

绍兴市中等职业教育现代学徒制试点工作自查报告

我市早在 2015 年上半年就通过学校申报、教育局审定、发文公布，在全市 21 所中职学校中遴选公布了 13 所学校作为我市首批中职教育现代学徒制试点学校。2016 年 2 月，浙江省由省教育厅、省发改委等六部委联合发文《关于开展现代学徒制试点工作的通知》（浙教职成〔2016〕31 号），决定在全省开展现代学徒制试点工作并明确相关要求。5 月，省教育厅等 5 部门联合发文确定柯桥区为省现代学徒制省试点县（区），绍兴市职业教育中心、绍兴市中等专业学校、上虞区职业教育中心、嵊州市职业教育中心、诸暨市职业教育中心、诸暨技师学院、新昌县职业技术学校 7 所学校为省试点学校。2016 年 10 月，浙江省现代学徒制试点工作现场交流会在我市柯桥区举行，12 月，我们又在诸暨召开了绍兴市现代学徒制试点工作现场交流会。

目前全市 21 所中职学校中有 17 所均能在不同程度上开展现代学徒制的试点工作，总体势头良好。

一、我市现代学徒制试点工作的特色和成效

（一）试点以点带面，逐年推进

时 间	参与学校数	参与专业数	参与学生数	参与合作企业数（
2015 年	13	20	3078	44
2016 年	17	45	4903	134

（注：表中专业数为各县（市）简单累计数）

从表中可见，我市实施现代学徒制的学校在一年中增加了 4 所，基本实现了全市覆盖。涉及的专业在烹饪、机电、数控、电商、汽修、木雕等基础上增加了数字媒体、建筑、

服装纺织、电梯维修、财会、旅游等专业。参与的学生数增加了 59.3%，合作企业（单位）数增加了 200%。

（二）共同招生招工——结合地方产业，各出高招

各区、县（市）能结合地方经济特色，在招生招工的过程中有机衔接教育链、产业链和市场需求，如：嵊州市职业教育中心作为市级非遗教育实践基地和民间工艺人才培养培训基地，以省特色专业工艺木雕为依托，联合嵊州市的木雕企业积极开展现代学徒制试点，并成为了省级试点；柯桥区职业教育中心在 15 年烹饪专业试点的基础上，16 年又在服装、纺织、电商等专业上进行拓展；各中职学校充分挖掘自身特色专业，合作企业也纷纷抛出“橄榄枝”，以企业命名的“冠名班”层出不穷——绍兴市中等专业学校与万丰汽轮股份有限公司合作的“万丰班”（机械专业），诸暨市职业教育中心与诸暨市富润汽车修理有限公司合作的“富润班”（汽修专业）等。

柯桥区财经学校、嵊州市职业教育中心还另辟蹊径，为增加现代学徒制的招生吸引力，与省内率先开展现代学徒高职招生的浙江商业职业技术学院、嘉兴南洋职业技术学校、浙江广厦建设职业技术学院积极合作，以 3+2 的形式招生招工，共同培育现代学徒。

2016 年 10 月，绍兴市职业教育中心与浙江盾安禾田金属有限公司合作的“盾安禾田计技师班”，校企双方签订《校企合作合同》，企业和 25 名学生（徒）签订了《学徒协议》，之后举行的拜师仪式上，学生（徒）向企业师傅鞠躬、敬茶、宣誓，让学生（徒）真切地体会到“现代学徒”的含义，激发对技能学习的使命感。

新昌技师学院与美盛文化创意股份有限公司从 2014 年开始合作共同招生招工，企业、学校、家长签订协议书，学生毕业后全部进入企业工作，2015 年校企按照现代学徒制育人模式开展合作，学生入校不久恰逢中秋节，学生与企业员工一样享受到了公司节日福利。现在新昌技师学院服装专业从 07、08 年时候的招生不足 20 人，到如今每年招生可达 100 余人，是现代学徒制的“共同招生招工”让学校打了“翻身仗”。

