

内部资料 注意保存

高教研究动态

2019 年第 3 期

(总第 3 期)

扬州市职业大学高教研究所

2019 年 4 月

目 录

[政策动态]

- ※李克强对全国深化职业教育改革电视电话会议作出重要批示--- (1)
- ※教育部、财政部关于实施“双高计划”的意见----- (1)
- ※关于在院校实施“1+X”制度试点方案----- (1)

[“职教 20 条”专家解读]

- ※中国特色高职教育发展的方位、方向与方略----- (2)
- ※办好本科职业教育要补哪些课----- (3)

[现代学徒制研究]

- ※理论研究摘编----- (4)
- ※实践研究摘编----- (7)
- ※国外学徒制启示研究摘编----- (10)

[政策动态]

李克强对全国深化职业教育改革电视电话会议作出重要批示

全国深化职业教育改革电视电话会议4月4日在京召开。李克强作出重要批示：要认真贯彻党中央、国务院决策部署，结合完成今年扩招100万人的任务，瞄准市场需求和推动中国制造、中国服务迈向中高端，进一步改革完善职业教育制度体系，积极鼓励企业和社会力量兴办职业教育，推动产教融合，着力培育发展一批高水平职业院校和品牌专业，加快培养国家发展急需的各类技术技能人才。

（摘自中国政府网）

教育部、财政部关于实施“双高计划”的意见

教育部、财政部印发《实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划（即“双高计划”）的意见》。总体目标：集中力量建设50所左右高水平高职学校和150个左右高水平专业群。改革发展任务：加强党的建设，打造技术技能人才培养高地、技术技能创新服务平台、高水平专业群和高水平双师队伍；提升校企合作水平、服务发展水平、学校治理水平、信息化水平和国际化水平。

（摘自教育部网站）

关于在院校实施“1+X”制度试点方案

目标任务：自2019年开始，从10个左右领域做起，启动1+X证书制度试点工作，院校将1+X证书制度试点与专业建设、课程建设、教师队伍建设等紧密结合。通过试点，深化教师、教材、教法“三教”改革；促进校企合作；探索建设职业教育国家“学分银行”，构建国家资历框架。试点内容：培育培训评

价组织、开发职业技能等级证书、融入专业人才培养、实施高质量职业培训、严格职业技能等级考核和证书发放、探索建立职业教育国家“学分银行”、建立健全监督管理与服务机制。

(摘自教育部网站)

[“职教20条”专家解读]

中国特色高职教育发展的方位、方向与方略

一、方位：高职教育已经站在新的历史起点

高职教育是我国首创的教育类型。高职教育先行先试，探索形成了具有中国特色的教育模式：一是健全产教融合机制；二是率先完善办学标准体系；三是率先开展考试招生制度改革；四是创造性地构建了高职自己的质量保障制度。我国高职教育发展仍存在一些不足：一是职业教育体系建设不够完善，本科层次职业教育还很薄弱；二是制度标准不够健全，很多方面参照普通教育办学；三是各地对高职教育的支持力度不平衡，企业参与办学的积极性不高；四是部分高职院校发展自信不足，把工作的着力点放在推动学校升格上；五是“崇尚一技之长、不唯学历凭能力”的良好氛围还未形成。随着我国进入新的发展阶段，高职教育已经站在新的历史起点。

二、方向：努力办好中国特色高水平高职教育

(一)把握根本遵循，坚定社会主义办学方向

(二)把握根本任务，坚定人人出彩的培养方向

(三)把握本质属性，坚定职业教育的类型方向

深刻把握职业教育发展的本质要求、内在规律和阶段特征，坚持产教融合、校企合作的办学模式，坚持德技并修、工学结合的育人机制，实现高职教育由参照普通教育办学模式向企业社会参与、专业特色鲜明的类型教育转变。

