

中国式职业教育现代化视域下特色学徒制 高质量发展探索

郑清松 王波

[摘要]在全面推进中国式职业教育现代化的时代背景下,中国特色学徒制有助于加速职业教育提质增效,为构建现代产业体系输送一批高素质技能型人才。从理论逻辑来看,推进中国式职业教育现代化是特色学徒制高质量发展的目标指向,特色学徒制高质量发展是推进中国式职业教育现代化的重要途径。中国式职业教育现代化视域下特色学徒制高质量发展在政策制定、校企合作、常态治理、要素共享等方面仍存在一些问题,主要表现为:多层次政策体系尚未完善,政策执行效果有待提升;企业参与积极性相对不足,“校热企冷”现象亟待破除;多元协同治理框架不健全,参与主体缺位现象突出;校企资源要素流动不畅,优质资源整合力度较弱。基于此,应完善政策保障机制,推动部门联动;建立长效激励机制,激发企业内生动力;构建多元治理框架,完善特色学徒制治理模式;畅通校企资源双向流动渠道,促进优质资源互联互通。

[关键词]中国式职业教育现代化;特色学徒制;产教融合

[作者简介]郑清松(1989-),男,浙江金华人,义乌工商职业技术学院职教研究中心,讲师,硕士;王波(1982-),男,浙江金华人,义乌工商职业技术学院职教研究中心,教授,博士。(浙江 义乌 322000)

[基金项目]本文系2022年浙江省教育厅一般科研项目课题“职业教育产教综合体熵增模型构建、机理分析与优化研究”(项目编号:2022JYTYB11)、浙江省教育科学规划2023年度一般规划课题“企业参与中国特色学徒制动机、成本、收益的实证和机理研究——基于社会交换论的视角”(项目编号:2023SCG216)和2023年度浙江省社科联研究课题“基于共生特征模型的职业教育与区域经济的联动逻辑和路径构建研究”(项目编号:2023N139)的阶段性研究成果。

[中图分类号]G717 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2023)23-0037-07

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2023.23.009

作为中国式现代化的重要组成部分,中国式职业教育现代化是由诸多独具中国特色的现代职业教育要素组合而成,从量变逐步到质变的渐进式发展过程。中国式职业教育现代化对推动产业转型升级、推进新旧动能转换具有重要支撑作用。历经多年实践与探索,我国已建成全世界规模最大的职业教育体系,为实现中

国式职业教育现代化筑牢了发展基石。据教育部公布的数据,截至2023年5月,国内职业院校数量已达到1.2万所,在校学生规模高达2915万人以上,共组建1500余个职业教育集团(联盟)。

在全面推进中国式职业教育现代化的时代背景下,中国特色学徒制逐渐由区域性的探索行为转为全国大力推行的技能型人才培养新模

式,这有助于加速职业教育提质增效,为构建现代产业体系输送一批高素质技能型人才。2021年,《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》强调要“深化产教融合、校企合作,鼓励企业举办高质量职业技术教育,探索中国特色学徒制”。2022年,新修订的《中华人民共和国职业教育法》(以下简称新职教法)进一步提出“国家推行中国特色学徒制”,鼓励职业院校与职业培训机构、产教融合型企业深化合作,联合开展学徒培训。这体现出党和国家对创新技能型人才培养模式、破解结构性就业矛盾的重视程度。当前,中国特色学徒制还面临着诸多亟待解决的问题。如何推动中国特色学徒制试点工作走实向深,深入实施职业技能提升行动,已然成为推进中国式职业教育现代化的关键议题。鉴于此,本文力图阐述中国式职业教育现代化与特色学徒制高质量发展之间的逻辑关系,围绕全面推行中国特色学徒制的多维困境及纾解策略展开探讨,以期为壮大高技能人才队伍、助推社会主义现代化强国建设提供有益参考。

一、中国式职业教育现代化与特色学徒制高质量发展的理论逻辑

教育部、人力资源和社会保障部、工业和信息化部联合印发的《制造业人才发展规划指南》预计,到2025年,中国制造业十大重点领域人才缺口将接近3000万人,这暴露出技能型人才紧缺问题和人才供需矛盾日益突出。基于此,辩证看待中国式职业教育现代化与特色学徒制高质量发展之间的逻辑关系,对提高学徒培训的实效性、高标准开展职业技能培训工作、扩大技能型人才供给至关重要。

