

名师带高徒

——中华职业教育社“推进中国特色学徒制研讨会”综述

本报记者 孙金诚

编者按：

党的二十大报告强调“人才是第一资源”，并将高技能人才列入国家战略人才范畴。劳动者素质对一个国家、一个民族发展至关重要。培养造就大批德才兼备的高素质技能人才是国家和民族长远发展大计。学徒制在我国历史悠久，师傅带徒弟的工匠技术传承方式一直是我国历史上技能人才培养的主要形式。

近年来，我国全面推行现代学徒制和企业新型学徒制，将其作为健全职业技术教育和技能培训制度的重要内容，支持促进企业加强职工技能培训工作，为推进中国式现代化培养高素质技能人才。2022年5月，修订实施的《中华人民共和国职业教育法》（以下简称“新职教法”）明确提出“国家推行中国特色学徒制”。

探索中国特色学徒制，增强职业技术教育适应性，是“十四五”规划与2035年远景目标中我国职业教育发展的重要任务。当前，我国在中国特色学徒制方面进行了哪些探索？取得了什么成果，面临什么问题和挑战？今后探索的方向是什么？近日，中华职业教育社主办的“推进中国特色学徒制专题研讨会”在广东清远召开，会上，10多位来自全国各地的职业院校校长、工匠大师、企业负责人从不同角度做专题报告，以期把握学徒制发展的规律和趋势，为建立和完善中国特色学徒制指明方向、凝聚共识、形成力量，推动我国职业教育转型升级、助力中国特色社会主义现代化建设目标的实现。

找准着力点 有效推进现代学徒制

通过近一年来的现代学徒制实践，上海科学技术职业学院商贸管理学院2020级旅游管理专业学生袁彪开心地拿到了由香格里拉酒店给他颁发的“主管级别证书”，并且与企业签署了就业协议。“我认为在专业竞争力这方面，可能要比没有参与现代学徒制的同学强一些。”袁彪用直白的言语表达了参与现代学徒制的收获。

2014年以来，教育部、人社部先后启动现代学徒制和企业新型学徒制试点工作，其中，教育部分三批设立558家现代学徒制试点，全国共有1000多个现代学徒制专业点，惠及学生（学徒）10万余名；人社部分两批设立158家企业新型学徒制试点，培养职工2万余名。2018年起，人社、财政两部门在全国全面推行企业新型学徒制，自2019年以来共培养新型学徒100多万人。通过前期试点和全面推行工作，两个系统初步形成了“校企双育人、学徒双重身份，交互训教、工学交替，岗位培养、在岗成才”的中国特色学徒制基本遵循；“入口上坚持‘招工招生一体化’，培养过程中强调校企一体育人，内涵建设上聚焦‘三教改革’”的职业教育现代学徒制人才培养基本模式。在此基础上，中国特色学徒制之路逐渐清晰。2022年5月，新职教法明确提出“国家推行中国特色学徒制”，学徒制至此上升为国家层面的制度并以法律形式得以确立。

虽然中国特色学徒制的探索取得了很大进展，但是，在中华职业教育社推进中国特色学徒制工作委员会常务副主任赵鹏飞看来，通过国际比较可以发现，中国特色学徒制仍然存在着学徒制社会认可度不高、参与方动力不足、多元治理体系不全、培养质量不高等四大关键问题。

“现代学徒制是学校深化产教融合、校企合作的重要途径，是企业实现人才‘选、育、用、留’的重要举措。”赵鹏飞表示，中国特色学徒制是一种现代学徒制。推行中国特色学徒制，要加快形成良好的工作推进机制。他认为，在政策层面，各地方政府应进一步细化落实相关支持政策；各部门应加强协同，打好政策“组合拳”，增强学徒制培养参与各方尤其是企业的动力和能力。在管理层面，协同相关行业组织健全学徒制标准，加快完善学徒制质量监管体系，并打通学徒制中高低衔接和分级培养。在操作层面，校企应健全合作培养机制，尤其要完善校企双导师选拔、认定和使用方式。另外，要加强学徒制培养宣传，增强

社会对学徒制的认识和共识。通过“政、行、校、企、生”等多方联动，推动中国特色学徒制高效落地。

随着我国先进制造业、战略性新兴产业和现代服务业等重点领域高端化、数字化、智能化、绿色化发展，对技术技能人才提出了更高的要求，高层次、高质量学徒制呼之欲出。

“探索高层次学徒制，构建高规格学徒培养体系，培养高层次技术技能人才，是适应我国产业转型升级的迫切要求，也是增强我国在全球产业链、供应链、创新链中安全性和影响力的战略之举。”河北交通职业技术学院院长马良军表示，建设现代化产业体系是高层次学徒制生成的使命担当，赋能技术技能人才可持续发展是高层次学徒制生成的价值取向，服务技能型社会“工匠精神”传承是高层次学徒制生成的文化基因。

