



国际劳工组织

► 优质学徒制系列工具

第二卷：从业者指南

用于学徒制培训项目的开发、实施、
监测和评估



▶ 国际劳工组织 优质学徒制系列工具

第二卷：从业者指南

用于学徒制培训项目的开发、实施、监测和评估

本卷共有7个模块：

▶ 综述

1 ▶ 优质学徒制培训的周期

2 ▶ 优质学徒制培训项目的开发

3 ▶ 优质培训场所的准备

4 ▶ 学徒培训的组织

5 ▶ 培训后的过渡与评估

6 ▶ 学徒制培训的创新和战略

编写：Ashwani Aggarwal

就业政策司技能与就业能力处



国际劳工组织

综述

优质学徒制系列工具
第二卷：从业者指南

► 综述



优质学徒制系列工具

第二卷：从业者指南

► 综述



编辑：Ashwani Aggarwal

技能和就业能力处，就业政策司

版权所有© 国际劳工组织 2020

2020年第一次出版

国际劳工局的出版物享有《世界版权公约》第二议定书所规定的版权。相关出版物的简短片段可以在未获授权的情况下进行复制，但应标明出处。如需获得复制权或翻译权，应向国际劳工组织出版物（版权和许可）部门提出申请，地址为：“CH-1211, Geneva 22, Switzerland”，或发送邮件至：rights@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在相关复制权组织注册的图书馆、机构和其他使用者，可以根据其所获许可证制作复制品。请访问：www.ifrro.org，查找您所在国家的复制权组织。

国际劳工组织 优质学徒制系列工具. 第二卷：从业者指南

用于学徒制培训项目的开发、实施、监测和评估

综述

ISBN: 978-92-2-032183-6 （印刷版）

978-92-2-032184-3 （网络PDF版）

国际劳工组织出版物中采用的符合联合国惯例的名称指代及其所载资料并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分发表任何意见。

已署名的文章、研究和其他文字材料所表达意见的责任由其作者承担，其出版并不构成国际劳工局对其所表达意见的认可。

对企业名称和商业产品及流程的提及，并不意味着它们得到国际劳工局的认可，任何未提及的特定企业、商业产品或流程，都不代表对其否认。

有关国际劳工组织出版物和数字产品的信息，请访问：www.ilo.org/publns。

由国际劳工组织意大利都灵国际培训中心完成设计排版

印刷地点：意大利

前言

2019年，正值技术创新、人口变化、气候变化和全球化推动下的变革之际，国际劳工组织通过了《关于劳动世界的未来百年宣言》。这些变革对劳动世界的性质和未来，以及人们在其中的地位和尊严产生了深远的影响。宣言呼吁国际劳工组织努力促进所有劳动者在其工作生涯中获得技能、能力和资格认证，以消除现有和预期的技能差距，同时要特别注意确保教育和培训体系能够适应劳动力市场的需要。国际劳工组织认识到学徒制培训日益重要，能够协助解决技能不匹配的问题，帮助实现向劳动世界的过渡以及岗位之间转换，为此决定将学徒制标准制定列入第110届国际劳工大会（2021年）的议程。

虽然学徒制培训的有益之处得到了广泛认可，但现代形式的学徒制培训相对复杂，因为相关培训需要通过各种场所和渠道来提供，包括企业、培训机构、中介机构，甚至在线平台，需要有效的协调与协作。包括工人和雇主组织在内的其他利益相关方发挥着重要作用，政府通常负责提供法律和监管框架。许多国家是首次实行学徒制培训，还有些国家希望维持和发展现有的学徒制培训，对于这些国家来说，需要解决的不仅是政策问题，还涉及到提供优质学徒培训所涉及的许多实践和运行方面的挑战。

为此，国际劳工组织开发了优质学徒制系列工具，这是一套两卷本的资源，旨在支持政策制定者和从业者（实施者）完善学徒制体系和项目的设计和实施。系列工具的第一卷是有关政策方面的指南，本卷则为开发和实施学徒制培训项目提供了全面、实用的指导。它将不同国家的优秀实践与国际劳工组织的经验相结合，其中包括了来自全世界40多个国家和地区的超过125种工具和指南。每种工具都可以根据国家和地方情况加以调整，并在不同的国家应用。除了学徒制培训项目外，本卷指南也可用于其他职业教育培训项目，例如其中包含了明确技能需求、编制职业概况和课程大纲、编写教学和学习材料以及学徒制培训后的过渡与评估等内容。

此外，本系列工具突出了最近的创新实践，并提出了在持续变化的劳动世界中强化学徒制培训的战略。考虑到技术进步、数字化和数码操作技能变得日益重要，本卷指南提供了20多种在学徒制培训项目的实施、监测和评价中发挥着不可或缺作用的数字工具，尽最大可能让个人、企业、经济和整个社会受益。

Srinivas B. Reddy

国际劳工组织技能与就业能力处处长

于日内瓦

Sangheon Lee

国际劳工组织就业政策司司长

于日内瓦

致谢

国际劳工组织优质学徒制系列工具（第二卷）是一项共同努力的成果，体现了来自政府、雇主和工人组织、国际劳工组织和其他发展机构、私营部门、非政府组织、国家培训主管部门和培训机构专家的贡献。本卷包含了40余个国家的公共、私营和非营利机构的工具和实践案例。再次要感谢直接或间接为本书做出贡献的人员。特别要感谢瑞士发展合作署和卢森堡外交和欧洲事务部对系列工具给予的持续经费支持。

还要感谢专家委员会成员对本书初稿提供的良好建议，指导本书的编写，支持工具的收集，参加相关的会议。他们是：

国际劳工组织总部：Ashwani Aggarwal（专家委员会协调人）、Christine Hofmann、Josée- Anne Larue、Mergim Jahiu、Rafael Peels（工人活动局）和Amuel Asfaha（雇主活动局）。

国际劳工组织地区办公室：Albert Okal 和 Ilca Webster（非洲）、Hassan Ndahi 和 Michael Axmann（拉丁美洲和加勒比海）、Gabriel Bordado、Julien Magnat、Kishore Kumar Singh 和 Tanjel Ahsan（亚洲）、Patrick Daru 和 Yasser Ahmed Hassan（阿拉伯国家）。

External institutions: Akustina Morni（国际雇主组织）、Guido Beltrani、Brigitte Colarte-Dürr 和 Rahel Guntern（瑞士发展合作机构）和 双元制职业教育培训资助委员会（DC dVET）。

提供工具并审阅初稿的其他专家和机构有：Jérôme Hügli 和 Claudia Lippuner（SERI）；Nazarene Mannie、Kathleen Elsig、Anna Zongolowicz and Leila Rafi（全球学徒制网络）；Erwin Seyfried（代表瑞士开发合作署）；Manon Bosma（埃森哲）；Sandra Rothboeck（瑞士技术合作基金会）；Erik Swars（瑞士联邦职业教育和培训学院）；Bartelijne van den Boogert（职业技术教育工具包）；Alexis Hoyaux（卢森堡发展合作署）；Gert Janssens（比利时开发机构）；Nader Nabil 和 Sebastian Krull（德国国际机构）；Andrew Hall、Chris Cooper 和 Simon Perryman（英国文化教育协会）；Asad-Uz-Zaman（孟加拉）；Rajesh Agarwal、R.P. Dhingra、Anita Srivastava、Surojit Roy 和 Pangkhuri Borgohain（印度）；Pooja Gianchandani、Bolormaa Tumurchudur-Klok、Manzoor Khaliq、Paul Comyn、Jean-François Klein、Stefano Merante、Sylvia Golawska、Cheryl Chan、Jongwoo Lim、Fernando Vargas、Gonzalo Graña 也对审阅了本书。其他外部机构也提供了咨询，包括经合组织（OECD）、欧洲学徒制联盟（EaFA）、联合国教科文组织（UNESCO）、欧洲培训基金会（ETF）和欧洲职业培训开发中心（Cedefop）。

44名来自11个发展中国家企业和社会伙伴的专家也参与了审阅（阿尔巴尼亚、印度、马拉维、缅甸、纳米比亚、巴基斯坦、卢旺达、南非、斯里兰卡、乌干达和坦桑尼亚），这些专家都参加了国际劳工组织都灵国际培训中心的优质学徒制培训项目。

Ashwani Aggarwal 负责本卷系列工具的构思和设计，并牵头了整个出版流程。他执笔了若干章节，并在Simon Field和Winfried Heusinger完成初稿后，进行了修改、编辑和统稿工作。Sylwia Golawska 为结稿提供了大量帮助。

国际劳工组织就业政策司司长Sangheon Lee和技能与就业能力处处长Srinivas B. Reddy为本卷系列工具的出版提供了指导和建议。

目录

前言	iii
致谢	xii
缩略语	xiii

综述 1



1.1 什么是优质学徒制？	2
1.2 优质学徒制带来的实际收益	3
1.3 国际劳工组织优质学徒制系列工具	7
1.4 本卷指南的主要特点	9
1.5 工具以及工具选择依据	11
1.6 从业者应如何使用这些工具？	12
1.7 本卷结构	13

模块一 优质学徒制培训的周期 1



1.1 引言：优质学徒制培训的周期	1
1.2 理解优质学徒制的政策框架和制度	2
1.3 学徒制培训周期的四个阶段	3
1.4 各国指南	6

模块二 优质学徒制培训项目的开发 1



2.1 建立社会对话的机制框架	1
2.2 明确行业和职业的技能需求	7
2.3 根据技能需求评估制定职业概况和课程大纲	13
2.4 提供教学和学习材料	20
2.5 对照清单	24

模块三 优质培训场所的准备 1



3.1 完成学徒制培训提供企业的参与和注册工作	1
3.2 制定学徒制培训协议	12
3.3 构建学徒制培训项目中的合作关系	15
3.4 确保职业教育培训机构有能力提供学徒制培训的岗外学习内容	23
3.5 做好学徒培训和指导的人员准备	27
3.6 对照清单	34

模块四 学徒培训的组织		1
	4.1 吸引年轻人参加学徒制培训	1
	4.2 招录学徒	8
	4.3 制定培训计划	13
	4.4 有效的培训方法	18
	4.5 监测、评估与资格认证	25
	4.6 社会包容性	34
	4.7 对照清单	39
模块五 培训后的过渡与评估		1
	5.1 向劳动力市场或继续教育和培训的过渡	1
	5.2 优质学徒制培训项目的评估	7
	5.3 对照清单	17
模块六 学徒制培训的创新和战略		1
	6.1 学徒制培训中的创新和新兴趋势	1
	6.2 促进优质学徒制培训发展的战略	19
	附录I：学徒制培训应由谁来驱动或引领？	25
	参考文献	27

工具目录

模块二	开发优质学徒制培训项目	
工具 2.1.1	挪威的社会对话机制框架	5
工具 2.1.2	德国的社会对话平台	5
工具 2.1.3	桑给巴尔学徒制指导和技术委员会	6
工具 2.1.4	通过角色扮演培养社会对话技能：一项培训练习	6
工具 2.2.1	技能短缺研究方法（澳大利亚）	10
工具 2.2.2	如何开展迅速而简化的行业分析（亚洲国家）	11
工具 2.2.3	行业选择与框架条件评估问卷（德国双元制职业教育培训资助委员会）	11
工具 2.2.4	行业教育和培训机构的行业技能规划（南非）	11
工具 2.2.5	雇主技能调查指南（国际劳工组织/欧洲培训基金会/欧洲职业培训开发中心）	12
工具 2.2.6	包括企业层面学徒的劳动力规划（美国）	12
工具 2.3.1	制定包括职业概况在内的培训规章（德国）	17
工具 2.3.2	利用职业概况制定课程大纲手册（瑞士）	17
工具 2.3.3	基于职业标准的课程大纲开发指南（约旦）	18
工具 2.3.4	资格和职业标准制定手册（波斯尼亚和黑塞哥维那）	18
工具 2.3.5	制定和实施符合行业需求的职业资格指南，职业教育培训工具箱项目（英国文化协会）	18
工具 2.3.6	英国、德国、加拿大和澳大利亚的职业标准示例	18
工具 2.3.7	造船师学徒制标准示例（英国）	19
工具 2.3.8	电工（钢厂）职业资格课程大纲示例（印度）	19
工具 2.3.9	职业教育和培训中的可转用技能，职业教育培训工具箱项目（德国国际合作机构）	19
工具 2.3.10	中东和北非生活技能和公民教育概念和项目框架（联合国儿童基金会）	19
工具 2.4.1	REALTO – 在线平台，用于获取体验、创建学习内容并连接不同学习场所（瑞士）	21
工具 2.4.2	在线学习管理系统，包括职业能力移动应用程序（韩国）	21
工具 2.4.3	含3D动画模型的教学材料（印度）	22
工具 2.4.4	培训和评估实施辅导（德国）	23
工具 2.4.5	学徒教材（奥地利）	23

工具 2.4.6	如何开展培训班并最大限度激发学习潜能的导师手册（越南）	23
模块三	优质培训场所的准备	
工具 3.1.1	企业内职业教育培训质量认定资源概略，（联邦职业教育研究所，德国）	8
工具 3.1.2	澳大利亚中介机构（集体培训机构）如何在学徒制培训方面为企业提供支持	8
工具 3.1.3	让职业教育培训中的商业部门参与进来：政策对话和项目设计工具（德国二元制职业教育培训资助委员会）	8
工具 3.1.4	国际劳工组织和国际雇主组织企业优质学徒制实践指南和在线课程	9
工具 3.1.5	为有意开发和实施学徒制培训项目的雇主提供的指南（美国）	9
工具 3.1.6	吸引雇主参与学徒制培训（经合组织、国际劳工组织）	9
工具 3.1.7	学徒制培训实施企业的认证（荷兰）	10
工具 3.1.8	企业实施学徒制资格认证的对照清单样例（亚洲国家）	11
工具 3.1.9	企业提供学徒制培训的合适性（奥地利）	11
工具 3.2.1	学徒制培训协议样例（瑞士）	14
工具 3.2.2	学徒制培训协议样例（坦桑尼亚）	14
工具 3.3.1	如何在地方层面构建合作关系（亚洲国家）	22
工具 3.3.2	雇主和职业培训机构之间的谅解备忘录（坦桑尼亚）	22
工具 3.3.3	企业、政府和社会等利益相关方之间的合作（德国）	22
工具 3.4.1	职业培训机构标准（澳大利亚）	25
工具 3.4.2	职业培训机构优质管理手册（欧洲职业培训开发中心）	25
工具 3.4.3	行业技能委员会对职业培训机构实施的质量保证（南非）	26
工具 3.4.4	教育和职业培训机构管理培训手册（职业教育培训工具箱项目/卢森堡发展合作署）	26
工具 3.5.1	企业内培训师标准（东盟国家）	31
工具 3.5.2	企业内培训师指南——来自巴西、埃及、加纳、科索沃、墨西哥、巴基斯坦、沙特阿拉伯和泰国的案例	31
工具 3.5.3	培训师培训指南（奥地利）	31
工具 3.5.4	企业内培训师培训课程（美国）	31
工具 3.5.5	职业教育培训教师和培训师的资格认证与培训（瑞士）	32
工具 3.5.6	变革世界中的职业教育教师和培训师报告（国际劳工组织）	32

工具 3.5.7	从业者联网平台（南非）	33
工具 3.5.8	学徒制培训支持服务（欧洲学徒制联盟）	33
工具 3.5.9	工作场所学徒支持指南（英国）	33
模块四	学徒制培训的组织	
工具 4.1.1	数字视频平台——“把你的工作拍成电影”（法国）	4
工具 4.1.2	校内数字化职业入门介绍（德国）	4
工具 4.1.3	职业指导和咨询服务（瑞士）	5
工具 4.1.4	求职门户网站（南非）	5
工具 4.1.5	学徒制项目推广资料（加拿大）	5
工具 4.1.6	青年职业项目最佳实践指南（澳大利亚）	6
工具 4.1.7	学徒制项目推广资料（德国）	6
工具 4.1.8	连接学校和岗位志愿者？的在线匹配平台（英国）	7
工具 4.1.9	运用科技连结雇主和学生（英国）	7
工具 4.1.10	在线职业指导（奥地利）	8
工具 4.2.1	学徒制培训在线网站（印度）	11
工具 4.2.2	欧洲岗位流动门户网站	11
工具 4.2.3	雇主招录学徒指南（英国）	12
工具 4.2.4	用于匹配雇主和学徒的在线学徒测试（奥地利）	12
工具 4.2.5	学徒招录流程（瑞士）	13
工具 4.2.6	学徒转岗机制（南非）	13
工具 4.3.1	轮岗计划样本（亚洲国家）	16
工具 4.3.2	安排学徒在不同学习地点的培训时间（德国）	16
工具 4.3.3	企业培训计划（德国）	16
工具 4.3.4	职业教育机构培训计划模板（澳大利亚）	17
工具 4.4.1	供企业内培训师使用的12种培训方法（德国）	21
工具 4.4.2	工业和技术行业职业培训师指导手册（阿富汗）	21
工具 4.4.3	课程设计与实践导向型教学——为中级技术学校开发的手册（阿富汗）	23
工具 4.4.4	学徒制培训中的教学和培训方法：研究综述（英国）	23
工具 4.4.5	有效加强学徒和学员参与以降低辍学率的方法（工作导向型学习网络）	24

工具 4.4.6	提供在线学徒制培训和学徒职业指导服务的电子平台（法国）	24
工具 4.5.1	学徒表现监测和评估指南（美国）	29
工具 4.5.2	在线模拟测试和考核评估（印度）	29
工具 4.5.3	学徒制培训日志（不丹）	29
工具 4.5.4	学徒制培训日志（丹麦）	30
工具 4.5.5	学徒日志样本（亚洲国家）	30
工具 4.5.6	学徒移动日志（加拿大不列颠哥伦比亚省）	30
工具 4.5.7	学徒绩效报告的样本文件（瑞士）	31
工具 4.5.8	形成性和总结性评估的规则和条件（南非）	31
工具 4.5.9	评估和认证体系（丹麦）	31
工具 4.5.10	如何组织终期评估（瑞士）	32
工具 4.5.11	如何选择和培训学徒制培训终期评估考官（瑞士）	33
工具 4.5.12	如何组织终期考核（德国）	33
工具 4.6.1	为有特殊需要的学员提供的一体化学徒制培训（奥地利）	37
工具 4.6.2	提高学徒制培训和岗位学习对残障人士的包容性指南（国际劳工组织）	37
工具 4.6.3	为弱势青年制定的专向短期学徒制培训项目（瑞士）	38
工具 4.6.4	学徒辍学风险判定工具；培训师、职教培训教师、家长如何应对学徒辍学风险指南	38
模块五	培训后的过渡与评估	
工具 5.1.1	学徒制培训机会和学徒制培训后发展相关信息（瑞士）	5
工具 5.1.2	如何设计、规划、举办和评估招聘会（国际劳工组织、埃及）	5
工具 5.1.3	创办并改善企业指南（国际劳工组织）	6
工具 5.1.4	高级技师资格——结业学徒高等职业资格认证（德国）	6
工具 5.1.5	欧洲通——促进欧盟国家间社会流动	7
工具 5.2.1	结业学徒在线调查（欧洲学徒制网络）	11
工具 5.2.2	跟踪研究指南（欧洲培训基金会、国际劳工组织、欧洲职业培训开发中心）	11
工具 5.2.3	学徒评估学徒制体系调查问卷（英国）	11

工具 5.2.4	QualiCarte——雇主学徒管理自我评估工具（瑞士）	12
工具 5.2.5	企业学徒制培训成本收益衡量方法概览（国际劳工组织）	12
工具 5.2.6	学徒制培训投资回报评估（印度）	12
工具 5.2.7	雇主实施学徒制培训成本收益分析（德国）	13
工具 5.2.8	工作导向型学习评估的系列指标（机构间学习工作组）	14
工具 5.2.9	学徒制培训成果绩效矩阵（美国）	14
工具 5.2.10	学徒制培训政策和机制评估工具（国际劳工组织）	15
工具 5.2.11	意大利的学徒制培训体系概览（欧洲职业培训开发中心）	16
工具 5.2.12	苏格兰现代学徒制培训评估框架（经合组织）	16
模块六	学徒制培训的创新和战略	
工具 6.1.1	学徒制预培训项目的设计和实施指南（学习与工作研究院）	13
工具 6.2.1	非洲非正规学徒制升级资源指南（国际劳工组织）	24

图示目录

综述

图 A	优质学徒制体系的基础要素	3
图 B	各地区国家代表性情况	9
图 C	工具的适用性	12

模块一 优质学徒制培训的周期

图 1.1	优质学徒制培训的周期	2
-------	------------	---

模块二 优质学徒制培训项目的开发

图 2.1	开展技能调查的步骤	8
图 2.2	基于劳动力市场需求分析制定课程大纲	13
图 2.3	基于职业标准制定课程大纲	16

模块三 优质培训场所的准备

图 3.1	企业学徒制培训项目成本收益模式图	2
图 3.2	企业内培训师所需的培训技能	28
图 3.3	职业教育培训教师的教学内容	29

模块四	学徒培训的组织	
图 4.1	企业招录学徒的步骤	9
图 4.2	在岗和岗外培训的计划安排	14
图 4.3	基于项目的学习方法：学习完整的工作流程	19
模块五	培训后的过渡与评估	
图 5.1	瑞士体系中的职业和专业培训途径？	4
表格目录		
综述		
表 A	两卷系列工具的不同作用	8
模块三	优质培训场所的准备	
表 3.1	企业优质学徒制培训成本收益总结	3
表 3.2	国家、行业和地方层面合作关系的一般说明	15
模块六	学徒制培训的创新和战略	
表 6.1	学徒制预培训项目	12
表 I.1	韩国管理机构提供的学徒制培训类型	26

缩略语

BIBB	联邦职业教育研究所
CBC	基于能力的课程大纲
Cedefop	欧洲职业培训开发中心
CVET	继续职业教育和培训
DC dVET	双元制职业教育培训资助委员会
EaFA	欧洲学徒制联盟
ESS	雇主技能调查
ETF	欧洲培训基金会
EU	欧盟
GAN	全球学徒制网络
GIZ	德国国际合作机构（Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit）
GTOs	集体培训机构
ICT	信息和通信技术
ILO	国际劳工组织
in-CT	企业内部培训师
IOE	国际雇主组织
IVET	初级职业教育和培训
KPI	关键绩效指标
LMI	劳动力市场信息
MoU	谅解备忘录
NCS	国家能力标准
NIMI	国家教学媒体学院
OECD	经合组织
off-JT	岗外培训
OJT	在岗培训
OS	职业标准
RTOs	注册培训机构
SDC	瑞士开发和合作机构
SFIVET	瑞士联邦职业教育和培训学院
SMEs	中小企业
TVET	职业教育培训
VET	职业教育培训



综述

双元制职业教育和培训体系是瑞士教育体系成功的关键因素，也是瑞士主要的职业教育和职业培训模式。

在瑞士，大约三分之二的年轻人在15岁左右开始参与学徒制。由于能够学习到企业所需要的技能，学徒都有着很好的工作前景。

约翰·施耐德·安曼（瑞士前总统），2016年6月

优质学徒制培训经济适用，有助于降低青年失业率，使技能工人为迅速变化的劳动世界做好准备，提高企业的生产力和竞争力。各国政府、工人和雇主组织以及国际组织都在呼吁改进和扩大学徒制培训。例如，20国集团劳工和就业部长就呼吁其成员国就学徒制培训采取行动，通过了20国集团促进优质学徒制培训的倡议（见工具第一卷第3.1.2节）。同样，国际劳工组织成员国将在2021年国际劳工大会期间讨论建立有关学徒制培训的新国际劳工标准。劳动世界的快速变化造成当前和预期的技能不匹配，全球各国目前都在为解决这一问题认真研究制定战略。世界经济论坛指出，劳动世界的未来需要回归学徒制¹。

然而，许多国家在扩大和维持学徒制培训方面面临挑战，也在不断寻求国际劳工组织的建议。因此，国际劳工组织编制了《优质学徒制培训系列工具》，这是一套两卷本指南，旨在完善学徒制体系和培训项目的设计和实施。第一卷为政策制定者提供了建立和完善学徒制培训体系的建议，第二卷则为从业人员（见注解框A）提供了开发、实施和评估学徒制培训项目的指南和工具。

综述部分将阐释国际劳工组织实现优质学徒制的方法，介绍第二卷系列工具的用户、主要特点和结构的信息。并解释如何使用本卷提供的工具。

¹ 详情见 <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/apprenticeships-future-work-4ir-training-reskilling/>

注解框A 学徒制培训从业者包括哪些人？

从业者是指在学徒制培训的设计、计划、实施、监测和评估中发挥作用的人员，例如：



- 企业中的培训师、导师、主管和人力资源部门主管
- 职业教育培训机构管理人员和教师
- 就业服务机构和学校辅导人员
- 劳动监察人员
- 学徒制培训标准、资格、课程和学习辅助工具开发、考试和认证、监测和评估等其他相关机构的专家和员工

每个国家从业者的类型和职责视具体政策和法律框架而定。

1.1 什么是优质学徒制？

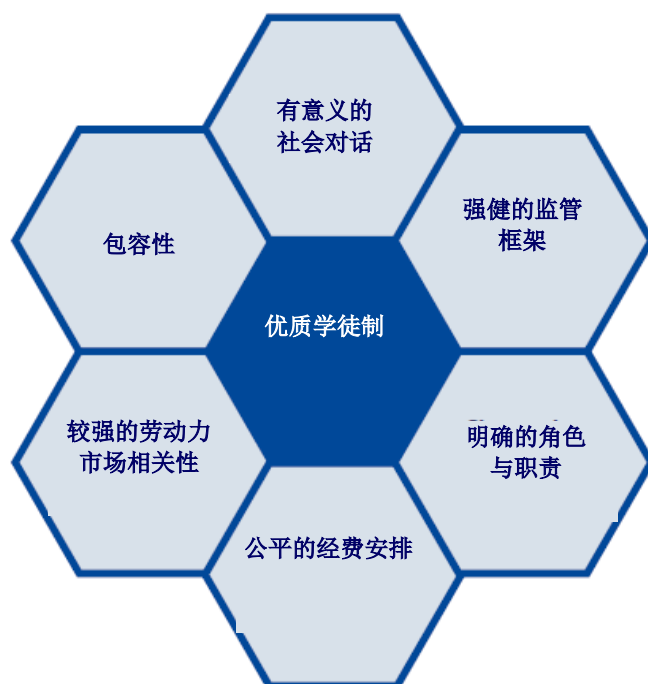
国际劳工组织制定了优质学徒制的概念，以充分确保学徒制培训的高质量，真正满足劳动力市场需求²。系列工具的第一卷概述了优质学徒制的框架应具有的主要元素：

- ▶ 三方治理体系
- ▶ 薪酬
- ▶ 书面协议
- ▶ 社会保障
- ▶ 法律框架
- ▶ 学习计划
- ▶ 培训期限
- ▶ 包括在岗和岗外学习两部分
- ▶ 正式的考核流程
- ▶ 资格认证

这一框架也为开发以六大要素为基础（如图A所示）的优质学徒制提供了指导。系列工具第一卷第4章对这些内容有所探讨。

² 2021年和2022年的国际劳工大会将讨论建立关于学徒制的新标准，该标准将会对学徒制作出定义。

► 图A 优质学徒制体系的基础要素



► 1.2 优质学徒制带来的实际收益

优质学徒制为不同的利益相关方，特别是学徒、企业和政府带来了方方面面的实际收益（国际劳工组织, 2017），包括：

- 促进学从校到工作的过渡
- 让技能与快速变化的劳动力市场需求相匹配
- 提高生产力，倡导可持续的企业
- 提供一种经济适用的职业技术教育与培训形式

系列工具第一卷第3章对上述实际效益有所探讨。

优质学徒制能够提供坚实的基础，使参与者获得一份回报可观的职业。通过学徒制培训，一些学徒继续成长为世界一流公司的首席执行官和董事长（见注解框B）



注解框B 从学徒到CEO

- 瑞士ABB集团董事长Peter Voser的职业生涯始于瑞士银行商业学徒。
- 瑞士银行首席执行官Sergio P. Ermotti在开始工作前，是瑞士一家银行商业学徒。他谈到：

大家都知道我打心眼里认同学徒制培训——我的亲身经历让我知道这种教育是多么有效，能支持个人实现多么长远的发展。我的职业生生涯始于瑞士卢加诺一家当地银行的学徒。每年我都会投入时间倡导学徒制培训，尤其是在那些学徒制还不如我的祖国那样完善的国家里……年轻人在真实的商业世界里学习，培养关键的沟通和团队合作技能，实践他们自己的想法。除此之外，工作导向的学习可以根据行业和环境的变化进行实时调整。

来源：<https://www.linkedin.com/pulse/agile-learning-changing-world-sergio-p-ermotti/>

政府、企业和学徒都可以通过对学徒制培训的投资获益（见注解框C）



注解框C 学徒制的投资回报

- 在英国，学徒制方面公共投资的经济回报相当可观。政府在学徒制方面投资1英镑的净现值大约为16至21英镑（英国国家审计署，2012）。
- 英国经济和商业研究中心（Cebr）的一项研究预计，参与完成学徒制培训的工人，其周生产力将平均提高214英镑（英国经济和商业研究中心，2013）。
- 一项针对印度中小企业（SME）的研究表明，如果能够在学徒制培训后留用学徒，那么学徒制培训的收益将超过成本（国际劳工组织，2014）。
- 在美国，政府在学徒制培训中每投资1美元，将获得27.7美元的投资回报（Reed et al., 2012）。
- 在荷兰，学徒制培训毕业生的初始岗位工资比接受学校主导的职业技术教育的毕业生高30%（荷兰政府，2014）。
- 在加拿大，学徒制培训给雇主带来的平均收益是平均成本的1.38倍（加拿大学徒论坛，2006）。



历史上，学徒制主要被视为促进青年人从学校到工作岗位过渡的一种手段。然而，劳动世界的迅速变化给老一辈工人提出了新的要求，使他们在职业生涯中不断掌握新技能、更新现有技能。在这样的背景下，学徒制模式能够使具有全面技能的青年人在职业生涯中不断获得新技能，同时能够对老一辈劳动者进行技能再培训，以适应工作岗位的新需求（见注解框D和终身学习视频链接）。

注解框
D

学徒制如何使青年人有能力跟上快速变化的劳动世界？

人们越来越认识到，仅凭特定某一职业的技术技能，并不足以确保终身就业能力。因此，学徒制也应该协助开发全面的软技能或可转用技能，如学习、沟通、团队合作和数码操作技能，从而打牢坚实基础，使劳动者能够跟上劳动世界的迅速变化。在德国，学徒制培训就旨在通过一系列活动，为学徒提供全面的职业能力，也称为综合行动能力，使他们能够应对工作中不断变化的要求（德国联邦教育和职业培训，2014）。



视频：终身学习——通过IBM学徒制培训重塑职业生涯：从失业护工到区块链专家
<https://www.youtube.com/watch?v=9WTKJbbv5N8>

视频：终身学习——通过IBM学徒制培训重塑职业生涯：失业护士成为区块链专家
<https://www.youtube.com/watch?v=9WTKJbbv5N8>

1.3 国际劳工组织 优质学徒制系列工具

国际劳工组织优质学徒制培训系列工具由两卷组成：第一卷：政策制定者指南（系列工具一）；第二卷：从业人员指南（系列工具二，即本卷）。这两卷工具相互联系，第一卷通过介绍优质学徒制的六大基础要素，向政策制定者提供建立或完善政策框架和制度的指导（图A）。第二卷以六大要素为基础，指导从业人员开发、实施、监测和评估学徒制培训。这两卷内容都提供了全面而精炼的信息、指导以及优秀案例和实用工具。

国际劳工组织系列工具的两卷内容涉及学徒制设计和实施的两个不同层面：

- ▶ 第一卷主要从制度层面考虑，关注学徒制体系和监管框架的设计（通常视国家而定），指明了学徒制在教育和培训体系中的定位、国家和地区层面的治理和社会对话安排、监管学徒制的法律、经费安排以及其他学徒制的相关政策。
- ▶ 第二卷主要从项目层面考虑，关注特定职业学徒制培训制定与实施的相关流程和做法，这些学徒制培训主要通过高质量的在岗和脱产培训而实施。此外，第二卷还包括了对学徒制培训的监测和评估。

高质量的制度架构提供了能够支持优质学徒制培训制定与实施的政策、监管规范和体制框架，因此制度和项目层面是紧密交织的。

学徒制体系的“架构师”主要是政策制定者，即第一卷的目标受众。学徒制培训的创建和实施者则主要是学徒制从业人员，即第二卷的目标受众。虽然系列工具对制度和项目层面加以区分，但这二者之间并不总是存在清晰的界限：一些政策制定者也参与学徒制培训的实施，而许多从业人员也在制度层面为学徒制政策的制定贡献力量。



► 表 A 两卷系列工具的不同作用

	第一卷	第二卷
目标受众	政策制定者 参与学徒制政策制定的人员	从业人员 参与学徒制实施的人员
层面	制度 国家层面——政策、法律、学徒制在教育体系中的定位及其在劳动力市场中的作用	项目 部门、区域和地方层面——具体学徒制培训的制定与提供
示例	建立国家和部门一级的社会对话机构，包括政府、社会伙伴和学徒制其他利益相关方	在部门、区域和地方各级建立社会对话机制，以制定和实施具体的学徒制培训
	制定政策目标，确保学徒制与劳动力市场需求密切相关	开发评估技术，如通过追踪研究确定具体学徒制培训的劳动力市场结果； 开发相关机制，利用此类信息监测和确保项目质量
	制定特定群体的政策目标、战略和激励措施，实现包容性	开发具体的工具和措施，如学徒制，降低辍学率，并减少贫困者无法完成课程的风险

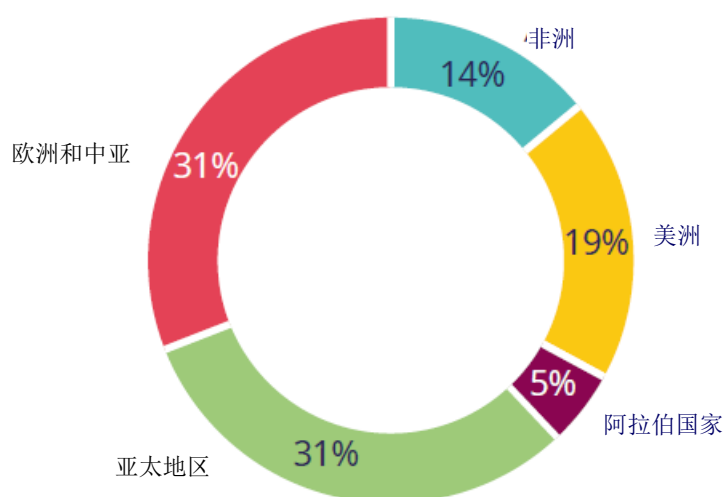
如第一卷第2.3节所述，应该将优质学徒制与其他类型的工作导向型学习区分开来，这些类型包括培训生制、实习制和非正规学徒制。这些工作导向型学习的形式在许多国家的技能体系中发挥着重要作用，但也引发了非常不同的问题，因此最好有针对性地解决。相应地，国际劳工组织制定了一份关于非正规学徒制升级的指南，详细内容见第6.2节。国际劳工组织还与国际雇主组织（IOE）共同制定了一份指南，协助企业实施学徒制培训，本卷在相关的章节中引用了该指南的内容。

1.4 本卷系列工具的主要特点

本卷系列工具具有如下特点：

- ▶ 根据不同国家的实践和国际劳工组织的经验，提供全面、实用的指导
- ▶ 提供超过125种工具，包括来自40多个国家和开发机构的出版物和优秀实践范例
- ▶ 囊括不同经济发展阶段和不同学徒制发展水平国家的工具，这些国家也代表了世界各个区域：欧洲和中亚、美洲、非洲、亚洲和太平洋及阿拉伯国家（图B）
- ▶ 重点介绍学徒制的最新创新成果和新趋势，尤其要体现：
 - » 如何利用技术提高学徒制培训的有效性和效率（第6.1.1节）
 - » 如何利用学徒制缩小数字经济中的技能差距（第6.1.2节）
- ▶ 提出促进和改革学徒制的策略

▶ 图B 各地区国家占比





技术在学徒制培训中的应用

考虑到职业技术培训和技能体系的数字化进程，认识到数码操作技能正变得日益重要，本卷提供了一系列数字技术工具，这些工具在学徒制培训的成功设计、实施、监测和评估中发挥着不可或缺的作用。这些工具加强和丰富了学习过程，鼓励学徒更多地参与，增加了学徒制对青年的吸引力。此外，技术工具还有助于技术和可迁移技能的获得，尤其是数码操作技能，从而提高学徒制毕业生的就业能力和适应不断变化的劳动世界的能力。

本卷提供的数字技术工具旨在通过以下方式为从业人员提供支持，以提高学徒制培训的有效性和效率：

- ▶ **推广学徒制**——通过在线职业和职业生涯指导，包括将雇主和学生联系起来的平台。
- ▶ **招聘学徒**——通过数字平台匹配学徒和雇主，通过在线测试实现学徒的筛选。
- ▶ **增强学习体验**——通过数字教学和学习媒体，包括3D可视化技术以及提供共享数字空间的平台，为学生提供岗位体验，支持教师开发学习活动。
- ▶ **提供早期预警**——通过应用人工智能和数据分析技术，对学徒的行为、表现和退学的可能性提供预警。
- ▶ **建立更紧密的关系和配合支持**——通过连接不同学习场所的门户网站，在学徒、企业和职教培训机构之间建立更紧密的关系和配合支持。
- ▶ **培训监测**——在学徒期通过在线（自我）考核和移动日志实现。
- ▶ **加强知识共享和人脉联系**——通过使用移动应用程序和在线门户网站。

1.5 工具以及工具选择依据

本卷提供了超过125个已由世界各国和机构开发和使用的工具，共分为四个模块，每个模块分为若干节，涵盖学徒制培训的不同阶段。这些工具会出现在注解框中，包括每个工具的主要功能摘要，以及原始文档或材料的网页链接，以便读者随时使用。在本卷中，“工具”指的是学徒制培训制定和管理中所使用的特定流程、过程或模板（例如，在某个国家如何组织考核），它们可适用于不同的国家，但通常根据国家和地方的情况进行调整，“工具”还可以指任何与学徒制相关的资源，包括为从业人员提供指导的文件和出版物。除了示例工具外，模块二至五在每一节中都提供了一个标准化工具，即实施学徒制特定过程的系列步骤。

这些工具是怎样选择出来的？

在进行了文献回顾并与各国的发展组织、政府、社会伙伴和专家进行咨询磋商后，国际劳工组织从全球各国收集了500多个工具，通过一系列协商流程，根据以下标准选出了超过125种工具的最终名单：

- ▶ 这些工具应来自具有不同地理特点和发展阶段的不同区域和国家，以满足不同社会经济条件下各国用户的需要。
- ▶ 这些工具已被成功使用，并被证明是优秀实践。
- ▶ 使用这些工具的流程都记录完备，为潜在使用者（可能没有任何学徒制培训的开发和实施经验）提供了详细信息。

1.6 从业者应如何使用这些工具？

本卷介绍的工具是从不同社会经济条件的国家中挑选出来的，因此从业者应牢记，并非全部工具都适用于本国。从业者应将本卷系列工具作为提供优质学徒制的一种指南，了解每项工具的组成要素后，根据各国的具体需要和背景进行调整。有些工具使用的语言是相关国家的本国语言，但读者可以使用在线翻译器将文本翻译成其他语言。

这些工具的适用性取决于国家、区域和地方各个层级的多个因素。这套工具的使用者必须认真考虑其国家的特殊情况，不仅是社会和经济状况，还要考虑学徒制在更广泛的政策框架和教育体系中的定位。例如，如果学徒具有雇员的法律身份，则将影响学徒制协议的性质。对于需要职业许可证的行业，学徒向劳动力市场的过渡可能相对简单，因为学徒将在成功完成培训后获得许可证。类似于此的不同国情非常重要，这会关系到学徒制培训在具体国家组织的形式，以及这些工具的应用方式（见图C）。



本卷的在线版本将定期更新，增加新工具并删除过时工具。



► 1.7 本卷的结构

本卷分为七个模块。

综述模块概述了国际劳工组织在优质学徒制方面的做法，阐明了两卷系列工具的不同作用，同时解释了目标受众（从业者）、工具的主要特点以及如何使用这些工具。

模块一介绍了优质学徒制的周期和流程，还提供了一些国家的指南或手册实例，为各利益相关方提供指导，协助其进行学徒制培训的设计和实施。

模块二至五分别代表学徒制培训周期的四个主要阶段，描述了每个阶段的主要流程。模块二主要包括优质学徒制培训的制定；模块三涉及高质量培训场所的准备；模块四侧重于学徒制培训的组织 and 实施，包括在岗和脱产培训；模块五探讨了学徒制的评估和学徒培训后向劳动力市场或继续教育、培训的过渡。模块六着重介绍了近年来促进学徒制培训的创举和策略。

在关于学徒制培训周期四个主要阶段的模块中，每个模块都包含以下内容：



问题描述，概述该要素在优质学徒制培训中的重要性。



标准化工具，实施特定流程所需的系列步骤。



基于优秀实践的小提示，用绿色方框表示。



来自不同国家的工具，用方框表示，并同时简要总结该工具的主要特点。



数码技术工具。



该指南还附有一系列国家和企业的案例分析，这些案例包括学徒制培训的规划、实施、监测和评估中的优秀实践，用蓝色方框表示。



模块二至五中，每个模块都包含一个对照清单，读者可以根据本国情况评估学徒制培训的开发和实施情况，并决定优质学徒制中的哪些因素应该加强。



相关视频或电子学习课程的链接。



国际劳工组织

模块

1

国际劳工组织 优质学徒制
系列工具

第二卷：从业者指南

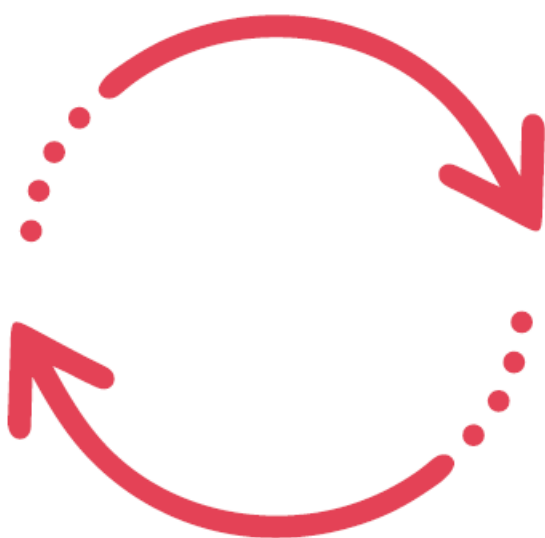
► 优质学徒制培训的周期



国际劳工组织 优质学徒制
系列工具

第二卷：从业者指南

▶ 优质学徒制培训的周期



编写：Ashwani Aggarwal

就业政策司技能与就业能力处

版权所有 © 国际劳工组织 2020

2020年第一次出版

国际劳工局的出版物享有《世界版权公约》第二议定书所规定的版权。相关出版物的简短片段可以在未获授权的情况下进行复制，但应标明出处。如需获得复制权或翻译权，应向国际劳工组织出版物（版权和许可）部门提出申请，地址为：“CH-1211, Geneva 22, Switzerland”，或发送邮件至：rights@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在相关复制权组织注册的图书馆、机构和其他使用者，可以根据其所获许可证制作复制品。请访问：www.ifrro.org，查找您所在国家的复制权组织。

