

中德学生对待双元制职业教育的态度比较

——基于霍夫斯泰德的文化维度理论

张瑶瑶¹, 王文礼²

(1. 慕尼黑工业大学 社会科学与技术学院, 德国 慕尼黑 80333; 2. 江南大学 教育学院, 江苏 无锡 214122)

【摘要】源于德国的双元制职业教育具有众多的优长之处,但是进入中国后这些优点却始终无法真正在实践中得以体现。如何使双元制职业教育适应中国经济社会和教育发展,也就成为行业和学术界的一个重要议题。学生作为双元制职业教育的接受者,在这一过程中应该得到更集中的关注。有研究表明文化因素会促进或抑制学生的学习选择。所以,造成双元制职业教育在中国“水土不服”的部分原因是两国文化的差异性。文章以中德两国文化差异为导向,以贝雷迪比较模型为分析框架,从霍夫斯泰德的文化维度理论中的不确定性规避和权力距离出发,描述、解释、比较不同文化背景下学生对待双元制职业教育的态度,以探讨如何克服文化差异,让双元制职业教育被中国学生普遍接受。

【关键词】双元制职业教育; 中德; 不确定性规避; 权力距离

【中图分类号】 G719

【文章编号】 2096-6555(2022)04-0069-010

【文献标识码】 A

【DOI】 10.19796/j.cnki.2096-6555.2022.04.008

【作者简介】张瑶瑶(1993—),女,福建宁德人,德国慕尼黑工业大学社会科学与技术学院博士研究生;王文礼(1980—),男,河南民权人,江南大学教育学院、至善学院教授、教育学博士。

技术进步正在改变许多组织的运作方式,职业教育也同样如此。^[1]当前,各国积极采取措施应对职业教育和培训(VET)中出现的新问题。其中,德国取得显著成绩。德国联邦职业教育与培训学院(German Federal Institute of Vocational Education and Training BIBB)认为,德国职业教育与培训体系被公认为是成功的模式,很大程度上是因为“双元制”(现代学徒制)职业教育。^[2]德国双元制是16岁后职业教育中的一种人才培养模式,它将课堂学习与工作相关的学徒制相结合,学徒既是拿工资的企业员工也是学校学生。它被视为解决职业教育办学规模缩小、毕业生质量下降、就业力不足、教育与工作对接断层等问题的良方。^[3]德国学者用理论与实践的“互补性”(Komplementaritätstheorie)和“连通性”(Konnektivitätstheorie)来解释双元制职业教育的合理性。^[4]德国也愿意将其双元制模式和理

念输出到其他国家,但实施效果并不显著。不同国家的许多职业项目都试图建立双元制培训,但大量研究表明,几乎不可能找到长期成功转移德国双元制模式的例子。^[5]

德国双元制职业教育在我国享有盛誉,但出现一种尴尬现象,即它在我国始终无法真正落地。根据2021年3月发布的《中国职业教育发展大型问卷调查报告》显示,有85.82%的受访者表示不清楚现代学徒制。^[6]作为输出国,德国在反思本国职业技术教育,而输入国也需要及时反思,只有这样才可以促使从德国学习到的职业教育模式和理念顺利实现本土化。当前,我国研究人员对此现象的探究侧重于从社会结构、经济结构、制度体系、教学模式、教学设置/水平、教师能力、教学理念、教学目标、办学模式/水平、校企合作等方面进行分析。^{[7][8][9]}而其他国家的研究人员对德国双元制职业教育在中国本

土化的学术研究很少,主要从国家合作办学、当地教育环境、学习型工厂等方面进行探析。^{[10][11]} 克莱尔·英格兰德(Claire Englund)等人的实证研究表明,社会文化背景对个人的学习选择既有促进作用,也有抑制作用,^[12]即文化因素会影响学生的学习选择。

