

中德职教联盟发展的比较研究

◆ 叶苗苗¹, 韩玉刚², 王吉慧²

(1.安徽商贸职业技术学院 会计学院, 安徽 芜湖 241002;

2.安徽师范大学 经济管理学院, 安徽 芜湖 241002)

摘 要:为了更好地培养高素质劳动者和技能型人才, 职教联盟的教育模式在全球主要发达国家渐次流行。职业教育非常发达的德国, 在职教联盟发展上可谓独具特色。从 20 世纪末开始, 我国部分职业院校寻求建立学校与行业协会、企业、政府等多主体联盟式的职业教育模式, 经过 20 多年的发展, 有了一定的基础。本研究通过比较中国和德国的职教联盟发展特征, 总结出德国职教联盟的先进发展经验, 提出对我国职教联盟高质量发展的启示。

关键词: 中德; 职教联盟; 比较研究

职教联盟通常是指一个或多个发展较好的职业院校, 同相关的政府部门、行业协会及企业进行合作, 以实现扩大教学规模、提升教育质量等为目标, 以资产联结或契约合同为纽带, 以联盟章程为共同行为规范, 组成多法人联合体。在全球产业转型升级的大背景下, 高素质劳动者和技能型人才需求旺盛。全球职业教育发展较快, 在产业和人才匹配度方面公认做得比较好的是德国。德国职业教育发达, 职教联盟教育模式起步早, 主体多元、设施完善、模式成熟, 已经形成了完整的运作与人才培养机制, 在提升教育质量、主体分工、利益协调、制度体系建设等方面积累了丰富的经验, 能为我国职教联盟的发展提供有益的参考。

一、中德职教联盟发展概况比较

(一) 德国职业教育与职教联盟发展概况

德国的职业教育为德国培养了大量高素质劳动者和技能型人才, 一直被看作德国经济快速起飞的助推器。德国职业教育制度为“双元制”, 是一种由学校和企业共同参与教学的人才培养模式, 也是一种较为典型的职教联盟模式。“双元制”主要突出教学内容的二元作用, 强调应当将学校和社会的教育作用放到同等地位上。在这种教育理念的指导下, 教学内容由学校与企业共同制定, 通过理论知识教学与实践教学共同实施来培养社会需要的实用型人才, 由企业负责对学生进行岗位培训, 因此可以将实践技能的培训与学校理论知识的学习有机

结合起来, 促进学生对实践技能的了解与掌握。德国的“双元制”人才培养模式被公认为职业教育的成功典范, 借助这种模式能很好化解学校和企业两种教育环境、两种运行体系之间的衔接难题。德国的职教联盟主要是以企业为主导, 能更好地根据岗位需求培养人才。“双元制”模式的成功离不开法律法规的不断完善与支撑。早在 1969 年, 德国《联邦职业教育法》的颁布, 就确立了“双元制”职业教育的法律地位。在此后的不断研究和探索中, 德国逐渐形成了一套相互衔接、全面丰富、成熟稳定的职业教育法律法规体系, 为后来职业教育联盟的良性发展提供了一定的法律基础和政策保障。德国的职教联盟主要以企业为主导, 学校和企业共同制订相应的理论教学和技能培训方案, 学校主要帮助学生完成理论学习, 企业则主要负责学生职业技能的培训, 以此培养更多适应岗位需求的人才。同时, 德国也在不断完善职业教育法律法规, 为其职教联盟的稳定发展提供一系列政策保障。

(二) 中国职业教育与职教联盟发展概况

中国职业教育最早可以追溯到洋务运动时期创办的福建马尾船政学堂, 这是中国第一次将学校教育 with 工业生产相结合。辛亥革命后, 职业学校大多自办工厂, 以企业为主的职业教育模式逐渐被以学校为主的职业教育模式所取代。新中国成立后, 在教育与劳动相结合的方针指导下, 职业教育以“半工半读”为主要特征。改革开放后, 我国职业教育

基金项目: 2019 年度安徽省职业与成人教育学会科研规划课题“职业院校与产业园区合作共建职教联盟的理论与实证研究”(编号: Azcj031); 安徽省高校思想政治工作领军人才和中青年骨干队伍建设项目——高校思想政治工作中青年骨干队伍建设项目(编号: sztsjh2019-8-43); 安徽省质量工程项目教学研究重大项目(编号: 2018jyxm1166)

作者简介: 叶苗苗(1982—), 女, 安徽商贸职业技术学院会计学院副教授, 研究方向为高等教育管理与思想政治教育; 韩玉刚(1978—), 男, 安徽师范大学经济管理学院教授, 研究方向为城市经济与经济地理; 王吉慧(1998—), 女, 安徽师范大学经济管理学院在读硕士研究生, 研究方向为企业管理。

