

# 制度—文化双轮驱动：德国双元制企业参与经验与我国现代学徒制优化路径研究

## 作者

陈馨婕 宋雨荷

## 通讯作者

陈馨婕 Email: [189588053@qq.com](mailto:189588053@qq.com)

收稿：2025年10月11日

评审：2025年11月29日

接受：2025年12月9日

发表：2025年12月15日

## 引用

陈馨婕, 宋雨荷. (2025). 制度—文化双轮驱动：德国双元制企业参与经验与我国现代学徒制优化路径研究. *全球职业教育案例与实践*, 01 (04). 60-76.

**DOI: <http://doi.org/10.64345/468291537>**

# 制度—文化双轮驱动：德国双元制企业参与经验与我国现代学徒制优化路径研究

陈馨婕<sup>a</sup>, 宋雨荷<sup>a</sup>

<sup>a</sup> 华南师范大学旅游管理学院

## 摘要

现代学徒制是衔接职业教育与产业需求的关键模式，企业深度参与是其有效运行的核心支撑。德国以“双元制”为核心的现代学徒制，历经“法律筑基—质量升级—国际适配”的演进，通过“小额规则+精准激励”的制度设计与“微观认同+协同共识”的文化培育，构建了企业深度参与的稳定机制。我国现代学徒制虽经地方探索、国家统筹、试点深化至制度定型的发展阶段，初步形成“校企协同、双元育人”框架，但仍面临企业参与“浅层化、短期化”的现实困境，具体表现为制度层面“权责界定模糊、激励机制失衡”与文化层面“企业短期思维、技工认同薄弱”。本研究以“制度—文化双维度”为比较视角，结合广西4所职业院校的实地访谈数据，系统梳理德国双元制与我国现代学徒制的演进脉络，剖析德国企业深度参与的核心特征，最终构建“制度—文化双轮驱动”模型，提出明确校企权责清单、优化企业激励体系、重构师徒伦理、培育工匠精神等优化路径，为破解我国企业参与困境、推动现代学徒制高质量发展提供理论支撑与实践参考。

**关键词：**现代学徒制、德国“双元制”、制度—文化双维度、校企协同

## 1. 引言

随着产业升级加速与职业教育改革纵深推进，技术技能人才供给与产业需求错位的矛盾日益凸显，现代学徒制作为“校企双元育人”的核心模式，其重要性愈发凸显。企业作为产业需求的直接代表，其深度参与程度直接决定现代学徒制的育人质量与产业适配性。自20世纪60年代起，德国率先以“双元制”破解职业教育脱离实践的难题，通过法律固化企业主体地位、以精细

化激励激活企业内生动力，同时依托“职业荣誉感”与“协同共识”的文化积淀，形成企业深度参与的稳定生态，为全球现代学徒制发展提供了成熟范式。

我国自 21 世纪初开启现代学徒制探索，历经地方试点破冰、国家战略布局、试点范围拓展至制度定型的演进历程，2022 年修订的《中华人民共和国职业教育法》更以法律形式确立“中国特色学徒制”，明确企业主体地位。然而，实践中“校企协同松散”“企业参与意愿不足”“培养质量与产业需求脱节”等问题仍普遍存在，尤其在中小企业中，因培训成本高、权责界定不清、文化认同薄弱等因素，主动参与率不足 30%。这种“学校热、企业冷”的困境，既源于制度层面规则模糊与激励错位的刚性制约，也受限於文化层面短期思维与技工认同缺失的柔性阻滞，二者相互叠加形成恶性循环，严重制约现代学徒制的育人效能。

既有研究多聚焦中德现代学徒制的宏观制度对比，或单一维度剖析我国企业参与困境，对“制度—文化如何协同作用于企业参与”的机制性探究不足，且缺乏基于本土实践的实证支撑。为此，本研究以“制度—文化双维度”为分析框架，通过梳理德国双元制“企业深度参与”机制的演进逻辑与核心特征，结合广西 4 所职业院校的实地调研，系统解构我国现代学徒制企业参与的现实梗阻。在此基础上，构建“制度—文化双轮驱动”模型，提出兼具理论创新性与实践可操作性的优化路径，既是揭示现代学徒制“产业适配性”本质规律的必然要求，也是破解我国企业参与困境、推动职业教育高质量发展的现实需要。

## 2. 现代学徒制的演进脉络与企业参与机制的比较背景

现代学徒制作为衔接职业教育与产业需求的关键模式，其核心价值在于通过“学校—企业”双元协同实现技术技能人才的精准培养，而企业的深度参与则是该模式有效运行的核心支撑。自 20 世纪 60 年代起，面对产业升级催生的技术人才缺口与职业教育脱离实践的共性难题，德国率先以“双元制”为核心构建现代学徒制体系，通过制度设计固化企业主体地位，形成了兼具稳定性与实效性的运行机制。

我国现代学徒制自 21 世纪初开启探索，历经地方试点、国家统筹、体系完善至制度定型的演进历程，现已初步构建起“校企协同、双元育人”的框架，但在企业深度参与的动力机制、权责界定与保障体系等方面仍处于起步阶段。当前，我国职业教育面临“校企协同松散”“企业参与意愿不足”“培养质量与产业需求错位”等现实痛点，亟须借鉴国际成熟经验。其中，德国双元制职业教育体系中“企业深度参与”的核心运行逻辑，为我国构建契合本土产业发展格局与教育生态特征的现代学徒制体系，提供了具有实践价值的重要参照范式。

