

基于职教集团开展现代学徒制的探索与实践

文/广东建设职业技术学院 张 志 赵鹏飞

现代学徒制作为产教深度融合的人才培养模式，在西方发达国家已经越来越突显它的育人及对经济发展的促进作用。随着我国经济进入新常态，人口红利逐渐消失，我国近年来也对现代学徒制越来越重视，2014年5月，国务院印发《关于加快发展现代职业教育的决定》（国发〔2014〕19号），其中明确提出“开展校企联合招生、联合培养的现代学徒制试点，完善支持政策，推进校企一体化育人”^[1]。现代学徒制在国外职业教育发展较早，相关的政策与法律都比较健全，政府、行业、企业、学校在明确的职责与权益下各司其职，整个现代学徒制运行高效、有序。而当前我国现代学徒制处于试点阶段，与之相配套的政策与法律体系还未建立，导致目前现代学徒制人才培养的作用发挥有限。

在前阶段试点得出的重要经验就是需要建立对政府、企业、行业、学校等相关利益方有约束力的政策或法律体系，才能保证现代学徒制的健康、可持续发展。职教集团作为若干具有独立法人资格的职业院校、相关企事业单位以契约或资产为联结纽带而组成的职业教育办学联合体^[2]。由政府、行业、院校、企业共同成立集团理事会，制定理事会章程，明确各方的职责及权益，同时建立集团内相关人、财、物的共享及利益分配机制，实现师资、设备、企业资源等教学条件的共享与互补。职教集团可在集团内部为现代学徒制的开展提供良好的政策环境，更为集团外或更大范围内实施现代学徒制提供典型案例参照。

依托职业教育集团平台实施现代学徒制育人工作不仅为集团建设找到了抓手，更为实施现代学徒制提供了良好的外部环境，具有易于突破体制障碍、构建质量标准体系、建设集团“跨企业培训中心”等得天独厚的优势。本文从建立保障机制、建设相关标准体系、成立“建设行业跨企业培训中心”、实施“工学结合、岗位培养”四个方面介绍依托广东建设职业教育集团实施现代学徒制人才培养工作案例，提出将政府的一部分管理及资源支配权赋予职教集团、建设集团现代学徒制运营中心，利用现代学徒制信息服务系统实现对现代学徒制工作进行高效管理两方面的工作建议。

一、在职教集团内开展现代学徒制的优势

（一）突破体制障碍，在集团成员间达成现代学徒制所需的制度保障

职教集团作为办学联合体，它的终极目标为通过联合体的规模效应、资源优势、品牌效应达到集团高质量和集约化发展，从而实现集团各成员互利共赢、共同发展。也就是说集团成员是不需改变各单位原有的行政隶属关系、经费拨款渠道、法人资格等，可以是松散型的组织结构，成员间由共同的目标与利益捆绑在一起。成员单位可以通过共同制定集团章程，明确各自的权利与责任，在章程约束下开展各类协同育人工作。针对现代学徒制试点工作存在的各利益相关方权利与责任模糊、利益不清、动力不足等问题，在研究激励行业、企业积极参与合作育人、参与现代学徒制工作相关的职责、激励、扶持政策与措施基础上，可以在集团内通过行业发展需求及利益契合点为纽带，针对现代学徒制工作面向集团内部行业、企业、院校从工作职责、人力资源、资金投入、利益分配等方面出台政策，以突破现代学徒制工作相关体制机制障碍。

（二）构建质量标准体系，为实施现代学徒制提供良好的质量保障

职教集团可以通过政校行企合作育人工作机制建设，进一步调整、优化集团下设产业发展与专业建设工作部的工作职能，建立决策、执行、协商、投入、考核、监督等日常工作机制，构建政府、行业、学校和企业协同工作制度，形成基于职教集团平台推进现代学徒制人才培养的长效管理机制。并通过由政府、行业、企业、院校等集团成员单位精通专业岗位的技术人员或管理人员组建“专业技术技能委员会”，对现代学徒制工作开展指导、咨询、交流、决策、标准研制、职业教育研究、评价监测等工作，同时由“专业技术技能委员会”指导构建包含技术框架内涵体系、人力资源建设保证体系、过程监控与质量保证体系等现代学徒制质量标准体系，为实施现代学徒制提供良好的质量保障。

（三）建设“跨企业培训中心”，为实施现代学徒制提供一流的教学条件保障

为解决行业内中小企业普遍存在高素质技术技能人员缺乏而低端操作人员过剩，企业自身又难以独自承担人员素质升级，同时不同企业、区域间承担的职业培训质量存在较大差异，以及现代学徒制企业培养过程中遇到岗位培训内容单一、技术更新慢、学徒可持续发展及多岗位成才受限等问题。由集团内行业协会、大型企业、高职院校共同出资，按行业岗位标准要求建设“跨企业培训中心”，将“跨企业培训中心”作为