄准人才紧缺领域，深化复合型技术技能人才培养培训模式改革，广泛开展职业技能培训。完善行业企业参与办学的体制机制和支持政策，支持建设一批产教融合型企业，推动企业深度参与职业教育，形成多元化办学格局。引导职业院校聚焦内涵建设和质量提升，建设一批引领改革、支撑发展的高水平职业院校和骨干专业（群）。

四是聚焦健全德技并修、工学结合育人机制，提升人才培养质量。落实立德树人根本任务，把劳模精神和工匠精神融入国家教学标准，渗透到教育教学各个环节。推广工学结合的人才培养模式，借鉴“双元制”等模式，总结现代学徒制试点经验，校企共同制定实施人才培养方案。提倡德同业异、技能为先，完善职业院校、行业、企业等共同参与的质量评价机制。创新课程和教材建设，打造“双师型”教师队伍，提升数字化信息化智能化水平。

五是聚焦下一盘大棋，增强多方协同工作合力。加强教育与政府其他部门、行业组织的协调配合，在国家和区域战略规划、重大项目安排、经费投入、企业办学、人力资源开发等方面形成政策合力。加强政府与人大、政协的沟通合作，做好立法工作，为依法治教、依法治校提供有力保障。加强中央与地方的衔接互动，指导和支地方先行先试，统筹协调教育、经济、劳动、就业等领域关系，将改革进行到底。

（摘自2018年11月7日教育部网站）

人社部 财政部印发《关于全面推行企业新型学徒制的意见》

人力资源社会保障部、财政部日前印发《关于全面推行企业新型学徒制的意见》（以下简称《意见》）。

《意见》指出，为贯彻落实党的十九大精神，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，按照中共中央、国务院《新时期产业工人队伍建设改革方案》、《关于推行终身职业技能培训制度的意见》有关要求和全国教育大会有关精神，在前期试点工作基础上，全面推行企业新型学徒制。

《意见》要求，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，认真落实党中央、国务院决策部署，以服务就业和经济社会发展为宗旨，适应培育壮大新动能、产业转型升级和现代企业发展需要，大力推进技能人才培养工作，深化产教融合、校企合作，创新中国特色技能人才培养模式，面向各类企业全面推行企业新型学徒制，扩大技能人才培养规模，为促进劳动者更高质量就业，实现经济高质量发展提供有力人才支撑。

《意见》明确企业新型学徒制要按照政府引导、企业为主、院校参与的原则，在企业（含拥有技能人才的其他用人单位，下同）全面推行以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制，进一步发挥企业主体作用，通过校企合作、工学交替方式，组织企业技能岗位新招用和转岗等人员参加企业新型学徒培训，促进企业技能人才培养，壮大发展产业工人队伍。从今年起到2020年底，努力形成政府激励推动、企业加大投入、培训机构积极参与、劳动者踊跃参加的职业技能培训新格局，力争培训50万以上企业新型学徒。2021年起，继续加大工作力度，力争年培训学徒50万人左右。

《意见》提出了企业新型学徒制一系列政策措施。一是建立企校双师联合培养制度。企业应选拔优秀高技能人才担任学徒的企业导师，培训机构应为学徒安排具备相应专业知识和操作技能水平的指导教师。二是学徒培养实行弹性学制和学分制。结合企业生产和学徒工作生活实际，采取弹性学制，实行学分制管理。鼓励和支持学徒利用业余时间分阶段完成学业。三是健全企业对学徒培训的投入机制。学徒在学习培训期间，企业应当按照劳动合同法的规定支付工资，且工资不得低于企业所在地最低工资标准。承担带徒任

务的企业导师享受导师带徒津贴，津贴标准由企业确定，津贴由企业承担。

四是完善财政补贴政策。补贴标准由各省（区、市）人力资源社会保障部门会同省级财政部门确定，学徒每人每年的补贴标准原则上不低于4,000元，并根据经济发展、培训成本、物价指数等情况逐步提高。

《意见》强调，要加强组织领导，做好公共财政保障。建立人力资源社会保障部门牵头，财政等有关部门密切配合、协同推进的工作机制，全面推动实施。努力营造全社会关心尊重技能人才、重视支持职业技能培训工作的良好社会氛围。