一、理论基础与研究框架

吉尔特·霍夫斯泰德(Geert Hofstede, 1928—

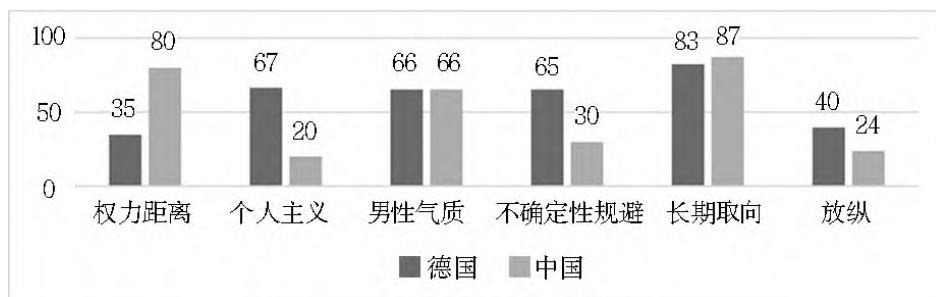


图1 霍夫斯泰德六个文化维度

1967年至1973年,霍夫斯泰德团队在对70多个国家的文化因素进行定量研究后,提出四个文化维度:权力距离、个人主义-集体主义、男性气质-女性气质、不确定性规避指数。^[15] 权力距离(Distance Power)指一个社会中,组织或者机构中掌握权力较少的群体对权力分配不平均的接受程度。高权力距离表明可以接受不平等和权力差异,容忍官僚主义,并表现出对等级和权威的高度尊重。低权力距离强调分解权力,倡导扁平式组织结构,这种组织结构具有分散的决策责任和参与式管理风格。个人主义与集体主义(Individualism & Collectivism)表示融入群体的程度以及个体感知到的义务和对群体的依赖。个人主义的自我形象被定义为“我”,人们认为实现个人目标更为重要。集体主义的自我形象被定义为“我们”,人们更加重视群体目标和福祉。男性气质与女性气质(Masculinity & Femininity)表现为对成就的偏好,对性别平等的态度与行为。男性气质的个体性别角色分明,自信、专注于物质成就和财富积累。女性气质的个体具有流动的性别角色,谦虚、有教养且关

注生活品质。不确定性规避(Uncertainty Avoidance)描述不同文化或社会如何应对和容忍不确定性与模糊性。高不确定性规避表明一种文化或社会对不确定性、模糊性和冒险的容忍度低,人们喜欢通过严格的规则 and 规定将未知最小化。低不确定性规避表明一种文化或社会对不确定性、模糊性和冒险的容忍度高,有宽松的规则、规定及接受未知。^[16] 2010年,霍夫斯泰德等人在与中国的合作研究中发展出长期取向与短期取向和放纵与克制两个新维度。^[17] 长期取向与短期取向(Long Term Orientation & Short Term Orientation)表明个体对时间范围的看法。长期取向强调坚持、毅力和长远成长,它表明对未来的关注并涉及长期的成功或满足。短期取向强调快速的结果和对传统的尊重,它关注现在与近期的未来并涉及提供短期的成功或满足。放纵与克制(Indulgence & Restraint)表明社会如何控制个体的冲动和欲望。放纵表示社会允许与享受生活和娱乐有关的相对自由。克制是指社会压制个体需求的满足,并通过社会规范对其进行调节。^[18]

各个国家共享关键文化维度的程度取决于许多因素,例如共享语言和地理位置。由于个体的异质性,霍夫斯泰德的各个文化维度的叠加在不同文化背景下有不同的解释。^[19]本文首先根据霍夫斯泰德文化维度理论,在权力距离(见表1)和不确定性规避(见表2)相结合的观照下,对中德学生看待二元制职业教育的态度进行分析。其次,采用乔治·贝雷迪(George Z.F.

Bereday, 1920—1983)的比较模型作为分析框架,该模型指出可以使用描述、解释、并列、比较四个步骤,从而在广泛的社会和政治背景下分析教育事实。^[20]最后,将以上理论和模型结合得出本文的研究框架,即从不确定性规避和权力距离文化维度对中德学生看待二元制职业教育的态度进行描述、解释、并列、比较,以求从跨文化的维度解释该现象。

表1 权力距离指标^[21]

低权力距离 (Small Power Distance)	高权力距离 (Large Power Distance)
以善恶为标准,合法使用权力	社会中权力驾驭在善恶之上;其合法性无关紧要
父母平等对待孩子	父母教育孩子要服从
老年人既没有尊重也没有很可怕	老年人既受尊重也很可怕
以学生为中心的教育	以教师为中心的教育
为方便不同角色的工作而建立等级制度,不关乎地位	等级制度意味着不平等
下属希望被上级咨询意见	下属希望被上级告知该做什么
以多数全民选票为本建立政府,并通过和平方式改变	以吸纳合并为本建立的政府,并通过革命来改变
腐败罕见:丑闻会终止政治生涯	腐败频繁:丑闻被掩盖
社会收入比较均衡	社会收入分配不均衡
强调信徒平等的宗教	具有祭司等级的宗教

表2 不确定性规避指标^[22]