1. 推进中国式职业教育现代化是特色学徒制高质量发展的目标指向。中国式职业教育现代化是政府、职业院校及企业等利益相关方立足于基本国情和本土实践,遵循技能型人才成长规律,探索以职业教育服务社会主义现代化

发展的过程。相较于西方国家而言,我国职业教育发展主要是以政府为主导,突出表现为职业院校领导通常由政府任命、办学经费大多来源于国家财政等。政府主导型发展模式是实现中国式职业教育现代化的重要保障,可充分发挥社会主义制度集中力量办大事的优势。然而,这并不意味着职业教育发展将市场参与排除在外。伴随产业转型升级步伐加快,呼唤职业教育办学主体由“单一”转向“多元”,开创校企合作走深走实新局面,着力打造“政府搭台+校企唱戏”的技能型人才培养模式。

中国特色学徒制高质量发展的核心目标是紧扣产业变革、技术变革、组织变革需求,坚持政、校、行、企统筹联动,提高技能型人才供给水平。这要求职业院校紧跟产业发展趋势与市场需求,改革课程标准、专业体系及人才培养方案,联合企业开展学徒培训,加强岗位技能训练,实现“招生即招工、入校即入企、校企双导师联合育人”,为中国式现代化提供坚实人才支撑。

2. 特色学徒制高质量发展是推进中国式职业教育现代化的重要途径。当前及今后一段时期,中国式职业教育现代化发展的紧要任务在于加快技能型社会建设,扩大技能型人才培养规模,从而夯实高质量发展人才基础。中国特色学徒制具有管理模式新颖、学习形式灵活、招生招工一体化等优势,可助力技能型社会建设,畅通技能型人才发展通道,有效缓解人才供需矛盾。

中国特色学徒制高质量发展有益于培育大批高素质技能型人才。党的二十大报告强调“人才是第一资源”,要“深入实施人才强国战略”。以此为指引,校企双方在汇聚优质培训资源的基础上,可采取“师带徒”、建设技能大师工作室、举办培训班和集训班等方式,围绕岗位需求开展更具针对性的学徒培训。相较于传统学校教育而言,中国特色学徒制基于“做中学”“理

实一体化”等原则,促使学徒培养方案紧贴生产一线,能够破解人才培养与企业岗位需求匹配度低的问题。

二、中国式职业教育现代化视域下特色学徒制高质量发展的多维困境

1. 政策之维:多层次政策体系尚未完善,政策执行效果有待提升。中国特色学徒制高质量发展的关键在于完善顶层设计,强化政策供给,为深化产教融合、强化校企联动育人绘制“作战图”和“施工图”。近年来,我国已颁布《关于开展现代学徒制试点工作的意见》《“十四五”职业技能培训规划》《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》等一系列政策文件,围绕中国特色学徒制进行统筹谋划,为校企共育高技能人才指明方向。不仅如此,新职教法进一步提出“国家推行中国特色学徒制,引导企业按照岗位总量的一定比例设立学徒岗位,鼓励和支持有技术技能人才培养能力的企业特别是产教融合型企业与职业学校、职业培训机构开展合作”,将特色学徒制上升至法律层面。

但需要指出的是,国家和地区制定的政策法规大多停留于宏观层面,尚未明确界定中国特色学徒制推行过程中利益相关者的地位、具体职能,且缺少细化的、可操作的配套措施和管理办法。例如,有的省份的政策提出“支持建设校企一体化合作办学单位,对成效突出、示范作用强的项目给予一定奖励”。这一表述较为笼统,缺乏关于“成效突出”“示范作用强”等方面的明确界定标准。由此来看,宏观层面的相关政策大多为立足于全局视角的指导性意见,并未着眼于教学保障和过程监管等层面研制实施细则,对特色学徒制相关利益主体的职责缺乏明确规定。受此影响,在中国特色学徒制实践进程中仍存在“真空地带”,导致行业企业、职业院校等主体长期处于“摸着石头过河”的探索阶段,容易引发校企利益纠纷问题。

