

# 德国企业参与职业教育的五大动力机制

姚静<sup>1,2</sup>, 赖水随<sup>3</sup>

1. 福建省教育科学研究所, 福建 福州 350003; 2. 福建技术师范学院闽台职业教育研究中心, 福建 福清 350300; 3. 福建商贸学校, 福建 福州 350007)

**[摘要]** 职业教育的本质属性决定了其人才培养离不开企业的参与, 发挥企业重要办学主体作用有赖于政策支持和长效机制。德国企业积极、高效参与“双元制”职业教育, 得益于五大动力机制, 即多元驱动, 企业参与职业教育的保障机制; 社会自治, 校企利益均衡的协调沟通机制; 双轨结构, 自成体系的企业师傅培养机制; 职业导向, 企业参与课程开发的实现机制; 考教分离, 充分考虑企业需求的第三方评价机制。

**[关键词]** 德国; 企业; “双元制”职业教育; 动力机制

**[中图分类号]** G 719.1

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 1671-6493 (2021) 01-0058-07

“双元制”是德国职业教育的最基本形式, 是企业与职业学校合作办学的典型成功范例。笔者主要研究德国企业参与“双元制”职业教育的动力机制, 探讨德国企业参与“双元制”职业教育的动力因素有哪些? 是如何生成的?

## 一 多元驱动, 企业参与职业教育的保障机制

并非所有企业都有资格开展职业教育, 只有那些通过行业协会依据《联邦职业教育法》的资质标准审查认定的企业, 才具有开展“双元制”职业教育的资格, 这些企业被称为教育企业。德国为教育企业参与“双元制”职业教育构建了律法、经费、运行机制三重保障。

### (一) 法律保障

德国“双元制”职业教育模式实施的各种法律法规, 如《联邦劳动促进法》(1969年)、《企业宪法》(1972年)、《联邦职业教育法》(2005年)等, 均把校企合作作为重要的规范内容, 明确企业、行业协会在整个职业教育活动中的地位、作用、权利和义务, 还从机构设置、教育内容、教育义务、学分转换等方面做详细规定, 明确企业和职业学校权利边界, 为企业参与职业教育提供法律

保障。同时, 教育企业必须遵照《联邦职业教育法》的规定, 与接受“双元制”职业教育的学生(学徒)签订公法范畴的“职业教育合同”, 确定企业学习的专业、学习年限、起止时间、学习内容、试用期、生活补贴等, 并根据《职业培训条例》确定的全国统一的资格标准和相关的教学内容, 开展“基于工作过程”的人才培养活动, 培养学生的职业能力、适应能力和发展能力。当然, 法律规章只能提供最基本的行为导向, 而非保障及提升企业职业教育质量的充分条件。因此, “双元制”职业教育质量的保障及提升还需要其他层面的个性化设计<sup>[1]</sup>。

### (二) 资金保障

德国“双元制”职业教育模式实行共担的经费投资制度, 各类职业学校的经费主要来源于所在地方与州政府, 教育企业的职业教育经费主要由所在企业、政府、学生(学徒)共同承担, 并以培训学徒工资支付制度和企业学徒选拔制度作为匹配制度。教育企业是经费投资主体, 一旦签订合同, 主要的学生(学徒)培训责任, 培训管理费、设备费、社会保险费、培训人员经费、培训津贴等所有直接和间接的培训成本, 都由教育企业承担。教育企业进行的职业教育既不属于市场领域, 又不属