	低不确定性规避 (Weak Uncertainty Avoidance)	高不确定性规避 (Strong Uncertainty Avoidance)
离经叛道	对离经叛道的人和事具有容忍度,对不同具有好奇心	对离经叛道的人和事不具有容忍度,认为不同是危险
职业	改变职业是没有问题的	即使不喜欢依然坚守这份工作
需求	对模棱两可和混乱感到舒适	需求清晰,组织框架
政治	在政治和公民中可以接受权威	在政治和公民中不能接受权威
信仰	信仰、哲学和科学偏向相对主义和经验主义	信仰、哲学和科学偏向最终真理和普遍理论
规则	不喜欢规则,制定或不制定规则都无所谓	即使不遵守,情感上也需规则
得分	在主观健康和福利方面具有高分数	在主观健康和福利方面具有低分数
压力	舒适、自我控制、低压力、低焦虑	高压力、情绪化、焦虑、神经质
教师	教师更乐意说:我不知道	教师似乎已经有所有答案

二、不确定性规避和权力距离文化维度下的中德学生对二元制职业教育的态度

(一)对“离经叛道”的接受度
对“离经叛道”(Deviancy)的感知既存在个

体差异,也存在文化差异。首先,中国儒家文化强调精英教育,自古就有“劳心者治人,劳力者治于人”“学而优则仕”等古训。所以在多数中国父母和学生的潜意识里具有职业教育低于学术教育的刻板印象。大多数中国家庭亲缘关系

集中,家庭中具有等级制度,父母的期盼与约束引导着孩子们的学习观和教育倾向。在我国考试分流机制中,中考成绩没有达到普通高中录取线的学生去中等职业学校,高考成绩没有达到本科录取线的学生去高等职业院校。这导致学生在考试“失败”后选择职业院校被多数中国父母认为是迫不得已、不体面的事情,而上普高和本科院校长期被认为是光耀门楣的事件。此外,中国的职业教育和学术教育之间的融通更多是为职业教育学生进入学术教育做准备,多数职业教育学生也倾向于以高等职业院校的文凭为踏板步入学术教育。其次,二元制学习模式在中国职业教育中的发展尚属于从德国引进、发展不充分的阶段,学生自然对这种新学习模式感到不适应,而这种不适应也源于双资格教师的缺乏与学习组织配套资源的欠缺。二元制职业教育需要增加企业培训时间,教师不能再依赖讲义进行教学,需要灵活安排课程,这对大多数职业教育教师来说是个挑战。学生考核也不再是中国学生擅长的试卷考试,而是为期一个月的技能测试,题目不固定,以工厂中的具体案例为主,学生们需要灵活制定解决方案;但在这种考试中,中国学生通过率不高。如此以学生能力为中心的考核方式让学生感到不适应,这与长期以教师为中心养成的依赖性学习习惯和思维习惯有关。一位纽约大学教授的反馈也佐证了这一点。“中国学生很善于总结,但不善于批评、分析和提出自己的观点。”^[23]最后,文凭和证书导向的就业市场也促使中国学生追求考试通过率,而这种二元制学习和考核方式带来的结果具有不确定性。所以,中国学生普遍比较保守,倾向于原来一元制的学习模式。

从不确定性规避指数上看,德国的不确定性规避程度比中国高,意味着德国人对“离经叛道”的接受度更低。德国职业教育起源于中世纪,19世纪末德国已经开展二元制职业教育并发展至今。中国职业教育起源于19世纪,20

世纪的实用主义职业教育与德国二元制职业教育有相似之处,但到了20世纪末,中国职业教育已是理论和实践分离发展。所以,对于中国新生代来说,二元制职业教育是外来模式,但它在德国却是传统。在低权力距离文化的加持下,德国学生提倡评判精神,敢于质疑权力关系,追求自由和平等对话,追求个人职业兴趣和喜好。德国家庭关系相对松散,长辈与孩子之间自由平等,父母不会为子女做决定或过度干扰孩子的教育选择,学生可以按自己的实际需求和兴趣进行职业和教育选择。比如,23岁的夏洛特(Charlotte Falke)是德国工业巨头西门子的学徒,在大学待一年后,她觉得大学课程的理论知识太多,而她想得到更多工作场所的实践练习,所以便离开大学并转换到二元制职业教育。此外,德国以学生为中心进行教育,这导致德国学生无论是在思考、呈现还是规划方面都倾向于演绎法与头脑风暴。这种思维适合二元制职业教育的学习和考核方式。综上所述,正是这种对职业教育传统的拥护,探索技术实用性,质疑理论合理性,自主教育,以及独立执行力和演绎思维等方面的培养才让理论和实践连接的双元制职业教育得以在德国学生中实施与发展。