国际劳工组织 优质学徒制系列工具. 第二卷：从业者指南

用于学徒制培训项目的开发、实施、监测和评估

模块一：优质学徒制培训的周期

ISBN: 978-92-2-032183-6 （印刷版）

978-92-2-032184-3 （网络PDF版）

国际劳工组织出版物中采用的符合联合国惯例的名称指代及其所载资料并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分发表任何意见。

已署名的文章、研究和其他文字材料所表达意见的责任由其作者承担，其出版并不构成国际劳工局对其所表达意见的认可。

对企业名称和商业产品及流程的提及，并不意味着它们得到国际劳工局的认可，任何未提及的特定企业、商业产品或流程，都不代表对其否认。

有关国际劳工组织出版物和数字产品的信息，请访问：www.ilo.org/publns。

由国际劳工组织意大利都灵国际培训中心完成设计排版

印刷地点：意大利

国际劳工组织 优质学徒制系列工具

- ▶ 模块一 优质学徒制培训的周期
- 模块二 优质学徒制培训项目的开发
- 模块三 优质培训场所的准备
- 模块四 学徒培训的组织
- 模块五 培训后的过渡与评估
- 模块六 学徒制培训的创新和战略

目录

缩略语	v
模块一 优质学徒制培训的周期	1
1.1 引言：优质学徒制培训的周期	1
1.2 理解优质学徒制的政策框架和制度	2
1.3 学徒制培训周期的四个阶段	3
1.4 各国指南	6
图示目录	
图1.1 优质学徒制培训的周期	2

缩略语

BIBB	联邦职业教育研究所
CBC	基于能力的课程大纲
Cedefop	欧洲职业培训开发中心
CVET	继续职业教育和培训
DC dVET	二元制职业教育培训资助委员会
EaFA	欧洲学徒制联盟
ESS	雇主技能调查
ETF	欧洲培训基金会
EU	欧盟
GAN	全球学徒制网络
GIZ	德国国际合作机构（Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit）
GTOs	集体培训机构
ICT	信息和通信技术
ILO	国际劳工组织
in-CT	企业内部培训师
IOE	国际雇主组织
IVET	初级职业教育和培训
KPI	关键绩效指标
LMI	劳动力市场信息
MoU	谅解备忘录
NCS	国家能力标准
NIMI	国家教学媒体学院
OECD	经合组织
off-JT	岗外培训
OJT	在岗培训
OS	职业标准
RTOs	注册培训机构
SDC	瑞士开发和合作机构
SFIVET	瑞士联邦职业教育和培训学院
SMEs	中小企业
TVET	职业教育培训
VET	职业教育培训



优质学徒制培训的周期

学徒制……是确保英国美好未来的长期经济计划的重要组成部分。它将帮助我们获得与世界其他国家竞争的技能。对我们的年轻人来说，这将意味着更多的希望、更多的机会和更多的保障，帮助他们立足社会、有所作为……

大卫·卡梅伦（英国前首相），2014年10月

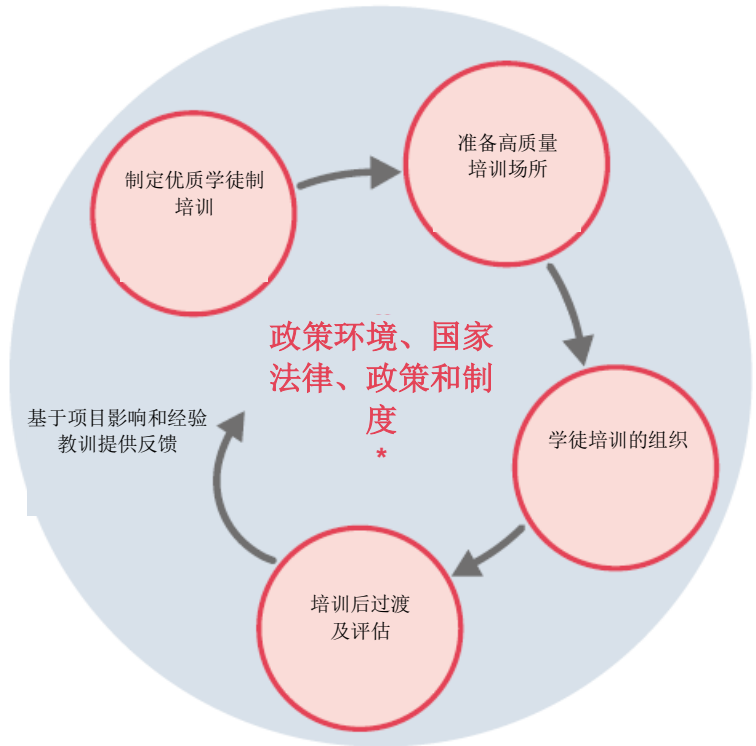
本模块阐释了优质学徒制培训的周期和流程，详细介绍了学徒制培训规划、实施、监测和评估中的系列要素。本模块还提供了各国学徒制开发的指南、手册或框架。

1.1 引言：优质学徒制培训的周期

图1.1阐释了优质学徒制培训的周期，共包括四个阶段。第一阶段进行的是项目的开发，通常发生在第二阶段，即准备培训场所之前，有时也会和第二阶段同时进行。一旦准备就绪，就可以组织和实施学徒制培训（第三阶段）。完成项目后，学徒后续的就业或继续教育和培训成为评估（第四阶段）的要素之一。评估的结果，尤其是项目带来的影响和从中吸取的经验教训，可作为给政策大环境下各利益相关方的反馈。因此，项目的评估结果将为国家法律、政策和制度的制定与修订提供依据，进而完善了优质学徒制周期的四个阶段。为了确保学徒制培训的质量及其与劳动力市场的相关性，优质学徒制的六大基础要素（见综述模块）应成为周期四个阶段的基础。

请记住，对优质学徒制周期的图示（图1.1）是一种简化了的描述，实际上这是一个复杂的过程。实际上，在不同的流程之间可能存在许多无法在图中体现的微妙联系。四个阶段不一定以线性方式依次进行，极有可能互相重叠。此外，在实践中，培训项目的反馈不仅仅是作为评估的一部分只在周期末尾时收集，而是在每个阶段收集，从而为其他各阶段和政策规划提供参考。

► 图1.1 优质学徒制培训的周期



*优质学徒制体系的六大基础要素：

有意义的 社会对话	强健的监管 框架	明确的角色 与职责	公平的经费安排	较强的劳动力 市场相关性	包容性
--------------	-------------	--------------	---------	-----------------	-----

► 1.2 理解优质学徒制的政策框架和制度

如图1.1所示，包括国家法律、政策、监管和制度框架在内的政策环境，决定了学徒制培训制定和实施的方式。因此，作为最低要求，从业人员应在制定学徒制培训前充分了解国家政策环境。第5.2节提供了国际劳工组织对国家学徒制体系进行评审和考核的评估工具。

▶ 1.3 学徒制培训周期的四个阶段

本节将详细阐释图1.1所示的学徒制周期四个阶段。

第一阶段：制定优质学徒制培训

项目的制定是学徒制培训周期的第一阶段。从业者应将项目与劳动力市场需求和国家的资格认证体系紧密联系。雇主和工人组织了解劳动力市场需求，教育和培训专业人员熟悉资格认证标准和课程大纲开发，因此二者之间的有效协作对实现这些目标至关重要。学徒制培训的制定通常包括如下流程（详见模块二）：

- ▶ 建立社会对话的机制框架
- ▶ 明确行业和职业的技能需求
- ▶ 根据技能需求评估制定职业概况和课程大纲
- ▶ 提供教学和学习材料



视频：世界领先的IT公司和高校联合开发学徒制培训计划：
微软和阿斯顿大学的学徒制培训，<https://www.youtube.com/watch?v=k33r6se9tFw>

视频：世界领先的IT公司和高校联合开发学徒制培训计划：微软和阿斯顿大学的学徒制培训，
<https://www.youtube.com/watch?v=k33r6se9tFw>

第二阶段：准备高质量培训的场所

在制定项目之后，下一阶段是确保所有培训场所都有足够的设施和系统以及合格的工作人员，满足特定职业或部门的培训规定或课程大纲要求。除了企业和职业教育培训中心，培训也可以在中介机构进行。因此，根据质量保证的流程，从业者应支持相关机构准备培训场所，可能涉及以下几个方面（详见模块三）：

- ▶ 招收并注册提供学徒培训的企业
- ▶ 制定学徒制协议
- ▶ 在学徒制培训中建立合作关系
- ▶ 确保职业教育培训机构提供岗外培训的能力
- ▶ 让员工做好培训和指导学徒的准备

为了确保培训质量，一些国家规定了各种培训场所的注册或认证程序。

第三阶段：学徒培训的组织

在确定了学徒制培训的基本条件之后，下一步是组织和提供学徒制培训，可能涉及以下内容（详见模块四）：

- ▶ 吸引应聘者参加学徒制培训
- ▶ 录用学徒
- ▶ 制定培训计划
- ▶ 实施有效的培训方法
- ▶ 监测项目、评估能力和认证资格
- ▶ 确保社会包容性

为了有效地提供培训，应在整个课程中对学徒提供支持，并监督其学习进度。根据优质学徒制的组成要素，学徒招录应遵循公平和包容的原则。在招聘之前，可以采取特殊措施，例如学徒预备制，帮助那些缺乏技能和资格的学生成功录取并完成项目。

第四阶段：培训后的过渡与评估

在成功完成项目后，学徒可以进入劳动力市场，或追求更高的职业资格。学徒制毕业生短期和长期的各种职业路径可以作为衡量学徒制质量和效果的指标。因此，对学徒制培训的培训后评估包括“追踪”研究，即评审学徒毕业后的过渡情况。评估本身并不是目的，而是为政策制定者和从业者提供了反馈循环，使他们能够继续完善政策环境和学徒制培训。

同样，优质学徒制的基础要素是项目实施的关键。虽然评估的主要目的是评价项目是否有助于学徒成功过渡到劳动力市场（这是对劳动力市场相关性的关键检验），但也应反映出包容性方面的要求。因此，应明确和监测弱势群体和女性学徒的过渡情况。模块五中有两节内容说明了如下的主要流程：

- ▶ 向劳动力市场的过渡以及继续教育和培训
- ▶ 学徒制培训评估



视频： TED 演讲——学徒制职业路径对青年至关重要
<https://www.youtube.com/watch?v=1z3Fgtj8fqk>

视频： TED 演讲——学徒制职业路径对青年至关重要
<https://www.youtube.com/watch?v=1z3Fgtj8fqk>

1.4 各国指南

一些国家已经制定了指南或手册，为各种利益相关方就学徒制的设计和实施提供指导。虽然这些都是针对具体国家的文件，但也提供了一些优秀实践案例，可能对其他国家会有所帮助，甚至可以进行推广。在本卷中纳入这些国家指南，另一个主要目的是为各国的政策制定者提供一个有效的学习平台，让他们可以利用这些资源为本国制定类似但更有针对性的指南或手册。

我们专门选取了以下范例，来体现包括美洲、欧洲、亚洲和太平洋以及非洲等世界各地区的多种实践做法。这些范例既代表了发达国家，也代表了发展中国家，同时也代表了不同学徒制实施水平的国家。

- ▶ 在**巴巴多斯**，职业培训委员会¹会向潜在学徒对象提供有关学徒制培训的录取政策、工资和费用以及不同学徒制培训和培训机构的详细情况。
- ▶ **巴西**为雇主设计了《学徒制学习手册》²，解释了相关法律，并规定了不同利益相关方的权利和义务。手册包含69个小节，旨在回答雇主可能对学徒制提出的问题。为了确保学徒和雇主都能充分受益于学徒制培训，手册阐释了雇佣学徒如何与雇主的利益形成一致。手册还指出，雇主应该指定导师监督学徒的学习情况。除了明确规定学徒制协议应约定工作时间和报酬外，手册还关注了学徒的年龄范围（14至24岁）以及只有经认证的机构可以提供脱产培训等问题。
- ▶ **哥斯达黎加**针对企业设计了《如何在哥斯达黎加实施双元制培训》³指南，详细说明了企业如何参与学徒制培训。
- ▶ **萨尔瓦多**职业培训学院（INSAFORP）为学徒制潜在对象和感兴趣的企业提供关于学徒制培训参与要求的一般信息，详细说明了费用以及现有的不同类型的学徒制培训。⁴
- ▶ 在**德国**，《教育和职业——职业培训期间的权利和义务》⁵手册为学徒和培训师、双元制培训机构、家长和教师提供了指导和信息。其目的是作为指导和实施的方针指南，为一系列相关问题提供信息，例如：培训职业和规章、教师和培训师、学徒制协议以及协议各方的相关权利和义务、考试、终身学习、职业教育和培训在州级、行业协会和联邦政府层面的组织情况。

¹ 详见<http://bvtb.gov.bb>

² 详见 https://www.chegadetrabalho infantil.org.br/wp-content/uploads/2017/02/aprendizagem_pub_manual_aprendiz_.pdf

³ 详见 https://www.aedcr.com/sites/default/files/guia_formacion_dual_aed-kas.pdf

⁴ 详见 <https://www.insaforp.org.sv/index.php/formacion-dual>

⁵ 详见 https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Ausbildung_und_Beruf.pdf



- ▶ 在**印度**，《印度学徒制运行框架》⁶是为学徒制主要利益相关方设计的资源材料，规定了包括国家和州政府机构在内的不同利益相关方的作用和责任。框架解释了学徒制协议的要求、经费安排和不同类型的学徒制培训。《1961年学徒法监管下的学徒制常见问题解答》⁷则提供了关于印度学徒制培训和国家学徒促进计划的具体信息。
- ▶ 在**印度尼西亚**，《学徒制培训雇主指南》⁸提供了企业学徒培训的组织方法的相关信息。
- ▶ 在**爱尔兰**，《建立国家级学徒制度》⁹手册阐述了在国家层面建立学徒制所涉及的步骤，主要目的是协助负责新型学徒制实施的雇主和培训机构。该手册分为三个部分，包括国家学徒制度简介、建立学徒制所涉及的关键步骤，以及支持建立国家学徒制的其他信息和资源。

⁶ 详见<https://www.msde.gov.in/assets/images/announcements/framework.pdf>

⁷ 详见https://s3.ap-south-1.amazonaws.com/naps-cdn/Apprenticeship_FAQs.pdf

⁸ 详见<https://apindo.or.id/id/publikasi/makalah-penelitian/pedoman-untuk-pengusaha-program-pemagangan-di-indonesia>

⁹ 详见<https://hea.ie/assets/uploads/2017/06/Developing-a-National-Apprenticeship-Handbook.pdf>

- ▶ 在**肯尼亚**，国家工业培训局的网站¹⁰为所有学徒制培训提供指南，包括基本、中级、高级和学位学徒制培训。网站对每个项目进行了概述，阐述了不同利益相关方的权利和义务，并提供了样本文件，如学徒培训申请表、进度报告表和证书等。
- ▶ **韩国**职业教育和培训研究院（KRIVET）出版的《韩国的学徒制》¹¹旨在提供韩国学徒制的相关情况。除了概述该系统的现状和以及项目的发展和运营情况外，该文件还探讨了目前面临的挑战，并提出了改进的战略。
- ▶ **尼泊尔**印制了《双元制职业教育培训学徒制》宣传单¹²，向学徒制潜在对象提供关于学徒制培训组织和提供、录取标准、考核和认证以及职业通道的信息。此外，还通过双元制职业教育培训学徒制流程图¹³简明地呈现了从行业选择到最终认证的学徒制流程。
- ▶ 在**新西兰**，作为行业培训机构之一的新西兰汽车制造业培训组织¹⁴在其网站提供了学徒制的信息和指导。高等教育委员会出版了《新西兰学徒制优秀实践守则》¹⁵。
- ▶ 在**巴基斯坦**，英国全国职业和技术培训委员会（NAVTTTC）为其编制了一本学徒制手册¹⁶，就学徒制的要求和雇主的潜在收益提供了详细建议，并规定了雇主、学徒和所选培训机构的要求和责任。手册描述了从招录到考核认证的学徒制流程，并提供了五个案例分析，阐述了巴基斯坦已经采取的优秀实践。
- ▶ 在**南非**，南非工业和制造业培训署（merSETA）是为促进技能发展而设立的21个部门和教育机构之一，它提供了关于学习¹⁷和学徒制¹⁸项目的全面信息和指导。该网站提供了学徒制条件和实施指南的相关信息，并详细说明了不同利益相关方的责任。此外，南非还设计了交互式的在线资源，支持学徒制的实施。这一数字化指南阐明了参与专业中心项目的每个利益相关方群体的作用和责任，是一项方便用户使用的交互式在线资源。

¹⁰ 详见<https://www.nita.go.ke/resources/downloads/national-industrial-training-schemes.html>

¹¹ 详见<http://www.krivet.re.kr/eng/eu/ek/euBAAVw.jsp?pgn=1&gk=&gv=&gn=E1-E120171447>

¹² 详见https://drive.google.com/file/d/1jHO2GN74XS3x-58rjRn6ncq7suV0FH_S/view

¹³ 详见https://drive.google.com/file/d/1bvtEQ1SfAVhFILQBe8V_rcho-745ryOH/view

¹⁴ 详见<https://www.mito.org.nz/get-qualified/apprenticeships-and-training/>

¹⁵ 详见<https://moetec.cwp.govt.nz/assets/Publications-and-others/53b2761140/The-code-of-good-practice-for-new-zealand-apprenticeships.pdf?r=1>

¹⁶ 详见https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/apprenticeships_in_pakistan_-_a_handbook_and_guide.pdf

¹⁷ 详见<http://www.merseta.org.za/sd/LearningProgrammes/Learnerships/Pages/default.aspx>

¹⁸ 详见<http://merseta.org.za/sd/LearningProgrammes/Apprenticeships/Pages/Overview.aspx>

- ▶ 在**瑞士**，《学徒手册》¹⁹介绍了相关法律，并提供了学徒制可能出现的最重要问题的相关信息。该手册涵盖了学徒制的大部分方面，包括学徒制协议及其主要法律规定、雇主、职业学校和专业组织提供的培训以及确保其质量所需的资源，以及职业资格和最后的考试程序。
- ▶ **美国**针对高中、大学、企业、社区组织和其他相关方之间在所在社区进行的优质学徒制合作，制定了《高中学徒制：成功项目指南》²⁰。指南涵盖了高中学徒制培训建设的基本原则，囊括了项目战略的案例。指南围绕成功高中学徒制培训所必需的四个关键要素而制定，包括建立强有力的合作关系、匹配项目与行业需求、设计高质量的项目以及协助学徒取得成功。此外，《快速上手工具：建设注册学徒制培训》²¹提供了学徒制培训启动和注册的步骤指南，从开始将学徒制模式作为劳工战略的探索，直到新项目的启动。另外还有相关的在线培训资源²²可提供有关学徒制模式的更多信息。

¹⁹ 详见 http://www.berufsbildung.ch/dyn/bin/21423-23922-1-sdbb_wegweiser_en.pdf

²⁰ 详见 https://www.apprenticeship.gov/sites/default/files/2019-04/HS_Apprenticeship_Youth_Guide_FINAL_2010831.pdf

²¹ 详见 https://apprenticeshipusa.workforcegps.org/resources/2015/04/20/10/20/A_Quick_Start_Toolkit_Building_Registered_Apprenticeship_Programs

²² 详见 <https://www.dol.gov/apprenticeship/toolkit/learn.htm>



国际劳工组织

模块

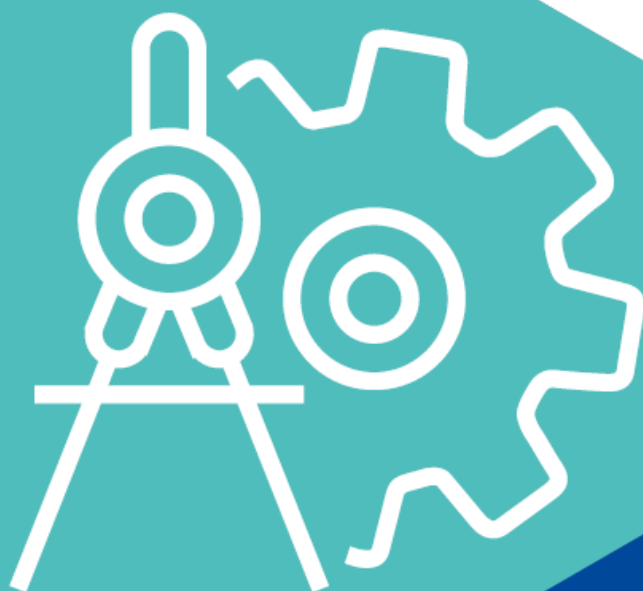
2

国际劳工组织

优质学徒制系列工具

第二卷：从业者指南

▶ 制定优质学徒制培训

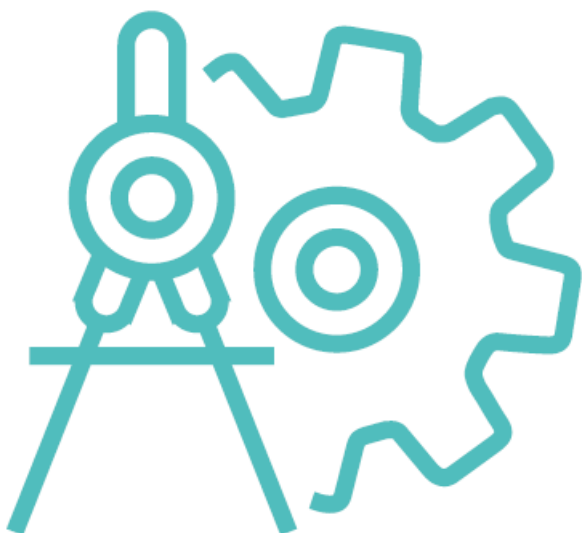


国际劳工组织

优质学徒制系列工具

第二卷：从业者指南

► 优质学徒制培训项目的开发



编写：Ashwani Aggarwal

就业政策司技能与就业能力处

版权所有 © 国际劳工组织 2020

2020年第一次出版

国际劳工局的出版物享有《世界版权公约》第二议定书所规定的版权。相关出版物的简短片段可以在未获授权的情况下进行复制，但应标明出处。如需获得复制权或翻译权，应向国际劳工组织出版物（版权和许可）部门提出申请，地址为：“CH-1211, Geneva 22, Switzerland”，或发送邮件至：rights@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在相关复制权组织注册的图书馆、机构和其他使用者，可以根据其所获许可证制作复制品。请访问：www.ifrro.org，查找您所在国家的复制权组织。

国际劳工组织 优质学徒制系列工具. 第二卷：从业者指南

用于学徒制培训项目的开发、实施、监测和评估

模块二：优质学徒制培训项目的开发

ISBN: 978-92-2-032183-6 （印刷版）

978-92-2-032184-3 （网络PDF版）

国际劳工组织出版物中采用的符合联合国惯例的名称指代及其所载资料并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分发表任何意见。

已署名的文章、研究和其他文字材料所表达意见的责任由其作者承担，其出版并不构成国际劳工局对其所表达意见的认可。

对企业名称和商业产品及流程的提及，并不意味着它们得到国际劳工局的认可，任何未提及的特定企业、商业产品或流程，都不代表对其否认。

有关国际劳工组织出版物和数字产品的信息，请访问：www.ilo.org/publns。

由国际劳工组织意大利都灵国际培训中心完成设计排版

印刷地点：意大利

国际劳工组织 优质学徒制系列工具

模块一 综述—优质学徒制培训的周期

► 模块二 优质学徒制培训项目的开发

模块三 优质培训场所的准备

模块四 学徒培训的组织

模块五 培训后的过渡与评估

模块六 学徒制培训的创新和战略

目录

缩略语 v

模块二 优质学徒制培训项目的开发 1

2.1 建立社会对话的机制框架 1

2.2 明确行业和职业的技能需求 7

2.3 根据技能需求评估制定职业概况和课程大纲 13

2.4 提供教学和学习材料 20

2.5 对照清单 24

工具目录

工具 2.1.1 挪威的社会对话机制框架 5

工具 2.1.2 德国的社会对话平台 5

工具 2.1.3 桑给巴尔学徒制指导和技术委员会 6

工具 2.1.4 通过角色扮演培养社会对话技能：一项培训练习 6

工具 2.2.1 技能短缺研究方法（澳大利亚） 10

工具 2.2.2 如何开展迅速而简化的行业分析（亚洲国家） 11

工具 2.2.3 行业选择与框架条件评估问卷（德国二元制职业教育培训资助委员会） 11

工具 2.2.4 行业教育和培训机构的行业技能规划（南非） 11

工具 2.2.5 雇主技能调查指南（国际劳工组织/欧洲培训基金会/欧洲职业培训开发中心） 12

工具 2.2.6 包括企业层面学徒的劳动力规划（美国） 12

工具 2.3.1 制定包括职业概况在内的培训规章（德国） 17

工具 2.3.2 利用职业概况制定课程大纲手册（瑞士） 17

工具 2.3.3 基于职业标准的课程大纲开发指南（约旦） 18

工具 2.3.4 资格和职业标准制定手册（波斯尼亚和黑塞哥维那） 18

工具 2.3.5 制定和实施符合行业需求的职业资格指南，职业教育培训工具箱项目（英国文化协会） 18

工具 2.3.6 英国、德国、加拿大和澳大利亚的职业标准示例 18

工具 2.3.7 造船师学徒制标准示例（英国） 19

工具 2.3.8	电工（钢厂）职业资格课程大纲示例（印度）	19
工具 2.3.9	职业教育和培训中的可转用技能，职业教育培训工具箱项目（德国国际合作机构）	19
工具 2.3.10	中东和北非生活技能和公民教育概念和项目框架（联合国儿童基金会）	19
工具 2.4.1	REALTO – 在线平台，用于获取体验、创建学习内容并连接不同学习场所（瑞士）	21
工具 2.4.2	在线学习管理系统，包括职业能力移动应用程序（韩国）	21
工具 2.4.3	含3D动画模型的教学材料（印度）	22
工具 2.4.4	培训和评估实施辅导（德国）	23
工具 2.4.5	学徒教材（奥地利）	23

工具 2.4.6	如何开展培训班并最大限度激发学习潜能的导师手册（越南）	23
图示目录		
图 2.1	开展技能调查的步骤	8
图 2.2	基于劳动力市场需求分析制定课程大纲	13
图 2.3	基于职业标准制定课程大纲	16

缩略语

BIBB	联邦职业教育研究所
CBC	基于能力的课程大纲
Cedefop	欧洲职业培训开发中心
CVET	继续职业教育和培训
DC dVET	二元制职业教育培训资助委员会
EaFA	欧洲学徒制联盟
ESS	雇主技能调查
ETF	欧洲培训基金会
EU	欧盟
GAN	全球学徒制网络
GIZ	德国国际合作机构（Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit）
GTOs	集体培训机构
ICT	信息和通信技术
ILO	国际劳工组织
in-CT	企业内部培训师
IOE	国际雇主组织
IVET	初级职业教育和培训
KPI	关键绩效指标
LMI	劳动力市场信息
MoU	谅解备忘录
NCS	国家能力标准
NIMI	国家教学媒体学院
OECD	经合组织
off-JT	岗外培训
OJT	在岗培训
OS	职业标准
RTOs	注册培训机构
SDC	瑞士开发和合作机构
SFIVET	瑞士联邦职业教育和培训学院
SMEs	中小企业
TVET	职业教育培训
VET	职业教育培训

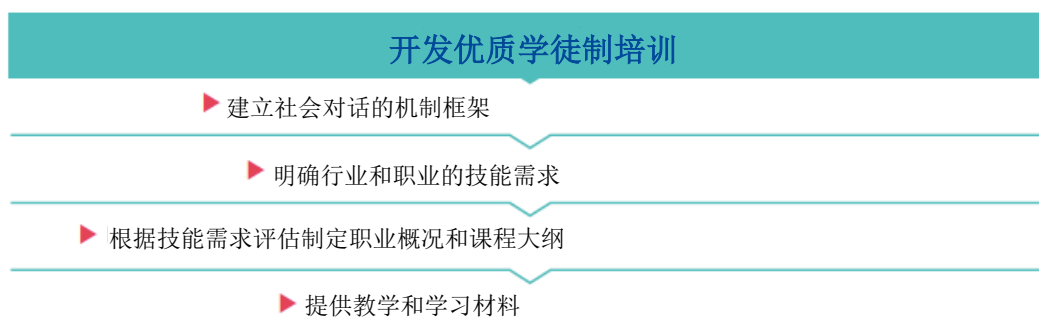


开发优质学徒制培训

放眼全球的学徒制体系，取得成功最重要的因素总是社会对话。学徒制之所以能够发挥作用，是由于其连结了课堂与工作场所，通过雇主和工人了解需要哪些培训以及如何提供培训。

国际劳工组织总干事盖·莱德在G20经济体工会和雇主组织《优质学徒制关键要素共识》发布会上的讲话
2013年6月18日，日内瓦

学徒制培训的开发是学徒制周期的第一阶段，可以细分为下图所示的四个主要流程。因此，本模块包含了四个小节，用以阐释每一项流程。



2.1 建立社会对话的机制框架



问题：为何有必要建立有效的社会对话机制框架？

有意义的社会对话是优质学徒制体系的六大基础要素之一，对政策和项目的成功制定与实施至关重要。第一卷就涵盖了社会对话的相关内容，本节将探讨与从业者相关的社会对话问题。

在国家层面，社会对话主要是指政策、法律法规、资格认证和质量保障体系的制定和建立。在行业层面，社会对话则关于在评估技能需求和缺口的基础上制定行业技能规划。在地方层面，社会对话（企业、职业教育培训机构和其他机构之间）通常涉及学徒制的实施和监测。

有效的机制框架能够使社会伙伴相互建立起联系，也与国家、行业和地方层面更广泛的利益相关方网络建立联系，是成功社会对话的基石。它使社会伙伴成为整个学徒制体系的组成部分，在制定优质学徒制的过程中发挥着积极作用。不同国家的机制框架有多种形式，在国家、行业和地方层面都会设有三方机构或双方机构。注解框2.1中给出了一些示例，更多详细信息请参阅第一卷第五章。



注解框2.1

机制框架示例

国家层面：联邦职业教育与培训研究所（德国）、中央学徒委员会（印度）

行业层面：行业教育和培训机构（SETA，南非）、国家产业培训服务局（SENAI，巴西）、国家专业技术培训学院行业咨询委员会（多米尼加）

地方层面：行业协会职业培训委员会（德国）

企业层面：劳斯莱斯公司设置了管理委员会，负责制定学徒制培训的政策和发展方向。委员会由工厂经理、生产主管、学徒项目经理和人力资源经理组成，每年举行三到四次会议。管理委员会负责确定学徒和实习生的未来需求，审核学徒学习进度，解决项目可能出现的重大问题，并审议项目改动提案。

来源：国际劳工组织, 2017; 劳斯莱斯学习顾问Linda M. Hogan提供的信息。



建设社会对话治理或机制框架的步骤

为建立社会对话的治理或机制框架，负责学徒制培训制定和实施的各方（如政府、雇主和工人组织）应采取以下步骤与其他利益相关方开展协商：

- 明确现有的学徒制培训开发机制框架，评估其有效性，并在必要时予以巩固强化。可在学徒制政策环境评估中进行机制框架的评估。

- ▶ 如果发现目前没有类似机制，最好在行业层面建立多方平台（例如工作组或指导委员会），以指导学徒制培训的制定开发。平台的主要利益相关方通常包括：
 - » 雇主组织，包括行业协会、商会和其他专业协会
 - » 工人组织
 - » 劳工部、教育部和其他相关部委、有关公共机构和职业教育培训机构及提供方代表
 - » 青年组织
 - » 社会组织
- ▶ 明确工作组的作用、职责和经费来源。
- ▶ 确定工作组及其秘书处的领导机构。根据各国的具体情况，可以由雇主主导的机构或政府职业教育培训机构作为工作组和秘书处的所在地。然而，三方成员在工作组的决策过程中应具有同等的权力。例如，在德国联邦职业教育研究所的委员会（工具2.1.2），四个主要利益相关方——联邦政府、州政府、雇主和工人组织——拥有平等的投票权（25%）。
- ▶ 多方工作组也可以发挥作用支持其他流程，例如对考核方法进行指导，对现有项目进行评估。
- ▶ 如有需要，可在地方层面设立工作组，协调和支持学徒制培训的实施。尤其是当项目要在不同地区实施时，可以采取这种方式。





小提示

- ★ 不存在一刀切的解决方案——不同利益相关方的作用在每个国家都不相同。包括政治环境、社会和经济政策、传统和利益相关方能力在内的很多因素都影响着各方之间具体作用 and 责任的分配。即便如此，我们还是建议政策制定者在确定利益相关方的作用时遵循“雇主主导”的原则。详见附件一。
- ★ 当一个国家首次启动学徒制培训时，利益相关方可以通过指导委员会或工作组进行合作。随着项目发展扩大，则需要更为结构化的机制框架。例如，坦桑尼亚桑给巴尔设立了指导委员会和技术工作组，以监督学徒制培训的开发和管理（工具2.1.3）。
- ★ 拥有决策权的工作组比只具有咨询作用的工作组更有效。如果所有利益相关方都能意识到其参与将带来的收益，就会形成可持续的社会对话。
- ★ 为通过社会对话促进有效合作，应采取措施建立信任，并进行面对面的交流，这有助于克服障碍，在各方之间建立牢固的联系。
- ★ 为在社会伙伴之间建立信任，沟通过程必须透明。



企业参与和注册学徒制的管理工具

工具 2.1.1

挪威的社会对话机制框架

挪威通过各种方式和在不同层面促进职业教育培训领域的社会对话。根据国家法律，社会合作伙伴在国家和郡级的所有中等职业教育培训（包括学徒制）重要咨询机构中都有代表。主要机构如下：

- 国家职业教育和培训委员会 (*Samarbeidsrådet for yrkesopplæring (SRY)*) 为国家职业教育质量问题提供战略建议
- 九个行业职业培训委员会 (*Faglige råd*) 就各自职责范围内行业发展、课程制定和质量问题提供建议
- 各郡的职业培训委员会 (*Yrkesopplæringsnemnda*) 就地区性问题提供咨询意见，包括职业指导、区域发展和在本郡提供学徒制培训，以满足当地劳动力市场的需要
- 各郡的行业考试委员会 (*Prøvenemnder*) 负责行业和技工的考试
- 国家和地区职业教育培训上诉委员会 (*Klagenemnder*) 处理行业和技工结业考试失败时的上诉

来源：Norwegian Directorate for Education and Training (2014) *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes*,

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2015/ReferNet_NO_2014_WBL.pdf

工具 2.1.2

德国的社会对话平台

德国建立了社会对话平台，支持在优质学徒制关键合作伙伴之间的合作发展。联邦职业教育研究所 (*BIBB*) 委员会是德国政府在职业教育和培训主要事务方面的法定咨询机构。雇主和工人组织、德国联邦各州和联邦政府的代表在委员会中共同合作，每一方都拥有同等的投票权。委员会的主要职责之一是批准职业培训相关规章的草案。该委员会由一个常务委员会、两个下设分委员会、工作组和研究所提供支持。

在中观和微观层面，德国也建立了重要的社会对话形式。

来源： www.bibb.de/en/463.php



工具 2.1.3 桑给巴尔学徒制指导和技术委员会

坦桑尼亚桑给巴尔成立了指导委员会和技术委员会，指导学徒制培训的开发和管理。这两个委员会密切合作，各利益相关方的作用和责任分工明确。

指导委员会是制定和实施学徒制培训的战略咨询机构，委员会与政府高级官员共同配合，确保学徒至项目与国家的优先事项相一致。技术委员会的职责则包括开展技术层面的活动，并就与学徒制培训实施有关的问题向指导委员会提供咨询意见。

来源: https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254634

工具 2.1.4 通过角色扮演培养社会对话技能：一项培训练习

国际劳工组织国际培训中心和国际劳工组织共同开发了一项工具，以培养政府和社会伙伴的社会对话技能。这项工具是一个角色扮演练习，参与者要参与一项虚构的学徒制工作，扮演政府、雇主或工人组织的角色（但要不同于参与者当前的角色）。这种角色扮演练习可用于培训项目或战略制定与规划会议。

来源: https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254635

2.2 明确行业和职业的技能需求



问题：为什么要解决不同行业的技能需求？

目前，各项技能评估和预测活动已经开展，用以评估当前和未来的技能需求，使各国能够应对劳动力市场的变化（国际劳工组织，2015；经合组织，2016）。明确技能需求非常重要，这会有助于确保学徒制培训与劳动力市场具有较强的相关性，这也是优质学徒制的六大基础要素之一，如第一卷所述（有关技能需求评估和预测的详细信息，请参阅第一卷第9.1节）。

对当前和未来技能需求进行定期评估的雇主，能够更好地制定人力资源管理和开发战略。技能需求信息还对职业咨询和职业指导服务有所帮助，能为学生的选择提供建议。

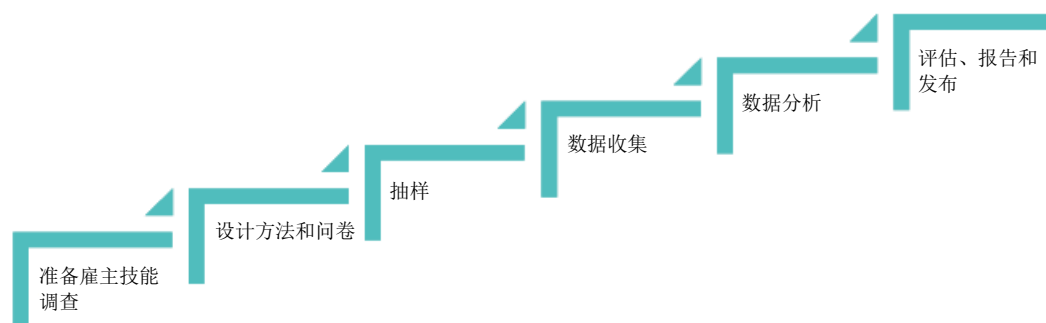


技能需求评估的必要步骤

良好的教育和培训体系应掌握技能需求和缺口的相关信息，这些信息可以作为制定职业概况和学徒制培训的基础。如果没有此类信息，学徒制培训工作组或其他负责的机构可采取以下步骤进行技能需求评估：

- ▶ 确定学徒制培训的目标及其实施范围（全国性或仅限于某些区域和行业）。行业的选择基于许多因素，包括增长和就业潜力，以及这些行业目前和预期的技能缺口。
- ▶ 与负责劳动力市场信息（LMI）和教育培训的机构以及国家和行业层面的雇主组织协商，以获得确定实施学徒制的行业的职业技能供求信息。
- ▶ 如果没有真实可靠的有关信息，就要明确适当的牵头机构和合作伙伴，通过适当方法进行技能需求评估。雇主技能调查（ESSs）是一种高效的方法，被广泛使用于企业技能需求和劳动力发展战略的信息收集（见工具2.2.5）。

图 2.1 开展技能调查的步骤



来源: Mane and Corbella, 2017.

在技能调查的制定和实施中，牵头机构（如负责劳动力市场信息的机构、研究所或雇主组织）应采取以下步骤：

- ▶ 与相关雇主组织密切合作，为雇主技能调查制定方法，其中包括一份调查问卷，用于确定国家层面或某一特定行业的技能需求。有关流程的更多详细信息，包括问卷样例，请参考工具2.2.5。
- ▶ 对问卷进行试点测试。
- ▶ 将最终版问卷发给企业并收集数据。
- ▶ 通过与雇主组织和企业讨论，对调查结果进行分析、验证和解读。
- ▶ 与利益相关方（例如社会对话工作组）讨论调查结果。
- ▶ 将调查结果发布给参与以下工作的人员：
 - » 职业指导，使参加学徒制和其他项目的学员了解劳动力市场需求趋势（见第4.1节）
 - » 职业资格认证和课程开发，用于开发或更新学徒制培训中使用的职业概况和相关课程（见下文第2.3节）。
- ▶ 定期进行重新评估，以跟踪劳动力市场对技能的需求趋势。



小提示

- ★ 全面的劳动力市场信息体系是所有教育和就业战略的支柱。没有某个方法能独自实现对劳动力市场的充分了解，因此不同方法的正确组合和互补性对于获得可靠和全面的技能需求概况至关重要。
- ★ 由于雇主组织的支持对数据收集的成功至关重要，牵头机构应通过以下方式鼓励相关企业参与这项工作：
 - ▶ 建立信任，例如让企业融入协商性社会对话，鼓励企业分享当前和未来的技能需求；
 - ▶ 提高企业对技能需求评估的收益及其企业参与重要性的认识
- ★ 原则上，技能需求评估最好由来自劳动世界的代表进行，例如雇主和工人组织，因为他们最了解技能需求。行业的技能委员会也可以协助明确各行业的技能需求。
- ★ 数据收集是一个关键因素。要精心规划、试点和监督。其目的在于实现高回复率，使数据缺失最小化。应对访谈人员进行细致培训，获得尽可能完整的问卷回答，确保高质量。如何处理收集到的数据，是这一流程的另一个关键步骤。
- ★ 如果无法获得劳动力市场信息，且试点项目的实施规模有限，则可以采用更简单的方法，文献回顾、专题小组讨论和与主要知情者的访谈等方式的结合，有助于确定试点项目开展的行业和职业。
- ★ 企业可以采用多种方法来决定招聘的学徒人数；例如，劳斯莱斯公司根据以下因素确定学徒和实习生的未来需求：
 - ▶ 在岗培训教师的数量（教师与学员的比例为1:1）
 - ▶ 生产需求
 - ▶ 员工流动情况



明确行业和职业技能需求的工具

国际劳工组织和经合组织为20国集团就业工作组编制了《劳动世界的未来所需技能预测方法联合报告》¹，为有效的技能评估提供了一套基本原则。报告总结了各种技能预期和预测方法的要求和优缺点，还包括了国际劳工组织用于技能需求分析和预测的工具清单。例如，国际劳工组织、欧洲培训基金会（ETF）和欧洲职业培训开发中心（CEDEFOP）编制了六份指南，提供了多种相辅相成的方法（参见第一卷注解框33）。这些方法包括定性和定量方法，并倡导建立强有力的社会对话和机制，更好地了解未来技能需求。这些指南为专业人员、政策制定者、研究人员、社会伙伴和专家提供了总体指导，阐明了不同的技能预期和匹配方法如何生成可靠的劳动力市场信息，以及如何分析这些信息和证据，并将其用于政策制定或教育和就业战略的调整。

除此之外，各国国家、行业和企业层面的从业者还会使用如下工具：

工具 2.2.1

技能短缺研究方法，澳大利亚

在澳大利亚，国家技能需求清单明确了目前技能短缺的行业。就业部持续开展详细的劳动力市场研究和分析，以查明技能短缺的情况，支持指定政策、规划和资源分配。澳大利亚技能短缺研究的一个关键组成部分是近期招聘雇主调查（SERA），这一调查收集了雇主在招聘熟练技工过程中的两类信息：

- 第一种是从与雇主和负责招聘人员的讨论中收集到的定性信息，有助于明确每个职业在劳动力市场中的关键问题。
- 第二种是关于雇主招聘情况的定量数据，包括空缺岗位和申请人、符合条件申请人和合适申请人的人数比例。这也为各州和各类职业的历史对比与分析提供了基础。

研究结果为一系列教育、培训、就业和移民政策和方案提供了参考，并可供公众查阅。

来源：https://docs.jobs.gov.au/system/files/doc/other/ss_methodology_0.pdf

¹https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_646143/lang--en/index.htm [6 Dec. 2019].

