

DOI:10.13718/j.cnki.xdsk.2025.02.018

教育研究

引用格式:余雅兰,匡瑛.从模式迈向制度:中国特色学徒制制度构建的发展审视与未来展望[J].西南大学学报(社会科学版),2025(2):223-232.

从模式迈向制度： 中国特色学徒制制度构建的 发展审视与未来展望

余雅兰,匡瑛

(华东师范大学 职业教育与成人教育研究所,上海 200062)

摘 要:为了充分利用中国特色学徒制解决人才结构性供需矛盾、深化产教融合,必须确保该制度的有效实施。目前,我国学徒制仅作为校企之间人才培养模式的一种创新,而从人才培养模式迈向国家制度,不仅需要从学理层面摸清学徒制作为系统化规则体系的制度性本质,也要基于国际发展经验明确制度构建应涵盖政策法规框架、利益主体协调机制、标准化培训路径与学徒权益保障等基本要素。构建学徒制应以学徒培养为基点,关注“如何管理”“如何学习”“如何评价”“学徒身份是什么”等系列问题。然而,我国实行的学徒制仍存在制度设计不足、治理组织设立空缺、培训与考核的细致化落实缺失、学徒法律地位的模糊性与身份双重性等问题。基于此,中国特色学徒制的未来图景规划亟需明晰行业、企业参与的法律边界,设立多层级的学徒制组织管理体系,构建统一的学徒培训标准与培训内容,强化行业对学徒制的质量监管,推进学徒培养协议的规范化与标准化。

关键词:中国特色学徒制;职业教育政策;人才培养模式;制度构建

中图分类号:G710;G520 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2025)02-0223-10

2022 年,我国新修订的《中华人民共和国职业教育法》(以下简称《职业教育法》)从法律层面明确提出“国家推行中国特色学徒制”^[1]。至此,学徒制作为国家层面的制度以法律形式得以确立。同年,人力资源和社会保障部(以下简称“人社部”)也印发《加强和改进新时代中国特色企业新型学徒制工作方案》(以下简称《工作方案》)^[2],标志着学徒制(泛指现代学徒制与企业新型学徒制)发展探索迈向细致化部署的阶段。

学徒制最初作为我国职业教育领域的突破性尝试,往往被视为破解校企合作乏力的有力途径。早期文献主要关注如何通过“工学交替”“在岗成才”等方式培养技术技能人才,其核心在于优化学校与企业之间的合作机制^[3-4]。这些研究为我国职业教育提供了新模式,但多停留在培养过程的设计层面,缺乏对其深层次制度逻辑的探讨。而随着教育部和人社部相关试点工作的不断深入,学界的研究视角逐渐从单一的人才培养模式转向更为系统的制度构建分析,顶层设计与

作者简介:余雅兰,华东师范大学职业教育与成人教育研究所,博士研究生。

通讯作者:匡瑛,华东师范大学职业教育与成人教育研究所,教授,博士生导师。

基金项目:国家社会科学基金教育学重大招标课题“职业教育类型特征及其与普通教育‘双轨制’‘双通道’体系构建研究”(VJA200003),项目负责人:匡瑛。

法律保障逐渐成为学徒制研究的重要方向。有学者指出现代学徒制作为一种制度真正确立起来,涉及现代学徒制构建的政策环境设计^[5]。只有在政府出台明确的政策、制定完善的法律法规、建立激励与监管体系的前提下,校企合作才能实现长效运作^[6]。此外,有关研究还重点探讨了政府、学校、企业及学徒之间的利益分配和互动机制。通过引入制度互补性^[7]和利益相关者理论^[8],构建了校企双方及其他参与主体之间的协调机制模型。然而,现有文献尽管主张学徒制应超越人才培养模式,但对其作为制度的基本构成要素、内在逻辑与运行机制尚缺乏系统性梳理。同时,多数研究停留在宏观政策或微观教学层面的单一探讨,缺乏将顶层设计、校企合作与教学实施有机结合的跨层次分析。

基于此,本文拟从学理性角度对学徒制进行深度剖析,明确其作为制度的内涵、基本要素与构成逻辑,并探讨我国学徒制由培养模式向制度转型过程中面临的发展阻碍,进而提出完善制度建设的路径和策略,以期为职业教育改革提供新的理论支持和实践指导。

一、学徒制作为制度的应然诠释

我国特色学徒制从实然的人才培养模式迈向应然的制度落实,首先应从学理层面明晰学徒制的制度内涵,然后从实践层面分析学徒制发展成熟的国家的制度构建经验,梳理学徒制应包含的制度要素,从而为后续分析提供基本分析框架。

(一)从制度层面理解学徒制的本质

从“模式”迈向“制度”,首先需要理解两者的差别。对于“模式”一词,其通常指的是在特定情境下形成的一种操作方式或实践路径^[9]。对于“制度”一词,学界尚未形成一个确定的、具有普适性的定义。就社会学和制度经济学领域而言,主要有如下观点。第一,社会学多将制度理解为某种规则与社会规范。布尔迪厄(Pierre Bourdieu)曾提及,当一个社会个体按照社会规范来进行行为选择的时候,其个体行为是受到规则的制约的,尽管有些选择不能满足个体自身利益,但仍然会根据社会规则行事^[10]。可见,制度具有超越个人意志的社会规范性。第二,制度被视为某种行为方式、生活模式。根据亨廷顿(Samuel P. Huntington)的理解,制度是稳定的、蕴含价值的、反复出现的行为模式^[11]。第三,制度作为结构、系统的体系。制度经济学代表人物科斯(Ronald H. Coase)将制度看作一种具有正式约束力的“制度规则”,以及在这些规则支撑下形成的规则结构综合体^[12]。概言之,模式关注行为过程的标准性与可复制性,而“制度”则涉及从宏观到微观层面的稳定规则和共识,其核心在于构建一套具有约束力的系统化规则体系。