(二)职业期望

职业期望(Job Expectancy)是指希望自己从事某项职业的态度倾向。沙维特和穆勒(Shavit & Müller)指出,世界上大多数工人阶级家庭的孩子为追求就业的稳定性,他们更乐于接受职业教育。但在我国工人、农民家庭更强调“知识改变命运”,更希望孩子进入普通高等教育。2021年的《中国职业教育发展大型问卷调查报告》显示出我国职业教育学生的诉求,排在前三位的分别是:培养有文化素养的技能型人才、加强职业道德素质的培养、获得升入高等学校的机会。^[24]这些诉求与他们的职业期望相关,这也可以理解为他们就读职业院校的诉求一方面是提高就业力,另一方面是提升升学率。中国历来

有追求“铁饭碗”的传统,虽然中国人灵活变通,但讲“面子”几乎渗透到所有领域。每到毕业季,公务员考试和事业单位招聘考试如火如荼地进行,吸引大量的高校毕业生参加考试。公务员和事业单位虽然工资不高,但却是相对稳定且体面的工作,享受稳定的社会福利和工作环境,没有犯严重错误就没有失业风险。中国公务员和事业单位考试的学历要求最低是大专学历,所以,对于多数来到高职的学生,也是为获取文凭,为后续报考公务员和事业单位或升学考试做准备。这种追求“铁饭碗”的心理也与中国社会薪酬制度和人才制度有关。我国的现状是工人的薪资待遇普遍偏低,社会薪酬分配不均衡。我国职业教育质量长期被诟病,社会认可度低,职业教育学生在劳动力市场中被赋予低价值。职业教育群体多数进入次级劳动力市场,难以进入主要劳动力市场,这导致职业教育群体难以向上流动。^[25]

德国强大的工业技术文化让德国人对技术技能型人才相当尊重。而且,德国职业教育和学术教育的融通更多是保证职业教育的优势。德国工业技术发达,宝马、奔驰、西门子等世界著名工厂为技术技能型人才提供了众多的学徒岗位。据报道,2021年,德国注册学生总数约290万,其中约有467100人签订了二元制职业教育合同以及1258300人正在接受二元制职业教育。^[26]其次,德国教育资源、物质资源、企业资源分配均衡,各地区和各工种薪酬差异低。德国蓝领的工资不比大学教授低,且蓝领享受良好的待遇和福利。所以,德国人极少追求名校、大城市与公务员,多数是按家庭所在地就近入学以及就近就业。而且,德国的职位等级结构的构建是为方便企业管理,不同岗位的人的贡献有大小之分,但没有尊卑贵贱之分。德国的税收制度也助力均衡收入差异,即工资越高,税收的百分比越高。所以,升职或者跳槽在德国并不常见。那么,通过二元制职业教育,提前锁定工作不失为一件稳妥的事情。最后,德国15岁前职业定位

教育(Berufliche Orientierung,在德国普遍称为中小学技术教育)也助力德国学生在早期按兴趣与能力规划未来职业生涯。职业定位教育简单来说就是义务教育阶段的职业指导和咨询,学生通过“劳动课”“技术课”以及“商务知识”等课程进行技能操作。^[27]在此过程中,学生一方面掌握特定技能知识,另一方面形成对未来职业的兴趣,为小学四年级后的教育分流做准备。此外,德国相对独立的家庭关系让孩子成年后不会过分依赖家庭的经济支持,而二元制职业教育可以让学生早早实现经济独立,这也成为许多学生实现从教育到就业无缝对接的良好选择。

(三)求稳需求

每个人的特质与行为方式的形成很大程度上可以在他的经历和群体文化中得到答案。同样,作为中国人的特质,也应当从中国文化中去求解。中国人曾长期生活在混乱和贫穷的环境里,因此普遍没有安全感,自我保护意识强烈,“明哲保身”的思想一直在文化传承中被延续。从孔子时代发展出相对保守的儒家和儒家学派对中国人的影响深远,有“利不十,不变法”的说法,即没有充分的利益,绝对不改革。二元制职业教育是一项创新的学习模式,学校和企业等利益相关者占主导地位,利益相关者的差异会导致合作冲突。《中国教育报》记者张婷了解到,中国职业院校有学习德国现代学徒制的激情,但观念、管理体制、教学方法和理念等不同导致与企业合作过程中遇到不少问题。^[28]这种不和谐导致学习组织无法为学生提供相对稳定的校企合作学习环境,学生看不到绝对的利益也不敢轻易签下学徒合同。此外,在工作场所中,学生具有学习者和工作者的双重身份。然而,在多数情况下,学生的学习身份并未凸显,工作组织赋予他们的角色更多是工作者。但学生毕竟非熟练员工,企业怕学生耽误生产进度,怕为教育付出经济成本,于是大多数中国企业在求稳心理的驱动下也不愿意与职业院校合作。为获取文凭,学生在现代学徒制中感受到的教育

