

# 中英学徒制在青年就业路径重构中的比较研究——以英国学位学徒制与中国新型学徒制为例

王艺颖 韩永强

山西大学继续教育学院在读硕士，山西太原，030006；

**摘要：**本文通过对比英国学位学徒制与中国新型学徒制的制度设计与实施特征，探讨两国在青年就业路径重构中的差异性与互补性。研究聚焦于学徒制的体系架构、质量保障机制及市场适应性，分析英国模式如何通过技术主导与产业需求深度融合实现人才培养，以及中国新型学徒制在政策驱动下面临的资源配置与执行瓶颈。在此基础上提出以机制创新为核心的改革路径，包括国家资历框架整合、校企利益协同机制构建及职业认知体系优化等策略，为全球化背景下青年就业能力提升提供理论参考。

**关键词：**学徒制；青年就业；资历银行；产教融合；质量评估

**DOI：**10.69979/3029-2735.25.12.075

在产业结构升级与技术革命加速的背景下，传统教育体系与劳动力市场的脱节问题日益凸显。学徒制作为衔接学校教育与职业实践的桥梁，成为重构青年就业路径的关键制度安排。英国学位学徒制通过将高等教育与职场培训结合，形成技术技能积累的纵向通道；中国新型学徒制则依托政策杠杆推动企业参与，试图破解产教融合的深层矛盾。两种模式虽分属不同制度语境，但均面临如何平衡教育属性与经济功能、个体发展需求与企业用人标准的共性挑战。本文从制度生成逻辑、运行机制及改革方向三个维度展开比较，揭示学徒制现代化转型的核心矛盾与突破路径。

## 1 英国学位学徒制的生成脉络与运行范式

### 1.1 基本框架结构

英国学位学徒制以国家职业标准为基石，构建起覆盖基础教育到高等教育的纵向能力通道。其核心特征在于打破传统学术轨道与职业轨道的割裂状态，通过将高等教育学分嵌入学徒资格框架，实现知识学习与技能训练的深度融合。具体而言，学徒资格被划分为六个层级，其中高等学徒制对应本科与硕士层次教育，学徒在完成规定工作场所培训的同时，需通过模块化课程获得相应学分。这种制度设计并非简单叠加学校课程与企业培训，而是由雇主主导开发培训计划，高校负责提供经过认证的学术内容，独立评估机构则负责最终能力核验。三方主体形成功能互补的协作网络：雇主基于岗位需求设计培训路径，高校确保理论知识的系统性与前沿性，评估机构则通过标准化测试保障资格可比性。学位学徒制并非替代传统高等教育，而是提供另一种以实践为导向的

能力发展路径，学徒在完成培养后可同时获得学位证书与职业资格证书。

### 1.2 质量保证与评估体系

质量保障机制贯穿学徒制全生命周期，形成多层级防控网络。在准入环节，雇主需提交详细的培训方案，内容涵盖能力培养目标、导师资质、资源配置等维度，并接受教育标准局的合规性审查。进入实施阶段后，独立评估机构通过定期现场检查、学徒访谈、培训记录抽查等方式实施过程监控。但更具特色的是其“终点评估”制度，该环节由行业专家组成的评审团主导，考核方式包括现场实操、项目答辩、作品集评审等，只有通过终点评估的学徒才能获得完整资格认证。这种设计有效避免了企业自评可能存在的宽松倾向，同时通过引入行业视角确保评估标准与产业实践接轨。但评估标准本身并非静态文件，而是每年由技术委员会根据产业发展动态修订，确保学徒能力始终匹配最新技术要求。

### 1.3 工作培训标准

工作场所培训遵循“渐进式责任承担”原则，学徒在导师指导下逐步从辅助性工作过渡到核心岗位操作。培训标准明确规定每个阶段应掌握的技术单元与行为规范，例如在工程领域，学徒需按年度完成从设备维护到故障诊断再到系统优化的技能进阶。这种标准化路径既保障了培训质量，也为跨企业流动提供了通用能力凭证。更值得关注的是，培训标准强调“可迁移技能”的培养，包括问题解决能力、团队协作意识、持续学习意愿等软性能力，这些内容被纳入评估体系并赋予不低于

技术操作的权重。此中设计理念反映出英国学徒制对数字化时代职场变革的预判，即技术迭代加速背景下，适应力与学习力比特定技术操作更具长期价值<sup>[1]</sup>。