他认为，应从制度逻辑、标准逻辑、运行逻辑、保障逻辑四个维度构建高层次学徒制的实施路径，增强高层次学徒制有效性与吸引力，彰显其价值与功能。“要统筹优化机构设置，完善国家、地方两级体制，配置专门管理机构，健全规章制度体系，构建纵向贯通、横向融通的学徒培养体系；要制定高层次学徒制机构准入标准和教学类标准，建立健全机构准入标准，构建教学类标准；要多元主体协同联动，创新教学模式；要强化动态监控，持续诊断与改进。”

深化产教融合 做强校企合作特色

浙江省金华市是全国最大的电动工具生产基地，区域电动工具产业呈现“小企业、大集群”的特征。为解决中小微企业“用工难”及创新发展的人才需求，金华职业技术学院采用“一个专业”对接“多家企业”的形式，构建实体化、加盟制的共享平台，探索实践“1+N”协同模式的现代学徒制，面向中小微企业培养复合型人才。

“我们与金职院开展现代学徒制，不仅为公司，也为行业培养人才，同时也提升本公司的竞争力与影响力，是一举多得的事。”与金华职业技术学院有着多年合作关系的中国皇冠投资集团董事长徐伟强表示，目前，现代学徒制学生是公司新员工主要来源之一，大部分毕业学徒已成为公司的业务骨干。

“通过实施‘一对多’现代学徒制，不仅为中小微企业精准培养了应用型人才，也聚集跨企业的个性化优势资源，实现‘1+1>2’的资源倍增效应。”对于金华职业技术学院面向中小微企业的“一对多”现代学徒制人才培养创新与实践，浙江省中华职教社宣教委副主任、浙江省学徒制研究中心副主任朱国锋认为，这种中国特色浙江特点的学徒制，通过“一个专业”对“多个企业”，确立中小微企业参与育人的主体地位；“一

名学徒”对“多个岗位”，建立双重身份和跨企业学习的保障机制；“一门课程”对“多个场所”，形成学校与企业教育衔接的教学形态；“一套标准”对“多元评价”，健全针对双重身份的全过程评价机制。

据了解，金华职业技术学院“一对多”现代学徒制只是中国特色浙江特点学徒制的一种，在浙江，还有基于模具产业园区中小企业集群的中国特色学徒制探索与实践以及政校企高度协同，贡献学徒制的“台州样本”。

不过，朱国锋也指出，中国特色浙江特点学徒制运行在制度建设、保障机制、标准化建设等方面还存在一些问题。他认为，政府还需要加强顶层设计，规范行业标准，完善校企双主体育人制度；同时，要制定学徒制专业教学标准、课程标准、岗位技术标准、师傅标准、质量监控标准、学徒质量评价标准及相应实施方案。

日前，在海南省技师学院智能控制创新人才培养基地，该校六年制预备技师班五年级学生夏爽正和其他团队成员一起，争分夺秒推进毕业设计项目。

智能控制创新人才培养基地是海南省技师学院与西门子数字化工业集团联合开展的产教融合项目，西门子为基地提供现场技术指导、协助学校做好设备维护的同时，还与学校共建专业课程资源，并担任学生的企业导师，为师生技术答疑、指导学生校内实训实习。

在夏爽看来，企业导师们不仅在毕业设计上给予指导，还会向他和同学们分享一些工程案例的制作经验，并主动安排一些与企业需求紧密相关的课题给他们。

在校企合作、产教融合的模式下，海南省技师学院不少学生通过该校与西门子技术生态圈企业对接计划。

招工难，就业难，是企业求职者面临的“双重难题”。就业市场上并不缺人，可企业就是找不到符合自己需求的技能人才；青年人渴望就业，但就是不符合企业的招聘能力。

当企业为此头疼的时候，一种全新的培训模式解决了这个难题。2019年，海南省全面开展企业新型学徒制培训工作。

海南省技师学院党委书记石磊介绍道，与浙江相比，海南省的企业特别是民营企业，总体量不大，企业个体规模较小，经济效益不高。企业用工主要趋于从劳务市场渠道招来就能上岗的员工，不愿意对新招或转岗的人员花费时间与经济成本培养，更不愿意超出财政补助资金额度向学校支付培训费用。面对这样的情况，学校方主动降低培训收费标准，成本价共享教学资源合作培训，促成企业新型学徒制工作的开展。培训模式采取企业确定具体培养任务，课程内容由企业或学校分别承担，学校负责专业基础知识与通用技能为主，采取工学一体化教学方式集中授课。