组织与工作组织的管理模糊与主体性被剥夺,这会导致学生的学习体验感差,影响二元制项目的口碑。最后,我国地域发展不均衡,西部劳动力资源和东部沿海地区用工企业之间在空间上分离。多数蓝领背井离乡就业,工作缺乏稳定性且情感上缺乏安全感,这也会影响中国学生对职业教育的态度。

德国人刻板严谨、一丝不苟,看重实质性利益,且他们通过强烈依赖专业性来弥补他们的高不确定性规避。^[29]首先,德国为保证这种二元制学习的有效性,防止非结构化情形的发生,制定多种法律规章和通过权威组织对二元制职业教育中的利益相关者进行规范。不仅在教育层面上进行严格把控,在经济政策、劳动就业、社会保障、权责分配等层面也进行综合考虑。虽然德国企业是二元制职业教育的主角,从课程内容、专业设置到人才培养目标上处处都体现企业理念,但德国也有稳定的行会组织来确保企业对学徒的学习和实习质量负责。同时,教育组织中的低权力距离文化也让承担职业培养的教育组织没有或较少有上级压力,能够按照学生的技能学习实际需求制定教育模块和课程大纲,进行以学生为中心的能力导向教育。这种自由又严谨的培养方式让学生可以应对无规则、无预案的实际工作问题。其次,德国也是欧洲老牌发达国家中少数的教育非市场化国家,即教育不完全受市场影响。稳定统一的校企合作、资金分配、契约精神、行会监管等各种保障也让德国大多数学生选择通过本国的二元制职业教育提前锁定未来职业,实现毕业即就业。再次,德国职业教育还具有稳定的、较高水平的师资力量。德国职业教育学校教师需具有硕士学位,拥有相关职业技术教育背景和师范教育背景,选修STEM课程,并通过两次国家级考试和毕业后的实习考核才能上岗。由此保证即使接受职业教育的学生也可以获取最优质的教学资源。最后,德国学生虽然在小学四年级进行分流,但清晰的普职融通、渗透和互转的教育与

工作体系为他们将来的职业纵向和横向流动提供稳定的保障。且德国就业市场用人标准主要为能力导向,而非学位和学历导向。比如,一位肄业的博士研究生只要展示出博士级别的能力和技能,他就将被按照博士学位获得者的标准被聘用。

三、讨论与结论

说到职业教育,人们普遍会把德国当作一个标杆,而“二元制”是德国职业教育最重要的标签。在二元制职业教育里,理论学习完全和实践学习连接在一起且为实践服务。二元制被应用在中等职业学校(Berufsschule)和高等职业学校(Hoch Berufsschule)中培养技能型和技术型人才,二元制中的理论与实践连接的学习理念也被应用在技术大学(Technische Universität)中培养工程型人才。根据德国管理学家、“隐形冠军之父”赫尔曼·西蒙(Hermann Simon)的调查,德国拥有全球数量最多的隐形冠军企业,数量高达1307家。^[30]德国“隐形冠军”(指不为大众熟知,但在某一细分领域占据领先地位的中小企业)的成功,在很大程度上就依赖于德国二元制教育和理念所培养出的训练有素的技术型、技能型和工程型人才。当提及为什么德国二元制职业教育理念始终无法在中国真正落地,多数学者普遍从制度、政策、国情等层面去解读,但其实文化因素也不可忽略。维果茨基(L.S. Vygotsky)的人类学习社会文化理论描述学习是一个社会过程,是人类智慧在社会或文化中的起源。^[31]博达纳·奥尔曼(Bohdana Allman)受维果茨基启发,认为每种文化环境中的人都有独特的优势、偏好和个性,不同的历史和文化环境可能会鼓励人们选择不同的发展路线到达任何给定的发展终点。^[32]德国二元制职业教育是一种在德国文化土壤上成长起来的教育模式,将职业教育视为国家主义的价值取向是德国的文化传统。德国还将职业教育视为公民教育且普遍认为职业平等。这不能不让我们反思:为什么

大量中国留学生对德国的高等职业学校(Hoch Berufsschule)和双元制职业教育“趋之若鹜”,但对本国的高职院校和现代学徒制“嗤之以鼻”?我们能从德国学些什么?如何让双元制职业教育在我国文化土壤中生根成长?