#### 1.4 市场导向与技术主导思维

学位学徒制的制度基因深深植根于产业需求之中，其政策工具与运行机制均服务于技术进步与经济转型目标。政府通过“学徒制税”强制要求年工资总额超过三百万英镑的企业按比例缴纳培训基金，这一政策扩大了资源供给，迫使企业将学徒培养纳入长期人力资本规划。更具战略意义的是技术预见委员会的设立，该机构定期发布未来技能白皮书，基于对人工智能、量子计算、生物技术等前沿领域的研判，引导高校与企业提前布局新兴专业方向。例如在人工智能工程领域，委员会推动建立跨学科学徒培养计划，整合计算机科学、伦理学、法律等模块，满足复合型技术岗位需求。

### 2 中国新型学徒制的制度框架与阶段瓶颈

#### 2.1 政策主导资源配置与产业升级

中国新型学徒制以行政力量为核心驱动，通过政策工具实现资源向战略性产业集聚。人社部门联合行业主管部门制定学徒培养目录，优先支持集成电路、高端装备制造等领域的技能人才供给。这种“自上而下”的资源配置方式确保了政策目标与国家产业规划的高度契合，但也可能导致区域间资源分配失衡。东部沿海地区因产业基础雄厚，能够快速响应政策号召，而中西部地区则因企业参与意愿不足，陷入“政策空转”困境。更深层的矛盾在于，政策设计倾向于将学徒制视为产业升级的配套工具，而非独立的育人体系。企业将学徒视为即插即用的劳动力补充，而非具有发展潜力的技术技能积累主体<sup>[2]</sup>。

#### 2.2 企业主体性受政策执行制约

尽管制度文本强调企业本位，但现实运作中企业决策权受到多重约束。财政补贴发放与培训时长、考勤记录等过程性指标严格绑定，迫使企业将管理重心放在合规性证明而非能力建设。更关键的是，课程体系开发权高度集中于省级人社部门，企业仅能对既有模块进行微调，无法根据技术迭代重构教学内容。“标准化生产”模式与车间实际需求存在错位，例如数控专业仍沿用传统机床操作规范，而企业已全面转向智能加工系统。政策执行中的形式主义倾向进一步削弱企业参与意愿，部分企业为获取补贴，将学徒视为低成本劳动力，安排其从事与培养目标无关的基础性工作，导致学徒制异化为变相的劳务派遣<sup>[3]</sup>。

#### 2.3 财政补贴普遍覆盖主要成本

中央与地方财政联合承担学徒培养成本的制度设计，初衷是降低企业参与门槛，但实际运行中产生双重悖论。高额补贴使企业形成“政策依赖”，缺乏主动优化培训方案的动力。当财政支持覆盖 60%-90% 的培训支出时，企业更倾向于维持现状而非投入资源开发新课程。补贴发放机制存在逆向激励，企业只需完成规定课时即可申领资金，至于学徒是否掌握核心技能、培养结束后留存率如何，均不构成考核要件。“重过程轻结果”的资源配置逻辑，导致公共资金使用效率低下，部分企业甚至通过虚构培训项目套取补贴，而真正需要支持的技术密集型领域反而因审核严格难以获得资源倾斜<sup>[4]</sup>。

#### 2.4 院校边缘化与自主性乏力

职业院校在学徒制中的角色被严格限定为“理论教学提供者”，其功能局限于完成公共基础课与专业基础课教学，无法参与核心技能模块开发。这种制度安排源于对职业院校教学能力的信任缺失，主管部门认为院校教师缺乏企业实践经验，难以胜任岗位能力培养。但实际后果是，教学内容与企业需求形成“两张皮”，例如物流管理专业仍教授传统仓储管理知识，而企业已广泛应用智能分拣系统。院校自主性缺失还体现在招生环节，企业主导的“招工即招生”模式使院校丧失生源选择权，被迫接受企业输送的学徒，其中部分人员基础薄弱，难以适应模块化教学要求。

### 3 构建新型学徒制重构青年就业路径的革新策略

#### 3.1 健全保障机制、推广国家资历银行模式，强化产教认证联合体

当前学徒制改革的首要任务是打破教育系统与劳动市场的制度隔阂，国家资历银行模式的构建需以能力标准为核心，而非单纯以学历或工时为认证依据。这一框架应涵盖从初级技能到专业技术资格的全链条，通过学分累积与转换机制实现不同教育机构、企业培训部门之间的资质互认。产教认证联合体的建立需要行业龙头企业深度参与，由其主导制定岗位能力模型，职业院校负责将模型转化为可教学模块。值得注意的是，认证标准不能仅停留在技术操作层面，还需纳入职场软技能如团队协作、问题解决能力等维度，形成立体化评价维度。引入区块链技术构建终身学习档案，确保个人技能成长轨迹的透明性与不可篡改性，为跨区域流动提供信用背书<sup>[5]</sup>。