**[收稿日期]** 2020-06-10

**[基金项目]** 福建省社会科学规划项目2018年度课题“福建版‘二元制’构建的制度瓶颈及实践探索”(FJ2018B053)

**[作者简介]** 姚静(1981—), 女, 黑龙江讷河人, 福建省教育科学研究所副研究员, 福建技术师范学院闽台职业教育研究中心特聘研究员, 硕士, 主要研究方向为高等职业教育管理。

于学校教育领域,这样一个明显分离的次体系,如果没有政府的支持,学生(学徒)的期望和劳动力市场需求之间的鸿沟很难弥合。为此,联邦政府会依据一定情况,为大型教育企业的企业培训、中小型教育企业的企业培训中心等提供经费支持,还会将企业缴纳的部分培训经费从国家税收中扣除,当前,教育企业培训扣除款项包括社会福利优惠款、固定扣除款、专门扣除款、及时扣除款等。为了实现参与职业教育的企业与没有参与职业教育的企业在权利义务方面平等,德国还设置了各种基金,如中央基金、劳资双方基金、行业基金、区域基金、行业协会基金等,并明确基金的使用条件,为企业顺利参与职业教育提供了一定保障。另外,从某种程度上说,学生(学徒)承担了相当一部分学生(学徒)培训成本,德国的学生(学徒)周期比较长,一般为3-4年,《联邦职业教育法》修订后,实施两年制学生(学徒),在此期间,学生(学徒)的工资非常低,德国的学生(学徒)工资远远比英国和澳大利大的学徒工资和德国的成人工资低,这种工资水平不会给企业增加额外负担。

尽管德国“双元制”职业教育模式运行的资金大部分来源于企业缴纳的税金等,但是各级政府仍然提供了相当比例的资金补贴或补助,一些社会合作机构如工会、理事会等,通过给予学生(学徒)培训咨询、监管、研究等服务,也分担了一部分成本。在政府与企业的协作下,德国“双元制”职业教育模式形成了多元投入的经费来源机制<sup>[2]</sup>。

### (三) 运行保障

德国联邦政府和各州政府相继建立了以企业为主导的制度体系和以行业协会为主导的组织机构,并在联邦、州和地方层面建立了行业协会和企业培训咨询委员会体系,如联邦、各州培训条例协调委员会,为企业加深同职业学校联系,参与“双元制”提供了运行保障。政府主动将职业教育与培训的部分责任转移给企业,并赋予企业更多的参与权、话语权和自主权,为企业按照劳动力整体市场需求情况及企业自身发展实际需求参与职业教育与培训提供了更大便利。同时,德国通过法律和培训条例确立职业教育框架,为企业提供的职业教育与培训制定了目标内容和考核要求。德国《联邦职业教育法》规定,政府以“国家承认的培训职业”的形式公布职业教育的专业目录,经过国家承认的职业教育专业目录,由联邦各行业领域主管部门同

联邦教育与研究部协商确定后以法规的形式颁布。联邦政府还在国家层面制定与特定培训职业及专业相对应的、全国统一的学生(学徒)培训教学标准《职业培训条例》和《框架教学计划》,明确、细致地规定了学生(学徒)完成培训所应该达到的知识技能水平,有的甚至还规定了教育培训的具体内容和方式<sup>[3]</sup>。专业设置的规范性、培训内容的通用性、考核要求的统一性,为教育企业参与“双元制”职业教育指明了具体方向和可行路径。

## 二 社会自治,校企利益均衡的协调沟通机制

社会自治在德国职业教育领域是一个重要概念,是指政府管理机构、行业协会、企业、职业学校各责任主体,在自由、平等的基础上依法对职业教育领域公共事务实行自我管理。这意味着政府管理机构将一些职责下放给行业协会等社会组织,使其与政府管理机构具有同等重要地位,通过职能在政校行企间的合理分工,达到合作治理的目的。德国社会自治能达成良治的效果,一是因为校企合作的各级管理机构职权分配明确合理、各尽其责;二是因为行业协会在“二元制”职业教育模式中发挥顾问、监督、审查、颁布法令等职能,有效降低了职业学校和企业的合作成本,使校企沟通协调顺畅,利益均衡。

从纵向管理机构看,德国采取联邦、州、地区三个层级合作模式,设置了自上而下科学而完备的管理机构<sup>[4]</sup>。在联邦层面,联邦教育研究部和相关的联邦专业部是负责对职业教育进行管理的最高机构,主要履行经费监督权和职业教育培训宏观管理权,是国家层面的职业教育立法与协调主管部门<sup>[5]</sup>。在州层面,负责对职业教育进行管理的机构主要是州职业教育委员会,负责州一级的职业教育立法、发展规划、经费分配等。在地区层面,负责职业教育管理的主要机构是各类行业协会,如手工业行业协会、工商行业协会、律师协会、医生协会等经济组织,是德国职业教育最重要自我管理机构。在德国,像行业协会一样的社会合作者不是一枝独秀,联邦非法定福利工作组、联邦雇主联合会、联邦国民服务联合会、德国工会联合会、德国教育联合会、德国学生联合会、联邦私立学校联合会等都是职业教育中的社会合作者,他们在法律和实践领域发挥自身的职责,分工合作,促使良治目

