

现代学徒制在高职教育中存在的问题及创新实践路径

何佳雯

重庆水利电力职业技术学院通识教育学院, 重庆

收稿日期: 2025年8月18日; 录用日期: 2025年9月15日; 发布日期: 2025年9月23日

摘要

现代学徒制连接高校和企业, 以校企共育、工学交替模式助力高素质技能型人才成长, 对破解人才供需矛盾意义重大。但其当前在高职院校推进中面临制度梗阻、企业参与动力不足、课程滞后、培养标准缺失等问题。为此, 应从完善法律法规、激发企业积极性、构建适配课程与师资、推进标准化建设等方面优化, 推动职业教育向质量增值转型。

关键词

现代学徒制, 高职教育, 创新实践

Problems and Innovative Practical Paths of Modern Apprenticeship in Higher Vocational Education

Jiawen He

School of General Education, Chongqing Water Resources and Electric Engineering College, Chongqing

Received: Aug. 18th, 2025; accepted: Sep. 15th, 2025; published: Sep. 23rd, 2025

Abstract

Modern apprenticeship connects universities and enterprises, promoting the growth of high-quality skilled talents through a model of co-education by schools and enterprises, and alternating work and study. It is of great significance for resolving the contradiction between the supply and demand of talent. However, at present, the promotion of higher vocational colleges is confronted with problems such as institutional obstruction, insufficient participation motivation of enterprises, lagging

courses, and the absence of training standards. To this end, efforts should be made to optimize aspects such as improving laws and regulations, stimulating the enthusiasm of enterprises, building suitable courses and teaching staff, and promoting standardization construction, so as to drive the transformation of vocational education towards quality value-added.

Keywords

Modern Apprenticeship, Higher Vocational Education, Innovative Practice

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在国民经济高质量发展与科技创新驱动战略的双重作用下，我国对具备创新能力的高素质技术技能人才呈现结构性短缺态势。面向 2035 年建成现代化强国的战略目标，职业教育体系需加快构建“产学研用”深度融合的育人生态，重点培养能够突破“卡脖子”技术难题的复合型技术领军人才(韩红亮等, 2025) [1]。现代学徒制作为高职院校和企业协同育人的新模式，相较于以往的以理论教学为主的模式而言，更加注重学生技能在实际工作中运用的培养，并且通过高职院校和合作企业构建的共同育人机制，能够从根本上解决以往人才培养和企业需求上的错位问题(卜琼琼等, 2025) [2]。然而，当前高职院校在推进特色化高层次学徒制过程中也面临着一些比较突出的结构性问题。一方面是高职院校和合作企业之间共同育人机制存在阻碍，权责划分与利益分配机制还没有完全建立起来；另一方面则是高职院校和合作企业在如何培养以及相关的培养标准上还不明确；此外，部分高职院校自身建设不足，对学徒的培养路径没有明确的实施方案(余雅兰和刘晓萍, 2024) [3]。因此，需立足教育强国目标，构建“标准引领、产教融合、数字赋能”的新型学徒制，推动职业教育从“规模扩张”向“质量增值”转型。

2. 文献综述

目前国内外相关研究主要是围绕学徒制的基本内涵、高层次学徒制以及学徒制人才培养模式几个方面展开：

关于学徒制核心内涵的学术探讨中，传统学徒制作为职业教育领域的原生形态，在数千年的实践演进中积累了深厚经验，其蕴含的“以工作场景为核心的学习”本质特征，对当代职业教育体系的搭建产生了深远影响。进入 19 世纪工业革命时期，瑞士、奥地利等国家率先展开学徒制的制度化建设尝试，而德国推行的“双元制”模式，凭借“企业主体培养与学校辅助教学相结合”的独特架构，成功成为工业发达国家传承技术技能、培育专业人才的经典范例(王丽敏, 2006) [4]。我国学徒制的早期形态，最早可追溯到依托家庭血缘关系展开的技能代际传递，在这一阶段，长辈主要向晚辈传授维持生存与日常生活所需的核心技艺。而学徒制真正步入制度化发展轨道，是以“艺徒制”的出现为重要开端。与传统形态相比，现代学徒制在人才培养模式、整体运行框架以及核心属性层面，都实现了深层次的转型。它不仅是现代教育体系中不可或缺的组成部分，还具备自身鲜明的特质，本质上是一种以专业技能人才培养为核心目标的协同育人体系(李玉琴, 2022) [5]。关晶和石伟平(2014)通过与传统学徒制的对比研究，指出现代学徒制的核心特征应体现更强的教育属性，其教育职能需进一步拓展。同时强调，国家需在现代学徒制规范制定中发挥主导作用，且利益相关方需从单一主体转向多元协同[6]。徐国庆(2017)则从内涵层面剖

