

学徒制译丛

欧盟委员会授权出版

欧洲 现代学徒制

孙玉直 译

北京市职业能力建设指导中心 组织翻译

 中国劳动社会保障出版社

学徒制译丛

欧盟委员会授权出版

欧洲 现代学徒制

孙玉直 译

北京市职业能力建设指导中心 组织翻译



YZLI0890340342



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

欧洲现代学徒制/欧盟委员会, 欧洲学徒联盟组织编著; 孙玉直译. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2016

ISBN 978-7-5167-2619-8

I. ①欧… II. ①欧…②欧…③孙… III. ①职业教育-学徒-教育制度-研究-欧洲-现代 IV. ①G719.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 140276 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

北京市艺辉印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

880 毫米×1230 毫米 32 开本 3.625 印张 62 千字

2016 年 7 月第 1 版 2016 年 7 月第 1 次印刷

定价: 16.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84626437

营销部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 50948191

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

“学徒制译丛”总序

国家发展靠人才，民族振兴靠人才。技能人才是我国人才队伍的重要组成部分。习近平总书记曾多次强调，“工业强国都是技师技工的大国，我们要有很强的技术工人队伍”，“作为一个制造业大国，我们的人才基础应该是技工”，要求“大力培育支撑中国制造、中国创造的高技能人才队伍”。

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技术工人培养的主要制度，在新中国建设中也发挥了重要作用。到20世纪90年代，技工院校等职业院校开始大规模培养后备技术工人。经过长期实践，技能人才队伍建设工作取得长足发展，但也存在一些问题，在培养数量和质量上，还不能满足企业的个性化需要。通过改革创新，赋予传统学徒制新的生机和活力，是摆在我们面前急需解决的课题。

为加强技能人才队伍建设，推进企业职工培训工作，创新技能人才培养模式，2015年8月，人力资源社会保障部办公厅、财政部办公厅联合印发了《关于开展企业新型学徒制试点工作的通知》，在北京市等十余个省（区、市）开展企业新型学徒制试点工作。企业新型学徒制旨在引导企业建立技能人才工作新机制，通过在企业推行以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制，组织企业

新招用人员和新转岗人员参加新型学徒培训，建立长期、稳固的企校合作模式，探索企业职工培训新方式，完善培训政策措施和培训服务体系，加快企业青年技能人才的培养。

企业是技能人才的使用主体，也是培养主体。在企业新型学徒制的试点推进中，如何更好地发挥其作用，促进技能人才的快速成长，解决好制度中的风险承担、学徒的劳动权利保护、学徒的用工管理、学徒制的师生关系建构以及学徒的来源等；如何健全和完善以企业行业为主体、技工院校为基础、学校教育与企业培养紧密联系、政府推动与社会支持相互结合的技能人才培养体系等，都需要我们深入研究探索。

在这方面，早于我国实现工业化的欧美发达国家进行了一系列探索，取得了一些成功经验。《美国 21 世纪学徒制》和《欧洲现代学徒制》就是从企业、雇主、社区学院、技术标准和行业资质等角度阐述了美国和欧洲各成员国在学徒制实施方面的先进做法和取得的成功经验，以及未来继续实行学徒制的建议。这两本译著的适时引进和出版，不但对我国推行企业新型学徒制过程中面临的一系列问题具有一定的实践借鉴意义，而且可以让更多职工教育与职业培训的研究者和从业人员等学习和分享美国和欧洲职业教育与培训的理念，并对制定我国职业培训政策具有较大的参考价值。

人力资源和社会保障部职业能力建设司司长

张立新

2016 年 6 月 30 日

目 录

欧洲工作本位学习：实践与政策要点

■ 欧洲工作本位学习——是时候该采取行动了

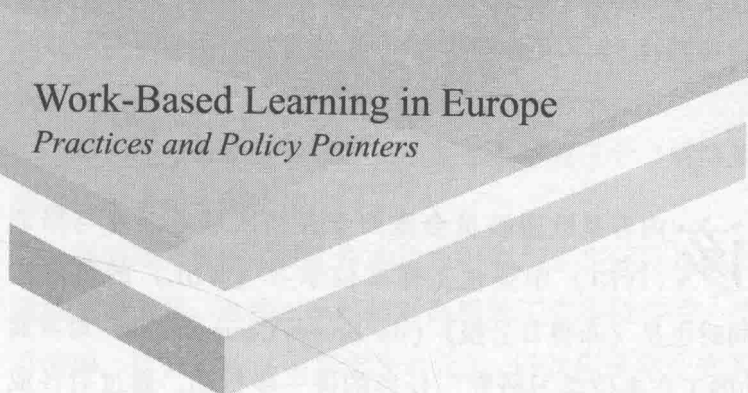
1. 欧洲初次职业教育与培训阶段工作本位学习 007
 2. 工作本位学习：学员与雇主的双赢选择 011
 3. 富有成效的工作本位学习是如何运行的 018
 4. 富有成效的工作本位学习工具 033
 5. 结论 056
- 附件 近期职业教育与培训改革中的工作本位学习 059