基于此，本文以“制度—文化双维度”为比较视角，系统梳理德国双元制与我国现代学徒制的演进脉络，聚焦德国企业深度参与的机制特征，既是揭示现代学徒制“产业适配性”本质规律

的必然要求，也是破解我国企业参与困境、推动职业教育高质量发展的现实需要。

## 2.1 德国双元制的演进与“企业深度参与”机制的形成

德国现代学徒制以“双元制”为核心，其政策演进始终围绕“强化企业主体地位、完善企业参与保障”展开，形成了“法律筑基—质量升级—国际适配”的递进逻辑，逐步构建起“企业深度参与”的制度框架与实践路径。

### 2.1.1 法律筑基：企业参与的权责法定化

“双元制”的制度雏形源于 1964 年《对职业培训和职业学校的鉴定》，而 1969 年《联邦职业教育法》的颁布，标志着企业在双元制中的核心地位通过法律得以固化，彻底改变了早期学徒制“自发实践”的松散状态。该法律明确两大核心规则：首先是权责边界清晰化。规定企业承担 70% 以上的实践培训任务，同时需要依据《职业教育条例》制定培训计划；职业学校仅承担每周 1-2 天的理论教学，并依据《职业教育框架教育计划》开展教学，形成“企业主导实践、学校支撑理论”的分工体系，避免“企业不愿带徒、学校脱离实践”的困境。其次是利益保障制度化。明确学徒每周在企业学习 3-4 天，企业需向学徒支付生活津贴，同时将行业协会纳入机制：由行业协会组织中期考试与毕业考试，既监督企业培训质量，也为企业参与提供了协同监督载体。这一法律设计从“责任强制”与“利益保障”双重视角，激活了企业参与的内生动力（关晶，2010）。

### 2.1.2 质量升级：企业参与的内容与激励精细化

在工业 4.0 技术深度渗透产业领域的背景下，技术迭代与产业升级对职业教育的适配性提出了更高要求。作为双元制职业教育的标杆国家，德国于 2019 年 12 月通过《职业教育现代化及加强职业教育工作法》，对《职业教育法》（Berufsbildungsgesetz, BBiG, 简称“BBiG”）进行系统性修订并于 2020 年 1 月 1 日正式生效。此次修订直指“企业培训质量与产业技术脱节”“学徒职业吸引力不足”等核心矛盾，通过制度创新进一步完善了企业深度参与职业教育的机制框架（Bundesregierung, 2019）。

修订案构建了三维度优化体系。其一，培训内容动态化机制。为破解技能传递与技术迭代不同步的问题，修订案强制要求教育企业将数字化技能纳入培训体系核心模块，并通过同步更新《职业教育条例》中的技能标准，建立培训内容与产业技术发展的联动调整机制，确保企业在技能传递中的前沿性优势。这一调整与德国联邦职业教育研究所（BIBB）提出的“职业教育 4.0”战略相呼应，直指数字化转型下的技能培养缺口。其二，报酬标准法定化机制。针对学徒岗位吸引力不足导致的“招徒难”问题，修订案首次以法律形式确立学徒最低月津贴制度，明确 2020 年起新签培训合同的第一学年最低津贴为 515 欧元，并逐年递增至 2023 年的 620 欧元，且随

培训年限按比例上调，从经济保障层面增强了职业教育的吸引力。其三，资格通道贯通化机制。为打破传统二元制“技术工人天花板”，修订案新增“职业行家”（geprüfte/r Berufsspezialist/in）高级职业资格等级，并配套设置“专业学士”等衔接资格，构建了纵向贯通的职业发展路径，显著提升了企业培训的长效价值（Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2019）。这一阶段的改革方向，与下文提到的我国 2019 年《国家职业教育改革实施方案》提出的“产教融合、质量提升”目标形成了跨时空呼应。

### 2.1.3 国际适配：企业参与的人才供给渠道拓展

面对国内部分行业学徒岗位空缺率超 10% 的人才短缺问题，德国于 2024 年修订《技术移民法》，将二元制职业资格纳入技术移民认可范围，允许外籍人才凭二元制证书直接申请移民（Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat, 2024）。这一政策不仅为企业解决了本土学徒供给不足的难题，更通过“移民政策绑定二元制”的设计，使企业参与的培训体系成为制度输出的载体，进一步强化了企业在二元制中的核心价值——从“本土技能培养”拓展至“国际人才储备”，完善了企业深度参与的外部支撑环境。

## 2.2 我国现代学徒制的政策演进与企业参与现状

我国现代学徒制的发展始终立足本土产业需求，历经“地方探索—国家统筹—试点深化—制度定型”的阶段，逐步推动“学校主导”向“校企协同”转型，但企业深度参与的机制仍待完善。

### 2.2.1 地方探索启动期：企业参与的初步尝试

2010年，江西新余市出台《职业教育现代学徒制试点工作方案》，成为国内首个系统性探索现代学徒制的地区（汤泾洪&卢建平，2018）。该阶段因产业升级加速，传统职业教育“重理论、轻实践”的弊端凸显，新余市曾通过政策尝试构建“校企协同”框架，但受限于地方资源与制度配套不足，企业参与多为“被动配合”，尚未形成稳定的参与机制，仅为后续国家层面的政策设计提供了实证参考。