从省级层面来看,各地区关于促进特色学

徒制发展的若干政策存在合力不强、协同性不足以及“碎片化”现象突出等问题,导致政策红利难以得到充分释放。除此之外,地方政府在特色学徒制推行过程中不仅要为行业企业提供资金支持、经费保障,还要给予学徒适当的补贴资金,这不可避免地会给地方政府带来一定的财政压力。基于维护自身利益的考量,部分地方政府部门存在“象征性执行”或“选择性执行”相关政策的情况,继而引致“政策执行梗阻”问题。切实提高政策供给质量,加强相关政策执行与落实,已然成为促进特色学徒制高质量发展、推进中国式职业教育现代化的迫切要求。

2. 合作之维:企业参与积极性相对不足,“校热企冷”现象亟待破除。中国特色学徒制高质量发展长期面临“校热企冷”、校企融合不深、企业主体地位缺失等问题。不少职业院校与行业企业在学徒进驻企业学习、各类教学资源共建共享等环节,存在“走过场”的形式主义问题,并未在教材、课程和教学等领域进行全面对接,缺乏现代学徒培养的常态化合作机制。

教育部对现代学徒制前三批试点单位的验收数据显示,在第一批试点单位中,中职学校和高职院校数量分别为27所、100所,在各类试点单位中占比达16.4%、60.1%,而企业数量仅有8家,占比仅为4.8%;在第二批试点单位中,中职学校和高职院校数量分别为38所、154所,所占比重高达18.7%、75.9%,反观企业数量仅为5家,所占比例降至2.5%;在第三批试点单位中,中职学校和高职院校数量分别为29所、156所,占比达14.9%、80.4%,参与试点的企业仅有4家,占比更是低至2.1%。上述数据一定程度上映射出企业参与学徒制的积极性相对不足。

中国特色学徒制是一个通过投入经济要素,由校企联合培养技能型人才的生产过程。中国特色学徒制的实施周期大多长达数年,企

业作为资源投入的关键主体,需要承担学徒工资、学徒管理成本、企业师傅培训费用等高昂成本。然而,参与中国特色学徒制试点的企业往往面临着学徒流失严重、投资回报周期长、投资与回报失衡等诸多潜在风险,收益存在不确定性。这在很大程度上削弱了企业参与中国特色学徒制的主动性与积极性,不利于推动校企双元育人,对实现中国式职业教育现代化发展带来不利影响。

3. 治理之维:多元协同治理框架不健全,参与主体缺位现象突出。由于特色学徒制涉及一系列利益相关者,政府有必要充分发挥牵头作用,着力搭建多元主体协同参与的治理框架,以减少集体行动中的机会主义行为,助力特色学徒制高质量发展,为推进中国式职业教育现代化提供有力保障。

第一,政府监管缺位现象犹存。特色学徒制高质量发展的先决条件在于提升政府监督管理效能,切实保障学生的合法权益和“双重身份”。值得注意的是,相关部门尚未明晰学生在特色学徒制推行过程中的权利与责任,缺乏对受教育者学习过程、学习内容等基本权益等方面的有效监督。政府监管缺位导致部分企业在滥用学徒培训权力的同时,将学徒视为廉价劳动力,进而产生学徒工作时长过长、薪酬待遇偏低等问题,致使学徒处于相对弱势的地位,不利于促进学徒培训规模和质量有效提升。

第二,第三方评价机构参与不足。构建特色学徒制第三方人才培养质量评价机制,应围绕“评什么”“谁来评”“如何评”来展开。根据相关研究的网络抽样调查数据可知,接近于50%的职业院校以企业出具的相关证明作为考评依据,对学生的企业实习情况开展评价,存在考核流于形式的普遍现象。另外,学徒培养考核依然以校企自我评价为主,存在第三方监督和评价机构缺失、外部监督与评价缺乏等问题。这不利于推动中国特色学徒制高质量发展,难以

充分发挥第三方评价在优化校企联合育人机制、推进中国式职业教育现代化中的导向作用。

第三,行业协会参与不足。作为中国特色学徒制高质量发展的关键主体,行业协会具有公益性和非政府性等特征,在保障学徒基本权益、制定人才标准等方面发挥着重要作用。但受规章制度尚未完善、职责与权限缺少法律界定等因素的影响,行业协会在提供监督服务、评价特色学徒制人才培养质量方面缺乏足够的权威性与话语权,不利于发挥在职业院校与行业企业间的协调功能。

4. 要素之维:校企资源要素流动不畅,优质资源整合力度较弱。从实际情况来看,职业院校教学资源与企业资源整合力度不够、要素共享渠道不畅等问题仍然存在,成为阻碍中国特色学徒制高质量发展的屏障。