欧洲现代学徒制的实践与经验分享：

青年有益 企业有利

1. 2015—2020 年欧洲职业教育与培训的优先任务 071
2. 欧洲学徒联盟的渊源与成功 073
3. 在线调查结果 074
4. 下一步行动 076
5. 学徒制——一种工作本位学习的成功模式 079

6. 学徒制与培训制的比较 082
7. 谁从学徒制中受益 083
8. 让企业,特别是中小企业加入进来 086
9. 来自欧洲职业培训发展中心的支持 088
10. 列举图 090
11. 支持企业包括中小企业的指导性原则 091
12. 来自欧洲企业家组织的声明 092
13. 欧洲工会联合会的贡献 093
14. 成功案例 095
15. 利益相关方参与的案例 101
16. 工作进展及下一步工作 105
17. 资助机会 106
18. 欧盟资助项目案例 108



Work-Based Learning in Europe
Practices and Policy Pointers

**欧洲工作本位学习：
实践与政策要点***

(2013年)



* 由欧盟委员会 (European Commission) 发布，未正式出版。

该内容是欧盟委员会致力于在初次职业教育与培训（IVET）中强化工作本位学习（WBL）的贡献之一，同时也是《布鲁日公报》（the Bruges Communiqué）对发展“成功的工作本位学习研究”任务的进一步行动。通过对各成员国在职业教育与培训（VET）中实施工作本位学习具体情况的描述，欧盟委员会希望为决策者或参与者提供政策导航，这些政策导航能够为他们在职业教育与培训中引进和强化工作本位学习要素提供帮助。

本文着眼于初次职业教育与培训中的工作本位学习。此外，还补充了欧洲职业培训发展中心（Cedefop）在继续职业教育与培训（CVET）中实施工作本位学习方法的回顾，以及对不同形式工作本位学习有效性研究的内容。在欧洲，有多达50%的年轻人在高中阶段选择职业教育与培训，所以本书主要是针对高中阶段的职业教育与培训。

第一部分介绍了欧洲三类主要的工作本位学习，分别是现代学徒制、企业的岗位培训和融入学校本位课程的工作本位学习。

第二部分总结了高质量的工作本位学习的优点，突出强调其对学员、雇主、职业教育与培训学校以及社会创造的多赢局面。

第三部分着眼于有效的工作本位学习的三个“成功要素”：管理、质量和合作伙伴。

第四部分描述了把工作本位学习应用于实际以及提高其质量的主要工具。这些工具包括对高质量工作本位学习、质量提升措施、评估工具（例如学生日记），以及保证学生在实训场所的健康和安全的重要指南。本文将从欧盟委员会各成员国中选择案例进行描述。

第五部分总结强调需要决策者的积极承诺和专业知识，尤其是负责教育与培训，以及就业问题或劳工市场政策的决策者。更重要的是，需要社会合作伙伴和其他关键参与者的积极承诺和专业知识。

本文借鉴了最新的研究和学术讨论，包括欧洲职业培训发展中心的数据和分析。此外，还借鉴了各成员国的实际案例，并收集查阅了职业培训咨询委员会（ACVT）提供的相关信息。与来自职业教育与培训和职业培训咨询委员会的专家组成的专家组讨论之后，形成了本文的主要内容。

欧洲工作本位学习

——是时候该采取行动了

004

2012年1月，欧洲理事会召开非正式会议。为保证各成员国的青年获得足够的实习机会，会议通过了与会各成员国大量增加学徒制和培训数量的决议，并将其纳入理事会教育计划之中。实践证明，该决议促进了各国的就业并相对地增强了各国的经济竞争力。为积极响应《布鲁日公报》的相关内容，各成员国和社会团体把职业教育与培训的目标提上议事日程。为实现这一目标，需将工作本位学习纳入所有初次职业教育与培训课程中。正如《教育交流反思》（Rethinking Education Communication）^①和《青年就业配套措施》（Youth Employment Package）^②中所提到的，职业教育与培

① See also the document “VET for Better Skills, Growth and Jobs” of 20/11/2012, available at: http://ec.europa.eu/education/news/rethinking_en.htm.

