

职业教育发展的德国模式

□ 胡钰彩 孙光奇

德国教育体系完备，分为基础教育、职业教育、高等教育和继续教育四大类。其中，职业教育尤为发达，75%的16—19岁青少年完成9年义务教育后选择了接受职业教育。截至2009年底，职业学校有8981所，在校生280万，教师12万。作为制造业大国，德国的职业教育培养有着丰富的经验，值得我国学习和借鉴。

（一）法规明确，体系健全

德国在中世纪就有了学徒制度，1889年颁布的《工业法典》规定企业学徒培训必须与职业教育相结合。1969年颁布《职业教育法》，作为整个联邦范围内“双元制”职业教育特别是企业内职业教育的统一法律基础。之后相继出台了与《职业教育法》相配套的有关教育法律和法规，如《企业基本法》、《职业教育促进法》、《青年劳动保护法》、《培训师资格条例》等，建立起了较为完整的职业教育法律体系。其中，1976年出台的《德国高等教育总法》，确认专科大学具有与传统大学相同的法律地位。2005年颁布了修订后的《职业教育法》，更加明确了企业在职业教育发展中的地位和作用。

（二）管理体制上，以法律为基础，职能三权鼎立

德国是联邦制国家，根据其《基本法》（宪法）规定，各州享有文化教育自主权，联邦政府在教育领域的权力有限。但联邦政府对“双元制”模式下的企业职业教育拥有管辖权，企业只能根据联邦教育与研究部的职业目录，即国家承认的职业开展培训。联邦政府、各州政府和经济界之间建立了密切协调与合作的职业教育管理体制，在运行机制上保证了国家从法律和政策层面对职业教育进

行宏观调控。其中，联邦层面管理职业教育的部门有三个，且分工明确。

1. 联邦政府教育与研究部负责职业教育的教学工作。主要职责是与各州一起协调校外职业教育、继续教育和培训等。此外，其下属的联邦职业教育研究所每年下发具有指导全国职业教育发展的“职业教育年度报告”。

2. 德国经济管理部门负责职业教育的教学监督。包括政府行政部门和行业自我管理部门两个层次。第一个层次为联邦政府经济技术部，该部会签联邦教研部后，下发国家认可的培训目录，规范教育标准，如年限、内容等，权限较小。第二个层次为联邦各行业协会。其权限较大。全德国有各类别行业协会300多个。作为各自行业的自我管理部门，其职能包括负责受训学生的注册、企业职业教育咨询、企业培训资格的审定，学生与企业签订培训合同的管理，企业实训老师的资格审定与考核，企业职业教育毕业学生考试的实施与职业资格证书的发放，合同纠纷的仲裁等。

3. 德国政府劳动管理部门负责职业教育的咨询工作。包括面向政府的政策咨询和面向社会的教育咨询。政府咨询方面，联邦劳动总署每年独立编写一本与职业教育有关的“职业现状手册”，指导就业；与各州共同编写一本“专业选择手册”，指导选择专业。社会咨询方面，通过遍布全国的180多个职业信息中心，免费提供职业教育信息和相关资料。

（三）办学模式上，以企业引领的“双元制”为主，全日制学校为辅

1. “双元制”模式。即学生的学习是在两个课堂，有两个施教主体，也就是在企业 and 职业学校中交叉进行教学。企业与学校合作

德国教育体系完备，分为基础教育、职业教育等四大类。其中，职业教育尤为发达。作为制造业大国，德国的职业教育培养有着丰富的经验，值得我国学习和借鉴。

办学，学生部分时间在企业接受技能培训，部分时间在学校接受理论知识学习。课程设置上，约60%是专业课，40%是普通教育课。在课程内容的安排方面，第一学年为职业基础教育年，集中学习文化课和3门职业基础课；第二学年转入某一职业领域进行专业训练；第三学年则向特定职业或专业深造。专业设置上，遵循三个原则：一是市场需要。德国将职业岗位设置为380多个，将各类岗位划分为18个领域。设置专业时，各专业再从各领域划分出来，在社会有关方面和行业的参与下设置专业，主要为地方区域经济发展服务。二是校企合作。学校的专业建设由企业参与、校企合作共同完成。每个专业都成立专业委员会，成员主要由企业和学校的代表构成，负责本专业教学计划的制订、实施、检查和调整。三是结合新技术的发展与应用，在传统工艺基础上发展新

