

基于“现代学徒制”的外贸人才培养模式保障体制机制研究

□陈伟芝 陈 岩

摘要:现代学徒制是破解当前外贸人才培养与社会需求脱节的重要举措。借鉴国外现代学徒制体制机制建设先进经验的基础上,针对当前外贸人才培养模式中存在的体制机制问题,从宏观管理体制、法律机制、合作机制、激励机制和约束机制等方面提出相应建议,以期建立有效保障现代学徒制外贸人才培养模式可持续发展的体制机制。

关键词:现代学徒制;外贸人才培养;体制机制

作者简介:陈伟芝(1980-),女,广东揭阳人,广东交通职业技术学院副教授,研究方向为国际贸易实务教科研;陈岩(1966-),男,广东兴宁人,广东科学技术职业学院副教授,研究方向为国际贸易学。

基金项目:广东省高等学校学科与专业建设专项资金科研项目“基于现代学徒制的外贸人才培养模式研究”(编号:2013WYXM0134),主持人:陈伟芝。

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1001-7518(2016)02-0055-05

《国家高等职业教育发展规划(2011-2015年)》中明确指出,高等职业教育存在的主要问题之一是:高等职业院校与行业企业紧密联系的体制机制尚未形成,管理体制和运行机制不够灵活,办学活力不足,专业设置和人才培养质量难以完全适应区域经济社会发展需要。由此也导致了目前普遍存在着外贸企业“千金难求一才”,而高校外贸相关专业毕业生却很多难以就业的现象。

一、当前外贸人才培养模式中存在的体制机制问题分析

目前高职院校的外贸相关专业都进行了不同程度的校企合作、工学结合等人才培养模式的探索与实践,并取得了一定的成绩,但还是没有真正形成校企合作、工学结合人才培养模式实施的体制环境,保障模式持续、有效实施的体制机制还没有真正建立和完善起来,特别是在企业参与职业教育的体制机制上还缺乏突破和创新。体制机制问题已成为深入开展校企合作中存在的诸多困难和问题的核心,突出地表现在以下几个方面:

(一)尚未建立校企共同主导的合作机制,合作各方的理念尚未达到应有的高度

从目前外贸相关专业校企合作的总体情况来

看,基本上还是以职业院校主导、依靠感情联络为主的浅层次合作。大部分都是学校“一头热”,企业“一头冷”。政、校、行、企对于校企合作的认识还是局限于教育内部,如政府层面主要还是由教育部门单方面推动校企合作,带动和引导其它部门参与。企业也多认为校企合作是教育内部的问题,不是企业应有的责任,企业的首要经营目标是经济效益。所以在校企合作过程中,企业往往会担心学生参与到业务中的差错和效率低下会使其经济效益受到影响,或担心企业的一些商业秘密会泄露,从而阻碍了校企合作的深入开展,学生学习不到专业技能,合作流于形式^[1]。

国家正在积极出台激励企业参与职业教育的相关政策法规,但这种“参与”机制远远不够,还需各方提高认识,寻求建立校企共同主导的运行机制才能真正推动校企合作的长效发展。

(二)校企共同主导的保障外贸人才培养的宏观管理体制机制缺失

校企深度合作开展外贸人才的培养需要教育、行业、财政、劳动保障等多个部门的共同支持。但这些部门间还存在着条块分割、职能分割、分散管理、多头管理等诸多管理协调问题^[2],削弱了管理主体

的作用。当前的宏观管理体制与校企合作的实践要求还相差较远,不利于校企合作规划、重大制度制定和实施。高职院校与企业分属两个不同的系统,价值取向不同,各自的管理体制与运行机制也基本不相同。企业行为短暂,着眼于眼前最大利益;学校偏重教学,行政管理僵化,人事制度落后,联系沟通不畅,没有形成长远的人才培养目标和校企合作管理体制机制,更缺乏微观管理机制的研究与实践,严重阻碍校企合作外贸人才培养进程。