工具 2.2.2 如何开展迅速而简化的行业分析，亚洲国家²

这一工具提供了行业选择的步骤、流程和模板（见附件1）

来源：德国国际合作（2017）《脚踏实地：与企业和产业开展职业教育培训合作的从业者指南》 https://seavet.net/images/seb/e-library/doc_file/311/giz2017down-to-earthguideline-version-2.pdf

工具 2.2.3 行业选择与框架条件评估问卷，德国二元制职业教育培训资助委员会

理想情况下，行业的选择应基于全面的行业分析。一旦明确了一系列发展前景良好的部门，就可以应用“迅速而简化的行业分析”来评估提高该行业参与度的潜力。这一在线问卷可以对三个选定行业进行分析。每个行业都根据一套标准进行评估，这些标准来自相关的框架条件，即社会、政治/法律和经济条件。调查问卷的受访者必须思考当地的相关框架条件是否有利于相关行业的参与。

来源：

https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Working-Tool-Business-Sector_Questionnaire_ENGL-1.pdf, pp. 3–6.

工具 2.2.4 行业教育和培训机构的行业技能规划，南非

在南非，每个行业教育和培训机构（SETA）都制定了一份行业技能规划（SSP），作为一份全面的文件，概述了该行业的技能需求和供给，以及由此产生的技能缺口。这些技能缺口（稀缺或关键技能）为制定解决行业技能需求的首要措施提供了参考。示例的规划来自21个行业教育和培训机构之一的制造、工程和相关服务行业教育和培训机构，介绍了生成技能需求和供给信息的研究方法。这一方法结合了第一手和第二手研究。

来源：

http://merseta.org.za/KnoRep/SECTOR%20SKILLS%20PLANNING/merSETA%20Sector%20Skills%20Plan%202017_18%20-%202021_22.pdf
<http://merseta.org.za/KnoRep/Pages/SECTORSKILLSPLANNING.aspx>

² 此报告由“私营部门在职业教育培训领域中的合作”实践小组编制，也是德国国际合作机构亚洲行业网络资产的一部分。该实践小组包括来自以下亚洲国家的德国国际合作机构工作人员（国际专家、本国人员、综合专家和发展顾问）：印度、印度尼西亚、老挝、蒙古、缅甸、巴基斯坦、斯里兰卡、菲律宾、泰国和越南。

**工具 2.2.5****雇主技能调查指南，国际劳工组织/欧洲培训中心/欧洲职业培训开发中心**

该指南是国际劳工组织、欧洲培训中心和欧洲职业培训开发中心系列技能预测和匹配指南的一部分，涵盖了雇主技能调查（ESS）的制定和实施。此类调查旨在生成有关雇主技能需求及其人力资本发展战略的数据。如果定期进行，这些调查有助于分析技能需求的趋势，并找出潜在的技能瓶颈。

该指南提供信息，帮助开展调查的机构确定其每个发展阶段的需要。指南就每个阶段的主要问题、必要决定以及阶段成果给出了建议和方法讨论。

来源： www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_548324/lang--en/index.htm

工具 2.2.6**包括企业层面学徒的劳动力规划，美国**

有效的劳动力规划是制定紧密结合企业需的员工战略的基础。《建立学徒制培训项目——雇主攻略》解释了劳动力规划的定义，详细说明了劳动力规划制定的各种方法和组成部分，提供了成功实施的关键信息。此外，指南还提供了一些示例工具，促进企业层面的劳动力规划制定，例如详细的劳动力开发项目计划和战略性岗位缺口表等。

来源：

www.themanufacturinginstitute.org/~media/53456D700856463091B62D1A3DA262F4/Full_Apprenticeship_Playbook.pdf

除上述工具外，国际劳工组织《企业学徒制指南》（国际劳工组织，2018）第3章详细介绍了企业如何决定聘用学徒。

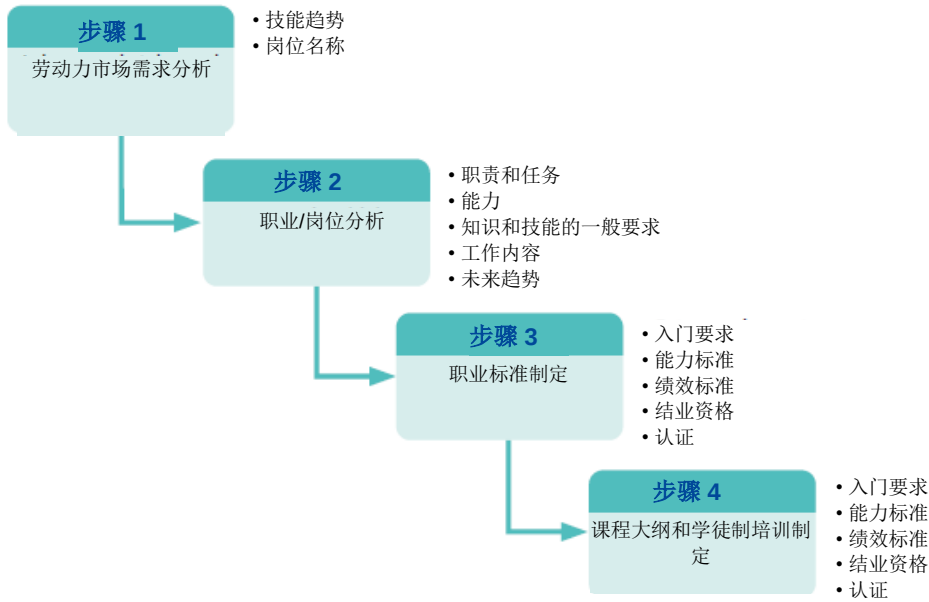
2.3 根据技能需求评估制定职业概况和课程大纲



问题：为什么明确的职业概况对学徒制课程开发而言具有必要性

一旦确定了技能需求，下一个阶段就是制定职业标准³（在一些国家也称为职业概况），这些标准反过来又被用来开发能力导向型课程（或成果导向型课程）。图2.2描述了劳动力市场技能需求分析课程大纲制定的四个步骤。

图2.2 基于劳动力市场需求分析制定课程大纲



来源: Adapted from E-TVET Council, 2015.

第四步

由于职业标准（OSs）与执行工作所需的能力直接相关，并且是与雇主代表合作确定的，因此根据职业标准开发的能力导向型课程大纲（CBC）将确保学徒制培训和劳动力市场需求之间具有密切联系。

在德国，“能力”是指个人运用知识和技能以及发挥个人、社会能力以及胜任力的能力和意愿，并能够以成熟且对个人和社会负责的方式行事。职业资格的描述要基于“专业能力”和“个人能力”两个能力类别，每种能力又分为两个子类别（专业能力：“知识”和“技能”，个人能力：“社会能力”和“独立性”）（工具2.3.1）。

³ “职业标准”一词正式描述了从事某一特定职业所需的具体能力，以及判断相关能力所需的表现，以上内容由雇主和其他主要利益相关方代表性商定一致。职业概况或标准的描述因国家而异。



注解框2.2

德国的培训规章都规定了哪些内容？

在德国，每个职业的培训规章（一些国家称为“国家课程大纲”）规定了以下内容：

- 培训职业的指定
- 培训期限——不少于两年，不超过三年（大多数课程为期三年，但有些课程为期两年或三年半）
- 培训职业描述——以总结表的形式描述该职业的“技能、知识和能力”要求
- 培训课程框架——以指南的形式说明在内容和时长方面，如何组织技能、知识和能力的教学
- 考试要求

培训规章中制定的课程大纲代表了最低标准。因此，每个企业都可以选择在其培训中包括其他主题，并为学徒提供额外的职业资格。

来源：联邦职业教育研究所, 2014.





制定职业标准及建立课程大纲的步骤

制定职业标准

- ▶ 如上文第2.1节所述，包括负责的职业教育培训机构或其他主管机构在内的学徒制利益相关方应召集一个工作组，为新的或修订的职业标准提供建议。注解框2.3给出了约旦职业标准所需的组成部分。
- ▶ 工作组可以选择适当的方法来制定职业标准，例如制定课程大纲（DACUM）、工作分析、功能分析（更多详情请参阅工具2.3.3）或瑞士职业教育培训研究员所提出的情景式方法。



注解框2.3 职业标准的内容，约旦

约旦职业标准的格式包括以下内容：

- 封面：职业名称、职业级别、ASCO代码、ISCO代码、职业标准开发团队名称、背书和批准权限、批准和审查日期
- 职业概述：职业定义、所需的主要知识、技能和态度、职业危害、工作环境、可能设计的岗位、职业通道、未来趋势和关注点、特殊法律规定
- 就业能力
- 职业/技术能力
- 绩效标准
- 设备、工具和材料清单

来源：工具 2.3.3.

- ▶ 指定职业标准主要步骤包括：
 - » 职业的识别和定义
 - » 关键利益相关方和专家的确定和培训
 - » 确定与职业相关的主要任务、职能和技能
 - » 确定和分析每组关键任务的学习成果（知识、技能和态度）
 - » 使用既定格式起草完整的职业标准
 - » 由行业专家对职业标准进行验证，并提出进一步改进的建议
- ▶ 一旦达成共识，职业教育培训机构或其他主管机构应公开发布职业标准。

制定课程大纲

- ▶ 基于职业标准，由负责机构（可以是职业标准工作组或其他机构，如职业教育培训机构）进行课程大纲制定。所涉及的步骤如图2.3所示。
- ▶ 课程应反映在工作场所的在岗学习和通过职业教育培训机构进行的岗外学习的详细信息。如同德国的情况，可以分别为在岗和岗外学习制定两个独立但协调的课程（德国和爱尔兰课程大纲的制定过程请参阅第一卷第9.3节）。在某些情况下，也可以在中介机构开展培训，这也应该在课程大纲中加以规定。



来源： Adapted from E-TVET Council, 2015.



小提示

- ★ 课程应具备灵活性，使企业能够将特定内容整合其中。可以设置适当的百分比来指定允许的灵活性程度。
- ★ 职业概况不仅必须反映企业当前的技能需求，而且还要符合即将进入劳动力市场的年轻一代的长期需要。因此，职业概况必须具有普适性，超出当前的职业要求，以支持发展核心技能，实现基于终身学习的就业能力提升。



利用职业概况制定课程大纲的相关工具

工具 2.3.1 制定包括职业概况在内的培训规章，德国

该工具提供了培训规章制定流程方面的信息，培训规章规定了培训课程的标准和最低要求。培训机构的专家与联邦职业教育研究所（BIBB）合作，制定新的培训规章大纲，并将其与学校的脱产培训框架课程大纲草案相调合。这一流程建立得当，并得到了妥善执行，在涉及到培训内容、目标、期限和要求的重要决定时，所有相关方都参与其中，包括代表企业的雇主组织和代表员工的工人组织。

来源： www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/download/7324

工具 2.3.2 利用职业概况制定课程大纲手册，瑞士

课程大纲与劳动力市场需求的相关性是学徒制的关键。在瑞士，新职业资格的制定或现有资格的更新，需要由相关专业协会（雇主机构）提出。根据对相关行业企业当前和未来技能需求的分析，以能力为导向的职业概况（“资格简介”）是在所有相关利益相关方（私营部门、政府和负责职业教育学校的地方机构）的共同参与下起草的。“规章”规定了目标职业的技能要求，并在实施前与所有利益相关方进行讨论。

本手册全面介绍了这一主题，包括职业资格制定或修改的基本内容和流程以及参考文件

来源： Handbook for IVET curriculum development (in French): www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/2017/03/HB_BE.pdf.download.pdf/Handbuch_Prozess_der_Berufsentwicklung-20170328f.pdf

工具 2.3.3 基于职业标准的课程大纲开发指南，约旦

本指南侧重于基于DACUM方法制定职业标准所涉及的流程，并提供指导，根据能力导向型培训的相关原则，制定课程大纲。

指南描述了根据职业标准制定能力导向型课程（也称为学习结果导向型课程）所需的活动顺序所需的活动顺序。该指南详细阐述了职业标准内容以及如何系统地设计和审核这些内容，提供了使用职业标准中建立的能力和绩效标准来规定课程学习成果和评估标准的流程指南，以及如何将这些内容安排进各个模块。

来源：https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254640

工具 2.3.4 资格和职业标准制定手册，波斯尼亚和黑塞哥维那

该手册旨在解释和促进在波斯尼亚和黑塞哥维那制定多种资格标准和职业标准。它阐明了职业和资格标准的作用，以及如何在个人、机构和国家层面获得最大收益。该手册还建议和支持高等教育机构制定创新、高质的研究项目。

来源：https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254628

工具 2.3.5 《制定和实施符合行业需求的职业资格指南》，英国职业教育培训委员会的工具

该工具实用而全面地阐述了如何设计和制定满足行业需求的职业资格。

来源：<https://www.vettoolbox.eu/en/resources/guide-developing-and-implementing-qualifications-meet-industry-needs>

工具 2.3.6 英国、德国、加拿大和澳大利亚的职业标准示例

美国创新学徒制度研究所将这四个国家的一系列职业标准分为十大类，详细说明了每一类的职业标准。

来源：<https://innovativeapprenticeship.org/occupational-standards/>

工具 造船师学徒制标准示例，英国 2.3.7

在英国，学徒制标准是由雇主组织在政府机构，即学徒制研究院的支持下制定的。在这个造船师项目的例子中，学徒制标准规定了合格造船师所需的技能、知识和行为。另有一份文件规定了如何在学徒制培训结束时对这些标准进行评估。课程大纲的制定应符合当地需求，但同时必须符合职业标准和评估标准。

来源：www.instituteforapprenticeships.org/apprenticeship-standards/boatbuilder/

工具 电工（钢厂）职业资格课程大纲示例，印度 2.3.8

本示例提供了印度学徒制培训职业资格标准所采用的格式。具体内容包括国家技能鉴定框架水平、学习成果、考核标准和方法、基础培训所需工具设备清单、实践培训时间分配、理论、就业技能等科目，以及该行业的职位描述和职业发展途径，同时还提供了行业和培训系统中制定标准和教学大纲的专家的姓名。

来源：https://nqr.gov.in/sites/default/files/Electrician%20%28Steel%20Plant%29_ATS_NSQF-5_0.pdf

工具 职业教育和培训中的可转用技能，德国国际合作机构职业教育培训系列工具 2.3.9

这一工具的目的是提供指导，从而支持可转用技能的发展。在一些国家，大型投资项目有望提供就业和自雇的就业机会，本手册也旨在提升这些国家青年劳动力市场参与者的就业能力。

本手册针对具体的可转用技能提供了指导，详细说明了这些技能为什么、在何时能够发挥特别的作用，并明确了这些技能最适用的情境。

来源：https://www.vettoolbox.eu/drupal_files/public/2019-08/Transferable%20skills.pdf

工具 中东和北非生活技能和公民教育概念和项目框架，联合国儿童基金会 2.3.10

这一概念和项目框架重新构想了生活技能和公民教育，旨在解决概念和项目方面的差距，以期在高质量学习方面实现规模化、可持续性和长期变革。其目标是政策制定者、从业者和专家，旨在通过系统方法和在国家教育改革的背景下，作为指导政策、战略和项目的基础。

来源：www.education2030-arab-states.org/PDF/d816129f-5d08-40d1-9984-d587631e1b14_report1.pdf

2.4 提供教学和学习材料



优质的教学和学习媒介对优质学徒制至关重要

“即使一个木匠技艺再高超，如果没有必要的工具和材料，也无法建造房子。同样，一名有资质的教师，如果没有获得必要的工具和材料，就无法塑造学习者的心灵，或发展他们的社会和专业技能和能力”（教育国际，n.d.）。教师和培训师需要现代化的教学媒介和工具，以提高学习过程的有效性，满足学习者的特殊需要，并扩大对边远地区学习者和学习障碍者的宣传和覆盖。优质的教学材料有助于缩小不同教师在教学质量上的差距。

随着新技术的进步，教学材料也越来越提高了学习者的学习灵活性，使他们能够在任何时间、任何地点、以自己的速度学习。目前学徒制中使用的教学和学习材料通常包括基于ICT的媒体（基于移动的应用程序、虚拟现实、增强现实、动画、演示文稿、视频、电影和其他交互式学习材料）和包括教科书在内的传统印刷材料。教学材料还包括社交媒体和大量在线课程。

负责学徒培训的机构应通过投资开发相关媒介，使其便于使用，并培养教师、培训师和学徒使用这些材料的能力，从而促进现代教学材料的使用。



确保教师、培训师和学徒能够获得良好的教学和学习材料的步骤

国家职业教育培训机构或其他负责编写教学材料的机构应：

- ▶ 制定教学材料策略
- ▶ 明确现有的教学材料和专门负责开发的机构
- ▶ 与专业机构建立合作关系，以适应和改进现有材料或开发新材料
- ▶ 投资现代化设施和信息通信技术，使教学和学习材料可在线使用
- ▶ 提高教师、培训师和学徒对教学材料的可用性和益处的认识
- ▶ 培训教师、培训师和学徒使用现有材料
- ▶ 使教师和培训师能够灵活编写和改编教材



教学和学习工具



工具 2.4.1

REALTO – 在线平台，用于获取体验、创建学习内容并连接不同学习场所，瑞士

虽然学徒制培训提供了许多优势，但也带来了一些挑战。其中一个挑战是，学徒们往往会意识到他们在学校学到的知识和在工作场所所需要的技能之间存在差异。解决这一差异需要理论知识和实践知识的系统整合。**REALTO**是职业教育培训的下一代在线平台，旨在加强这种整合。该平台创造了一个共享的数字空间，让学徒们通过照片、视频和文本的形式存储和分享他们的经验。这一在线平台同时支持教师创建学习活动，阐释理论概念与工作场所的相关性。

这种共享空间的存在使得学生、教师和导师之间能够建立联系。所有的利益相关方都能够获得学生在学习和职业方面的进展信息，从而在需要时提供和协调支持。

来源：<http://about.realto.ch/language/en/>



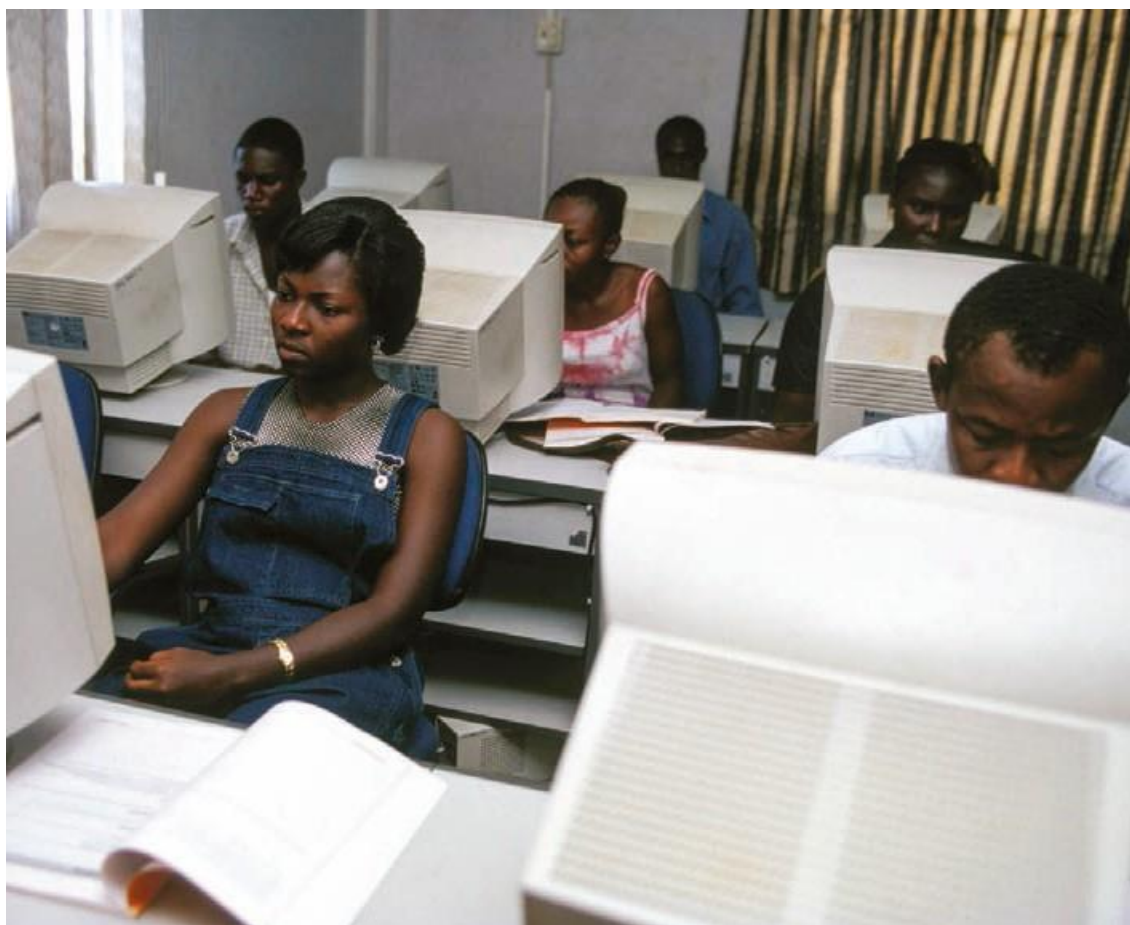
工具 2.4.2

在线学习管理系统，包括职业能力移动应用程序，韩国

韩国人力资源开发服务部（HRD Korea）的在线培训包为所有人提供机会，通过手机、平板电脑或个人电脑从任何地点免费提升职业技能。工人和学徒可以获得成功在线完成的模块的证书。在线培训包的主要组成部分如下：

- **移动应用服务：**用户可通过手机移动应用程序商店下载名为“韩国人力资源开发服务”的应用程序。这个移动应用程序便于在线学习，可习得汽车技师、电气技师、电子工程师、理发师和化妆师等职业的相关技术技能。
- **在线培训材料：**提供用于职业能力发展和评估的电子书和PDF文件。
- **Flash视频：**培训包为各行业领域制作了相关的Flash视频，包括应用软件工程、汽车技术和管理以及绿色汽车管理。

来源：<http://hrdbank.net/portal/main.do> (韩语)



工具 2.4.3

包括3D动画模型在内的教学材料，印度

印度国家教学媒体学院（NIMI）一直是教学材料、电子内容和题库开发的重要机构，该机构负责培训媒体开发人员、培训师和培训生，将书籍翻译成印地语和其他地区语言，与其他职业利益相关方建立网络，建立职业课程资源中心，促进教材开发领域的研究，并提供咨询服务。

这一机构集中的教学材料库为学徒和学员提供了多种数字内容，如视频、3D幻灯片展示、题库和交互式翻页电子书。其交互式电子书包含了嵌入式视频、测验器和带有旋转和爆炸图动画的三维模型，电子书中也加入了二维码，允许用户观看相关的嵌入式视频。带有二维码的电子书样本链接：

https://bharatskills.gov.in/pdf/E_Books/Electrcian_SEM1_TP.pdf.

来源：<http://nimi.gov.in/index.htm>

工具 2.4.4 培训和评估实施辅导，德国

通过本指南，德国的联邦职业教育研究所（BIBB）为各类参与职业培训的从业者提供实施方面的系列辅导。每一项辅导内容都为企业内培训师、职业教育培训教师、考官和学徒提供特定职业的培训规章指导。这些辅导工具通常在职业或培训规章发生变化时发布，内容也包括对修订原因的解释和对更新部分的详细说明。一般来说，这些工具会提供有关职业以及职业发展和培训机会的信息。在学徒制实施的过程中，企业和学校的职业教育培训从业者都会接受到关于特定职业的指导。本辅导工具也对考试的实施提供参考和指导。

来源：www.bibb.de/de/654.php（德语）

工具 2.4.5 学徒学习材料，奥地利

奥地利提供了关于优质学徒制实施的全面信息和援助（德语）。相关资源也包括在岗培训手册。各职业的培训指南还包括由经验丰富的培训师提供的技巧和最佳实践范例。这些信息可以用来检查学徒已经学过的内容，资源包括电子版、PDF版或印刷版。通过所提供的理论和实践考试的例子，学徒可以为自己的未来做好准备，并对学徒考试有一个总体印象。

来源：

www.qualitaet-lehre.at/downloads/ausbildungstools/ausbildungsleitfaeden/ www.qualitaet-lehre.at/ www.lap.at/index.php

工具 2.4.6 关于如何进行车间管理从而最大限度地发挥学习潜力的导师手册，越南

该工具为按健康保护和职业安全标准改进车间管理提供了支持。手册介绍了车间管理工具和高效车间组织的标准，以及车间管理绩效评估问卷。这一工具可作为日常手册，帮助教师/导师了解需要采取的相关流程和步骤，并履行他们在满足有效车间管理要求方面的承诺。

来源：www.tvet-vietnam.org/kontext/controllers/document.php/668.d/d/1e8574.pdf

2.5 对照清单

通过完成以下对照清单，读者可以重新审视学徒制培训制定所涉及的关键要素，并对相关体系的功能进行快速评估。清单将帮助读者确定可以改进的要素，并评估是否需要额外的措施。



制定优质学徒制培训	是	否	需要改善	备注
有没有采取具体措施让工人组织和雇主组织参与到学徒制培训中？				
是否建立了社会对话机制或体制框架，使工人和雇主组织以及政府机构在学徒制提供方面进行合作？				
通过社会对话产生的建议是否对学徒制培训的未来发展提供了参考？				
社会对话是否带来了改善学徒制声誉的机会？				
是否建立了相关行业当前和未来技能需求评估的机制？				
雇主是否积极地参与到技能需求的评估中？				
技能需求评估结果是否用来开发或完善职业概况				
技能需求评估结果是否对职业生涯指导活动具有参考意义？				
职业概况是否与相关职业的实际需求吻合？				
学徒制课程大纲是否使职业教育培训教师有足够的灵活性来适应不同的学习环境？				
学徒制课程大纲是否使雇主有足够的灵活性适应具体的培训需求？				

若读者的回答是“没有”或“需要改进”，则意味着相关问题方面存在差距，应考虑采取措施改善或加强学徒制培训的发展。必须牢记，包括工人组织和雇主组织在内的社会伙伴参与了学徒制培训的设计、开发和实施，是学徒制培训成功和可持续的关键因素。



国际劳工组织

模块

3

国际劳工组织
优质学徒制系列工具

第二卷：从业者指南

优质培训场所的准备



国际劳工组织

优质学徒制系列工具

第二卷：从业者指南

► 优质培训场所的准备



编写: Ashwani Aggarwal

就业政策司技能与就业能力处

版权所有 © 国际劳工组织 2020

2020年第一次出版

国际劳工局的出版物享有《世界版权公约》第二议定书所规定的版权。相关出版物的简短片段可以在未获授权的情况下进行复制，但应标明出处。如需获得复制权或翻译权，应向国际劳工组织出版物（版权和许可）部门提出申请，地址为：“CH-1211, Geneva 22, Switzerland”，或发送邮件至：rights@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在相关复制权组织注册的图书馆、机构和其他使用者，可以根据其所获许可证制作复制品。请访问：www.ifrro.org，查找您所在国家的复制权组织。

国际劳工组织 优质学徒制系列工具. 第二卷：从业者指南

用于学徒制培训项目的开发、实施、监测和评估

模块三：优质培训场所的准备

ISBN: 978-92-2-032183-6 （印刷版）

978-92-2-032184-3 （网络PDF版）

国际劳工组织出版物中采用的符合联合国惯例的名称指代及其所载资料并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分发表任何意见。

已署名的文章、研究和其他文字材料所表达意见的责任由其作者承担，其出版并不构成国际劳工局对其所表达意见的认可。

对企业名称和商业产品及流程的提及，并不意味着它们得到国际劳工局的认可，任何未提及的特定企业、商业产品或流程，都不代表对其否认。

有关国际劳工组织出版物和数字产品的信息，请访问：www.ilo.org/publns。

由国际劳工组织意大利都灵国际培训中心完成设计排版

印刷地点：意大利

国际劳工组织 优质学徒制系列工具

- 模块一 优质学徒制培训的周期
- 模块二 优质学徒制培训项目的开发
- ▶ 模块三 **优质培训场所的准备**
- 模块四 学徒培训的组织
- 模块五 培训后的过渡与评估
- 模块六 学徒制培训的创新和战略

目录

缩略语	v
模块三 优质培训场所的准备	1
3.1 完成学徒制培训提供企业的参与和注册工作	1
3.2 制定学徒制培训协议	12
3.3 构建学徒制培训项目中的合作关系	15
3.4 确保职业教育培训机构有能力提供学徒制培训的岗外学习内容	23
3.5 做好学徒培训和指导的人员准备	27
3.6 对照清单	34

工具目录

工具 3.1.1	企业内职业教育培训质量认定资源概略，（联邦职业教育研究所，德国）	8
工具 3.1.2	澳大利亚中介机构（集体培训机构）如何在学徒制培训方面为企业提供支持	8
工具 3.1.3	让职业教育培训中的商业部门参与进来：政策对话和项目设计工具（德国二元制职业教育培训资助委员会）	8
工具 3.1.4	国际劳工组织和国际雇主组织企业优质学徒制实践指南和在线课程	9
工具 3.1.5	为有意开发和实施学徒制培训项目的雇主提供的指南（美国）	9
工具 3.1.6	吸引雇主参与学徒制培训（经合组织、国际劳工组织）	9
工具 3.1.7	学徒制培训实施企业的认证（荷兰）	10
工具 3.1.8	企业实施学徒制资格认证的对照清单样例（亚洲国家）	11
工具 3.1.9	企业提供学徒制培训的合适性（奥地利）	11
工具 3.2.1	学徒制培训协议样例（瑞士）	14
工具 3.2.2	学徒制培训协议样例（坦桑尼亚）	14
工具 3.3.1	如何在地方层面构建合作关系（亚洲国家）	22
工具 3.3.2	雇主和职业教育培训机构之间的谅解备忘录（坦桑尼亚）	22

工具 3.3.3	企业、政府和社会等利益相关方之间的合作（德国）	22
工具 3.4.1	职业教育培训机构标准（澳大利亚）	25
工具 3.4.2	职业教育培训机构优质管理手册（欧洲职业培训开发中心）	25
工具 3.4.3	行业技能委员会对职业教育培训机构实施的质量保证（南非）	26
工具 3.4.4	教育和职业培训机构管理培训手册（职业教育培训工具箱项目/卢森堡发展合作署）	26
工具 3.5.1	企业内培训师标准（东盟国家）	31
工具 3.5.2	企业内培训师指南——来自巴西、埃及、加纳、科索沃、墨西哥、巴基斯坦、沙特阿拉伯和泰国的案例	31
工具 3.5.3	培训师培训指南（奥地利）	31
工具 3.5.4	企业内培训师培训课程（美国）	31
工具 3.5.5	职业教育培训教师和培训师的资格认证与培训（瑞士）	32
工具 3.5.6	变革世界中的职业教育教师和培训师报告（国际劳工组织）	32

工具 3.5.7	从业者联网平台（南非）	33
工具 3.5.8	学徒制培训支持服务（欧洲学徒制联盟）	33
工具 3.5.9	工作场所学徒支持指南（英国）	33

图示目录

图 3.1	企业学徒制培训项目成本收益模式图	
图 3.2	企业内培训师所需的培训技能	2
图 3.3	职业教育培训教师的教学内容	28

表格目录

表 3.1	企业优质学徒制培训成本收益总结	3
表 3.2	国家、行业和地方层面合作关系的一般说明	15

缩略语

BIBB	联邦职业教育研究所
CBC	基于能力的课程大纲
Cedefop	欧洲职业培训开发中心
CVET	继续职业教育和培训
DC dVET	二元制职业教育培训资助委员会
EaFA	欧洲学徒制联盟
ESS	雇主技能调查
ETF	欧洲培训基金会
EU	欧盟
GAN	全球学徒制网络
GIZ	德国国际合作机构（Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit）
GTOs	集体培训机构
ICT	信息和通信技术
ILO	国际劳工组织
in-CT	企业内部培训师
IOE	国际雇主组织
IVET	初级职业教育和培训
KPI	关键绩效指标
LMI	劳动力市场信息
MoU	谅解备忘录
NCS	国家能力标准
NIMI	国家教学媒体学院
OECD	经合组织
off-JT	岗外培训
OJT	在岗培训
OS	职业标准
RTOs	注册培训机构
SDC	瑞士开发和合作机构
SFIVET	瑞士联邦职业教育和培训学院
SMEs	中小企业
TVET	职业教育培训
VET	职业教育培训

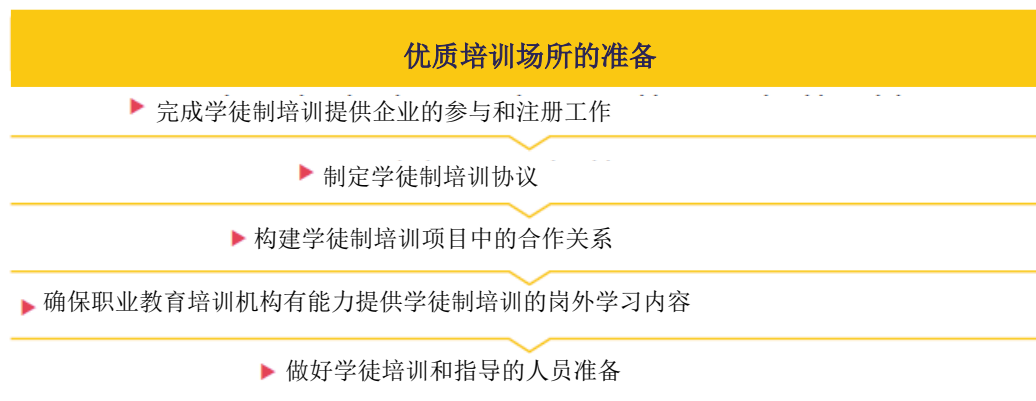


▶ 优质培训场所的准备

在培养技能、促进学校向正规部门就业顺利过渡方面，学徒制已被证明是一种非常有效的方式。

G20就业工作组，2012年9月26日

确保企业、职业教育培训机构和中介机构培训场所拥有提供优质学徒制培训的能力，需要经过五步流程。本模块分为五部分，分别介绍相关流程：



▶ 3.1 完成学徒制培训提供企业的参与和注册工作



问题：企业应展望到提供优质学徒制培训带来的效益，并展示其提供学徒制培训的能力

瑞士前总统约翰施耐德·安曼（Johann N. Schneider-Ammann）先生在国际职业和专业教育与培训大会¹上发言时，提到企业发挥的作用和参与是瑞士教育体系成功的关键因素。他这样说道：

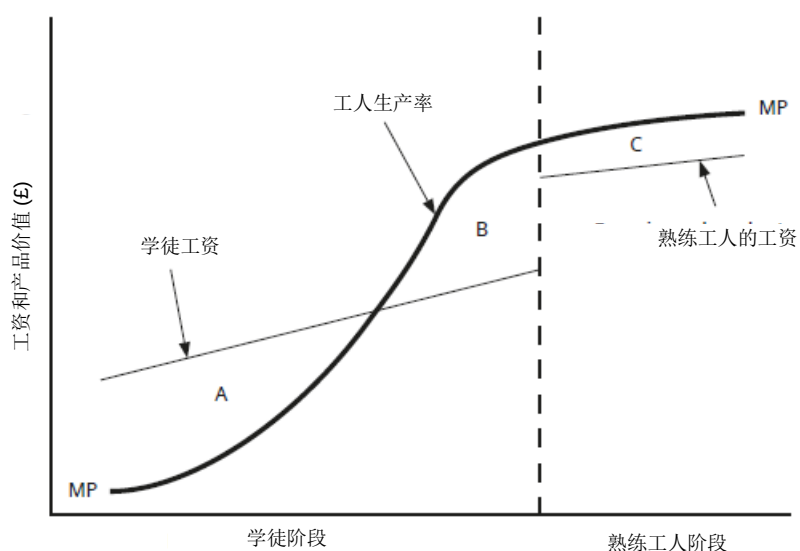
“我曾经是一家建筑机械制造公司的首席执行官，我们的公司就曾经开展过学徒培训。我可以保证，一般来讲，雇佣学徒的好处甚至在他们完成培训之前就可以感受到。经过一段时间后，他们带来的生产效益要远高于其雇佣和培训成本。”

¹ 来源：www.admin.ch/gov/it/start/documentazione/discorsi/discorsi-dei-consiglieri-federali.msg-id-62302.html

企业参与实施优质学徒制培训主要取决于两个主要因素：一是企业是否愿意提供学徒制²培训；二是企业是否有能力提供优质培训，并遵循适用的国家法律法规规定的培训标准和工作条件。

若要让雇主认同参与学徒制培训的价值，必须让他们看到提供培训带来的经济和非经济收益大于成本。正如卷一（见第8.2.1节）所述，成本和收益在这里起着决定性的作用。图3.1说明了这一经济原理。在培训项目早期，企业所承担的是净成本（如图3.1所示），这是由于初始成本（例如工资、社保缴纳、企业内部讲师的时间）大于学徒在早期所能提供的生产效益和服务价值。随着学徒获得技能并提高生产率，成本和收益开始趋于平衡，企业能够收回初始投资成本，从成本收益分析模式图的学徒项目阶段（B）能够看出这一点。学徒制培训结束后，当学徒成为熟练的技工时，即使工资成本较高（C），企业也会获得明显受益。每招聘一个学徒所产生的边际生产率（MP）由MP-MP曲线表示。此图只是简单说明了原理，实际情况在每一个案例中都会有所不同。

▶ 图 3.1 企业学徒制培训项目成本收益模式图



来源: Gambin, Hasluck and Hogarth, 2010.

² 雇主对学徒制培训成本和收益的了解程度对企业提供学徒制的意愿起着重要作用。与此同时，一些国家要求企业（拥有一定雇员人数的）必须提供学徒制培训。但尽管有这一要求，也并不是所有的企业都开展了学徒制培训。

雇主承担了培训学徒的费用，期望接受了部分培训的学徒将有助于生产，期望接受充分培训的学徒成为有价值的熟练技工。但是规模较小的雇主可能会难以留住合格的学徒，因此需要在培训期结束前就实现投资的正回报。而在一些情况下，那些预期更能留住合格学徒的较大规模的雇主，就会做好在学徒期内承担净成本的准备，以期在学徒制培训结束后从学徒的熟练技能中获益。雇主能够从学徒制培训中获得的收益包括以下几个方面：

- ▶ 获得能满足雇主具体需求的高素质员工（而非不得不求助于外部招聘）
- ▶ 提高生产效率以及服务和产品的质量
- ▶ 节省招聘和再培训的成本
- ▶ 实现长期的高投资回报
- ▶ 参与确定基于雇主的具体培训内容，制定标准
- ▶ 支持企业社会责任的实现³

哪些方面对雇主最重要，取决于各自国家的社会文化和经济背景。表3.1总结了企业提供学徒制培训的成本和收益。

▶ 表 3.1 企业优质学徒制培训成本收益总结

		成本	收益
企业	学徒制培训期间	• 工资/津贴 • 社保缴纳 • 课堂培训的时间 • 培训材料、场所和设备成本 • 招聘和管理成本	• 学徒对产品和服务生产的贡献 • 政府奖励 • 培训费 • 提高声誉
	学徒制培训后		• 通过聘用学徒节约聘用和入职培训成本 • 获得能够满足企业技能需求的高素质员工（相对于外部招聘） • 提高生产率和质量 • 提高员工忠诚度 • 节约员工离职率的成本 • 创新 • 工资稳定性 • 长期的高投资回报

来源：国际劳工组织优质学徒制培训系列工具第一卷

³ 德国职业教育与培训国际合作办公室，德国的二元制职业教育和培训 <https://www.bibb.de/govet/en/71186.php>. 更多清单请见：
https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Engaging-the-Business-Sector-in-VET_Study_ENGL_FINAL.pdf, p. 33.