人力资源社会保障部 财政部关于全面推行企业新型学徒制的意见

人社部发[2018]66号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、财政厅（局）：

为贯彻落实党的十九大精神，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，按照中共中央、国务院《新时期产业工人队伍建设改革方案》、《关于推行终身职业技能培训制度的意见》（国发〔2018〕11号）有关要求和全国教育大会有关精神，现就全面推行企业新型学徒制提出如下意见：

一、指导思想和目标任务

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，认真落实党中央、国务院决策部署，以服务就业和经济社会发展为宗旨，适应培育壮大新动能、产业转型升级和现代企业发展需要，大力推进技能人才培养工作，深化产教融合、校企合作，创新中国特色技能人才培养模式，面向各类企业全面推行企业新型学徒制，扩大技能人才培养规模，为促进劳动者更高质量就业，实现经济高质量发展提供有力人才支撑。

（二）目标任务

按照政府引导、企业为主、院校参与的原则，在企业（含拥有技能人才的其他用人单位，下同）全面推行以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制，进一步发挥企业主体作用，通过校企合作、工学交替方式，组织企业技能岗位新招用和转岗等人员参加企业新型学徒培训，促进企业技能人才培养，壮大发展产业工人队伍。从今年起到2020年底，努力形成政府激励推动、企业加大投入、培训机构积极参与、劳动者踊跃参加的职业技能培训新格局，力争培训50万以上企业新型学徒（以下简称“学徒”）。2021年起，继续加大工作力度，力争年培训学徒50万人左右。

二、企业新型学徒制的主要内容

（三）培养对象和培养模式

学徒培训以与企业签订一年以上劳动合同的技能岗位新招用和转岗等人员为培养对象。企业可结合生产实际自主确定培养对象，采取“企校双制、工学一体”的培养模式，即由企业与技工院校、职业院校、职业培训机构、企业培训中心等教育培训机构（以下简称“培训机构”）采取企校双师带徒、工学交替培养等模式共同培养学徒。

（四）培养主体职责

学徒培养的主要职责由所在企业承担。企业应与学徒签订培养协议，明确培养目标、培训内容与期限、质量考核标准等内容。企业委托培训机构承担学徒的部分培训任务，应与培训机构签订合作协议，明确培训的方式、内容、期限、费用、双方责任等具体内容，保证学徒在企业工作的同时，能够到培训机构参加系统的、有针对性的专业知识学习和相关技能训练。培训机构与企业签订合作协议后，对学徒进行非全日制学籍注册，加强在校学习管理。

（五）培养目标和主要方式

学徒培养目标以符合企业岗位需求的中、高级技术工人为主，培养期限为1-2年，特殊情况可延长到3年。培养内容主要包括专业知识、操作技能、安全生产规范和职业素养，特别是工匠精神的培育。要以企业为主导确定具体培养任务，由企业与企业培训机构分别承担。在企业主要通过企业导师带徒方式，在培训机构主要采取工学一体化教学培训方式。积极应用“互联网+”、职业培训包等培训模式。学徒培训期满，可参加职业技能鉴定或结业（毕业）考核，合格者取得相应职业资格证书（或职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训合格证书、毕业证书，下同）。鼓励支持有条件的企业自主对学徒进行技能评价。

三、健全政策制度

（六）建立企校双师联合培养制度

企业应选拔优秀高技能人才担任学徒的企业导师。企业导师要着重指导学徒进行岗位技能操作训练，帮助学徒逐步掌握并不断提升技能水平和职业素养，使之能够达到职业技能标准和岗位要求，具备从事相应技能岗位工作的能力。培训机构应为学徒安排具备相应专业知识和操作技能水平的指导教师，负责承担学徒的学校教学任务，强化理论知识学习，做好与企业实践技能的衔接。

（七）学徒培养实行弹性学制和学分制

承担学徒培训任务的培训机构，要结合企业生产和学徒工作生活实际，采取弹性学制，实行学分制管理。鼓励和支持学徒利用业余时间分阶段完成学业。要建立和完善适合弹性学制和学分制的教学质量评价体系和考核制度。