(四)把握时代要求，坚定更高质量的发展方向

三、方略：打一场高职教育提质升级攻坚战

(一)实施“双高计划”，舞起发展龙头

(二)深化改革创新，增强发展动力

一是深化产教融合、校企合作的体制机制改革；二是深化德技并修、工学结合的育人机制改革；三是深化德同业异、类型特色的评价制度改革。

(三)强化统筹协调，优化发展环境

一是构建标准体系；二是增强工作合力；三是健全投入机制；四是提升管理水平；五是营造良好环境。

(摘自《现代教育管理》2019年第4期，作者：谢俐)

办好本科职业教育要补哪些课

国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》中明确提出：“开展本科层次职业教育试点。”我国高职院校有办职业教育的基础和经验，但与正在应用转型的普通本科高校比，其弱项主要表现在以下几个方面。

第一，学科建设缺失。我国专科层次职业院校重视专业建设，基本不提学科建设，这是举办本科层次职业教育试点最大的问题。没有学科，学生的知识基础及一定的知识体系就难以建构。有的人可能会说，职业教育只讲知识够用，不讲知识体系的完整性。这对专科层次有一定的道理，但对本科层次人才培养是不对的。《高等教育法》有明确规定：“本科教育应当使学生比较系统地掌握本学科、专业必需的基础理论、基本知识，掌握本专业必要的基本技能、方法和相关知识。”只想通过专业建设培养职业教育本科层次的人才，是行不通的。所以，补齐学科建设短板，是开展本科层次职业教育试点的当务之急，也是最难办到的事，因为学科建设需要长期积累和积淀。当然，职业院校学科建设的重点是应用性学科，通过应用性学科建设支撑应用性专业建设。

第二，科学研究基础薄弱。长期只谈专业，不提学科建设，必然使科学研

究在学校难以找到发展的空间。尽管有少数职业院校对科学研究有一定的关注，但科研仍是很多高职院校的薄弱环节。现在，开展本科层次职业教育，更应该重视科学研究，否则很难完成《高等教育法》规定的本科教育要使学生“具有从事本专业实际工作和研究工作的初步能力”，以及教育部提出的应用型高等学校要培养能够“从事社会发展与科技应用等方面的研究”的应用型本科人才的任务。

第三，高水平师资欠缺。目前职业院校的“双师型”教师对培养专科层次的人才还是够用的，但是要培养本科层次职业教育人才还需打上一个问题，即能够直接担任培养本科层次职业教育人才的教师缺口还很大。所以，需要强化现有“双师型”教师的科研训练，提升学科素养。最理想的发展路径是，尽快提升现有教师队伍中博士学位和教授比例。因此，要培养本科层次职业教育人才，就需把高水平教师特别是领军人才培养作为学校发展的重点内容。

（摘自《中国教育报》2019年4月2日，作者：侯长林）

[现代学徒制研究]

从2014年教育部印发《关于推进现代学徒制试点工作的意见》开始，我国正式推进现代学徒制的实践工作。2015年、2017年、2018年分三批确定了165个、203个、194个现代学徒制试点单位。目前，现代学徒制是职业教育的一个研究热点，在中国知网上以现代学徒制为关键词搜索，有上千条文献，即使是CSSCI期刊和北大核心期刊上也有上百条文献。通过简单梳理，可以分为三大类：一是研究国外现代学徒制的情况以及启示；二是研究现代学徒制的理论问题；三是从实践角度研究如何推进现代学徒制实施。

理论研究摘编

一、我国职业教育现代学徒制构建中的关键问题

(一)徐国庆认为需探讨五个关键问题^①

1. 什么是现代学徒制？

现代学徒制的内涵有四个最为本质的方面：基于稳固师徒关系的技术实践能力学习方式；针对现代工业与服务行业中技术技能人才培养的学徒制；新型师徒学习方式与学校职业教育相结合的人才培养模式；一种基于现代职业教育的技术技能人才培养制度。