系列工具第一卷总结道：“有证据表明，不管对企业还是政府来说，资助开展学徒制培训的收益大于成本。事实上，这些成本是对未来社会和经济发展的投资，在一些国家，政府确实提供了激励措施⁴，采取多种形式，鼓励雇主和学徒参加学徒制培训……如果所有参与者都能够看到长期收益，也许在未来某个时候就不需要激励措施来促进学徒制培训的发展了。”（国际劳工组织, 2017, p. 76）（见注解框3.1）。



注解框3.1

摩洛哥的经济激励

旨在鼓励企业接收学徒的措施包括：（a）在国家社会保障计划下，免除学徒的税务责任；（b）免除向学徒发放资金的职业培训税和所得税；（c）国家奖励财政资助，对接收国家职业培训部所规定的职业和技能学徒的小型贸易和工艺行业的企业免征任何税费、关税或费用。

来源：欧洲培训基金会，2002

2016年在北京，20国集团劳工和就业部长在会上就增加学徒制培训的数量、质量和多样性达成共识（G20，2016），特别是要提高学徒制培训对企业，特别是中小企业的吸引力，解决法律和监管方面的障碍，促进成本在企业、培训机构和政府主管部门之间的合理分担。



吸引企业参与并确保其提供优质学徒制培训所需的步骤

学徒制条例和准则规定了一般性的培训和工作条件，包括获得学徒制培训资格应具备的设施、系统和人力资源，同时指定了负责质量保证的主管机构，并确定了企业注册或认证的程序（注解框3.2）。

⁴ 有关更多详细信息，请参阅系列工具第一卷第8.3节以及德国二元制职业教育培训资助委员会讨论文件《参与二元制职业教育培训的企业：经济激励是否重要？》。



注解框3.2 主管机构

在德国，由主管机构（例如行业协会）负责核实企业是否拥有提供优质学徒制培训所必要的培训设施和有资质的导师（工具2.3.1）。在瑞士，资格的确定则由地方（州）一级政府负责。

各国的主管机构、雇主组织或促进学徒制培训的牵头机构可制定如下内容：

- ▶ 吸引和动员企业参加学徒制培训的计划。该计划可以基于对某一行业特定职业实施学徒制培训的成本收益分析，也可作为技能需求分析的一部分。
- ▶ 有效的沟通策略，用以提高企业对上文所述的要求、注册流程以及学徒制培训成本和收益的认识。这种沟通可以通过相关雇主组织进行，并应充分利用多媒体、推荐信和宣传册等形式。
- ▶ 专门用于帮助企业进行学徒制培训能力建设的手册或指南（见工具3.1.5）。

根据指南，企业向主管机构提交注册申请，并提供必要的资格证明。

- ▶ 主管机构审查申请，对符合提供特定职业学徒制培训资格的企业进行注册。对于不符合要求的企业，主管机构应支持企业弥补不足之处。例如，如果企业缺少部分培训所需的设施，主管机构或中介机构可通过以下方式为其提供便利：

» 共用的培训中心（见注解框 3.3）



注解框3.3 瑞士的职业协会

在瑞士，职业协会（产业行业协会）开办培训中心，为该行业提供专门培训。这些培训中心将作为除企业和学校外的第三个学习场所。

» 其他企业的培训中心（见注解框 3.4）



注解框3.4

德国ABB公司

ABB在德国建立了两个地区培训中心，为ABB学徒以及其他企业（主要是中小企业）的学徒提供培训。2019年，ABB培训中心的1600名学徒中，44%是ABB公司自身的学徒，56%则来自两个培训中心周边地区约245家合作企业。

ABB培训中心采用的网络式培训能够满足较小型企业提供学徒制培训项目的要求。此外，该培训中心还向中小企业提供行政和推广支持，负责为中小企业筛选学徒候选人，与地区内学校签订合作协议，并定期组织信息分享活动和实践日，以推广中心的职业项目和途径。

来源：全球学徒网络搜集并提供的信息；<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpfomeef18026.pdf>

» 中介机构（见注解框 3.5）



注解框3.5

哥斯达黎加的全球学徒网络以及澳大利亚的集体培训机构

“才能崛起”是哥斯达黎加全球学徒网络（GAN）与其成员之一“Japp.Jobs”合作设计并主办的项目，旨在通过分享经验和优秀实践，鼓励和指导中小企业提供实习和学徒制项目。该项目还向中小企业提供法律支持，因为学徒制和实习项目涉及到的法律问题是企业最关心的问题之一。该项目还为有意申请中小企业实习和学徒的年轻人提供了一个平台。这是全球学徒网络作为中介的一个案例。

在澳大利亚，集体培训机构（GTO）雇佣学徒和受训人员，安排其在接收雇主处工作。集体培训机构所承担的雇主职责包括：筛选和招聘学徒和受训人员；支付工资、津贴、退休金、工人补贴、病假工资和其他就业福利；管理在岗和岗外培训的质量和衔接；提供学徒完成培训所需的照顾和支持。

来源：全球学徒网络搜集并提供的信息；<http://www.australianapprenticeships.gov.au/group-training>

» 职业教育培训机构



小提示

- ★ 根据国家情况，应指定某一机构（如与政府、雇主组织、行业协会或社会对话平台相关的职业培训机构）负责确保企业有能力提供优质学徒制培训。
- ★ 尤其重要的是，要为计划实施学徒制培训的企业提供支持。雇主组织也可以通过促进不同企业、职业教育培训机构和企业之间的合作，帮助其成员实施学徒制。
- ★ 只有在拥有某一职业绝大多数任务所需的设施、设备的企业，在有能力执行这些任务的熟练技工的监督和指导下，学徒才能有效地完成该职业的培训。
- ★ 对于中小企业无法提供的培训内容，可以通过合作的方式进行提供，包括举办专门培训工坊，也可以通过行业协会或职业教育培训机构开办的团体或跨企业培训中心进行。主管机构还可以通过提供适当的经济和非经济激励措施，促进中小企业的参与，以解决具体的挑战。
- ★ 主管机构可鼓励设立中介机构，界定其角色和责任，并为其制定相关规范、激励措施和指导方针。
- ★ 注册流程的目的应在于让雇主意识到提供学徒制培训的必要条件，并在企业满足这些条件的过程中提供支持。中小企业可能需要额外的支持来完成这一过程，因此雇主组织、私营行业协会、职业教育培训机构和中介机构可在其中发挥重要作用。
- ★ 提供学徒制培训的企业可以得到“优质学徒制培训协助方”的支持。例如，在德国，这项支持性服务由法定行业协会（产业组织）提供，但也可以由其他主管机构提供。优质学徒制培训协助方会就企业内培训、职业教育培训机构与企业间合作等方面提供建议。如果学徒在企业内培训期间出现任何问题，这些机构还将担任调解员的角色。优质学徒制培训协助方可以隶属于相关责任机构。

学徒制培训提供企业的动员和注册工具

企业通常会自问是否做好了提供学徒制培训的全面准备。这种情况下，一种着重于支持而非限制的认证程序可能会有所帮助。

吸引并支持企业参与学徒制培训

工具 3.1.1

企业内职业教育培训质量认定资源概略，联邦职业教育研究所，德国

本简编提供了相关资源，支持企业引进和开发培训质量认定方法。简编基于德国2010年至2013年间开发和经测试的成果。主要面向企业培训负责人和学徒。学校、企业间教育机构和职业教育培训机构的教育工作人员也可以受益于简编提供的质量提升方法。

来源：<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/show/7602>

工具 3.1.2

澳大利亚中介机构（集体培训机构）如何在学徒制方面为企业提供支持

该工具描述了澳大利亚的集体培训机构如何在学徒制方面给小企业和青年人以支持。集体培训机构可以是培训期间学徒或受训人员的合法雇主，并为接收方雇主和学徒/受训人员提供一系列的支持服务。

来源：https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_725504.pdf

工具 3.1.3

让职业教育培训中的商业部门参与进来：政策对话和项目设计的方面的工具——德国二元制职业教育培训资助委员会

该工具体现出通过加大商业部门的参与，职业教育培训的相关性、质量和吸引力能够得到怎样的提高。该工具支持资助方、项目协作人和其他参与方进行政策对话推动合作以及职业教育培训项目的实施。该工具的第一部分（研究）提供了理论性综述，即私营部门可以在何地、通过何种方式、在何种条件下可以参与进来。第二部分（调查问卷）让从业者将研究中的关键部分转化到工作实践中。此调查问卷包含在2.2部分和2.2.3工具中。

来源：https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Engaging-the-Business-Sector-in-VET_STUDY_ENGL_FINAL-1.pdf

工具
3.1.4

国际劳工组织和国际雇主组织企业优质学徒制实践指南和在线课程

国际劳工组织和国际雇主组织的联合出版物《优质学徒制工具：企业指南》旨在协助企业设计和实施符合其要求的学徒制培训项目。该指南从企业角度提供了实践案例，帮助企业了解如何完善其学徒制培训项目。

基于该指南，在线课程得以开发，让企业主管在互动平台上了解学徒制培训项目的设计和实施。课程参与者可以根据自身需求选择不同的模块，并根据自身的节奏完成学习。

来源：

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_684158.pdf (指南)

<https://www.itcilo.org/courses/tools-quality-apprenticeships-enterprises> (在线课程)

工具
3.1.5

为有意制定和实施学徒制培训项目的雇主提供的指南，美国

这本名为《学徒制培训项目雇主攻略》的指南为希望制定和实施学徒制培训项目的雇主提供了步骤指南，详细说明了各个要素，从工作场所规划、建立关键的公私合作关系和项目推广，到让学徒过渡到正规就业、确保项目长期成功。该指南以美国铝业公司、陶氏化学公司和西门子公司这三家成功建立实施学徒制的企业的经验为基础，同时提供了配套工具和参考，以及获得经费支持的指导。

来源：

www.themanufacturinginstitute.org/~media/53456D700856463091B62D1A3DA262F4/Full_Apprenticeship_Playbook.pdf

工具
3.1.6

吸引雇主参与学徒制培训机会，经合组织和国际劳工组织

这份由经合组织“地方经济和就业发展计划”（LEED）和国际劳工组织联合出版的报告，通过英国、挪威、德国、西澳大利亚、新西兰、美国、土耳其、印度和孟加拉的9个案例分析，探讨了雇主参与实施学徒制培训项目的例子。

该报告借鉴了地方经验，包括对当地就业办公室、培训机构、经济发展组织、行业协会和工人组织进行的采访。报告分享了消除雇主参与学徒制培训项目的障碍和扩大获得培训机会方面的具体经验教训。

来源：经合组织、国际劳工组织 (2017)《吸引雇主参与学徒制培训机会：在地方实现》，<http://dx.doi.org/10.1787/9789264266681-en>





学徒制培训实施企业的认证

工 具 学徒制培训实施企业的认证，荷兰 3.1.7

在荷兰，职业教育、培训和劳动力市场合作基金会（SBB）为有意提供学徒制培训的企业制定了一套认证规则。企业应：

- 为学徒提供安全的学习环境以及与所培训职业相关的活动
- 提供足够数量的专业主管或岗位培训师对学徒进行指导
- 与职业教育培训机构和SBB合作，提供所需信息
- 同意将企业详细信息列入雇用学徒企业的公共注册信息。

认证有效期为四年，可以续期。如果企业不再满足授予认证所依据的条件，则可能被撤销认证。

来源：www.s-bb.nl/en/companies/certification/conditions-certification

工具 3.1.8 确认企业实施学徒制资格的对照清单样例，亚洲各国⁵

此工具是一份简单的对照清单模板，涵盖了企业提供在岗培训所必须满足的要求。从业者可以对清单进行修改调整，以满足所在国家监管框架所规定的要求（参见工具附件9）。

来源：德国国际合作机构（2017），《脚踏实地：与企业和产业开展职业教育培训合作的从业者指南》 https://sea-vet.net/images/seb/e-library/doc_file/311/giz2017down-to-earthguideline-version-2.pdf

工具 3.1.9 企业提供学徒制培训的适宜性，奥地利

在奥地利，有意培训学徒的企业会向联邦经济商会主管学徒制培训的办公室提交申请，以确定其是否适合提供学徒制培训。

企业必须满足以下要求：

- 法律条件——有开展学徒培训活动的授权。
- 企业条件——企业的设备和管理方式应确保能够向学徒传授相关职业概况中包含的所有知识和技能。那些不能完全传授这些知识和技能的企业则可以在培训联盟的框架内培训学徒。

企业规模不是其提供学徒制培训能力的决定因素。任何企业都可以培训学徒，只要能保证它们能得到适当的帮助。此外，希望开展学徒制培训的企业必须拥有足够数量的、在专业 and 教学方面都符合资格的讲师。

来源：

[https://www.bmdw.gv.at/dam/jcr:8dbc03d8-45b2-4fc8-b087-95725065f27e/Die%20Lehre_Englisch_Barrierefrei%20\(002\).pdf](https://www.bmdw.gv.at/dam/jcr:8dbc03d8-45b2-4fc8-b087-95725065f27e/Die%20Lehre_Englisch_Barrierefrei%20(002).pdf)

⁵此报告由“私营部门在职业教育培训领域中的合作”实践小组编制，也是德国国际合作机构亚洲行业网络资产的一部分。该实践小组包括来自以下亚洲国家的GIZ工作人员（国际专家、本国人员、综合专家和发展顾问）：印度、印度尼西亚、老挝、蒙古、缅甸、巴基斯坦、斯里兰卡、菲律宾、泰国和越南。

▶ 3.2 制定学徒制培训协议



问题：学徒制培训协议应该包含哪些要素？

学徒、雇主或第三方（如职业教育培训机构或中介机构）之间的书面协议明确了各方的权利和义务以及培训和工作条件，是学徒制培训中的重要组成部分，有助于规范企业层面的学徒制培训，对其有效和顺利实施至关重要。

大多数情况下，学徒制培训的监管框架规定了学徒协议的形式和内容，以及培训的基本（最低）条件。同时雇主也可以灵活地根据企业需要增加额外的内容，提供高于最低要求的、更好的工作条件。尽管各国情况不同，学徒制培训协议通常都包括以下内容：

- ▶ 协议签订各方的详细信息
- ▶ 协议目的
- ▶ 适用的国家法律法规
- ▶ 雇主、学徒和其他各方的角色和责任
- ▶ 目标职业及资格要求
- ▶ 培训条件，如培训时间、在岗和岗外培训安排、考核和认证
- ▶ 工作条件，如工资/津贴和补贴、社会保障、培训和工作时间、休假、工伤和疾病赔偿、职业安全和卫生
- ▶ 终止协定的争端解决机制和安排
- ▶ 转入其他企业的条件
- ▶ 试用期
- ▶ 保密和隐私事项



制定学徒制培训协议所需的步骤

- ▶ 企业应使用本国监管机构规定的学徒协议范本（如有）。在特殊情况下，可参见注解框6.3。



注解框3.6 协议形式，南非

在一些国家，学徒同时具有企业雇员身份，在这些国家可能存在不同形式的协议。例如，在南非，雇主和学徒就签订了两份协议——学习协议和雇佣合同。

来源： https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/a97-98.pdf

- ▶ 如果没有模板，合作伙伴（例如公共机构、雇主和工人组织、职业教育培训机构）可以共同拟定学徒制培训协议的模板，该模板可在全国范围内颁布。合作伙伴应该确保模板符合国家的法律要求。
- ▶ 雇主和学徒（如果学徒是未成年人，则为其法定监护人）共同填写并签署协议。根据具体情况，职业教育培训机构、中介机构或其他各方也可能被要求签署协议。协议各方都应收到一份副本。
- ▶ 雇主将协议副本送交质量保证机构或职业教育培训机构进行登记。



小提示

在质量保证机构登记后，由于雇主和学徒有责任遵守其承诺，学徒制培训协议便可作为质量保证框架。



制定学徒制培训协议的工具

工具 3.2.1

学徒制培训协议样本，瑞士

在瑞士，学徒制培训合同以标准化模板为基础，专门参考公认的国家职业教育培训资格而制定。学徒制培训合同是一种独特的雇佣合同形式，其中包括了一些将学徒制作为培训和教育形式而制定的专门条款。

在形式以及必须涵盖的要素方面，学徒制培训合同都是标准化的，这些要素包括工资、完成学徒期时将获得的资格、保险问题等。由于瑞士没有法定最低工资，虽然行业协会将会提供建议的学徒工资等级，但学徒工资也是可以自由决定的。学徒和企业基于此类合同而拥有的义务和权利，由国家法律（职业教育法、义务法、就业法等）的相应规定支持。为了确保学徒制培训的质量（即只允许获得培训授权的企业与学徒签订合同），避免滥用合同，以及获得职业教育学校的平行录用，企业和学徒签字后，由州（地方）主管机构批准合同，使其生效。

来源：标准模板：

http://vpel.ch/dyn/bin/21423-21425-1-lv_engl_2018_interaktiv.pdf

关于学徒制培训协议的一般法律规定：

www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20001860/index.html#a14

www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20031709/index.html#a8

工具 3.2.2

学徒制培训协议样本，坦桑尼亚

坦桑尼亚学徒制培训协议样本包括以下方面的信息：协议各方名称、适用的法律法规、培训期限、培训内容、工作条件，以及雇主、学徒和教育/培训机构的角色和责任，一般规定（包括伙食、医疗计划、工作时间）、测试和认证、试用期、争议解决和学徒协议终止。

来源：https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254629

在系列工具第一卷40-41页的注解框16、17、18中，可以了解学徒制培训协议的其他样本。

3.3 构建学徒制培训项目中的合作关系



由于学徒制取决于多个利益相关方的贡献，构建合作关系是其成功的关键。

如前文所述，学徒制培训项目的设计和管理责任由一系列机构进行分担。这些机构必须通过合作形成有效的合作关系，以确保学徒制培训的成功。系列工具第一卷第7章解释了不同利益相关方的角色和责任，并提供了不同国家的例子。表3.2举例说明了国家、行业和地方层面的合作关系。

► 表 3.2 国家、行业和地方层面合作关系的一般说明

层面	合作伙伴	合作性质	合作形式和方法
国家和行业	政府、雇主组织、工人组织、青年和女性组织、公民社会组织、职业教育培训机构等	国家和行业层面的问题：例如，技能需求评估、职业标准、资格和学徒制培训项目、学习辅助工具、质量保证、雇主登记、学徒制推广、促进学徒制发展的战略和目标、各利益相关方的指导方针，包括经费和社会包容性、监测和评价等方面的内容	社会对话形式，例如三方的国家指导委员会、监管机构委员会、行业技能委员会、行业委员会
地方	企业和培训机构	企业提供的在岗培训和职业教育培训机构提供的岗外培训	谅解备忘录；可以协助教师和培训讲师之间合作的学徒日志
	企业和中介机构	中介机构可以向企业提供学徒制培训管理的行政支持，也能够提供培训和评估考核服务	协议
	企业和雇主组织	雇主组织可以为企业导师队伍和技术指导，监督培训质量，并对学徒所获得的技能进行考核和认证	谅解备忘录或协议；地方行业协会委员会
	企业间	学徒可以在两个或多个企业之间轮换，从而接受涵盖课程大纲各个方面的培训	协议
	雇主和工人组织	给予学徒数量、工作条件、讲师培训、学徒培训和指导的策略和目标，监控学徒制培训的质量	集体谈判、委员会

全球层面也可形成合作关系（见注解框3.7）



注解框3.7 全球学徒网络（GAN）

全球学徒网络是一个由私营企业、商业联合会、国际组织和相关团体组成的全球性、商业驱动联盟，旨在通过倡导教育和就业关系的新范式和工作导向型学习，为所有劳动力群体创造公平的未来，并为企业创造可持续的人才管道。

全球学徒网络由跨国公司和国际组织共同创立，包括国际雇主组织、经合组织和经合组织工商咨询委员会，在非洲、亚洲、欧洲、拉丁美洲和大洋洲都有网络。

全球学徒网络通过分享全球不同行业、不同规模企业正在实施的有效工作导向型学习方法的实例来积累知识、鼓励行动。在与其成员和合作伙伴的合作下，全球学徒网络促进了在世界各国建立多行业网络，以实施相关计划，消除障碍并创造工作导向型学习机会。

来源：<http://www.gan-global.org>

欧盟委员会在在地区层面建立的合作关系——欧洲学徒制联盟（见注解框3）。



注解框3.8 欧洲学徒制联盟（EaFA）

欧洲学徒制联盟将各国政府和主要利益相关方联合起来，旨在提升欧洲学徒制培训的质量、供给和整体形象，同时促进学徒的流动性。

欧洲学徒制联盟是分享经验和学习最佳实践的平台，给会员提供机会寻找合作伙伴，推广活动，开发新的想法和活动，并提供有关学徒制培训的最新新闻和工具。

除了各国政府，欧洲学徒制联盟的成员还包括企业和商业组织、工业、商业和手工艺协会、教育和培训机构、青年和非营利组织、区域和地方主管机构、社会伙伴、专业机构和网络，以及研究机构和智库。

来源：<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147>



发展伙伴和机构也建立起合作关系，汇集了各方的专门知识和资源，在职业教育培训体系改革方面实现更高水平的发展合作和支持，这其中主要包括：跨机构工作导向型学习工作组、双元制职业教育培训资助委员会、学徒制系列工具项目、职业教育培训工具箱项目和青年体面工作全球行动倡议，详见方框3.9。

**注解框3.9 开发合作关系****双元制职业教育培训资助委员会（DC dVET）**

职业培训一直是奥地利、德国、列支敦士登和瑞士发展合作的重要支柱。多年来，他们一直在实施职业培训项目，其中一些项目采用了双元制。为了进一步加强这方面的专门知识，这四个国家设立了双元制职业教育培训资助委员会，其目的是：

- 加强各机构之间的交流，通过对相关主题达成共识，完善各机构在国内的职责和职业培训
- 以目标导向和注重具体情境的方式，展示职业教育培训在不同环境中的应用
- 支持将双元制职业培训方法纳入发展合作，并进一步提高公众对其潜力的认识，同时避免将双元制转为一对一的体系。

来源：<https://www.dcdualvet.org>

学徒制系列工具

学徒制系列工具是由奥地利、丹麦、德国、卢森堡和瑞士合作开发的，这几个国家都在双元制学徒制体系方面拥有丰富的专业知识。该项目由丹麦牵头，包括五个国家负责职业教育培训工作的部委和机构。系列工具以网站形式呈现，详细介绍了五个伙伴国家学徒制培训体系的主要特点。

来源：www.apprenticeship-toolbox.eu

职业教育培训工具箱

欧盟推出了职业教育培训工具箱，支持伙伴国家加强或监测计划中的或现有的职业教育培训改革项目。五个欧洲开发机构参与建立了职业教育培训工具箱的合作：英国文化教育协会、比利时开发机构（Enabel - Bel）、德国国际合作机构、卢森堡发展合作署（LuxDev）和法国开发署（AFD）。项目服务主要由前四家提供。

来源：<https://www.vettoolbox.eu/en>

“青年体面就业”，全球行动计划

“青年体面就业”是在2030年可持续发展议程下，扩大对青年就业的行动和影响的全球倡议。这一倡议提供了一个平台，植根于实证解决方案，促进国家和地区层面合作关系、协作和协调行动。“青年体面就业”倡议于2016年推出，汇集了各国政府、社会伙伴、青年和民间团体、私营部门以及更多有着相同愿景的伙伴，旨在实现一个各地青年男女都有更多机会获得体面工作的世界。

通过承诺平台和青年体面就业知识平台，合作伙伴共同确定有效的方案、分享创新案例并动员实质行动——从绿色和数字就业到优质学徒制、青年创业和向正规经济过渡。随着在纳米比亚、尼日利亚、布基纳法索和肯尼亚发起的新倡议，以及新开启的区域和全球议程，“青年体面就业”倡议与志同道合的合作伙伴一道，将分散的力量汇聚成合力。

来源：www.decentjobsforyouth.org



构建学徒制培训项目合作伙伴所需的步骤

下面的小提示强调了有成效的合作关系需具备的关键成功因素，也体现了构建合作关系的必要流程。



小提示

有效合作关系的成功因素：

- ★ 明确目的
- ★ 选择技能互补的合作伙伴
- ★ 关注双赢收益
- ★ 签署包括行动计划在内的合作协议，其中明确规定了角色、责任和经费的承担
- ★ 促进有效沟通和透明度
- ★ 培养信任，建立共同的工作规范
- ★ 分析和管理风险，规定冲突解决流程
- ★ 规定合作期限以及续约和退出的方法
- ★ 成立由全部合作伙伴组成的授权工作组，以执行合作协议
- ★ 高级管理层应评估合作关系的进展情况，并采取行动排除障碍

国家和行业层面

国家监管机构或负责学徒制培训的部门可以协助在国家和部门层面的所有利益相关方之间建立合作关系。这些都是根据各国监管框架提供的指导方针制定的。因此，合作关系的目的是形式在不同的国家存在差异。表3.2列出了具有完善制度的国家所遵守的一般规定。

地方层面

在地方层面，企业主要负责实施学徒制培训，职业教育培训机构负责提供岗外培训，而包括中介机构在内的其他机构，则向企业提供支持服务。因此，在理想情况下，企业可以带头与其他组织建立合作关系（见注解框3.10）。但是，如果某个地区首次实施学徒制培训项目，企业可能没有足够的知识或能力来引领项目的实施。在这种情况下，负责引进学徒制培训的牵头机构、中介机构或项目组也可以促进合作关系的形成。在由职业教育培训机构负责管理学徒制培训的国家，这些机构可以牵头建立合作关系。表3.2列出了企业与其他组织建立合作关系的常见形式和性质。



注解框3.10 瑞士的培训合作伙伴

雀巢公司与瑞士国家邮政局（La Poste）建立了合作关系，每年交换学徒。例如要求一家企业的商业学徒在另一家企业接受两个月的培训，通常是在学徒不熟悉的部门进行。其目的是丰富学徒的学习经验，并通过适应新的专业环境来提高他们的能力。这一交换项目受到了学徒们的好评，因为它有助于提高学徒未来的就业能力。

来源：全球学徒网络收集并提供的信息

企业可以考虑下列构建合作关系的流程：

- ▶ 清晰地了解学徒制培训周期，以及企业和其他组织在培训实施中的角色
- ▶ 根据标准评估企业提供学徒制培训的能力，并预计在此过程中需要的支持服务
- ▶ 对于岗外培训，确定潜在的职业教育培训机构并建立合作关系
- ▶ 对于其他支持服务，确定中介机构或当地行业协会，并建立合作关系
- ▶ 与当地行业协会或雇主组织携手，确定可以向学徒提供补充培训的其他企业，涵盖企业设施难以满足的培训内容，并建立合作关系



小提示

- ★ 在地方层面创造有利的环境，使职业教育培训机构和雇主能够有效地合作，确保向学徒提供尽可能最好的培训。工作组以建设性的方式将优质学徒制的所有参与者聚集在一起。
- ★ 职业教育培训机构和雇主在提供学徒制培训方面起到不同但互补的作用。因此，这两个关键利益相关方之间必须密切合作，以加强这种互补性。
- ★ 职业教育培训教师和企业培训师应能够就优质学徒制项目的实际内容交换信息，最好是在职业教育培训机构与雇主或雇主组织之间的合作协议框架内进行。职业教育培训机构和雇主之间的正式和定期交流非常有帮助。
- ★ 当一家企业首次提供学徒制培训时，来自合作方组织的学徒制协助者可以为新晋企业内培训师提供指导，帮助他们提升教学技能。
- ★ 雇主的善意和支持是优质学徒制的基石，雇主和职业教育培训机构在学徒制项目实施方面建立有效的合作关系也同样重要。



构建学徒制培训项目中的合作关系的工具

工具 3.3.1 如何在地方层面构建合作关系，亚洲各国⁶

该工具提供了在地方层面建立合作关系和提供合作培训的指导方针，并建议采取五个步骤（见该工具的附件5）：

1. 建立企业与职业教育培训机构的定期交流
2. 制定并签署谅解备忘录
3. 共同确定培训内容和场地
4. 商定学徒的最终人数和选择
5. 与学徒签订协议。

来源：德国国际合作机构（2017），《脚踏实地：与企业 and 产业开展职业教育培训合作的从业者指南》，https://sea-vet.net/images/seb/e-library/doc_file/311/giz2017down-to-earthguideline-version-2.pdf

工具 3.3.2 雇主和职业培训机构之间的谅解备忘录，坦桑尼亚

该工具案例是坦桑尼亚的谅解备忘录，坦桑尼亚酒店协会和国家旅游学院之间建立了合作关系，两个机构签署了谅解备忘录，以支持和促进酒店业正式学徒制培训的试点，并探索将学徒制模式引入职业教育培训体系。

来源：https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254636

工具 3.3.3 企业、政府和社会等利益相关方之间的合作，德国

该工具阐释了德国双元制职业教育培训中利益相关方之间的合作关系如何发挥作用。第一部分主要探讨了职业教育培训相关方的总体利益情况，第二部分则侧重双元制职业教育培训体系，并探讨了利益是如何整合的。

来源：<https://www.bibb.de/govet/de/54881.php>

⁶ 此报告由“私营部门在职业教育培训领域中的合作”实践小组编制，也是德国国际合作机构亚洲行业网络资产的一部分。该实践小组包括来自以下亚洲国家的GIZ工作人员（国际专家、本国人员、综合专家和发展顾问）：印度、印度尼西亚、老挝、蒙古、缅甸、巴基斯坦、斯里兰卡、菲律宾、泰国和越南。

3.4 确保职业教育培训机构有能力提供学徒制培训的岗外学习内容



问题：职业教育培训机构的关键角色

职业教育培训机构可以是公立、私立或民间社会组织管理的中学、职业培训机构或专科教育机构。职业教育培训机构为学徒提供岗外培训，教授相关理论知识，以补充在岗培训。同时，岗外培训的范围可能包括一些普通教育科目，例如软技能的开发以及数字和创业技能。在某些情况下，职业教育培训机构还提供基本的实践培训，甚至是专门的实践培训，而企业，特别是中小企业，可能并没有必要的设施提供这样的培训。在一些国家，职业教育培训机构的职能还包括对学徒制培训的管理（见注解框3.11）。

职业教育培训机构应与雇主密切合作，确保岗外培训和在岗培训之间形成合力。第4.3节详细说明了安排培训的各种方式。



注解框3.11

二元培训，韩国

在韩国，除了提供岗外培训外，二元制培训中心还可发挥以下作用：

- 招募联合培训协议中的合作企业
- 为培训中心负责管理的学徒制培训项目招募学徒
- 制定培训方案
- 支持培训工具的开发
- 为合作公司提供咨询服务和一般协助
- 对学徒获得的能力进行考核评估

来源 Kang, Jeon and Lee, 2017.



确保职业教育培训机构提供优质岗外学习内容的步骤

质量监管机构应确保为学徒制培训提供岗外培训的职业教育培训机构符合以下条件：

- ▶ 符合师资、设施和教材标准，有健全的体系管理和财务管理制度
- ▶ 定期进行内部质量保证实操，发现不足之处和差距，完善执行
- ▶ 通过职业教育培训机构和企业双方培训师之间的定期联络，体现出机构与当地雇主开展有效合作的能力
- ▶ 机构有能力发觉和支持面临辍学风险的学徒，并与雇主合作，确保他们成功完成培训
- ▶ 与企业内培训师一起共同为学徒提供在岗培训支持，例如通过向学徒提供在线资源帮助他们完成工作导向型任务
- ▶ 建立有效的岗外培训监控和评估体系



小提示

- ★ 优质学徒制需要职业教育培训机构和企业之间的积极合作。为了鼓励企业提供学徒制培训，职业教育培训机构应将自身视为企业的服务提供方，根据需求提供培训和服务。
- ★ 一些国家的公共职业教育培训机构资源不足，妨碍了优质岗外培训的提供。在这种情况下，可以尝试允许这些机构创收，将收入再投资或用于鼓励教师，这种方式将会很有帮助。
- ★ 在线学习和现代技术的使用，有助于提高学徒制培训的效率和有效性。



确保职业培训机构能力的工具

工具 3.4.1

职业培训机构标准，澳大利亚

在澳大利亚，岗外培训只能由注册培训机构（RTO）向学徒提供，此类机构必须符合法律规定的以下八项标准：

- 注册培训机构的培训、考核策略与实施都是针对行业和学员的需求而制定，满足培训计划和职业教育培训认证课程的要求。
- 注册培训机构的运营应有质量保证。
- 注册培训机构应发布、维护和认可澳大利亚学历资格框架认证文件，并提供学员的记录。
- 提供有关注册培训机构、其服务和绩效的准确且可访问的信息，供未来和当前的学员和客户参考。
- 注册培训机构在开始提供服务之前，向学员提供相关信息，其中概述了注册培训机构将向学员提供的服务，以及双方的权利和义务。
- 注册培训机构制定透明的投诉政策，确保投诉和申诉能得到公正、高效和有效的记录、确认和处理。
- 注册培训机构具备有效的管理和行政安排。
- 注册培训机构与职业教育培训监管机构合作，并始终遵守法律。

设立这些标准的目的是授予就业或未来学习所需的能力，并确保注册培训机构的运营合乎道德规范，充分考虑到学员和企业的需求。

来源：www.legislation.gov.au/Details/F2014L01377

工具 3.4.2

职业培训机构优质管理手册，欧洲职业培训开发中心

由欧洲职业培训开发中心编写的《职业培训机构手册》为职业培训机构提供指导，对象包括为学徒培训提供岗外培训的人员。手册囊括了欧洲的相关案例研究，并提供了多种工具，帮助职业培训机构审视自身的表现，找到优势和劣势，采取行动提高质量。手册还指出了合作提供学徒制培训（和其他形式的工作导向型学习）过程中可能出现的一些挑战，并提出解决方案。

来源：欧洲职业培训开发中心(2015)《职业培训机构手册：支持内部优质管理和文化》，www.cedefop.europa.eu/files/3068_en.pdf

**工具
3.4.3****行业技能委员会对职业教育培训机构实施的质量保证，南非**

南非的所有培训机构都应满足提供认证以及妥善进行质量管理的要求。这些要求保证了这些机构拥有计划、提供和管理相关项目标准和资格的能力。

这一工具来自南非银行业教育与培训局（BANKSETA），通过这一案例可以了解南非如何开展培训的质量管理。在注册学员协议之前，培训机构必须向南非银行业教育与培训局提交全部课程的质量管理计划。

来源：

www.bankseta.org.za/quality-assurance/
https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254637

**工具
3.4.4****教育和职业培训机构管理培训手册，职业教育培训系列工具/卢森堡发展合作署**

本手册主要针对公共和私营职业培训机构的管理人员，但也适用于来自政府和部委专门负责专业培训的人员以及工人组织的人员。

手册的内容组织方式使得管理者能够：

- 获得组织管理的系统化视野
- 使其管理实践适应“卓越管理模式”的概念，同时尊重机构的现有文化
- 了解职业培训机构的管理绩效指标

来源：

<https://www.vettoolbox.eu/en/resources/management-education-and-vocational-training-institutions>



3.5 做好学徒培训和指导的人员准备



问题：获得合格培训师、教师和其他员工所面临的挑战

来自不同机构（企业、职业教育培训机构、负责学徒制培训的部委和其他公共机构、雇主和工人组织、就业服务机构和普通学校）的从业者参与了学徒制项目的设计和管理。系列工具第一卷的第7章详细介绍了这些机构的角色和职责。下面将具体介绍学徒培训中两种类型的主要从业者：企业的培训师和职业教育培训机构的教师。

企业内的导师/培训师/主管直接负责在岗培训期间与学徒的互动，传授实践培训，并引导学徒进行工作。因为学徒往往处于关键的青少年发展阶段，也可能是第一次走入工作，这些人员应该成为学徒的榜样，他们的主要职责如下：

- ▶ 计划、组织和实施企业的学徒制培训
- ▶ 确保学徒从事协议规定的职业工作和学习
- ▶ 监督、评估和记录学徒技能的学习进度
- ▶ 为有学习困难、残疾和其他限制的学徒提供特别照顾
- ▶ 作为学徒制培训项目的协调中心，协调企业的其他部门和工人以及参与培训过程的外部合作伙伴（如职业教育培训机构、教育和中介机构就业的公共机构）
- ▶ 通过协商防止和解决冲突，如无法解决，则遵循预先确定的冲突解决程序（如企业员工条例、集体协议、相关劳动法）
- ▶ 始终确保学徒的工作安全

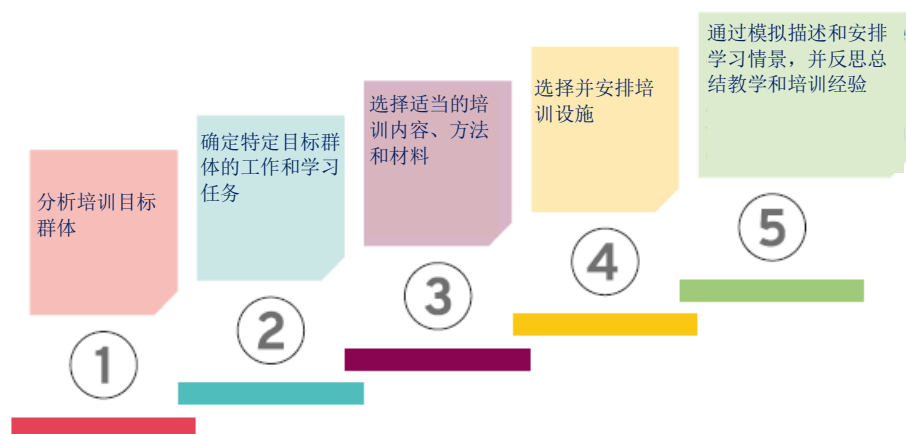
在工作场所培训学徒是一项要求很高的专业工作。虽然熟练的技工有能力在工作场所从事相关工作，但却未必具备培训年轻人的能力。因此，对于在工作场所为学徒提供培训的人员来说，必须具有教学培训的能力，这也是雇主参与学徒制培训项目的先决条件（见注解框3.12）。Jablonka和Ulmer（2007）的一项研究表明，企业内培训师的准备情况与学徒培训质量之间存在相关性。在引进或扩大学徒制培训时，雇主可能需要较为宽裕的准备期，向其员工提供必要的培训。



注解框3.12

企业内培训师资格，德国

在德国，企业内培训师资格是工匠导师培训的组成部分。但是，企业内培训师认证也可以在工匠导师资格之外单独获得。在德国，提供学徒培训的雇主必须至少雇佣一名具有企业内培训师资格的人员。

图 3.2 企业内培训师所需的培训技能

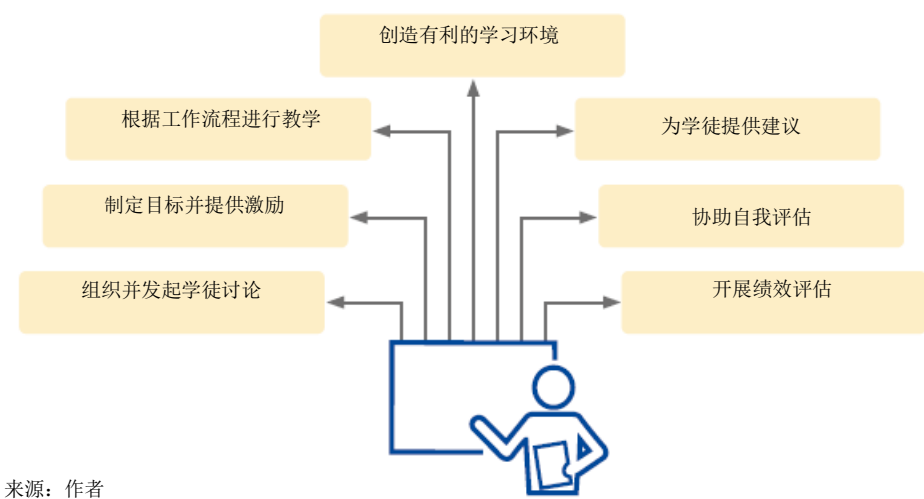
来源：作者

职业教育培训机构的教师承担以下角色和职责：

- ▶ 在整个学徒制培训项目的框架内，规划、组织和提供职业教育培训机构的岗外培训（详情请参阅系列工具第一卷第7.7节）
- ▶ 与合作企业中的培训师进行互动，以确保学徒制培训的岗外和在岗培训内容之间的协调一致
- ▶ 定期监测学徒的学习进度和技能发展
- ▶ 为有学习困难、残疾和其他困难的学徒提供额外的支持
- ▶ 在学徒制培训初期，职业教育机构的教师可协助企业内培训师制定雇主培训计划

为履行这些角色和责任，职业教育培训机构的教师和培训师必须符合资格，如果是与学徒制相关、需要资格认证的职业，则需要持有所需的专业证书。在系列工具第一卷中，注解框25提供了奥地利职业教育培训机构教师和培训师的所需资格情况。

▶ 图 3.3 职业教育培训教师的教学内容



培养设计与管理学徒制培训项目的从业者能力所需的步骤

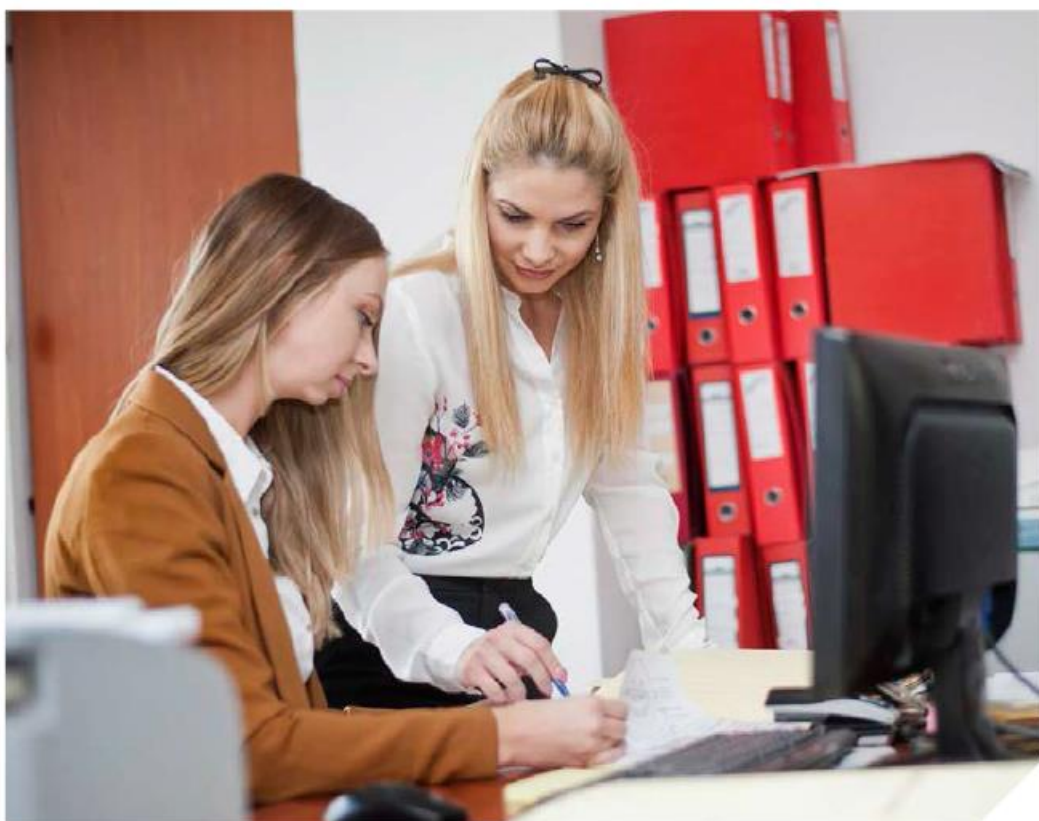
主管机构或负责学徒制培训的机构可采取以下措施：

- ▶ 与所有利益相关方合作，为学徒制培训从业者制定员工发展战略。该战略可以同时关注初始培训和继续培训，并可采用包括培训项目、在线学习工具、实践社区、社交媒体群和自学多媒体工具等多种形式。战略还应阐明工作人员发展的经费支持机制
- ▶ 为关键员工，特别是企业员工（培训师和人力资源主管）、职业教育培训机构员工（教师和管理人员）以及中介机构员工制定学徒制培训指导方针
- ▶ 与专业教师培训机构共同协调、设计培训项目与学习材料
- ▶ 收集整理员工发展的案例研究，树立推广典型以激励员工，特别是在企业工作的员工
- ▶ 组织员工培训项目
- ▶ 促进实践团体和其他社交媒体团体的发展，推广网络研讨会、博客和线上论坛的使用
- ▶ 安排职业教育培训机构的教师到企业，更新其对不同职业技能要求的理解，并获得学徒学习环境的第一手经验
- ▶ 从企业向职业教育培训机构派遣培训师，与教师合作共同培训学徒
- ▶ 收集和利用工作人员的反馈意见，以改进培训项目的策略和能力