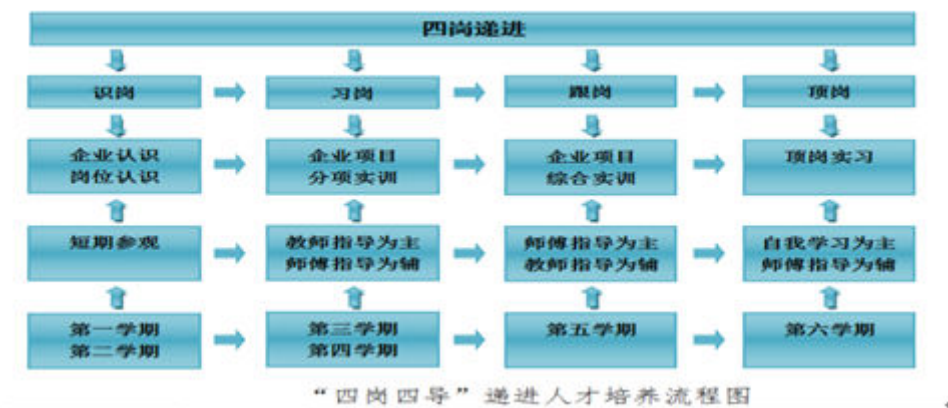
（三）共同制定人才培养方案——探索多种模式，各显神通

开展现代学徒制的学校能根据技术技能人才成长规律和工作岗位的实际需要，校企共同研究制订科学、系统且符合中职学校、企业、学生（学徒）实际的人才培养方案。学校与企业能明晰校企双方的责任和义务，明确人才培养的指导思想和规格标准，确定教育教学的具体内容、实现形式、组织管理，确保人才培养质量，促进学生（学徒）全面可持续发展。

柯桥区职业教育中心的 5 大试点专业均与合作企业共同制定了详细的人才培养方案，内容包括：培养目标与就业岗位（包括职业能力分析、就业岗位分析、毕业标准、应获取证书等）、课程设置与教学要求（包括核心课程模块、自由课程模块、长短学期安排等）、主要实训实践环节、教学计划、实施保障（包括专业带头人培养、骨干教师培养、双师型教师队伍建设、行业企业技术专家聘用、实践教学环境要求）等。

不少学校在人才培养模式上进行积极探索、大胆创新：

绍兴市中等专业学校与企业一起实行“四岗四导”人才培养方案，如下图所示：



柯桥区财经学校在学校旅游专业中开展“美丽员工私人订制”计划。学校与金沙东方山水合作，根据企业特色和旅游专业实际人才培养的目标需要，构建“美丽员工私人定制”的培养目标。针对个体学生的形象特色、职业素质、个性特征和职业潜质等多元智能情况做综合分析评价，因人施教、量身定制，以个性化发展要求为学生确定工作岗位和技能培养方向，进而让每个人在企业中都能找到适合自己并喜欢干的工作岗位，以达到培养具有优质形象气质和高素质技能人才的目标。

（四）共同开发课程、教材——发挥课改优势，并驾齐驱

《关于开展现代学徒制试点工作的通知》（浙教职成〔2016〕31号）中要求，现代学徒制要打造校企共建的专业课程与实践基地。我市参与现代学徒制试点的中职学校能努力打破传统的专业课程体系，完善课程相关内容，根据企业岗位用人标准和国家职业资格标准，结合课程改革要求，校企共同开发课程、编写教材，将职业资格标准和行业技术规

范纳入课程体系，相应的职业资格证书课程纳入教学计划，突出课程的职业性和应用性。

上虞区职业教育中心针对校企双方共同确定的人才培养目标及项目教学要求，双方进行了专业知识点的教材细化分析，对现有专业课开展了有针对性的调整，强化了必须部分的教学内容，删减了部分难度大、实用性不强的课程内容，并在专业必修课、专业限定选修课中逐步推进校企联合开发的校本教材。嵊州市职业教育中心构建将文化基础、专业知识、操作技能融为一体的产教融合的专业课程体系，实行技能教学和训练的课程化、模块化、系列化，并形成配套的试用教材，以提升并丰富专业的内涵。柯桥区财经学校构建“以岗位为先导”的专业选修课程，让学生自主选择岗位，学校提供以工业企业会计为主导课程，根据校企合作再开设商品流通会计，出纳岗位会计、收银实务岗位、仓库保管岗位、外贸会计岗位的课程，让学生有更多的选择，让学习的内容更加贴近岗位需求，更好的激发学生学习的积极性。

市职教教研室在今年开展了全市中职学校优秀选修课教材和精品课程评比活动，评选出的 43 本优秀选修课教材其中有 20%是校企共同编写的，市教研室接下来打算把优秀选修课教材在全市范围内进行推广，发挥其辐射作用。