第一,就教师资源层面而言,职业院校教师大多面临科研压力较大、教学任务繁重等情况,赴企业学习的主动性不足,难以在合作企业中长期挂职锻炼。加之职业院校没有建立有效的激励机制,在职称评定、晋升奖励、薪酬待遇等方面存在不公平,极大挫伤了学校教师、企业兼职教师参与中国特色学徒制的积极性,制约校企师资资源双向流通。企业师傅由于工作任务繁重和保障机制不完善,在以个体形式接受企业委派的学徒培养任务后,往往将学徒培训视为一项短期任务,缺乏深度参与中国特色学徒制试点工作的主观能动性。

第二,就课程资源层面而言,推行中国特色学徒制的核心要义在于校企共建共享课程资源,协同研制课程标准、岗位技能标准,确保技能型人才培养与企业用人需求相匹配。然而不可否认的是,部分企业基于防范核心技术泄露风险的考量,缺乏联合职业院校共同开发课程与教材的合作意愿。这不利于校企课程资源的充分整合与双向流通,易造成学徒培养课程内容与企业生产实际相脱节。

三、中国式职业教育现代化视域下特色学徒制高质量发展的纾解策略

1. 完善政策保障机制,推动部门联动。实现中国式职业教育现代化必须依靠校企合作,探索一条符合经济社会发展需要、彰显职业教育类型特征的特色学徒制高质量发展之路。这在客观上要求各级政府以强化顶层设计为引领,提高政策法规的前瞻性、灵活性以及针对性,实行动态调整。

第一,筑牢中国特色学徒制“四梁八柱”,加强政策供给和提高立法质量。政策层面,政府部门必须以服务中国式职业教育现代化为靶向,研制推行中国特色学徒制、建设产教融合型企业的实施细则,根据国家宏观政策细化具化实施方案、工作措施。教育部门、人力资源和社会保障部门等需坚持因地制宜和分类施策,出台指导性和操作性更强的配套工作方案,为政校企等利益相关方协同推动中国特色学徒制高质量发展绘制“路线图”。立法层面,我国可借鉴发达国家现代学徒制经验,从现实国情出发,以新职教法为依托,探索完善中国特色学徒制法律体系。立法部门应研究出台权益保障法,以立法形式明晰政府、学校、企业、行业协会及学生(学徒)等在特色学徒制推行过程中的权责利,进一步细化校企双方培训和管理学徒的权利、职责与义务条款。立法部门需适时修订劳动合同法,既要增加关于休息休假、补贴标准、保险待遇等学徒劳动权益保障方面的规定,也要界定学徒违反中国特色学徒制三方协议的相关责任,从而不断提升立法质量。

第二,推动部门联动,加强学徒培训过程管理。承前所述,部分地区在推行中国特色学徒制过程中存在“政策执行梗阻”问题,极大地影响了政策执行效果。对此,地方政府需推动部门联动,构建统筹协调工作机制,加强学徒培训过程管理。各地教育部门、人力资源和社会保障部门及财政部门等应协同发力,组建省级、市

级和县级层面的中国特色学徒制工作领导小组,牵头组织落实国家和地方各项政策,对中国特色学徒制试点工作进行管理指导、检查考核。在此过程中,相关部门要贯彻落实《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》《加强和改进新时代中国特色企业新型学徒制工作方案》等文件精神,构建学徒培养管理机制、学徒培养成本分担机制和教学质量监控机制。政府应不断完善与中国特色学徒制高质量发展相契合的过程管理、财务管理、教学管理等制度,加强学徒培养标准化和规范化建设,提升政策落地效果,为实现中国式职业教育现代化创造良好条件。

2. 建立长效激励机制,激发企业内生动力。推进中国式职业教育现代化的重要措施在于实施中国特色学徒制。校企双方充分发挥各自优势,共同围绕学徒制培养目标,为学生提供系统的理论知识和专业技能培训,培养学生的职业素养和职业能力,为国家输送高素质技能型人才。然而,中国特色学徒制实施过程中仍面临“校热企冷”等问题。部分企业在联合职业院校培养学徒时仍停留于协议层面或劳务用工的“表层”,未能深度参与到学徒培养全过程,制约学徒培训效果的有效提升。基于此,相关部门在推进中国式职业教育现代化过程中,应切实保障企业利益,着力建立长效激励机制,充分激发企业参与中国特色学徒制的内生动力。