小提示

- ★ 必须使雇主确信，员工队伍中包含企业内培训师将带来许多收益，除了培训学徒外，还可以促进所有在职员工的专业发展。
- ★ 熟练技工和主管可能已经承受了工作职责带来的巨大压力，会认为向学徒提供培训将会带来额外的负担。因此，企业应该为成为培训师的员工提供奖励，形式可以包括给予职业发展优势、对其服务给予认可和奖励，或为获得认证培训师资格的员工提供经济奖励和支持。
- ★ 为了吸引和留住具有行业工作经验的资深教师，教师的工资和职业发展必须与在该行业具有类似资历和经验的人员相称。职业教育培训机构还应为行业内的专业人才提供有吸引力的兼职教师工作机会。





使员工做好培训和指导学徒准备的工具

针对企业内部培训师的工具

工具

3.5.1

企业内培训师标准，东盟各国

该工具定义了合格的企业内培训师应具备的能力，并提供了相关培训项目的示例，其中包含的四个模块对应于企业内培训师的四个主要活动领域，涉及到以下主题：

- 分析工作任务并确定学习要求
- 计划和准备培训
- 开展培训
- 培训评估和进一步发展

来源： www.bibb.de/dokumente/pdf/ab1.2_standard_in-companytrainers_ASEAN_regions.pdf

工具

3.5.2

企业内培训师指南——巴西、埃及、加纳、科索沃、墨西哥、巴基斯坦、沙特阿拉伯和泰国等地的案例

本指南针对开发合作领域涉及教师和培训师培训的从业者和政策制定者，提出了企业内培训师技能发展的关键要求，并列出了成功因素。这八个国家的例子可作为企业内培训师的培训要求指南。

来源：

https://sea-vet.net/images/seb/e-library/doc_file/320/the-role-and-skills-development-of-in-company-trainers-in-development-cooperation-2017.pdf

工具

3.5.3

培训师培训指南，奥地利

这本初级职业教育培训师培训指南（IVET）分为三个部分，分别涉及法律问题和招聘、企业“如何成功培训”的实践以及针对高级培训师的建议。

来源：

www.ac4sme.eu/wp-content/uploads/2018/01/Script-for-trainers-of-IVET-trainers_ibw-WK%C3%96_Jan-2017.doc

工具

3.5.4

企业内培训师培训课程，美国

该工具提供了美国企业内培训师的相关案例，描述了导师的角色和素质，详细阐述了学徒培训和指导过程所涉及的步骤。

来源： www.expandapprenticeship.org/system/files/mentoring_for_apprenticeship.pdf

针对职业教育培训机构教师的工具

工具 职业教育培训教师和培训师的资格认证与培训，瑞士

3.5.5

职业教育培训院校的教师主要是从某一部门的活跃专业人才库中招聘的，在大多数情况下，他们是兼职教师。正因为他们仍然活跃在原行业，所以能够跟上当前的专业实践。在职业教育培训院校教学期间，他们可以逐步获得所需的教学资格。同样，企业内培训师/导师也需要完成短期课程，为扮演好学徒教练的新角色做好准备。教师和培训师以及考官都可直接在瑞士联邦职业教育与培训学院或者通过完成地区层面的同等且通过认证的课程获得资格(www.sfivet.swiss)。

来源：教师和培训师的一般信息（法语）：www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/pilotage-et-politique-de-la-formation-professionnelle/responsables-de-la-formation-professionnelle.html

教师和培训师的相关法律规定：www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20001860/index.html#id-ni6
www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20031709/index.html#id-ni6

职业教育培训教师专业理论资格认证模块描述的案例（法语）：www.iffp.swiss/file/419/download?token=8q7mc3cJ

瑞士联邦职业教育与培训学院职业培训教师指南-情境教学法：www.sfivet.swiss/sites/default/files/situationsdidaktik_en.pdf

企业内培训师培训课程大纲：www.formationprof.ch/download/mfe/mfe_cffe1.pdf（法语、德语、意大利语）

工具 变革世界中的职业教育教师和培训师报告，国际劳工组织

3.5.6

本报告提供了一个评估职业教育培训教师培训体系的分析框架。报告从整体视角提供了一个概念框架，供政府机构和职业教育培训机构用以对照其教师培训项目的内部效率和衔接，并评估该培训体系对雇主和学徒需求的预测和回应能力。该框架满足了目前对高质量、高效率、公平和创新的职业教育培训教师培训体系的迫切需要。

来源：www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_383787/lang--en/index.htm

知识分享和支持服务工具



工具 3.5.7

从业者网络门户网站，南非

“技能世界”（Skills Universe）是主要面向培训行业技能开发专业人士和思想领袖的社交网站，为信息共享、讨论和合作关系的建立创造了空间。

来源： <https://www.skills-universe.com/>



工具 3.5.8

学徒制培训支持服务，欧洲学徒制联盟

欧洲学徒制联盟的学徒制培训支持服务有助于加强欧洲学徒制行业的建设，支持欧盟成员国完善学徒制培训项目，主要在三个领域提供支持：知识共享、网络建设和标准学习。

来源： <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&intPageId=5235&langId=en>

工具 3.5.9

工作场所学徒支持指南，英国

本指南旨在帮助雇主为16至24岁的学徒提供有效的支持。指南概述了雇主可以采取的步骤，使年轻人能够了解他们的招聘，同时提供了一系列为年轻学徒提供在岗协助的例子，包括支持他们养成良好的职场习惯、生活技能，开展社会活动。指南还提供了雇主可以获得的以支持年轻学徒的额外经费来源信息。

来源：

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/755071/L_W_Supporting_young_apprentice_guide_V7_HR.pdf



3.6 对照清单

通过完成以下对照清单，读者可以重新审视准备优质培训场所涉及的关键要素，并对相关体系的功能进行快速评估。清单将帮助读者确定可以改进的要素，并评估是否需要额外的措施。



优质培训场所的准备	是	否	需要改善	备注
企业是否意识到提供学徒制培训的经济和非经济收益？				
是否对企业学徒制培训进行了成本收益分析？				
为实施学徒制的雇主提供的支持服务是否到位？				
是否有学徒制培训书面协议，明确规定各利益相关方的角色和责任，以及学徒制的条款和条件？				
是否有主管机构负责学徒制协议的注册登记？				
工人组织和雇主组织是否参与了学徒制培训场所的准备工作？				
是否有雇主组织（或多个雇主组织）参与支持雇主的学徒制培训准备？				
在准备学徒制培训名额时，职业教育培训机构和雇主之间是否定期进行交流？				
职业教育培训机构是否与合作雇主密切合作，准备学徒制培训？				
职业教育培训机构是否有能力提供优质的岗外学习机会				
职业教育培训机构是否有足够的资源不断改进教学，并使之适应劳动力市场的需要？				
是否有机制可以让职业培训教育机构的教师 and 培训师获得在岗培训部分的相关知识？				

优质培训场所的准备	是	否	需要改善	备注
是否针对职业教育培训机构的教师和培训师实施了入职培训项目，其让熟悉新而有效的教学方法？				
职业教育培训机构是否有足够的、积极且合格的教师和培训师来提供岗外学习的内容？				
培训企业是否配备了培训设施，使其能够提供相关工作流程的培训？				
培训企业是否有足够的、积极且合格的企业内培训师，确保对学徒进行充分的监督和有效的培训？				
是否有针对企业内培训师的培训计划，确保他们能够提供优质的在岗培训？				
企业是否有足够的合格员工或专家有兴趣获得在岗培训的企业内培训师资格？				

若读者的回答是“没有”或“需要改进”，则意味着在相关方面存在差距，应考虑采取措施改善或加强在当地环境下学徒制培训场所的准备。必须牢记，包括工人组织和雇主组织在内的社会伙伴参与学徒制培训的设计、开发和实施，是学徒制培训成功和可持续的关键要素。



国际劳工组织

模块

4

国际劳工组织

优质学徒制系列工具

第二卷：从业者指南

▶ 学徒培训的组织



国际劳工组织

优质学徒制系列工具

第二卷：从业者指南

▶ 学徒培训的组织



编写: Ashwani Aggarwal

就业政策司技能与就业能力处

版权所有 © 国际劳工组织 2020

2020年第一次出版

国际劳工局的出版物享有《世界版权公约》第二议定书所规定的版权。相关出版物的简短片段可以在未获授权的情况下进行复制，但应标明出处。如需获得复制权或翻译权，应向国际劳工组织出版物（版权和许可）部门提出申请，地址为：“CH-1211, Geneva 22, Switzerland”，或发送邮件至：rights@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在相关复制权组织注册的图书馆、机构和其他使用者，可以根据其所获许可证制作复制品。请访问：www.ifrro.org，查找您所在国家的复制权组织。

国际劳工组织 优质学徒制系列工具. 第二卷：从业者指南

用于学徒制培训项目的开发、实施、监测和评估

模块四：学徒培训的组织

ISBN: 978-92-2-032183-6 （印刷版）

978-92-2-032184-3 （网络PDF版）

国际劳工组织出版物中采用的符合联合国惯例的名称指代及其所载资料并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分发表任何意见。

已署名的文章、研究和其他文字材料所表达意见的责任由其作者承担，其出版并不构成国际劳工局对其所表达意见的认可。

对企业名称和商业产品及流程的提及，并不意味着它们得到国际劳工局的认可，任何未提及的特定企业、商业产品或流程，都不代表对其否认。

有关国际劳工组织出版物和数字产品的信息，请访问：www.ilo.org/publns。

由国际劳工组织意大利都灵国际培训中心完成设计排版

印刷地点：意大利

国际劳工组织 优质学徒制系列工具

- 模块一 优质学徒制培训的周期
- 模块二 优质学徒制培训项目的开发
- 模块三 优质培训场所的准备
- ▶ 模块四 学徒培训的组织
- 模块五 培训后的过渡与评估
- 模块六 学徒制培训的创新和战略

目录

缩略语	v
模块四 学徒培训的组织	1
4.1 吸引人选参加学徒制培训	1
4.2 招录学徒	8
4.3 制定培训计划	13
4.4 有效的培训提供方式	18
4.5 监测、评估与认证	25
4.6 社会包容性	34
4.7 对照清单	39
工具目录	
工具 4.1.1 数字视频平台——“把你的工作拍成电影”（法国）	4
工具 4.1.2 校内数字化职业入门介绍（德国）	4
工具 4.1.3 职业指导和咨询服务（瑞士）	5
工具 4.1.4 求职门户网站（南非）	5
工具 4.1.5 学徒制项目推广资料（加拿大）	5
工具 4.1.6 青年职业项目最佳实践指南（澳大利亚）	6
工具 4.1.7 学徒制项目推广资料（德国）	6
工具 4.1.8 连接学校和岗位志愿者？的在线匹配平台（英国）	7
工具 4.1.9 运用科技连结雇主和学生（英国）	7
工具 4.1.10 在线职业指导（奥地利）	8
工具 4.2.1 学徒制培训在线网站（印度）	11
工具 4.2.2 欧洲岗位流动门户网站	11

工具 4.2.3	雇主招录学徒指南（英国）	12
工具 4.2.4	用于匹配雇主和学徒的在线学徒测试（奥地利）	12
工具 4.2.5	学徒招录流程（瑞士）	13
工具 4.2.6	学徒转岗机制（南非）	13
工具 4.3.1	轮岗计划样本（亚洲国家）	16
工具 4.3.2	安排学徒在不同学习地点的培训时间（德国）	16
工具 4.3.3	企业培训计划（德国）	16
工具 4.3.4	职业教育机构培训计划模板（澳大利亚）	17
工具 4.4.1	供企业内培训师使用的12种培训方法（德国）	21
工具 4.4.2	工业和技术行业职业培训师指导手册（阿富汗）	21
工具 4.4.3	课程设计与实践导向型教学——为中级技术学校开发的手册（阿富汗）	23
工具 4.4.4	学徒制培训中的教学和培训方法：研究综述（英国）	23
工具 4.4.5	有效加强学徒和学员参与以降低辍学率的方法（工作导向型学习网络）	24

工具 4.4.6	提供在线学徒制培训和学徒职业指导服务的电子平台（法国）	24
工具 4.5.1	学徒表现监测和评估指南（美国）	29
工具 4.5.2	在线模拟测试和考核评估（印度）	29
工具 4.5.3	学徒制培训日志（不丹）	29
工具 4.5.4	学徒制培训日志（丹麦）	30
工具 4.5.5	学徒日志样本（亚洲国家）	30
工具 4.5.6	学徒移动日志（加拿大不列颠哥伦比亚省）	30
工具 4.5.7	学徒绩效报告的样本文件（瑞士）	31
工具 4.5.8	形成性和总结性评估的规则和条件（南非）	31
工具 4.5.9	评估和认证体系（丹麦）	31
工具 4.5.10	如何组织终期评估（瑞士）	32
工具 4.5.11	如何选择和培训学徒制培训终期评估考官（瑞士）	33
工具 4.5.12	如何组织终期考核（德国）	33
工具 4.6.1	为有特殊需要的学员提供的一体化学徒制培训（奥地利）	37
工具 4.6.2	提高学徒制培训和岗位学习对残障人士的包容性指南（国际劳工组织）	37
工具 4.6.3	为弱势青年制定的专向短期学徒制培训项目（瑞士）	38
工具 4.6.4	学徒辍学风险判定工具：培训师、职教培训教师、家长如何应对学徒辍学风险指南	38

图示目录

图 4.1	企业招录学徒的步骤	9
图 4.2	在岗和岗外培训的计划安排	14
图 4.3	基于项目的学习方法：学习完整的工作流程	19
图 4.4	四步式培训和学习法	20
图 4.5	职业教育培训和学徒制培训面临的包容性方面的挑战	35

缩略语

BIBB	联邦职业教育研究所
CBC	基于能力的课程大纲
Cedefop	欧洲职业培训开发中心
CVET	继续职业教育和培训
DC dVET	二元制职业教育培训资助委员会
EaFA	欧洲学徒制联盟
ESS	雇主技能调查
ETF	欧洲培训基金会
EU	欧盟
GAN	全球学徒制网络
GIZ	德国国际合作机构（Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit）
GTOs	集体培训机构
ICT	信息和通信技术
ILO	国际劳工组织
in-CT	企业内部培训师
IOE	国际雇主组织
IVET	初级职业教育和培训
KPI	关键绩效指标
LMI	劳动力市场信息
MoU	谅解备忘录
NCS	国家能力标准
NIMI	国家教学媒体学院
OECD	经合组织
off-JT	岗外培训
OJT	在岗培训
OS	职业标准
RTOs	注册培训机构
SDC	瑞士开发和合作机构
SFIVET	瑞士联邦职业教育和培训学院
SMEs	中小企业
TVET	职业教育培训
VET	职业教育培训

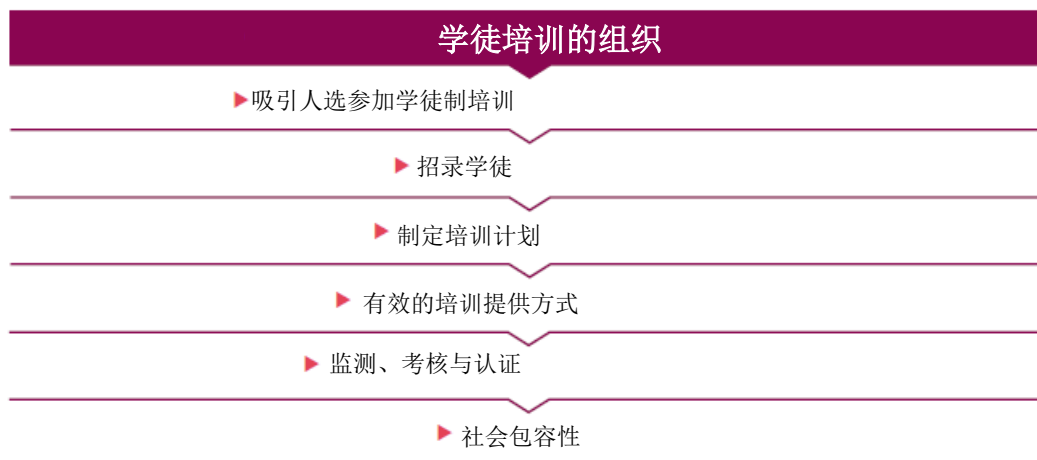


▶ 学徒培训的组织

学徒制培训模式给年轻人提供了提升必备技能的机会，让他们能够在21世纪茁壮成长。

Morten Wierod (ABB公司 总裁), 2019年6月

本模块探讨组织和提供学徒制培训所需的流程，主要包括如下六个流程：



▶ 4.1 吸引人选参加学徒制培训



问题： 如何使学徒制培训成为有吸引力的职业选择

对于潜在的学徒候选人来说，学徒制的好处并不总是显而易见的。在许多国家，学徒制培训都被认为与蓝领工作有关，工资较低，且主要与男性主导的行业相关。一种普遍的观点认为，包括学徒制培训在内的工作导向型学习（WBL）计划为职业发展施加了玻璃天花板。更重要的是，学徒制培训与工作导向型学习项目之间的联系，以及许多发展中国家普遍存在的、附带剥削性条件的非正式学徒制，都助长了这些消极观念的持续存在。其他教育途径，尤其是学校教育途径，在就业能力、收入和地位方面往往被社会视为是优越的。在许多国家，学徒制培训被认为是针对表现不佳的学生和辍学者而设置的。学徒制培训项目能够加强劳动力市场所需技能与通过培训获得的技能之间的更好匹配，能够促进年轻人从学校到工作的过渡，使成年人做好准备以满足不断变化的劳动世界，考虑到学徒制培训在这些方面起到的重要作用，我们目前迫切需要制定战略，克服公众对学徒制培训的负面评价。要扭转这种根深蒂固的观念，就必须充分推广和倡导优质学徒制培训。

职业指导和咨询服务也有助于促进学徒制这一有吸引力的职业选择。这些服务提供了有关劳动世界的信息，帮助学徒根据自己的技能和能力以及各种职业的具体要求，就其可能接受的教育和培训作出明智的决定。职业指导的一个重要目的也是向所有背景的年轻人提供有关劳动力市场和具体职业的信息。年轻人的选择通常受到他们所处的社会和个人环境的影响，赋予他们做出明智选择的能力，有助于打破代际的劣势循环，同时也为雇主提供了更广泛的潜在员工（Musset and Kurekova, 2018）。此外，为了解决学徒制培训中的性别隔离问题，所有职业，包括熟练的体力劳动职业，在课堂上都要以积极的形象呈现，同时要积极克服所有职业中的性别刻板印象。



推广优质学徒制培训所需的步骤

根据国家具体情况，技术工作小组、公共就业服务机构或学徒制培训推广机构可履行以下职能：

- ▶ 召集利益相关方，就适应具体国家情况的宣传战略达成共识，包括社交媒体战略和一系列普及和宣传活动，以推广优质学徒制培训。如果一个国家刚刚开始试点项目或有限地实施学徒制，那么其宣传战略不必非常详细。
- ▶ 根据宣传策略，针对不同目标群体（学生、教师、家长、企业以及教育和职业顾问）运用各类传媒工具，介绍优质学徒制培训的信息。不同的宣传方式可以包括研讨会和媒体活动、新闻发布会、电台和电视采访、报纸文章、社交媒体和线上聊天室等。
- ▶ 当年轻人考虑参加学徒制培训时，向年轻人提供有针对性的职业指导和综合建议，用于未来学习和职业决策参考。这种指导可以成为更广泛的指导活动中的一部分，使所有类型学校的年轻人都能适应劳动世界。

- ▶ 这种指导应在学校教育系统的早期阶段开始，由合格/受过培训的教师或专业组织（如就业服务机构、职业教育培训机构、雇主和工人组织）提供。
- ▶ 鼓励企业与当地学校和培训机构合作，通过举办招聘会、开放日和学徒制培训体验等活动，让利益相关方参与职业指导和学徒制培训推广（见注解框4.1）。如工具4.1.8所示，数字技术可以提供更新、更有吸引力的方式来促进学校和企业之间的互动。



注解框4.1

工作体验项目

Addeco集团设计了工作体验日（Experience Work Day）项目，带领年轻人进入劳动世界。在指定日期，Addeco集团在46个国家的700个办事处和分公司向年轻人开放，让他们跟随自己选择的部门和岗位的员工，亲身体验导师的工作，对他们喜欢的工作获得更多了解，并通过工作坊和辅导提高自身技能。2017年，超过9000名年轻人受益于工作体验日项目。

来源：由全球学徒制网络收集和提供的信息

<https://www.adecgroup.com/wp-content/themes/ado-group/downloads/sustainability-review-2017.pdf>





小提示

- ★ 事实证明，如果能够搭建用户友好的在线平台，使其包含关于学徒制培训的全面信息，包括学徒、企业和职业教育培训机构的潜在收益，有助于提高入学率和就学稳定率。这一平台还应纳入学徒制职位名册信息，包括空缺职位和已聘用员工的职位。这个平台最初可由政府机构开发，随后由社会合作伙伴接管。
- ★ 在制定宣传策略时，要积极让目标群体参与进来，考虑他们的沟通习惯。吸引年轻一代，促进与青年团体的合作和接触。
- ★ 如果有工作场所第一手知识的人能够参与进来，就可以为年轻人提供关于劳动世界的有用和可靠的信息。



推广优质学徒制项目的工具



工具 4.1.1

数字视频平台——“把你的工作拍成电影”，法国

“录制你的工作”平台旨在通过在专门平台和社交媒体上共享短视频，增进年轻人对学徒制培训和行业的了解，从而对学徒制进行推广。

该项目是与学校、地区委员会、企业 and 非政府组织合作实施的，每年组织一次视频大赛，由学徒在工作场所拍摄录制自己的工作。该工具旨在强调学徒、学徒制培训和行业（各层面）的价值，并使这些行业在年轻人中更为知名。项目还旨在解决对学徒制培训存在的偏见。

来源：<http://filmetonjob.com/> (法语)



工具 4.1.2

校内数字化职业入门介绍，德国

“你的第一天”旨在就不同的职业拍摄介绍影片，并在德国各地向所有感兴趣的学校免费提供这些影片和必要的技术。这种资源使年轻人能够了解他们难以接触的职业发展道路和企业。这一资源为企业提供了机会，以数字形式打开生产、办公室或企业的大门，让自己了解未来的职业。

来源：<https://www.deinerstertag.de/ueber-uns/> (德语)

<https://www.deinerstertag.de/en/> (部分英语、部分阿拉伯语)



工具 4.1.3

职业指导和咨询服务，瑞士

在瑞士，职业生涯入学教育是义务教育的组成部分，专门开设了相关课程。通过“职前实习”，学生们可以到企业体验一段时间，深入了解自己感兴趣的职业。学校与地方层面的专业顾问密切合作，提供专门的职业指导和咨询服务。对于义务教育阶段的学生和未继续接受义务教育的年轻人，该服务免费。国家的在线平台就各种初期职业教育培训和继续职业教育培训中的职业和职业发展道路提供了额外信息。

寻找开放的学徒制职位，通常是在公开的劳动力市场上进行的，但通过各种在线平台和服务，雇主可以宣传他们的空缺职位。在遇到困难时，职业指导和咨询服务能够帮助年轻人找到学徒制职位。

来源：国家职业和职业生涯指导门户网站（法语）：www.orientation.ch/dyn/show/1418?lang=fr

地方/地区指导和咨询服务清单：www.orientation.ch/dyn/show/8242

学徒制职位集中门户网站：www.orientation.ch/dyn/show/2930?lang=fr



工具 4.1.4

求职门户网站，南非

职业生涯门户网站的重点是向刚毕业求职的年轻人提供信息。网站会发布学徒制培训、培训、实习、大学课程、助学金和其他相关内容的最新信息。

来源：www.careersportal.co.za

工具 4.1.5

学徒制推广材料，加拿大

《学徒制培训手册》为加拿大纽芬兰和拉布拉多的准学徒提供了各种有用的材料。它详细说明了学徒制的潜在好处、课程的长度和内容以及个人成为学徒所需采取的实际步骤。手册描述了学徒制可能涵盖的不同行业和认证安排，并提供了经济资助的选项。

来源：www.aesl.gov.nl.ca/app/pdf/apprenticeship_handbook.pdf

工具
4.1.6

青年职业项目最佳实践指南，澳大利亚

《最佳实践指南：青年职业生涯项目》由学徒制就业网络编写，汇聚了集体培训机构、青年、学校和雇主的意见，他们在2016-18年间参与了170多个学徒制预培训项目。

该指南的目的在于协助年轻人作出更明智的职业选择；为中小企业提供合格人选和招聘支持，并提升学徒制培训和见习的完成率。

集体培训机构一直积极设计独特的试点方案，向希望运用职业技能从事相关行业的年轻人提供职业指导、工作经验、求职和行业信息。很多最新设计和实施的成功方案都经过了评估，以确定共同主题和最佳实践，协助编写指南。

来源：<https://aen.org.au/wp-content/uploads/Best-Practice-Guide-Youth-Career-Programmes-Feb-19.pdf>

工具
4.1.7

学徒制项目推广资料，德国

在德国，手工艺行业一直在开展一项运动，利用各种不同的媒体来吸引年轻人成为合格的工匠。可以通过以下链接观看2018年活动的视频片段：

<https://handwerk.de/erfuellung>

该网站还为年轻人提供有关学徒培训的信息，并帮助其确定具体的职业偏好：

<https://handwerk.de/berufechecker>

来源：www.zdh.de/en/





工具 4.1.8

连接学校和岗位志愿者的在线匹配平台，英国

“启迪未来”是一个全国性的在线匹配平台，它将学校和大学与各个满足特定要求的行业和职业的在职志愿者联系起来。这一工具使学生有机会亲身聆听职场人士的经验，他们能启发和激励年轻人对未来教育和培训的选择，并使他们了解进入职业生涯的不同途径。

该平台是免费的，易于使用。教师可以在平台上注册自己的学校或学院，筛选和邀请最能满足学生需求的人，志愿者则可以在注册后选择学生可能感兴趣的一些专业领域。

在英国各地，共有40000多名志愿者注册该平台，覆盖从学徒到首席执行官，以及不同年龄段的群体。志愿者可以通过各种活动为学校 and 大学提供支持，包括学徒制培训和职业生涯讲座、招聘会、简历工作坊、模拟面试、指导和工作场所参观。

来源：www.inspiringthefuture.org



工具 4.1.9

运用科技连结雇主和学生，英国

通过“工作桥梁”计划，拉夫伯勒学院帮助14至18岁的年轻人在申请工作或学徒制培训之前了解雇主的期望。在某种程度上，这是通过协作会议和社交软件实现的。

“工作桥梁”团队利用会议软件举办了一系列网络研讨会，将学生和当地以及全国的雇主召集在一起。通过网络研讨会，学生们获得了有关就业能力的第一手知识，培养了与雇主交谈的信心和技能。此外，目前正在实习的学徒也提供了他们的个人见解，为在校的学生带来工作场所的文化生活体验。

来源：Chatterton, P. and Rebbeck, G. (2015) *Technology for employability: Study into the role of technology in developing student employability* (Bristol, Jisc):

http://repository.jisc.ac.uk/6249/3/Technology_for_employability_-_full_report.PDF

**工 具**
4.1.10**在线职业指导，奥地利**

在奥地利，职业规划的在线门户网站“BIC.at”提供了2000多种职业的说明，并详细说明了每种职业必要的资格。用户可以通过职业信息菜单以各种方式对职业进行探索，包括按字母搜索、职业群体搜索和教育培训途径搜索等，以查找需要相似资格的职业。该网站还提供了资格或职业选择应考虑问题的提示，还涵盖了一些实用的工作表。

来源：www.bic.at/index.php?lg=en

4.2 招录学徒**问题：招录合适的学徒很重要，为什么？**

选择合适的学徒候选人是决定学徒制成功与否的重要因素。学徒制培训的大部分内容是在工作场所完成的，学徒积极参与到员工们的工作过程中。因此，雇主心仪的学徒候选人，是有志于从事所选职业并完成学徒制培训的，同时要善于团队合作，遵守既定规则（见注解框4.2）。虽然学徒的筛选主要是企业的责任，但在招聘过程中可以与职业教育机构合作，因为部分培训将在这些机构的场地进行。

由于退出学徒制培训对学徒和企业来说都成本高昂，所以学徒必须充分了解职业要求，如必要的能力、工作条件和职业前景，以及完成学徒制培训的要求。学徒还应根据自己的能力和兴趣水平进行充分考虑，决定是否申请参加特定职业和企业的学徒制培训。

**注解框4.2****学徒筛选，巴西**

在巴西，雇主在筛选学徒方面有着充分的自由，但前提是要遵守宪法中的平等原则。

来源：

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/genericdocument/wcms_545812.pdf



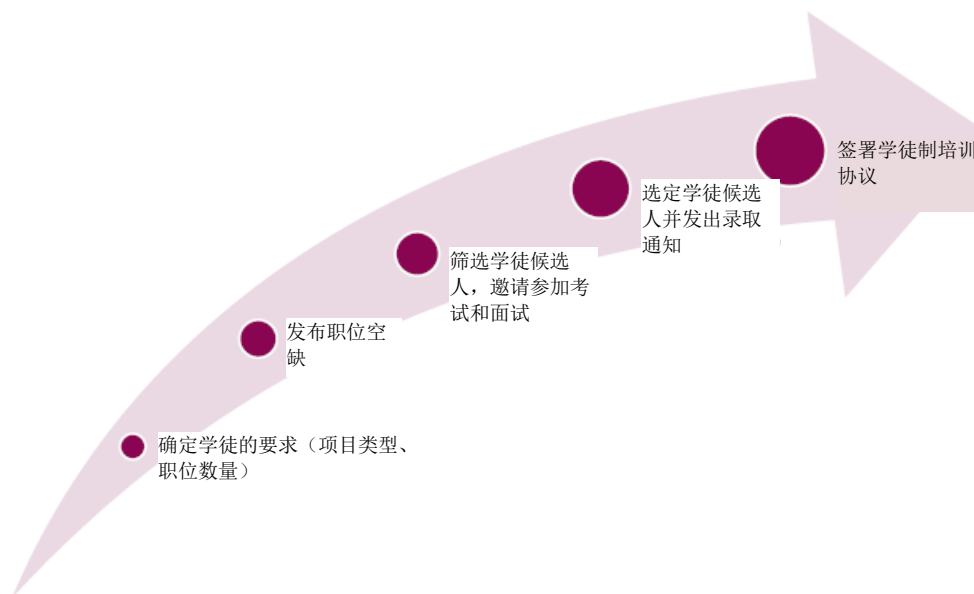
招录学徒所需的步骤

招录学徒的流程可能根据不同国家的情况而有所差别，国家的管理框架规定了利益相关方在招录过程中的角色和责任。

企业可以酌情采取学徒招的如下一般步骤：

- ▶ 根据企业的人力资源需求以及提供符合标准的学徒培训的能力，确定不同职业的学徒数量
- ▶ 根据相关标准确定学徒的薪酬、培训以及工作条件
- ▶ 通过企业网站、社交媒体、行业协会、雇主和工人组织的官方网站以及学校和就业办公室等不同渠道，发布学徒制培训的职位空缺，吸引年轻人，接触需招录的目标群体
- ▶ 准备招录指南，包括评估学徒候选人的技能、知识、态度及参加学徒制培训的动机
- ▶ 进行初步审查和筛选，邀请学徒候选人参加考试和面试
- ▶ 面试结束后，选定学徒候选人并发出录取通知，并给予未通过的候选人反馈
- ▶ 与录取学徒签署学徒制培训协议，并在主管机构登记（见第3.2节）

▶ 图4.1企业招录学徒的步骤



来源：作者



小提示

- ★ 学徒制项目申请者学必须全面了解所选职业的要求，从而在选择具体培训项目时做出明智的决定。
- ★ 企业可邀请学生进行参观并给予导览，或请学徒候选人参加工作体验。通过这种方式，学生可以更加熟悉项目，判断项目是否满足自身的期望，企业则可以有机会评估学徒候选人的匹配度。
- ★ 企业可以使用不同的筛选方式，包括能力测试、小组讨论、角色扮演和工作体验，评估学徒与培训项目的匹配度。
- ★ 由于中小企业可能缺少招录学徒的必要能力，在筛选阶段，中小企业可以从中介机构、职业教育培训机构或公共和私营就业服务机构获得帮助。
- ★ 职业教育培训机构可以与雇主合作并提供支持，但要意识到雇主有权选定学徒候选人。
- ★ 企业可以考虑提供更优良的工作环境，从而吸引更优秀的学徒候选人。





学徒招录工具



工具 4.2.1

学徒制培训在线网站，印度

印度拥有一个全面的在线网站，方便学徒、企业、中介机构、基本培训机构和第三方相关机构注册。企业也可以通过这一网站筛选学徒，进行学徒培训协议的注册。学徒候选人和企业可以根据州、地区、行业、组织、资格等指标筛选查看学徒制培训机会的信息，并可以进行在线申请。该网站也提供《1961年学徒制法案》的相关信息。企业可以在线申请在国家学徒制推广计划中的补贴。学徒也可以通过该网站查看终期考核的结果。目前，不同类别的学徒制培训项目分别在两个网站，在未来将会合并（<https://apprenticeshipindia.org>）。

来源：<https://apprenticeship.gov.in/pages/Apprenticeship/home.aspx> <https://apprenticeshipindia.org> <http://apprenticeship.gov.in/pages/apprenticeship/apprenticeregistration.aspx> (注册表)。



工具 4.2.2

欧洲岗位流动门户网站

Drop'pin@EURES是一个网络平台，企业和机构可以通过该平台推广和展示青年就业机会，旨在协助欧洲的年轻人迈出进入劳动力市场的第一步。平台提供的机会包括学徒制培训项目、培训生项目、一般培训项目、在线学习课程、语言培训、流动换岗支持、辅导和指导等。

通过获得欧洲大量的技能岗位求职信息，Drop'pin@EURES也能够协助将青年就业机会与年轻人的简历相匹配。通过该平台，企业能够通过在线浏览建立，实现最佳的匹配。这一工具使得各机构简单直接地在线发布青年就业机会，全欧洲的EURES青年会员都可以在线浏览。

来源：<https://ec.europa.eu/eures/public/en/opportunities>



工具 4.2.3 雇主招录学徒指南，英国

该工具旨在指导企业，尤其是中小企业的学徒招录流程。指南列举了学徒招录的十个步骤，包括制定岗位细则、发布岗位空缺、准备并进行面试、筛选成功通过的人选等。指南还提供了学徒制空缺岗位模板和面试题库。指南收录了学徒招录中各方面的优秀实践，主张平等和多样化。

来源： https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/609449/Employer_Guide_February_2017.pdf



工具 4.2.4 用于匹配雇主和学徒的在线学徒测试，奥地利

这一在线测试系统支持学徒和未来熟练技工的筛选。学徒筛选流程旨在实现雇主和学徒之间的最优匹配。测试具有如下特点：

- 个人能力测试，包括15个模块，实现了对在校成绩之外其他内容的考核。
- 开放性问题，考察申请人申请某一具体学徒职业和雇主的动机。
- 该测试系统用户使用友好，易于操作，并且能够自动生成评估结果。
- 结果和申请人数据能够得以清晰呈现。
- 测试系统能够融合雇主的具体工作任务，能够根据不同的雇主对测试设计进行调整，非常容易实现定制化。

来源： <https://auswahlhilfe.at/>（德语）

工 具
4.2.5

学徒招录流程，瑞士

学徒筛选记录文件旨在为参与学徒招录的雇主、培训机构和人力资源部门提供指导，协助其确定人选与学徒制培训项目的匹配程度。

文件包括学徒候选人的一般信息、招录面试、个人动机方面的问题建议、面试后的流程等几部分。

文件中的问卷提供了面试的结构，体现了面试展开的形式。文件能够帮助实现客观比较，同时也为接收或拒绝学徒申请提供充分理由。

来源：http://vpel.ch/dyn/bin/21423-23924-1-selektionsmappe_de_2016i.pdf

学徒筛选存档文件使用指南：http://vpel.ch/dyn/bin/21423-23925-1-infoblattsm_eg_2016_web.pdf

工 具
4.2.6

学徒转岗机制，南非

出于不同原因，在学徒制培训期间，学徒可能需要转到其他的企业工作。学徒在雇主之间的流转通常会涉及到成本问题。该工具提供了如何开展学徒转岗的样板。

来源：<http://merseta.org.za/sd/LearningProgrammes/Appenticeships/Pages/Transfers.aspx>

► 4.3 制定培训计划

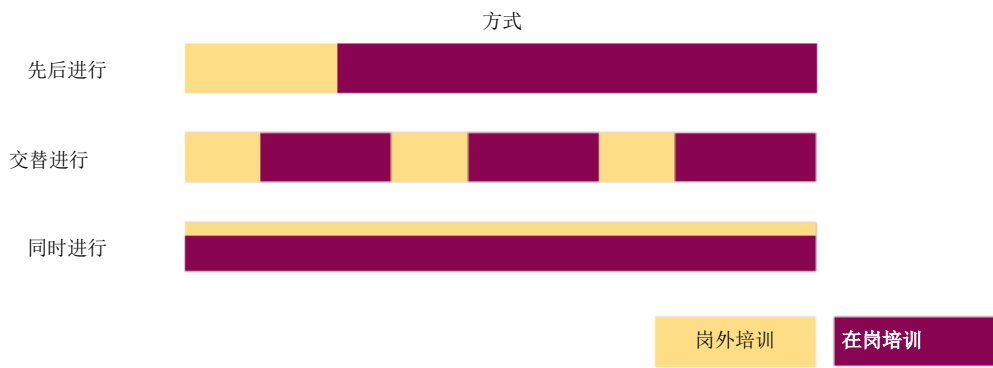


问题：为何良好的培训计划对优质学徒制培训具有重要意义

企业制定的培训计划规定了企业如何在工作场所实施学徒制培训的课程，以及课程大纲的一般性要求如何与企业的具体要求相结合。为了确保学徒能够满足职业标准中规定的全部要求，企业培训计划应当对即将开展的培训和提升的能力描述完善。具体来说，培训计划应当规定不同的培训应该在何时何地开展，明确各部分培训的负责人，同时也要明确考核将如何、在何时进行。

根据企业培训计划，职业教育培训机构还应该准备岗外培训计划，与企业的在岗培训相补充。在岗和岗外培训的结合能够确保学徒在结业后能够随时上岗。

▶ 图 4.2 在岗和岗外培训的计划安排



来源：作者

在岗和岗外培训的计划安排

在岗和岗外培训可以通过不同的方式进行计划安排（图4.2）。例如在卢森堡，双元制职业教育培训项目（学徒制培训）通常包括每周1至4天的课堂学习和其他时间的企业培训。岗外培训的比例通常在第一年较大，在随后几年逐渐降低。卢森堡的一些职业教育培训项目也会在安排连续几周的全日制课堂培训（通常在第三周至第九周）后，再安排连续几周的全日制企业培训（欧洲学徒制联盟，2016）。



制定培训计划所需步骤

- ▶ 为了确保在岗和岗位外培训之间的连贯衔接，企业内培训师要和职业教育培训机构的教师共同合作制定企业的在岗培训计划，后者则负责制定岗外培训的教学计划
- ▶ 企业的培训计划和职业教育培训机构的教学计划应该全面覆盖学徒制培训项目所涉及的职业标准和课程大纲
- ▶ 企业内培训师应制定学徒在企业内不同部门间的轮岗计划，并与相关部门、主管和导师协调学徒的培训
- ▶ 计划应当明确：
 - » 在岗和岗外培训的安排与顺序——如果部分培训在其他企业或中介机构进行，计划应当明确具体的时间以及其他企业负责的培训部分
 - » 不同培训方法的具体使用——应当明确协助学徒成功完成培训的其他支持方法
 - » 学徒在培训计划不同阶段所需的能力，以及如何开展考核



小提示

- ★ 在培训过程中，应评估企业制定培训计划的能力。职业教育培训机构或中介机构应在培训计划的准备上给予企业支持，尤其是对那些首次提供学徒制培训项目的企业。
- ★ 随着企业内培训师、主管和导师的经验逐渐增加，可以调整和细化培训设计。不断完善的培训计划能够提高培训效率和学徒生产率，从而更加迅速地实现企业投资回报。
- ★ 培训可以包括较广泛的内容，不仅仅局限于具体职业的需求。
- ★ 企业内培训师应确保参与培训的人员都拥有必要的能力。
- ★ 可通过学徒日志实现教师和企业内培训师之间的协作，由学徒在日志中记录他们在两种学习中的经历。职业教育培训机构的教师和企业内培训师均可阅读该日志。
- ★ 良好的规划对于促进两个学徒培训场所之间的合作非常重要。在每年培训开始前，培训企业和职业教育培训机构必须决定学徒在各自场所培训的时间。
- ★ 职业教育培训机构必须和学徒保持联系，尤其是学徒在企业学习期间。比如，可以通过移动学习应用程序来实现这一目的，每周可以至少安排半天的在线培训。





培训计划制定工具

工具 4.3.1 轮岗计划样本，亚洲各国¹

该工具提供了学徒轮岗计划的模板（参见附件11）。轮岗计划规定了学徒在企业每个相关部门的时间段，从而确保学徒获得企业所有涉及行业的相关工作经验。

该工具还提供了菲律宾的一个例子，说明如何支持企业制定轮岗计划（见资料来源材料注解框14）。

来源：德国国际合作机构（2017）《脚踏实地：与企业和产业开展职业教育培训合作的从业者指南》：
https://sea-vet.net/images/seb/e-library/doc_file/311/giz2017down-to-earthguideline-version-2.pdf

工具 4.3.2 安排学徒不同学习地点的培训时间，德国

该工具提供了说明如何在不同的学习地点安排培训（即学徒何时在职业教育培训机构，何时在工作场所）的整体计划。本案例来自汉堡的建筑业，除了雇主和职业教育机构提供的学习地点外，还包括该行业的企业间培训中心。

来源：www.azb-hamburg.de/ausbildung/blockplaene/ (德语)

工具 4.3.3 企业培训计划，德国

该工具提供了“卷帘和遮阳设备机电技工”学徒制培训项目的示例。

这一企业内培训计划涵盖了学徒制培训的各个部分、学徒需要获得的能力和知识，以及满足企业需求和要求的特定培训和工作内容，通过这些指导培训师和学徒完成学徒培训。时间指标标明了学徒制培训的各部分应花费多少时间，例如工作准备和质量保证措施、了解职业的内容组成和相关工作，以及职业安全和卫生方面的内容。计划专门留出了完成情况备注栏，用以检测学徒的培训进度。

来源：

www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/practice_examples/checklisten_und_muster/ag_RS_Kap2_Muster-betr-AP.pdf (德语)

¹ 此报告由“私营部门在职业教育培训领域中的合作”实践小组编制，也是德国国际合作机构亚洲行业网络资产的一部分。该实践小组包括来自以下亚洲国家的GIZ工作人员（国际专家、本国人员、综合专家和发展顾问）：印度、印度尼西亚、老挝、蒙古、缅甸、巴基斯坦、斯里兰卡、菲律宾、泰国和越南。



工具 职业教育培训计划模板，澳大利亚

4.3.4

该工具是澳大利亚学徒培训计划的准备模板。该培训计划由注册培训机构（RTO）、学徒/培训生和企业共同制定和维护，是反映学徒培训现状的实时文件。

该培训计划旨在实现以下目标：

- 阐明学徒、企业和注册培训机构的职责
- 阐明将要进行何种培训，并概述培训提供方
- 明确培训的方式、时间和地点
- 详细说明如何进行考核，以及学徒/培训生合格的标准
- 明确学徒成功进行和完成培训所需的额外支持