（五）共建师资队伍——校企互聘共用，专兼结合

校企共建师资队伍是现代学徒制试点工作的重要任务。学校能与合作企业共同建立健全双导师的选拔、培养、使用、考核、激励制度，形成“互聘共用、专兼结合”的管理机制；明确双导师职责和待遇，建立企业导师资源库；建立健全“双师型”教师的访问工程师制度和教师下企业实践制度。

柯桥区园艺学校通过让专业教师带学生到企业岗位进行学徒轮训、请企业师傅进课堂的“走出去、请进来”的实践，培养一支“学校双师型——企业服务型——行业专家型”专业教师发展梯队，并着力提升专业教师队伍“五师”内涵（讲师、技师（工程师）、心理辅导师、职业指导师、德育导师）。

上虞区职业教育中心实施“双百工程”（百名技师进校园，百名教师下企业活动），邀请企业技师来校授课，打造职教师资队伍新组合。按照“个人有技能、技术有创新、指导有能力”的要求，在企业中选择技术人员组建“校外技师人才库”，通过聘请技师来校担任现代学徒制企业指导师傅，排定外聘教师日课表，组织企业技术人员与专业教师和学生结对，开设“技师讲堂”等途径让企业技术人员走进职校课堂，传授学生职业技能。

新昌技师学院与万丰奥特控股集团紧密合作，引企入校，校企共建，校内建“校”，联合成立了“万丰机电学院”，学院的教学任务由学校具有丰富企业实践、设备维修及管理经验的教师和企业中优秀的高技能带班师傅共同担任，形成双导师制，万丰集团为鼓励企业师傅参与机电学院的教学工作还制定了具体的奖励办法。

（六）共同组织教育教学活动——校企双管齐下，无缝对接

试点学校能改革传统的教育教学模式，按照“做中学，学中做”的要求，创新教学机制和学习机制，校企共建课堂，或引“企业入校”，或建“企业课堂”，形成工学交替、知行合一的课堂教学和实践教学。在省课改的背景下，很多学校

探索长短学期、半工半读、“白+黑”等教学组织形式，学校承担系统的专业知识传授和技能训练，企业通过师傅带徒弟形式，进行岗位技能训练，从而实现无缝对接、一体化育人。

上虞区职业教育中心围绕“对接就业岗位，强化职业技能”的目标，加强校内和企业的校内外实训基地建设，完成了校内实训工场的理实一体化改造，并拍摄企业车间规范管理及企业技术能手加工操作视频素材，收集各类数字化教学资源。引进企业加工生产流水线组建教学生产工厂，在企业中设立“企业课堂”，组织学生开展专业见习岗位体验活动，与企业对接确定现代学徒制试点的生产实习岗位。不断体验强化学生专业情感、专业技能和专业文化。

绍兴市职业教育中心与浙江兔兔动漫有限公司合作的“兔兔动漫班”，学生（学徒）上午一二节在班级教室学习文化基础、专业理论课程，第三节课起全部进入校内实训场所在企业派出的师傅的指导下开展技能训练和实践操作。学生（学徒）们经过一段时间的技能学习之后，已经开始直接参与动画片《兔兔》第二季“神奇蘑菇”的制作。

上虞区职业中等专业学校在烹饪专业第二学年中的教学活动中尝试“3+2+1+1”教学计划：周二、三2天，学生在校学习，以“真设备、真项目、真任务”的要求，加强学生的专业理论并结合顶岗实习要求，对学生进行针对性的在校教学；周四、五、六3天，实施“双导师”制，由酒店师傅带领学生在酒店进行初加工、切配、打荷、蒸灶、炉灶、冷菜制作、面点制作8个核心岗位轮岗实训，教师到企业管理，校企联合考核；周日休息1天。

诸暨市职业教育中心还尝试“团（社团）企合作”，创造性地寻找一种工学结合模式。学生社团实行企业化运营，如学校的“汽车美容公司”社团通过企业化运营有偿为车主提供汽车美容服务。

（七）共同管理、考核评价——多种维度参与，德才兼备

试点学校与合作企业能根据现代学徒制的特点，共同建立教学运行与质量监控体系，共同加强过程管理。通过调研，我们发现试点学校均能在不同程度上实施学分制、弹性学制管理。建立学校、学生（学徒）、家长、行业鉴定机构和企业共同参与的教学质量评价体系，实现职业精神共培育、职业技能共训练、校企文化共融合、学业成绩共测评，力求让学生（学徒）在品德、技能上能达到兼备的目标；评价方式也体现多样化的特点：终结性评价与形成性评价相结合，以形成性评价为主，重视学习过程评价，强化综合实践能力考核，采用现场操作、作品展示、成果演示、学习方法记录、自评、第三者评价等多种评价方法。