(三)相关的政策与法律法规保障尚不到位

深入开展校企合作的体制机制建设需要相应的制度环境和政策环境保障,但我国现有的法律法规主要是对职业学校教育行为的规范与约束,关于校企合作的法律法规十分匮乏。相关条款只是零星分布在《教育法》《职业教育法》《科技进步法》《专利法》《合同法》等法律法规中,而且并没有对高职教育校企合作的明确规定^[3],可操作性不强,缺乏一定的指导性和保障性,相当一部分外贸人才培育模式中的校企合作项目因此搁浅^[4]。

(四)缺乏促进校企合作外贸人才培养模式实施的激励机制和第三方协调机制

缺乏有效激励外贸行业企业参与校企合作的机制,外贸企业缺乏作为外贸人才培养主体的动力。对于参与校企合作的人员也缺乏有效监察和督促,难以调动外贸企业内部人员的参与积极性。外经贸企业协会等相关外贸行业协会尚未能代表行业在职业教育中发挥作用,也还没有任何组织和机构发挥第三方协调的作用,对校企合作的学校和企业两个利益主体进行协调、监督、评价和服务,以保证校企合作顺利进行。

二、国外现代学徒制体制机制建设的经验借鉴

现代学徒制是国际上职业教育发展的基本趋势和主导模式,也是我国高职院校与企业开展深度合作的重要举措,在外贸人才培养模式中引入现代学徒制,有利于提升外贸人才培养质量。现代学徒制最早出现于英国政府颁布的“现代学徒制计划”中,各国对现代学徒制的研究都较为丰富,德国、美国、英国、澳大利亚、芬兰、日本和瑞士等国都是现

代学徒制开展得比较成功的国家,他们体制机制建设的成功经验为我们提供了很好的借鉴。

(一)英国现代学徒制体制机制探析

英国现代学徒制的成功推行,与其健全的体制机制是分不开的,主要体现在以下几个方面:

1.全方位的机构管理。英国由多个部门、多个组织共同合作进行现代学徒制的组织管理,包括国家层面负责政策制定的教育部和商业、创新和技能部;负责提高年轻人对学徒制的参与率与保持率、对参与学徒制培训的院校和学习者财政支持的年轻人学习署;独立的资格与评估管理机构——资格与考试办公室;负责监督各地培训提供者培训质量的成人学习督察团;负责开发培训课程、资格证书,制定职业标准等职业教育具体事务的专门机构,如课程与资格委员会、产业指导机构、国家职业资格证书的颁证机构等^[5]。还有国家雇主服务机构与国家学徒制服务机构两家专门的学徒制服务机构。各组织间职责划分明确,中央权力和地方权力互相结合,充分发挥社会中介组织作用,形成多层次、多渠道的管理网络,提高现代学徒制实施效果。

2.法规保障机制健全。英国现代学徒制的兴起与英国的职业教育法规保障是密不可分的。1964年颁布的《产业训练法》标志着国家重新对学徒制进行正式的干预。1993年的《现代学徒计划》宣布进行学徒制改革,规定由政府提供资金支持,设立专门机构管理学徒培训,通过国家职业资格制度(NVQ)框架,规定了国家职业标准,保证学徒培训的质量。此后几乎每年都有现代学徒制推行方面的相关法规措施出台。2010年底,英国政府全面实施了新的“资格与学分框架”(QCF)体系,对英国职业资格认证制度做出重要改革,使之更贴近学生和雇主的需求,推动了现代学徒制的进一步发展。英国政府每年还通过的议会法案来保障这些职业教育政策措施的实施、政府行为的约束和公共财政经费的投入。英国职业教育法规在现代学徒制的每个发展阶段都产生了重大影响,为英国现代学徒制的有效开展保驾护航。