### 2.2.2 国家战略布局期：企业参与的顶层设计启动

2014年则成为我国现代学徒制纳入国家战略的关键节点：2月国务院常务会议首次提出“校企联合招生、联合培养的现代学徒制试点”；5月《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》进一步明确“构建校企一体化育人机制”（国务院，2014）；8月教育部《关于开展现代学徒制试点工作的意见》系统规范了“学校—企业—学徒”三方权责，要求基于企业生产需求设置岗位、将企业新技术融入课程，并明确学徒劳动报酬与安全保障（中华人民共和国教育部，2014）。这一系列政策标志着企业参与从“地方自发”转向“国家推动”，但此时企业仍以“政策响应”

为主，主动参与的动力机制尚未形成。

### 2.2.3 试点范围拓展期：企业参与的多元协同探索

2015-2017年，政策重点转向扩大试点规模与激活企业参与。2015年7月，人力资源社会保障部与财政部联合推出《关于开展企业新型学徒制试点工作的通知》，首次提出“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”模式，直接从企业人才需求视角设计学徒制（人社厅，2015）；同年8月，教育部遴选165家试点单位，涵盖行业企业、职业院校等多元主体，推动“企业参与标准制定”（教育部，2015）；2017年第二批203个试点单位进一步将智能制造等新兴产业纳入范围，尝试通过“一校多企”模式提升企业参与广度（教育部，2017）。但此阶段仍存在“企业参与程度不均”“部分企业仅提供实习岗位、未深度参与培养”等问题。

### 2.2.4 政策体系完善期：企业参与的保障机制优化

2018-2019年，政策聚焦“强化企业参与的制度保障”，逐步推动企业从政策被动响应向主动参与转变。2018年教育部第三批194个试点单位新增“产教融合型企业独立申报”类别，鼓励企业作为“双主体育人”直接参与试点（教育部，2018）；2019年《国家职业教育改革实施方案》明确提出“建设产教融合型企业”“完善校企合作成本分担机制”，通过政策激励降低企业参与成本，并要求建立“学徒权益保障制度”，从“成本补偿”与“风险防控”双重视角提升企业参与意愿（国务院，2019）。这一阶段，企业参与进程已逐步从“广度覆盖”向“深度协同”过渡，但相关政策文本在企业与院校的具体权责界定、激励细则等方面仍显模糊。

### 2.2.5 制度定型期：企业参与的法治化探索

2020年后，我国现代学徒制进入“法治化”阶段：2020年《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》提出“探索中国特色学徒制”，明确企业在“设岗育人”中的核心作用（新华社，2020）；2021年《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》细化“企业设岗、校企共育”路径（中共中央办公厅等，2021）；2022年修订的《中华人民共和国职业教育法》以国家法律形式确立“国家推行中国特色学徒制”，明确“企业主体地位”与“激励政策制定”方向（教育部，2022）。至此，企业深度参与的法律框架初步形成，但在制度细节落地与文化共识构建上，仍与德国双元制存在差距。

上文系统梳理了德国双元制与我国现代学徒制的政策演进脉络。德国通过《联邦职业教育法》的多次修订，以“法律强制+质量优化+国际适配”构建了“企业深度参与”的基础框架，使企业从“培训主体”升级为“制度核心参与者”；我国则历经从地方探索到法治化的转型，逐步明确企业在现代学徒制中的主体地位，但在企业参与的动力机制、权责细则与保障体系上仍需完善。

值得注意的是，德国双元制中“企业深度参与”并非单纯依赖政策推动，而是源于制度设计

的“刚性约束与精准激励”，以及文化层面的“主体认同与协同共识”。二者共同构成企业持续参与的核心支撑。基于此，下文将聚焦德国二元制“企业深度参与”的核心特征，从“制度维度”解析其设计逻辑，从“文化维度”挖掘其形成基础，为后续提出我国企业参与机制的优化路径提供依据。

### 3. 德国二元制“企业深度参与”的制度－文化核心特征

根据上文对德国二元制演进脉络的分析可见，其“企业深度参与”机制的形成并非偶然，而是制度设计与文化积淀共同作用的结果。制度层面通过“小额规则”细化权责边界，并以“精准激励”激活企业内生动力；文化层面则依托“微观认同”与“协同共识”，构建了企业持续参与的社会生态。二者相互支撑，形成了德国企业深度参与现代学徒制发展的核心特征。下文将围绕制度与文化双维度展开分析，并以德国西门子公司与慕尼黑职业学校的合作为典型案例，阐释其运行逻辑。

#### 3.1 制度维度：聚焦“小额规则 + 精准激励”

德国二元制中企业深度参与的制度基础，体现为一系列“小额规则”的精细化设计与“精准激励”的系统化实施。“小额规则”并非指规则琐碎，而是通过具体、可操作的条款明确企业参与的各项细节，避免权责模糊带来的执行障碍；“精准激励”则指向针对企业成本、收益与风险的差异化补偿机制，确保企业参与“有利可图”。

以《联邦职业教育法》为核心的制度体系，构建了企业参与的刚性框架。其中，该法不仅延续了早期法律中关于企业承担70%实践培训的规定，更在2020年修订版中进一步细化，要求企业依据《职业教育条例》制定个性化培训计划，并由行业协会监督培训质量与组织考试（Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2019）。这些规则虽“小”，却有效规避了企业“重使用、轻培养”的短期行为。在激励层面，修订案首次设立学徒最低月津贴制度，并通过税收减免、培训补贴等经济手段降低企业成本。据统计，德国企业每年因参与二元制获得的直接与间接补贴约占培训总成本的20% - 30%，显著提升了企业参与的积极性（Bundesregierung, 2019）。

