

融合混合所有制办学优势的现代学徒制人才培养模式研究

董彦宗

石家庄职业技术学院，河北 石家庄 050081

DOI:10.61369/EDTR.2025090019

摘要：混合所有制与现代学徒制是我国职业教育培养高技能人才的有力措施，其改革愿景与办学实际并未实现有效衔接，仍存在融合程度不高、推进效果不理想等问题。本论文在混合所有制背景下对现代学徒制人才培养路径进行交叉研究和实践探索，通过校企双方的“四个混合”来实现学徒培养的“四个双重”，充分利用校企双方内驱动力、培养过程、教学团队和合作理念的混合提升现代学徒制人才培养质量，既有助于实现产教深度融合，又为创新现代学徒制人才培养模式提供借鉴。

关键词：混合所有制；现代学徒制；深度融合；人才培养

Research on The Talent Cultivation Model of Modern Apprenticeship Integrating the Advantages of Mixed-Ownership School-Running

Dong Yanzong

Shijiazhuang Vocational Technology Institute, Shijiazhuang, Hebei 050081

Abstract : Mixed-ownership and modern apprenticeship are potent measures for cultivating highly skilled talents in China's vocational education. However, the reform vision and actual school-running practices have not been effectively connected, with issues such as low integration levels and unsatisfactory progress remaining. This paper conducts cross-research and practical exploration into the talent cultivation pathways of modern apprenticeship under the context of mixed-ownership. By implementing the "four mixes" between schools and enterprises, it aims to achieve the "four dualities" in apprentice cultivation. This approach fully leverages the mixed internal driving forces, cultivation processes, teaching teams, and cooperative philosophies of both schools and enterprises to enhance the quality of talent cultivation in modern apprenticeship. It not only facilitates deep integration between industry and education but also provides references for innovating talent cultivation models in modern apprenticeship.

Keywords : mixed-ownership; modern apprenticeship; deep integration; talent cultivation

混合所有制是以多元办学主体产权制度改革为特征的办学模式，现代学徒制是我国高职院校增强职业教育吸引力、提高技术技能人才培养质量的核心培养模式^[1]。在推进现代学徒制发展的过程中，学徒要在产教融合平台上实现技术技能的锻炼及职业素养的提升，必须依赖于院校办学体制的突破，而混合所有制办学能够提升企业的育人参与程度，加深校企对学徒质量的认同，这说明二者在主旨内涵层面上具有一致性，在实践运行层面上具有相融性，能够促进制度中利益相关者形成更加亲密、不可分割的关系。

一、内驱动力混合，构建校企育人“双重主体”

1. 明确职责权益，构建校企培养平台。学院依托自身办学优势主动开展现代学徒制试点工作，获取财政经费和企业支持；企业发挥办学主动性，利用院校的场地、设备、师资等教育要素开展对接岗位能力需求的准员工培育机制，双方通过协议、政策及章程等形式明确职责权益及任务分工，推进产学研用、人才培养、项目合作等重要事项的协调落实。构建校企双重培养平台，

校内培养平台除了学历教育及通识教育外，还承担着创新创业指导、继续教育培训、科技研发等功能；企业培养平台担负着学生实践学习功能，同时发挥职业素养培训、创业项目孵化、创新成果转化等作用，校企双重培养平台是办学主体职责分工的具体体现，是院校学徒培养和企业员工培育的有机融合，共同作用使学徒规格与企业需求“零距离对接”。

2. 保障利益分配，统一校企发展目标。充分考虑各办学主体的利益诉求，以政策及协议保障校企育人效益平衡，使办学主体

都能享受到育人红利。在学徒培养过程中校企双方可参考混合所有制产权改革形式，以不同年中校企投入的培养成本进行资本折算，明确双方在各培养阶段所承担的责任、投入的人力、新增的设备等教育要素比重，按比例合理分配学费及其他收入，从短期来看院校获得办学实力提升，企业得到经济效益回报，从长期来看院校学徒培养质量逐步提高，企业也会享受到源源不断的人才效益。利益的保障使校企实现长远发展目标的统一，也使企业积极参与到学徒培养中，主动承担起办学主体的责任与义务^[2]。

3. 提升技术技能，共同推动校企发展。技术技能水平的提升是院校人才培养质量提高的保障，也是企业综合实力增长的动力。为实现校企优势互补、协同发展，在学徒培养过程中校企双方要切实加强技术交流及科研合作，以专业带头人及企业工匠大师为核心成员，以技术研发中心或大师工作室为平台，通过企业真实科研项目及技术服务项目提升团队研发实力，提升企业产品及服务的竞争力，扩大学院社会影响力，从而实现发展共赢的目的。