3.多元化的经费筹措机制。充足的资金来源是现代学徒制发展的前提条件,英国在立法保障的基础上建立了以政府和企业投入为主的多元化、多渠道经费筹措机制,并保障经费的高效率使用。其中英国政府投入占比为75%,政府根据学徒培训的人数、年龄,培训的行业、等级拨款补助。如16-18岁青年学徒的培训成本完全由政府资助,19-24岁成年学徒的培训项目费用政府支持一半,超过25岁的学徒,政府将根据项目所属行业的具体情况而定资助金额。英国政府设立了职业教育基金会,为职业教育提供专项经费,并保障职业教育经费的合理分配与有效使用。还成立了继续教育经费理事会,由其决定各类项目的经费标准,分配给承担教育与培训任务的学院。

同时,英国政府制定了多项政策鼓励企业投资,企业通过交纳职业教育税、为学徒提供助学金、提供技术支持、研究设备、建筑经费和科研经费等方式参与,成为现代学徒制经费的重要来源。还辅以学校自筹、学生缴费、社会赞助等形式,建立了多元化的经费筹集体系。

(二)澳大利亚现代学徒制体制机制探析

澳大利亚学徒制改革启动时间较晚,但成效显著,且其背景与我国有较多相似之处,尤其值得借鉴。

1.构建了网络化的管理体制机制。澳大利亚具有统一的组织管理体系,由所有与职业教育和培训有关的部长组成国家培训部部长委员会,制定全国职业教育与培训的目标和重点,全面统一协调雇主、培训机构以及学徒的关系,全面负责现代学徒制的每项工作。从职业教育管理的最高层面上整合了决策主体,使现代学徒制规划战略及相关法规的制定、资金的保障等得以协调,提升了现代学徒制的整体效能。州/地区培训局负责学徒制的具体管理对学徒制和受训生制的发展做战略规划,对培训机构进行注册管理,审批学徒培训合同,保障培训质量,提供及管理相关经费。澳大利亚学徒制最基层的服务机构是澳大利亚学徒制中心(AAC),直接面向雇主和学徒/受训生提供学徒制相关的一切服

务。TAFE学院、私人培训机构、成人和社区教育机构等注册培训机构负责澳大利亚学徒制的脱岗培训。其中TAFE学院是实施职业教育和培训的官方公共服务组织。每层管理机构都职责明确,每一个具体实施的管理机构都受上层机构的制约管理,且管理统一到位,促进了联邦政府、地方政府和产业界以及职业教育机构的密切合作。

2.突出行业主体地位的体制框架。澳大利亚的现代学徒制改革的重大特点之一就是以市场为导向,以行业为主导^[6]。澳大利亚国家培训局的7名组成成员中就有5名来自行业,国家质量委员会、国家行业培训顾问委员会和州行业培训顾问委员会也主要由行业代表组成^[7]。除此之外,行业对澳大利亚学徒制的管理主要体现在国家行业技能委员会,其成员均来自行业,现代学徒制的培训标准、培训包及质量框架在制定前都必须征求行业技能委员会的意见。行业界的代表们也直接参与学徒制各种决策的制定,可见行业在管理体制中占据了主导。行业技能委员会等组织还协助政府了解市场的变化情况、最新的岗位需求情况和近期就业信息,为统筹规划现代学徒制的专业覆盖、地区分布、课程制定等提供建议及反馈。

(三)德国现代学徒制体制机制探析

德国的“双元制”是西方现代学徒制的经典,被誉为德国二战后经济腾飞的“秘密武器”。其体制机制的主要特点有:

1.国家统一管理与地方自治管理有机结合,各主体间分工明确,协调有序。德国“双元制”采取以联邦、州政府及行业协会联合的宏观管理制度。联邦政府通过联邦的《基本法》和《联邦职业教育法》等法律法规保证了国家对联邦职业教育的统一管理,并确立了由经济部门协同教育部门管理职业教育的体制^[8]。联邦教育和科学部决定职业教育政策方面的原则性问题,负责制订职业教育法规。各有关专业部分别对各自领域内的职业教育培训和质量进行检查监督。联邦经济部还协助制订和颁布国家认可的培训职业目录和全国统一的《职业培训条例》,规范职业教育的年限、内容、考试等