（八）健全企业对学徒培训的投入机制

学徒在学习培训期间，企业应当按照劳动合同法的规定支付工资，且工资不得低于企业所在地最低工资标准。企业按照与培训机构签订的合作协议约定，向培训机构支付学徒培训费用，所需资金从企业职工教育经费中列支；符合有关政策规定的，由政府提供职业培训和职业技能鉴定补贴。承担带徒任务的企业导师享受导师带徒津贴，津贴标准由企业确定，津贴由企业承担。企业对学徒开展在岗培训、业务研修等企业内部发生的费用，符合有关政策规定的，可从企业职工教育经费中列支。

（九）完善财政补贴政策

人力资源社会保障部门会同财政部门对开展学徒培训的企业按规定给予职业培训补贴，补贴资金从就业补助资金列支。补贴标准由各省（区、市）人力资源社会保障部门会同省级财政部门确定，学徒每人每年的补贴标准原则上不低于4,000元，并根据经济发展、培训成本、物价指数等情况逐步提高。企业在开展学徒培训前将有关材料报当地人力资源社会保障部门备案，经人力资源社会保障部门审核后列入学徒培训计划，财政部门按规定向企业预支不超过50%的补贴资金，培训任务完成后及时拨付其余补贴资金。对参加学徒培训的就业困难人员和毕业年度高校毕业生，按规定落实社保补贴政策。

四、加大组织实施力度

（十）加强组织领导

各级人力资源社会保障部门、财政部门要进一步提高认识，增强责任感和紧迫感，把推行企业新型学徒制作为推行终身职业技能培训制度、加强技能人才队伍建设的重要工作内容，制定工作方案，认真组织实施。要建立人力资源社会保障部门牵头，财政等有关部门密切配合、协同推进的工作机制，加强组织领导，全面推动实施。

（十一）规范组织实施

各省级人力资源社会保障部门、财政部门要制定具体实施办法，实行学徒培训备案审核制度，简化工作流程，探索政策创新。中央企业学徒培训按属地管理原则纳入当地工作范畴，享受当地政策，各级人力资源社会保障部门要主动对接属地中央企业，做好服务保障工作。各省、市、县人力资源社会保障部门要加大

工作力度，加强工作力量，做好对各类企业特别是中小微企业学徒培训的管理服务工作，建立与相关企业的联系制度，做好工作指导。

（十二）建立培训质量评估监管机制

对学徒培训实施目录清单管理，制定企业目录、培训机构目录，及时向社会公开并实行动态调整。结合国家“金保工程”二期，建立基于互联网的职业教育公共服务和监管平台，积极推行网上备案审核制度，实现信息联通共享。实施学徒培训实名制信息管理，指导企业建立培训台账，详细记录参训人员的姓名、年龄、性别、身份证号、学历、培训职业（工种）、学校班次、培训时间、考核成绩、技能等级和联系方式等，以备查验。对培训机构和培训过程、培训结果要加强监管，实时监控，严格考核验收。

企业组织学徒培训要向人力资源社会保障部门报送如下备案材料：培训计划、学徒名册、劳动合同复印件等有关材料。完成全部培训任务后企业申请其余补贴资金时需备案以下材料：职业资格证书编号或复印件、不低于10次的培训视频资料、培训机构出具的行政事业性收费票据（或税务发票）等符合财务管理规定的凭证。

（十三）提高服务能力

要切实做好学徒培训经费保障工作，及时足额拨付补贴资金。健全资金管理制度，提高资金使用效益，确保资金使用安全。有条件的地方可安排工作经费，对学徒培训教材开发、师资建设、管理人员培训、管理平台开发等基础工作给予支持。支持承担学徒培训任务工作的培训机构提升培训基础能力。职业技能鉴定机构要提供便捷高效的鉴定服务，相关部门按规定落实职业技能鉴定补贴。

（十四）加强宣传动员

广泛动员企业、培训机构和劳动者积极参与学徒培训，扩大企业新型学徒制影响力和覆盖面。强化典型示范，突出导向作用，大力宣传推行企业新型学徒制的典型经验和良好成效。创新宣传方式，充分运用各类新闻媒体，采取灵活多样的形式，做好推广动员工作，努力营造全社会关心尊重技能人才、重视支持职业技能培训工作的良好社会氛围。