二、培养过程混合，推进学历技能“双重培养”

1. 对接国家、行业、企业标准，构建“标准嵌入式”学徒课程体系。课程是学徒培养质量的关键所在，校企双方应整合提炼课程内容对接国家标准、实践内容对接行业标准、岗位操作对接企业标准，使学徒的专业通识教育、实践操作能力、核心关键技术能力符合国家规范标准、行业发展趋势及企业生产需求，实现职业技能与就业岗位的零距离对接。国家、行业、企业标准通过完整的课程体系实现与学院教学标准的有机融合，吸收最先进的新材料、新设备、新技术、新工艺纳入教学内容，构建对接学徒岗位、具有企业特色的“标准嵌入式”学徒课程体系，实现育人的精准培养，也使学徒对自身专业发展前景、就业岗位及职业远景有了清晰认识。

2. 构建院校、企业培养模式及流程，加快学徒岗位能力的培养。针对学徒岗位能力急需的专业通识教育、实践操作能力、核心关键技术能力培养，校企应联合构建“双基地”工学交替学徒培养环境，形成“三对接”递进式的校企培养模式，以企业产品生产流程为主线分阶段在校企不同工作环境中进行学徒培养，使学徒建立从学校向企业过渡的心理预期，并充分享受到校企联合培养的便利条件^[4]。“三对接”是指第一次岗位自我选择对接，学徒在经过初步的专业学习及职业体验之后，将自身兴趣与学习特长结合，针对企业提供的不同岗位进行选择，是学徒建立职业岗位发展目标的初次尝试；第二次对接是学徒经过一定阶段的岗位实践锻炼及职业能力培养之后，根据自己的学习兴趣再次选择适合的专业技术方向；第三次对接是学徒根据职业意愿及专业特长，三次选择适合自己的就业岗位。这一阶段学徒将接受员工式考核并享受岗位补贴，为企业创造效益的同时也得到经济回报，实现学习动力的提升及职业远景的规划。

3. 校企共同搭建岗位发展平台，提高学徒技术技能水平及职业素养。学徒岗位发展平台是沟通专业与产业的桥梁，是学院、

企业与学徒联结的纽带，使学徒培养过程更具针对性、适配性。平台的形式多种多样，以行业大师牵头组建的大师工作室在学徒培养过程中注重工匠精神的传承，能使学徒在实践过程中体会大师言传身教，受到人文熏陶；校企共建的产品研发中心将产品研发和技能创新结合起来，使学徒能够直接参与到企业产品的设计生产当中，加快技术技能水平的提升；行业协会指导、行企校共建的职教集团进一步扩大了参与学徒培养的企业范围，更好地发挥行业协会协同指导的作用，使学徒在培养过程中始终接触最新的行业信息，对行业发展趋势、企业工作流程、商业运行模式及自身职业规划有了进一步了解。岗位发展平台不仅具有技能传承的教育属性，同时通过能力评价、课程创新、社会实践等多种方式促进学徒职业素养的提升，使学徒具备可持续的职业发展能力。

三、教学团队混合，打造专兼结合“双重导师”

1. 明确学徒导师标准，实施全教学过程动态考核管理。学徒导师标准的制定是现代学徒制双导师队伍建设的起点，应综合考虑师风师德、职业素养、工匠精神等人文要素及教学管理水平、学徒指导能力等业务要素，选取技术技能水平高，业务素质能力强的专业教师和企业师傅担任导师，以制度、章程等手段明确导师工作职责和聘用标准^[3]。在学徒培养过程中实行全过程动态管理及量化考核机制，注重加强专业教师与企业师傅之间的双向挂职锻炼和横向技术研发，从院校及企业两方面制定“双考核”评价标准，以考核结果作为工作量认定、评优评先、职务晋升的参考依据。