标的达成。

德国企业能积极参与“双元制”职业教育,很大程度是建立在利益均衡的沟通机制上,这个利益均衡意味着政府、职业学校、企业、学生(学徒)四个主体在同一个机制中能够各有付出、各取所需,并使需求得到最大化满足。德国职业教育校企合作框架从表面上看有职业学校和企业两个主体,实际上行业协会也在其中发挥了至关重要的作用。虽然行业协会与政府相关管理部门位于不同的管理层级,但却拥有平等的管理权力,企业和职业学校在法律法规、政府政策的大框架下,通过行业协会的统筹协调,对“双元制”教育模式实施及技术技能型人才培养目标达成一致意见,形成各种行为规范或者实施标准。在职业教育治理过程中,行业协会扮演着重要管理者角色,在保障“双元制”职业教育的顺利运行方面发挥了关键作用。一是提供公共服务,对行业及地区的发展进行调研,并提出相关政策法规方面的意见和建议,为职业学校和企业提供职业中介和就业指导等服务;二是在相关部门的监督下,对行业信息进行收集、统计、分析和公布;三是对企业经营管理进行指导;四是在主管部门的监督下,对相关行业进行规划,并对业界重大项目进行前期论证;五是参与国际标准和行业标准的制定与修改,以及贯彻实施的全过程并进行监督;六是积极推动校企合作,并直接参与专业建设、课程开发与教学实施等<sup>[6]</sup>。从德国“双元制”的构建经验来看,行业协会深度参与企业培训的管理与监督,能避免企业与职业学校之间沟通阻碍。当然,德国“双元制”职业教育模式的实施,在满足政府需求、学校发展和学生个性化需求的均衡机制基础上,还必须依赖于企业一方的社会责任,并且这种社会责任履行过程中所获得的利益能够得到企业广泛认可和支持。

### 三 双轨结构,自成体系的企业师傅培养机制

德国“双元制”职业教育中的师资队伍分为企业师傅和职业学校教师两类,这种“双元”教师结构是与“双元制”职业教育模式相对应的具有德国本土特色的教师培养体系,是提高人才培养质量的支撑。企业师傅和职业学校教师的培养途径不一样,知识结构也不一样。职业学校教师主要负责向学生(学徒)教授培训职业所需要的专业理

论知识和文化基础知识,由国家选拔和提供,属于国家公务员,又可以进一步分为专业理论课教师、专业实践课教师和普通文化课教师。企业师傅主要负责向学生(学徒)传授企业岗位相关的职业技能和实用知识,分为专职实训者和兼职实训者两种,主要由企业提供,属于企业雇员,他们必须经过技能资格认证、通过教师资格考试后方可具有带徒资格,成为企业师傅。

德国强调利用国家法律框架规范保障企业师傅培养,并逐步建立健全培养培训体系。德国企业师傅培养机制具有以下几个鲜明特点。

#### (一) 法律制度健全

健全的法律规章制度是德国企业师傅队伍建设的根本保障,德国从20世纪50年代开始,就通过制定法律或者修订法律来管理、保障企业师傅培养工作。1956年颁布的《工商业联合会权利暂行规定》,1972年颁布的《企业章程法》《培训者规格条例》和《实训教师资格条例》,1976年颁布的《扩大职业培训促进法》,1981年颁布的《职业教育促进法》,以及2005年以来的《联邦职业教育法》和《联邦职业教育保障法》,形成了一个前后衔接、推陈出新的职业教育师资队伍建设法律保障体系,推动教师培养走向规范化。这些法律法规均明确教师“双元”结构,并对企业师傅和职业学校教师的不同身份、不同职能和不同要求进行明确界定。