以西门子公司与慕尼黑职业学校的合作为例，西门子严格遵循《联邦职业教育法》与《职业教育条例》，为每位学徒制定为期3 - 3.5年的个性化培训计划，内容涵盖数字化制造、自动化技术等前沿模块。公司内部设立“培训中心”，配备专职培训师，并按照法律规定向学徒支付逐年递增的津贴。同时，西门子通过参与行业协会的考试设计，确保培训内容与产业技术同步更新（Siemens AG, 2021）。这种基于“规则+激励”的制度设计，使西门子每年培养近3000名学徒，

其中超过80%毕业后直接入职，形成了稳定的人才供给渠道（Bundesinstitut für Berufsbildung [BIBB], 2020）。

### 3.2 文化维度：聚焦“微观认同 + 协同共识”

除制度保障外，德国企业深度参与的文化根基同样不可忽视。“微观认同”体现为企业、职业学校、学徒及社会公众对双元制价值的普遍认可；“协同共识”则表现为各方在人才培养中的协作传统与信任机制。这种文化特征植根于德国长期形成的“职业荣誉感”与“社会伙伴关系”，是企业从“被动参与”转向“主动主导”的精神内核。

在企业层面，参与职业教育被视为履行“经济与社会责任”的重要途径，而非单纯的成本支出。多数德国企业将培训投入视为长期人才战略的一部分，形成了“培养即投资”的文化认知。据德国工商大会调查，超过70%的企业认为参与双元制有助于提升品牌声誉与技术传承（DIHK, 2022）。在学校与学徒层面，职业学校教师普遍具备企业实践经验，课程设计紧密围绕企业需求，形成了“理论服务实践”的教学文化。学徒则对职业身份具有高度认同，将“技术工人”视为值得尊重的职业选择。

在西门子与慕尼黑职业学校的合作中，文化维度的作用尤为突出。西门子将“培训文化”纳入企业核心价值观，高层管理者直接参与学徒毕业典礼并颁发证书，强化了学徒的职业自豪感。学校教师定期赴西门子生产一线进行研修，确保教学内容与企业技术发展同步。此外，双方建立了“校企协同委员会”，由企业代表、学校教师与学徒共同参与，定期审议培训计划与实施问题，形成了基于信任的协同机制（Siemens AG, 2021）。这种“微观认同”与“协同共识”不仅提升了培训质量，更使西门子双元制项目成为德国职业教育输出的国际标杆。

综上所述，德国双元制中企业深度参与的核心特征，既依赖于制度层面“小额规则+精准激励”的刚性约束，也植根于文化层面“微观认同+协同共识”的柔性支撑。制度与文化的双轮驱动，使企业从“培训主体”升级为“制度核心参与者”，为我国构建本土化现代学徒制提供了重要参照。

## 4. 我国现代学徒制企业参与的现实困境：基于制度—文化双维与广西实践的映射分析

基于国内现代学徒制的理论框架分析以及实地调研发现，我国现代学徒制已初步形成“校企协同、双元育人”框架，但企业参与存在“浅层化、短期化”问题。依托制度—文化双维度，结合广西 4 所职业院校（2 所中职：ZA、ZB；2 所高职：GA、GB）的实地参观与深度访谈（表 1），可明确企业参与梗阻，为机制优化提供依据。

#### 4.1 制度维度：规则模糊与激励错位的双重制约

制度供给的不完善是导致企业参与动力不足、协同效率低下的核心症结。从广西实践来看，制度层面的困境主要体现在“权责界定模糊化”与“激励机制失衡化”两个维度，二者共同构成企业深度参与的制度性壁垒。

##### 4.1.1 校企权责界定模糊化：协作标准缺失引致“责任转嫁”

当前现代学徒制政策多为原则性表述，未对校企协同育人关键环节（实践课时占比、带教师资资质、安全责任划分等）制定可量化“权责清单”，导致协作缺乏刚性约束，形成“制度空转”。

实践中，这种模糊性首先表现为实践教学权责缺失——部分校企协议仅约定企业提供实训岗位，未明确核心技能培训内容与实践时长标准，企业倾向安排学徒从事低技能重复性工作，院校因无制度依据无法约束，导致核心技能传递断裂。其次，带教师资资质无刚性标准，受访地区企业中60%带教师傅为车间骨干兼职，未接受系统教学培训，仅采用模仿式教学，部分专业学徒实操达标率不足50%。此外，安全风险责任界定空白，曾出现学徒实训受伤后，企业与院校因赔付主体争议导致协作破裂，企业后续缩减学徒接收规模。

这种设计本质是将育人责任隐性转嫁给企业，企业基于风险规避与成本控制，选择被动配合而非深度参与，正如ZB中职教务主任（ZB01）所言：“政策未明确企业权责边界，企业必然挑低风险、低成本工作，核心培训难以推进。”

##### 4.1.2 激励机制失衡化：企业参与成本与收益的非对称性

激励机制“校强企弱”是制约企业参与的关键。实践显示，地方现代学徒制专项补贴80%流向院校（设备采购、教师培训），仅20%用于企业，且企业需满足“年接收学徒≥10人”“设备投入≥50万元”等硬性条件才能申领，导致区域中小企业参与率不足30%。