2. 加强教学团队管理，校企共同完善导师双重激励机制。现代学徒制下的导师队伍建设是以“互培互管、互聘互用”原则为基础的，学院教师进入企业研发生产部门，对学徒培养岗位的生产流程及技术工艺进行培训，弥补专业教师对于产品实际生产及成果研发方面的不足，提升技术技能水平及科研服务能力；企业师傅进教室，学习先进的教学方法及课堂管理技能，与学院教师共同制定人才培养方案，共同开发课程及实训教材，弥补企业师傅教学能力的不足，校企导师取长补短，共同协作，实现导师队伍的齿轮驱动效应。校企双方从政策方面制定激励保障机制来调动企业师傅及专业教师的教学积极性，对导师岗位进行轮动管理保证导师队伍的活力及生命力，将企业师傅承担的学徒指导工作、课程建设工作等纳入工作考核范围并给予工资福利回报及职称晋升便利；将专业教师的科研工作、学徒指导工作及下厂锻炼工作折合课时工作量，给予课时经费支持及评优评先回报。重视精神激励，通过学徒拜师仪式提升导师职业荣誉感，聘请高水平企业师傅作为学院特聘教授，利用社会宣传手段提升导师知名度，加强导师对自身身份的认同感和自豪感，使导师团队积极奋进、充满活力。

3. 塑造新型师徒关系，加深师徒身份认同及情感纽带联系。在现代学徒制培养模式中，师徒关系具有新的内涵特征及发展位属，学徒在教学中的主体性极大增强，而师傅仅承担指导者角色。在这种前提下，塑造新型师徒文化、加深师徒身份认同、增

强师徒情感关系，不但有利于学徒培养工作的实施，也使师徒之间更加密切。在学徒培养过程中，师傅通过传授岗位知识和实践技能促进学徒的成长，学徒在积累丰富岗位经验的同时也分担师傅的工作，师徒之间互通人脉、技术促进工作平台的不断发展，并在长期的交流传承中不断加深了解、相互认可，形成感情深厚的师徒关系，并在未来发展成为同事关系或合作伙伴，实现情感、能力、文化等方面互相认同^[5]。

四、办学理念混合，促进经济文化“双重发展”

1.融合双方办学理念形成教育共同体，健全永续发展目标。办学理念是深度融合、协同育人的精神纽带和信念支撑。现代学徒制培养模式中校企双方合作应秉持“开放合作、共荣发展”的理念，践行“满足他人、惠及自身”的合作原则，在不断尝试中逐渐形成教育共同体，并确立共同认可的健康发展目标，一是企业获得高素质的技术技能型人才资源，并赢得员工对企业的认同感及归属感；二是院校更好地实现了人才培养及服务社会的功能，不但促进区域经济的发展，还在职业教育竞争中不断吸收资源，提升社会影响力。先进办学理念的精神维系，使现代学徒制运行顺畅，成效显著，真正实现了产教相长，校企共赢深度融合。

2.以适应市场经济发展为保障，不断提升教育主体利益。现代学徒制合作中院校要合理制定合作要求及培养目标，不对企业过分索取，坚持以市场经济发展原则为前提，在合作过程中保障企业利益。企业应秉持社会责任感，能在合作初期承受短期经济损失，才能保证获得源源不断的人才红利。坚持等价交换原则，以资源换资源，以服务换服务，校企双方互通师资、设备、场地、信息等教育资源，满足学徒培训需求，院校向企业提供员工培训及技能鉴定等服务以提升企业竞争力，企业向院校提供科技开发及管理咨询服务以提升院校社会影响力，使双方合作利益受到保障。

3.激发价值观转型以实现文化融合共享，形成特色文化品牌。参与现代学徒制的校企双方想形成强大的发展合力，其思想基础是相互融合、高度认同的价值观，因此校企必须先进行文化价值观整合与转型，形成具有相同文化性状及发展理念的文化“融合体”，才能确保学徒培养工作的顺利进行。为实现文化从“混合”到“融合”的状态，院校要主动引入企业生产经营文化，加强制度规范及企业文化特质建设，企业要吸收高职院校提倡学术文化及个性发展的做法，并不断提升形成企业新的经营理念，建立长远发展文化。文化“融合体”在思想价值、文化价值及文化行为等方面的确立，将潜移默化地影响相关主体的培养行为，最终形成具有校企特色的文化品牌。

参考文献

- [1] 张薇.我国现代学徒制发展成就、问题及对策[J].职业教育,2024,23(27):69-75.
- [2] 孙丽丽.现代学徒制试点的现状、困境与提升路径[J].天津职业大学学报,2025,34(05):46-54.
- [3] 姚炜,张伟.现代学徒制中的师徒评价指标体系建构[J/OL].高等职业教育探索,2019(03):25-32.
- [4] 柯贞金,张海宽.高职院校混合所有制改革动力机制研究——基于两种博弈模型分析[J].高教探索,2025,(05):117-122.
- [5] 张晓亮.校企共建混合所有制产业学院：发展历程、现实困境及优化路径[J].宁波职业技术学院学报,2025,29(03):26-32.