#### (二) 准入制度严格

德国对企业师傅的准入条件做了明确规定,对企业师傅的工作年限、技术水平、管理能力、理论水平等相关问题做出了完善的制度设计,要求企业师傅除了具有本领域内的专业技能以外,还必须掌握职业技术教育理论和教学技能,教育管理、教育教学等方面的能力与素质,并以法律的形式加以确定<sup>[7]</sup>。《企业教师资质条例》规定,在教育企业从事培训者工作的人员需要接受二至三年半国家认可的职业教育并取得职业资格证书,再接受全日制2年或者在职4年的师傅或培训者教育,然后再参加师傅考试或培训者资格考试并取得相应的职业培训者资格证书,并积累3-5年的工作经验和实践经验。《培训者规格条例》和《实训教师资格条例》等规章制度,更是对企业师傅的培养机构、培训人员、教学过程、考核程序及合格要求等做出明确而严格的规定。此外,德国将企业师傅任职资格与薪

酬、职业晋升紧密挂钩,不仅调动了企业师傅参与“双元制”职业教育的积极性,而且为职业教育高质量发展提供了人才保障。

### (三) 职后培训体系完善

企业师傅培养包括职前教育和在职教育两个阶段,德国高度重视企业师傅的职后培训问题,在培训内容、培训组织、培训方式等方面逐渐规范,建立了系统的培训体系。在培训内容方面,企业师傅的培训内容设置并非一成不变,而是根据社会经济发展需求、企业师傅能力要求和学生(学徒)个性化需求进行安排和调整,具有有较大的灵活性。州一级和地区一级的企业师傅培训内容关注的焦点不同,同一区域不同产业领域的企业师傅培训内容也各有侧重。在培训组织方面,为更好地组织企业师傅参加职后培训,德国建立了专门、规范的教师进修培训学院,该学院根据社会经济发展、科学技术进步情况,不断调整更新培训内容、培训方式,为企业师傅队伍可持续发展提供更有效的培训。在培训方式方面,德国职业教育模式的“双元性”推动企业师傅培训方式形成了自己的特色,即企业师傅不仅需要参加培训学院接受新知识、新理论和新技术的学习,而且需要接受实践技能方面的培训,这样既有助于企业师傅将企业的最新技术、前沿信息融入到教育教学过程中,也有利于发挥自身优势为企业解决实际问题或提供发展决策咨询。总的来说,德国企业师傅职后培训呈现培训内容灵活、培训组织规范、培训方式“双元”等特色。不仅如此,企业师傅还可以通过参加各种进修班、研讨会、技术提升训练课程等方式,提高研发技术、教育教学、教学管理、人力资源管理等方面的素质,提升适应技术技能型人才培养需要的能力。

德国高度重视企业师傅的关键性作用,不仅从法律高度明确了企业师傅的法律地位,而且利用国家法律规范保障企业师傅队伍的培养,建立健全职后培训体系,构建了专门的培养路径和模式,确保企业师傅队伍这个源头的高质量,以保障学生(学徒)培养的高质量。

## 四 职业导向,企业参与课程开发的实现机制

课程是连接企业岗位标准和人才培养质量的纽带,是职业教育人才培养目标的具体化体现,德国“双元制”职业教育模式从课程编制主体、课程目

标、课程内容、课程实施等方面,均体现出“职业能力本位”的特色。

### (一) 企业是课程编制的重要主体

德国职业教育以企业岗位需求为依据设置专业,以企业工作过程、职业分析为基础开发课程,充分体现了职业导向和能力本位。“双元制”职业教育是校企合作“双主体”的教育模式,课程编制的责任主体具有多元性特征,编制任务主要由企业协会、政府部门(如联邦职业教育研究所)、职业学校、行业协会、工会组织等多方紧密合作、共同完成。在课程开发过程中,企业技术与管理人员、职业学校教师、课程开发专家等多方面人员基于协商一致原则,在联邦职业教育研究所的带领下协同开发工作任务导向、有针对性的课程、教材,学生(学徒)通过完成工作任务构建与职业相关的知识和技能。企业参与“职业导向”的课程开发,既有利于打破科系边界,及时将行业企业发展新进展纳入教学内容,将从事企业岗位所需要的知识、技能、能力作为设置课程的根本来源,也有利于学生(学徒)提高实际工作能力,尽快适应工作岗位。

### (二) 课程目标以培养学生(学徒)的职业能力为本

课程目标是职业教育活动的重要节点,是课程活动的核心,在整个职业教育活动中发挥导向功能。德国“双元制”职业教育课程的目标是培养学生的综合职业能力和职业关键能力。从综合性看,着力于培养学生就业能力以及适应未来社会竞争、发展的能力;从岗位性看,致力于培养学生在实际工作中发现、分析、解决、反馈、总结问题的能力和水平,以及人际交往、自我学习、团队合作等一系列核心职业能力。可见,培养“职业能力”是德国“双元制”职业教育的核心目标。