诸暨市职业教育中心与企业联合制定了《现代学徒管理制度》、《现代学徒制第三方评价考核方式》、《现代学徒实习考核制度》《现代学徒制准员工转为员工制度》等，设计《诸暨市职教中心、富润汽修厂“现代学徒制”岗位技能考核评分表》，从“道德品质、行为习惯、个性心理、职业岗位”四大目标 10 个项目对学生进行考评。

二、存在问题及困惑

（一）顶层设计相对缺乏

现代学徒制作为行业、企业参与职业教育人才培养的方

式，涉及行业、产业、企业、教育、人力资源等诸多方面，这样一个庞大的社会运行系统，需要完整的行业、教育和劳动就业制度支持。目前，我们国家推行现代学徒制主要以教育部门牵头，以学校为主体进行多元试点，还处在一个探索、不断完善的阶段，缺乏政府的有力统筹。现代职业教育改革和现代学徒制的推进，不应仅局限于教育部门这一领域，还应该有一个宏观上的国家顶层设计。

（二）各方保障难以充分

现代学徒制目前的政策激励对企业缺乏足够吸引力。对于企业而言，与科技投入奖励相比，现代学徒制的奖励不仅激励手段有限，资金奖补力度也远远不够。政府没有建立完善、配套的实施细则，企业经费支持、企业税收优惠、企业社会荣誉等方面还没有详实的相关政策法规。行业、协会在现代学徒制中的作用及具体职能也没有明确要求。

（三）企业参与热情不大

1. 企业是以盈利为目的的，面对现代学徒制，企业会考虑学徒工资、培训成本、原料损耗、正常生产进度等因素，从而出现企业及师傅对此不够重视、积极。调研中有学校反应：企业往往把低端流水线的一线操作岗位员工作为校企合作的培养对象，有借机使用“廉价劳动力”之嫌，使得工作岗位对学生及家长的吸引力不足；企业核心技术人员在企业中工作任务繁重，导致有些“师傅”名不副实，个别师傅在进行专业技艺传授时候未能全力以赴、倾囊相传，甚至有些师傅还存在“三年学徒三年奴”的旧观念。

2. 企业培养学徒的目的是基于长远战略考虑，为以后企业的发展储备人才，但许多学生（学徒）在学业技艺有成后，

对企业忠诚度不高，一切向“钱”看，稍不如意或遭遇挫折就想跳槽，或因为谋求更好的待遇而投奔别的企业，让实施现代学徒制的企业承受“劳而无获”损失，造成了企业对于现代学徒制的顾虑，一定程度上也影响了企业参与现代学徒制的积极性。

（四）家校问题多、顾虑重

1. 较多学生家长重“学历、文凭”轻“技能”，鼓励孩子参加高职考试或参加“3+2”的培养，目前我市中职学校的升学率已经达到 42.08%（市职教教研室 2016 年 7 月统计数据），三年制的中职教育直接就业的学生人数相对缩小，适合采用校企合作现代学徒制人才培养模式的对象也会随之缩小。所以较难获得学生家长的支持，今后现代学徒制在面上进一步拓展会存在困难。

2. 个别学校把现代学徒制停留在口号之中，或者是把原有的“校企合作、工学结合”穿上了现代学徒制的“外衣”，不符合“六个共同”的要求，导致教学效果和岗位对接“两张皮”，使现代学徒制徒有虚名。

3. 由于中职学生身心特点，学生在成长学习过程中选择变化性大，往往会出现“三分钟热度”的现象，而“当技术工人太辛苦，工人就是干脏活、累活、重活”等观念也影响着学生（学徒），制约了现代学徒制工作的推进。

4. 学生（学徒）具有双身份，在学校是学生，在企业是员工。虽然现代学徒制提倡招生即招工，但部分学生（学徒）尚未年满 18 周岁，从法律层面上讲违背了某些法律法规，学生（学徒）、学校、企业三方所签合同如果触及法律底线，权益如何保障？三方对此均很担忧。