对于“学徒制”一词,多数研究倾向于将其定义为一种规范化的制度形态。依据界定的切入视角,国内学者主要有两类观点。一是从系统整合视角理解学徒制,注重内部要素之间的协调与整体性功能,强调学徒制在不同层面间的有机结合。将其描述为“基于现代职业教育的技术技能人才培养制度”^[5],或视其为涵盖“宏观的制度语境、中观的人才培养与机构合作,以及微观的教学模式”的复合体^[13]。二是仅仅将学徒制理解为宏观层面的制度,关注学徒制在制度框架中所起到的规范化和调节作用。认为是将传统的学徒培训方式与现代学校教育相结合的一种学校与企业合作式的职业教育制度^[14],或理解为一种多边互动的规则规范,即“对学徒培养过程中影响学徒学习发生的各方行为及彼此关系进行约束和调节的规则体系”^[15]。国际上对学徒制的定义更多着眼于微观层面,重点集中在培训过程的规范化方面。例如,国际劳工组织(International Labour Organization)在1962年发布的《职业培训建议书》(Vocational Training Recommendation)中将学徒制定义为在某一机构(企业或事业)或某一独立工匠手下开展的针对已认证职业的系统性、长期性培训,应该受书面学徒协议约束,并遵循既有标准^[16]。重点强调学徒制应具有系统性与长期性,不仅需要与特定职业和既定标准相对应,还需要包含工作导向的实质性训练,

并以书面协议为基础。

综上所述,学界对学徒制的理解强调了其作为具有约束力的系统化规则体系的制度本质,其从一种较为灵活的“模式”向具有法律和政策支持的“制度”转变,关键在于由经验性、试验性做法向标准化、规范化管理转变。为了实现这一目标,学徒制需要规范多元主体间的行为关系。这种多边关系的规范以学徒培养为基础,涵盖宏观、中观与微观层面的多维度设计。因此,其重点在于如何规范不同组织、机构与个人之间的关系,确保企业的主体性得以凸显并实质性参与其中,从而保障学徒培训高质量完成。

(二)从国际经验透析学徒制的制度要素

国际上,学徒制从模式转变为制度有赖于正式结构的产生。在此转变过程中,学徒制的制度设计需要深入理解并有效整合宏观政策导向、中观组织协作与微观执行细节。

第一,结构化的政策和法规框架是学徒制成为成熟制度的关键基石。在现代学徒制的设计与实践中,政策不仅围绕学徒的核心权益展开,还涉及多元利益主体的广泛参与,以确保培训的平等性与多样性。例如,国际劳工组织在2023年发布的《高质量学徒》(*Quality Apprenticeships*)报告中强调,必须保护学徒的劳工权益,并要求政府组织行业协会、学校和企业等参与政策制定和实施^[17]。这种多边协商的做法不仅在法律框架中得到规定,而且在长期的实践中逐渐形成了文化自觉。在法理层面,如2020年德国第三次修订《职业培训法》(*Berufsbildungsgesetz*),将“职业培训关系”作为核心章节,按照学徒培训流程从合同签订到培训结束都进行了详细的规定,同时对企业与学徒、企业师傅与学徒这两对关系中的权利与义务加以限定,还专门设置条款对企业的基本资质提出要求^[18]。此外,德国还配套出台了系列法案,以保障学徒制运行中的细节问题。如德国《联邦教育促进法》(*Bundesausbildungsförderungsgesetz*)、《青少年劳动保护法》(*Jugendarbeitsschutzgesetz*)等,推动学徒制从传统模式向系统化、规范化制度转变。通过相互配套协同的横向政策组,打出政策“组合拳”^[19],学徒制能够更好地整合教育资源、调和各方利益,并保护学徒的教育和劳动权益,从而推动学徒制在国家层面的标准化和正式化。

第二,多方参与和协调机制是学徒制成为成熟制度的核心组成部分,确保了治理结构的完整性和功能性。在全球范围内,成熟的学徒制都设立了由行业和企业主导的治理机构,这些机构不仅负责制定培训标准和质量监管,还负责整个制度的认证过程。譬如,德国的主管机构(*Zuständige Stellen*)、澳大利亚的行业技能委员会(*Australian Industry and Skills Committee*)、英国的行业技能委员会(*Sector Skills Councils*)、美国的学徒制咨询委员会(*The Advisory Committee on Apprenticeship*),均是行业企业主导的官方组织,负责制定培训标准、制度监管、质量认证。此外,除了领导组织,还会配备服务咨询、地方联络与监管等机构。例如,澳大利亚设有技能服务组织(*Skills Services Organisation*)与行业参考委员会(*Industry Reference Committee*),发挥咨询与审议的功能^[20],并开设了7家澳大利亚学徒制支持网络(*Australian Apprenticeship Support Network*),作为规范区域内学徒制发展的运营机构^[21]。通过这样的协调机制,学徒制既能适应不断变化的教育需求和劳动市场条件,又能有效维护学徒、教育提供者和雇主的利益。