来源：https://desbt.qld.gov.au/data/assets/word_doc/0029/7949/srto-training-plan-example.doc

4.4 有效的培训提供方式



问题：为什么对于优质学徒制来说，有效的培训方式至关重要？

有效的学徒制培训通常需要用个性化的方式进行，每个学徒都被视为具有独特培训需求的个体。并没有哪个标准化培训方法可以保证学徒制培训的成功。因此，职业教育机构和企业内培训的教师都应接受培训，从而能够使用各种培训和教学方法（见第3.5节）。他们应该选择最适合具体情况的培训方法，并使其适应学徒的个人需求。下文列出了几种有效的培训方法。

有效的学习方法

伦敦城市行业协会的职业教育联盟推荐了以下九种适用于职业教育的学习方法（工具4.4.4，第12-13页）：

- ▶ 向专家学习——观察、模仿、倾听、抄写和记忆
- ▶ 不断练习——不断试错、实验或发现以及反复认真的练习
- ▶ 动手操作——制作、画草图和简图
- ▶ 将反馈用于学习——通过对话、反思、教导与帮助他人，利用评估情况来指导学习方法
- ▶ 一对一辅导——接受辅导和指导
- ▶ 在实践中学习——通过个人或合作的调查研究，借助批判性思维和所产生的知识，解决现实世界的问题
- ▶ 争分夺秒——通过模拟实战、角色扮演以及游戏展开相互竞争
- ▶ 在线学习——借助虚拟环境，无缝地将虚拟与现实学习环境相结合
- ▶ 随时随地学习——最后一类学习方法提醒我们，学徒所学的很多内容并不是提前计划好的，因此要强调时刻做好学习的准备，这种“即刻更新”的学习方法是无计划和非正式的，是从计划外情况中吸取经验的学习方式

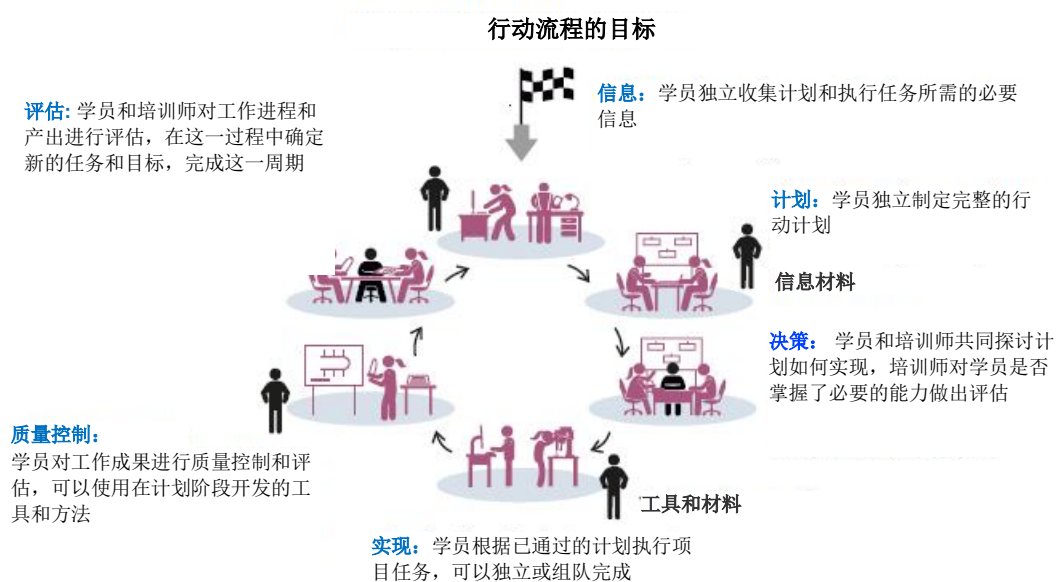
如图4.3所示的项目导向型培训方法，可以实现更灵活的学习，这有助于学徒独立完成复杂的任务（请见视频链接）。



视频：实践导向的职业培训步骤

<https://www.bibb.de/govet/en/98265.php>

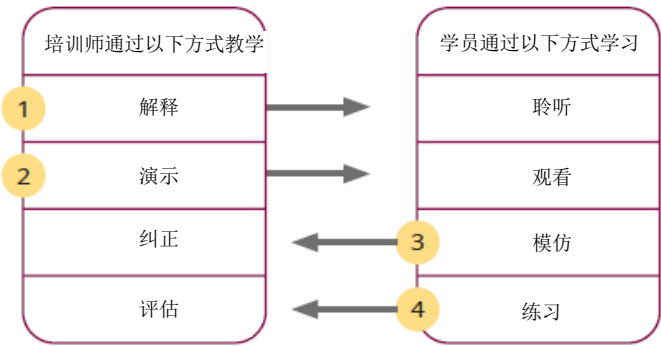
► 图4.3 项目导向型学习方法：学习完整的工作流程



来源：联邦职业教育研究所

另一种可用于学徒制培训的方法是四步式培训和学习法。可以通过四步法制定工作场所培训项目，为学员提供有利的学习环境。如图4.4所示，培训师首先解释和演示培训内容，学徒和培训生通过听和看进行学习。此后，学徒通过模仿培训师加大学习强度。这一方法要求培训师为学徒提供直接指导和持续反馈。

▶ 图 4.4 四步式培训和学习法



来源：作者基于德累斯顿工业大学Frank Wenghöfer博士提供的信息作图



确保培训和教学方法相关性和适用性的必要步骤

- ▶ 我们曾在第2.4节探讨了教学和学习媒介，负责管理学徒制培训项目的机构应促进各种学徒制培训的教学媒介和培训方法开发。
- ▶ 该机构应确保提供相关培训方案，用来提升职业教育培训机构教师和企业内培训师使用多种培训和教学方法及教学媒介的能力（见第3.4节）。
- ▶ 职业教育培训机构教师和企业内培训师应选定一系列培训方法在学徒制培训中使用，并根据学徒的个人需要和特定职业的背景来调整培训方法。
- ▶ 在企业培训计划的实施过程中，教师和企业内培训师应评估所选培训方法的有效性和适用性，并进行相应的修改。还应向教学媒介的开发者提供反馈，以确保培训教材的相关性。



小提示

- ★ 通过学徒的反馈评估并完善培训和教学方法
- ★ 现代技术的使用有助于创新教学方法的开发与实施



提供丰富有效的培训和教学方法的工具

工具 供企业内培训师使用的12种培训方法，德国

4.4.1

该工具介绍和阐释了多种教学方法，供企业内培训师使用，使学徒能够自主、积极、有目标地进行学习。综合能力的培养（如第3.3节所述）是工具中学习模块的核心，这些方法旨在教授学徒解决问题、沟通、团队合作和学习方面的技能。该工具协助企业内培训师了解如何创造良好的学习和工作环境，以确保学徒制培训对学徒和企业都能够成功实施。

该工具包括12个不同的学习模块，帮助企业内培训师掌握一系列培训方法，以支持他们指导学徒。

来源： https://www.foraus.de/de/foraus_111699.php (德语)

工具 工业和技术行业职业培训师指导手册，阿富汗

4.4.2

《工业和技术行业职业培训师指导读本》提供了各种工业技术职业实践课程的计划、实施和评估方面的实践导向信息。

该工具提供了最新的科学知识，包括组织学徒培训的教学和学习方法、实际中学习过程的控制，以及教学法与教育、学习方法的复杂互动。手册共包括五章，每一章末尾重复提出的任务和问题强化了课程的学习。

来源： www.giz.de/en/mediacenter/publications.html (在搜索栏中输入书名)



Using and analysing work processes

From the work process to the professional field of action

Creating learning and work tasks

It's in the mix: training and teaching methods

Defining and evaluating skills

视频：《运用并分析工作流程》；《从工作流程到专业实践领域》；《制定学习和工作任务》；《二者结合：培训和教学方法》；《技能的定义与评估》

https://www.youtube.com/watch?v=jBkPYLGaDsE&list=PLKk3TOS83jk_V34dKa4JtiAY9r14J9zZP&index=2

https://www.youtube.com/watch?v=IJ9_UpNZVYg&list=PLKk3TOS83jk_V34dKa4JtiAY9r14J9zZP&index=3

https://www.youtube.com/watch?v=Y-8jpaWtiyo&list=PLKk3TOS83jk_V34dKa4JtiAY9r14J9zZP&index=4

https://www.youtube.com/watch?v=OfT_ERAOQIQ&list=PLKk3TOS83jk_V34dKa4JtiAY9r14J9zZP&index=5

https://www.youtube.com/watch?v=u8OWcCm274k&list=PLKk3TOS83jk_V34dKa4JtiAY9r14J9zZP&index=6

工具
4.4.3

课程设计与实践导向教学——为中级技术学校开发的手册，阿富汗

本手册是为教师，特别是中等技术学校教师提供的课程计划指南。手册提供了有关职业理论课的规划、实施和评估的信息，同时介绍了学习心理学、教与学/教学法、教师的任务以及教学质量评估等领域必需的科

学背景知识。手册还包括了媒体资源和教学方法。

来源： www.giz.de/en/mediacenter/publications.html (在搜索栏中输入书名)。

工具
4.4.4

学徒制培训中的教学和培训方法：研究综述，英国

《重塑学徒制：影响工作和生活的高效学习》对学徒制教育学领域的研究进行了回顾，探讨了学徒制教学与学习的艺术、科学和技巧。

该工具预期实现六个有关学徒制培训的学习成果：

- 了解一个职业的常规专业知识
- 机智灵活——培养在从陌生情况下思考和行动的能力
- 工匠精神——以出色的工作和卓越的职业道德为荣
- 必要素养——计算能力、读写能力、数码和图示技能
- 商业态度——无论是在营利性部门、公共部门还是第三产业部门，都能做到以客户和用户为中心，具有实业精神，理解金钱的价值
- 更广泛的成长技能——拥有终身学习和发展的态度及所需的更广泛的技能。

目前已明确的适合学徒制的学习方法包括：向专家学习、认真练习、动手学习、促进学习的反馈、现实问题解决、一对一辅导、抓紧时间，以及在线学习和面对面学习的无缝结合

来源：

www.cityandguilds.com/-/media/documents/what-we-offer/apprenticeships/remaking-apprenticeships_final-pdf.ashx.

工具 4.4.5 有效促进学徒和学员参与以降低辍学率的方法，工作导向型学习网络

在成功预防辍学的实践、工具和方法的基础上，来自六个欧洲国家的合作伙伴共同启动了“现在关注”项目，旨在传播相关的成功经验。“现在关注”工具包提供了可供教师和培训师使用的练习实例，将实践作为关注重点（边做边学）。同时，项目还为新接触辍学问题的人员制定了一套相关的指导方针。本材料（工具包和指南）的语言为英语和六种伙伴国家语言，是对职业和可转用技能学习教材的有益补充。

来源：www.wbl-toolkit.eu/index.php?id=51



工具 4.4.6 提供在线学徒制培训和学徒职业指导服务的电子平台，法国

“开放课堂”（Openclassrooms）是一个通过在线学习提供岗外培训内容的平台。学徒可以随时参与视频课程和实战项目，这让学徒能够根据自己的时间安排，随时随地开始工作。“开放课堂”学徒制培训项目包括每周一对一的导师培训课程，每个领域都有专业人士在学徒参与项目期间为其提供支持。

学徒可以获得网络开发、数据、信息技术和项目管理等专业的学士和硕士学位。他们还可以培养关键的软技能，例如有效地团队合作、公开演讲和高效学习的方法。

来源：<https://openclassrooms.com/en/>



4.5 监测、评估与认证

全面、可靠的学徒表现监测和评估机制，是所有优质学徒制培训不可或缺的组成部分，能够有效确保学徒的进度，并使其正常获得完成课程所需的能力（见注解框4.3）。



注解框4.3 学徒制培训项目监测，韩国

在韩国，学徒制培训项目的监测从选择参与企业起就已启动，一直持续到培训结束。监测涵盖了整个工作，包括培训准备、学徒招录、学徒待遇和工作条件、教学方法、管理、评估和认证，以及人力资源开发网络（职业和信息网络）的使用。

来源：Kang, Jeon and Lee, 2017.

评估通常分为具有不同目标的两类：形成性（**formative**）评估和总结性（**summative**）评估。总结性评估（也称为“学习结果评估”）是指学徒制培训结束后的最终考核评估（包括测验和考试），用于确认学徒是否达到了课程的学习成果或能力标准，让他们获得预期的资格认证。相比之下，形成性评估（也称为“学习促进评估”）则是在整个学习过程中频繁收集信息，旨在发现具体的学习需求，相应调整培训和教学（Looney, 2011）。



问题：形成性评估为何对优质学徒制具有重要作用？

形成性评估可以在整个学徒制培训项目过程中持续监测学徒的学习进度，具体而言，它使企业和职业教育培训机构能够：

- ▶ 充分了解学徒在各培训场所的学习和培训情况，以及他们在培训期间是否遇到任何挑战
- ▶ 提高企业和职业教育培训机构在不同培训场所提供的在岗和岗外培训的一致性和相关性



- ▶ 提高学徒对课程预期及进度的认识和理解
- ▶ 发现每个学徒的长处和短处，并提供所需的支持，提高他们的学习和表现
- ▶ 发现进度落后或有退学风险的学徒，并给予适当的支持
- ▶ 全面考量，决定是否即将毕业的学徒提供工作
- ▶ 修改和调整学徒制培训项目，加强给各方带来的收益

要牢记，对学徒的监测不应被视为控制措施，或是在培训期间淘汰较弱学徒的手段，而应被视为确保所有人成功完成学徒制培训的支持行为。



问题：总结性评估和认证体系为何对优质学徒制具有重要作用？

总结性评估用来评价学徒是否达到课程规定的学习成效或能力标准。由于这些学习成果是以职业标准为基础的，学徒在完成其课程后所获得的资格能够证明他/她已获得从事该职业所需的能力。尤为重要的是要确保高质量、可靠和公平的评估过程，并有社会伙伴的参与，由此雇主才能信任学徒制培训的评估，并在雇佣过程中更加重视学徒所获的资格，改善学徒制培训毕业生在劳动力市场的职业前景。

学徒所获得的资格应成为国家教育和培训体系的一个组成部分，并能使学徒毕业生获得继续教育和培训的机会。



实施监测、评估和认证机制所需步骤

职业教育培训的实施需要各利益相关方之间的合作，如质量保证机构、雇主和工人组织、企业和职业教育培训机构。下面列出的步骤说明了不同参与者在监测和评估学徒学习进度方面发挥的作用。

- ▶ 在对有效监测和评估机制的重要性和益处的意识提升方面，雇主组织可以发挥主导作用，并为企业加强监测和评估能力提供支持。
- ▶ 质量保证机构和负责评估的机构应开发由所有利益相关方参与的监测和评估机制。除了明确界定学习成果和评估标准外，还应明确利益相关方的角色和职责。
- ▶ 企业可根据一系列标准（参考工具4.5.1）编制绩效评估表，以评估学徒的表现。评价标准应涵盖特定职业的技术技能和支持职业流动和职业发展的通用性可转用技能。
- ▶ 企业内培训师、主管或导师应定期与学徒进行评测交流，以检查学徒在每个企业内培训阶段结束后的学习进度和取得的成果，有必要的话提供一些支持。学徒也可以对自己的表现进行自我评估，并随后与企业内培训师或导师讨论，形成一致的评估意见。
- ▶ 企业内培训师和职业教育培训机构的教师应在学徒培训日志（见注解框4.4）中记录学徒在岗和岗外培训期间所学的知识 and 每天开展的活动。这些信息让职业教育培训机构的教师能够提供支持学徒在企业实践的教学，同时也使企业内培训师在分配工作任务时，能够不断强化学徒在职业教育培训获得的理论知识，作为学徒岗外学习内容的补充。记录完善的日志也可以作为最终评估要求的一部分。
- ▶ 负责评估的质量保证机构应设立考核委员会，根据培训项目的职业概况和学习成果，设计和实施涵盖在岗和岗外培训的实践和理论方面的总结性评估。该委员会应由雇主和工人组织以及职业教育培训机构的代表组成，它可以代表某个可信而有声望的机构开展工作，如某个雇主组织、行业协会或职业教育培训机构。
- ▶ 一般是由质量保证机构向成功通过评估的学徒授予资格认证

**注解框4.4 学徒日志**

许多学徒制培训项目都包含了由学徒维护的培训日志。在日志中，学徒记录下他们完成的任务，并留下相关的参考文件、成品照片等。

学徒日志可用于：

- 引导学徒关注他们需实现的目标
- 鼓励学徒回顾自己的培训表现
- 记录进度评估或获得正式资格所需的阶段性关键成果

来源：国际劳工组织, 2018.

**注解框4.5 在评估中利用公开资料**

在韩国，与外部评估相关的资源和文件会在学徒制培训网站上向公众开放(www.bizhrd.net)。企业和学徒可以参考网站为评估做准备。

来源：Kang, Jeon and Lee, 2017.

**小提示**

- ★ 让雇主在评估过程中发挥主导作用，让行业专家担任考官，这样有助于确保资格认证的可信度。
- ★ 明确的责任分配、企业与职业教育培训机构的有效沟通和密切合作、细致的学徒进度监测反馈和评估机制，这些都是学徒制培训项目成功实施的必要条件。



实施培训评估和检测系统方面的工具

工具 学徒表现监测和评估指南，美国

4.5.1

《雇主攻略》提供了如何监测学徒制项目绩效的指导，从而确保项目的良好实行，达成预期的成果。手册包括对学徒成果、培训影响和支持框架的评估，同时对项目整体和项目中的改动进行评估。学徒评估报告示例如下：

www.themanufacturinginstitute.org/Hidden/~media/CBE15B009AA745F496C3BBAAD21286F6.ashx

来源：《建立学徒制培训项目——雇主攻略》p. 83:

www.themanufacturinginstitute.org/~media/53456D700856463091B62D1A3DA262F4/Full_Apprenticeship_Playbook.pdf



工具 在线模拟测试和考核评估，印度

4.5.2

在印度，学徒考核评估的理论部分在网上进行，而实践测试则由雇主在工作场所进行。国家教学媒体研究所（NIMI）开发了一项工具，让学徒和培训生在网上平台进行模拟测试，帮助他们评估和扩展其知识和技能，并为理论考试做准备。试题分为三个难度等级，用于考核知识、实际问题理解能力和解决问题能力，同时附有图片来测试学员的实际理解能力。

测试结束时，会自动生成结果，并给出正确的答案和解释，这样学徒或学员不仅可以对自身掌握的知识进行评估，还可以为总结性评估做学习准备。学徒们还可以通过该工具参加所有理论科目的在线总结性评估。

模拟测试样本：<http://nimionlinetesting.in/moodle/moodle/course/view.php?id=11>

来源：<http://nimionlinetesting.in/moodle/moodle/>

工具 学徒制培训日志，不丹

4.5.3

用户可通过学徒日志记录学徒的技能和知识习得状况；记录这些技能和知识是如何、何时、何地获得的；记录参与培训提供和评估的各方。

该工具包括如下几部分：日志维护说明、日常活动记录、考勤表和绩效评估表。

来源 https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254638

工具 学徒制培训日志，丹麦

4.5.4

该工具是木工学徒的日志示例。学徒应与企业共同完成日志，包括学徒特定职业能力培养的相关任务评估表，评估共分为五个等级，涵盖内容从学徒特定领域知识和技能的欠缺到独立计划和执行任务的能力。

除雇主评估外，该工具还为学徒提供了一份专门的活动清单，能够体现学徒对相关技术主题下的职业科目的熟悉程度。给学徒和企业提供了学徒一般技能水平的概况描述。

来源：工具 www.bygud.com/media/2030/carpenter_log_book.pdf

工具 学徒日志样本，亚洲各国²

4.5.5

该工具提供了一个日志模板，可供企业和学徒用于学徒制培训中的在岗培训（参见工具的附件12）。

来源：德国国际合作机构（2017），《脚踏实地：与企业和产业开展职业教育培训合作的从业者指南》
https://sea-vet.net/images/seb/e-library/doc_file/311/giz2017down-to-earthguideline-version-2.pdf



工具 学徒移动日志，加拿大不列颠哥伦比亚省

4.5.6

在不列颠哥伦比亚，起重机操作员学徒和培训生使用一个名为“技能记录”（SkillRecord）的移动日志应用记录他们的工作经验和能力。

用户可以通过该移动日志记录工作时间、执行的任务和使用的设备，也可以轻松地将照片添加到日志条目中。该日志系统能够根据雇主、设备和其他标准分类对日志条目进行总结归类，能够以更广泛、更完整的方式对学徒的经验和技能进行总览。学徒还可以通过该移动日志相互查看日志，从而促进协作和伙伴学习。

来源：

<https://bccranesafety.ca/logbook/https://skillrecord.com/british-columbias-apprentices-embrace-mobile-logbook/>

² 此报告由“私营部门在职业教育培训领域中的合作”实践小组编制，也是德国国际合作机构亚洲行业网络资产的一部分。该实践小组包括来自以下亚洲国家的GIZ工作人员（国际专家、本国人员、综合专家和发展顾问）：印度、印度尼西亚、老挝、蒙古、缅甸、巴基斯坦、斯里兰卡、菲律宾、泰国和越南。

工具 4.5.7 学徒绩效报告的样本文件，瑞士

该评估表适用于培训报告，至少每学期填报一次，表明学徒的进度水平。

培训师和学徒共同讨论培训报告的内容，包括对技术、方法、社交和人际关系处理能力的评估，其中有一部分由学徒填写，着重于从学徒制培训中获得的技术和方法方面的能力、工作氛围和个人获得激励的程度。

来源：培训报告表：http://vpel.ch/dyn/bin/21423-23926-1-bildungsbericht_eg_2016i.pdf

表格使用指南：http://vpel.ch/dyn/bin/21423-23927-1-infoblattbb_eg_2016.pdf

工具 4.5.8 形成性和总结性评估的规则和条件，南非

南非的这一工具为制定、组织、建立和实施国家（职业）证书评估框架提供了必要的政策支持和帮助。

该工具提供了关于开展和管理持续性评估和外部考核的规则和条件，介绍了参与评估的所有人员的权利，包括参与评估管理的官员、学徒、家长和使用评估结果的机构。

来源：

www.dhet.gov.za/FET%20College%20Examination/Other%20TVET%20College%20Examination%20Documents%201/1Policy%20on%20the%20conduct%20of%20exams%2030287%20of%2012%20september%202007%20PDF.pdf

工具 4.5.9 评估和认证体系，丹麦

在丹麦，学徒制培训考试必须反映出各课程的目标和目的。因此，考试具体内容因课程而异，包括口试、笔试、基于项目的口试（基于项目的评估）和技工考试。

考试通常由职业教育学校组织，由行业委员会负责技工考试，实际的考试是由行业委员会和职业教育学校共同商定的。

在成功完成课堂学习后，学员将获得学校结业证书（skolebevis），在完成整个学徒制培训项目后，学徒将获得教育证书，其中包括学校结业证书、安置证书、行业证书，一些情况下还会获得技工证书。教育证书证明了学徒的技术工人身份，可以据此就业。

来源：www.apprenticeship-toolbox.eu/?id=89:examination-certification-in-denmark

工 具

4.5.10

如何组织终期评估，瑞士

在瑞士，“资格认证流程”是职业培训所有终期评估的通用术语，可以采取一次考试、分次考试或联邦政府单独认可的其他资格认证流程等形式（SERI）。每个职业培训项目都受联邦法令的管制，其中包括成功通过资格认证流程的相关要求。在大多数课程中，工作导向的培训都是通过预先设置的考试项目和/或个人的实践项目来进行评估的。

- 预先设置的考试项目——由职业协会设置考试任务，这对该地区的所有学员来说都是一样的。所有考生的考试时间是统一的，考试可以集中进行（例如在培训中心），也可以在各自所属的企业进行。
- 个人的实战项目——学员根据雇主规定的实际工作任务，在其岗位完成个人的实战项目。由考生的主管起草需要进行考核的任务清单（在学员的协助下），提交给考试委员会进行评估。项目完成后，由主管进行审核并提出评估意见。在专家讨论期间，考生向考官委员会汇报各自的项目情况。考官委员会和主管就其工作的最终成绩达成一致意见。

来源：

<http://qv.berufsbildung.ch/dyn/1579.aspx> www.berufsbildung.ch/dyn/11007.aspx?lang=FR&action=detail&value=6&lex=1



工具 4.5.11

如何选择和培训学徒制培训终期评估考官 瑞士

在瑞士，考官由州当局（地方政府）根据职业协会的建议任命，其职责包括准备和开展全部或部分考试。

考官是从企业和职业学校里负责培训的人员中招聘的合格人员。作为专家，他们必须持有其专业领域的联邦资格证书或具有同等资格。这些专家应接受其所在职业领域的培训，并具备足够的教学法、方法论和教学知识。他们接收的培训主要是由联邦职业教育和培训学院（SFIVET）与各州和劳工组织合作提供的课程。

《初级职业培训资格程序专家手册》是实施资格认证程序的参考工作。该手册由SFIVET出版，是与瑞士职业培训服务中心（SDBB）和职业培训合作伙伴合作制定的。它包含准备、实施和评估高中阶段资格认证程序的方法和解决方案，适用于所有成为考官的专家。

来源 联邦职业教育和培训学院考官基本和继续课程：www.iffp.swiss/expertes-et-experts-aux-examens

考官手册的链接 (法语、德语、意大利语): <http://pq.formationprof.ch/dyn/7236.aspx>

工具 4.5.12

如何组织终期考核，德国

在德国，各类职业条例对终期考核都做出了相关规定，主管机构（通常是行业协会）发挥着重要作用。

以工业工程电子技术人员的终期考核为例，考核两部分组成：

- 第一部分在第二年培训结束前进行。考试包括一项复杂的工作任务、情景口试和笔试组成。
- 第二部分包括以下各方面的考试内容：公司秩序、系统设计、功能和系统分析、商业和社会研究。此外，还将关注职业培训、就业和集体工资协议法、培训提供企业的结构和组织、工作中的卫生和安全、环境保护、企业和技术交流、工作计划和组织、结果评估，电气装置和设备安全的质量管理和评估。

来源：[www.bibb.de/dokumente/pdf/ElektronikerIn\(1\).pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ElektronikerIn(1).pdf)

4.6 社会包容性



问题：社会包容性为何是优质学徒制的重要组成部分？

对于来自各种背景的人来说，学徒制培训都提供了有力而可靠的途径，使其获得所需的能力，实现体面工作，追求有价值的职业。对于企业而言，包容性的学徒制培训能够获得更多人才，并为企业树立积极的形象（见注解框4.6）。



注解框4.6

学徒制培训项目中的难民，德国

2016年，雀巢德国公司发起了“雀巢援助”倡议，提供紧急援助，加强难民融入社会。该项目的目标之一是提供就业机会，并通过学徒制培训项目和实习帮助年轻难民融入劳动力市场。项目即将为20名年轻人提供学徒制培训，目前已有25人完成了实习。除实践培训外，雀巢还承担了必要的语言课程费用。

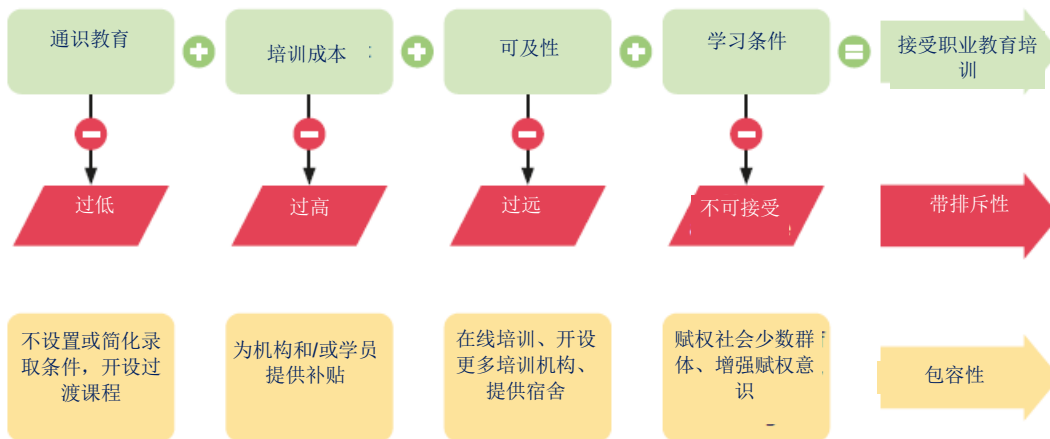
来源：全球学徒网络收集和提供的信息；<https://www.nestle.de/medien/news/nestle-hilft>

实现学徒制培训的包容性，需要通过有针对性的方式，在招录过程中为社会各阶层提供公平的机会。不论其社会和教育背景如何，都支持学徒成功完成项目。然而，目前的多重挑战却阻碍了社会包容性的实现；例如，学徒制培训的最低入学要求可能使许多潜在申请者被拒之门外、为残疾人和生活在农村和边远地区的人提供的机会不足，以及性别偏见。图4.3说明了职业教育培训和学徒制培训项目面临的包容性方面的挑战。

除了应对招录方面的挑战外，学徒，尤其是较年轻的学徒，可能需要有针对性的支持，以成功完成学徒制培训。值得注意的是，与普通学徒相比，弱势年轻人群体更有可能难以完成学徒制培训。学徒的辍学会给个人的就业前景带来影响，对于投资学徒招录和培训的雇主来说也代价高昂（经合组织，2018a）。

此外，针对残疾学徒设计的学徒制培训项目也面临着一些具体问题需要解决。系列工具第一卷的注解框39提及了巴西的相关案例。

图 4.5 职业教育培训和学徒制培训面临的包容性方面的挑战



来源 Based on Kehl et al., 2019.



确保学徒制培训项目包容性所需步骤

- ▶ 每个企业在与工人组织协商后，可以制定一套符合国家政策和企业预期的包容性战略。该战略可包括以下几方面：
 - » 设定指标，加强弱势群体或代表性不足群体参与
 - » 加强员工意识，对员工进行培训，特别是负责学徒制招录、监测和辅导的工作人员，让他们了解提倡包容性的重要性和好处，特别关注女性、残疾人、移民和其他弱势群体
 - » 为有可能辍学的学徒提供额外的支持和辅导
 - » 与代表或支持弱势及代表性不足群体的组织合作，在学徒制培训项目之前和期间提供有针对性的辅导
 - » 由职业指导顾问、教育机构、企业、雇主和工人组织开展面向来自弱势或代表性不足群体的潜在学徒的推广宣传活动
- ▶ 企业应确保有效引导年轻人进入岗位，并采取措施防止工作中的歧视和骚扰
- ▶ 相关的监管机构应对学徒制培训项目的包容性进行评估，在必要时采取纠正措施



小提示

- ★ 为确保学徒制培训项目的包容性，需在宏观、中观和微观层面采取一系列措施。虽然从业者可以在微观或中观层面采取行动，但政策制定者需要通过制定有效的政策，激励企业确保包容性，在宏观层面促进良好大环境的形成。系列工具第一卷第10章进一步讨论了这些问题。
- ★ 为提高对学徒制培训项目包容性的重要性和好处的认识，应推广来自弱势群体的学徒的成功案例。
- ★ 以下措施有助于促进学徒制培训项目的社会包容性：
 - ▶ 学徒制预备项目旨在让来自不同教育和社会背景的学徒们适应学徒制培训，培养他们必要的各项能力，让他们得以开始正式的学徒生涯。模块六的表6.1给出了一些例子。
 - ▶ 学徒制培训期间的支持措施，旨在确保在学徒制培训不同阶段遇到困难的学习者获得有针对性的帮助，使他们能够成功完成培训。



促进学徒制培训项目社会包容性的工具

工具 4.6.1 为有特殊需要的学员提供的一体化学徒制培训，奥地利

在奥地利，一体化学徒制培训（IBA）是为有特殊需要的学员、残疾人和没有基本毕业证书的学生设计的。一体化学徒制的特点包括：

- 期限更长或可以选择获得部分资格：学员可以花更长的时间完成课程（一年或两年），或在一至三年内获得部分资格。
- 培训辅助：一体化学徒制培训项目会在学徒的整个培训过程中为其提供支持，包括在企业培训期间和在校期间的支持。培训辅助同时发挥了协调和支持的作用。大多数培训助理都有特殊教育背景，来自弱势青年组织。某一企业开展一体化学徒制培训时，培训助理负责管理工作，明确学徒和培训企业间培训协议的内容，在学徒到来之前为企业员工做好准备/宣传，并确定一名员工提供初期支持，协助学徒在职业学校的注册。在这之后，培训助理充当调解人的角色，提供辅导支持，并为部分资格认证课程设计终期考试内容。当开展跨企业的一体化学徒制培训时，则由培训中心的社工人员提供培训辅助。

来源：

www.oecd.org/education/skills-beyond-school/Work-based_Learning_For_Youth_At_Risk-Getting_Employers_On_Board.pdf

工具 4.6.2 提高学徒制培训和岗位学习对残障人士的包容性指南，国际劳工组织

国际劳工组织的这一工具综述了对残疾人具有包容性的学徒制培训和岗位学习的概念及其作用，并重点阐述了实施这类培训的实际办法。指南还为政府、技能开发机构、雇主和其他利益相关方（包括工人组织和残疾人组织）提出了详细的政策建议，以创造更有利的环境。该指南包含了全球各地的案例，展示了如何将具有包容性的学徒制培训和岗位学习付诸实践。

来源：

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_633257.pdf

工具 为弱势青年制定的专向短期学徒制培训项目，瑞士

4.6.3

在瑞士，可以向15岁以上、已完成初中教育、有可能辍学和/或难以进入“正规”三年或四年学徒制培训项目的年轻人提供为期两年的专向学徒制培训项目。

大约有60个职业提供此类项目。项目组织方式类似于正规的学徒制培训，包括在岗培训和职业学校培训两部分内容。一般来说，每周有一天为课堂学习时间，最合适的班级规模建议是12名学生。这一特别的学徒制项目会为每个学徒提供个人支持，包括一对一的辅导、补习课程和在企业内培训师的支持。在完成这一特别培训项目后，学徒可以升至三年或四年的学徒制培训项目进行学习（根据国家或州一级的规定）。

对两年制学徒制的成本收益分析表明，平均来看，参加培训的企业能够在项目结束时实现财务收支平衡，因此此类项目对雇主具有吸引力，又能满足社会包容性的要求。

来源：

www.oecd.org/education/skills-beyond-school/Work-based_Learning_For_Youth_At_Risk-Getting_Employers_On_Board.pdf

工具 学徒辍学风险判定工具；培训师、职教培训教师、家长如何应对学徒辍学风险指南

4.6.4

QuABB（针对学徒、企业和参与学徒培训的职业学校的能力建设）项目提供了一套工具，用于发现有辍学可能的学徒，并就如何处理这种情况向培训师、职业教育培训教师和家长提供指导。这一早期预警工具包中提供了30种工具，供学徒、企业内培训师和职业教育培训教师使用。其中的情绪晴雨表作为一种指标及时记录班级里学徒的情绪状况，让教师能够与情绪消极的学徒开展对话。

来源：

<https://www.cedefop.europa.eu/en/toolkits/vet-toolkit-tackling-early-leaving/resources/> qualifizierte-ausbildungsbegleitung-betrieb (德语)

4.7 对照清单

通过完成以下对照清单，读者可以重新审视学徒制培训的组织中涉及的关键要素，并对相关机制的功效进行快速评估。清单将帮助读者确定可以改进的要素，并评估是否需要额外的措施。



组织优质学徒制培训	是	否	需要改进	备注
是否所有的利益相关方都通过社会对话参与了学徒制培训项目推广的宣传战略？				
青年组织是否参与到了学徒制培训项目的推广活动中？				
宣传策略在考虑到不同目标群体的具体需求并吸引其参与的过程中是否有效？				
目标学徒是否能够充分了解参加学徒制培训的收益？				
雇主是否负责学徒的雇佣？				
是否制定了企业培训计划，明确了在岗培训的细节，并制定了企业的负责主管或导师？				
企业培训计划是否纳入了学徒制培训协议？				
是否制定了企业不同部门间的轮岗计划，丰富学徒的学习过程？				
当问题产生时，是否有冲突和争端解决机制？				
是否在职业教育培训机构和雇主间就学习内容进行了充分的沟通，从而实现有效的学习过程？				
职业教育培训机构和雇主是否就在岗和岗外培训期限达成了一致？				
是否建立了系统的评估机制来鼓励并支持学徒的学习进度？				

组织优质学徒制培训	是	否	需要改进	备注
是否有方法可以让职业教育培训机构和雇主交换学徒的学习进度信息？				
学徒是否使用日志记录学习进度？如果有，日志是否有助于职业教育培训机构和雇主之间交换学徒学习进度的信息？				
是否有明确的协议规定如何在不同的利益相关方之间分摊学徒考核评估的成本？				
工人组织和雇主组织是否参与了学徒考核评估的设计？				
雇主在评估学徒的学习情况方面是否起主导作用？				
考核评估的标准是否与相关的职业概况和课程大纲相一致？				

若读者的回答是“没有”或“需要改进”，则意味着相关问题方面存在差距，应在自身的条件背景下，考虑采取措施改善或加强学徒制培训的组织。必须牢记，包括工人组织和雇主组织在内的社会伙伴参与了学徒制培训的设计、开发和实施，是学徒制培训成功和可持续的关键因素。



International
国际劳工组织

模块

5

国际劳工组织

优质学徒制系列工具

第二卷：从业者指南

► 培训后的过渡与评估



国际劳工组织

优质学徒制系列工具

第二卷：从业者指南

► 培训后的过渡与评估



编写：Ashwani Aggarwal

就业政策司技能与就业能力处

版权所有 © 国际劳工组织 2020

2020年第一次出版

国际劳工局的出版物享有《世界版权公约》第二议定书所规定的版权。相关出版物的简短片段可以在未获授权的情况下进行复制，但应标明出处。如需获得复制权或翻译权，应向国际劳工组织出版物（版权和许可）部门提出申请，地址为：“CH-1211, Geneva 22, Switzerland”，或发送邮件至：rights@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在相关复制权组织注册的图书馆、机构和其他使用者，可以根据其所获许可证制作复制品。请访问：www.ifrro.org，查找您所在国家的复制权组织。

国际劳工组织 优质学徒制系列工具. 第二卷：从业者指南

用于学徒制培训项目的开发、实施、监测和评估

模块五：培训后的过渡与评估

ISBN: 978-92-2-032183-6 （印刷版）

978-92-2-032184-3 （网络PDF版）

国际劳工组织出版物中采用的符合联合国惯例的名称指代及其所载资料并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分发表任何意见。

已署名的文章、研究和其他文字材料所表达意见的责任由其作者承担，其出版并不构成国际劳工局对其所表达意见的认可。

对企业名称和商业产品及流程的提及，并不意味着它们得到国际劳工局的认可，任何未提及的特定企业、商业产品或流程，都不代表对其否认。

有关国际劳工组织出版物和数字产品的信息，请访问：www.ilo.org/publns。

由国际劳工组织意大利都灵国际培训中心完成设计排版

印刷地点：意大利

国际劳工组织 优质学徒制系列工具

模块一 优质学徒制培训的周期

模块二 优质学徒制培训项目的开发

模块三 优质培训场所的准备

模块四 学徒培训的组织

► 模块五 **培训后的过渡与评估**

模块六 学徒制培训的创新和战略

目录

缩略语	v
模块五 培训后的过渡与评估	1
5.1 向劳动力市场或继续教育和培训的过渡	1
5.2 优质学徒制培训项目的评估	7
5.3 对照清单	17

工具目录

工具 5.1.1	学徒制培训机会和学徒制培训后发展相关信息（瑞士）	5
工具 5.1.2	如何设计、规划、举办和评估招聘会（国际劳工组织、埃及）	5
工具 5.1.3	创办并改善企业指南（国际劳工组织）	6
工具 5.1.4	高级技师资格——结业学徒高等职业资格认证（德国）	6
工具 5.1.5	欧洲通——促进欧盟国家间社会流动	7
工具 5.2.1	结业学徒在线调查（欧洲学徒制网络）	11
工具 5.2.2	跟踪研究指南（欧洲培训基金会、国际劳工组织、欧洲职业培训开发中心）	11
工具 5.2.3	学徒评估学徒制体系调查问卷（英国）	11

工具 5.2.4	QualiCarte——雇主学徒管理自我评估工具（瑞士）	12
工具 5.2.5	企业学徒制培训成本收益衡量方法概览（国际劳工组织）	12
工具 5.2.6	学徒制培训投资回报评估（印度）	12
工具 5.2.7	雇主实施学徒制培训成本收益分析（德国）	13
工具 5.2.8	工作导向型学习评估的系列指标（机构间学习工作组）	14
工具 5.2.9	学徒制培训成果绩效矩阵（美国）	14
工具 5.2.10	学徒制培训政策和机制评估工具（国际劳工组织）	15
工具 5.2.11	意大利的学徒制培训体系概览（欧洲职业培训开发中心）	16
工具 5.2.12	苏格兰现代学徒制培训评估框架（经合组织）	16

图示目录

图5.1	瑞士体系中的职业和专业培训途径	4
------	-----------------	---

缩略语

BIBB	联邦职业教育研究所
CBC	基于能力的课程大纲
Cedefop	欧洲职业培训开发中心
CVET	继续职业教育和培训
DC dVET	双元制职业教育培训资助委员会
EaFA	欧洲学徒制联盟
ESS	雇主技能调查
ETF	欧洲培训基金会
EU	欧盟
GAN	全球学徒制网络
GIZ	德国国际合作机构（Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit）
GTOs	集体培训机构
ICT	信息和通信技术
ILO	国际劳工组织
in-CT	企业内部培训师
IOE	国际雇主组织
IVET	初级职业教育和培训
KPI	关键绩效指标
LMI	劳动力市场信息
MoU	谅解备忘录
NCS	国家能力标准
NIMI	国家教学媒体学院
OECD	经合组织
off-JT	岗外培训
OJT	在岗培训
OS	职业标准
RTOs	注册培训机构
SDC	瑞士开发和合作机构
SFIVET	瑞士联邦职业教育和培训学院
SMEs	中小企业
TVET	职业教育培训
VET	职业教育培训



International
Labour
Organization

100
1919-2019



APPREN PROG

Celebrating 1
through sk



▶ 培训后的过渡与评估

学徒制培训是保障技能的一种方式，能够帮助我们的员工应对人工智能（AI）的出现。无论对企业还是学徒的职业发展来说，学徒制培训都体现出了良好的投资回报。

阿兰·德哈泽（阿德科集团首席执行官），2018年1月16日

本模块主要探讨学徒制培训结束后的流程——学徒过渡到工作或继续教育和培训，以及学徒制培训项目的评估。主要分为以下两个部分：

培训后的过渡与评估

▶ 向劳动力市场或继续教育和培训的过渡

▶ 优质学徒制培训项目的评估

▶ 5.1 向劳动力市场或继续教育和培训的过渡



问题：如何平稳实现向劳动力市场或继续教育和培训的过渡

学徒制的主要目标是促进学徒向劳动力市场的顺利过渡，使其获得体面的就业机会。虽然许多学徒制培训的毕业生由完成培训的企业雇用，但其中一些人可能会到其他企业求职，计划创业或继续接受教育和培训。因此，学徒制培训毕业生应得到多个机构的支持，如就业服务机构可以在求职、简历撰写和面试技巧方面提供帮助。希望创业的毕业生还需要提升创业和管理技能，包括如何养成商业思维、如何获得金融和非金融的业务拓展服务。

一些学徒制培训的毕业生可能希望获得更高水平的资格认证，各国应确保其正规教育和培训制度能为从学徒制获得资格认证到高等教育或进一步培训提供有效途径。由于劳动世界日新月异，这一点变得更有意义。学徒制培训与其他教育和培训制度之间的融合越来越重要，因为人们需要在他们的工作中不断更新和提高技能，以适应劳动力市场不断进行着的变革。

瑞士前总统约翰·施耐德·安曼（Johann N. Schneider-Ammann）在国际职业和专业教育与培训大会上发言时提到，可相融性是瑞士教育体系成功的关键因素。他指出，这种融合是双向的：横向上是指学术和职业教育路径之间的打通；纵向上则体现在有终身学习和提升的机会，每种资格认证都会打通一条职业出路。



确保向劳动力市场或继续教育和培训平稳过渡所需的步骤

- ▶ 学徒制培训项目管理的牵头机构应通过社会对话确定相关组织，负责制定并向学徒毕业生提供培训后的就业服务。通常来说，职业教育培训机构的职业办公室、雇主组织以及地方和部门行业协会可以提供服务，以补充公共和私营就业服务机构所提供的服务。
- ▶ 企业和职业教育培训机构应向学徒提供就业服务机构和就业门户网站的信息，这些网站为学徒毕业生和潜在雇主提供就业匹配服务。
- ▶ 应将求职、简历撰写、面试和创业所需的技能纳入学徒制培训的课程大纲，使学徒具备完成培训后进入劳动世界的相关技能。
- ▶ 企业和职业教育培训机构应帮助有创业意向的学徒毕业生与金融和非金融的业务拓展服务机构、支持中小企业的公共和私营部门之间建立联系。
- ▶ 职业教育培训机构应就如何获得继续教育和培训向学徒提供建议。同时，政策制定者应确保国家教育系统为学徒毕业生提供获得继续教育和培训的便捷方式（见注解框5.1和5.2）。

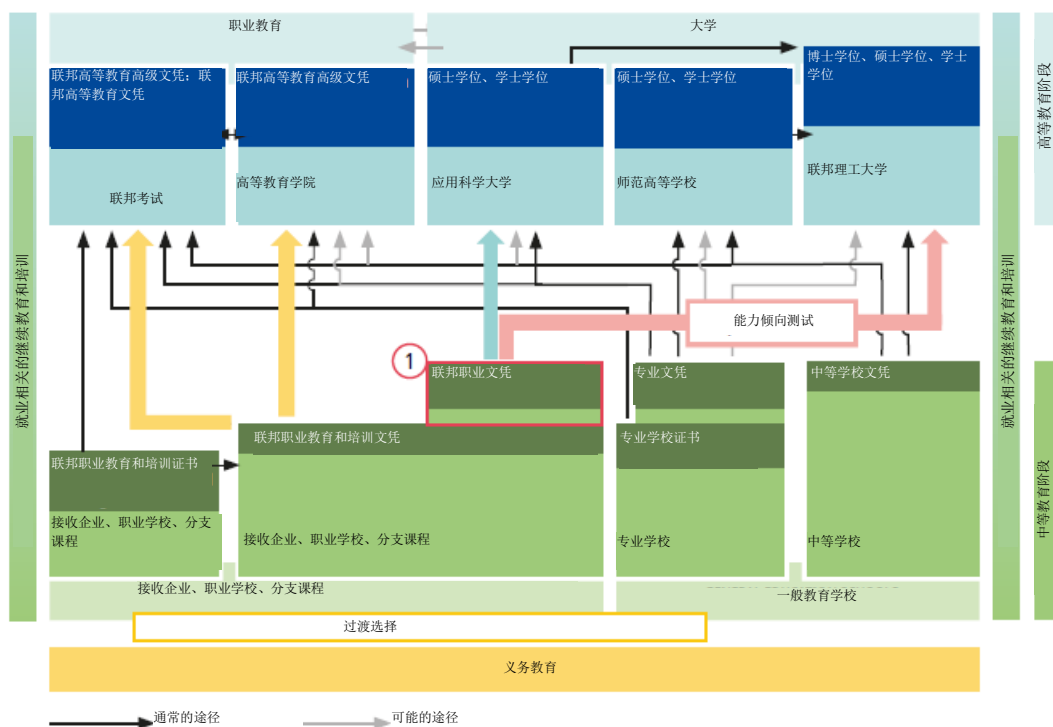


注解框5.1 资格认证的途径

联合国教科文组织为所有追求初级职业资格的人员制定了改善资格认证途径的建议。教科文组织最近的一份报告描述了其中潜在的障碍，以及世界各国力图克服这些障碍的方法（Field and Guez, 2018）。报告提供了一些例子，说明在学徒可以选择同时学习的情况下，这些途径如何发挥作用，以便学徒能够接受高等教育。

- 在巴西，有两种模式——学术和职业课程可以作为一个项目的两部分，在同一所高中进行学习。此外，普通高中生可以选择在其他学校同时学习技术课程。
- 在丹麦，EUX项目将岗位培训与学术课程结合起来，学生最终能够获得技工证书和学术资格证书，使他们能够接受高等教育。
- 在瑞士，如图5.1所示，高中阶段的职业教育培训学生可以选择在完成职业教育培训的同时或之后，继续获得普通教育资格（联邦职业文凭，FVB，如图1所示）。联邦职业文凭允许毕业生进入应用科学类大学（蓝色箭头），这类大学中一半的学生来自职业教育培训系统。持有该学位的毕业生还可以参加大学能力测试，这将给予他们进入大学或联邦理工学院的机会，比如苏黎世联邦理工学院或洛桑联邦理工学院（橙色箭头）。

► 图 5.1 瑞士体系中的职业和专业培训途径



来源：摘编自SERI, 2019.