### (三) 课程内容体现企业岗位人才需求

德国“双元制”职业教育课程以典型的职业工作任务为核心选择课程内容,强调工作过程知识的重要性,其目的是培养学生的综合职业能力和职业关键能力,使学生养成职业岗位必备的胜任力、适应力、改变力、独立力等关键能力。课程编制由两个事项构成,一是课程内容选择,二是课程内容安排。就课程内容选择而言,德国“双元制”职业教育模式是一种将社会、企业、职业学校、学生(学徒)四方面需求统合起来的教育模式,课程内

容不仅强调以职业活动和个体发展为中心,重视从事某项职业活动需要的专业知识、专业技能、专业能力和专业经验,而且考虑特定职业和岗位对关键能力的要求,培养学生的职业适应能力。就课程内容编排而言,各课程编制主体以宽基础为基点,以职业活动为核心,按照宽泛的职业基础课程、职业大类课程、职业专门化课程三个阶段从宽到窄、从泛到精、从浅到深呈阶梯式逐渐展开,层层递进地培养学生的职业能力。

#### (四) 课程实施以职业过程为主线

德国“双元制”职业教育的课程实施主体是职业学校和企业,双方在合作基础上,根据自身在职业教育中的职能角色分别承担一定的课程实施任务。职业基础课程由职业学校实施教学,开设时间是学生(学徒)入学第一年。职业学校根据《框架教学计划》相关要求,按照“初级或概念性知识、职业关联性知识、岗位具体和功能性知识、职业经验的系统化知识”四个阶段对学生学习能力进行明显界定,并按照阶段科学设置理论课程体系,为企业开展实践培训提供理论知识和基础。职业大类课程和职业专门化课程包括职业培训、职业实践等专门课程,由企业按照《职业培训条例》的相关规定,形成具有职业特性和岗位特殊性的以职业过程为主线的课程体系,授课时间是入学第二三年。相对于职业基础课程而言,在企业进行的职业大类课程、职业专门化课程更加突出以职业活动为中心,内容更注重职业经验,并在职业技能学习、职业能力训练和生产实践中进行验证。职业学校和企业双方通过州教育与文化事务部,以自主协商的形式处理课程实施过程中存在的矛盾问题,协同完成特定职业领域提出的技术技能型人才培养目标。在课程具体实施过程中,职业学校和企业的分工具有一定灵活性,职业学校教师会根据实际情况,进行部分实践训练,以作为理论课程实施的补充;企业也会在职业大类课程、职业专门化课程中,增加理论课程内容。这种灵活性既能进一步缩短理论课程教学与实践课程教学之间的落差,补齐单方面课程实施存在的短板问题,达到培养学生掌握和提升职业技能和职业能力的目标,又能满足企业的人才需求,使企业的生产经营得到基本保障。

总的来说,德国“双元制”职业教育模式的课程建设,以职业过程为主线,将学生作为“准职工”和学校“学生”两个身份合一,融入不同

身份所需要的知识、技术和能力,并在课程建设中予以充分体现。企业作为课程编制重要主体之一参与课程编制,能使课程供应内容与企业需求一致;课程体系建设紧紧围绕职业能力这个核心,有利于突出课程体系的针对性与实用性;“宽基础”的职业基础教育与掌握“宽广”核心能力的职业教育内容,有利于课程内容的可迁移性、标准化,使学生尽快适应工作岗位。

## 五 考教分离,充分考虑企业需求的第三方评价机制

德国“双元制”职业教育模式实行“双证书”制度,分为职业结业证书和职业资格证书。职业结业证书的核心目的是考察学生掌握必要职业技能的整体情况,职业资格证书是考察学生具备某个职业知识、技能和能力情况,是其进入劳动力市场的首要前提。两种资格证书有效地链接教育系统和职业系统,是验证职业教育人才培养质量和人才培养对于企业需求适应性的基本判断标准,为学生分别提供继续升学或进入劳动力市场就业两个不同途径。在德国“双元制”职业教育模式中,行业协会、企业等社会力量积极参与,推动职业教育的资格认定与劳动力市场紧密联系起来,有利于满足企业需求,同时,考试委员会实施的第三方评价制度促使考教分离,为考核的公平、公正提供了组织保障。