技术，体现技术的先进性，重视在新技术领域发展和建立新的专业。

2.“双元制”模式吸引力分析。德国职业教育体系中，70%的青年学生通过“双元制”模式获取国家认可的职业资格，其原因是该办学模式优势明显，吸引力强。一是入学门槛低。初中毕业生通过面试与一家企业签订培训合同获得培训位置，再到相关的职业学校登记获得理论学习的资格，即成为一名“双元制”模式下的学生。二是求学与获得职业资格证书相结合。受训学生每周3天，以学徒身份在企业接受职业培训；每周2天，计12个课时，以学生身份在学校学习理论知识。《职业培训条例》为每个培训职业分别规定了全国统一的职业能力标准，各培训企业必须据此制定培训计划，并有义务让受培训者获取规定的培训能力，而各职业学校则分别按照国家认可的各个职业制定与《职业培训条例》

一致的教学计划。因此，“双元制”职业教育的考试，在内容上，是企业专业技能与学校专业知识的结合，在形式上，是企业实际操作与学校书面考试的结合，通过考试的学生即获得国家认可的就业资格证书。三是企业为主，容易获得就业岗位。企业为主表现在：招生工作由行业协会负责，录取过程是学生通过与企业签订培训合同获取培训位置，教学内容以能力培养为主，毕业考试由企业所在行业协会组织，分配则强调毕业生所拥有职业资格对企业岗位的针对性和职业能力对企业用人的需求性，毕业生进入职业生涯的适应期短，可直接创造价值，因此受到企业普遍欢迎，学生就业率高。四是职业教育和普通教育有互通的“立交桥”。各类教育形式之间能够相互交融是一个显著特点。目前，约有20%的普通高中毕业生不上大学而上职业学校。职业学校的学生毕业后可以申



中方人员在德国职业学校进行考察



学员在实训基地接受培训

请上大学，条件是必须先上一年的预科学习。这个预科就有“立交桥”的性质。同时，一些在完全中学接受普通教育的学生也可进入职业高校学习，入门条件一般包括最少一年以上的职业技术工作实践或职业教育经历。

3.“双元制”办学模式分析。一是教育决策的广泛协调性。德国职业教育政策是由联邦职业教育研究所设立的一个相当于职业教育议会性质的总委员会，通过票决来决定的。表决方包括了联邦政府、州政府、企业代表、员工代表四方。二是教学活动的职业性。专业设置以职业技能为基础，教学内容以培养职业能力为目标，考试和考核以职业资格为标准。虽然形式上是学校与企业联合办学，但企业发挥主导作用，企业投入是教学经费主要来源。三是教育质量有保证和选择更灵活。德国职业教育在入学、就学、课程、专业、实习等各个环节都有完备的监督体系。教师队伍整体素质较高，能够保证教育质量。对学生的考试评估由独立于企业和学校的第三方即行业协会组织进行，客观公正。在合同管理和毕业后的选择方面，法律规定，“双元制”下学生与企业签订三年合同，实习期间，学生可以退学。三年到期后，学生如通过技能考试，企业不能解雇学生，但学生可以自由选择是留在企业还是离开。实际结果是，大企业中，70%左右的学生选择留在企业，而手工业和

小企业中约有50—60%选择留在企业。四是企业和学生在利益上的双赢性。“双元制”下的学生实习，是以正式工人的身份出现，必须生产出合格产品，为企业创造财富。政府对“双元制”下的学徒工资也没有规定，而是由行业协会和企业协商确定，学徒工资大体相当于一般技术工人的30%左右。

（四）师资队伍建设上，以质量为本，实施叠加式培养

德国职业教育的教学人员，分为学校教师和实训老师两大类。学校教师经考试合格后，政府终身录用，享受公务员待遇，工资由政府支付。

1. 学校教师培养。由各州文教部负责，分三个阶段。一是大学学习。申请职业教育教师，必须首先拥有高校入学资格，大学对其培养实行专业与师范教育叠加的教学模式。学习期满，通过第一次国家考试。二是职前预备期。通过第一次考试的，进入以任职资格为导向的见习期，通过实习和参加国家级的研修班，掌握必须的知识，该期限通常为2年，期满后，必须通过国家的第二次考试。三是终生学习，包括职后进修和继续学习，由联邦、各州和地方三级负责。

2. 实训老师培养。实训老师是个总称，包括培训师、培训工程师、培训负责人、培训咨询员等。在受训人员较少的企业，培训师是兼职，而在较大的企业，则是专职工作。法律对企业实训老师应具备的能力有明确规定，原则上，不要求有大学学历，但在能力方面应具有工作所需要的专业技术知识和技能，一般都拥有多年的工作经验。

（五）经费投入上，企业为主，渠道多元

按照法律规定，职业教育经费分别由企业、联邦政府、州政府承担。企业承担学生在企业培训期间的全部经费支出，还要负责设施费用、支付学生的生活津贴。职业学校的教学经费，由州政府和地方政府共同承担，

