对德国“双元制”职业教育体制的认识与思考

文/陈元高

2017年12月3日至12月17日，笔者有幸参加了安徽省人社厅组织的技师学院院长赴德国进行职业教育体制的培训学习。通过上课学习、教育实践、参观考察、交流座谈等方式，笔者对德国“双元制”职业教育体制有了更加深刻的理解和认识。时间虽短，但感受颇深，开阔了眼界，拓展了思路，更新了理念。

一、德国“双元制”职业教育的目标

德国“双元制”职业教育的目标，是为企业培养生产一线的技术工人，学生毕业后可直接从事工作。学生在学校是学生，在企业是学徒，企业和职业学校都是他们的培训场所。“双元制”培养方式为德国经济腾飞做出了极大的贡献，使德国成为世界装备制造第一强国。“实体经济+职业教育”，正是德国国家竞争力的核心要素。

二、“双元制”职业教育的主要特征

1. 以企业为主体的职业教育体制

企业必须是要营利的，学校必须是要育人的。德国“双元制”职业教育通过教育调节、法律法规的约束等，使得以企业为主体的职业教育体现教育的人本性目标。

2. 教育部门主导、众多部门合作的职业教育体制

“双元制”职业教育体制得以运行，是因为它由教育部门主导，经济部门和劳动部门协同，由地方和行会实施，由科研机构支撑的。“双元制”职业教育为学生提供了就业机会、职业资格证书、技能学习场所和稳定的生活保障。

3. 由法律法规保障的教育体制

尽管德国16个联邦州享有文化、包括教育的主权，但“双元制”职业教育中的企业职业教育，则由德国教育部依据《联邦职业教育法》的权限予以指导。“双元制”职业教育的教育目标是对受教育者的职业能力进行开发，其本质是一种教育调节的、以企业为中心的职业教育制度。

4. 政企共担资金支持的教育体制

德国的职业学校实行全额拨款制度，对参加职业教育的学生免收学费，政府与企业共同承担职业教育成本。学校教学设备、教材由州政府统一安排采购，确保教材和设备标准统一，软硬件设施水平先进。充足的财政经费供给，也保证了职业学校师资队伍的稳定和实训条件的改善。企业与学生签订培训合同，企业既承担培训费用，又要承担学生每月约700欧元的生活津贴。企业投资额的76%可通过学生在培训期间的生产实践而实现再融资。

2. 培训规范，证书严控的体制

教考真正分离的考核办法和统一严格的管理机制是德国“双元制”职业教育教学质量的有力保障，专门的考试委员会具有绝对的独立性。德国职业教育文凭的有效、通用性，成为欧美企业认可的职业资格证书。

三、德国“双元制”职业教育的优点

实施双元制职业教育可以为企业、为社会培养出受欢迎的、合格的中高级技能型人才。

1. 学生获得必要的职业能力

学生通过“双元制”职业教育获得必要的职业能力，实现就业，并取得报酬。学生能在真实的、最先进的工作环境（设备、工作流程）中学习，并在这个过程中培养了对企业的认同感，获得就业机会、教育机会及相应的资格。

2. 企业实现投资的高额回报

“双元制”职业教育培养的学生既能够保证生产的产品质量和服务质量，又能提高生产效率，节省企业人员招募成本和再培训成本，从而使企业实现投资的高额回报。再者，企业参与制定基于自身需求的相关标准，培养出的学生的技能符合企业的需求，学生能迅速上岗，为企业创造效益。

3. 政府部门收获好的社会效益

“双元制”职业教育给国家带来积极的经济影响和社会影响，在企业的参与（教学）下，满足全国劳动力市场对合格工人的需求，使职业教育体系具备很强的现代化技术变革能力，能够有效引导职业教育的发展。通过国家调控和规范发展，建立劳动力市场供求状况的预警机制，使国家经济竞争力始终和劳动力市场需求高度匹配，实现人与社会经济的高度融合。

4. 职业教育的学生可切换到其他教育形式

德国的现代教育体系适合各种性格特长的学生自主选择、随时分流，各类教育之间相互沟通，没有死胡同。学生可在几种教育之间随意切换。接受“双元制”职业培训的学生，可以在经过一定时间的文化课补习后进入高等院校学习。

总之，德国对职业教育全民认可，职业教育具有较高的吸引力。政府把职业教育看作关系民族生存、经济发展、国家振兴的根本大计，具有职业教育的管理和运行的法律体系，创设有弘扬工匠精神的“匠人体制”。崇尚技艺而不鄙薄职业教育是德国

(C)1994-2023 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

的社会风尚，接受职业教育并非无可奈何的选择，而是主动的追求。

四、我国职业教育存在的主要问题

1. 校企合作法制支撑力度不够

《教育法》《职业教育法》《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》等法律法规中关于校企合作的相关条款，未明确企业在校企合作中应承担的责任义务。条款是属于鼓励引导性的，对企业缺少约束力，故难以像德国那样实现学生的工学交替，深度融合。