从成本测算看，培养1名学徒年成本约2万元，政府补贴仅5000元，不足成本25%，直接招聘熟练工成本更低，企业参与动力不足。同时，补贴申请流程繁琐，需提交10余项材料，审批周期2-3个月，中小企业因缺乏专人对接多放弃申领。此外，长期激励缺失，受访地区尚未建立“产教融合型企业”税收减免、用地优惠等政策，企业仅获短期小额补贴，无法形成长期收益预期，难以将学徒培养纳入人才战略。GA高职院校实训主任（GA02）曾提到：“企业是追求利润最大化的市场主体，若参与现代学徒制仅能获得短期小额补贴，无法实现长期收益的补偿，仅靠政策号召难以推动企业深度参与。”

#### 4.2 文化维度：短期思维与认同薄弱的深层阻滞

文化层面的认知偏差与协同共识缺失，是导致企业参与“短期化、表面化”的隐性因素。从

本次调研来看，文化困境主要体现在“企业短期导向思维”与“社会技工认同薄弱”两个维度，二者共同构建了企业参与的文化壁垒，使其难以将现代学徒制视为长期人才投资。

#### 4.2.1 企业短期导向思维：学徒培养的成本化认知

受访地区多数企业将学徒培训视为额外成本而非长期人才投资，普遍存在“担心学徒流失”“不愿投核心资源”的短视倾向。

一方面，企业培训内容避重就轻，仅教授基础操作技能，回避核心技能（如技术研发、管理能力）培训，担心培训后学徒跳槽导致投入沉没；另一方面，带教内生动力不足，仅30%企业设立带教专项奖励，多数将带教任务强加给技术骨干且不纳入绩效考核，师傅因占用工作时间无补贴，不愿传授核心技能。

尽管部分企业测算，学徒留任率60%可3年收回成本，且留任学徒技能匹配度更高，但多数企业因缺乏数据支撑与留任信心，仍选择直接招熟练工的短期策略。

#### 4.2.2 社会技工认同薄弱：技能价值“边缘化”加剧协同难度

社会层面对技工职业的低认同度，既导致现代学徒制优质生源短缺，也使企业参与现代学徒制的社会价值得不到认可，进一步削弱企业参与动力，加剧校企协同难度。

生源层面，ZB 中职某专业现代学徒制计划招生50人仅录取32人，超60%学生因“家长认为技工地位低”“自身觉无发展前景”中途退出；GA 高职优质学生倾向“专升本”，参与学徒制的多为“升学无望”群体，学习积极性低，增加企业培训成本。

企业层面，仅25%将带教纳入师傅职业发展评价，多数师傅视带教为额外负担，认为带教对晋升、薪资无影响，甚至影响生产任务，带教吸引力不足。正如ZA 中职副校长（ZA01）所言：“缺乏尊重技能的文化氛围，仅靠政策推动，校企协同难以可持续。”

序号	院校编码	访谈日期	地区	访谈人员及职务	人员编码
1	ZA	2025.04.25	广西	副校长、合作企业负责人	ZA01-ZA03
2	ZB	2025.04.25	广西	教务主任、学校实训主任	ZB01-ZB02
3	GA	2025.04.26	广西	教务与实训管理处处长、合作企业人力资源部主任	GA01-GA04
4	GB	2025.04.26	广西	副校长、合作企业带教师傅	GB01-GB06

表1 受访者信息

上述实践调研表明，企业参与困境是制度缺陷与文化偏差“交互强化”的结果：制度的“权责模糊、激励失衡”使企业因“参与无依据、收益无保障”被动退出；文化“短期思维、认同薄弱”又降低企业对制度优化的期待，形成“制度不完善→企业参与意愿低→文化认同偏差加剧→制度优化缺乏基础”的恶性循环。

### 5. 模型核心逻辑与内涵界定

基于前文对德国二元制“制度—文化双维支撑”经验的剖析，以及我国现代学徒制（以广西实践为例）暴露出的“校企协同不足、企业参与被动、文化认同薄弱”等现实困境（Hua, 2019），为破解“制度不完善→企业参与意愿低→文化认同偏差加剧”的恶性循环，本章构建“制度—文化双轮驱动”成长路径模型（图 1）。