#### 3.2 改进校企合作制度，推进参与激励机制，推行

## 个人技能账户制

现有校企合作模式普遍存在企业动力不足的问题,根源在于激励结构单一化。政策设计需从“过程补贴”转向“结果导向”,建立与企业人才留存率、学徒薪资增长挂钩的动态补贴机制。个人技能账户制的引入可赋予学徒更多主动权,账户内积累的培训时长、认证资格可转换为求职积分或继续教育学分。这种制度设计能倒逼企业提升培训质量,因为低质量培训将导致学徒用脚投票。同时,应允许企业根据自身需求定制培训包,政府部门仅设定最低能力基准,赋予企业在课程选择、考核方式上的自主权。需要强调的是,技能账户需与社保系统对接,确保学徒在跨企业流动时权益不受损,从而消除企业对人才流失的顾虑。

### 3.3 加强委托代理关系,打破学历本位文化、优化职业认知启蒙模块

学徒制改革必须直面“重学历轻技能”的社会偏见,这需从法律保障与文化重塑双向发力。在法律层面,应明确学徒与企业之间具有双重属性,既包含劳动关系又体现教育契约特征。企业需承诺为学徒提供明确的职业发展路径,并将该承诺纳入劳动合同条款,通过劳动仲裁机制保障学徒权益。文化重塑则需从基础教育阶段入手,将职业认知教育纳入义务教育课程体系。可借鉴德国“职业启蒙日”经验,定期组织中學生进入企业体验真实工作场景。更重要的是,需在高考招生制度中为技能型人才开辟专门通道,例如高职院校单独招生时可将学徒资格作为重要参考,逐步改变“唯分数论”的选拔逻辑<sup>[6]</sup>。

### 3.4 提升质量保证、细化评估体系,构建资历互认与就业质量监测制度

质量保障机制改革的关键在于实现从“输入监管”到“输出评价”的转向,现有评估体系过度依赖培训时长、考勤记录等过程性指标,难以反映学徒真实能力提升。应建立包含雇主满意度、岗位晋升速度、三年内离职率等结果的综合性评估框架,并将评估结果与政策资源分配直接挂钩。资历互认需突破部门壁垒,由人社部门牵头建立全国统一的技能人才数据库,实现教育部、人社部、行业认证机构的数据共享。就业质量监测则需引入第三方专业机构,定期发布学徒就业白皮书,公开不同区域、不同行业学徒的薪资中位数、职业发展空间等核心指标<sup>[7]</sup>。

## 4 结语

中英两国学徒制改革的路径差异,本质上折射出不同制度语境下教育治理逻辑的分野。英国学位学徒制通过将企业技术需求前置嵌入高等教育体系,构建起以产业需求为起点、以能力认证为终点的人才培养闭环,其制度优势在于通过雇主主导的灵活机制实现教育与经济的动态适配。这种模式暗含的假设是当企业成为技能标准制定者与培训实施者时,青年就业路径自然与产业结构升级形成共振。但这种市场化路径也面临潜在风险,即中小企业参与不足可能导致技能供给的两极分化,而过度依赖雇主自主性可能弱化公共教育目标的实现。

### 参考文献

- [1] 黄华, 胡佳怡, 徐芳. 高职旅游管理专业群中国特色学徒制人才培养的探索与实践[J]. 知识经济, 2025(9): 235-237.
- [2] 张志萍, 张春玲, 张艳. 产教融合前提下高职院校现代学徒制实施困境与对策——以济源职业技术学院会计专业为例[J]. 济源职业技术学院学报, 2024, 23(2): 30-36.
- [3] 钟小立. 现代学徒制视域下技能大师工作室人才培养模式创新探究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2023, 36(5): 1-3.
- [4] 罗亚都. 中职院校财经商贸类专业现代学徒制有效实施路径[J]. 职业教育发展, 2025, 14(1): 297-302.
- [5] 罗来兴. 中国特色学徒制背景下交通建设装备现场工程师“四维协同”培养路径[J]. 时代汽车, 2024(15): 55-57.
- [6] 庞成立. 高职汽车类专业现代学徒制的实践与探索[J]. 产业与科技论坛, 2024, 23(4): 260-262.
- [7] 孙国海. 特色学徒制赋能中国式职业教育现代化的逻辑、价值与路径[J]. 苏州市职业大学学报, 2024, 35(2): 14-19.

作者简介: 王艺颖(1997-), 女, 汉族, 山西平遥人, 山西大学继续教育学院在读硕士, 研究方向: 现代学徒制。

韩永强(1975-), 男, 汉族, 山西寿阳人, 山西大学继续教育学院, 副教授, 博士, 硕士生导师, 研究方向: 现代学徒制。

基金项目: 本文系 2021 年度教育部人文社会科学研究规划基金项目“中国特色学徒制制度设计及实践模式研究”的阶段性研究成果。(项目编号: 21YJA880017)