教育思考：开展好现代学徒制试点的关键在哪儿？

　“现代学徒制”是通过学校、企业的深度合作与教师、师傅的联合传授，对学生实施以技能培养为主的现代人才培养模式。目前，现代学徒制已成为国际上职业教育发展的基本趋势和主导模式，我国也已充分认识到现代学徒制的重要意义和价值，2015年教育部公布了首批165家现代学徒制试点单位，着力在全国深入推进“招生即招工、入校即入厂、校企联合培养”的现代学徒制试点工作。

　　笔者所在的长春职业技术学院于2012年开始启动现代学徒制试点工作，2013年承担教育部现代学徒制实践探索专项工作，2015年入选教育部首批现代学徒制试点单位，在积极开展现代学徒制试点过程中，我们认识到，明确企业的育人主体地位、有效落实校企人才培养计划和建立科学合理的考评与管理机制是顺利推进现代学徒制试点工作的基础、重点和保障。

　　使企业真正成为育人主体是开展现代学徒制试点的基础

　　中国特色现代学徒制的突出特点是学校、企业“双主体”育人和学生兼有学徒、学生“双重身份”学习，然而目前来看，其最大障碍在于企业的积极性不足，因此，如何使企业真正成为育人主体，参与到技术技能人才培养全过程中来，是职业院校开展现代学徒制试点的基础。

　　一是选好合作企业。开展现代学徒制试点工作的第一步是推选企业，必须将学徒制试点工作与企业的目标和诉求相结合。首先，企业要有培养人才的内在需求，才会有热情积极参与。其次，企业要有一定规模和知名度，这决定了将来开展学徒制培养的人数和规模，也决定了将来接纳这些学徒就业的能力有多强。再其次，企业要有较强的科研和培训能力，这样才能参与招生、教育教学、考核、就业等人才培养的全过程，培养出合格的学徒。

　　二是明确校企的职责与分工。为了明确现代学徒制培养中校企各自的职责、权利和义务，学校与企业应签订合作培养框架协议，一方面界定身份，招工即招生，明确学生的学徒和准员工身份；另一方面明确权责，校企各司其职、各专所长、分工合作，共同完成对学生（员工）的培养。为此，笔者所在的学校与企业共同成立了现代学徒制领导小组，其中学校负责学生的学业学籍管理、毕业证书发放、管理与考核，企业负责落实学徒岗位和实践环境、企业师傅、就业岗位，校企双方共同负责课程体系开发、师资队伍建设、教学组织管理评价等。

　　三是探索校企联合招生招工的实现方式。根据企业发展需求和专业特点，校企应联合采取灵活多样的招生招工方式，积极推进招生招工一体化。以笔者所在的学校为例，学校与长春市轨道交通集团合作实行了招生与招工同步，在学校招生的同时，企业参与面试，合格者即是企业的预备员工；与一汽-大众销售有限责任公司合作采取了先招生后招工，企业根据用人需求确定奥迪班人数，学校再招收奥迪班学生学徒；与吉林省金塔实业（集团）股份有限公司合作实现了先招工后招生，企业与学生签订用工协议，学院针对企业员工开展单独招生。

有效落实校企人才培养计划是开展现代学徒制试点的重点

　　在现代学徒制协议下，学生将按照校企共同制订的培养计划，分别在学校和企业参加相应的学习和实习活动。其中，师资、教学内容和场所的安排是关键，是实现“工”与“学”交替的现代学徒制的重要依托。

　　首先，建设校企“双导师”教学团队。现代学徒制试点承担着特定的教学任务，需要由学校教师和企业师傅共同承担。然而，多数职业学校教师虽然熟悉教育教学理论和技巧，但对企业的新工艺、新设备等知之甚少；企业师傅虽然对本企业生产过程较为了解，但对如何根据企业生产要求优化教学内容、开发课程体系等有先天性不足。所以，建立高素质的“双导师”队伍，是保障现代学徒制教学质量的关键。为此，笔者所在的学校通过成立以学校名师为带头人的教学名师工作室、以企业技能大师为带头人的技能名师工作室和在企业建立教师流动工作站，来提升学校教师的实践操作能力和企业师傅的带徒能力。

　　其次，校企共同构建课程体系。课程体系的重构是现代学徒制改革的突破口，应重新构建遵循技能型人才成长规律的课程体系。以笔者所在的学校为例，城市轨道交通车辆技术专业将职业岗位任职需求进行细化分析，按技术技能人才成长规律和企业岗位能力结构要求，将课程体系划分为职业基础能力、职业专项能力和职业综合能力培养三个阶段，构建“理实并行、校企互通”的课程体系，在学生学徒的不同成长阶段，设计相应的学校课程和企业课程，实现工学交替人才培养。

　　再其次，校企实践教学条件共享共建。通过实施现代学徒制的教学方式，可以很好地与企业进行对接，特别是在教学设施设备方面形成了很好的互补。因此，可以按照学校教育和企业学徒的标准、内容和组织要求，依托学校实训基地、校企共建实训基地和企业生产岗位，校企共同按生产模式进行系统化的实践教学条件建设，创建学徒环境，构建实践教学体系。

　　建立科学合理的考评与管理机制是开展现代学徒制试点的保障

　　现代学徒制试点工作中，如何评价教学和人才培养质量是个难题，面对学生的双重身份，教学评价方法体系几乎处于空白状态。同时，我国目前出台的相关政策文件中，缺乏对参与企业的激励和惩罚机制，对如何界定“学徒”的法律身份也没有明确说明。因此，建立科学合理的考评与管理机制就显得尤为必要。

　　一是要建立体现现代学徒制特点的多方参与考核评价机制。校企应共同构建全学程、双向介入的人才培养质量监控和评价体系，课程考核评价采用教学、生产、鉴定并行的操作方式进行过程性评价，同时每学期校企双方共同组织学生对任课教师和企业师傅进行教学能力、水平与效果的评价。以笔者所在学校为例，奥迪班的考核评价由校企双方共同组建考试委员会，确定以能力为本位的“情境化”技能理论和实践考核。企业学徒考核评价按照不同阶段采用不同的形式进行，第一阶段采用报告的形式进行，第二阶段采用“理论+实践+员工评价”形式，第三阶段采用“理论+实践+员工评价+客户满意度”形式。企业认证考核也分为“理论+实践”两种方式进行，两次考试成绩合格的学生，由企业发放奥迪技工技术等级证书。

　　探索校企联合人才培养成本的分摊机制。现代学徒制的真正实施并非一件容易的事情，如何协调校企利益关系就是难题。笔者所在学校的做法是，由学校承担学生在校学习期间的教师课时费、实训耗材费，企业承担学校教师和学生在学徒期间的食宿费、学徒津贴、学徒耗材费，企业师傅指导学生学徒的基本工资由企业承担、课时津贴由学校承担。

　　落实学徒保险，保障学徒权益。由于劳动法、合同法及配套的法规中都找不到“学徒”的法律定义，其一旦出现劳资、工伤、医疗、保险等问题就找不到解决问题的法律依据，不利于保护其合法权益。对此，笔者所在学校的做法是，学生在学徒期间，校企双方协商由企业或学校承担学生学徒的责任保险、工伤保险，企业根据学徒实际工作贡献为学生学徒提供学徒津贴，比如汽车检测与维修技术专业在学生医疗保险的基础上，学校又为每名学徒学生提供了每年200元的“团体意外伤害保险”，企业为学徒学生提供每月800元的学徒津贴，学校与企业共同为企业师傅带徒学习建立了长效激励和保障机制。（来源：新华社。作者系长春职业技术学院副院长 赵有生）