第三,明确且标准化的培训路径是学徒制成功实施的核心要素,在制度化的学徒制中发挥着至关重要的作用。这些培训路径不仅界定了培养分工和考核要求,而且确保了教育内容紧密契合行业标准与劳动市场的需求。在发达国家,学徒培养的过程已经超越了单纯由学校与企业双方自行协商的阶段,转而依据国家层面的详细指导与严格的考核标准进行。例如,德国的《职业培训条例》(*Ausbildungsordnung*)包含的“培训框架计划”(*Ausbildungsrahmenplan*)对职业培训的类型、培养目标、教学内容和时间安排等方面进行了具体规定,将教学内容划分为编号排码的标准化学习模块,每个模块都细致罗列应教授的技能、知识和能力、学习时长^[22]。再如,澳大利

亚的培训包(Training Package)、英国的《英格兰学徒制培训规格标准》(Specification of Apprenticeship Standards for England)等都是保障学徒培训规范开展且适配行业发展需求的重要标尺,并由专门的研究机构负责研制和更新。

第四,实质性的学徒权益保护是学徒制成功实施的关键要素。通过制定学徒合同,可以明确学徒与企业之间的关系以及学徒的本质属性。例如,英国明确指出学徒合同的本质是一种雇佣合同(Employment Contract)(在我国多被理解为劳务合同),学徒的身份是企业员工^[23]。此外,在诸多国家,学徒合同明确注明了学徒培训与就业的条件,还提供了学徒转学、中止、取消、完成的规则,以及处理相关争议的方法。规范的学徒合同能够充分保障学徒在培训、工作、职业发展等方面的权益。

由此可知,学徒制要实现制度化,除了依靠法律与政策文本框架来规定各主体行为的稳定性与连续性之外,还需建立完整的组织结构,推动多方合作与协调,并且注重学徒培养的程序性与标准化。这些因素的综合发展和完善,有助于促使学徒制从一种模式逐渐转变为一个稳定、规范的制度。

(三)学徒制作为制度的构建逻辑

综合上述分析,学徒制从作为一种人才培养模式到作为一种制度的转变,关键在于从侧重实际操作和个体师徒关系的简单合作模式,向一个系统化、规范化并具有法律和政策支持的全面教育制度过渡。传统的学徒制模式主要依赖于单个企业和教育机构的自主实施,强调经验传递和技能实践。相比之下,制度化的学徒制通过明确的法规、标准化的培养流程及平衡多方利益,不仅确保教育质量与市场需求的对接,还保护了学徒的权益。中国特色学徒制不应被简单地视为减轻学校教育与企业需求之间断裂状况的临时对策,也不应仅仅被看作普通的校企合作项目。实际上,它是一种深层次的制度安排,其通过法律和政策框架为企业与教育机构搭建持续的、系统的合作基础,同时为学徒的职业成长和技能提升提供保障。

学徒制作为一种制度的构建逻辑,应围绕学徒在学习情境过程中的几对关系展开,并依据领域中存在的制度安排和相应的行动机制进行规范^[24]。这包含了政府与行业、企业与职业学校、企业与学徒等复合性多边关系网络(见图 1)。

第一,学徒培养过程如何管理的问题。学徒制作为一种制度需要政府作为引导者进行整体设计^[25],确保其战略目标与国家职业教育发展的一致性。政府通过创建合作平台,协调学校、行业 and 企业的利益,构建合作机制,促进宏观治理和战略规划的形成。同时,明确各主体的应为与可为,设定教育和劳动的基本准则,筑牢基本的底线与红线,为学徒制的持续发展划定明确的操作界限,这是跨界融合的前置条件。

第二,学徒培养中如何学与如何评价的问题。这必须在行业、企业、职业学校以及学生个体等多元利益相关方之间形成一种教育共识。具体而言,整合多样化利益主体的诉求,需关注学徒培养过程中多方共识的构建与维护。为确保学徒培养的效能及评估过程的公正性,行业、企业与职业学校之间需形成一套普遍认可的培养方案和标准化的评价体系。这一过程不仅要求双方在教育理念与实际技能传授上达成一致,更需确保所设立的标准得到行业广泛的支持与认可。通过建立这样的合作基础,学徒培养将转变为一个行业内公认的基本范式,这既能满足个别企业的具体需求,又能推动整个行业的持续发展与创新。

第三,学徒身份的本质属性问题。其核心在于将企业与学徒之间的契约关系正式化,契约内容涵盖职责、工作条件、薪资以及职业发展机会等方面。明确的契约内容不仅有助于界定个体之间的互动边界,还能明晰学徒与师傅之间的交互内容。通过有效的沟通与定期评估,可以灵活调整学习目标和方法,从而加强学徒的职业安全感和归属感,保证企业与学校双方建立互利的长期