② See <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1036&newsId=1731&furtherNews=yes>.

训，尤其是二元制培训体系，在促进青年就业方面的作用是显著的。

为把创造高质量的工作本位学习机会的理念深深根植于欧洲现代教育和培训之中，欧洲理事会认为当务之急应该是优先考虑青年就业问题。2013年2月，欧洲理事会和欧盟委员会成立了“欧洲学徒联盟”，并专门发布了“青年就业倡议”。此项倡议承诺提供60亿欧元的资金支持失业率较高的国家和地区。尽管有政策的大力支持，但是欧洲学徒和培训机会的供给仍旧处于失衡状态。而且，各个会员国之间的差异很大。从严格意义上讲，登记注册的学徒工只占中等职业教育与培训学校学生的33%。24个欧盟国家已达成一致，规定学生在工作场所学习的时间应达到其总学习时长的50%，但该规定的实施在各国之间存在很大差异。^①在奥地利、丹麦和德国，工作本位学习（比较典型的是学徒制）占据了绝对优势，能达到其总学习时长的30%，而西班牙和葡萄牙的状况却不尽如人意。在这些国家，能够提供的工作本位学习机会很有限，我们仍旧需要努力去提供足够的学徒或培训机会。

缺乏实际工作经验和相关的技能是欧洲当今“技能断代”

^① See IKEI (2012) “Apprenticeship supply in the Member States of the European Union”, pages 31-32. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6633&type=2&furtherPubs=yes>.

的因素之一。当欧洲的 560 万^①名青年人找不到工作时，却有 36% 的企业急需招收技术工人。很显然，某些方面出了问题，那么明确了问题所在后，采取适当的措施来解决技能断代问题就迫在眉睫了。

在高质量的职业教育与培训系统中可以找到部分解决问题的办法，那就是需要企业的积极参与，以及工作本位学习能够给学员提供所需的知识、技术和能力，学员在具备了这些能力之后，便可以成功踏入劳动力就业市场。职业教育与培训体系发展较为成熟的国家，尤其是具备成熟的现代学徒制体系的国家，在青年就业方面总体来说做得更好。

政治责任就在于此。国家对有关劳动者技术和能力的具体提议^②和职业教育与培训共同强调了改革的必要性，那就是更好地把职业教育与培训和劳动力市场连接起来，加强职业教育与培训的相关性，以及支持职业教育与培训向工作的转化。但是，政治责任必须从国家层面转化为具体的行动，同行的评价和相互学习活动也要开展。

写作本文的目的是关注欧盟成员国与社会团体以及其他利益相关方如何紧密合作，以建立或加强不同类型的工作本位学

① Eurostat, Unemployment Statistics, April 2013. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics.

② http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index_en.htm.

习，通过高质量的职业教育与培训解决青年人失业的问题。本文是欧盟委员会在初次职业教育与培训阶段强化工作本位学习所做出的贡献之一，也是受《布鲁日公报》委托，分析成功的工作本位学习的进一步行动。

1. 欧洲初次职业教育与培训阶段工作本位学习

工作本位学习是职业教育与培训的基石，它与职业教育与培训的使命直接关联——帮助学员获得所需要的知识、技术和能力，这在职业生涯中十分重要。根据《教育交流反思》中的相关研究，本文主要介绍三种工作本位学习。

1.1 工学交替计划或学徒制

工学交替计划或学徒制在奥地利和德国被称为“双元制”。最基本的是企业提供的培训与职业教育与培训学校或其他教育与培训机构提供的培训结合起来。在这个计划中，学员花费大量时间在企业接受培训。相同地，在“交替”阶段他们在职业学校或其他教育与培训机构中获得普识教育和职业教育，并且通常辅以一些实操技能和关键能力的学习。在奥地利和德国企业中，每20名员工中就有一名学徒，而欧洲其他国家的学徒工比例要比奥地利和德国低得多。图1是欧洲17个国家学徒工在企业中所占的百分比，由图中数据可知，17个国家中有10个