2. 我国为什么要发展现代学徒制？

3. 我国要发展什么样的现代学徒制？

现代学徒制由学徒培养序列和学校培养序列这两个方面的深度合作构成。可以按复杂程度将学徒培养序列划分为四个层次：民间学徒制、促进社会青年就业的学徒培养、获得精湛技术的学徒培养和实现技术创新的学徒培养。学校培养序列包括三个层次：中等职业教育、专科高职教育和技术应用型本科教育。这三个层次的职业教育都是现代学徒制所需要的，不过由于它们所对应的学徒制的层次不同，其人才培养的目标也不同。培养获得精湛技术的技术技能人才，这个阶段的学徒制需要与中职和专科高职相结合。实现技术创新的学徒培养则一般需要与专科高职和技术应用型本科相结合。只有两个序列重叠的部分才能称为现代学徒制，其它部分的学徒制不应称为现代学徒制。

4. 我国发展现代学徒制面临什么样的制度障碍？

从制度的社会建构观来看，阻碍我国发展现代学徒制的最重要的社会机制，是完全自由化劳动力市场下企业、师傅与学徒三方之间的互动。因此，建立协调性劳动力市场是我国发展现代学徒制的关键性制度前提。如果不对劳动力市场中各利益主体之间的作用关系进行深入研究，不抓住其作用的关键点进而制订相关政策予以协调，那么我国现代学徒制发展就难以突破两个局限：(1)从试点走向制度；(2)从服务企业自身到服务社会人才需求。

5. 我国发展现代学徒制需要哪些支撑条件？

(1) 国家专业教学标准与认证体系是现代学徒制的基础

(2)完善的企业师傅制度是现代学徒制的重要保障

(3)畅通的学徒升学路径是现代学徒制的有力支撑

(二)张瑶祥等则认为需讨论三个关键问题^②

1. 现代学徒制是否要以校企合作为基础?

如果把校企合作理解成为学校通过与人才需求方(企业)合作,了解人才需求方的需求,利用人才需求方的资源,培养人才需求方所需要的人才,则校企合作不仅是现代学徒制的前提条件,而且还是必要条件。

2. 德国的双元制是否可以作为我们借鉴的范本?

有学者认为,德国双元制的成功有赖于德国协调性劳动力市场,建立协调性劳动力市场是我国现代学徒制构建的制度前提。问题在于协调性劳动力市场建立会面临一些困境:(1)利益主体的缺失;(2)控制和协调会导致垄断;(3)控制和协调者能否有足够的“理性”。

3. 现代学徒制怎样分层?

现代学徒制分层是要根据具体专业的特点、岗位的性质和难易程度进行划分。学校培养序列可以作为重要的参照,但绝不能生搬硬套,机械组合。用学校序列标准,将不应该有差别的学徒培训,划分出若干层次,这是不妥当的。

二、我国现代学徒制发展中的制度建设

国外现代学徒制除自身作为一种制度而存在之外,其外部还存在着与之匹配的若干制度。因此,我国现代学徒制的制度化既要强调内在规则的制度化,也应强调外在法规、条例等制度规则之间体系的架构。我国现代学徒制外在制度体系应由政府条例、成文法,以及一定量的程序性或元规则来构成^③。

我国现代学徒制在制度建设路径的选择上,不能框定于一隅,理性过度 and 理性阙失都不利于中国特色现代学徒制度的建设。如能将二者的优势进行整合,或者说如能在既有惯例规则演化的基础之上积极进行相关学徒制度规则的理性设计,或是我国现代学徒制度建设路径的最优选择^④。

三、从企业专家视角研究我国产业形态与现代学徒制的互动关系^⑤

旨在通过实证分析解决以下问题：(1)我国产业形态是否需要现代学徒制模式？(2)我国产业形态对现代学徒制有何需求？不同产业类型对现代学徒制的需求有何差异？(3)我国现代学徒制应采取何种模式才能更好地服务于产业？

对专家陈述进行深入分析后发现：产业是否需要现代学徒制模式受产业运行方式和生产组织方式影响，文化创意产业、现代服务业、高端制造业都有可能需要现代学徒制。产业对现代学徒制的需求与生产的确信性和标准化程度呈负相关，即工作内容的不确定性越高、生产过程的柔性化程度越高、对从业人员职业技能的复杂程度要求越高，对现代学徒制的需求就高；反之，则需求偏低或者根本没有需求。不同产业类别对现代学徒制的需求各具特征，即改造后的传统产业的现代学徒制应重视手艺的传承与创新，高端制造产业的现代学徒制应重视复杂情境的判断与决策，现代服务产业的现代学徒制应重视资源积累。