关系。这些措施是学徒制得以实施的关键支柱。

据此,通过这三个层面的制度构想,反观目前我国特色学徒制作为制度构建存在的不完善之处,即模式化学徒制的固有缺陷,进而提出对我国未来学徒制的展望。

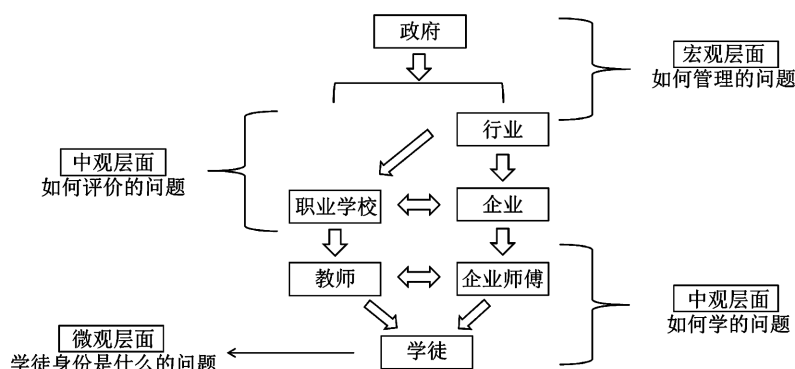


图1 学徒制的制度构建逻辑

二、学徒制作为制度的问题审视

以学徒制的制度构建逻辑为分析框架,寻找目前我国学徒制制度发展的痛点与堵点,需要将我国学徒制推行的宏观背景、学徒制开展的实际情况以及对学徒制的本质把握相结合。

(一)宏观层面的制度设计不足

宏观制度安排越合理,制度主体在制度设计、执行和落实环节的权责规制就越明确,制度的有效性和配置效率就越高^[26]。目前我国学徒制的主要制度障碍在于,政策的设计与实践往往将学徒制作为校企合作办学模式的下位概念来理解,主要以企业与职业学校的契约签订为基础,以双方达成利益共识为保障开展合作。2019年《教育部办公厅关于全面推进现代学徒制工作的通知》(以下简称《通知》)和2021年人社部等五部门共同印发的《关于全面推行中国特色企业新型学徒制 加强技能人才培养的指导意见》(以下简称《指导意见》)均强调企业与学校的合作,但未能明确具体的执行力度和权责分配。《职业教育法》中对学徒制的有关法律表述,主要集中在第三章第三十条:“国家推行中国特色学徒制……鼓励和支持有技术技能人才培养能力的企业特别是产教融合型企业与职业学校、职业培训机构开展合作……有关企业可以按照规定享受补贴。”^[1]尽管也有其他条款涉及进一步发挥企业作为重要办学主体的作用,如第三章第二十七条“对符合条件认定为产教融合型企业的,按照规定给予金融、财政、土地等支持,落实教育费附加、地方教育附加减免及其他税费优惠”^[1],但相关条款大多为软法性质的鼓励性条款,缺乏对企业参与的硬性要求且权责不够明确,这限制了企业在学徒制中履行责任行为的可能空间^[27],也可能导致地方在实施时出现理解偏差和执行差异,进而影响学徒制的整体质量和实施的统一性^[28]。这种宏观制度设计的不足,如今已成为学徒制深入且持续开展掣肘。

(二)宏观层面的治理组织设立空缺

在当代治理主义精神下,政府不再是整个社会中实施社会管理功能的唯一组织。有研究发现我国学徒制运行缺乏有效的利益表达机制,这使得上下沟通的渠道并不畅通^[29],进而导致学徒制政策在执行层面的“失灵”。

目前我国学徒制的治理体系尚不完整,主要为企业与学校之间互动博弈,但整体组织管理上相对分散,缺乏整体性的统筹规划。如《通知》强调政府、行业、企业、职业学校等共同参与,《指导意见》也细化了对各部门与行业、企业协同推进的要求,但政府与行业在组织结构上的权责分工仍难以厘清,包括政府与相关组织机构(行业、企业、职业学校)的核心关系如何设置,如何进行权

力划分的结构性安排等。由于缺乏实现层层落地的管理架构,行业、企业在学徒制中发挥实质性职能功效的关键难题尚未得到解决。这一现实也导致我国学徒制的开展主要依靠职业学校与企业双方自主合作,并且学校的参与热情明显高于企业。目前依然存在学徒制试点期间部分地区政府强行“拉郎配”或校企之间“人情配”等现象^[30],以及全面推行阶段企业担心自身关键核心技术外流,更倾向于通过“搭便车”避免培训成本投入的情况^[8]。这些都表明,激发企业积极性的制度支持尚未根本解决^[31]。学徒制政策在实施过程中过度依赖校企合作,尽管校企之间存在合作共识,但仍难以保证合作持久有效。

此外,我国学徒制在治理过程中聚焦企业与学校组织层面上的改革,强调广泛发动企业做好动员参与工作^[32],号召企业与学校联合建设培训或研究中心,加强对学徒培训工作的研究和组织实施。然而,这一改革策略虽在局部有所进展,但整体较为片面。由于缺少联合政府、行业、企业、学校进行协商沟通的统一治理机构,在博弈过程中无法实现多元主体利益诉求的有效整合,进而阻碍行业的培养流程监督与结果验收等质量管控职能,难以让多元利益主体共同承担责任。