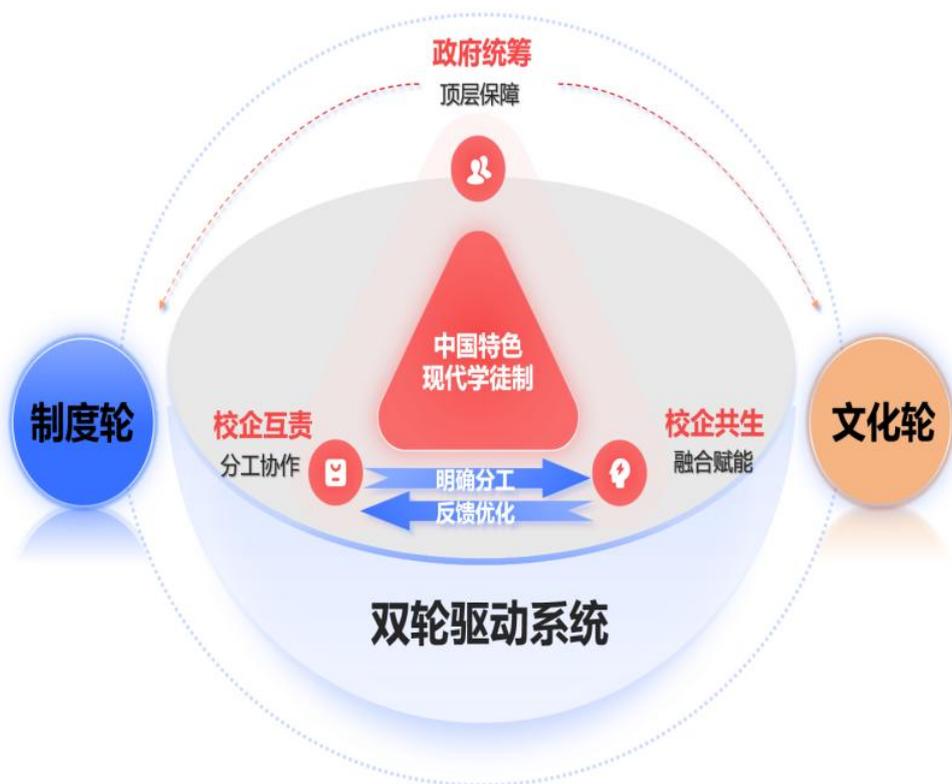


图 1 “制度—文化双轮驱动”成长路径模型

该模型以“政府统筹、校企互责、校企共生”为核心框架，通过“刚性制度供给”破解主体协同与利益平衡难题，通过“柔性文化培育”凝聚职业精神与育人共识，最终实现从“学校热、

企业冷”到“多元主体主动协同”的根本性转型。

## 5.1 模型构建的逻辑起点与核心框架

### 5.1.1 逻辑起点：困境回应与经验适配

模型构建的逻辑起点源于对本土现实困境的积极回应与国际经验的有序借鉴。在本土实践层面。模型直指广西实践中凸显的“制度权责模糊、激励失衡”与“文化短期思维、认同薄弱”等结构性问题，具体表现为近80%的财政补贴流向院校，中小企业参与率不足30%，以及约60%的学生因家长观念制约而中途退出等。这一现象并非个例，而是我国现代学徒制推行中“双主体权责虚化、双体系融合不足”的典型表征（徐海涛，2020）。为此，模型以“制度轮”与“文化轮”形成双维回应：前者聚焦明确权责边界、平衡成本收益，后者着力扭转认知偏差、培育社会认同，实现问题与对策的精准对接。在国际层面，模型借鉴了德国双元制中“法律筑基、文化支撑”的双轨逻辑，但并未简单移植其市场主导路径，而是结合我国政府主导职业教育的体制特征，强化政府在跨部门协同与文化引导中的统筹职能，以构建契合中国产业与教育现实的本土化模型。

### 5.1.2 核心框架：“政府统筹—校企互责—校企共生”的三角支撑

模型形成了“政府统筹—校企互责—校企共生”的三角支撑体系。政府作为规则制定者与资源协调者，承担跨部门政策整合、激励约束机制设计及文化传播引导等职能，为系统运行提供制度保障，这与我国“政府主导、多部门协同”的职业教育治理传统相契合。在校企互责层面，模型通过制度安排明确双方在教学实施与理论支撑中的职责分工，如设定实践课程比例与带教师傅资质标准，以规避传统“院校单极推动”模式下的责任虚化，回应了“双主体协同机制不完善”的核心痛点。在校企共生维度，则强调构建“教学共同体”，推动企业需求融入课程设计、院校理论反哺实践教学，实现双向赋能与深度融合。

## 5.2 制度驱动轮：刚性供给破解实践梗阻

制度驱动轮作为模型中的刚性供给机制，聚焦于破解我国现代学徒制实践中“协同低效、动力不足与标准缺失”等梗阻问题。其依托“跨部门协同机制、企业激励约束体系与双轨制培养标准”三大支柱，为企业深度参与提供可操作、可检验的制度基础。

### 5.2.1 跨部门协同机制：破解政策碎片化

针对政策碎片化问题，参考《加强和改进新时代中国特色企业新型学徒制工作方案》要求（职业能力建设司，2022），构建以教育部与人社部为双牵头单位、多部门参与的联席会议制度，并借鉴沧州市“一站式”服务平台经验，推动学徒培养全流程线上管理，实现权责明晰与流程优化（沧州市人民政府，2022）。

### 5.2.2 企业激励约束体系：平衡成本与收益

在企业激励体系设计上，依据《关于全面推行中国特色企业新型学徒制加强技能人才培养的指导意见》（职业能力建设司，2021）及2024年政策精神，建立以分级税收减免为核心的激励方案，将税收优惠与学徒留任率挂钩，并配套专项补贴与经费列支政策，补偿企业长期投入、激发其参与意愿。此外，通过内部协议与管理创新，如共同制定《学徒培养岗位说明书》、建立学徒价值评估机制、设计校企双端绩效激励方案等，将制度要求转化为可持续的合作行动，从而在权责对等、成本共担与收益共享的基础上，筑牢校企协同的制度根基。

### 5.2.3 双轨制培养标准：明确协作边界

借鉴德国“培训生”制度经验（Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2019），针对“校企权责模糊、培养质量参差”问题，制定分层分类的刚性标准。