逐渐形成产教融合、工学结合、校企合作的办学模式。20世纪90年代,职教联盟开始出现在我国沿海城市,我国职教联盟从简单的校企合作开始了慢慢摸索的过程,职业教育获得了较大发展。进入21世纪,党和政府多次重申发展职业教育的重要性,明确提出政府、行业、企业等多方要参与到高素质劳动者和技能型人才的培养过程中,同时确立了职教联盟的重要地位和作用。在此背景下,多地政府和多所院校纷纷响应,积极构建职教联盟体系,江苏、安徽、广东等多个省份成立了职教联盟组织。这体现了政府鼓励多方参与职业教育发展的新趋势。我国职业教育呈现出地方统筹资源,集中优势办学,加强生产、教学、服务与运用的新格局。但在职教联盟组织的发展取得巨大成就的同时,依然存在联盟之间结构松散、约束力不足、企业参与度较低等问题。

二、中德职教联盟主要特征比较

(一) 中德职教联盟参与主体比较

德国的职教联盟参与主体有其典型性,即德国的“二元制”是以企业为主体的职教联盟模式,学校和企业作为两种参与主体分工协作,根据企业的需求设计课程和技能培训,学生在企业中进行实践训练,在学校学习理论知识真正实现了理论与实践的紧密结合。从“二元制”的优点来看,比较突出的一点是该教育模式形成了费用合理、效益极高的培训体系。培训经费由学校和企业共同承担,学校经费的主要来源是州政府的公共财政预算,而企业的培训经费主要由自己承担。因此,两个参与主体都对职业教育的发展起到了很大作用。学校培训与就业培训的巧妙结合,使学生能够根据最新的职业技能要求不断进行学习上的调整,有利于学校、企业和社会的共同发展。

当前我国现有的职教联盟主体构成,可大致概括为台前参与主体和幕后规划主体两种。台前参与主体主要由各级职业院校、各类企事业单位以及行业协会、社会团体等构成。其中,职业院校具有人员、智力资源、科研资金等方面的优势,在联盟中所占的比例最大;各类企事业单位可以为联盟提供真实的实训场所、最新的市场信息等资源,因此企事业单位也成为联盟中毕业生资源和智力成果的主要使用者。幕后规划主体主要是各级政府和教育管理部门,它们为职教联盟的发展提供宏观决策和政策保障,明确各参与主体责任与义务并维护各方利益。但是由于我国职教联盟发展的时间较短,还存在各方资源整合主要依靠政府主导并展开、合作形式单一等问题,职教联盟体制的运行机制尚不成熟。

(二) 中德职教联盟的机制比较

从德国职教联盟发展的过程来看,德国职业教育的成功离不开政府的支持与法律的保障。1969年,德国颁布的《联邦职业教育法》确立了“二元制”职业教育的法律地位。2005年,德国又颁布新的《联邦职业教育法》,允许多家企业与职业院校建立职业教育联合体,这在很大程度上推动了德国职业教育的集团化发展,包括“二元制”职业教育的新发展、跨企业培训中心的成立及网络化技术转让中心的建立。此后,德国在不断研究和探索中逐渐形成了稳定的职业教育法律法规体系。2016年,德国为了适应数字化进程而确立了职教数字化,提出“职业教育4.0”概念。刚性的制度安排,是德国职教联盟获得成功的关键因素之一。

我国职教联盟的发展主要靠政府牵头。政府对职教联盟发展高度重视,颁布了各类有利于职教联盟发展的文件,明确了政府、行业、企业和学校在职教联盟中的职责与权益,并且给予职教联盟必要的财政和权利支持。相对滞后的法律成为我国职教联盟发展的短板,导致我国的职教联盟缺乏监管与反馈机制,职教联盟发展主要依据政策而非法律,普及性和实效性不强。相应的文件以合作协议、联盟章程等为主,多为柔性的制度安排。和德国的相关法律制度相比,我国的相关联盟机制对联盟各方的约束力有限。

(三) 中德职教联盟的人才培养模式比较

德国职教联盟在人才培养方面是典型的按需培养、协同育人。以企业需求为前提,以职业能力为本位。如德国职教联盟坚持以企业需求为导向,按需设置学科专业,强调企业参与教学计划的制订,这明显有别于综合性大学的培养模式。在课程安排上,德国职教联盟强调以锻炼学生的实践能力为主,辅之以必要的理论课程学习,坚持理论为实践服务的理念,主要目的是培养学生的岗位适应能力和就业竞争力,真正满足企业人才需求,很好地解决了职业院校的专业设置与行业企业的人才需求脱节的问题。

我国职教联盟的发展仍停留在较浅层次,导致校企合作动力不足,出现“校热企冷”的情况。目前,很多职业院校办学定位不准,意图模仿综合性大学的培养模式,盲目追求大而全。职业院校与企业的合作基本停留在解决部分学生短期实习或暂时就业这种浅层次合作上,无法形成学校、企业和学生三方的利益连接体。也有部分职教联盟或单位在开展订单制人才培养、引企入校等尝试,但仅是部分职教联盟或单位进行试点,真正以企业需求为前提、以职业能力为本位的人才培养模式还没有大范围