### (一) “双证书”制度考教分离、界限分明

两种资格证书实行严格的管理制度,集中体现在考试的组织与管理不由职业学校或企业负责,而是由行业协会、企业、职业学校、工商会以及手工业协会等社会合作者组成的考试委员会实施,考试委员会负责对考试中的成绩进行判定,决定学生(学徒)是否通过考试。由与培训无直接关系、无利益关系的考试委员会承担考核工作,既能准确代表社会、企业和学生(学徒)的根本利益,反映各方利益诉求,又能保障考教分离。

职业结业证书制度的考试委员会对成员组成进行了限定,要求企业代表和雇员代表必须数量等同,且有一定比例的职业学校教师,其中企业代表和雇员代表须占到总数的2/3;对成员的资质、条件也进行了限定,每一个成员都必须是考试涉及领域的专家;考试委员会设主席1名,副主席1名,主席和副主席不能来自同一个代表团队;考试委员会的成员由主管机构任命,任期不超过5年<sup>[8]</sup>。如

果结业考试的主管机构由两个以上机构组成,则需要建立联合考试委员会,共同负责结业考试的组织实施。考试内容以《职业培训条例》为基础,围绕学生(学徒)应具备的必要职业技能、知识与能力展开。职业资格证书制度的考试委员会成员由社会各方代表组成,协同开展工作,这些代表包括联邦政府代表、州政府代表、行业协会代表、企业代表、职业学校代表等。代表以各自利益为立足点,共同协商职业教育的目标、内容、标准和考核等事项,并根据商议结果制定决策。德国职业教育相关法律法规规定,并非所有参加职业教育与培训的学生(学徒)都可以参加结业考试,只有那些完成了教育教学要求的学生(学徒)才有资格参加结业考试。考试委员会作为“双证书”制度实施主体,能促使教与考分离,为两种资格证书的公正、公平和权威提供了保障。

(二) 第三方评价制度保障了“双证书”制度的公平性和有效性

严格统一的第三方评价制度,客观、公正、规范的考试评价组织,是德国职业教育持续稳定发展的有利保障。考试委员会中虽然有职业学校和企业代表,但主要成员还包括行业协会、工会、商会等行业组织的代表,这种第三方评价制度,保证了资格证书获取的公平性及有效性。从管理的角度来看,这种繁荣景象也源于德国两种资格证书管理制度的完善与系统,即国家的宏观干预和行业协会的有效监督。以职业资格证书制度为例,每年年初,行业协会会发布职业资格认证考试通告,规定具体考试时间及考试内容,举行全国统一的同一职业的考试,做到考试时间统一、命题统一、标准统一。此外,行业协会负责审批考题,监督考试过程,评价学生的考核结果,统一签发带有行业协会主席签字的职业资格证书。联邦政府主要对职业资格认证进行宏观调控,提出关于各个职业都通用的考试程序,通过法律形式对职业教育的各个环节进行明确而统一的规定,包括提供严格考试、注册和执照办法、就业准入规则等方面的政令。联邦政府还进一步规范职业考试制度,出台《考试条例》《标准考试条例》等职业教育条例,明确参加考试的资格条件、考试结构、评分标准、证书发放以及违反考试规则的后果及未通过重考的相关事项<sup>[9]</sup>。同时,为了加强对职业资格证书认证的力度,联邦经济与技术部及其他联邦行业部门作为主管部门,可以同

教育与研究部协作,在咨询联邦职业教育研究所的意见建议后,根据职业知识、职业技能和职业能力的一致性,对其他职业资格证书进行等值性认证,包括国外资格证书,保障职业资格认证的公平性和等值性。

联邦政府规定不允许没有资格的人从事规定的职业,引导职业资格认证制度的实施及其方向,充分调动各方面力量参与职业技能认证。从2011—2014年,德国20—34年龄段的青年成年人中,拥有职业资格证书的人数比例超过了85%以上,<sup>[10]</sup>充分说明了德国职业教育资格证书制度实施的“规模化”“高吸引力”,也说明职业资格证书的“高权威”和“高质量”。