基本教学标准。联邦劳动与社会秩序部分分析预测劳动力市场发展状况,为政府提供政策咨询,并负责有关学徒制的职业教育咨询。

德国在联邦统一宏观管理的基础上,赋予了各州高度的自治权,由各州的文教部门和地方政府负责组织和管理本州职业学校^[9]。由各州负责教育、高等教育、科学研究和文化事务的部长联合组成的各州文教部长联席会议,负责协调各州之间的政策措施。各州教育计划委员会负责制定现代学徒制中长期发展计划;科学委员会负责制定科学发展规划等;各州郡的文化教育部代表国家组织、计划、领导与监督学校。行业协会则负责制定各种职业的等级标准,对企业职业教育办学资格的认定、培训教师资格的认定与考核、培训合同的注册、培训大纲与培训计划的制定、职业培训考核与证书发放等工作,对企业培训进行监督考核和检查指导。各管理主体之间分工明确,定位清晰,形成了德国联邦政府、州政府与行业协会统一协调的职业教育管理体制,为“双元制”的开展保驾护航。

2.健全的法律法规保障,实现企业培训和职业学校教育一体化。德国现代学徒制的开展由企业和职业学校共同承担,通过议会颁布的《联邦职业教育法》等法律,以及教育部和有关专业部颁布的《培训者规格条例》、《职业教育促进法》、《职业教育基础阶段工业企业内实训时间与职业学校课时计划原则》等相关法规、条例和协定来同时规范企业和职业学校的行为。企业培训严格按照联邦政府颁布的培训条例和培训章程进行,职业学校遵循州文教部制定的教学计划及教学大纲组织教学。并通过《联邦职业教育法》、《扩大职业培训位置促进法》、《职业教育促进法》、《企业基本法》等法律法规规定由企业和国家双向承担“双元制”职业教育的经费。职业学校的经费由国家、州政府和地方办学机构负担,在企业的培训费用则完全由企业承担,主要有直接投资和集资的形式,如购置培训设施、器材、支付学徒工在整个培训期间的津贴和实训教师的工资等。根据法律规定,德国所有的企业都必须向国

家交纳一定数量的职业教育基金,再由国家统一分配和发放,培训企业可获得其培训费用的大部分补助。

健全的法律、法规调节和规范了德国企业和职业学校的职责与权力,推动了企业培训和职业学校职业教育经费的一体化、教学内容和课程等教学组织与实施的一体化。

三、基于“现代学徒制”的外贸人才培养模式保障体制机制建议

为提高外贸人才培养质量,深入开展校企合作,推动现代学徒制外贸人才培养模式的可持续发展,需要加快体制机制建设,形成政、行、企、校通力合作的有效制度体系。

(一)完善与“现代学徒制”的外贸人才培养模式相配套的宏微观管理体制机制

国外现代学徒制的成功经验表明,健全政府宏观管理体制和完善顶层设计是现代学徒制持续有效发展的关键。可以借鉴国外经验,设立国家级、省地市级、校级三个层次的现代学徒制工作委员会。由国务院、教育部、财政部、发改委、人社部、商务部等产业部门共同组成国家级现代学徒制工作委员会,对现代学徒制工作进行领导和规划,根据社会和经济发展的需求,进行宏观管理,从政策层面引导建立现代学徒制的课程开发、职业资格考试制度和全国统一架构的学徒制教学大纲,并根据运行的结果反馈,制定相关配套政策法规,约束、规范和激励校企合作行为,为现代学徒制提供组织和实施的保障。设立省地市级现代学徒制工作委员会对本区域内的现代学徒制工作进行主导和调控,根据企业和职业学校的发展需求,从企业资格、入学门槛、培训内容、学徒报酬、就业协议、结果评价等方面,制定规范便利的制度措施和对口合作机制,明确企业、学校、学生在学徒培训过程中的权责,促成校企深度合作,为现代学徒制的有效实施奠定坚实的制度基础^[10]。校级现代学徒制工作委员会由职业学校和外贸行业企业组成,结合外贸行业特点,进行师资来源、人才培养过程监控、评估反馈和激励机制等微观管理。