(三)中观层面培养与考核的细致化落实缺失

目前我国存在企业内教学工作开展结构化安排的缺失,以及行业在我国特色学徒制建设中参与治理“中层塌陷”的困局。这不仅导致学徒无法在企业形成体系化的学习经验,而且忽视了行业作为中介组织充分发挥第三方监管作用的应然职能。

一是我国仍未对企业内的学徒培训进行规范化管理,尚未实现教学过程中组织设计相关培养标准的理论突破与机制构建。目前,我国学徒制的工作重点在于培养过程中如何实现校企合作的规范化、细致化,仍存在诸如合同争议处理、企业导师资质与工作场所教学标准等“规范空白”,需要进一步细化政策以保障执行的规范性。同时,我国学徒制通过设立相应的职业技能等级标准作为培训标准的参照,但无法解决如何将标准合理转化为实行性较强的课程与教学标准的问题。而学徒培训与订单式人才培养的本质区别在于实践教学内容的标准化管理和规定^[31]。同时,无论是我国人社部还是教育部出台的职业技能等级标准设计的逻辑起点,都遵循着“岗位”或“工种”的技能掌握逻辑,这并不等同于学徒制所对应专业领域的工作学习逻辑,因而仍需进一步思索如何将工作岗位需求的标准转化为工作本位学习的逻辑问题。我国学徒制的培养内容主要由校企双方根据实际情况作出简单规定,但仍需进一步分析具体实施细节的适切性,以确保达到学徒胜任岗位需求的目标。企业内培训的教育教学标准的空缺,导致教育教学开展存在一定程度的无序化现象。

二是行业作为联合政府与企业的桥梁,仍存在“行业失语”的现象^[33],未在学徒培训的制定与实施过程中发挥关键作用。尽管现代学徒制与企业新型学徒制均强调了发挥行业在学徒培养质量评价中的作用,但仍存在行业对学徒培养中的监督管理、质量考核流程安排与结果认定等管控的设计空白。尤其是我国实行的两种学徒制形成了“条块分割、各自为政”的散乱治理格局^[34],导致所颁发的国家职业技能证书之间形成竞争关系。因为两者均采用了依托第三方培训评价组织参与质量管理与评价的策略,所以不可避免地存在如何保障质量的统一性和面对劳动力市场认可度的问题。因此,需要审慎思考评价的过度下放与证书公信力之间的悖论问题。这种状况更是对行业参与学徒制质量管控提出了迫切需求,行业需要在对不同类型的学徒制培养质量进行考核时发挥统合作用,通过监管与审查各类第三方培训评价组织以保证证书颁发的“含金量”。

(四)微观层面学徒培养协议中学徒法律地位的模糊性与身份双重性

微观情境下学徒培养协议的签订是有效保障学徒与企业双方诉求达成的实质性规定,关系到学徒的切身合法权益,是最能直接体现学徒属性、学徒和企业之间关系的制度形式。目前,我

国学徒制仍存在学徒基本属性的定位不清、学徒和企业之间的关系模糊化等现象,致使当发生不可避免的利益冲突时,存在诸多法律的灰度空间。

一是学徒与企业之间协议签订的要求与规范不清晰。《职业教育法》第三十条规定:“企业与职业学校联合招收学生,以工学结合的方式进行学徒培养的,应当签订学徒培养协议。”^[1]而学徒培养协议应该包含哪些方面的内容以保障学徒与企业双方的权益,并没有明确的规定。因此,关于学徒的基本属性及其与企业的具体关系界定等关键问题,仍缺乏详尽的解释和标准。目前,我国司法实践中对学徒法律地位的认定并不统一,存在着劳动者、雇佣者和准劳动者等不同的裁判结果^[35]。法律定义上的不完善导致认定上的不统一,进而引发权益纠纷。因此,有必要确立关于学徒与企业之间特殊形式劳动关系的明确法律条文。目前我国的企业新型学徒制很好地规避了学徒与企业之间关系界定的模糊问题,“以至少签订1年以上劳动合同的技能岗位新招用和转岗等人员为主要培养对象”^[32]明确了学徒与企业之间存在的劳动关系。但需要注意的是,这类企业员工是否仍然享有原有的薪资待遇与社会保障,身份的变化是否会导致针对学徒的保障措施的不到位。同时,现代学徒制中部分学徒群体仍是未成年人,仍需特别考虑企业与学徒之间关系的界定。

二是“学徒”“学生”双重身份下作为学徒的劳动者属性模糊不清。有学者为了防止学徒身份在企业实践中被异化成廉价的劳动力,偏向于强调学徒的教育属性如何在工作环境中得以凸显与正视,以及教育目的的有效达成^[8]。然而,尽管学徒在本质上属于劳动者类别,但是目前我国有关制度框架并未对其身份进行明确规定。具体来说,2018年修订的《中华人民共和国劳动法》^[36]与2012年修订的《中华人民共和国劳动合同法》^[37],仍未能将学徒制视作一种特殊劳动关系,均未明确其属于劳动关系、劳务关系或教育培训关系。学徒作为企业中学习且创造劳动价值的实然主体,有必要从法律层面实现地位确立。“学徒”是“劳动者”与“学生”复合而成的一种新身份,亟须正视如何保障其作为劳动者的合法权益与作为学生的合法权益,此举有助于明确企业与学徒双方的权利和义务^[38],保障企业人力投资潜在价值的持续性发挥,而非担忧面临“挖人性”的不确定感。