(三) 考试评价以企业需求为准绳

德国“双元制”职业教育采用两种资格证书,既考察学生(学徒)在校期间的学业水平,也考察入职前的实践能力。职业资格证书制度与职业结业证书制度相互协调发展,在行业协会、企业等社会力量的积极参与下,职业教育的职业资格与企业岗位工作实际过程的活动和能力要求密切联系起来,企业、行业协会、职业学校、政府等各方通过紧密的协商和将企业工作过程中的实际工作活动、能力要求反映到职业教育课程、教学和资格鉴定内容中,确保学生具备满足企业需求的职业能力<sup>[11]</sup>。在两种资格证书制度实施过程中,前期的考试目标设定、内容设置、形式建构都必须围绕职业能力进行设置,紧扣本行业发展的最新动态和热点,并在其中充分体现和反映职业资格中蕴含的职业知识、技术和能力,从而考察学生应当具备的职业理论和实践能力水平基本情况,进而决定其是否可以取得进入某一行业的资格证书。可以说,德国“双元制”职业教育模式将企业需求作为考核评价的判断标准,建构了系统完善的职业能力考核评价标准体系。

同时,德国加强职业资格考核评价的战略导向,在《关于职业教育现代化与结构调整的十大方略——意见与实施建议》中强调“要强化遵循职业性原则——增强职业教育灵活性”,并提出要在考核评价中采纳吸收更多企业创新知识,要确保企业专家在考试中的参与权,并引入行业或企业的专家鉴定意见,从另一个视角来说,充分表明“双元制”证书的企业需求导向。

## [参考文献]

- [1] 江奇. 德国职业教育校企合作机制研究 [D]. 西安: 陕西师范大学博士论文, 2014: 25.
- [2] 李玉珠. 德国技能形成体系: 演化、利益冲突与制度构成 [J]. 职教论坛, 2016 (4): 86-91.
- [3] 张启富. 高职院校试行现代学徒制: 困境与实践策略 [J]. 教育发展研究, 2015 (3): 45-51.
- [4] UWE SCHIMANK, STEFAMLANGE. German: A late-comer in new republic management [M]. London: Springer Science Business, 2009: 55.
- [5] 郭雪松, 李胜祺. 德国现代学徒制的制度建构与当代启示 [J]. 中国职业技术教育, 2019 (3): 30-36.
- [6] 贾旻. 行业协会参与现代职业教育治理研究 [D]. 天

- 津: 天津大学博士论文, 2016: 83.
- [7] 张志平. 企业参与现代学徒制的制度困境与纾解路径 [J]. 教育与职业, 2018 (4): 12-18.
- [8] 苗晓丹. 创新背景下的德国职业教育体系及质量研究 [M]. 北京: 光明日报出版社, 2016: 53.
- [9] 殷红. 德国高等职业教育发展研究及对我国高职院校合作的启示 [D]. 天津: 天津大学硕士论文, 2012: 18.
- [10] 《德国职业教育双元制中国本土化创新研究》编写组. 德国职业教育双元制中国本土化创新研究 [M]. 北京: 人民出版社, 2017: 11.
- [11] 李玉珠. 技能形成制度的国际比较研究 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2018: 163.

(责任编辑: 吴 姝)

## Five Motivation Mechanisms for German Enterprises to Participate in Vocational Education

YAO Jing<sup>1,2</sup>, LAI Shui-sui<sup>3</sup>

- (1. Fujian Institute of Education Research, Fuzhou 350003, China;
2. Min & Tai Vocational Education Research Center, Fuqing 350300, China;
3. Fujian Business School, Fuzhou 350007, China)

**Abstract:** The essential nature of vocational education determines that its personnel training cannot be separated from the participation of enterprises, and giving full play to the important role of enterprises in running schools depends on policy support and long-term mechanism. German enterprises actively and efficiently participate in the “dual system” vocational education, benefiting from five driving mechanisms: diversification drive ——the guarantee mechanism of enterprise participation to vocational education; social autonomy ——coordination and communication mechanism of school-enterprise interest balance; double-track structure ——the independent mechanism enterprise master training; vocation orientation ——implementation mechanism of enterprise participation to curriculum development; examination-teaching separation ——the third party evaluation mechanism to fully consider the needs of enterprises.

**Key words:** Germany; enterprises; “dual system” vocational education; dynamic system