5. 学生在企业实训期间的教学管理问题及学生安全问题。学生进企业实训校方一般都会安排带队教师，教师经常性地带队学生下企业势必影响学校正常的教学管理秩序。某些企业岗位会存在安全隐患，学生（学徒）在实训过程中也不可避免地发生安全事故。还有些现代学徒制合作企业离校较远，企业不能为学生提供住宿，学校需要安排学生就近统一安排住宿，学生晚间管理存在安全隐患，若采用专车接送，又会增加校企教育成本。

三、对策及建议

（一）政策、制度加强保障

伴随中国经济结构调整和转型升级，人力资源市场急需大批高素质技能型人才，需要政府加强推进现代学徒制政策保障和立法工作，比如：应有配套的实施细则，从国家经费资助、企业经费支持、企业税收优惠、企业社会荣誉等方面入手，详实制定相关政策，鼓励企业积极参与到校企合作中；制定行业指导办法，提高行业指导能力，积极调动各方积极性；健全政府补贴、政府购买服务制度；鼓励社会力量和第三方参与监督和评估人才培养质量；完善学位制度，打通技能证书与学历学位证书之间的“高墙”等。我市在今年成立了中职九大类专业建设指导委员会，委员主要由行业、企业及院校专家组成，任期四年，将给各专业的现代学徒制试点工作“把脉”。“十三五”期间，我市在全市范围内开展“职业教育内涵提升工程”，其中“现代学徒制示范项目”是重要一项，2016 年有 10 所学校进行了申报，最后有 4 所入围，在全市范围内为现代学徒制树立了典型，同时市本级给予现代学徒制示范项目每个 50 万元的奖励。

（二）寻求利益共同点，以校企双赢为前提

现代学徒制是校企深度合作、工学深度融合的动态人才培养模式，学校和企业属于不同的社会领域，双方持续合作并不断深化，不仅需要有良好的运行机制和体制作保障，同时要充分满足合作主体的利益诉求。必须了解企业的需求，企业在参与现代学徒制试点工作必定以得到符合自身发展需求，能满足岗位技能标准，为产业转型升级生产扩容储备一线员工为目的，因此在推进工作中要通过校企双方共同制定培养方案，把企业未来员工要求标准作为将人才培养最终目标，只有充分对接企业需求才能构建起现实中双赢利益驱动体系，才能避免“学校热，企业冷”的现象。

（三）创新培养管理模式，优化课程体系建设

充分发挥职教集团作用，可以在校企合作的职教集团理事会指导下按专业群成立理事分会，设立专业建设指导、教学指导、实习实训指导、招生就业指导、技术服务指导、师资队伍建设等委员会，形成开放的立体化的合作办学组织机构。

在“四个对接”（课程内容与职业标准对接，校企共同开发教材；专业设置与产业需求对接，校企共同实施教学；学习岗位与生产岗位对接，校企共同培养技术高手；教学过程与生产过程对接，校企利益实现共赢）基础上探索校企一体化的合作新模式。

完善校企一体化的考评新体系，既要建立对学徒的专业知识和专业技能考评，又要建立对教师理论指导成绩及实践能力提高的考评体系，还要建立师傅实践指导成绩及专业理论提高的考评体系。

目前，现代学徒制的课程设置对于中职学校而言仍是个崭新课题。我省正在推行的选择性课改其实为现代学徒制的教学模式实践提供了许多“良策”，如课改中要求的“长短学期制、工学结合、学分制度”等都能在现代学徒制的教育模式中得到运用。

（四）提高职业素养，探索培养途径

提升学生（徒）已有的职业素养和培养未来就业应具备的职业素养，是人才培养方案中职业素养的两个重要方面，应在人才培养方案设计的过程中设置相关课程，在日常组织相关活动，逐步培养学生（徒）良好的职业需要。要转变培养理念，树立校企双主体职业素养培养意识，充分发挥企业丰富的职业素养培育资源，如企业文化、质量文化、职业道德、契约精神等；要建立中职学生职业素养培养的课程体系，在教学过程中注重技能培养和素养培养相结合，采用思想政治课和专业课相结合、理论与实践相结合的手段，通过有意识的引导和培养，可以使学生（徒）树立起良好的职业道德；积极创新职业素养类课程的教学方法；借鉴合作企业的员工考核制度，校企双方对学生（徒）出勤、记录、工作学习态度、团队协作情况、责任心表现等进行记载和评价。