

制实施必然要花费较多的时间、精力、财力、物力,这对于之前稳定的学校管理制度是一个不小的变革和冲击。其五,现代学徒制的形成基础以及意义、价值均不同于传统的学徒制,现代学徒制实施的主体、形式、制度以及师生关系均发生了变化,教师及企业师傅对于应该承担哪些育人工作,缺乏相应的训练和认识。

2. 政策与法律法规上的瓶颈

高等职业教育实施现代学徒制需要政府政策支持、经费投入以及企业参与职业教育的整体环境等支撑要素。随着国家改革开放的不断深入,学徒制在不少地方进行了实践探索,虽然教育部对现代学徒制的试点工作给予高度重视,但从国家层面来看:一是缺乏对现代学徒制的顶层设计。有关现代学徒制的提法主要以校企合作或工学结合的政策性文件出现,总体上比较宏观,国家或地方性的法律法规存在不明晰等问题,特别是一些重要的法律关系没有澄清,如现代学徒制中“学生”的法律身份问题,给现代学徒制的具体操作留下了真空地带,影响了现代学徒制的实施效果。我国的职业教育虽也倡导校企合作,但却始终不能摆脱“两张皮”的尴尬,往往使校企“合作”沦为基于情感的偶然性支持,甚至退化为短视的功利性资助;虽然也强调企业成为高等职业教育评价的第三方,但作为用人方的企业却缺乏左右职校办学的杠杆。这是我国职业教育长期没有实质性发展的根本原因之一。^[2]二是仍缺乏具体的推进策略和创新措施,尤其是对于企业的激励机制与产权机制比较欠缺。我国现代企业制度建立的时间较短,缺乏一种文化氛围,对企业现代职业教育与培训制度是一个“盲区”,多数企业的公民意识和社会责任感不强,企业既没有参与职业教育的义务与责任,又不能通过参与职业教育获得诸如税收减免、财政补贴之类的经济利益,企业参与现代学徒制的热情不高。同时,对到企业学习获得合理报酬也缺乏明确的政策激励和支持。由于没有明确完善的法律、政策、制度与文化支持,我国现代学徒制的实施缺乏根本性的保障。

3. 评价机制上的瓶颈

现代学徒制作为工学结合人才培养模式的深化,势必对教学评价制度改革提出新的挑战。现代学徒制实行交替式培训和学习,实施过程更加灵活、富有弹性,企业成为学徒制培训的主要场所,职业院校或培训机构则为企业技能培训提供理论基础教育。

实施阶段缺乏与现代学徒制相适应的融合柔性评价的管理制度,校企合作的监督、管理与评价,学分的认定、教学计划的制订等各方面流于形式。不少院校认为,学生一旦“进厂实习”,学校就“卸了担子”,不用再去操心,省了许多麻烦,所以学校和老师评价学生完成顶岗实习任务仅以企业出具的证明为依据,实习考核走过场,致使有的实践教学流于形式;企业以为考核评价是学校老师应该完成的事情,他们也是应付了之,缺乏双主体过程管理,对学生实习实践的组织、检查、指导、沟通、协调、考核等实习过程缺乏科学、全面的评价。有的实习指导老师、辅导员对实习学生不够关心,与企业沟通不及时,校企合作难以深入推进,实习质量得不到保证。

二、国外实施现代学徒制的经验借鉴

1. 德国现代学徒制的模式。德国的现代学徒制也即“二元制”,主要在企业 and 学校两个场所实施现代学徒制。但是,在这两个场所的学徒其时间和任务是不同的,从实际来看,企业是二元制的主要方。德国行业组织制定的全国统一的“职业培训条例”是企业培训的依据。各州教育主管部门制订的“框架教学计划”是学校教学参照蓝本。具体做法是这样:由企业发布学徒岗位,行业协会负责注册。与此同时,学徒也在所在的职业学校进行学籍注册。企业本位培训是主要模式,当单个企业不能完整提供培训时,可以由几个企业联合提供培训,通常情况在企业培训大概3-4天,学校1-2天,学徒参加完行业协会组织的中期考试和毕业考试,通过了才能获得相应的证书,学徒制才算完成。

2. 瑞士现代学徒制模式。瑞士的职业教育与德国有所不同,它归联邦政府统筹管理。瑞士现代学徒制的校企分工是在最高层面进行统一设计的,联邦专业教育与技术办公室发布的“职业培训条例”是其学徒制开展的依据,它不仅规定了教育内容,也规定了职业学校、企业、产业培训中心的分工职责。瑞士现代学徒制在三个场所完成,因此又被称为“三元制”。(1) 企业培训。它是瑞士学徒制的重心,约占整个学习时间的70%以上。(2) 职业学校的学习。大多数职业学校由州或市开办,也有部分学校由行业联合会开办。(3) 产业培训中心的入门培训。产业培训中心由行业协会开办,属于独立的第三类培训场所,主要采取集中授课方式,学习内容为从事某一职业所需的基础专业知识和技能。

3. 英国现代学徒制模式。英国学徒制体系由三