2. 师资队伍建设亟待加强

技工院校的专职教师多是理论知识丰富，但缺乏企业生产经验。有专业理论知识又具备熟练操作技能的“一体化”教师十分稀缺。此外，教师在承担教学任务之外，还要负责班级管理、课题研究等繁杂工作，难以像德国教师那样潜心教学，也没时间进修培训。

3. 专业发展与社会需求脱节

技工院校的专业发展还是传统的以教学为主，企业和学生没能很好地互融，校企合作就是一纸协议，形式而已。由于企业参与度不高，学校的教材开发、教学计划与企业岗位要求相脱节，针对性和有效性差。加之无法开展分层次教学，课程仅强调知识结构的系统完整性，侧重于枯燥的理论，对学生的技能培训相对较少，挫伤了学生积极性。较之于德国“精尖”理念，技工院校的实训、实习设备专业课程及企业岗位匹配性差，实用性不强，大多成了摆设。

4. 考核机制不健全

由于社会对职业学校的认可度相对较低，技工院校招生较为困难，出现了初、高中生无需考核、直接入学的局面。这些学生普遍学习兴趣低、基础差、底子薄。况且没有严格的独立评价机制，对学生的考核过程流于形式，体现不出考核的实际作用，影响着人才培养质量。

五、思考和启示

德国工业经济发展历经百年积淀，发展水平很高。在羡慕和感叹之余，我们也看到，随着中国经济的快速发展和《中国制造2025》的颁布实施，我国工业发展的空间和潜力巨大，安徽省技工院校的发展也迎来宝贵机遇期和黄金建设期。开放的中国应积极借鉴德国“双元制”职业教育的理念，不断提高技工院校职业教育建设水平和人才培养质量。

1. 推进办学体制改革

推进以“产教融合、校企合作”为主要内容的办学体制改革，引导技工院校、骨干企业与省行业协会等联合建立专业建设委员会，实现学校教育与企业需求的无缝对接。开展以“招工即招生、入企即入校、企校双师共同培养”为主要内容的企业新型学徒制试点，加快培养企业青年技能人才。与各地总工会、企业三方合作实施“金牌蓝领计划”，促进校企在人才培养和就业有效对接。

2. 加强师资队伍建设

改革技工院校教师招聘制度，建立技工院校人才流入“绿色通道”，积极引进具有一线工作经验的能工巧匠担任专职或兼职教师。确保有实践经验的专兼职教师占专业教师总数比例不低于60%。制定出台技工院校教师正高级专业技术资格评价标准和实施办法，及教师绩效评价标准向一体化教师适当倾斜。严格专业教师轮训制度，确保每位教师每两年都能接受一次省级以上的知识更新培训。

3. 完善培养标准和考核机制

推行一体化教学模式改革，在对接企业岗位需求的基础上开发技能人才培养标准和一体化课程规范，建设一体化实习工作站，设置培养标准。加强人力资源和社会保障部门技术指导和技能鉴定服务，对实施一体化教学的专业进行课程认证和过程化考核。

4. 完善就业工作机制，提高学生就业质量

技工院校要改进和完善就业工作机制，规范就业安置程序，着力提高学生本地就业率和对口就业率。坚持“三优先”原则，即专业对口优先，为安徽企业服务优先，优秀学生、在市省及国家技能大赛中获奖学生优先。通过这些措施，促进毕业生就业工作的日常化、制度化和科学化。对学生的顶岗实习和就业进行跟踪服务，实行定期回访制度，随时掌握学生就业的第一手资料，帮助学生解决就业过程中出现的问题和难题。

5. 利用学校办学资源优势，拓展培训项目

技工院校要积极开展针对社会人员、再就业人群、大学生创业及针对企业的新录用人员技能及岗位职工技能提升培训，以及对企业特种作业人员的安全资格、退役士兵的专项技能培训等。

技工院校要充分利用国家出台的各项政策，把政策把握到位；充分调动管理人员尤其是班主任的工作积极性，合理选择项目实施人员，把管理的劲儿使用到位；充分协调企业培训主体作用，借助企业平台，把企业的劲儿调动到位；充分挖掘教师潜力，教学相长，把教师的能力发挥到位；充分挖掘参培人员参与度，把职业生涯发展与培训结合在一起，把参培人员鼓动到位。技工院校通过完善机制，拓宽渠道，精心实施，保障培训质量，使培训工作服务经济社会发展的能力得到全面提升。

6. 创新考核评价方式

充分发挥国家职业技能鉴定对各专业建设的推动作用，引导学校教学计划与国家职业标准接轨。严格执行教考分离独立性原则，建立人力资源和社会保障部门、企业、行业协会、学校共同参与的考评委员会，积极探索第三方进行考核评价机制。在国家职业标准规定的考核要求基础上，积极吸收企业岗位标准要求，不断提高考核评价的权威性，提高用人单位对技工院校专业人才培养的认可度。

（作者单位：安徽蚌埠技师学院）

(C)1994-2023 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net