先从学徒身份双轨界定入手，明确16-18周岁学徒的“准员工”身份，由企业与企业签订《学徒培养协议》替代劳动合同，规避用工风险。协议中需载明实践时长，例如：每周3-4天、核心技能模块、津贴标准；18周岁以上学徒按“企业员工”身份管理，签订劳动合同并约定“培训期”，切实达成身份清晰、校企权责对等的目标。在此基础上，依托行业协会牵头，联合龙头企业与职业院校共同开发《职业技能培训包》，体系化涵盖“通用素质、专业基础、岗位技能”三大模块，每个模块明确“学时占比、考核标准、带教资质”，解决“实践教学无标准、带教质量无保障”的问题。学分制弹性学制。

在此基础上，推行“学分积累与转换”制度，学徒完成“培训包”模块学习可获得相应学分，学分达标且通过行业协会组织的中期考试、毕业考试后，方可获得职业资格证书；针对企业生产需求或学徒个人特殊情况，允许申请“休学—复学”，将学制弹性调整为2-4年，既适配企业生产节奏，又保障学徒学习连续性。

## 5.3 文化驱动轮：柔性培育凝聚育人共识

文化驱动轮以“师徒伦理重构、工匠精神培育、多元文化传播”为实施路径，通过柔性引导扭转“企业短期思维、社会技工认同薄弱”的认知偏差，培育“德技兼修”的学徒制文化生态，为企业深度参与提供精神支撑。

### 5.3.1 师徒伦理现代化重构：摒弃依附关系，构建教学共同体

针对传统师徒制“人身依附、带教无激励”的问题，可参照河北化工医药职业技术学院的实践探索，构建以“平等协作、利益绑定”为核心的新型师徒伦理（许远，2022）。一方面通过双向选择与契约约束打破人身依附困局，由企业组织“师徒双向匹配会”，学徒根据技能兴趣选择师傅，师傅则结合学徒基础能力筛选徒弟，双方签订《师徒带教协议》，明确带教内容、带教周

期、考核标准，避免“强制指派、责任模糊”。

另一方面依托带教激励与资格挂钩激活师傅带教动力，将“带徒津贴”与学徒技能等级挂钩——学徒通过初级技能考核，师傅获相应津贴；通过中级考核，津贴提升；通过高级考核，津贴则达至某标准，且津贴由政府、企业按6:4比例分担；同时将“导师资格”纳入企业高技能人才评价体系，对具备3年以上带教经验且学徒留任率 $\geq 70\%$ 的师傅，优先获得“技能大师”称号、晋升技术管理岗位，解决“带教无收益、师傅不愿教”的痛点，推动师徒关系从传统依附式转向平等共赢式。

### 5.3.2 工匠精神培育体系：融入文化基因，强化技能认同

针对“社会技工地位低、学徒职业荣誉感弱”的现实困境，构建“课程—实践—赛事”三位一体的培育体系，从认知、情怀到价值认同层面层层递进，强化学徒的职业归属感。在课程体系系统性植入职业文化要素，可在《职业技能培训包》框架下增设《中国传统技艺与职业精神》必修课程模块。该模块构建“传统伦理—现代实践”双维内容体系：前者涵盖鲁班技艺伦理、同仁堂诚信体系等传统手工业文明中的职业规范，后者选取“大国工匠”培育工程中的典型实践案例。通过“理论阐释+影像叙事”的教学组合策略，引导学徒基于历史维度与当代价值的双重认知，构建“技能成才”的职业身份认同。

在实践层面搭建精神传承平台，推动企业建立“技能大师工作室”，由行业领军人才担任负责人，每季度开展“名师带徒”活动——大师带领学徒参与技术攻关、工艺改良项目，让学徒在实践中体会“精益求精”的工匠精神；工作室定期举办“技能沙龙”，邀请退休老工匠分享行业经验，传承职业文化。

在赛事层面强化职业价值认同，组织学徒参与“全国职业院校技能大赛”“行业技能锦标赛”等高水平赛事，对获奖学徒给予相应奖励；同时推动赛事成果转化，将优秀学徒的技术方案纳入企业生产标准，让学徒感受到“技能创造价值”，提升职业自豪感与身份认同感。

### 5.3.3 多元文化传播载体：消解社会偏见，营造认同氛围

针对“家长视学徒为‘廉价劳动力’、企业育人价值不被认可”的认知误区，可通过多渠道传播扭转社会认知。搭建“全国现代学徒制成长档案平台”，对学徒从“入学—培训—就业”全周期轨迹实时跟进，涵盖技能等级证书、项目实践成果、企业评价等内容，档案向用人单位、职业院校开放，同时也让家长直观见证学徒技能提升清晰路径，消解“学徒质量无保障”的顾虑。由政府牵头定期举办“现代学徒制文化节”，设置“技能展演、企业育人典型宣传、家长开放日”三大核心环节：邀请家长走进企业实训基地，观看学徒实操演示、与优秀学徒及企业负责人面对面交流，亲身感受学徒的工作环境、成长空间与发展前景，通过“眼见为实”打破“技工地位低、学徒无前途”的刻板印象；同时集中展示企业育人案例与学徒成长成果，凸显企业在人才培养中

的主体价值。

构建全媒体宣传矩阵，联合主流媒体制作“学徒成长故事”纪录片，在短视频平台开设“我是学徒”话题，鼓励企业、学徒分享培训经历与就业成果；同时发布《现代学徒制发展白皮书》，公开企业参与率、学徒留任率、薪资水平等数据，用事实证明学徒制的育人价值，营造“尊重技能、认同学徒”的社会氛围。