注解框5.2 学徒制培训后的资格认证，德国和奥地利

在德国和奥地利，学徒通过考试后会获得的“技工”资格认证，使得学徒制毕业生能够继续获得更高水平的资格，包括职业特定的技术技能、创业技能以及指导和培训学徒的技能（见工具5.1.4）。通过这种方式，技工资格认证为学徒制培训提供了强有力的支持。首先，它为学徒制毕业生提供了更多的选择，明确表明学徒制不是没有出路；其次，它为学徒制毕业生提供了用于指导未来新学徒所需的技能，从而更长远地夯实了学徒制培训。



确保向劳动力市场顺利过渡的工具



工具 5.1.1

学徒制培训机会和学徒制培训后发展相关信息，瑞士

瑞士门户网站www.orientation.ch提供了有关学徒制培训后的发展和机会的全面信息，帮助学徒制培训毕业生过渡到劳动力市场或继续接受教育和培训，同时为如何成为个体经营者和创业提供指导，强调了创业前要考虑的重点问题，并详细说明了法律要求和程序。

该网站提供了关于学徒制和其他有助于职业选择的有用工具的信息和链接，帮助用户发现职业教育和培训的多个项目和途径。该网站为学徒提供了在特定领域和职业中的机会，内容包括任务描述、教育和培训途径，以及通过继续教育和培训能够获得的职业发展。

来源：www.orientation.ch/dyn/show/1418?lang=fr (德语、法语和意大利语)

工具 5.1.2

如何设计、规划、举办和评估招聘会，国际劳工组织、埃及

该工具旨在提高国家和地方各级机构的能力，支持包括学徒在内的求职者实现就业。工具中记录了国际劳工组织在支持公共就业服务办公室规划和实施招聘会方面收集的经验。其主要目标是为公共就业服务办公室的工作人员和当地职业指导工作组的成员提供参考，这些机构也是参与组织招聘会的合作伙伴。

来源：www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/---sro-cairo/documents/publication/wcms_561931.pdf



工具 5.1.3 创办并改善企业指南，国际劳工组织

本指南是用于“创办和改善你的企业”项目实施的实用工具。指南一步步循序渐进地提供指导，从早期市场评估到可持续性规划，在既定环境下成功地引入该项目。项目制定了与企业发展阶段相对应的四个培训包：

- 形成你的商业构想
- 创办你的企业
- 改善你的企业
- 扩大你的企业

来源: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_315262.pdf

工具 5.1.4 高级技师资格——结业学徒高等职业资格认证，德国

在学徒拥有若干年的工作经验后，可以获得更高水平的资格认证，即高水平技师资格。高水平技师资格认证提供了与大学教育不同的高等职业教育路径。在德国，拥有某一领域高水平技师资格的人员，能够在企业担任关键职位。他们横跨规划和生产领域，成为了生产工人和管理层之间的桥梁，这一资格认证使他们能够成为本领域的专家、培训师和领导者。他们的核心任务集中在技术和组织领域，也包括对同事的培训和领导。此外，他们还负责将最新的工艺、信息和通信技术应用并纳入到现有的生产中。

来源: <https://www.eckert-schools-international.com/en/dimi.html>

工具 欧洲通——促进欧盟国家间社会流动

5.1.5

欧洲通证书附录（The Europass Certificate Supplement）是帮助某一欧盟国家的学徒在其他欧盟国家也有资格就业的工具。这一证书附录说明了各培训职业的具体国家标准，并简要说明了通过职业培训可获得的知识、技能和能力。此外，该文件还提供了关于培训的持续时间、类型和水平以及可实现这一目标的培训课程的信息。

欧洲通证书附录适用于所有获得相关职业证书的人，由各欧盟成员国的主管机构制定发放。在德国，双元制培训职业和高级培训的相关证书附录由联邦教育和研究部、联邦职业教育研究所以及社会合作伙伴共同制定。除德语版本外，该证书还有英语和法语版本。

来源：www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/certificate_supplement/en/mechatronikeri2018_e.pdf

5.2 优质学徒制培训项目的评估



问题：为何有必要进行学徒制培训项目的评估？

各利益相关方的积极参与对于学徒制培训项目的成功至关重要。为了确保其继续支持和参与学徒制培训，必须要提供具体证据，证明学徒制培训的结果和影响，以及给不同利益相关方带来的净收益。

例如，潜在的学徒希望了解学徒制培训项目在就业率、收入水平和长期职业前景方面的情况。他们还希望能够评估各类企业和培训机构的培训质量。因此，跟踪研究提供了非常有用的工具，实现相关信息的收集。

企业希望能够权衡学徒制培训的成本和收益，而政府可能更多地关注学徒制培训的社会和经济成果（注解5.3给出了韩国的例子）。美国通过学徒制培训成果绩效矩阵对已注册的学徒制培训项目进行评价，该矩阵列出了雇主、学徒或工人以及合作机构的指标（工具5.2.9）。该工具希望确定“将学徒制作为一种人才发展战略是否对雇主有价值；是否为工人创造了提高技能、获得行业认证和增加收入的机会；以及是否帮助劳工、教育及社区的合作伙伴实现他们的目标”（美国劳工部）。对于政策制定者来说，机制层面的评估也包括参照国际公认的优秀实践，将其国家学徒制培训体系进行对标。

因此，对学徒制培训体系和项目的评估对于收集绩效相关的信息至关重要，这些信息为利益相关方在改进和加强学徒制培训体系和项目的变革方面提供实证参考。利益相关方还可以决定是否应该扩大、限制或停止某一特定的学徒制培训项目，以及如何改进。

虽然对制度和具体项目的评估可以分开进行，但这两个层面的评估结果却有着千丝万缕的联系。通常情况下，项目实施中出现的问题往往源于更大的政策环境里的顽疾或弱点。



小提示



跟踪研究有助于回答学徒制毕业生向劳动力市场过渡的一些问题，例如：有多少人在培训后直接被培训雇主雇用？如果学徒不在雇主处继续工作，多久能够实现就业？学徒制培训毕业生能获得怎样的收入？他们中有多少人选择继续接受教育？毕业生在学徒制培训结束后的半年或一到两年内境况如何？这些数据的收集能够对学徒制培训的成果进行全面评估。



跟踪研究的步骤如下：

1. 计划和设计跟踪研究
2. 形成研究问题
3. 制定调查问卷
4. 发放调查问卷，收集数据
5. 分析数据并解释结果

更多详细信息，请见工具5.2.2。

在开发学徒制培训项目之前，从业者应充分了解法律和监管框架规定的学徒制培训的设计特点以及培训和工作条件。因此，政策制定者和从业者应进行合作，对学徒制培训体系和项目开展定期评估，制定全面的评价机制和方法。他们也应共享通过各种评估机制和方法收集的证据和数据，以便从整体上了解学徒制培训体系或项目的强项和不足。



注解框5.3

韩国对学徒制培训项目经济和社会成果的分析

在韩国，对学徒制培训项目的评估主要是经济和社会成效分析。

经济成效的检验主要是从雇主的角度进行成本收益分析。总成本包括人员费用（如学徒收入、企业内培训师津贴）、运营费用（如教材、培训设备）和学徒选拔和招录费用（如广告和宣传）。总收益包括学徒生产率的提高、新工人录用或保留成本的降低以及政府的激励措施。

社会成效则分为三个层面进行分类和评估：

- 国家层面——4项成果，即青年就业率的提高、进入第一份工作的年龄降低、求职时间缩短、供需不匹配受到缓解。
- 组织层面——11项成果，其中包括企业在实施在岗培训和内部培训质量方面的能力增强，以及学徒工作绩效、适应力和满意度的提升。
- 个人层面——7项成果，包括就业力和工作绩效的提高，企业适应力的提高，以及由工作保障和福利增长带来的心理幸福感提升。

来源：Kang, Jeon and Lee, 2017.



实施全面评估机制所需的步骤

负责监督学徒制实施的监管机构或工作组应在社会对话的推动下采取以下步骤：

- ▶ 确定一套关键绩效指标，用于衡量国家、区域、地方或企业层面学徒制培训体系和项目的成果，同时允许企业灵活调整关键绩效指标以适应其具体情况。
- ▶ 制定详细的评估指南，说明各利益相关方的角色、方法（例如，跟踪研究、雇主和学徒的意见调查）、频率和数据要求。尤其是要支持雇主对其学徒制培训项目进行成本收益分析。
- ▶ 将评估职责指派给特定机构（例如，质量监控机构）。
- ▶ 确保评估过程的透明和优质。
- ▶ 在社会对话工作组对评估结果进行讨论，并提出建议。
- ▶ 系统汇总评估结果和数据，编写学徒制培训项目年度报告，报告最好应向公众公开。
- ▶ 在利益相关方中广泛传播该报告，使他们能够有效地利用评估结果改进监管框架、项目设计以及职业指导和咨询服务的提供。



小提示

- ★ 技术的应用可以大大降低评估成本。例如，KoBoToolbox(www.kobotoolbox.org)一类的移动应用程序可用于免费跟踪研究，而区块链技术的应用则可在学徒完成课程后实现对其职业发展的监测。
- ★ 除定量数据外，还可以收集定性数据，用以评价各利益相关方的满意度，包括企业、家长、学徒、职业教育培训机构、各主管部门、雇主和工人组织。



学徒制培训体系和项目的评估工具

下面为参与学徒制培训体系和项目评估的政策制定者和从业者提供了一系列实用工具，可用于跟踪研究、成本收益分析、学徒制培训政策环境评估和学徒制培训的自我评估。

开展跟踪研究的工具

工具 5.2.1

结业学徒在线调查，欧洲学徒制网络

该工具提供了毕业学徒在线调查的示例，考查毕业学徒对学徒制培训项目质量的看法。这份调查问卷涵盖了以下模块：教育质量、学习材料和教学方法；学徒的权利、责任和保护；学徒合同；工作场所的代表性；学徒制的推广；反歧视措施；以及学徒制培训信息的获取。

来源：<https://www.surveygizmo.eu/s3/90161249/EAN-Survey>

工具 5.2.2

跟踪研究指南，欧洲培训中心、国际劳工组织、欧洲职业培训开发中心

该指南对各种不同的跟踪研究方法进行了分步介绍，就如何设计毕业生追踪研究、编制问卷和数据分析提供了详细说明。此外，它还提供了两个版本的调查问卷：一个是简版，经过较少的调整或修改就可以使用；另一个是标准版，涵盖了不同主题和问题，可以根据需要从中选择。

指南主要针对职业教育培训和高等教育，但也很适用于学徒制培训。

来源：www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/WCMS_534331/lang--en/index.htm

工具 5.2.3

学徒评估学徒制体系调查问卷，英国

报告介绍了英国2017年学徒制评估学徒调查的结果。这项定期进行的调查旨在监控主要进度指标，并评估最近政策改革的影响，以帮助确定学徒制培训的未来发展。具体而言，它涵盖了个人参加学徒制培训的动机、培训体验、对学徒制培训的满意度以及学徒制培训对他们职业生涯的影响。

来源：https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/659709/Apprenticeships_evaluation_2017-learners.pdf

*适用于企业的系列工具，其中包括了成本-收益分析***工 具** 雇主学徒管理自我评估工具，瑞士**5.2.4**

QualitCarte提供了评估企业内各类职业培训质量的工具。该工具由28项质量要求组成，分为五部分，内容包括：监控质量改进措施和目标、培训投入、培训介绍、培训、企业职责和协议结束。

这一工具可供雇主用于自我评估，但也可作为外部评估工具，州或行业协会的代表可以通过这一工具对特定企业提供的培训质量进行评估。

来源： http://vpnet.ch/dyn/bin/21423-23923-1-qualicarte_eg_2016i.pdf

工 具 企业学徒制培训成本收益衡量方法概览，国际劳工组织**5.2.5**

对企业来说，了解学徒制培训的成本-收益及其成果非常重要，使企业能够就当前和未来员工的技能开发做出明智的决定。关于这一主题的现有研究并不完整：部分研究揭示了雇主的净收益，另一些则揭示了净成本。除了各国学徒制和实践的差异外，研究方法的差异也阻碍了成本收益分析的国际比较。本报告回顾了现有主要研究的研究方法和结果，以帮助推进对研究方法的探讨，并重点突出仍存在认知差距的领域。

来源： http://ilo.org/skills/areas/work-based-learning/WCMS_725494/lang-en/index.htm

工 具 学徒制培训投资收益评估，印度**5.2.6**

该工具提供了评估学徒制培训投资回报的问卷。

该工具共讨论了五个案例分析，在这些案例中，中小企业的主管们对其提供的学徒制培训的成本收益进行了评估。这些案例探讨了成本收益或投资回报（ROI）评估方法如何适应印度中小企业的情况，以及从投资回报评估获得的信息如何为企业的培训和招聘决策提供有效依据。

来源：

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_332263.pdf

工具 5.2.7 雇主实施学徒制培训成本收益分析，德国

该工具提供了德国双元制职业教育的经费来源方式以及涉及的成本收益因素。

该工具可回答以下问题：

- 职业教育的实际成本和收益是多少？
- 外部招聘是否比培训节省成本？
- 双元制职业教育培训模式是否值得尝试？

来源：<https://www.bibb.de/govet/en/71186.php>



绩效指标

工具 5.2.8 工作导向型学习评估的系列指标，机构间学习工作组（IAG）

本文列举了机构间工作学习工作组（IAG）为监测和评估工作导向型学习（WBL）而制定的一系列指标。这些指标主要关于工作导向型学习的绩效，但也适用于对优质学徒制培训的评估。

本文提出的指标包括两个政策领域：

- 参与途径、参与情况和公平性——这些指标体现了参与工作导向型学习的学员比例，以及提供工作导向型学习的企业比例。
- 工作导向型学习的质量和效率——这些指标体现了完成工作导向型学习项目的学员比例，以及拥有获得认证的企业内培训师/导师的企业比例。

在工作导向型学习尚未开发完全的过渡期，还有两个其他的质量评估指标可供使用：设置了工作导向型学习的成果/目标的项目比例，以及对工作导向型学习部分设置了评估流程的项目比例。

来源：https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_254639

工具 5.2.9 学徒制培训成果绩效矩阵，美国

在美国，已注册的学徒制培训项目是用学徒制培训成果绩效矩阵来评估的，该矩阵列出了雇主、学徒或工人以及合作机构的一系列指标。

指标	成果	时间范围
雇主		
留下的学徒数量		
招录成本的降低		
生产率的提高		
劳动力多样化的提高		
工作场所安全的提高		
学徒/工人		
工资的提高		
获得的认证数量		
合作机构		
开发的项目数		
培训人数		
代表性不足群体参与的增加（例如，非传统职业中的女性、退伍军人、残障人士等）		

留下的学徒数量

来源：美国劳工部

制度层面的评估工具

国际劳工组织已经开发了相关分析框架，用以评估和对标各国的学徒制培训体系和项目。这一框架可帮助对政策环境和学徒制培训体系开展详细的外部评价，从而提出切实可行的政策建议，以应对现有的挑战。该框架能够对学徒制培训项目体系进行快速评估，重点突出从业者不容易发现的差距和挑战。

工具 学徒制培训政策和机制评估工具，国际劳工组织

5.2.10

该工具有以下三种功能：

1. 综合评估

该工具以分析框架的形式，为评估一国的学徒制培训体系提供指导，分析该国的学徒制法律、政策和制度的特点和绩效，还能够实现该国相关制度与国际优秀实践的对标。

工具描述了评价流程，纳入了针对以下三类对象的问卷：

- 负责学徒制培训的主管公共机构
- 社会伙伴
- 学徒制培训毕业生

2. 快速自我评估

从业者还可以使用该工具进行快速自我评估，以发现学徒制培训中的优势和挑战。由于自我评估可以由一系列不同的利益相关方快速完成，因此可以将其作为学徒制培训利益相关方参与的研讨会中的一部分。完成自我评估将成为辩论和探讨的起点，便于继续探索在哪些领域不同利益相关方对体系的评价完全不同，明确为什么会出现这些认知差异，以及需要采取哪些步骤来改善学徒制培训体系。

3. 了解政策环境的工具

本工具也有助于从业者明确了解政策环境，包括国家法律、政策、规章制度和制度框架，这在开始开发学徒制培训项目之前是非常必要的。

来源：国际劳工组织, 2020a

以下两种工具以报告的形式提供了欧洲职业培训开发中心和经合组织对国家学徒制培训体系进行评估的结果。这些报告翔实地阐明了如何运用两个组织开发的方法和工具开展实际评估。

工具 意大利的学徒制培训体系概览，欧洲职业培训开发中心

5.2.11

欧洲职业培训开发中心始终坚持在国家层面对学徒制培训体系进行深入评估，以确定其具体优势和面临的挑战，从而提出一系列确保优质学徒制培训的政策建议。这些信息还可以帮助其他国家反思自己的做法，推行优质学徒制培训改革。

本报告包括意大利学徒制培训评估的主要发现、结论和建议，还简要介绍了评估的基本原理和方法。

来源：https://www.cedefop.europa.eu/files/4159_en.pdf

工具 苏格兰现代学徒制培训评估框架，经合组织

5.2.12

该评估框架旨在深入了解苏格兰现代学徒制培训的成果、收益和挑战，从而加强学徒制培训与劳动力市场政策之间的联系。此外，它还还为其他国家的政策制定者提供了实际政策环境中开展评估的实例。

评估框架提出了苏格兰现代学徒制培训的评估建议，详细说明了各类评估活动、评估范围和数据选择。评估框架还概述了用不同方法开展的长期和中期评估策略，如事前策略、多个特定控制组的使用、对福利和雇主生产率的影响分析等。

来源：

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/59084781-en.pdf?expires=1568268999&id=id&acname=guest&checksum=730E7BACD41ADCCF809CD54135EE1894>.

5.3 对照清单

通过完成以下对照清单，读者可以重新审视学徒制培训后的过渡与评估所涉及的关键要素，并对相关体系的运行进行快速评估。清单将帮助读者确定可以改进的要素，并评估是否需要额外的措施。



培训后的过渡与评估	是	否	需要改进	备注
学徒制培训资格认证在相关行业是否享有良好声誉？				
雇主在招聘时是否认可学徒制培训证书？				
是否有机构专门负责学徒的就业安置？				
是否有专门为学徒提供的求职工具？				
对希望从事个体经营的学徒制培训毕业生是否有相关支持？				
学徒制培训毕业生是否有机会继续接受教育？				
是否有监测体系对学徒制培训项目的有效性进行评估？如果有，该体系是否通过社会对话工作组的形式讨论确定？				
学徒制培训开始前，是否对学徒的基线数据进行收集，以便开展跟踪研究？				
是否制定了年度报告，公开质量保证的相关数据？				
是否通过社会对话工作组对监测体系的数据进行评估和报告？				
是否包括公众在内的所有利益相关方都能够获得评估结果？				
政策制定者是否将学徒制培训项目的评估结果用于政策和项目审议？				

若读者的回答是“没有”或“需要改进”，则意味着相关问题方面存在差距，应在自身的条件背景下，考虑采取措施改善或加强培训后的过渡与评估。必须牢记，包括工人组织和雇主组织在内的社会伙伴参与了学徒制培训的设计、开发和实施——这是学徒制培训成功和可持续的关键因素。



International
国际劳工组织

模块

6

国际劳工组织

优质学徒制系列工具

第二卷：从业者指南

▶ 学徒制培训的创新和战略

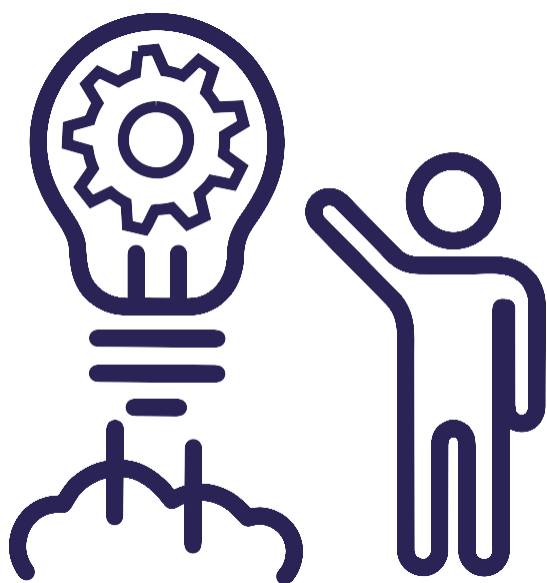


国际劳工组织

优质学徒制系列工具

第二卷：从业者指南

▶ 学徒制培训的创新和战略



编写: Ashwani Aggarwal

就业政策司技能与就业能力处

版权所有 © 国际劳工组织 2020

2020年第一次出版

国际劳工局的出版物享有《世界版权公约》第二议定书所规定的版权。相关出版物的简短片段可以在未获授权的情况下进行复制，但应标明出处。如需获得复制权或翻译权，应向国际劳工组织出版物（版权和许可）部门提出申请，地址为：“CH-1211, Geneva 22, Switzerland”，或发送邮件至：rights@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在相关复制权组织注册的图书馆、机构和其他使用者，可以根据其所获许可证制作复制品。请访问：www.ifrro.org，查找您所在国家的复制权组织。

国际劳工组织 优质学徒制系列工具. 第二卷：从业者指南

用于学徒制培训项目的开发、实施、监测和评估

模块六：学徒制培训的创新和战略

ISBN: 978-92-2-032183-6 （印刷版）

978-92-2-032184-3 （网络PDF版）

国际劳工组织出版物中采用的符合联合国惯例的名称指代及其所载资料并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分发表任何意见。

已署名的文章、研究和其他文字材料所表达意见的责任由其作者承担，其出版并不构成国际劳工局对其所表达意见的认可。

对企业名称和商业产品及流程的提及，并不意味着它们得到国际劳工局的认可，任何未提及的特定企业、商业产品或流程，都不代表对其否认。

有关国际劳工组织出版物和数字产品的信息，请访问：www.ilo.org/publns。

由国际劳工组织意大利都灵国际培训中心完成设计排版

印刷地点：意大利

国际劳工组织 优质学徒制系列工具

- 模块一 优质学徒制培训的周期
- 模块二 优质学徒制培训项目的开发
- 模块三 优质培训场所的准备
- 模块四 学徒培训的组织
- 模块五 培训后的过渡与评估
-  模块六 学徒制培训的创新和战略

目录

缩略语	v
模块六 学徒制培训的创新和战略	1
6.1 学徒制培训中的创新和新兴趋势	1
6.2 促进优质学徒制培训发展的战略	19
附录I：学徒制培训应由谁来主导或引领？	25
参考文献	27

工具目录

工具 6.1.1 学徒制预培训项目的设计和实施方案（学习与工作研究院）	13
工具 6.2.1 非洲非正规学徒制升级资源指南（国际劳工组织）	24

表格目录

表 6.1 学徒制预培训项目	12
表 I.1 韩国管理机构提供的学徒制培训类型	26

缩略语

BIBB	联邦职业教育研究所
CBC	基于能力的课程大纲
Cedefop	欧洲职业培训开发中心
CVET	继续职业教育和培训
DC dVET	二元制职业教育培训资助委员会
EaFA	欧洲学徒制联盟
ESS	雇主技能调查
ETF	欧洲培训基金会
EU	欧盟
GAN	全球学徒制网络
GIZ	德国国际合作机构（Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit）
GTOs	集体培训机构
ICT	信息和通信技术
ILO	国际劳工组织
in-CT	企业内部培训师
IOE	国际雇主组织
IVET	初级职业教育和培训
KPI	关键绩效指标
LMI	劳动力市场信息
MoU	谅解备忘录
NCS	国家能力标准
NIMI	国家教学媒体学院
OECD	经合组织
off-JT	岗外培训
OJT	在岗培训
OS	职业标准
RTOs	注册培训机构
SDC	瑞士开发和合作机构
SFIVET	瑞士联邦职业教育和培训学院
SMEs	中小企业
TVET	职业教育培训
VET	职业教育培训



学徒制培训的创新和战略

工人组织（劳工20-L20）和雇主组织（企业20-B20）呼吁G20成员国支持学徒制培训的提升行动。他们与全球工人和雇主组织合作，开发了《优质学徒制培训的关键要素》（国际工会联盟，2013）。

本模块介绍了促进优质学徒制培训的一系列创新和战略。

6.1 学徒制培训中的创新和新兴趋势

虽然学徒制的历史可以追溯到几千年前，但如今却依然在持续发展和创新，应对劳动力市场出现的新需求。新技术、人口变化、全球化以及人力资源组织和管理的新方式正在从各个方面改变雇主的技能要求。几乎每个人都希望通过不断学习实现自身职业生涯的持续发展，包括高等教育在内的其他各种学习机会都正与学徒制培训激烈竞争。新兴的数字学习技术也正在改变技能习得的方式。

虽然各国情况迥异，但劳动世界的变革正在改变各地学徒制培训的面貌。对学徒的刻板印象常常停留在“一个在私营业主处学习手工业的男孩”，但这已经与如今的情况相去甚远，越来越多的女学徒开始在公共和私营部门从事更广泛的职业，参加更高水平甚至是高等教育水平的学徒制培训。

尽管在今天，学徒制培训的一些传统特征仍得以保留，但学徒制可以而且应该得到更广泛的运用。事实上，如今高水平 and 高等教育水平的学徒制培训遍及公共部门、服务业以及制造业、非手工行业。为了应对劳动力市场的迅速变化，学徒制培训越来越多地用于传统行业和手工业以外的职业。在一些国家，很大一部分学徒是女性。例如，英国的男女学徒比例大致相等（Powell，2019年）。一些学徒可能是已在职员工，因此学徒制培训也成为了技能升级和更新的途径。有的学徒可能只在一名从事个体经营的导师的辅导下工作，而有的学徒则可能在拥有数十万员工的企业中工作。某些情况下，学徒在培训期间需要在几个雇主之间进行岗位轮换。

除了学徒制培训自身的多面性之外，劳动世界的变革也正带来了前所未有的挑战，而传统的学徒制培训并不能轻易解决这些挑战。例如，传统的学徒制培训形式可能不适用于日益扩大的自营经济部门（OECD，2018a）。而在一些案例中，学徒制培训项目已经发展到一定程度，不再具有学徒制培训的特点。例如，一些学徒制培训被缩短到几个月的时间。因此，在许多国家，在对创新的需求与通过精确定义来维持传统学徒制培训的基本特征之间，产生了日益加剧的张力。

本模块将概述学徒制培训在新形势下的发展情况，包括非传统行业、高等教育水平的学徒制培训，以及针对成人和较早离开学校的年轻人的学徒制培训。本模块包含三个重要方面：

- ▶ 新技术如何改变习得技能的方式
- ▶ 如何利用学徒制培训来解决日益增长的数码操作技能需求
- ▶ 其他创新举措，例如学徒制预培训、学徒制培训模块化和针对中小企业需要的学徒制培训调整。

6.1.1 学徒制培训中的技术转型

新兴趋势

新技术正在改变学徒制项目的实施，特别改变了实施方法和场所。信息和通信技术的进步往往模糊了提供在岗培训的工作场所和提供岗外学习的课堂之间的传统界限。近年来，远程工作变得越来越普遍——很多人选择在家里或在多个地点进行远程工作。与此同时，在线学习平台也改变了传统上需要面对面教学的岗外培训。如今，传统的“脱产学习”安排可能不再适用，因为在线学习几乎可以在任何地方进行。

正是认识到了教育和培训系统正在进行的数字化进程，本卷指南提供了一系列数字技术工具，这些工具在学徒制培训的设计、提供、监测和评估中发挥着不可或缺的作用。这些工具不仅丰富了学徒的学习过程，鼓励他们更积极地参与其中，而且还可以供雇主使用，增强学徒制培训对雇主的吸引力。此外，技术工具还有助于技术、可转用和数字化技能的习得，从而提高学徒的就业能力和对不断变化的劳动世界的适应能力（见注解框6.1）。

有效利用新技术可以从以下方面对从业者给予支持，完善学徒制培训：

- ▶ 通过使用不同的媒体平台接触到各类人群，向他们介绍学徒制培训和专业/行业，引起他们的兴趣（工具4.1.1、4.1.2和4.1.7），还可以使用在线职业培训和就业指导平台（工具4.1.3、4.1.4、4.1.10和5.1.1），实现学徒制培训的推广。这些工具包括将院校与来自不同行业和职业的志愿者联系起来的在线匹配平台（4.1.8工具）和让地方和国家企业的学徒和雇主汇聚一堂的线上会议软件（4.1.9工具）。
- ▶ 通过学徒制在线匹配平台招募学徒，该平台提供指定领域和职业的学徒职位空缺和学徒候选人信息（工具4.2.1和5.1.1），还提供在线测试，以支持学徒选拔，从而实现培训企业和学徒之间的最佳匹配（工具4.2.4）。
- ▶ 通过数字化教学和学习媒体平台增强学习体验，并纳入不同的学习方法来补充传统学习，例如带有嵌入式视频和3D动画模型的交互式电子书、视频讲座和手机应用程序（工具2.4.2、2.4.3和4.4.6）。此外，可以通过在线学习平台提供更好的综合职业教育，这些平台可创建共享的数字空间，以获取学员的工作体验，学员可以在其中撰写常规学习日志、促进互帮互学并支持教师创建学习活动（工具2.4.1）。
- ▶ 利用人工智能（AI）和数据分析，针对有辍学风险的学徒提供早期预警，并加强课程教学和学习体验。预测分析技术（PA）能够识别不同的学徒概况或者可以暗示学徒有辍学可能的指标组合。预测分析技术能够检测导师的回应模式，确定其对学徒培训的评估和反馈速度，它还有潜力可以将导师与各个学习者匹配起来¹。MWS技术有限公司为英国学徒制培训开发了一站式学徒管理应用程序Aptem²，该程序内置有机器学习功能。

¹ 更多详细信息请见：<https://www.aelp.org.uk/news/news/think-pieces/patron-think-piece-aptem-smart-machines-can-transform-apprenticeships/>

² 更多详细信息请见：<https://www.aptm.co.uk/features/>

- ▶ 通过连接不同学习场所的门户网站，在学徒、企业和职业教育培训机构之间建立更牢固的关系，促进统筹协调，使所有利益相关方都能了解学徒的职业培训和学习进度（工具2.4.1）。
- ▶ 通过移动日志和（自我）评估平台对培训进行监测。通过使用移动日志，学徒能够记录和展示其学习和培训进度，包括工作时间、执行的任务和使用的设备（工具4.5.6）等详细信息。通过使用（自我）评估平台，学徒能够扩展自身能力并为总结性评估或考试做好准备（工具4.5.2）。





注解框6.1 学徒制培训提供方式的转型

以下示例体现了技术在创建个性化的灵活学习途径时的有效使用。

在线学徒制培训

在线学徒制培训是远程进行的，学员完全通过数字通信工具与导师和企业团队进行互动。通常来说，这类培训方式会让学徒的职业通向一些运作类似的工作：如编程、数字营销、新闻、媒体制作等。

GenM是一家提供市场营销行业在线学徒制培训的企业，该企业对5000家企业和20000多名学生进行了配对。在其提供的课程中，学生们首先学习在线数字营销课程，然后通过即时通信软件与雇主进行面试，最后与他们选择的雇主签订合同。在接下来的三个月里，雇主通过雇佣学徒从事生产任务，对学徒进行一对一的指导。在三个月后，雇主可以雇佣这一学徒，也可以接触其他的学徒。学徒可以在雇主处求职，也可以在其他企业就职，或者可以在GenM运营的平台将自己标记为自由职业者。

马来西亚“即插即用”式学习

马来西亚的Selong人力资源发展中心（SHRDC）致力于数字化学徒制培训，推出了为期两年的等同于硕士学位的学徒制培训。中心将技术应用到学徒制培训中，开发了“即插即用”式课程，将不同的技能模块根据不同的利益相关方和不同的培训目的进行配置打包。这种技术可以设在一个通用场所，学生可以从任何场所进行登录学习。培训资源和评估也是共享的，并且全天候提供。该中心还可以实施个性化的学徒制培训。

“即插即用”的教学方法可以提供小块打包组合的学习内容，这在未来可能会成为一种常态。要牢记的是，虽然课程是数字化进行的，但也要结合实践学习的内容。学徒制培训平均大约需要20%的课堂教学。该中心汇集了来自业界的导师，根据相关技术表现和用户体验，将已有的技术核验，纳入到应用程序中。

新西兰的在线学习

新西兰汽车产业培训组织（MITO）为新西兰汽车产业引入了学徒制培训项目，其中的理论学习内容以线上课程的形式在线提供。这种方法使得学徒可以随时随地从各类设备（手机、平板电脑或电脑）访问在线学习资源，包括视频、交互式模拟实战和理论考核。实时结果和进度报告可通过该组织的在线门户网站提供给学徒和主管。此外，该组织也为这些学徒制培训项目提供了线上学习支持服务，帮助学员解决在课程学习过程中遇到的任何问题。

来源：国际劳工组织和联合国教科文组织; <https://mito.org.nz/get-qualified/apprenticeships-and-training/>.