州政府负责教学监督、教师培养、教师工资和养老金等学校支出,这也是支出的主要部分;地方政府负责校舍建筑与维修、学校的行政管理 and 学习设施的购置等费用。政府对学校的拨款标准是:职业学校每年每人3400欧元,普通高中每年每人5000—6000欧元。公立学校不收学费,仅收杂费。除“二元制”职业学校外,州政府负责全日制职业学校的教学经费。跨企业的职业教育机构的教学经费,由联邦政府和州政府联合资助。以2007年度为例,德国职业教育支出中,企业支出147亿欧元,州政府支出28亿欧元,经费投入以企业为主。此外,德国的法律对企业办职业教育在财政和税收方面并没有特殊优惠政策,校企合作主要是在法律框架下依靠市场行为来实现。

中德两国都是制造业大国,需要大量的技术工人和工程师,这就需要职业教育培养,所以职业教育对两国都十分重要。我国现有职业教育学校15600多所,在校生3140万人,在管理体制、办学模式等方面应学习借鉴德国经验,结合国家经济发展和转型的实际需要,促进我国职业教育事业又好又快发展。

(一) 理顺管理体制

改变目前政府多头管理、干预过多、缺少行业和企业参与的局面,实行“政府指导,行业和企业广泛参与,学校自主办学”的管理体制。明确职业教育在体制上由中央政府宏观指导,省级政府为主管理,招生规模、标准要求等均由省政府负责。企业所办职业学校由企业为主管理,社会出资所办学校由出资人为主管理。中央政府成立职业教育发展协调议事机构,由部门、行业、企业和学校代表组成,在法律框架内,对职业教育发

展重大问题通过会商的形式确定。

(二) 创新办学模式

1. 建立“订单式”培养、“校企结合、顶岗实习”的机制。“订单式”培养是具有中国特色的“二元制”职业教育模式,应予以大力推广。三年学制的学校,第一年主要在学校上普通理论课;第二年开始学专业技能,采取半工半读、工学交替的教学模式,学校和企业密切合作,利用学校实训基地和企业培训机构对学生进行技能训练;第三年到企业顶岗实习,边学徒边获取收入。同时,应在实习期间,建立学徒最低工资制度,以保障学生权益;建立学徒工对企业的贡献要求制度,以保障企业的收益,使两者“双赢”。

2. 建立教学质量保障机制。严格教学过程管理,建立“入学有测试,日常有考评,毕业有考核”的质量控制制度。在教学时间上,实行弹性学制,教学时间不做统一规定,由学校根据市场情况和专业需要,宜长则长、宜短则短。在专业设置和教材编写上,由学校和行业企业共同参与;在教学质量控制上,由行业协会和企业等用人单位进行考核。

3. 建立技能课教师补充机制。技能课教师主要通过聘用企业在职技术人员和优秀退休技术人员的方式解决。到学校上课的技能老师费用应由财政为主解决,企业指导实习技师的费用由企业解决。建立技能教师教学质量考核制度,由学校和学生代表测评打分,对不合格教师实行动态更换。

4. 建立经费投入新机制。充分利用职业教育具有在市场上获取资源的特点,建立多渠道筹集经费机制。创新财政投入方式,引导和鼓励企业和社会资本发展职业教育。一

是对“订单式”培养效果较好的企业和学校,不分公办民办,均给予奖励性补助。二是对企业和社会资本所办职业学校,在建设期发生融资贷款的,可按还款利息的一定比例给予贴息补助。三是对企业和政府联合办的职业学校给予适当支持。四是专项支持国内职业学校与德国等先进国家的合作办学。

(三) 完善制度环境

1. 建立中职和高职统一管理的职业教育管理制度。在此基础上,实行职业教育单独招生制度,提高职业教育办学水平和层次,提高职业教育的社会接受度。

2. 完善教育与就业准入的衔接制度。在制度设计上,教育和劳动部门共搭平台,实现学历证书与职业资格证书的有效对接。健全就业准入的法规,真正落实“先培训、后上岗”制度;改革行政事业单位用人制度,提高职业教育“出口”层次,按岗位实际需要确定用人标准,避免用人制度上的“高消费”。

3. 完善职业教育和普通教育互通的“立交桥”制度。目前,通过考试,我国10—20%的中职学生可以升入高职,10%左右的高职学生可升入本科并可继续研究生学习,但社会对此了解不多,比例也应适当提高,因此,应加大宣传力度,增强职业教育的吸引力。

4. 及早修订《职业教育法》。对政府部门、行业协会、企业和学校在发展职业教育中的职能重新加以定位,特别要明确企业在职业教育方面应承担的社会责任,增强企业对职业教育的支持力度。

(作者单位:中国石油资产管理公司
财政部教科文司)

责任编辑 周多多