请各省（区、市）及新疆生产建设兵团人力资源社会保障部门、财政部门在每年年底前将企业新型学徒制工作开展情况报送人力资源社会保障部、财政部。

人力资源社会保障部 财政部

2018年10月12日

（摘自2018年10月27日人力资源社会保障部网站）

法国学徒制最新改革动态

一、马克龙政府学徒制改革的主要内容

2月9日，法国总理爱德华·菲利普（Edouard Philippe）和劳工部长穆里尔·佩尼科（Muriel Pénicaud）在马提尼翁府（Hôtel de Matignon）向记者介绍了学徒制改革的主要方向，包括：保障所有人的职业培训权利、失业保险的相关问题和继续教育。法国政府计划通过目前公布的20项改革措施，通过系统的管理、融资和规则改革法国学徒制教育体系。

（一）对于年轻人：

学徒制将改变此前26岁的年龄限制，将其延长至30岁；

所有16至20岁的学徒每月净工资增长30欧元，26岁及以上的学徒的薪酬将至少与法国最低工资（SMIC）水平持平；

如学徒合同在有效期内中断，学徒将有权在学徒培训中心内延长六个月的培训时间；

有学习需求但不具备相应基础知识和技能的年轻人都可以进入学徒教育预科班；

所有的年轻人及其家人对于学徒培训的质量享有知情权；

18岁以上的学徒将无条件地获得500欧元补助，帮助其考取驾驶执照；

每年将有15,000名学徒能够从伊拉斯莫斯学徒计划（Programme Erasmus）中受益，此计划是让学徒在欧洲另一个国家进行数月的培训。

（二）对于培训中心：

学徒培训中心（CFA）可以在不需要区域委员会（或在某些情况下不需要中央政府）许可的情况下开放，目的是为了更为快速地响应用人单位对于技能的需求，并将通过认证体系的完善保障培训质量；

鼓励通过培训或已有经验考取学徒证书；

学徒培训中心将按照“合同”，根据他们所拥有学徒的数量得到政府补贴，这笔资金还将取决于这些学徒岗位本身的成本。

（三）对于公司：

学徒合同的注册程序将进行改革；

考虑到部分年轻人已经达到资格，学徒合同的期限可以自由地进行调整；工作规定将进行审查，以促进年轻学徒的融入，例如在建筑工地工作的未成年人学徒不得超过 40 小时/周，超过 35 小时/周以外的时间需要额外支付工资。学徒招聘可以在一年中任何时间完成，而且较少受到学校教育节奏的限制；终止学徒合同，不再需要提前 45 天向劳动法院提出申请。

（四）资助：

政府承诺“更简单、更透明、更激励”的资助体系。将会设立新的学徒税代替之前的职业培训税与学徒培训税。目前各方已就将工资总额的 0.85% 作为新学徒税的征收比例作为方案展开探讨。与之前的学徒培训税不同的是，这笔税款将全部用于半工半读员工培训（Formation en alternance）。根据劳动部的估计，这笔款项预计将达到 40 亿欧元左右；

政府将向地方（大区）分两次拨款总计 4.3 亿欧元，以确保地方（大区）内的平等并建立新的学徒培训中心。

二、法国政府、企业及社会对学徒制改革的反应和态度

（一）政府层面

考虑到学徒较高的就业成功率，政府力图通过改革的方式使学徒制更加完善，并将其提升至与传统教学模式同等的地位。劳工部长佩尼戈认可学徒制几乎等同于全职工作，她希望能够改变法国几十万辍学或失业青年的未来。依据她的看法，引导年轻人就业应该依靠各个技术行业迸发出的活力，瑞士和丹麦就是很好的例子。每个技术行业应该自由地开设学徒培训中心，并扩大招收学徒的规模。此外，总理爱德华·菲利普也支持取消各大区在学徒税上的限制，将企业摆放到资金和管理的中心。