(①摘自《华东师范大学学报(教育科学版)》2017年第1期，作者：徐国庆；②摘自《中国高教研究》2018年第7期，作者：张瑶祥等；③摘自《现代教育管理》2017年第10期，作者：吴学峰等；④摘自《江苏高教》2017年第4期，作者：吴学峰等；⑤摘自《华东师范大学学报(教育科学版)》2018年第1期，作者：濮海慧等。)

实践研究摘编

一、阻碍企业参与现代学徒制试点的因素^①

目前，有562个参与教育部实施的现代学徒制试点单位，其中，试点企业仅17家(占比为3.02%)。影响企业参与试点的原因主要有：(1)企业投入大、成本高，企业与职业院校“资金投入不均衡”；(2)职业院校生源结构单一、办学水平、师资水平等不能满足企业开展现代学徒制的诉求；(3)国家的激励政策及政策落实，影响着企业参与积极性。应着力做好几个方面：(1)加强政企行校对现代学徒制内涵及理念的理解与认识，紧扣核心，切忌将现代学徒制与校企合作混淆；(2)政府多部门联动，推动更多中西部企业和更多新兴产业

类的企业积极参与试点；（3）实现“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”，扩大学徒的来源，政府对参与试点的企业进行补贴及税收减免等。

二、现代学徒制的一种创新路径——工作室共同体^②

湖南省某示范职业院校与某国有大型企业合作建设技能大师工作室，创新了基于工作室共同体的现代学徒制人才培养路径。（1）校企共建。包括：共建设施设备、共建师资团队、共建课程体系、共同参与教学、共同攻关技术和研究课题；（2）校企共创运行模式。一是共创“协作式自主学习”组织模式：第一阶段，成立多个自主学习小组；第二阶段，新老学员“1对1”协作式学习；第三阶段，教师与学员“1对1”的进阶训练。二是共创“行动导向”教学法：即“布置任务—分组探究—分类指导—评价反馈”四步。三是共创“三方参与”评价模式：采用“学生互评、师生互评、大师点评”三方参与的评价方式，注重过程、职业素养和职业精神的考核。

三、高职院校克服现代学徒制的制度瓶颈的实践探索^③

从“社会建构”理论视角来看，高职院校现代学徒制构建所面临的制度障碍及其消极影响，包括：一是企业与学徒间缺乏可信承诺制度削减企业积极性；二是学徒权益保障制度的缺失极易导致学徒异化；三是行业教育功能的缺位造成校企交易成本高涨；四是劳动安全保护制度的欠缺阻碍企业师傅的身份认同；五是国家课程框架的缺失易造成学徒培养质量的失控。以某高职院校现代学徒制构建的实践探索为例，其克服制度瓶颈的做法：（1）寻求各方利益契合，构建利益驱动机制；（2）搭建联合管理平台，构建沟通协商机制；（3）组建双师结构团队，构建教师合作机制；（4）校企协同课程开发，构建课程开发机制；（5）建立多方评价体系，构建质量保障机制。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。

四、现代学徒制的人才培养标准、课程重构、学生管理

现代学徒制的人才培养标准：（1）目标诉求标准，包括：招生与招工的基本条件，人才培养时限，人才培养规格，知识技能标准，具备可持续的岗位适应

能力；(2)过程控制标准，包括：校企共定人才培养方案，岗位标准，课程标准，专业教学标准，企业兼职教师(师傅)标准；(3)评价考核标准，包括：学校制定的、企业期盼的、学生及家长乃至社会认可的人才培养标准^④。

课程重构是破解现代学徒制症结的必然选择。现代学徒制的课程重构应从学校和企业共同实施这个基本特征出发，以培养高素质技术技能人才目标定位为统领，在具体策略上体现四个并重：产业要求和学生需求并重、职业能力与职业素养并重、学校课程与企业课程并重、刚性标准与弹性教学并重。探索从课程体系、课程内容到课程形态、课程评价的重构路径^⑤。