析现代学徒制,提出其本质是以稳定的师徒关系为纽带的技术实践能力习得模式[7]。该模式以公共专业教学标准为支撑,融合新型师徒制与职业教育的有机体系,定向培养现代工业及服务业所需的高素质技术技能人才。有关高层次学徒制的研究。历经十年实践探索,现代学徒制人才培养体系已展现出显著成效,并初步形成符合国情的特色路径。然而,当前仍面临培养层级有待提升、人才后续成长动力不足、中国特色尚未充分彰显等现实挑战(施晓霞和王红梅,2024)[8]。刘超颖和刘雅丽(2025)探讨教育强国背景下高层次学徒制认为,当前校企合作中权责分配存在争议,且面临学徒权益保障缺失等现实困境[9]。韩永强和刘嘉琪(2024)认为,推行中国特色高层次学徒制,需要有与之相适应的高层次学徒培养保障制度、校企深度融合的学徒培养基础框架、基于数字化的过程管理模式等[10]。刘晓晓(2025)研究认为,高职院校和企业应遵循科学性、规范性、可操作性原则,开发适用学徒培养的校企合作教材、数字化课程资源,构建“工学交替”教学组织实施方式,规范高职院校特色高层次学徒制培养过程[11]。有关学徒制人才培养模式的研究。基于中国特色学徒制的理论框架,其人才培养体系呈现要素构成多元、体系架构复杂的特征,涵盖培养理念、目标定位、实施路径、制度保障及质量评估五大核心维度,各要素间形成层级分明、逻辑紧密的协同机制(邓磊和宋品洁,2025)[12]。李勇江和李志义(2023)基于扎根理论研究后认为,应继续健全校企双主体协同育人的体制机制、明确人才培养的目标定位、构建系统化的工作本位课程体系、强化培养过程的质量监控、健全“双导师”的协同育人制度[13]。任禾(2023)构建的“双元四驱”理论框架指出,企业与高等职业院校需建立责任共担机制,其中企业方应配置具有行业经验的技能导师与职业发展导师,高校则需配置专业领军教师与德育导师,通过双主体协同形成人才培养质量提升的闭环机制,最终实现学徒制人才培养效能的跨越式发展[14]。

3. 现代学徒制人才培养模式现状与存在的问题

(一) 制度保障还不够健全,合法权益难以落实

现行法律体系在处理学徒身份与权益时未能有一个清晰的定位,在《职业教育法》中的学徒往往被看作是“职业教育对象”;但在《劳动法》框架下,只有那些签订了正式劳动合同从而建立起对应劳动关系的人才会受到其保护,那些从未签署正式劳动合同的学徒则不在其保护范围之内。因此,在企业实践过程中,学徒若遭遇工伤或者其他意外事故,企业往往会以各种理由推脱从而规避应当承担的赔偿义务,学徒的合法权益就难以得到有效的保障。此外,当企业未能按约定提供足够培训时,学徒同样难以有效保护自身合法权益。

(二) 企业主体地位缺失,参与动力不足

企业对学徒制参与热情不高,主要源于两方面问题。其一,成本投入高且风险大。培养学徒过程中,设备的耗损、给师傅的额外薪资、生产场地被占用等都会产生不少开支,而学徒刚开始能创造的价值一般难以抵消这些花费,中小企业在资金方面的压力更为突出。另外,学徒学会技能后常常选择离开,企业难免担心“花了力气培养,最后却留不住人”。其二,缺乏足够的话语权。在合作过程中,课程内容和考核标准的主导权往往掌握在职业院校手中,企业提出的实际操作方面的需求,很难及时在教学中体现出来。很多时候,企业只是充当着“实习场地提供者”的角色,处于被动地位,对培训效果能起到的影响很有限。这种权利和责任不对等的情况,让企业没办法把自身的技术规范和工艺要求融入到培养过程中,造成培养出的人才与实际需求不匹配,这又反过来让企业参与的积极性更低,形成了“参与得少效果就差,效果差就更不想参与”的不良循环。

(三) 课程滞后难跟产业步伐,师资薄弱致供需错位

课程内容与产业发展脱节是首要难题。不少专业培养方案更新迟缓,常数年未调整,而智能制造、数字孪生等技术迭代迅猛,企业已普及的新设备、新工艺,课堂仍沿用旧内容。比如现在学校机械专业

还在重点讲传统车床，合作企业生产线却早已换成数控中心和机器人操作。更关键的是，教学与企业生产流程脱节，学生校内所学在企业实操中无用武之地。同时，师资队伍存在“双薄弱”问题。校内专业老师多从学校直接任教，缺乏一线经验，实操力不从心，学生难学扎实。企业师傅技术过硬，但多数未受专门教学培训，不懂有效传授经验，带徒凭个人感觉，效果参差。此外，校企协同脱节与师资短板叠加，直接导致人才与企业需求不匹配。企业抱怨学生需从头教，学生觉得所学“用不上”，供需错位成了恶性循环的开端。