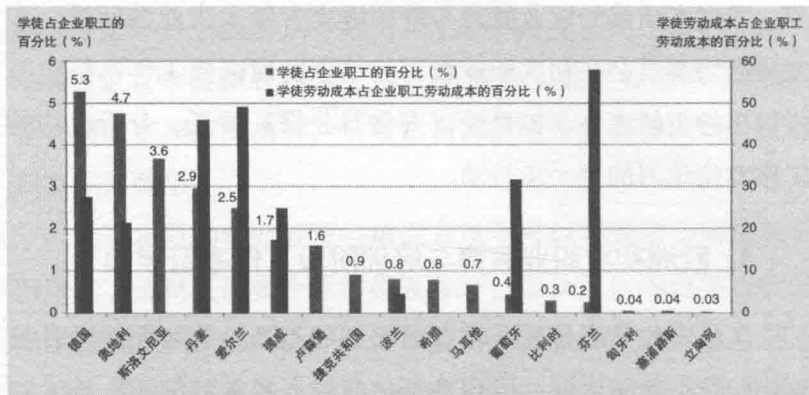


图1 欧洲各国企业中学徒工占企业员工百分比

资料来源：欧洲职业培训发展中心根据欧盟统计局（Eurostat）2008年劳工成本调查数据计算得出。

国家企业的学徒工比例达不到11%。

在欧盟国家，工学交替与学徒制这两个术语经常被交替使用。这两种模式的特点就是高强度、高频率的一体化或真实工作情境。欧洲职业培训发展中心把工学交替培训定义为“教育机构或培训中心与工作场所相结合的教育培训”。工学交替计划可以按周、按月、按年实施。根据国家和实际情况，学徒工可以与雇主签订合同和/或领取劳动报酬。

此外，学徒制作为工学交替具体的学习形式之一，可被定义为“在工作场所和教育机构或培训中心进行的有系统性的、长期的交替培训”。与工学交替的其他学习模式相比，学徒制

有其特点，比如学徒制模式需要学徒在工作场所花费大量的时间以获得更多的培训。雇主和学徒签订合同，学徒按照合同规定从雇主那里获得工资或者津贴。此外，雇主必须按照特定的职业向学徒提供相应的培训，社会伙伴负责企业本位的学徒培训质量。

学徒制体系发展相对成熟的国家，青年就业过渡情况良好。学生掌握了初步进入社会所需的技能，而雇主对劳动力进行的知识、技能和能力的培训，使公司保持着优势竞争力。

1.2 基于学校的职业教育与培训

第二种工作本位学习是基于学校的职业教育与培训模式，包括企业的岗位培训期。很显然，岗位培训期包括实习期或者培训期，是把必修或选修职业教育与培训课程相结合，最终取得正式的职业资格证书。实习持续时间长短可以不一致，但是通常低于学生总学习时长的 50%（一般为 25%~30% 或者更少）。实习初期，要让学生了解学校和工作场所的不同，使学生熟悉工作状况，从而加快他们从学校到工作场所的角色转换，在一些国家，学生角色实现转换是成功完成职业教育与培训的先决条件。

1.3 通过学校完成的工作本位学习

通过学校完成的工作本位学习是指通过在学校建立实验

室、车间、厨房、饭店、模拟企业、仿真或者实体企业项目等进行的职业教育与培训。这种学习模式是为了创设“真实”的工作环境，与实体企业或者客户建立合作关系，并且能够培养年轻人的创业能力。

在这种模式下，学校或培训中心承担着创设接近真实工作环境的主要责任。在职业教育与培训学校里装配有实验室、车间、厨房和饭店，或与实体企业合作使用他们的设备。根据职业教育与培训学校类型的不同，在这些环境中必须进行的学习内容也有所不同。实习工作通常在实习企业或初级企业（完全由学生管理的地方性非营利组织）进行，连同基于真实工作的常规性项目任务，构成必修课程的一部分。教师与企业合作设计学习活动，学习活动中需要培养学生在涉及多学科的团队中工作的技能，并能够专注于学习工作流程、产品开发和 workflows 的创新。

在欧洲，很多国家把以上三种工作本位学习进行组合。因此，各国的术语和定义不同，甚至连单一的术语如“学徒制”也可能有不同的解释或潜在的定义。由此得知，工作本位学习的统计数据不易确定。通常来说，高中阶段的职业教育与培训是学校本位，学徒制课程通常与学校本位教育体系并存。欧洲职业教育与培训也在不断地发生变革，工作本位学习也需要进行系统化的改革，持续的经济危机影响也在加速改革的步伐。表1是基于比较数据得出的各成员国在工作本位学习方面的发展状况。不同国家进行政策改革的具体描述详见附件。