与此同时，这场本来处于技术层面的改革，却在各方激烈的讨论中增添了诸多政治因素，导致了政府各部门间以及工商业集团间的争执。劳工部长佩尼戈因此不得不承认她这项颠覆性的学徒制改革遭受到了轻微的挫折，但对她而言，改革的核心未变，因为学徒制的重心如预期一样正在偏向企业一方。在接受媒体采访时，佩尼科表示：“我不担忧学徒制改革，我相信大家的初衷和意愿都是为了广大青年的普遍利益而完善学徒制。我们辩论的过程很激烈，这恰恰是民主的体现。”

然而，就在政府出台学徒制改革的具体措施后，奥弗涅-罗讷-阿尔卑斯大区主管学徒制的副主席斯特凡·佩尔·诺波冬（Stéphanie Pernot-Beaudon）却表示

不满和遗憾。她认为政府在起草改革的整个过程中未考虑到各大区的所处的位置，因此这项改革显得“业余”。在她看来，将学徒制的引导权及资金管理权由大区转移到企业手中会挫伤良性竞争，企业将会缴纳更高的学徒税。同时，她还认为这项措施会引发极大的不平等：和一些不太景气的行业相比，那些繁荣发展并有组织的技术行业所开设的学徒培训中心很可能会得到更多的财政及物资支持，某些专业将因此而渐渐消亡。另外，该大区的主席洛朗·沃奎耶(Laurent Wauquiez)也对改革抱持不赞同的态度，他认为中央与各大区之间针对学徒制改革的一系列商讨并未有效达成一个平衡的政策。中央政府只站在巴黎的角度思考问题，与一直以来所提倡的“权力分散至地方”背道而驰。

(二) 企业层面

面对新鲜出台的学徒制改革措施，全国建筑行业手工业及小企业联盟(CAPEB)表现出极大的热忱，因为一年多以来他们都在与社会各界合作伙伴一同积极争取推进策略性改革。该联盟的主席帕特里克·列尔布斯(Patrick Liébus)表示：“建筑行业的手工业者终于可以摆脱学年的限制，在一年之中随时招收学徒了，这非常好。此外，多亏改革中对未成年学徒做出的工时调整，我们建筑业的学徒从此可以完全融入到工地队伍中了。”然而，这些企业与各大区有一个共同的担忧：学徒制私有化。“在各技术行业持有资金管理权之后，如果大企业们都建立起了自己的学徒培训中心，是否能保证手工业者依然有足够的资金来培训他们的学徒？”44省的分联盟主席兼公司经理皮埃尔·布里欧多(Pierre Briodeau)表示：“目前改革措施正引领学徒制往好的方向发展。”

(三) 社会层面

这场改革波及面之广，使社会各界人士都重新审视学徒制，除政府和企业外，还包括各大工会以及和教育相关的人士。根据民调显示，接近四分之三的法国普通民众对学徒制持乐观态度。大家一致认同发展学徒制，优先引导年轻人就业是当务之急。而面对出台的各项具体政策，各大工会又有不一样的反应。法国职员工会—管理人员联合会和执行人员总工会(CFE-CGC)对学徒薪资上涨作出回应：“我们会确保议定薪酬与学徒毕业后的文凭等级相适应。”对于未成年学徒将获得五百欧元考驾照补助金这一政策，法国工人民主联盟(CFDT)表示：“除此之外必须补充住宿、交通以及设备购置方面的补助。”同样，该工会在赞同为学徒提供就业指导之余，还建议增添其它方面的协助政策，譬如签工作合同，预防解约，学徒培训中心的教学跟踪，等等。总之，法国工人民主联盟力图以职业培

训沟通媒介的身份帮助学徒获得更大的利益。

职业教育全国统一工会（**SNUEP**）则发出不同的声音，他们呼吁平等，反对在职业高中里制造歧视。对该工会而言，学徒制不能仅仅为了发展而改革，因为改革本身无法解决学徒尤其是未成年学徒所面临的困境。学徒制改革的首要目的应该是让所有年轻学徒取得一项专业文凭，由此获得最基本的资历认定。否则，极具选择性的学徒制将导致企业择优录用男生（占学徒总数 70%）和非移民出身的青年。此外，青少年学徒们自身从 16 岁起就必须具备专业人员应有的行为举止，这样才能符合雇主们的要求和期待。

（摘自《法国教育通讯》2018年第2期）