
现代学徒制“本土化”的实践与思考

——以浙江商业职业技术学院“物美课长班”为例¹

潘美英，张 游，楼永俊

（浙江商业职业技术学院，浙江 杭州 310053）

【摘 要】：浙江商业职业技术学院在与“物美集团华东公司”等企业的现代学徒制试点工作中，归纳总结出了“企业、学校、学生”多方共赢的工学交替的现代学徒制管理体系、符合职业成长规律的专业技能人才培养课程体系、校企合作的现代学徒制学徒评价体系，对于在实践过程中遇到的问题进行了分析和总结，并提出改进性建议。

【关键词】：现代学徒制；本土化；实践

【中图分类号】：G712 **【文献标识码】**：A

浙江商业职业技术学院的“现代学徒制”是应对产业经济转型、结构性矛盾突出、高技能人才紧缺的现实人才需求而提出的，强调学校与企业“双主体育人”，学生具有在校学生、企业员工的“双重身份”。通过与行业企业深度合作，借助专业教师和企业技师的联合传授，培养能胜任细分岗位工作需求、熟谙行业企业发展态势、熟练掌握岗位核心技能的高素质技能型人才，学校注重对学生的“职业化”教育，更注重学生的专业素质培育和职业道德养成教育。

1、现代学徒制的“本土化”实践

近些年，浙江商业职业技术学院的连锁经营管理专业，携手“物美集团华东公司”“上海韵达”等知名企业，积极探索校企协同育人的现代学徒制教学，为高职院校推进校企合作现代学徒制教育的“本土化”实践提供了借鉴与思考。

1.1 保留订单班要义，丰富学徒制内涵

“现代学徒制”概念提出以前，学校就已经与不同的行业企业开办过多届校企合作订单班，从当时的教育效果来看，也不可谓不成功——学生就业有路、企业用人有门。但以如今“现代学徒制”下的教育标准回望过去，我们仍要承认，以往的校企订单班从形式上并没有脱离“冠名班”“定向班”的旧套路，学校更多地考虑“如何把学生输送出去”，却较少关注学生在职业岗位上的可持续发展，企业更多地关注“能否招到足够多的熟练岗位工人”，却甚少主动为学生铺就一条职业发展的长远道路。这样的校企合作育人，难免多了功利的色彩，少了些许人文关怀。

从育人过程来看，企业缺乏足够的育人热情、企业师傅讲课不尽心尽责、顶岗实习无法触及核心技能、教学过程具有很大随意性、缺乏统一的教育标准等各类问题并不鲜见；从育人内容来看，企业更多关注技术层面的应用普及而忽略了素养层面的养成熏陶，将职业教育与职业培训混为一谈。这些传统订单班育人过程中存在的问题，成为宝贵的反面素材，成为学校“现代

¹【收稿日期】：2018-04-17

【作者简介】：潘美英（1979-），女，浙江兰溪人，硕士，讲师，研究方向：教育管理、经济法等。

学徒制”试行过程中极力避免、力图创新的部分，使其在保留了原有校企合作订单班形式的基础上，更添注了现代职教体系所赋予职业教育的深刻内涵，使我校“现代学徒制”更丰满、立体、生动。

1.2 招生与招工同步，校企协同育精英

为真正提高企业在校企合作过程中的积极性，引导企业将培育人才作为分内之事，视为招揽、储备优质技能人才的前瞻之举，我校在探索校企协同育人机制、推进招生招工一体化、完善人才培养制度及标准、建设校企互聘共用的师资队伍、建立能体现现代学徒制特点的管理制度等方面，做出了许多探索与创新。

首先是合作定位的创新，要立足商科特色培育卖场课长。作为一所面向现代服务业发展培养高素质技能型商科人才的高职院校，我校立足商科特色，重新对专业进行分类建设，形成了以商贸服务业专业为主体，电子信息服务业和文化创意产业专业为拓展的，与浙江经济发展、行业需求相契合的专业布局。而物美集团位列中国连锁百强前茅，仅华东公司未来 3 年新店开业规划，其课长级岗位缺口就超过 2000 名。无论是出于服务地方经济发展所需的责任意识，还是为学生寻找最佳就业机会的教育使命，都促成了学校与物美集团的人才培养合作。校企双方有明确的合作意向和人才培养意图，致力于通过教学综合改革，重构核心课程，营造全新的职业教育生态。