现代学徒制的实施，引起教育主体的改变、学生身份的改变、教学地点和时间的改变、教学内容和方法的改变。现代学徒制下高职院校学生管理出现异化现象。顶层设计的异化：管理部门的服务能力不足；管理制度的异化：学校推动管理的动力不足；协同关系的异化：企业的管理定位模糊；主体关系的异化：师生职责的失位与偏颇。学生管理工作需作出转变：一是主体的转变：范畴的扩大与外化；二是角色的转变：双重身份的职责担当；三是环境的转变：管理场域复杂性增大；四是方式的转变：管理内容的有序调整^⑥。

五、现代学徒制契合传统手工技艺传承人才培养研究^⑦

传统学徒制背景下传统手工技艺传承人才培养面临着传承人培养数量少、培养模式单一、创新能力缺失等困境。无锡工艺职业技术学院探索现代学徒制“接力”陶瓷传统手工技艺的传承实践。具体做法：(1)变革“口传心授、师傅喂养”的授艺模式，构建以现代传承人为培养目标的“双元双创”人才培养模式；(2)变革“技依附人、人无技绝”的传承载体，构建符合现代职教理念的“平台共享+岗位核心+岗位互选”的课程体系；(3)变革“工匠传承、因循守旧”的传承人现状，实施以提升教学团队传承创新能力的“双一工程”；(4)变革“家庭作坊，技不外传”的传承途径，建立以引领“独门绝技”走向世界的陶瓷文化交流平台。

(①摘自《中国职业技术教育》2019年第3期，作者：孙翠香；②摘自《中国职业技

术教育》2018年第35期，作者：严俊杰等；③摘自《华东师范大学学报(教育科学版)》2017年第1期，作者：贾文胜等；④摘自《中国高校科技》2018年第Z1期，作者：潘珩等；⑤摘自《黑龙江高教研究》2018年第11期，作者：谭春霞；⑥摘自《黑龙江高教研究》2018年第1期，作者：陈荣荣；⑦摘自《教育理论与实践》2018年第6期，作者：吴岳军。)

国外学徒制启示研究摘编

在英国，“现代学徒制”应该是一个由政府推动、资助的“学徒制项目”。德国“双元制”职业教育模式被认为是“现代学徒制”，以区别于以往传统的学徒制，德国的“现代学徒制”是一个归纳而出的概念。无论是以项目形式出现的英国现代学徒制，还是以归纳概念体现的德国现代学徒制，能够有效实施是有广泛基础的：一是政府力量的推动，二是保留着长期的学徒制和行会组织介入的传统，三是校企本身就存在着紧密的联系。英国的行业企业是现代学徒制执行的主体，学校配合行业企业进行培训工作；德国的企业发挥了主体作用，企业的工作场所是学徒制最重要场所，并承担了70%培训经费。

我国企业参与人才培养的动力缺乏，其原因与我国劳动力市场相关。我国形成了“先招生，后招工”“先培训，后就业”的人才培养和使用格局，企业从劳动力市场获得人才成为其优先选择。企业出于培养成本的考虑，将会弱化人力资源的培养功能。另一方面，现代学徒制中提出的“招生即招工”要求企业在学生实习阶段就要支付工资，显然比企业直接从劳动力市场招聘人才要付出更多。如果企业并未享有对学徒的招收权、使用权以及对学徒劳动成果的所有权和收益权，企业将面临较高的人才流动风险以及人才培养收益无法得到保障的困境，这些都会阻碍现代学徒制的构建。

(摘自《中国职业技术教育》2019年第3期，作者：李安萍，陈若愚)

发：校领导，各部门、各学院。

主管单位：扬州市职业大学

编排：高教研究所

联系地址：扬州市文昌西路 458 号

印数：100 份

邮政编码：225009

编印日期：2019 年 4 月 25 日

联系电话：0514-87697175

摘编不当之处，敬请指正！