综上，“制度—文化双轮驱动”模型通过制度轮破解实践梗阻、文化轮凝聚育人共识，再经协同机制实现双轮联动，最终可推动我国现代学徒制从“学校单极推动”转向“政府—企业—院校—学徒”多元协同，从根本上破解企业参与困境，为职业教育高质量发展提供可落地的实践路径。

## 6. 结论与展望

### 6.1 结论

本研究从制度与文化双维切入，系统揭示了企业深度参与现代学徒制的内在运行逻辑。德国双元制的成功，并非依赖单一政策推动，而是凭借“小额规则”与“精准激励”构建的刚性制度、“职业认同”与“协同共识”滋养的柔性文化形成双轮驱动。反观我国，企业参与现代学徒制的困境，本质是“制度失位”与“文化缺失”相互叠加、恶性循环的结果。权责界定模糊与激励机制失衡直接削弱企业参与动力，而短期功利思维盛行与职业教育社会认同不足则进一步侵蚀参与的深层根基。基于此，本文构建的“制度—文化双轮驱动”模型明确：唯有以刚性制度供给为校企协同强基赋能，以柔性文化培育为技能成才培根铸魂，才能从根源上破解“学校热、企业冷”的现实困局，推动现代学徒制实现从形式化合作向实质性共生的深层转型。

### 6.2 展望

未来研究可从以下维度进一步深化：其一，拓展实证研究的覆盖广度，开展跨区域、跨产业的对比分析，既检验“双轮驱动”模型的普适性，也优化其在不同产业场景、区域发展水平下的适配性；其二，深化双轮互动机制的研究深度，重点探究不同制度工具如补贴政策、权责清单等对企业文化建构的具体作用路径，以及行业文化共识、企业职业价值观对制度执行效率的反向调节机制；其三，紧密追踪技术变革的重塑作用，聚焦人工智能、数字化转型背景下学徒培养内容的更新方向、培养方式的革新路径，以及“制度—文化”生态的演进规律，为构建适配未来产业需求的现代学徒制体系提供更具针对性的前瞻性指引。

## 参考文献

- Bundesinstitut für Berufsbildung [BIBB]. (2020). *Duale Berufsausbildung in Praxis: Das Beispiel Siemens AG*. BIBB-Verlag.
- Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat. (2024). *Fachkräfteeinwanderungsgesetz (Fachkräfte-EinwG)-Novelle 2024*.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2019). *Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung*. *Bundesgesetzblatt, Teil I*, 2019, Nr. 48, S. 2522 - 2541.
- Bundesregierung. (2019). *Further strengthening dual vocational education*.
- DIHK. (2022). *Ausbildung 2022: Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung*. Deutscher Industrie- und Handelskammertag.
- Hua, K. (2019). *Current Situation, Problems and Countermeasures of Enrollment and Recruitment Integration under the Mode of Modern Apprenticeship*. *Proceedings of the 2019 3rd International Conference on Education, Management Science and Economics (ICEMSE 2019)*.
- 关晶. (2010). *西方学徒制研究 —— 兼论对我国职业教育的借鉴*. *华东师范大学*, 上海, 59.
- 国务院. (2014). *国务院关于加快发展现代职业教育的决定 (国发〔2014〕19号)*.
- 国务院. (2019). *国家职业教育改革实施方案 (国发〔2019〕4号)*.
- 教育部. (2015). *教育部办公厅关于公布首批现代学徒制试点单位的通知 (教职成厅函〔2015〕29号)*.
- 教育部. (2017). *教育部办公厅关于公布第二批现代学徒制试点和第一批试点年度检查结果的通知 (教职成厅函〔2017〕35号)*.
- 教育部. (2018). *关于确定第三批现代学徒制试点单位的通知 (教职成厅函〔2018〕41号)*.
- 教育部. (2014). *关于开展现代学徒制试点工作的意见 (教职成〔2014〕9号)*.
- 教育部. (2022). *中华人民共和国职业教育法 (修订版)*.
- 人社厅. (2015). *关于开展企业新型学徒制试点工作的通知 (人社厅发〔2015〕127号)*.
- 新华社. (2020). *中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议*.
- 徐海涛. (2020). *基于现代学徒制的高职院校校企协同管理模式*. *教育与职业*, (13), 40-45.
- 许远. (2022). *企业新型学徒制技能人才培养模式的中国实践*. *职教论坛*, 38(09), 110-120.
- 职业能力建设司. (2021). *人力资源社会保障部 财政部 国务院国资委 中华全国总工会 全国工商联关于印发《关于全面推行中国特色企业新型学徒制 加强技能人才培养的指导意见》的通知 (人*

社部发〔2021〕39号).

职业能力建设司. (2022). 人力资源社会保障部办公厅关于印发加强和改进新时代中国特色企业新型学徒制工作方案的通知(人社厅发〔2022〕62号).

沧州市人民政府. (2022). 沧州市企业新型学徒制工作方案. 沧州市人民政府官网.

Siemens AG. (2021). Training at Siemens rises to challenges posed by digitalization.

中共中央办公厅、国务院办公厅. (2021). 关于推动现代职业教育高质量发展的意见.

汤泾洪, 卢建平. (2018). 实现新跨越共绘新篇章 —— 江西职业教育改革发展 40 年回顾与展望. *江西教育*, 2018(28), 4-8.

### 作者简介

**陈馨婕**, 现就读于华南师范大学职业技术教育(旅游方向)专业。

**宋雨荷**, 现就读于华南师范大学职业技术教育(旅游方向)专业。