第一,各地区应将推进中国式职业教育现代化作为出发点和落脚点,加大宣传力度,强化正面典型示范引领,鼓励企业积极参与中国特色学徒制。在此基础上,不断强化对企业的财税激励,由人力资源和社会保障部门及财政部门共同确定补贴标准,依据党和国家有关政策法规为开展学徒培训的企业拨付经费补贴。地方政府可基于本地财政收支状况,探索设立中国特色学徒制专项基金,构建企业培养学徒的成本分担与补偿机制,对深度参与“企校双制、工学一体”改革的企业给予财政和金融等支持。

在完成学徒培养任务后,政府需综合考量行业类别、学徒培养合格人数、培养等级、职业资格证书获取率等因素,视情况为企业提供补贴支持,并将学徒培养成效作为企业项目资助和评优评先的关键依据。除此之外,政府部门可牵头组建公益性学徒制咨询服务机构,为企业提供市场调研、管理咨询以及学徒培养方案制订等多元化服务。借此方式,有效降低企业学徒培训风险、决策成本和管理成本,提高企业参与中国特色学徒制的意愿和动力。

第二,破解校企话语权不平衡的困境。市场经济条件下,企业作为从事生产、流通或服务性活动的经济组织,始终遵循投资收益最大化和效率优先的双重逻辑,往往对中国特色学徒制高质量发展的内涵缺乏足够关注。为此,相关部门应发挥主导作用,打破基于学校本位的学徒培养模式,使校企双方在学徒培养方案制订、双导师队伍建设、课程教材研发等方面拥有同等话语权,支持企业担当学徒培养的“主角”。教育部门必须找准校企利益共同点,推进职业院校与企业之间的深度合作,打破职业院校“话语垄断”,扭转中国特色学徒制高质量发展过程中校企双方权利地位不对等的局面,使企业的话语权得以落实,主体地位得以体现。

3. 构建多元治理框架,完善中国特色学徒制治理模式。作为一项系统性工程,中国特色学徒制高质量发展涉及政府、职业院校、企业和行业协会等众多治理主体。多中心治理理论倡导通过多层次的制度设计强化多元治理主体协同共治,进而实现公共利益最大化。该理论对减少现代学徒培养过程中的“搭便车”行为、推进中国特色学徒制高质量发展具有重要借鉴意义。在多中心治理理论视域下,政府应牵头构建多元治理框架,提升治理效能。

第一,提高政府监管效能。政府是中国特色学徒制试点工作的发起者、组织者及主导者,在创新校企共育技能型人才模式中具有不可替

代的重要作用。因此,相关部门应以优化监管服务为重点,全面落实监督责任。在具体实践层面,政府部门应明确学徒培训各环节的监管工作要点,构建监督检查机制,围绕学徒培训质量不定期组织开展专项检查。针对部分企业滥用学徒培训权利的问题,人力资源和社会保障部可联合企业的上级主管部门,采取实地考察和视频监控管理等方式,充分保障学徒合法权益。人力资源和社会保障部以及企业的上级主管部门若发现学徒管理不规范、学徒工作时间过长、学徒薪资低于当地最低工资标准等问题,需及时约谈企业负责人,督促企业限期整改,确保学徒培训规范高效。

第二,加强第三方评价。第三方评价机构作为独立于职业院校和企业之外的组织或公司,具有客观性、公正性以及独立性等特点,能够有效保障学徒培养评价结果的公信力。首先,第三方评价机构应深化与校企之间的合作,将学徒职业技能水平、工作任务完成情况、岗位适应能力等纳入考核范围,健全学徒培养考核评价体系。其次,第三方评价机构需联合职业院校和企业,坚持过程考核与结果考核有机结合,借助笔试、面对面评价以及技能测评等多元方式,评价学徒理论与技能学习情况、师徒协议履行情况。最后,第三方评价机构和企业有必要共同对企业师傅开展等级考核评定工作,将评价结果视作企业师傅岗位晋升和薪酬调整的关键依据,以有效调动企业师傅参与中国特色学徒制试点工作的积极性。

