

德国“工匠精神”培养及 对我国启示

——基于职业教育管理模式的视角

韩凤芹 于雯杰

(中国财政科学研究院 北京 100142)

内容提要 德国“工匠精神”的培养与其先进的职业教育管理模式密不可分。通过对德国职业教育状况的分析,对我国的职业教育发展提供了如下启示:良好的社会文化环境是德国职业教育成功的基础,应全面认识企业承担职业教育的综合成本,合同管理是实施职业教育与企业合作的制度保障,基金化管理为职业教育提供了财力保障。建议:一是加快改革,创造良好社会氛围;二是提高企业参与职业教育培训的积极性;三是创新办学模式,加强政府与社会资本的合作;四是推动在华德资企业开展符合中国国情的“二元制”。

关键词 二元制 德国工匠精神 PPP 模式 职业教育

中图分类号 G719.1 **文献标识码** A **文章编号** 1672-9544(2016)09-0101-06

德国的职业教育是学生升学就业的主要渠道。2014年,德国只有23%的青少年在中学毕业后继续接受高等教育,66%选择接受职业教育培训,这种现象的产生与其先进的“二元制”职业教育模式密不可分。

一、德国职业教育的发展特点

李克强总理在2016年的政府工作报告中指出:“鼓励企业开展个性化定制、柔性化生产,培育精益求精的工匠精神,增品种、提品质、创品牌。”这是中国政府首次将“工匠精神”写入政府工作报告中。从现实需求来看,中国目前处于经济转型、产品升级换代、社会结构性改革的关键时期,中国产品以后不能再依靠低廉的价格吸引国内外消费者,必须加大高附加值产品的生产制造,因此,“工匠精神”

的培养和传承迫在眉睫。要想培养“工匠精神”,德国从学生抓起、从提高职业教育质量入手的做法值得我们借鉴。德国产品之所以做工精良,品质过硬,深得全球消费者信赖,一方面与德国工人细致认真的作风密不可分,另一方面也归因于德国工人过硬的专业技术和精雕细琢的“工匠精神”。德国工人大都都接受过职业教育,德国的“二元制”职业教育十分具有特色,不仅在国内教育体系中占据重要地位,在国际社会也得到广泛认可。

(一)德国的教育概况

作为联邦制国家,德国的教育管理体制体现了联邦制的特性。联邦政府监管整个教育事业的运行,各教育阶段(中小学、高等教育及成人教育)的立法和行政管理权则由各州实施。各州的教育立法不尽相同,其所规定的学制、大纲、教材以及教学内

[收稿日期]2016-03-28

[作者简介]韩凤芹,教科文研究中心主任,研究员,博士生导师,研究方向为科技、教育财政理论;于雯杰,博士研究生,助理研究员,研究方向为公共财政。

容有所差异。

德国教育包括初等、中等、高等、职业和成人教育等部分。所有的学生必须在小学接受4年的初等教育。中等教育包括两个阶段：低级阶段主要包括普通中学、实科中学和完全中学三种，其中普通中学和实科中学毕业的学生会在中等教育的高级阶段直接接受为期3年的初级职业培训，之后再接受高级职业培训，接着走上就业的道路。而完全中学的学生会继续在完全中学的高级阶段学习。毕业后进入应用技术大学或者普通的高校接受高等教育，在接受4-5年的教育后走上工作岗位（见图1）。

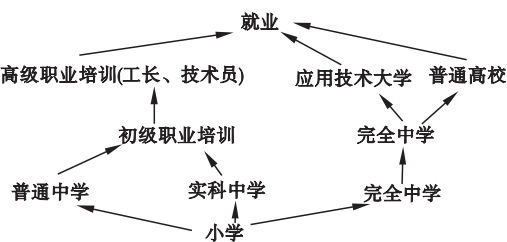


图1 德国教育体制概览

接受职业教育一直是深受德国青少年欢迎的发展模式。根据2015年德国职业教育年度报告，2014年，德国青少年接受初级职业教育的比例为66%，接受高等教育的比例为23%，直接工作的为3%，其他为8%。从图2可以看出，德国大部分青少年选择接受职业教育，德国也因此能培养出许多高素质的技术人员，使“德国制造”屹立于世界制造业之首。

(二)职业教育发展特点

德国职业教育一般分为两种类型：初级职业教育和继续职业培训。初级职业教育的受教育对象主要是从中学毕业的年轻人，其教育目标是帮助他们在就业之前掌握在企业工作所需要的相关技能，提高就业能力，初级职业教育是职业教育中最重要的