其次是合作形式的创新，学校招生的过程即是企业招工的过程。为招到最适宜企业发展需要的储备人才，我校与物美集团在 2015 届专业招生中合作新开现代学徒制“物美课长班”，双方共同确定招生录取标准，明确毕业生就业岗位为物美大卖场课长，学徒、学校和企业签订三方协议，确保招生与招工同步进行。学徒拥有企业员工和学校学生的双重身份，在校期间可以“学徒工”身份计算工龄，享受企业标准报酬、工伤保险待遇，毕业时企业还会为学生补缴社保等相关费用。

再次是合作层次的创新，要培养高技能、高学历的复合型人才。尽管物美集团将人才储备视为公司的重要战略，自有一套成熟的管理培训生培养制度、带训教练组制度和与之配套的带训教练考核与晋升制度，但与我校的“现代学徒制”合作，为这套培训机制配备了更高的学历层次，更注重文化积累和素质养成。因为面向未来培育储备人才，我校“物美课长班”在技能培养上更具有超前性，面向未来 5 年乃至 10 年的连锁行业发展业态，使培养出来的人才更能适应行业的发展态势。另外，我们双方共同遴选优秀专业教师和技术骨干，共同组成一支开放的、专兼职结合的师资队伍，并构建起校内外实训体系和连锁经营教学资源库，实现了校企育人资源的优化整合。

最后是育人标准的创新，实现校园文化和企业文化的双重引领。我校与物美集团共同研究、制定超市大卖场各级岗位能力标准，制定并完善了基于学徒制人才培养模式的各项日常教学管理制度，以实际工作绩效为要求的学业考核评价标准，明确双方在育人过程中的权、责、利的学徒管理办法。此外，在现有 CCFA 品类管理师（助理级）证书的基础上，校企双方还合作建立了课证融通、岗位考核与证书考核相挂钩的职业证书培训与考试体系。

1.3 强化实践教学，完善评价管理

为了让学生能尽早熟练掌握岗位实践技能，我校格外注重在现代学徒制培养过程中强化实践教学。我校以专业群为基础构建专业课基础平台，要求各专业教师分方向设计专业核心课程，全面减少必修课、增加选修课，赋予学生更多的专业方向选择权和课程学习选择权，在强化专业内涵建设的同时，优化课程体系和内容。同时，我校还要求企业将实际生产案例与企业员工培训中的知识技能融入学校课程体系和课程内容当中，校企双方合作开发专业课程，优化通识核心课程、专业基础课程、专业核心课程三大课程群，构建起融知识传授、能力培养与素质提高为一体的课程体系。

此外，以培养连锁超市大卖场课长为例，我校还积极推行“工学结合、岗位轮换、能力递升”的现代学徒制式培养模式，创办“物美华东公司发展学院”，组建“物美课长班”现代学徒制项目小组，与物美集团共同实施学生的学业考核与课长晋升

评价。并利用校内连锁经营综合实训室、校内物美实训超市、校外物美 2 家学院店和 5 家骨干大卖场形成三级实训体系，通过三年的递进式现代学徒制实践，以确保学生在校期间即能胜任大卖场课长岗位的能力要求，能在毕业时实现课长或更高职级的岗位就业。

2、深入推进现代学徒制“本土化”的思考

现代学徒制的要义是校企合作，要想有实效，校企双方要有共同理念和实际的人财物投入，但更需要相关制度的保障。一方面，教育部对现代学徒制给予了高度重视，颁布了《教育部关于开展现代学徒制试点工作的意见》等顶层设计方面的制度。但是在具体实施过程中仍然存在瓶颈有待突破：对学校而言，从培养高技能人才和提升教学水平的角度出发自然会积极投入；但对企业而言，它有自身的经营模式，没有参与校企合作的责任和义务。这种情况下的校企合作往往只能利用各种人情资源，其持续性有限。由于缺乏配套的奖励机制，无法真正调动企业参与校企合作的积极性，这也是我国职业教育长期以来没有实质性进展的根本原因之一。

因此现代学徒制的推行需要国家层面上的顶层设计，但更需要从各个试点单位实践基础上去总结经验，形成适合现代学徒制“本土化”发展的法律和制度架构层面的细则，为持续推进现代学徒制提供根本性保障。比如：对积极参与现代学徒制实践的企业实行减税、划拨专项扶持经费等经济方面优惠激励政策；从法律角度明确现代学徒制中的学徒既是在校学生也是企业员工的双重身份，认定学徒的工龄等，以保障学徒权益；建立相应的综合保障与管理机构，增进各主体之间相互沟通和协调。真正从制度上规范现代学徒制人才培养过程中的合作各方必须做的事情和将得到的收益，从而从根本上调动企业、学校和学生的积极性。

[参考文献]:

[1] 祁秀秀, 张文雯. 现代学徒制的探索与思考[J]. 科技创新导报, 2017 (22).