据了解，目前，海南省技师学院已与21家企业建立校企合作关系，并与企业联合成立17家产教融合基地（实训基地）。

不过，石磊也坦承，目前，师资、场地与设备资源使用于全日制学生还显不足，增加学徒制培养一定程度上与正常教学产生一定冲突。在校教师企业工作经历不足，担任企业培训课程一时难以满足企业需要。企业以岗定人，脱产学习有难度，地方部门纳入培训监管体系，学徒制班授课时间、考勤、评价与考核与各类短期培训班一样。实施过程中企业方有较大困难。他表示，下一步将继续探索产教融合的校企合作新模式，开设与企业产业相适应的学科专业，深化“引企入教”改革，拓宽企业参与途径，在校企合作中发挥企业的更大作用。

培养新型学徒 弘扬工匠精神劳模精神

“我赶上了一个好时代，在自己的岗位上，践行工匠精神、劳模精神，做好每一天的工作，就有了今天的精彩。”在研讨会上，吉林省总工会副主席、全国劳模、中车长春轨道客车股份有限公司（简称“中车长客”）转向架制造中心焊接车间电焊工、中车首席技能专家李万君结合自身经历，分享了他的奋斗之路。

从19岁进入长春客车厂电焊车间当一个电焊工做起，在电焊车间数十年如一日，从一个普通焊工成长为一名高铁焊接专家，成长为填写高铁历史空白的“大国工匠”，他用实际行动为同学们诠释了工匠精神的真正内涵。在李万君同志眼里，工匠精神主要包括两个内涵：一是数十年如一日的职业坚守，将平凡的工作做到极致；二是日复一日地攻坚克难，将创新的精神牢记在心。

习近平总书书记在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上指出，劳模精神、劳动精神、工匠精神是鼓舞全党全国各族人民风雨无阻、勇敢前进的强大精神动力，要大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。

李万君的身上正是体现了这“三种精神”，从事电焊工作34年来，他一直坚守在电焊工作的第一线，心中浓厚的爱国情怀一直激励着他用智慧加技能，把手中的产品不断升华，最后达到极致，成为工业上的艺术品，让“中国制造”变成“中国智造”。

“作为一名高铁焊工，就要用智慧和技能把手中的



“推进中国特色学徒制研讨会”现场

产品不断升华，最后达到极致，变为艺术品，这就是‘工匠精神’。”李万君用实际行动诠释了“崇尚劳动、热爱劳动、辛勤劳动、诚实劳动的劳动精神”和“执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越的工匠精神”。

在申请出口纽约地铁生产许可证时，李万君不顾车间领导劝阻，把个人名誉和发展置之身后，毅然决然承担起出口美国地铁转向架焊接任务，带领着自己的团队焊接出了美国检验专家见过的最高精度部件，他用实际行动向大家展示着“大国工匠”的责任与担当。

“天下大事，必作于细。”“工匠精神”推动高质量发展的重要性不言而喻。怎样传承“工匠精神”？如何让更多人实现技能跃升？

李万君表示，他利用业余时间举办高级焊工培训班，一招一式地传，手把手地教，经常跪在地上指导操作。他还会根据大家的不同特点量身定做训练方案。据不完全统计，10多年来，李万君先后组织集中培训400多次，累计培训焊工2万多人次。2013年，长春市焊工比赛的前三名都出自李万君门下。

李万君带徒弟不仅传授技能，还通过自己的故事和言传身教帮助他们理解“三百六十行，行行出状元”的真正含义，教会他们爱岗敬业的精神。

“不管从事什么工作，都必须怀揣远大的理想。”李万君表示，“作为一名技术工人，我们就要把个人的理想与国家的发展紧密地融合在一起，用劳模精神、工匠精神和劳动精神，精益求精，高质量把手中的产品做好、做精，都会走出人生的精彩。”

匠者，精湛极致也。具有工匠精神的人，从不满足于已有的产品质量，也从来不相信有100%的完美，他们总是不断寻求技艺突破和品质提高，追求从99.9%到99.99%的进步。

作为航空工业集团首席技能专家，阎小如一直以来都是攻坚克难的典型代表。“工作除了是谋生的手段，也是人生价值的实现。”在研讨会上，阎小如介绍了航空工业成都飞机工业（集团）有限公司（以下简称“成飞”）在中国特色学徒制构建中的探索与实践。

据了解，成飞逐步健全了校企合作体制机制，逐步创新校企人才培养模式，加强了校企共建共享优势资源。

同时，中航工业还发起设立“成飞校园俱乐部”，开展企业文化专题讲座、航空知识竞赛等活动，进一步增强在校生的航空企业文化认同和工匠精神培养。

此外，为加强组织保障，全面优化人才队伍建设综合管理，成飞还构建反哺工作机制，建立人才培养闭环。大国工匠面向新员工、在岗员工和转岗员工进行精准赋能；面向成熟技工以定制化指导、能力提升、赛事准备为主导开展赋能工作，并通过树典型、立标杆，营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的企业文化氛围，提升技能人才职业荣誉感，大力弘扬工匠精神。