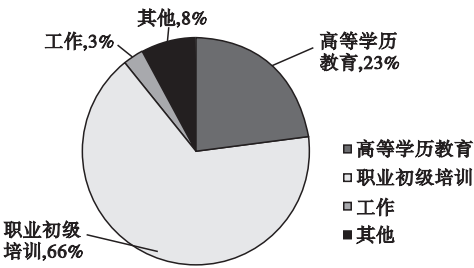


图2 2014年德国青少年受教育情况
数据来源：《德国职业教育年度报告2015》。

组成部分。继续职业培训是在职教育的一种，受教育对象以在职人员和失业者为主，教育目标是帮助他们接受国内外日新月异的技术变化，提高行业竞争力。继续职业培训又分为职业进修教育和职业改行教育。本文涉及的重点是初级职业教育。

德国的职业教育采取双元制管理模式（见表1），即培训按照市场经济规则进行，国家以制定法律法规的形式对培训的形式、导师的水平、培训期限以及考核办法等内容加以约束，企业决定培训的具体内容。简而言之是国家办的职业学校与私人办的企业合作开展职业教育的模式。在双元制职业教育体制中，接受职业教育的学生需要在两个场所分别进行培训。其中，一元是指职业学校，由政府主导，遵循《州学校法》，依据各州统一的教学计划进行教学，由州教育与研究部管理，主要职能是传授与职业有关的专业知识；另一元是企业主办的校外实训场所，主要职能是让学生在企业里接受职业技能方面的专业培训。参加职业教育的学生每周至少要在企业培训三天，剩下的时间在学校上课。它遵循全国统一的《联邦职业教育法》，由联邦教育与研究部管理。这样做的目的是保证培训学员在国内任何地方都具备胜任该职业的能力，这意味着，通过培训获得的技能是可以市场化的，是一种通用性培训。

在企业的车间里，学生们跟随专业技术导师参

表1 各种职业教育模式比较

单一企业培训	培训中心	培训学校	双元制模式
在企业内部进行，受训者与雇主签订劳动合同，没有学徒地位，只是普通雇员，准入门槛由企业决定。	由政府、雇主联合会和工会联合创办专业化的培训机构，有自己的教学大纲，资金来源为企业缴纳建立的基金。	属全日制职业学校，和普通教育紧密联系，由国家创建并运作，国家决定培训哪些专业，教师是国家雇员，由国家支付工资。	培训按照私人经济市场规则进行，但是国家以法律形式制定相应的法规来约束，企业决定培训什么专业，国家对职业教育投资很少。

与各种实际操作。做技术导师的企业职工需要通过由工会组织的培训师资格考试。导师会提出各种在实际操作中可能遇到的问题,让学生想办法解决,并提交书面报告。学生可以从企业领取约为熟练工资三分之一的报酬。在三年左右的职业教育结束之后,通过行业协会的考核,就可以获得职业资格证书。

职业教育合同是实施双元制的重要制度保障,保证了培训有章可循,突出了企业在培训中的主体地位。在德国,每年参加职业教育培训的企业都会公布岗位的类型和数量,并与招收的学生签订用工合同,合同内容包括职业教育的形式、内容、时间安排和目标、起始时间、报酬的支付和休假天数等。培训结束后,对学生进行职业教育结业考试,并根据考试成绩颁发结业证书,证书中包括职业教育的种类、期限和目标及受教育者所获得的职业技能、知识和能力的说明,以及考试成绩。根据德国联邦劳动署的统计数据,2013年,德国2110966家企业中,有1673245家提供了职业教育职位,占德国企业总数的79.26%,其中大型企业占15%,中型企业占29%,小型企业占56%(见图3)。

二、德国职业教育的事权、支出责任及履行机构

职业教育事权是政府在职业教育发展中的职责,与我国主要由政府举办职业学校的管理模式不同,德国的职业教育发展主要以企业为主体,但政府也有不少作为。

(一)德国政府在职业教育管理中的职责

德国政府在职业教育领域主要提供法律保障。1969年,德国联邦政府出台《职业教育法》,明确“双元制”是国家立法保护的校企合作、企业为主的办

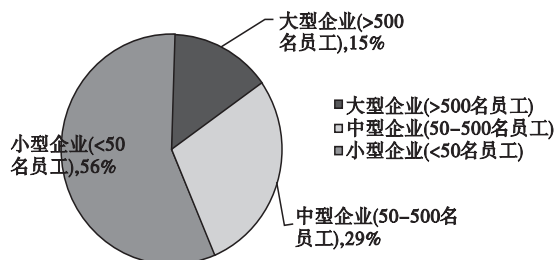


图3 2013年德国承担职业教育的企业规模分类

数据来源:德国联邦劳动署的统计数据。

学制度,校企双方必须依法遵循自己的权利和义务。之后又相继出台了《劳动基本法》、《培训员资格条例》、《职业教育促进法》等法律和条例,使职业教育各个层次都有法可依,构建了科学规范的职业教育体系。