三、中国特色学徒制的未来展望

中国特色学徒制的制度发展应有力回应“如何管理”“如何学习”“如何评价”“学徒身份是什么”等系列问题,从法律制定、组织构建、程序规范与属性明晰几个方面入手,明确从模式迈向制度应有的边界与清晰的框架。

(一)明晰行业、企业参与的法律边界

以法律条文的形式明确多元主体参与学徒制的权力边界,尤其是对行业、企业的职责进行明确规定,这有利于塑造学徒制利益共同体形成的外部强制力,保障运行的基本秩序生成。首先,我国应尽快出台学徒制的专门法律,或在《职业教育法》中设置专门章节从制度架构层面理顺学徒制培养流程中的权责关系。这应包括对学徒制培养流程的详细规定,从学徒的招募、培训、评估到完成阶段的每一个环节都需具体明确,确保所有参与方的责任和权利均在法律层面得到充分的规定和保护。其次,以权利、义务规范为制度的核心构成^[39],明确行业、企业的权利、义务关系,以及主体性地位、行动界限。不仅需要明确行业在学徒制中的监管职责,还需明确企业提供的培训质量、培训环境的安全标准、企业师傅资格认证以及学徒的工作条件和福利等方面的具体要求。同时,也需要界定企业与学徒之间的具体合同关系,包括工作时间、报酬、职业发展机会以及解决争议的途径等。再次,应规定行业、企业在特定条件下的许可行为和禁止行为,特别是确定不可逾越的界限。需要建立行为与后果的明确制度,如根据违规严重性设定处罚,范围可从罚

款到吊销营业执照等,以增强规定的执行力,以此保障学徒制运行程序规范。最后,加强学徒权益的保障措施,确保他们在培训过程中的合法权益不受侵犯。这应包括保障学徒的学习和工作环境安全、提供足够的职业健康保护、确保合理的工作时间和休息时间,以及提供必要的职业发展和技能提升机会等。

(二)建立多层级的学徒制组织管理体系

我国应尽快建立健全行业利益诉求的表达体系,减少行业因利益协商机制欠缺而引起的合作机制不稳定因素。考虑到我国目前存在不同政府部门领导下的学徒制,因此,当务之急应是将与中国特色学徒制相关的管理职能整合到一个政府部门之下^[40]。通过形成从中央到地方的垂直管理模式,完善学徒制组织管理体系,明确组织管理机构及其职责。首先,设立由政府统筹协调的专门机构,保障行业能参与制定、实施并监督学徒制培训的宏观治理与战略规划。该机构应负责整体的学徒制体系设计与实施,介入学校的认证与企业的认证。其次,完善服务学徒制决策发展的机构体系,如我国的全国行业职业教育教学指导委员会、2022 年成立的中国特色学徒制教学指导委员会。这些由职业教育学者和企业专家组成的机构应负责分析企业的发展需求,制定学徒培养标准,细化标准的研究流程与制定流程。最后,设立学徒制的地方联系机构,负责沟通协调与监督控制作用。这些机构将促进校企之间的联系与培养质量把关,并负责预测区域内各行业的学徒需求以及财政资金的使用效果。通过上传下达、层级明确的管理体系,既保障法律规定得以有效执行,又确保各地的学徒培养诉求得以合理表达、发展规模得以有序规划。

(三)构建统一的学徒培训标准与培训内容

构建统一的学徒培训标准与培训内容是中国特色学徒制制度构建的前提。首先,在标准体系的构建上应借鉴国际先进经验并立足本土实际,制定符合我国国情的学徒制培训标准。明确学徒在各个培训阶段的核心能力要求,尽快完善统一的学徒制工作本位教学标准,明确教学开展师徒比、工作本位学习领域的学习时限、理论学习与实践操练的课时比例、教学重难点与培训实施要求、监督与考查的合格标准,以及最终评估和认证的方式。通过全国统一的工作本位教学标准来规范学徒培训,以保障学徒培养质量的水平一致性与质量评价的可监测化。同时,建立动态反馈机制,通过学校、企业、行业与政府的持续交流,实现标准的动态更新与完善。其次,在课程开发方面,应突出工学结合的理念,通过对工作任务和工作情境的深入剖析,将现实的职业能力转化为学徒的工作本位学习,分化出学徒在工作场所中需要具体学习的工作领域范围与内容。具体可借鉴德国行动导向教学的研究思路,将学习领域分为“基础性学习领域”“迁移性学习领域”“主体性学习领域”^[41],以保障学徒实践学习的训练范围尽可能在有侧重的前提下实现专业覆盖面的情境应用多元化与涉猎领域复合化。最后,构建多方协同的课程开发平台,推动政府、行业、企业与职业学校之间的信息共享和资源整合,将有助于实现统一标准与区域差异化、行业差异化并举,形成既具整体性又具针对性的培训体系。

