

个级别组成：中级学徒制（国家职业资格2级）、高级学徒制（国家职业资格3级）和高等学徒制（国家职业资格4级及以上）。学徒培训的依据是国家统一发布的“学徒制框架”。它由英国各行业技能委员会开发，核心内容是学徒需要获得的若干个国家资格证书。与德国及瑞士不同，英国学徒制框架本质上是一种目标—结果导向的管理策略，对学习的具体内容和校企分工没有限制，培训机构教什么，企业教什么，学徒怎么学，都非常灵活。英国学徒制中，通常是培训机构主动寻找合作企业，企业开展职业教育的积极性不高。在现行学徒制政策中，培训机构可以通过开展学徒制获得国家拨款，因此较为主动。学徒通常需经过面试确定录用，并签订培训合同。在培训开始后，培训机构与企业按照共同商定的培训计划交替开展教学，通常为每周4天在企业，1天在培训机构。培训机构会安排导师全程跟踪学徒在企业的学习与工作进展，对学徒的考核主要根据学徒在工作现场的表现。专业颁证机构、培训机构，甚至雇主本身，只要通过资格认可，都可以成为评估者。学徒取得学徒制框架里规定的所有资格认证，便成功完成了学徒制。

4. 澳大利亚现代学徒制模式。澳大利亚的现代学徒制包括学徒制和培训生制两类，主要区别是：学徒制时间较长（3—4年），且更稳定（学徒期间企业更换业主，新的业主必须继续履行培训合同；合同的取消需要所有相关方同意）；培训生制时间较短（1—2年），稳定性也差些（学徒期间企业更换业主，新的业主可以终止学徒培训；任何一方都可单方面解除培训合同）。两类学徒制开展培训的依据都是澳大利亚职业资格框架和培训包。其典型运作方式是：企业发布招聘广告，甄选学徒，学徒和企业到学徒培训制服务中心签署培训协议。然后学徒到注册培训机构（主要是TAFE学院）进行面试，学徒、企业和培训机构协商沟通后，三方签订培训计划，之后学徒培训在企业与培训机构之间交替进行。培训机构负责知识培训和少量的技能培训，大量的实践培训在企业进行。学徒需要与其他类型的职业教育学生一起参加国家考试，从而获得相应的资格认证。^[3]

通过以上国家经验总结，我们可以发现，现代学徒制的开展模式是多样化的，但是相同点在于现代学徒制的开展与一国的顶层设计有关，作为一种制度，其形成与发展又受制于这个国家的政治、经济、文化和历史传统。现代学徒制实施必须与企业

进行深度合作，让更多的企业和学生参与到现代学徒制中，给予开展学徒培训的企业和教育机构尽量多的教学自主权。借鉴这些国家的经验，以更加开放的态度鼓励多样化的尝试，以期为我国建立和发展现代学徒制探索一条可行之路。

三、突破瓶颈的对策

1. 加强宣传与引导职业教育先进理念，继承和发扬师徒文化

发达国家经济社会发展的历程告诉我们，一个国家经济社会发展与职业教育息息相关。高等职业教育实施现代学徒制，势必加强宣传、教育和引导。要树立正确人才观，培育和践行社会主义核心价值观，着力提高人才培养质量，弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚，营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境，拥有职业技能成为公众尊敬的对象，职业教育人人有出彩的机会。要让企业充分认识现代学徒制对于经济社会和行业企业发展的重要意义，增强企业的社会责任意识。要倡导职业教育终身化，高职教育的培养目标应该有所优化和提升，不能单一以培养特定岗位上的应用型人才为目标。高职教育只有做到了人文素养和职业技能的均衡发展，形成“学习—工作—再学习—再工作”的多循环教育发展模式，才能被社会更广泛的接受和认可。

教育总是在一定文化环境中而存在，因此，中国古老的“师徒”文化精髓值得任何职业院校、现代企业借鉴和学习。要使古老的“师徒”文化在“知行合一”的社会中继承和发扬，就要使之成为现代社会的一种文化符号、一种教育观念的指导思想，而现代学徒制的实施和推广正是对传统文化的一种深层次接纳。^[4]现代学徒制虽然在很多地方进行了试点，并取得了不同程度的成功，但依然有很多单位或组织对这种培养模式不甚了解，这就需要营造有利于现代学徒制发展的社会氛围。第一，要扩大现代学徒制的社会影响力，对于校企合作试点成功的学校和企业通过网络、电视、报纸等媒介进行宣传和推广，提升社会形象和对公众的影响力。第二，在全社会创建一种鼓励技术创新、体现技术价值的激励机制，政府进行广泛的宣传和鼓励，将现代学徒制的成果算入企业和学校的绩效考核中，建立地方各级现代学徒制成果奖励机制，从精神和物质上对取得重大成果的个人和单位进行奖励。

2. 加快出台有利于实施现代学徒制的法律法规和政策