第三,推动行业协会高效运转。以制度化、规范化建设推动行业协会高效运转,加强行业协会内部建设,规范行业协会行为,提高行业协会专业水平和服务能力,为推动中国特色学徒制高质量发展贡献力量。基于此,行业协会需综合研判当地技能型人才供给现状,梳理产业发展需要与学徒培养规格之间的关系,充分发挥自身在遴选学徒制试点项目、预测技能人才

需求、制定学徒培养标准和企业师傅选拔标准等方面的服务功能。

4. 畅通校企资源双向流动渠道,促进优质资源互联互通。校企双方要着力畅通教师资源、课程资源流通渠道,促进优质资源互联互通,提高资源利用效率,为深入实施职业技能提升行动、培养高素质技术技能人才汇聚强大合力。

第一,推动教师资源有序流动。对职业院校而言,不仅要企业实践、科研服务等指标纳入教师考核评价体系,定期组织教师赴企业跟岗实践、顶岗挂职,提高教师实践能力,也可通过项目工资制和协议工资制等分配方式,引进企业技术人才担任兼职教师。对企业而言,选拔一批技术骨干担任企业师傅,明确企业师傅的学徒培养责任和带徒津贴,将学徒培训成效作为企业师傅晋升技能等级、评优评先的重要参考条件。此外,企业与职业院校应建立战略合作关系,启动校企联合教研室建设,由学校教师与企业师傅共同制订学徒培养方案,在提升企业师傅教学能力的同时,增强企业师傅对教师身份的认同感。

第二,加强课程资源共建共享。企业拥有先进的生产设备和技术,在标准制定、工艺研发和技术创新等领域具有一定优势。与企业相比,职业院校在教学条件、技能型人才培养等方面具有一定优势。推动中国特色学徒制高质量发展需秉持校企优势互补、互惠共赢的原则,加强课程资源共建共享。职业院校和企业应遵循技术技能人才成长规律,面向产业发展需求和岗位需求,共同研制学徒培训课程标准、专业教学标准,构建模块化课程体系,开发课程教材和专业教学内容。■

[参考文献]

- [1]玛日耶姆古丽·吾布力喀斯木. 开创中国式职业教育现代化新篇章[J]. 中国职业技术教育, 2022(31): 10-15+27.
- [2]丁雅诵. 我国建成世界规模最大职业教育体系[EB/

OL]. (2022-05-29)[2023-03-12]. https://www.gov.cn/xinwen/2022-05/29/content_5692904.htm.

[3]庄西真. 中国式职业教育现代化:内涵、图景与路径[J]. 中国高教研究, 2023(2): 96-101.

[4]陈小娟,樊明成,黄崑. 高职教育产教融合:诉求、困境、成因及路径[J]. 黑龙江高教研究, 2020(4): 123-127.

[5]姜运隆. 产教融合视域下职业院校高质量发展的战略选择与实现路径研究[J]. 教育与职业, 2022(15): 60-66.

[6]陶军明,庞学光. 多重制度逻辑下现代学徒制的实践困境与路径选择[J]. 西南民族大学学报:人文社会科学版, 2021(9): 206-212.

[7]韩旭,张俊竹. 中国特色现代学徒制的成效、困境与方向[J]. 教育与职业, 2020(24): 41-46.

[8]张天琪,杨永杰,何艳琳,等. “双高计划”背景下的现代学徒制发展路径探索[J]. 黑龙江畜牧兽医, 2020(5): 137-141.

[9]柴草,王志明. 企业参与现代学徒制的影响因素、缺失成因与对策[J]. 中国高校科技, 2020(5): 83-87.

[10]单文周,李忠,王坤. 现代学徒制试点中影响企业积极性的制约因素研究[J]. 济南大学学报:社会科学版, 2020(2): 149-156+160.

[11]贾文胜,潘建峰,梁宁森. 高职院校现代学徒制构建的制度瓶颈及实践探索[J]. 华东师范大学学报:教育科学版, 2017(1): 47-53+119.

[12]桑雷. 中国特色现代学徒制的三维透视:内涵、困境及突破[J]. 现代教育管理, 2016(6): 94-98.

[13]毛少华. 职业院校全面推广中国特色现代学徒制面临的问题与对策[J]. 成人教育, 2021(1): 65-70.

[14]谢燕红,李娜. 基于现代学徒制的各利益主体权益保障研究[J]. 教育与职业, 2020(20): 60-63.