(四)强化行业对学徒制质量的监管

纵观学徒制制度规范的发展,从古老的行会层面上升到现代的国家层面,制度性得到了极大的加强^[42]。而学徒制质量的保障是实现制度化高效运行的关键环节。为此,必须赋予行业一定“实权”,以发挥制衡的作用^[43]。这既能保障政府管控不会过度僭越,也能规范企业培养行动的有序进行。首先,行业应加强对学徒培养过程的质量管理,对学徒制标准制定的起点、学徒制运行的过程监督、证书授予等一系列从源头到出口的全覆盖监管制度进行把关。通过对各环节建立明确、量化的考核标准,形成全流程监控机制,以确保各项培训活动符合法定要求和行业标准。其次,我国的两种学徒制所颁发的职业技能证书必然存在竞争关系,为避免发展过程中证书公信力减弱的问题,需要行业在其中发挥统合作用,规范证书授予的核心标准与逻辑,定期开展质量

认证,以保证两类不同的学徒制在学徒能力评估与认证方面保持一致性。最后,还需发掘行业在预测劳动力市场需求、测算行业学徒岗位数量、确定学徒岗位所需的知识与技术技能等方面的优势。将大数据、人工智能等现代信息技术应用于学徒制培训全过程的数据采集与智能分析系统,实现对劳动力市场动态需求、岗位供需状况以及技能要求的精准预测和实时调控。

(五)推进学徒培养协议的规范化与标准化

学徒身份属性模糊和学徒培养协议内容的不明确,妨碍了企业与学徒之间关系的规范表达,导致相关纠纷判决既缺少合同依据也缺乏法律支撑,从而限制了我国特色学徒制价值的进一步展现。因此,需进一步考虑以下几个问题。第一,如何理解学徒的身份属性。是理解为一种准员工、正式员工,还是赋予其独立的学徒身份并在企业制度体系中加以明确?倘若作为学徒来理解,需要明确这种身份具备的员工权利与义务,确保学徒能在明确的法律框架内行使权利和承担责任。第二,企业与学徒之间签订的学徒培训协议,需要在法律层面确认其合法性与合理性。譬如,在有关法律文件中明确学徒培训协议的合同性质,依法受到法律保护。或者将学徒关系纳入《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国合同法》的调整范围,明确将学徒列为广义实习的范畴^[44]。第三,对于学徒培养协议的具体内容,需要进行标准化的规定,需要企业、学校和学徒之间进行沟通,详细说明学徒转学、中止、取消、完成的条件,共同确定培训年限、培训内容、培训方式、福利待遇等相关内容。此外,还需要制定行政管理方面的要求,并对可能出现的争议情况提出处理方法。

四、结 语

基于我国学徒制发展的“强政策”牵引的现实,其后续的发展动力需要构建稳定的制度体系才能实现。通过对学徒制的制度内涵、外化规范与内在认同机制的理论探讨,对学徒制作为“模式”与“制度”本质差异进行系统梳理,并借鉴国际成熟经验,进而构建较为完整的学徒制制度构建逻辑框架,为我国特色学徒制的理论完善提供了新的视角和逻辑支撑。这一理论分析深化了对学徒制的制度本质及其演化机制的认识。为了进一步推动学徒制从模式向制度转型,还需立足于我国产教融合的背景,深入探讨其适应性提升的空间与可能,分析学徒制各构成要素在制度演进中的内在张力,探索协同机制的优化路径,助推我国职业教育的高质量发展。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部. 中华人民共和国职业教育法[EB/OL]. (2022-04-21)[2025-03-10]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_zcfg/zcfg_jyfl/202204/t20220421_620064.html.
- [2] 中华人民共和国人力资源和社会保障部. 人力资源社会保障部办公厅关于印发加强和改进新时代中国特色企业新型学徒制工作方案的通知[EB/OL]. (2022-12-28)[2025-03-10]. https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/qt/gztz/202301/t20230112_493309.html.
- [3] 张智辉,韩志孝. 基于现代学徒制的“校企合作、工学结合、顶岗实习”人才培养模式研究与实践[J]. 中国职业技术教育,2016(22):52-54.
- [4] 关晶. 现代学徒制办学模式:内涵、现状与发展策略[J]. 职教论坛,2018(6):31-36.
- [5] 徐国庆. 我国职业教育现代学徒制构建中的关键问题[J]. 华东师范大学学报(教育科学版),2017(1):30-38.
- [6] 韩旭,张俊竹. 中国特色现代学徒制的成效、困境与方向[J]. 教育与职业,2020(24):41-46.
- [7] 关晶. 英国和德国现代学徒制的比较研究——基于制度互补性的视角[J]. 华东师范大学学报(教育科学版),2017(1):39-46.
- [8] 汤霓,王亚南,石伟平. 我国现代学徒制实施的或然症结与路径选择[J]. 教育科学,2015(5):85-90.
- [9] 李康. 关于模式及其功能[J]. 电化教育研究,1992(2):24-26.
- [10] 布尔迪厄. 文化资本与社会炼金术——布尔迪厄访谈录[M]. 包亚明,译. 上海:上海人民出版社,1997:62.
- [11] HUNTINGTON S P. Political Order in Changing Societies[M]. New Haven and London:Yale University Press,1973:12.
- [12] 孙玫璐. 职业教育制度分析[M]. 北京:企业管理出版社,2008:26.