围推广。

(四) 中德职教联盟的教育效果比较

德国政府不断出台和完善关于职教联盟的政策和法律,并通过对重大项目的投资来支持和鼓励职教联盟的发展,在整个国家内推广职教联盟,使得职教联盟这一模式得到了社会的广泛认可。德国不但在国内推广“二元制”模式,而且还对外输出“二元制”模式,推动职教国际化,改善了别国尤其是欧洲国家对其职业资格的认证情况。从人才培养方面来说,德国借助职教联盟机制,集中更多主体的力量,调动各个主体发挥自身优势,提高了资源利用率和管理效率,使得人才培养机制更加富有生机和活力。同时,这种模式能够培养出以职业为导向、符合社会和企业需求的人才。就教育效果而言,先进的教学理念得到了更好的推广,教学质量整体得到了提升。

近年,我国职教联盟得到大力发展,我国职业教育获得了更多的关注与重视,相应的资源得到了优化重组,部分一度陷入发展瓶颈的职业院校也迎来新的发展机遇。职教联盟的发展,使得学校对高素质技能型人才的培养获得了企业与社会助力,人才培养机制更加多元、合理。政府的支持是职教联盟发展的强大后盾,给了学校与企业更多的信心积极投入职教联盟的建设中。但职教联盟的发展在取得巨大成就的同时,也面临一些问题。比如,由于我国职教联盟发展时间较短,还存在各方资源整合力度不够、合作形式单一、联盟之间结构松散、约束力不足、企业参与度较低等问题。

三、中德职教联盟发展状况比较的经验启示

对比中德职教联盟的发展特征可以看出,我国职教联盟的发展还存在不足之处。比如,国家政策作用有待提高、企业参与力度不够、联盟机制不畅等。对德国职业教育发展阶段的分析表明,德国现代职业教育的发展伴随着经济发展模式的变化而不断进行调整,并且正在从“终结性”向“阶段性”和“终身性”转变。政府在职教联盟的运行与规范中发挥主导作用,并提供政策和法律上的支持。德国职教联盟发展对我国的启示如下:

第一,在机制创新方面,要加强协调机制建设。政府通过制定政策和相关规定进一步明确各个主体的职责,发挥顶层设计的职能来规范办学行为和监督办学质量,增强职教联盟内部的凝聚力,提升共同发展的动力与实力。就激励机制而言,政府对职业教育发展的大力支持,有力地拓展了职教联盟的发展空间,增强了各主体合作的信心。就保障机制而言,政府借助行政拨款、投资、税

收等激励措施来支持职教联盟的运行与发展,保障了职教联盟的正常运转,进一步实现了职教联盟发展的规范化与品牌化,让职业教育更好地助力国家经济的发展。

第二,在人才培养质量方面,要匹配国家和区域建设的产业人才需求。为了更好地培养高素质技能型人才,促进就业,服务经济社会发展,职教联盟组织的发展必须结合区域经济和行业发展的特点,加大人才培养的改革力度,培养真正能够满足生产、建设、管理和服务岗位要求的高素质技能型人才。我国职教联盟在发展过程中区域性特征明显,主要依据当地经济环境来对人才进行培养,不过,全国性职教联盟的发展也提上了日程,职教联盟有从区域扩散至全国的趋势。

第三,以提升人才培养质量为中心,系统设计职教联盟各环节的工作。比如,对宏观经济政策的把握与职教理念的创新、企业教学过程研发与设计、培训规划方案设计、学习场所及培训师资的遴选与培训、考核环节的内容和形式等全过程,均需要联盟主体多方参与、全面协同。借助职教联盟机制,企业等社会资源被引入职业教育体系中,人才培养质量得到很大提升,教育产业能获得更大的发展动力。

我国作为工业大国,要转型成工业强国,需要更多专精尖的高素质技能型人才来支撑,而职教联盟的目标之一就是提高高素质技能型人才培养质量。大力推动职教联盟的发展,是适应我国经济高质量发展的必然要求。但在目前的发展阶段,我国职业院校对人才的培养还远远达不到社会的要求,在一定程度上造成了教学与实践不匹配的局面。因此,要对国外优秀的职教联盟经验进行总结,结合我国自身的职业教育特点,探索出适应我国职业教育发展的职教联盟机制。

参考文献:

- [1] 于福华,周国娟.浅析京津冀职教生态联盟的构建[J].北京经济管理职业学院学报,2019(1).
- [2] 胡青华.应用型大学转型背景下“产教融合、校企合作”人才培养模式的路径选择[J].吉林农业科技学院学报,2017(3).
- [3] 谢丽萍.德国“二元制”人才培养模式对我国高职教育的启示:以唐山工业职业技术学院为例[D].唐山:华北理工大学,2018.
- [4] 黄丽娜.基于合作-竞争理论的职业教育集团化研究[D].天津:天津大学,2009.

责编:瀚海