(四) 培养模式没有明确标准，学徒质量难以保证

学徒制能否存续，关键在于能否培养出企业需要的人才。要保障人才培养质量，加强监督与评价是重要手段，然而目前的监督评价体系要么缺失，要么不够全面。企业所需人才的培养情况，直接关系到学徒制的生死存亡。能不能培育出企业合用的人才，决定了学徒制能否继续存在。保障人才培养质量，离不开监督和评价的加强，可迄今为止，监督评价体系要么没有建立，要么不够完善。目前，高职院校内部以及校企之间，已经形成了一些小范围的、微观层面的操作性标准，像专业教学标准、课程标准、岗位标准、企业导师认定标准等，但这些标准仅仅在学校或者企业内部得到认可，并没有获得区域层面，乃至国家政府部门、行业企业的认可，所以在推广方面的示范作用比较弱。因此，受区域教育资源分布不均与院校办学能力差异的影响，学徒培养质量呈现显著地域分化特征，行业对学徒制毕业生的技能认可度持续偏低，这种结构性矛盾已成为制约学徒制体系化发展的关键瓶颈。与此同时，由于第三方质量监测机构在政策扶持力度与专项经费配置上存在制度性短板，导致其难以实质性介入学徒培养全流程，客观上形成了职业院校既承担培养实施主体责任，又履行质量监控主体职能的“双主体同构”现象，这种职能重叠严重弱化了评价体系的客观性与公信力。

4. 高职院校实施学徒制的政策建议

其一，强化制度体系顶层规划，健全相关法律与规章。应当明确学徒身份性质，弥补《职业教育法》与《劳动法》在衔接层面还未能覆盖的区域，将还没有形成标准劳动关系的学徒人员纳入劳动保障覆盖范围，并细化工伤补偿、培训违约责任追究等具体执行条款。同时，有关部门应当进一步地创建一个专门维护学徒权益且可以调解纠纷的平台，最终能够保障学徒的合法权益不受侵害。

其二，着力激发企业参与学徒制建设的主动意识。借助一系列的财税政策来减轻企业在培养学徒方面的投入成本，并且对能够留任相关学徒的企业有一定的激励。此外，重新梳理高职院校与企业之间的相关治理框架，进一步扩大企业在课程体系设计、考核标准制定中的参与度，将企业积累的各项技术实施规范与工作岗位深度融合，最终达到学校理论教学和企业实践教学的有效衔接。

其三，打造面向企业需求的课程体系，高职院校应当积极协同企业构建与产业前沿技术同步的核心课程内容，将企业最新的设备操作方法、新工艺流程等资源转化为面向学生的教学资源。加强“双师型”教师队伍建设，鼓励并支持高职院校的教师积极参与企业实践，将理论紧密联系实际内容。同时，鼓励合作企业技术导师积极参与理论学习和培训，进一步提升师资队伍的综合素养。

其四，推进学徒制模式的标准化建设进程，应当从国家层面制定一套完善的现代学徒制质量标准体系，统一专业教学规范、岗位考核标准、导师资格认定规则，并推动不同区域间标准的互认机制。同时，应当由第三方专业评估机构客观地参与各项评估工作，最终实现“政府监管、专业机构评价、市场反馈”的多元质量保障机制，提升学徒制人才培养质量的社会公信力。

基金项目

重庆水利电力职业技术学院项目“大国工匠视域下重庆高职院校现代学徒制的实践推进路径与长效

机制研究”(项目批准号: K202410)。

参考文献

- [1] 韩红亮, 杜璇, 贾亮亮, 等. 中国特色学徒制助推创新型人才培养: 逻辑、挑战与探索[J]. 陕西教育(高教), 2024(12): 63-65.
- [2] 卜琼琼, 江灏源, 刘春美. 职业教育高质量发展背景下现代学徒制人才培养质量保障体系研究[J]. 科学咨询, 2025(10): 83-86.
- [3] 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.
- [4] 王丽敏. 西方国家职业教育发展趋势研究[J]. 职业时空, 2006(12): 69-70.
- [5] 李玉琴. 我国学徒制师徒关系研究[D]: [硕士学位论文]. 天津: 天津职业技术师范大学, 2022.
- [6] 关晶, 石伟平. 现代学徒制之“现代性”辨析[J]. 教育研究, 2014, 35(10): 97-102.
- [7] 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, 35(1): 30-38+117.
- [8] 施晓霞, 王红梅. 基于育训结合理念的中国特色高层次学徒制人才培养模式探索[J]. 柳州职业技术学院学报, 2024, 24(2): 73-77.
- [9] 刘超颖, 刘雅丽. 利益相关者视域下多元主体参与的高层次学徒制研究[J]. 石家庄铁路职业技术学院学报, 2025, 24(2): 94-97.
- [10] 韩永强, 刘嘉琪. 中国特色高层次学徒制的运行机制及治理路径[J]. 教育与职业, 2024(21): 21-29.
- [11] 刘晓晓. 高职院校特色高层次学徒制的内涵、价值与推进路径[J]. 南宁职业技术大学学报, 2025, 33(2): 42-47.
- [12] 邓磊, 宋品洁. 中国特色学徒制人才培养模式: 概念界定与要素解析[J]. 职业教育, 2025, 24(2): 3-8+14.
- [13] 李勇江, 李志义. 高层次学徒制人才培养模式的构成要素、基本特征与实践路径——基于扎根理论的质性研究[J]. 现代教育管理, 2023(12): 100-107.
- [14] 任禾. “双元四驱”现代学徒制人才培养模式的角色定位研究[J]. 职教发展研究, 2023(2): 59-66.