从政府间的事权和支出责任划分看,德国的职业教育资金主要来源于企业,但政府也给予一定的资金支持。根据《联邦职业教育法》规定,联邦政府资金的主要用途是向职业学校学生提供助学贷款和奖学金,并为一些特殊项目提供经费支持,此外,政府还负责资助职教研究所、开展国际交流等,这些费用主要由联邦教育与研究部或者经济与能源部承担。州和地方政府则主要负责职业学校的日常经费,州政府的支出责任主要在于发放学校教职员工的工资和退休金等人员经费,地方政府负责校舍建设与维修、设备购置和运行管理费用。根据《德国教育年度报告2014》的数据,2011年,德国在教育领域共投入1757亿欧元,其中在职业教育领域投入188亿欧元,占教育领域总投入比例的10.7%。按投入部门来看,联邦政府投入比例为17.6%,州政府投入比例为29.8%,地方政府投入比例为11.2%,其余41%的资金来自私人部门。

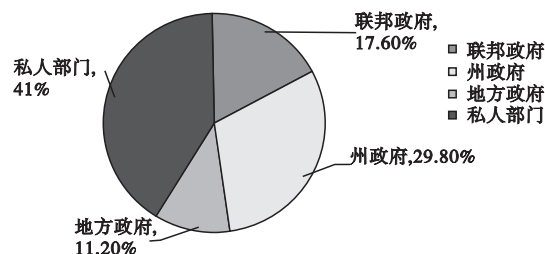


图4 2011年德国职业教育各部门投入比例
数据来源:《德国职业教育年度报告2014》。

(二)德国职业教育行政管理框架

联邦教育与研究部及联邦经济与能源部是德国职业教育联邦层面的主管部门。联邦教育与研究部(BMBF,以下简称联邦教研部)负责指导职业教育发展,联邦政府通过教育政策和资助、配套拨款等方式影响各州职业教育的价值取向,实现联邦政府的政策意图。其他联邦部门,如联邦经济与能源部,也会出台相应的培训法规,但其条款必须经过联邦教研部的审批,与联邦教研部保持一致。联邦职教研究所(BIBB)是联邦下属的具有公法法人资格的政

府机构,其机构构成包括职业教育委员会和所长。委员会成员包括雇员代表、雇主代表、州政府代表各8名以及5名联邦代表。依据《职业教育促进法》,其职责主要是确立德国职业教育未来的发展方向,促进职业教育相关领域的创新,发展完善以实践为导向的职业培训体系。委员会所有成员具有平等的法律地位和话语权。

各州职业教育主要由州一级的教育部门来负责。根据《联邦职业教育法》规定,在各州,每个行业都需要成立本行业的职业教育委员会作为职业教育监督主要机构,各行业发生任何与职业教育相关的重大事件必须报告各职业教育委员会,并听取其意见。每个委员会的成员包括雇主代表、雇员代表及各州职业学校教师各6名,成员具有平等的法律地位和话语权。

三、德国职业教育管理体制:以企业为主的多元化融资模式

职业教育投入体系与职业教育理念、管理体制和学校的组织形式紧密相关。一般来说,学校教育以政府投入为主,而双元制教育、培训中心、企业内培训等以企业投入为主。在德国,双元制教育决定了其投入方式是以企业为主,各层级政府的投入主要用于职业学校中的普通教育部分。

(一)企业直接举办职业教育

企业直接出资是“双元制”职业培训经费的主要来源。这种模式主要适用于大型制造业企业和服务型企业。这些企业对工人的需求量大,需要为自己的企业储备技术力量,企业也有能力建立职业培训中心,购置培训设备。小规模的企业没有能力也没有必要建设自己的培训中心,小型企业,他们的学生需要到其他企业的培训中心接受培训,企业会为培训中心的学习支付培训费用。

自上世纪70年代以来,德国做过大量关于企业培训成本方面的研究。德国联邦职业教育研究所(BIBB)使用边际成本核算法计算净成本,全面呈现了培训成本与收益之间的关系。BIBB的调查数据显

示,2007年,德国企业在职业教育领域生均投入总额为15288欧元,其中用于支付学生工资的部分占61%,用于支付企业导师的薪水部分占22%,用于支付场地和耗材的费用部分占5%,其他花费占12%。此外,双元制职业教育的一个特点是受训人在接受企业内培训的同时,也往往从事生产性和具有商业价值的实际工作。由于参加职业教育的学生在培训过程中也提供了生产和服务的活动,因此他们也为企业带来了收益。2007年,德国职业教育学生给企业带来的人均产值为11692欧元,因此,德国企业在职业教育领域的生均净投入为3596欧元。当然,也有研究表明,如果以净成本衡量,对绝大多数企业而言,培训的成本甚至低于收益。