(二)健全现代学徒制相关法律法规与规章制度

尽快完善《教育法》《劳动法》和《职业教育法》，并制定促进和规范现代学徒制实施的单项法规、规章，以及与之配套的实施条例和管理办法。从法律层面明确政府、行业、企业和高职院校在现代学徒制工作中的地位、责任和权利，如在《职业教育法》中明确“企业是现代学徒制的实施主体”，确立企业承担现代学徒制工作的法律地位；制定《现代学徒制企业资格条例》，对开展现代学徒制的合作企业资格条件、认定程序、财税信贷优惠和奖励制度等作出明确规定；制定《现代学徒制实施条例》，明确符合资格的企业的责任权利，规定企业应根据员工或岗位的比例提供一定数量的各种实习岗位、承担用工责任、承担学徒和员工的教育培训责任、提供职业学校教师企业实践岗位的责任，同时拥有对学生培训和实习进行考核的权利等。

通过法律法规保障以政府投入为主的多元化经费投入渠道的形成，如在《职业教育法》中明确规定现代学徒制的财政性经费和生均经费，及时调整和增加投资比例；将现代学徒制经费纳入各级政府财政预算，合理划分各级政府的投入责任和比例，保持财政拨款持续增长；规定企业学徒员工培训经费的比例；建立国家现代学徒制发展专项基金，利用金融、税收、彩票、社会捐助等手段筹措现代学徒制教育经费，吸纳各种社会资金发展现代学徒制教育。

(三)建立与行业协会的现代学徒制合作机制，发挥行业协会的第三方协调作用

应在法律法规中明确行业协会的协作地位与权力，提升行业协会的社会地位，发挥行业协会的现代学徒制教育功能。在现代学徒制工作委员会中充分发挥中国国际商会、外经贸企业协会、各地跨境电子商务协会、中国报关协会等社会团体的作用，共同制定外贸学徒培训大纲与培训计划；共同制定外贸行业从业技能标准、教学标准与考评标准等现代学徒制培养实施细则，构建外贸人才的职业技能认证体系；开设现代学徒制网络信息交流平

台，及时发布外贸行业最新发展动态，对外贸人才培养的规格、数量和能力要求，以及外贸现代学徒制培训情况等。

由行业协会负责参加现代学徒制各类外贸企业的资质认定与管理；考核与颁发学徒职业能力证书；对学校教育及企业培训进行组织与协调、服务与监控、评价与激励，促进职业学校教育与行业企业岗位的对接、课程与职业标准对接、教学过程与实际业务过程对接。以确保现代学徒制外贸人才培养效果与外贸行业人才需求保持一致，真正实现企业培训和职业学校教育一体化。

(四)形成长效激励机制与约束机制

实现对参与现代学徒制合作的校企双方人员的有效管理和督促，形成长效的激励机制与约束机制对现代学徒制健康运行具有重要的推动作用。将参与人员在现代学徒制合作过程中的各项表现与其薪资收益、职务晋升等绩效挂钩，调动外贸企业和职业学校内部人员的对现代学徒制的工作热情和创新积极性。并通过合同协议、规章制度等方式，将现代学徒制外贸人才培养目标及学校与企业双方的各项责任、义务、标准细则等制度化，约束双方的行为，保护两个合作主体的合法权益，形成有效的约束机制。

参考文献：

- [1]鲁叶滔.基于现代学徒制的高职人才培养模式探析[J].教育与职业,2014(12):19-21.
- [2][3][8]张杰,辛宝英.高职教育工学结合人才培养模式实施的体制机制研究[J].中国成人教育,2015(3):71-74.
- [4][9][10]邓秋实.校企深度合作办学机制的探究[D].哈尔滨理工大学,2014.
- [5]耿洁.职业教育校企合作体制机制研究[D].天津大学,2011.
- [6][7]耿洁.职业教育校企合作体制机制研究[D].天津大学,2011.

责任编辑 王国光