“技能人才是企业蓝图变为产品的战略力量，推进中国特色学徒制必将为企业和国家的技能人才队伍建设带来新的活力。”阎小如表示，精于工、匠于心、品于行，工匠精神作为新时代彰显职业技能的重要元素，不仅要大力弘扬工匠精神，厚植工匠精神，也要恪尽职业操守，崇尚精益求精，才能培育众多“中国工匠”，打造更多享誉世界的“中国品牌”。



现代学徒制（质量）岗位认证技能考场

细微处见情怀——我所感知的暖心企业家何万盈

文/曾媛琳

1987年正月的最后一天，我出生在一个普通的农民家庭。庆幸的是，父亲很重视教育，使我顺利大学毕业。2009年，我第一次职业选择时没有犹豫——放弃考研深造，通过校园招聘进入杉县煤炭有限责任公司从事财务工作。

据说，公司董事长何万盈特别爱才惜才。不过，那时我没有接触他的机会，只是偶尔在学习会上见到他。他总是干脆利落安排工作，每每话题结束的落脚点就是鼓励大家好好学习，好好进步。对此，我有一种亲切感，脑海浮现出父母对我谆谆教导的画面，也让我恋家的心情有一丝慰藉。那时，主管领导总是对我们新入职的大学生说：“何总让我给你们压担子，帮助你们尽快成长起来。”因此，我们刚入职便接触大量的凭证和报表等各类会计资料，也迅速地将理论学习与工作实践结合起来。在这种工作环

境中，我快速成长为一名合格的财务人员。

2011年6月，公司由彬州搬到咸阳。经过几年历练，我成长很多，也有更多机会接触何总。虽然大多是找他审批签字，但每次不管他已接待多少拨客人，只要看到员工站在门口，总会亲切地招手：“来，进来。”简单的几个字、几个动作，让人感受到他强大气场背后的平易近人。一次学习会结束时，何总说：“看今天学习会有很多新面孔啊，大家做个自我介绍，认识认识吧。”轮到我时，我刚站起来，何总就说：“这个女娃娃我认识，曾媛琳嘛，性格比较外向，还比较有劳动热情。”这事已经过去10多年了，可那个画面让我记忆犹新：有对我的鼓励，也有对我工作的肯定。

2002年至2012年，是煤炭行业“黄金十年”。何总抓住有利时机，带领公司迅速发展壮大，2012年度各项经济指标均创历

史最好水平。公司在壮大，煤炭市场则暗潮涌动，危机悄然而至。从2013年开始，煤炭价格一路走低，金融机构开始抽贷断贷，公司资金链面临严峻考验。为化解危机，何总对外主动探索企业转型与产业结构调整之路，在关键节点与银行、税务沟通协调，对内则加强经营管理、降本增效，鼓舞士气、安抚员工等。当时，很多煤炭企业纷纷降薪裁员，导致员工离职率高、员工队伍动荡不安。何总却指出：再难不能裁员，再苦不能苦工人，降薪只限于集团及子公司管理层。英明决策和大爱胸怀让广大员工深受感动，工作热情不减反增。何总的所做所为让我看到危机时刻一个领导的担当与格局。

何总常说：“不要让老实人吃亏，不要让踏踏实实工作的人吃亏。喜欢搞技术的就让他干技术岗，有管理才能的就干管理岗。”2019年，对我而言是幸运的一年，我走上了管理岗

位。开始有很多不适应，总怕辜负何总的一片期望，工作一时无从下手。何总说：“你现在是管理层了，不仅要懂业务，还要懂管理，更要讲政治。”简单几句话，让我茅塞顿开，前行的路似乎清晰了，工作也有了方向。

2020年家里亲人去世，我回老家不慎把腿摔伤，何总专门派人来看望我，亲戚朋友和左邻右舍无不投来羡慕的目光，我和家人也深受感动。何总每天需要处理的事情千头万绪，却总是关心着员工的成长及生活。我庆幸成长于这样的企业，跟着这样的领导，这也让我觉得这份工作不仅是为了满足生存的需要，更是一份有温度有前景的事业。

千里之行，始于起步；万里之船，成于罗盘。在何总的带领下，彬煤公司实现着一次又一次的跨越，由“小船”变成“巨轮”，正沿着正确的航向乘风破浪，勇往直前。我们也将何总的带领下，不负韶华，逐梦前行。