(一)培养工业技术文化

德国职业教育稳定的生存方式蕴涵着独特的价值观和行为规范,这种价值观和行为规范体现在德国工业技术文化中。德国的工匠精神就是该国工业技术文化的集中体现。德国技术教育在发展的初期继承欧洲工程技术教育的理念和方法。随着社会的发展,工程技术的积累使德国技术教育越来越独树一帜,并逐渐形成一种根植于德国的文化,即工业技术文化。但工业技术文化不仅仅是一种依托技术/机器并围绕工业形成的内在技术文化,还包括与技术技能相关但未纳入技术系统的外在内容;内在技术文化影响社会的技术能力,外在技术文化影响创新和学习倾向。^[33]德国工业技术文化是物质文化、制度文化和精神文化的总和,包括工作伦理、工业文化素养、制度规范、技术伦理、产品美学、产品耐用和实用、精益求精、敢于质疑、专利意识、爱岗敬业等一系列内涵。我国历来重视培育工业文化,但我国当前的工业文化似乎渗透性不强,普及率不高。工业和信息化部原部长苗圩认为,我国工业文化发展相对滞后导致在产业结构水平、自主创新能力、质量品牌建设等方面与发达国家差距明显,集中表现为创新不足、专注不深、诚信不够、实业精神弱化等。^[34]格拉宾格和蓬纳帕-布伦纳(Grabinger Applin & Ponnappa-Brenner)建议将文化整合到学习和教学设计中。^[35]所以,我国也可以适当在普通教育中整合工业技术文化,特别是在小学劳动技术课程中整合工业技术文化,并加强工业技术文化宣传,发挥法律法规的作用,引导全民尊重技术与职业。

(二)打造高标准、严要求的市场文化

赫尔曼·西蒙(Hermann Simon)教授强调,德

国隐形冠军的成功要具备三方面的要素:第一,工业文化;第二,相关配套产业中龙头企业的高标准与严要求;第三,家门口有强大的竞争对手,长期对打陪练。^[36]德国让职业技术教育成为当地经济链条的一个环节,通过这种方式让校企合作融为一体,即职业技术人才培养是企业的事情,职业学校是企业的人才库。此外,德国龙头企业摆正“老大哥”的态度,对下属配套产业进行高标准与严要求,产品严格按照欧盟标准生产。对产品的高标准要求直接导致对制作和发明产品的人才培养的严格要求。而且,德国人注重产品声誉,对其产品的质量感到自豪,德国消费者也普遍希望提供产品第三方认证对企业进行监督。当然,产品的高标准不代表企业对劳动者的无情压榨,让员工有自由充裕的时间去打磨技术和产品也是关键因素。德国劳动法严格规定工作时间且没有加班文化,这也与德国人专心高效工作的习惯有关。我国当前市场化进程加快,一些企业为追求利润最大化,热衷于挣快钱,忽视产品的质量,一些企业的营销费用远高于研发费用。这些浮躁的市场文化也是我国产业走“专精特新”之路的障碍。所以,我国的企业也应向德国学习将产品质量摆在第一位,打造高标准、严要求的市场文化。政府应规范企业的用工行为,并在福利和规范双重作用下引导部分龙头企业形成品牌体系,带动下属配套产业对产品质量的把控,从而刺激企业和学校共同致力于培养高层次职业技术人才。

(三)将中华优秀传统文化融入职业教育中

中华优秀传统文化包含着丰富的职业教育思想,具有重要的育人价值,对于学生树立正确的职业观和技术观具有引导作用,因此需要在职业教育中融入中华优秀传统文化。首先,对学生进行修身养性教育,特别是静心训练。让学生树立正确的是非功利观,让学生专注于技艺修炼与产品打磨,厚积薄发。我国“天人合一”思想强调遵循自然法则和运行规律,这种追

求也对应着对技术伦理与工程伦理的追求。其次,鼓励学生“知其然,亦知其所以然”,培养他们的探究精神,鼓励他们对职业技术理论和实践进行探索。同时,引导学生“举一反三”,鼓励一种技术的学习迁移到其他技术的学习,一个案例迁移到其他案例。当然,这种迁移能力也需要STEAM(科学 Science, 技术 Technology, 工程 Engineering, 艺术 Arts, 数学 Mathematics)这种多领域融合的综合教育课程的加持。再次,我国的师徒“传帮带”、尊师敬道等文化理念应继续发扬。政府、学校和企业应积极推行中国特色企业新型学徒制,但同时也要加强师傅的师德和行为规范建设。在学校学习和工作场所实习中消除教师、师傅、教育组织和工作场所的话语霸权,建立一种平等对话的关系。最后,发挥中华民族传统文化的尊严感与荣誉感,尊重有“一技之长”者,让他们为自己的技术、产品和职业感到自豪与荣耀。