- [13] 李政. 职业教育现代学徒制的价值研究——知识论的视角[D]. 上海:华东师范大学,2019:9.
- [14] 赵志群,陈俊兰. 现代学徒制建设——现代职业教育制度的重要补充[J]. 北京社会科学,2014(1):28-32.
- [15] 吴学峰. 中国情境下现代学徒制的构建研究[D]. 上海:华东师范大学,2019:5.
- [16] International Labour Organization. R117-Vocational Training Recommendation,1962(No. 117)[EB/OL]. [2023-02-13]. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R117.
- [17] International Labour Organization. Quality apprenticeships[EB/OL]. (2023-02-24)[2023-07-07]. https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_869186.pdf.
- [18] Bundesministerium der Justiz. Berufsbildungsgesetz[EB/OL]. [2023-07-07]. https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/.
- [19] 崔志钰,陈鹏,倪娟. 我国职业教育政策制定的基本逻辑、现实问题与对策建议[J]. 西南大学学报(社会科学版),2023(3):167-177.
- [20] National Retail Association. Industry Reference Committee[EB/OL]. [2024-09-13]. <https://www.nationalretail.org.au/services/training/government-funded-programs/industry-reference-committee/>.
- [21] Job Jumpstart. Australian Apprenticeship Support Network[EB/OL]. (2020-06-23)[2024-09-13]. <https://www.jobjumpstart.gov.au/australian-apprenticeship-support-network>.
- [22] Ausbildungspark. Das ABC der Ausbildung; Ausbildungsrahmenplan[EB/OL]. (2013-12-11)[2022-12-21]. <https://www.ausbildungspark.com/ausbildungs-abc/ausbildungsrahmenplan/>.
- [23] Education in the UK. Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009[EB/OL]. [2023-08-08]. <https://education-uk.org/documents/acts/2009-apprenticeships-skills-children-learning-act.html>.
- [24] 周雪光,艾云. 多重逻辑下的制度变迁:一个分析框架[J]. 中国社会科学,2010(4):132-150.
- [25] 杜广平. 我国现代学徒制内涵解析和制度分析[J]. 中国职业技术教育,2014(30):88-91.
- [26] 吴秋生,李官辉. 加计扣除强化、成本控制与企业创新投入增长[J]. 山西财经大学学报,2022(3):114-126.
- [27] 祝士明,李金. 现代学徒制中企业责任行为的合法性判定及超越——基于社会学新制度主义的视角[J]. 高等工程教育研究,2023(2):166-171.
- [28] 余雅兰,刘晓萍. 中国特色学徒制发展的动力反思与机制构建[J]. 中国职业技术教育,2024(19):45-54.
- [29] 陶军明,庞学光. 多重制度逻辑下现代学徒制的实践困境与路径选择[J]. 西南民族大学学报(人文社会科学版),2021(9):206-212.
- [30] 解瑞卿,武婷婷. 现代学徒制法治化建设的理论分析与实践探索[J]. 教育与职业,2017(6):29-35.
- [31] 徐国庆. 高职教育发展现代学徒制的策略:基于现代性的分析[J]. 江苏高教,2017(1):79-84.
- [32] 中华人民共和国人力资源和社会保障部网站. 人力资源社会保障部 财政部 国务院国资委 中华全国总工会 全国工商联关于印发《关于全面推行中国特色企业新型学徒制 加强技能人才培养的指导意见》[EB/OL]. (2021-06-08)[2023-01-29]. https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/qt/gztz/202106/t20210622_416893.html.
- [33] 周琳,梁宁森. 现代学徒制建构的实践症结及对策探析[J]. 中国高教研究,2016(1):103-106.
- [34] 关晶. 迈向高质量:中国特色学徒制的发展愿景与推进路径[J]. 教育发展研究,2022(Z1):23-30.
- [35] 康韩笑,祁占勇. 现代学徒制视野下学徒与企业的法律关系探析[J]. 职业技术教育,2021(4):6-11.
- [36] 中华人民共和国中央人民政府. 全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国劳动法》等七部法律的决定[EB/OL]. (2018-12-30)[2025-03-10]. https://www.gov.cn/xinwen/2018-12/30/content_5353503.htm.
- [37] 国家法律法规数据库. 中华人民共和国劳动合同法[EB/OL]. (2012-12-28)[2025-03-10]. <https://flk.npc.gov.cn/detail2.html?MmM5MDlmZGQ2NzhiZjE3OTAxNjc4YmY3NGQ3MTA2YjM%3D>.
- [38] 王志伟,张法坤. 现代学徒制职教模式中学徒身份及其权利义务探析[J]. 教育与职业,2015(8):18-22.
- [39] 江必新,王红霞. 国家治理现代化与制度构建[M]. 北京:中国法制出版社,2016:31.
- [40] 关晶. 迈向高质量:中国特色学徒制的发展愿景与推进路径[J]. 教育发展研究,2022(Z1):23-30.
- [41] 姜大源. 当代德国职业教育主流教学思想研究:理论、实践与创新[M]. 北京:清华大学出版社,2007:162.
- [42] 关晶,石伟平. 现代学徒制之“现代性”辨析[J]. 教育研究,2014(10):97-102.
- [43] 曾元源,胡海祥. 现代学徒制实施的制约因素及制度对策[J]. 职业技术教育,2017(7):32-36.
- [44] 问清泓. 实习薪酬制度塑造路径探究[J]. 中国职业技术教育,2021(34):38-47.

责任编辑 蒋秋 高阿蕊

网 址: <http://xbbjb.swu.edu.cn>