6.1.2 通过学徒制培训解决不断增长的数码操作技能需求

新兴趋势和挑战

由于新兴推动力量的出现，劳动世界正在经历一场巨大变革。尤其是人工智能、自动化和机器人等技术进步带来了许多新的机遇，但也带来了紧迫的挑战。随着数字经济的兴起，新的就业机会不断被创造，但很多岗位也面临着被淘汰的风险。数字创新将迅速改变对技能的需求，造成更大的技能差距，还可能对经济增长造成阻碍。数字经济所需的技能也可能需要与高等教育等同的学徒制培训项目。

通过让个人掌握适应新兴数字经济所需的技能，学徒制培训有助于缩小技能差距，特别是针对初次求职者和在这一转型期间其工作可能会被淘汰的人。事实上，学徒制培训已经不再局限于传统的体力劳动职业，因为技术行业也越来越认识到学徒制培训能够提供有效和高效的培训模式。

为了使学生更好地掌握数字经济所需的技能，一些大学已开始将学徒制培训纳入其学位课程。通过工作安置和半脱产学习相结合，在完成学徒制培训的同时，这些新的学徒制培训模式为学生提供了获得学士或硕士学位资格的机会（见注解框6.2）。行业 and 高等教育之间的此类合作可以吸引顶尖人才参加学徒制培训，并对企业的实际需求做出回应，特别是数码操作技能方面的需求。数字学徒制培训的课程大纲通常涵盖各种数码操作技能，包括网络安全、大数据、软件工程、数字银行、汽车行业的信息技术技能等。下面将详细介绍这些新学徒制模式的几个示例。



注解框6.2

科技产业金牌认证学位学徒制：雇主-高校合作促进数字相关职业发展

“技术合作学位”（Tech Partnership Degrees）是一个非营利性组织，该组织将雇主和高校联合起来，以改善人才向数字化劳动力市场的流动情况。作为英国的职业法定监管机构（PSRB），它实行了“科技产业金牌认证”（Tech Industry Gold），即对数字和技术高等教育的行业认证，从而提供高质量的学位和学位学徒制，以满足雇主制定的培训内容、培训提供和培训评估方面的标准。

数字技术学位学徒制培训由行业龙头雇主设计，培养学徒掌握各类高级技术岗位的工作技能，这些岗位包括网络安全分析师、数据分析师、业务分析师、网络工程师、软件工程师等。2019年，参加科技产业金牌认证学位学徒制培训的学徒超过了1600人，受雇于80多家公司。

来源：www.tpdegrees.com

华威制造学院³

作为华威大学的一部分，华威制造学院（WMG）成立于1980年，旨在通过创新、开发新技术和技能来提高行业竞争力。目前，华威制造学院提供学位学徒制培训，包括数字技术领域的五个本科项目和三个研究生项目。五个本科项目分别为应用工程、网络安全工程、数字医疗科学、数字和技术解决方案与工程，学制三至四年。参与项目的学徒受雇于戴森（Dyson）和捷豹路虎（Jaguar Land Rover）等企业，并有机会在工作中学习技能。

三个研究生项目分别为工程商务管理、高级领导力和系统工程技术领导力，学制为两年半至三年。学徒们同样通过在通用电气航空公司和皇家邮政集团等企业的在职培训来完成部分研究生课程。

学徒不需要向高校缴纳学费。相反，他们每年会获得16000至25000英镑的报酬。下面提供了华威制造学院两个本科课程的详细信息（更多示例，请通过脚注中的链接查看）。

³ 更多信息请见：<https://warwick.ac.uk/fac/sci/wmg>

- ▶ **戴森工程学士：**本项目为期四年，涵盖数字经济所需的基本技能，包括敏捷软件开发、组织中的网络风险、数据科学和机器学习、以及电子制造和组装。
- ▶ **捷豹路虎应用工程专业：**本项目为期四年，侧重于高水平的数码操作技能，主要有计算机辅助设计（CAD）、计算机辅助制造（CAM）以及电气和电子系统等课程。

埃克塞特大学和摩根大通⁴

摩根大通（J.P. Morgan）是一家跨国投资银行和金融服务企业，2018年10月起，摩根大通与埃克塞特大学（University of Exeter）合作，提供英国首个应用金融学位学徒制项目（6级）。该项目涵盖证券、投资业务的信息技术等领域，培养学徒成为具有数字银行产品操作核心技能的金融服务专业人员。项目的大部分课程是在工作场所进行，穿插开展学术课程，有些学习模块也可以通过远程学习完成。

埃森哲

埃森哲（Accenture）是一家跨国专业服务企业，提供数字和技术解决方案的理学学士学位项目，专注于以下专业：软件工程、数据分析或信息技术咨询。这个为期四年的项目从第四级数字和技术学徒制培训开始，并将继续五级和六级学徒制培训的学习，从而获得学位。

瑞士银行⁵

瑞士银行，即瑞银（UBS）集团提供为期四年的信息技术学徒制培训，旨在加强学徒的信息技术知识，并让他们获得必要的信息技术技能。学徒在瑞银在苏黎世的各办公室接受培训，同时可以选择以下三个学科之一进行综合培训：

- ▶ **系统工程：**服务器、操作系统、网络、硬件和软件
- ▶ **应用程序开发：**软件开发
- ▶ **媒体学：**数字媒体、网站设计、维护和编辑、营销、传播和管理。

培训结束后，学徒将获得信息技术或媒体学的联邦职业教育培训文凭。

⁴ 更多细节请见：<http://www.exeter.ac.uk/undergraduate/courses/accounting/applied-finance/#Learning>

⁵ 由全球学徒网络收集并提供的信息



新加坡人工智能学徒制培训项目⁶

人工智能学徒制培训项目（AIAP）是新加坡的国家项目，旨在通过开发强大的人工智能人才输送渠道，解决人工智能和机器学习方面的技能短缺问题。该项目的目标是在未来几年内培训500名人工智能工程师。学徒候选人必须对机器学习和数据科学领域有浓厚的兴趣，或者拥有技术院校文凭或大学学位。该项目包含两个月的人工智能课程（包括大课和自主学习）和七个月在岗培训，解决人工智能行业的实际问题。学徒的导师包括从事人工智能领域相关工作及大数据和高效计算领域工作的专业人士。成功完成这一项目后，学徒将具备以下领域的技能：数据建模/调试、数据工程、数据产品相关软件工程和云应用。在九个月的培训期间，学徒每月将获得3500-5500新元的津贴。

⁶ 更多信息请见：<https://www.aisingapore.org/industryinnovation/aiap/>



注解框6.3提供了美国微软公司的案例，微软提供了学徒制培训项目，使学徒掌握所需的数码操作技能，解决技能短缺问题。



注解框6.3

美国微软公司的学徒制培训项目

微软在2010年推出了学徒制培训项目，项目的主要目标包括：

- (1) 帮助更多人在数字技术领域求职
- (2) 使雇主能够扩大人才库
- (3) 解决数字领域专家严重短缺的问题。

微软的学徒制培训项目涵盖了最紧缺的信息通信技术岗位和技能要求。微软提供了一系列商业和技术培训，包括数字化解决技术的6级学位学徒制项目，项目为期四年半，对象为有意在技术领域求职的人员。在成功完成微软的学徒制培训后，学徒将获得国家认可的学徒制培训资格认证，支持他们继续在微软进行工作。学徒也是微软这个社区里的一员，他们在整个学徒制培训期间都会得到持续的支持。

微软确保学徒制培训对雇主和学徒都具有吸引力，也确保培训内容优质且具有相关性，从而保证了项目的可信度和认可度。除了学徒和雇主外，该项目还依赖微软学习合作伙伴的重要贡献，其中包括英国领先的信息技术培训机构，如QA、Firebrand、Intequal和GK学徒制培训公司。尽管微软在项目设计和内容制作方面占主导，但培训是由与学徒和雇主保持直接关系的合作伙伴开展的。这些学习合作伙伴还协助雇主招录学徒、吸引潜在雇主。同时，他们也从合作中获益，通过微软的声誉扩大他们在当地的影响力。

来源：微软公司, 2018.

6.1.3 学徒制预培训

挑战

被学徒制培训项目录取也是一项艰巨任务，因为雇主自然希望招录到最好的候选人。此外，有些国家规定了参与学徒制培训的基本条件，包括最低教育资格，从而将很多群体排除在外，特别是女性和贫困群体。

学徒制培训项目的要求可能很高，既有智力上的挑战，也需要很强的人际交往能力。有的学徒可能并没有对学徒制培训的要求或行业的工作条件做好充分的准备，因此有些人可能决定退学，这对企业和学徒都是一个重大损失。

为了应对这些挑战，一些国家已开始制定不同类型的学徒制预培训项目。这些项目旨在为年轻人提供必要的准备，以便使他们能够参与正规的学徒制培训项目。学徒制预培训项目可以从以下几个方面使学徒受益：

- ▶ 通过提高读写能力、算术能力和软技能来满足资格条件
- ▶ 允许潜在的学徒体验特定行业和职业的实际工作环境，以便就是否参加学徒制培训做出明智的决定
- ▶ 有些项目会提供基本的岗位技能，提高了学徒通过选拔或获得工作的机会
- ▶ 参与者可以在完成学习后获得学分，这可以缩短完成完整学徒制培训所需的时间⁷。

⁷ 见 <https://www.aapathways.com.au/about/pre-apprenticeships>。

学徒制预培训项目可以采用多种形式，如表6.1所示。

▶ 表 6.1 学徒制预培训项目

国家	项目	目标群体	一般时长	内容
澳大利亚	学徒制预培训	16-24岁的青年人	6-12个月	一般性就业技能、特定职业技能
英国	培训生制	资格不足，工作经验较少或没有工作经验的群体	6周到6个月	增加工作经历的实习、工作预备培训、读写和数学课程
德国	入门培训	16-25岁的青年人	6-12个月	工作导向型学习，可以选修校内课程
	职业教育培训预备期	18岁以下的青年人	12个月（可延长至18个月）	职业学校的一般课程；探索3个职业领域（包括实习安排）
	基本职业预备期		12个月	选定领域的职业理论和实践；实习安排
苏格兰	预备工作认证	16-24岁的青年人	10-12周	针对就业技能的岗外培训；增加工作经历
瑞士	SEMO	25岁以下的青年人	6个月（可延长至9个半月）	每周在职业学校培训1至2天
	过渡措施		12个月	读写、数学、提升求职积极性和就业指导
	学徒制预培训移民融合项目（目前正在试点过程中）	青年移民（16-35岁的难民或未获得身份的人员）	12个月	为正式的学徒制培训做准备，在企业进行三天的学习，在职业学校进行两天的学习，学习内容为一般科目和职业理论，并有针对性地提供语言能力支持

来源：OECD, 2018b, and Kis, 2016.

为降低学徒辍学的风险，雇主应在学徒制培训期间持续监测学徒的学习进度，发现面临困难最大的学员，并为他们提供充分支持。在学徒制培训过程中提供足够的支持可以最大限度地减少学徒辍学，此外，同样重要的是确保学徒在开始培训之前做好充分的准备。

学徒制预培训及培训的组织并没有通用的方法。发展中国家在学徒制培训项目方面将会面临不同的挑战，但是如何为学徒制培训做好准备却是一个共性问题。学徒制培训候选人之间的技能和知识可能存在较大的差距。例如，来自非正规经济的学员可能有很强的实践技能，但缺乏足够的读写能力和要求的教育资格。相比之下，年轻毕业生可能拥有足够的理论知识和读写能力，但工作经验和就业技能有限。英国学习与工作研究院与摩根大通基金会共同开发了互动式指南（工具6.1.1），根据具体情况为从业者设计和实施学徒制预培训提供支持。



工具 6.1.1

学徒制预培训项目的设计和实施方案，学习与工作研究院

这一分步骤介绍学徒制预培训设计和实施的指南，适用对象包括希望制定和拓展项目的学徒制预培训提供者，以及目前尚未开设学徒制预培训但计划在未来实施该培训的提供者。

该工具附有一套欧洲各国的案例分析和影片，展示了学徒制预培训项目具体设计和实施的有效实践。

来源：

<https://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2019/04/Pre-Apprenticeship-Resource.pdf>

6.1.4 成人学徒制培训

新兴趋势和挑战

对于学徒制培训的普遍看法是：年轻人为了某个终身职业去培训习得所需的技能。但随着学习和职业路径变得越来越复杂，这种看法也变得越来越不切实，并带来误解。学习和工作的新方式使得必须将学徒制培训置于终身学习的框架内，让它能够支持各行各业的人们实现技能提升和更新。

要向成年和老年劳动者提供学徒制培训机会，需对学徒制体系和项目进行相应的调整。尤其是成年学徒可能已经拥有了相当多的工作经验，因此，他们已经掌握了完成某一工作所需的部分甚至全部的技能 and 知识。

对于已经具备某些所需技能的成年人来说，许多学徒制培训提供了缩短完成时长的可能性，甚至允许其无需接受培训直接参加最终的资格考试。后一种选择通常仅限于通过相关工作经验获得大多数必需技能的成年人。根据个人需要，他们也可以在考试前参加预培训课程或其他培训，以加强他们的实践知识和技能。

一些国家制定了相关条件，允许学徒直接参加与学徒资格相关的最终考试或评估，而无需参与学徒培训，包括（OECD，2014；Kis and Windisch，2018）：

- ▶ 奥地利：相关候选人拥有的工作经验时长至少为正规学徒制培训期的一半（2012年，直接申请资格人数占授予资格人数的15%）。
- ▶ 加拿大：候选人拥有足够工作时长，通常是学徒制培训期的1.5倍。
- ▶ 德国：从事技术性工作的、工作时长为学徒制培训期1.5倍的成年人；学校发放的资格认证也可考虑在内（2009年，6%的最终评估合格候选人都是通过这种方式）。
- ▶ 挪威：候选人必须有5年的工作经验，并且必须通过理论考试（2015年，大约三分之一的证书是基于工作经验的认证）。
- ▶ 瑞士：有5年相关工作经验的成年人，其中包含从事目标职业具有3年工作经验。
- ▶ 美国：有三种学徒制⁸

» 基于时间——通过在岗培训和相关培训指导（RTI）所花费的小时数来衡量学徒的进度

» 基于能力——通过学徒将必要的知识、技能、态度和批判性思维应用于完成相关工作的能力来衡量学徒的进度

» 混合型——学徒的进度一部分用时长来衡量，一部分通过展示能力来衡量。

快速完成学徒制培训和直接进行最终评估，这两种情况与在非正规经济中工作的劳动者特别相关，他们可能拥有相关的技能和工作经验，但却被拒绝获得学徒制培训资格。同样，一些移民拥有外国的职业资格，但相关资格未被接收国认可，他们更需要进行先前学习认证，以便在参加学徒制培训时能够考虑到他们的能力和经验。

虽然上述机制并不是学徒制培训本身，但它们在提高学徒制的包容性方面发挥作用，因此应被视为学徒制体系中的一个重要组成部分。

6.1.5分模块和较短的学徒制培训项目

新兴趋势和挑战

近年来，学徒制培训领域开展了深入的讨论，并进行了一些改革，旨在通过将课程和评估考核分成更小的组成部分，使学徒制培训项目变得模块化（Pilz，2012）。

然而，学徒制培训的模块化是有争议的。一些人认为，课程和能力的碎片化破坏了对职业的整体化概念，而这是学徒制培训的一个重要特征。学徒制培训的基本原则是通过全面的在岗和离岗培训，使学徒能够获得从事某一特定职业所需的能力，而不是简单地获得一套具体的技能。

较短的、模块化的学徒制培训项目已变得越来越普遍。一些雇主和学徒赞成这一新兴趋势，因为学徒制的模块化可以带来以下优势：

- ▶ 不断提升专业化水平，特别是以“附加”模块的形式，除了必修模块外，学徒还可以学习一些专业选修模块
- ▶ 可以根据新的进展对单个模块进行修改，而不必修改整个资格认证，从而促进资格认证的更新
- ▶ 允许部分资格认证，通过这一机制，退学或转到其他项目的学生可以将其学分转入另一个学徒制项目（Pilz，2012）
- ▶ 允许学徒通过先前学习认证免除所选模块的完成，因为他们可能已经具备完成资格认证某些部分所需的知识和技能。

在奥地利，自2006年以来，除了获得主要学徒制资格外，还对材料技术、安装和建筑技术、车辆技术和木材技术等领域的学徒制培训进行了模块化，以便实现专业化。在成功完成两年必修核心课程后，学徒们在最后一年选择模块化专业。三年后，学徒可以选择是否在主要模块中进行终期考试，或者继续半年或一年的专业模块学习。在学徒制项目结束后，可对专业模块进行评估，并在学徒成绩单上列出（Pilz，2012）。

⁸ 更多信息请见：<https://innovativeapprenticeship.org/employers/>

6.1.6 更高水平或学位水平的学徒制培训

新兴趋势和挑战

许多毕业生在完成大学学位后，在求职和满足地方、国家、区域和全球劳动力市场的技能要求方面面临着困难。在许多国家，某些学科的技能缺口巨大，而学徒制培训是帮助学生获得与劳动力市场需求相关的技能的最高效方法之一。学徒比传统教育系统的毕业生有更多的工作机会。与许多在大学读书的同龄人不同，学徒在学习的同时还能够获得收入，从而避免了在学习期间求助于学生贷款的需要。

尽管许多学徒制都设置在联合国教科文组织国际教育标准分类（ISCED）3级（或高中阶段）左右，学徒制模式已被证明适用于更高级别的资格认证。然而，对于许多国家来说，将学徒制模式应用于高等教育一直是一个挑战，原因如下：

- 学徒制要求教育机构与雇主合作，同时为高校和业界设计和组织培训项目。对于许多学者和高校管理者来说，这可能是一项艰巨而复杂的任务。
- 要在行业内找到足够多的岗位为在高校学习各种课程的全体学生提供在职培训并不是件容易的事。
- 传统的学徒制模式——即学生通常将花70%或更多的时间在工作场所——可能不适合许多高校的学位课程。
- 学徒制要求教育机构作为岗外培训的提供者对产业发挥支持作用，高校可能会对此感到反感。

考虑到学徒制模式相对于传统课堂教育能够带来的益处，澳大利亚、德国、印度、瑞士、英国和美国等国已开始高等教育层面扩大学徒制培训。

更高水平或学位水平的学徒制培训（相当于ISCED 6级）是德国二元制大学教育项目的一部分。在法国的一些大学中，这种培训也以“交替进行”的形式存在。英国则称其为“学位学徒制”。

澳大利亚工业集团试点项目是澳大利亚工业集团、西门子公司和斯威本科技大学的合作项目。斯威本科技大学为试点项目制定了两项高等教育资格认证：应用技术文凭和副学士学位（国际劳工组织，2020b）。

众所周知，“牛剑”（Oxbridge，牛津和剑桥大学的统称）是英国高等教育的顶峰，这两所高校也开始为学徒提供机会。剑桥大学提供的学徒制培训类型因科目和课程复杂程度而异，从3级（高中）到7级（硕士级）不等。

之前的6.1.2节提供了一些以数码操作技能为重点的学位学徒制的案例，注解框6.4是印度的又一个例子。



注解框6.4

印度国家开放学院网络

学位学徒制模式是印度在学徒制监管和实施方面的巨大飞跃，印度国家开放学院网络（National Open College Network）效仿英国，试图将学徒制融入学位教育。其试点项目由英国国际发展部委托，旨在传授航空航天、汽车工业和可再生能源等领域就业所需的技能。

来源：www.nocn.org.uk/international/india/

6.1.7 根据中小企业的需要调整学徒制培训

新型趋势和挑战

中小企业往往缺乏足够的资源，无法为学徒提供全方位的在岗和岗外培训。在学徒招录方面，它们也可能面临一些阻碍。此外，这些企业可能负担不起正规学徒制培训需要的固定成本，对小企业甚至压力更大。

鉴于中小企业所面临的具体挑战，各国制定了各类战略来支持中小企业并加强其参与学徒制培训。例如，德国有两种主要方法：第一，一些雇主可以互相接收学徒，分担培训责任，使学徒获得全部所需的在岗和岗外培训。第二，允许雇主在其他拥有相关设施和专业知识的企業安排培训的某些部分（Poulsen and Eberhardt, 2016）。



在一些国家，企业还可以寻求中介机构的支持，这些机构将较小的企业聚集在一起，提供学徒制培训。下文举例说明了中介机构的具体情况（Field et al., 2010）：

- ▶ 在**澳大利亚**，集体培训机构（GTO）是非营利企业，但得到政府的支持。集体培训机构负责招录学徒并分配给接收雇主，雇主则需要向其支付费用。除了招录学徒外，集体培训机构还支持企业的行政管理、在岗和岗外培训管理，支持学徒在参与雇主之间的轮换，以确保学徒获得全面的经验。
- ▶ 在**挪威**，雇主通常会设置培训办公室，涉及特定行业的培训。培训办公室通过确定潜在的培训企业和支持参与学徒制培训的雇主和员工来促进学徒制的发展。虽然许多培训办公室是负责学徒岗外培训的理论部分内容，但也有一些培训办公室会代表小企业签订学徒协议。
- ▶ 在**瑞士**，“接收企业网络”（Lehrbetriebsverbünde）将企业聚集在一起，共同承担学徒制培训的责任。有一些企业规模过小且专业化程度不足，不能够独自提供涵盖职业教育培训课程中所有技能的培训，接收企业网络旨在充分发挥这些企业的潜力，使其联合起来，作为一个整体为学徒提供全方位的培训。通常情况下，会由一个企业或一个独立机构担任协调人，在学徒制培训期间组织不同企业学徒的辅导、培训和轮换。

6.2 促进优质学徒制培训发展的战略

在欧洲近600万25岁以下青少年失业之际，德国久经考验的双元制（学徒制）是最好的出路……

过往经验告诉我们的一点是，对任何国家来说，都无需立即全盘实行双元制，企业间的职业培训也是一种选择。

德国总理默克尔（2013年）

本节将概述如下战略，以克服各国在实施和扩大优质学徒制培训方面面临的主要挑战（国际劳工组织，2019c）：



在战略的制定和实施中，政策制定者和从业者应当共同协作。

6.2.1 为优质学徒制的发展创造有利环境

为了促进优质学徒制的发展，有必要通过以下措施创造有利的环境：

- ▶ 开发和执行战略，制定国家目标，配置充足的资源
- ▶ 将优质学徒制纳入成为国家发展战略以及就业、教育和终身学习政策的主流
- ▶ 建立健全的监管框架
- ▶ 邀请社会伙伴，即雇主和工人组织，参与到优质学徒制设计和实施机构的工作中，支持优质学徒制发展
- ▶ 加强能力建设，向社会伙伴提供支持服务，使其能够更有效地参与管理和协商机构的工作或更广泛的社会对话机制
- ▶ 向企业提供经济和非经济激励⁹，重点关注中小企业
- ▶ 通过财政支持等方式鼓励中介机构参与提供、协调和支持优质学徒制培训
- ▶ 定期开展推广宣传活动增强公众意识，改善学徒制培训的形象和吸引力
- ▶ 建立学徒制预培训项目，使年轻人能够获得参加优质学徒制培训项目所需的能力
- ▶ 促进学徒获得继续技术教育和高等教育机会
- ▶ 利用新技术和新方法提高优质学徒制实施和管理的有效性和效率
- ▶ 给予行业层面的利益相关方灵活性，使其能够就培训时间、工资、在岗培训的比例（基于该行业职业培训的复杂性和投资情况）提出建议。

6.2.2 增强优质学徒制培训对企业的吸引力，尤其关注中小企业

本卷指南中已反复提到，所有规模的企业都是学徒制培训体系和项目的关键利益相关方。公共主管机构可能会制定雄心勃勃的学徒制战略，但如果没有企业或其他机构的支持，这些战略就无法实现。

为了解决这个问题，建议采取以下具体措施，鼓励企业，特别是中小企业参与学徒制培训：

- ▶ 组织宣传活动，推广宣传企业可以从优质学徒制培训中获得的收益

⁹ 更多细节请见系列工具第一卷的第8.3节，以及双元制职业教育培训资助委员会的讨论文件《参与双元制职业教育培训的企业：经济激励重要吗？》 https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Discussion-Note-Financial-Incentives.pdf

- ▶ 为企业，特别是中小企业提供经济和非经济激励
- ▶ 建立国家、行业、区域和/或地方服务机构，使企业与学徒候选人相匹配
- ▶ 鼓励建立或加强行业机构或其他机构，开展技能预估并汇总中小企业的培训需求
- ▶ 鼓励建立或指定中介机构，例如行业协会或集体培训机构，为中小企业提供咨询和支持，并（或）与当地职业教育培训机构建立合作关系
- ▶ 为企业内负责指导学徒的人员提供灵活的培训项目
- ▶ 拓展信息咨询服务，推广有关如何增强优质学徒制培训对企业，特别是中小企业的吸引力的点子和经验
- ▶ 提供一定灵活度，使部分国家培训标准得以适应企业的具体要求。

6.2.3 增强学徒制培训对年轻人的吸引力

年轻人可能不会被学徒制吸引的原因有很多。为解决这一问题，建议采取以下具体步骤鼓励年轻人成为学徒：

- ▶ 在学徒制宣传大使的协助下，在学校举办宣讲会，并在范围更广的社区里开展推广活动，以宣传优质学徒制培训给年轻人带来的好处
- ▶ 在学徒制培训之前和期间提供全面的建议和指导服务，帮助年轻人进行明智的培训和职业选择
- ▶ 确保学徒在整个学徒制培训期间获得充分的报酬，并根据国家政策纳入社保计划
- ▶ 建立国家、行业、地区和/或地方服务机构，使学徒与准备提供学徒制培训的企业相匹配
- ▶ 确保学徒获得的资格在全国范围内得到认可，并提供进一步接受技术和高等教育的机会
- ▶ 确保学徒制培训企业拥有安全的工作条件和工作环境
- ▶ 拓展信息咨询服务，宣传能够改善学徒制培训印象的有效想法和经验
- ▶ 鼓励工人组织根据国家法律维护学徒的权益。

6.2.4 促进学徒制培训的包容性

以下措施可促进学徒制培训的包容性：

- ▶ 在学校和范围更广的社区组织推广活动和宣讲日，展示优质学徒制培训带给人们的收益
- ▶ 制定相关目标，提高弱势群体和女性的参与率，并为他们提供学徒名额
- ▶ 为所有负责招聘和指导的员工提供深入的学徒多元化培训
- ▶ 让企业了解一系列在优质学徒制培训方面支持代表性不足群体的机构
- ▶ 在优质学徒制培训之前和期间，与代表或支持弱势群体和女性的机构合作，提供有针对性的咨询和指导服务
- ▶ 提供某种形式的经济激励，例如以招聘补助金、免税或社会保障金补贴的形式，向招录代表不足群体学徒的企业提供激励
- ▶ 通过按性别、族裔和身体状况（残疾或非残疾）公布企业雇用的学徒人数、项目完成率和就业率，改进报告体系、问责制和透明度
- ▶ 确保学徒在整个学徒制培训期间获得充分的报酬，并根据国家情况纳入社保计划
- ▶ 提高优质学徒制培训的灵活性，以满足女性学徒以及残障学徒的不同需求
- ▶ 对教室和工作场所进行布局调整，以确保残障人士能够有成效地参与培训
- ▶ 拓展信息咨询服务，传播在优质学徒制培训中实现平等和多元化的想法和经验
- ▶ 鼓励工人组织根据国家法律维护学徒的权益，并协助制定相关战略，将贫困群体纳入优质学徒制培训。

6.2.5 促进非正规经济中优质学徒制的发展

特点

在非正规经济中，学徒制（通常称为非正规学徒制）是学习技能和获得就业能力的主要手段。非正规学徒制可以广义地定义为一种非正式的技能传授制度，年轻的学徒与师傅一起工作，通过观察、模仿和重复获得技能。这种知识和技能的传授是根据当地社会的规范和惯例，以师傅和学徒之间达成的协议（书面或口头）为基础进行的，不受一国法律的管束。

挑战

非正规学徒制有不少缺陷（Aggarwal, 2013）：

- ▶ 培训既不系统也无架构，不同工匠师傅提供的培训质量差别很大（Haan, 2006）
- ▶ 一般来说，没有培训标准或有效的质量保证机制
- ▶ 缺乏体面的工作条件以及职业安全 and 健康规定
- ▶ 基础知识往往不能充分教授
- ▶ 师傅和学徒之间的协议通常是口头的，因此难以执行，这可能导致对学徒的剥削
- ▶ 培训期可能过长
- ▶ 一些师傅会向学徒收取费用
- ▶ 学徒获得的技能无法获得资格认证，在国家范围内被普遍认可，使得学徒很难在劳动力市场上流动（Hofmann and Okolo, 2013）。

建议

为解决这一问题，建议采取以下具体措施促进非正规经济中优质学徒制的发展（Aggarwal, 2013; Walther, 2008; 国际劳工组织, 2011; 国际劳工组织, 2012）

- ▶ 通过小型企业协会而不是通过公共部门主管机构来增加地方实践、建立集体监管机制，使相关政策措施合乎当地需求
- ▶ 加强微型和小型经济单位的发展，为工匠师傅提供教育方法、技术和商业技能方面的培训，确保其能够获得商业发展服务和小额资助，改善职业安全 and 健康情况
- ▶ 通过在岗培训和岗外学习的结合，提供理论、技术和商业技能、核心工作技能的学习，可能的情况下，可以实现学徒在不同小企业之间的轮岗，从而提升学徒技能
- ▶ 推广使用书面学徒协议
- ▶ 提供就业和职业发展咨询
- ▶ 提供培训后支持，以实现带薪就业和个体经营
- ▶ 鼓励微型和小型经济单位提供优质学徒制培训
- ▶ 加强小型企业协会的能力，使之成为学徒培训、协议备案、技能评估和证书颁发的监管机构
- ▶ 促进通过先前学习认证获得国家资格认证。



关于这些策略有许多范例，例如肯尼亚实施了培训项目，以提升手工艺人的技能，实现了有关企业销售额和利润的增加，也增加了雇用学徒的人数（国际劳工组织，2012，p.48）。贝宁、布基纳法索和津巴布韦等几个国家还实施了促进非正规经济优质学徒制发展的战略。对非正规培训获得的技能进行认证，是将正规和非正规培训制度联系起来的一种途径，例如坦桑尼亚和孟加拉在扩大正规经济和非正规经济学徒规模的过程中，就开始建立或改进其认证流程。



促进非正规学徒制培训升级的工具

国际劳工组织开发了资源指南，促进非洲非正规学徒制培训的升级 (国际劳工组织, 2012).

工具 非洲非正规学徒制升级资源指南，国际劳工组织

6.2.1

本资源指南有两个主要用途：首先，指南为非正规学徒制培训的评估提供了一套行之有效的工具。指南提供了实用的“怎样做”的信息，说明如何运用评估工具，从产业、社区、培训机构和学徒的角度对学徒制进行评估。第二，指南提出了一个政策框架，可用于加强非正规学徒制的发展并解决其薄弱之处。

来源：https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/documents/publication/wcms_171393.pdf

附录 I:

学徒制培训应由谁来主导或引领？

利益相关方经常会问“应该由谁来主导或引领学徒制培训”？本部分将讨论这一关键问题。

每个利益相关方在制定和管理学徒计划方面都发挥着重要作用¹⁰。然而，在每个国家，各利益相关方的角色并不相同。政治环境、社会和经济政策、传统、利益相关方各自能力等诸多因素都影响到不同利益相关方之间具体角色和责任的分配，从而影响到制度框架的设计。下文列举了一些例子，以说明不同国家或同一国家关键利益相关方的不同作用。

德国和瑞士雇主的不同角色

在德国和瑞士这两个拥有成功学徒制体系的国家，雇主都起着主导作用，但他们的作用并不完全相同。在德国，尽管学徒制培训是国家的责任，但其实施主要由雇主承担。虽然所有利益相关方都参与培训规范的制定和准备，行业协会主要负责质量保证以及企业培训期间的能力评估（BIBB, 2014; DCdVET, 2016）。相比之下，在瑞士，尽管雇主在学徒制培训中起主导作用，但由州政府负责质量保证和考试，不过政府是与专业机构共同承担这一责任。

美国由不同利益相关方开展学徒制培训项目¹¹

虽然美国的学徒制培训总是雇主主导的，但每个项目都有一个“主办方”，负责整个项目的运作。主办方可以是单独的企业或企业联盟、劳动力中间机构——比如行业协会或联合劳工管理组织或社区学院和社区组织。

工会学徒¹²：工会提供学徒制培训的历史悠久。由工会代表负责管理的联合学徒制和培训委员会（JATCs）向特定职业和地区的学徒提供培训。在许多情况下，国家联合学徒制和培训委员会与雇主、工会代表和熟练技工合作，制定指导全国培训项目的标准。联合学徒制和培训委员会通常独立运营培训设施，将学徒以小组形式聚集在一起，获得完成在岗培训所需的知识和技能。在岗培训通常在签署该协议的企业和机构内进行。完成由工会主办的学徒制培训的学徒被称为“毕业学徒工”。

雇主支持的学徒制：还有些学徒制项目由某一雇主、雇主团体、行业协会或其他专业团体主办。小企业可以自己提供培训项目，也可以通过协助雇主与潜在学徒建立联系的中介机构提供相关培训。

中介机构：美国有很多“学徒制培训中介机构”。这些机构与雇主和学徒一起设计、提供学徒制培训项目，并招录学徒。美国劳工部与全国多个中介机构签订了合同，以扩大美国的学徒制培训机会。

韩国的两种学徒制培训管理模式

在韩国，学徒制培训分为两种类型：（a）企业主导型和（b）培训中心主导型，具体取决于哪一方负责管理项目。在企业主导的学徒制培训中，参与企业要开发自己的双重课程，并独立提供在岗和岗外培训。对于培训中心主导的学徒制培训，企业要与大企业或培训中心合作组织岗外培训。表I.1比较了这两种管理形式的主要特点。

► 表I.1 韩国管理机构提供的学徒制培训类型

类型	特点	管理机构	岗外培训	在岗培训
企业主导	企业独立提供在岗和离岗培训	企业	企业或职业培训中心	企业
培训中心主导	培训中心提供岗外培训，企业提供在岗培训	培训中心	培训中心	企业

上述例子表明，许多因素影响着不同利益相关方之间角色和责任的分配。然而，为了确保与劳动力市场具有较强相关性，学徒制培训应该由企业主导。换言之，雇主应该在设计和实施学徒制培训方面起主导作用，并与其他利益相关方合作。

¹⁰ 关于不同利益相关方的一般角色和责任，见系列工具1第7章

¹¹ 来源：<https://www.dol.gov/apprenticeship/toolkit/toolkitfaq.htm#3a>

¹² 更多信息请见：https://innovativeapprenticeship.org/apprentices/#union_head

参考文献

- Aggarwal, A. 2013. "Lessons learnt from informal apprenticeships in Southern and Eastern Africa", in A. Salim, P. Gonon, U. Hauschildt and C. Hofmann (eds): *Apprenticeship in a globalised world: Premises, promises and pitfalls* (Zurich, LIT Verlag).
- Axmann, M. (ed.). 2018. *Aprendizaje de Calidad – Una Perspectiva Práctica para América Latina y el Caribe* (ILO/CINTERFOR). Available at: www.oitcinterfor.org/publicaciones/aprendizaje_calidad [16 Dec. 2019].
- BIBB. n.d. *Didaktische Prinzipien der Ausbildung*. Available at: https://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/practice_examples/sonstiges/ag_modul8-9_didakt-prinz.pdf [16 Dec. 2019].
- BIBB. 2014. *Training regulations and how they come about* (Bonn, Federal Institute for Vocational Education and Training). Available at: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7324> [16 Dec. 2019].
- Canadian Apprenticeship Forum. 2006. *Apprenticeship: Building a skilled workforce for a strong bottom line*. Available at: http://en.copian.ca/library/learning/caf/study_15_trades/study_15_trades.pdf [16 Dec. 2019].
- Centre for Economics and Business Research (Cebr). 2013. *Productivity matters: The impact of quality apprenticeships on the UK economy* (London). Available at: <http://www.southampton.gov.uk/moderngov/documents/s17298/Appendix> [16 Dec. 2019].
- DCdVET. 2016. *Dual VET in Austria, Germany, Liechtenstein and Switzerland* (Zurich, Donor Committee for Dual Vocational Education and Training). Available at: https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Dual_VET_in-AT_GE_FL_CH_Comparative_Study_ENGL_FINAL.pdf [16 Dec. 2019].
- Education International. n.d. *Policy brief: Tools and materials for quality teaching and learning*. Available at: https://ei-ie.org/media_gallery/Policybrief_07_tools_eng.pdf [16 Dec. 2019].
- European Alliance for Apprenticeship. 2016. *Linking learning venues in Luxembourg*. Available at: www.apprenticeship-toolbox.eu/training-teaching/linking-learning-venues/113-linking-learning-venues-in-luxembourg [16 Dec. 2019].
- European Training Foundation. 2002. *Vocational education and training in Morocco and its relevance to the labour market*. Available at: www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/C12578310056925BC125700D003F980D_MED_VET_Morocco_02_EN.pdf [16 Dec. 2019].
- Field, S. 2018. *Taking training seriously: Lessons from an international comparison of off-the-job training for apprenticeships in England. A report to the Gatsby Foundation* (London, Gatsby Foundation). Available at: <https://www.gatsby.org.uk/uploads/education/final-apprenticeships-and-off-the-job-training-may-2018.pdf> [16 Dec. 2019].
- ; Guez, A. 2018. *Pathways of progression: Between technical and vocational education and training and post-secondary education. A UNESCO report* (Paris, UNESCO). Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265943> [16 Dec. 2019].

- Field, S.; Hoeckel, K.; Kis, V.; Kuczera, M. 2010. *Learning for jobs* (Paris, OECD Publishing). Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264087460-en> [16 Dec. 2019].
- G20. 2016. “Annex 3: G20 Initiative to Promote Quality Apprenticeship”, in *Innovation and Inclusive Growth: Decent work, enhanced employability and adequate job opportunities*, G20 Labour and Employment Ministerial Meeting Declaration (Beijing, China).
- Gambin, L.; Hasluck, C.; Hogarth, T. 2010. “Recouping the costs of apprenticeship training: employer case study evidence from England”, in *Empirical Research in Vocational Education and Training*, Vol. 2, No. 2, pp. 127–146.
- Government of the Netherlands. 2014. *Key figures 2009–2013* (The Hague, Ministry of Education, Culture and Science), p. 76.
- Haan, H.C. 2006. *Training for work in the informal micro-enterprise sector: Fresh evidence from Sub-Saharan Africa* (Dordrecht, Netherlands, Springer).
- Hofmann, C.; Okolo, W. 2013. “Transitions in informal apprenticeship: Results from ILO research in several African countries”, in A. Salim, P. Gonon, U. Hauschildt and C. Hofmann (eds), *Apprenticeship in a globalised world: Premises, promises and pitfalls* (Zurich, LIT Verlag).
- International Labour Organization (ILO). 2011. *Skills for employment policy brief: Upgrading informal apprenticeship systems* (Geneva).
- . 2012. *Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa* (Geneva).
- . 2014. *Using benefit cost calculations to assess returns from apprenticeship investment in India: Selected SME case studies* (Geneva).
- . 2015. *Anticipating and matching skills and jobs*, Guidance note (Geneva).
- . 2017. *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships, Volume I: Guide for policy makers* (Geneva).
- . ILO. 2019a. *Quality Apprenticeships: Addressing skills mismatch and youth employment* (Geneva).
- . 2019b. Report IV(1): *A framework for quality apprenticeships* (Geneva).
- . 2020a. *ILO Evaluation Tool for Apprenticeship Policy and System*, (Geneva).
- . 2020b. “Discussion paper on apprenticeships for higher education level in digital economy”, forthcoming (Geneva).
- ; International Organisation of Employers (IOE). 2018. *Tools for Quality Apprenticeships: A guide for enterprises*. Available at: www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/employment-reports/WCMS_684158/lang-en/index.htm [16 Dec. 2019].
- ; UNESCO. Forthcoming. *Digitalisation of TVET and skills systems: A global review*, (Geneva and Paris).
- ITUC (International Trade Union Confederation). 2013. *Key elements of quality apprenticeships – A joint understanding of the B20 and L20*. Available at: <https://www.ituc-csi.org/key-elements-of-quality> [16 Dec. 2019]

- Jablonka, P.; Ulmer, P. 2007. *More training companies – More training places – Less quality? The suspension of the Ordinance on Trainer Aptitude (AEVO) and its effects*, BIBB Report 3/2007 (Bonn, Bundesinstitut für Berufsbildung). Available at: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/2074 [16 Dec. 2019].
- Kang, J.; Jeon, S.; Lee H. 2017. *Apprenticeship in Korea* (Seoul, Korea Research Institute for Vocational Education and Training).
- Kehl, F.; Kohlheyer, G.; Seyfried, E.; Schlegel W. 2019. *Understanding and analysing VET: An introduction* (draft) (Bonn, Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC)).
- Kis, V. 2016. *Work-based learning for youth at risk: Getting employers on board*, OECD Education Working Papers, No. 150. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/5e122a91-en> [16 Dec. 2019].
- ; Windisch, H. 2018. *Making skills transparent: Recognising vocational skills acquired through workbased learning*, OECD Education Working Papers, No. 180 (Paris, OECD Publishing). Available at: <https://doi.org/10.1787/5830c400-en> [16 Dec. 2019].
- Looney, J. W. 2011. *Integrating formative and summative assessment: Progress toward a seamless system?*, OECD Education Working Papers, No. 58 (Paris, OECD Publishing). Available at: [www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=edu/wkp\(2011\)4&doclanguage=en](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=edu/wkp(2011)4&doclanguage=en) [16 Dec. 2019].
- Mane, F; Corbella, T. 2017. *Developing and running an establishment skills survey: Guide to anticipating and matching skills and jobs* (Geneva, International Labour Office).
- Microsoft. 2018. *Microsoft Apprenticeship Programme Research*. White Paper. Available at: <https://query.prod.cms.rt.microsoft.com/cms/api/am/binary/RWviKb>.
- Musset, P.; Mytna Kurekova L. 2018. *Working it out: Career guidance and employer engagement*, OECD Education Working Papers, No. 175 (Paris, OECD Publishing). Available at: <https://doi.org/10.1787/51c9d18d-en> [16 Dec. 2019].
- National Audit Office. 2012. *Adult apprenticeships: Estimating economic benefits from apprenticeships*, technical paper (London, NAO Communications).
- OPET. 2008. *Resultate Evaluation Lehrbetriebsverbünde* (Bern, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2014. *Country information on apprenticeships: Country responses*, G20-OECD-EC Conference on Quality Apprenticeship. Available at: www.oecd.org/els/emp/Youth%20questionnaire%20country%20responses-Compilation1.pdf [16 Dec. 2019].
- . 2016. *Getting Skills Right: Assessing and anticipating changing skill needs* (Paris, OECD Publishing). Available at: <https://doi.org/10.1787/9789264252073-en> [16 Dec. 2019].
- . 2018a. “Managing self-employment, new forms of work and the platform economy”, in *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD Jobs Strategy* (Paris, OECD Publishing). Available at: <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en> [16 Dec. 2019].

- . 2018b. *Seven questions about apprenticeships: Answers from international experience*, OECD Reviews of Vocational Education and Training (OECD Publishing, Paris). Available at: <https://doi.org/10.1787/9789264306486-en> [16 Dec. 2019].
- Pilz, M. 2012. “Modularisation of vocational training in Germany, Austria and Switzerland: Parallels and disparities in a modernisation process”, in *Journal of Vocational Education and Training*, Vol. 64, No. 2, pp. 169–183, DOI: 10.1080/13636820.2011.628757 [16 Dec. 2019].
- Poulsen, S.; Eberhardt, C. 2016. *Approaching apprenticeship systems from a European perspective* (Bonn, BIBB). Available at: http://pmb.cereq.fr/index.php?lvl=notice_display&id=58001 [16 Dec. 2019].
- Powell, A. 2019. *Apprenticeship statistics for England*, House of Commons Briefing Paper No. 06113. Available at: <https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN06113> [16 Dec. 2019].
- Reed, D.; Liu, A.; Kleinmann, R.; Mastri, A.; Sattar, S.; Ziegler, J. 2012. *An effectiveness assessment and cost-benefit analysis of registered apprenticeship in 10 States*, in Mathematica Policy Research (Oakland, CA).
- Richard, D. 2012. *The Richard Review of Apprenticeships*. Available at: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/34708/richard-review-full.pdf [13 Feb. 2020].
- State Secretariat for Education, Research and Innovation (SERI). 2019. *Vocational and professional education and training in Switzerland: Facts and figures 2019* (Bern). Available at: www.sbf.admin.ch/sbf/en/home/services/publications/data-base-publications/vocational-and-professional-education-and-training-in-switzerland.html [16 Dec. 2019].
- Trade Union Council. n.d. *Apprenticeships Toolkit: A resource for union negotiators and reps*. Available at: www.tuc.org.uk/sites/default/files/TUC%20Apprenticeships%20pack%20sheets%202018%20Low_res%20TUC%20version.pdf [16 Dec. 2019].
- United States Department of Labor. n.d. *Advancing apprenticeship as a workforce strategy: An assessment and planning tool for the public workforce system* (Apprenticeship USA). Available at: <https://www.dol.gov/apprenticeship/docs/RA-Planning-Tool.pdf> [16 Dec. 2019].
- Walther, R. 2008. *Towards a renewal of apprenticeship in West Africa* (Paris, Agence Française de Développement (AFD)). Available at: https://www.eib.org/attachments/general/events/luxembourg_18112008_apprentissage_en.pdf [16 Dec. 2019].

双元制职业教育和培训体系——学徒在企业 and 职业学校接受训练——是瑞士教育体系成功的关键因素，也是瑞士主要的职业教育和职业培训模式。在瑞士，大约三分之二的年轻人在15岁左右开始参与学徒制。由于能够学习到企业所需要的技能，学徒都有着很好的工作前景。

约翰·施耐德·安曼（瑞士前总统），2016年6月

学徒制……是确保英国美好未来的长期经济计划的重要组成部分。它将帮助我们获得与世界其他国家竞争的技能。

大卫·卡梅伦（英国前首相），2014年10月

放眼全球的学徒制体系，取得成功最重要的因素总是社会对话。学徒制之所以能够发挥作用，是由于其连结了课堂与工作场所，通过雇主和工人了解需要哪些培训以及如何提供培训。

国际劳工组织总干事盖·莱德在G20工商论坛（B20）和劳工论坛（20）《优质学徒制关键要素共识》发布会上的讲话

2013年6月18日，日内瓦

学徒制培训是保障技能的一种方式，能够帮助我们的员工应对人工智能（AI）的出现。无论对企业还是学徒的职业发展来说，学徒制培训都体现出了良好的投资回报。

阿兰·德哈泽（阿德科集团首席执行官）2018年1月16日