(四)重塑技术工人雇佣文化

我国的职业教育发展之所以不够顺畅,在引入德国的双元制职业教育后,出现水土不服的现象,其中一个主要原因是我国技术工人薪酬待遇偏低。2018年,《半月谈》记者在多省市采访发现,现阶段我国技术工人的收入水平偏低:在一般企业,工人月工资大多在2000多元到3000多元;在企业工作20多年到30年的老工人,月工资只在4000元到5000元之间。^[37]而德国技术工人平均年收入可达45000欧元(约合30.7万元人民币),刚毕业的技术工人年收入也比办公室白领年收入高出15%。随着我国数字化高速发展,直播和电商等平台也快速发展起来,短平快且高薪的外卖、快递与自媒体等行业对“90后”技术工人产生巨大冲击。一项企业调研显示,“90后”职场主力军最看重雇主文化、培训发展、工作环境;智联招聘CEO郭盛也表示,“好企业都具有长期取向,愿意把费用用在人身上,包括在技术提升和工作环境上所花经费”^[38]。目前我国制造业虽然发展迅速,但是仍

处于中低端的发展阶段,企业在短期内无法为全部产业工人提供德国式劳动收入。所以,企业可以在保障技术工人平均收入的前提下关注技术工人工作环境与职业前景,打造尊重、包容、差异、开放、创新、学习的企业雇佣文化,而良好的就业环境与工作前景可以吸引“90后”青少年选择职业技术教育。综上所述,我国用人单位可适当提高技术工人的底薪、待遇、福利,优化其工作环境;打破“唯学历”的用人导向,按照岗位实际需求招募人才;并实施工资激励计划,切实提高技术工人实际收入;政府和企业共建技能形成与提升体系,支持技术工人凭技能向上流动。

参考文献

- [1] GRIFFITHS T, GUILLE D. A connective model of learning: the implications for work process knowledge[J]. European Educational Research Journal, 2003, 2(1): 56-73.
- [2] BiBB. VET Data Report Germany 2016/2017 [EB/OL]. (2018-08-11) [2022-05-03]. <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/en/publication/show/9550>.
- [3] 杨汉清. 比较教育学[M]. 3版. 北京: 人民教育出版社, 2015: 319.
- [4] APREA G, SPAPPA V, TENBERG R. Connectivity and integrative competence development in vocational education and training[M]. Stuttgart: Franz Steiner publisher, 2020: 13.
- [5] FREUND L, GESSLER M. Book review: vocational education and training in times of economic crisis[J]. International Journal for Research in Vocational Education and Training, 2017, 4(4): 382-386.
- [6] [24][26] 王湘蓉, 孙智明, 王楠, 等. 大国工匠从这里走来: 2021中国职业教育发展大型问卷调查报告[J]. 教育家, 2021(17): 6.
- [7] 冼志斌. 德国“双元制”模式在中国运行的成败原因分析[J]. 智库时代, 2019(8): 121-122.
- [8] 刘志坚. 借鉴 探索 创新——德国“双元制”培养模式的本土化实践[J]. 湖南教育(A版), 2019(7): 30-32.
- [9] 谢泓. 中国职业教育的“题与解”[N]. 经济观察报, 2022-07-25(18).

- [10] PILZ M, WIEMANN K. Does dual training make the world go round? Training models in German companies in China, India and Mexico [J]. *Vocations and Learning*, 2020, 14(1): 1-20.
- [11] PILZ M, LI J. Tracing Teutonic footprints in VET around the world? The skills development strategies of German of German companies in the USA, China and India [J]. *European Journal of Training and Development*. 2014, 38(8): 745-763.
- [12] ENGLUND C, ANDERS D O, LINDA P. The influence of sociocultural and structural contexts in academic change and development in higher education [J]. *High Education*, 2018, 76(6): 1051-1069.
- [13] [14] CFI Team. Hofstede's cultural dimensions theory [EB/OL]. (2022-07-09) [2022-08-03]. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/other/hofstedes-cultural-dimensions-theory/>
<https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/other/hofstedes-cultural-dimensions-theory/>.
- [15] HOFSTEDE G. Cultural dimensions in management and planning [J]. *Asia Pacific Journal of Management*. 1984, 1(2): 81-99.
- [16] [17] HOFSTEDE G. Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations [M]. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage publisher, 2001.
- [18] Hofstede Insights. COUNTRY COMPARISON [EB/OL]. [2022-08-06]. <http://www.hofstede-insight.com/country-comparison/china,germany/>.
- [19] [21] [22] SOARES A M, FARHANGMEHR M, SHOHAM A. Hofstede's dimensions of culture in international marketing studies [J]. *Journal of Business Research*, 2007, 60(3), 277-284.
- [20] BEREDAY G Z F. Comparative method in education [M]. New York: Holt, Rinehart and Winston Inc., 1964: 7-10.
- [23] 林晓东. 哥大教授: 中国学生往往没有个人观点, 很难把理论和实践结合起来 [EB/OL]. (2021-11-02) [2022-07-07]. https://www.sohu.com/a/498761231_120167406?trans_=000019_wzwza.
- [25] YOSSIS S, WALTER M. Vocational secondary education [J]. *European Societies*, 2000, 2(1): 29-50.
- [27] 王奕俊, 胡慧琪. “安全网”还是“分流器”? 职业教育对于社会流动影响的实证研究——基于CFPS的证据 [J]. *华东师范大学学报(教育科学版)*, 2022, 40(7): 69-84.
- [28] 张婷. 现代学徒制如何“洋为中国”? [N]. *中国教育报*, 2014-10-22(1).
- [29] 刘文. 工匠中国·中国系列 [M]. 上海: 上海教育出版社, 2019: 5.
- [30] [36] 赫尔曼·西蒙. 隐形冠军 [M]. 邓地, 译. 北京: 经济日报出版社, 2005.
- [31] KINASEVYCH O. VYGOTSKY L S. Mind in Society: Development of Higher Psychological Processes [EB/OL]. (2010-05-03) [2022-07-11]. http://www.ceebl.manchester.ac.uk/events/archive/aligning_collaborative-learning/Vygotsky.pdf.
- [32] ALLMAN B. Socioculturalism [M]//KIMMONS R. The students' guide to learning design and research. EdTech-Books. [2022-07-11]. <https://edtechbooks.org/student-guide/socioculturalism>. 2018.
- [33] 洪远朋. 《资本论》难题探索 [M]. 上海: 上海科学技术文献出版社, 2018: 125-129.
- [34] 苗圩. 大力弘扬工业文化 支撑制造强国建设 [EB/OL]. (2016-07-12) [2022-08-04]. <http://it.people.com.cn/n1/2016/0712/c1009-28545380.html>.
- [35] GRABINER S, APLIN C, PONNAPPA B G. Instructional design for sociocultural learning environments [J]. *e - Journal of Instructional Science and Technology*, 2007, 10(1): 1-15.
- [37] 年轻人为何不愿当工人? 有“四低”痛点 [EB/OL]. (2018-04-28) [2022-08-04]. <https://www.toutiao.com/article/654938233940630020/?wid=166718417>.
- [38] 界面新闻. 雇主文化比薪资更重要, 什么才是公司人眼里的好归属? [EB/OL]. (2018-10-11) [2022-08-08]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1614019030321395159&wfr=spider&for=pc>.

基金项目: 由中国国家留学基金委(CSC)资助。

Comparison of Chinese and German Students' Attitudes toward Dual-System Vocational Education—Based on Hofstede's Cultural Dimension Theory

Zhang Yaoyao, Wang Wenli

Abstract: The dual-system vocational education dual system vocational education originated in Germany has many advantages, but it has never been able to be truly implemented after entering China. How to adapt the dual-system vocational education to the development of Chinese society and education has become an important issue in the industry and academia. As the Educatee of dual-system vocational education, students should receive more concentrated attention in this process. There are studies show that cultural factors can promote or inhibit students' learning choices. So, we can guess part of the reason why dual-system vocational education is "unacceptable" in China is the cultural differences. What are the different attitudes of students toward dual-system vocational education in Chinese and German cultural contexts? Taking Beredi's comparative model as the analytical framework and adopting the uncertainty avoidance and power distance in Hofstede's cultural dimension theory as theories base. This paper describes, explains, juxtaposes, and compares Sino-German students' attitudes towards dual-system vocational education to explain this "unacceptable" and explore how to overcome cultural differences to help dual-system vocational education be accepted smoothly among Chinese students.

Keywords: dual-system vocational education; China and German; uncertainty avoidance; power distance

(责任编辑 邱梅生)