(二)基金化的筹资方式

除了企业直接举办职业教育外,政府、行业组织还通过基金形式向企业征收一定的费用投入职业教育事业。主要类型有中央基金、劳资双方基金、行业基金和区域基金等。中央基金是最主要的基金形式,由联邦设立、以法律形式固定向所有企业征收,由国家统一分配和使用。此外,行业工会等组织还征收劳资双方基金、行业基金以及区域基金等,用于本行业或本区域的职业教育(见表2)。

(三)政府的政策重点是提供咨询培训服务,营造社会环境

德国政府一直致力于提高企业和学生参与职业教育的积极性,并定期出台相关的激励项目。如2014年联邦教研部启动了“Jobstarter”项目,旨在鼓励中小企业为年轻人提供更多的职业教育机会和岗位。在学生方面,他们会为想要接受职业教育的学生提供免费咨询,并推荐合适的企业接受培训。在企业方面,针对中小企业招收学徒工比较困难的情况,免费为不太知名的中小企业作宣传,为他们赢得更多的学徒工。此外,该项目也为中小企业提供免费的专业技术和组织管理方面的服务,企业通过与学徒签订劳动合同,为学徒提供专业的职业教育的同时,也为自身培养了高素质的员工。该项目还利用其全国性的优势,为跨区域招收学徒工的企业进行宣传,做到招收方和申请方的无缝对接。项目的详细介绍在德国教育与研究部网站可以轻松找到,申请也十分便利。

①需要说明的是,将培训收益与培训成本进行比较研究,并给出丰富信息的研究只是针对一个时间点,且这一结论不可能适用于一个较长的发展阶段。所以,对企业培训成本与收益进行分析,一般每过十年才会进行一次。

表 2 德国职业教育筹资基金类型

基金类型	中央基金	劳资双方基金	行业基金	区域基金
主管机构	联邦财政部	行业工会	行业自行决定	区域自行决定
缴费主体	国内所有企业	加入行业工会的企业	行业内所有企业	某区域内所有企业
缴费比例	企业工人工资总额的 0.6% -9.2%	企业工人工资总额的 0.5%	行业内协商确定	本区域内协商确定
使用条件	依据企业所处地区、企业规模、行业、培训年限长短等因素。企业培训费用的 50% -80% 都可以通过中央基金得到补助 ,如果政府看好该行业前景 , 那么企业可获得 100% 的资助。	用于赞助大型企业建立培训中心 ,或者赞助小型企业使用跨企业培训中心的费用。	用作本行业的职业教育经费。	用作本区域内企业的职业教育经费。
特点	由于这笔基金只有参与职业培训的企业才能够获得 ,因此提高了企业参与培训的积极性。	缴纳比例根据经济发展情况不断作出调整 ,既保证了对不同企业的公平待遇 ,又保证了基金的基数不会随着经济波动产生大的变化 ,为培训的正常运转奠定了牢固的经济基础。	这种基金形式可以定向鼓励企业参与职业培训 ,覆盖面比较宽泛 ,但是容易与国内统一的培训标准相背离。	这种基金形式针对性比较强 ,但不利于区域间职业教育的平衡发展。

四、启示与建议

综上所述 ,德国的双元制职业教育发展模式取得成功的核心是其在职业教育领域引入了市场化的机制和多元化的筹资模式 ,他们的很多做法给我们提供了很好的启示。

(一)有益的启示

一是应全面认识企业承担职业教育的综合成本。一般认为 ,由企业来承担职业教育的主要经费将大大增加企业的经济成本 ,会降低企业参与职业培训的积极性 ,但在德国 ,“双元制”职业教育模式一直运行良好。主要原因在于充分调动了企业的积极性 ,激发了企业的内在动力。从投资回报的角度 ,企业充分认识到 ,与收益相比 ,参与职业教育培训的净成本不高。这是因为德国企业参与职业培训 ,在增加企业成本的同时 ,也为自身发展提供了许多便利。例如 ,学生毕业后可以作为熟练工直接进入企业工作 ,为企业节省了一笔招聘和上岗培训的费用 ;缩短了员工适应时间 ,保证了从业人员的稳定性 ,同时还提升自身声誉 ,在社会上树立了良好的企业形象。此外 ,联邦政府也会通过一些优惠政策来鼓励企业参与职业教育活动 ,例如 ,允许企业将用于教育的费用计入经营成本 ,减少其纳税额。

二是良好的社会文化环境是德国职业教育成

功的基础。从文化环境看 ,德国历来有崇尚手工制造、注重技能的文化传统 ,技工在德国是一项备受推崇的职业 ,技能培训深入人心。从社会评价标准看 ,在德国人的观念中 ,培养一名技艺精湛的劳动者与培养一名学识渊博的大学生 ,同样能推动社会进步与经济发展。不仅在地位上毫不逊色 ,在收入上 ,技工的收入也丝毫不逊于白领或者公务员 ,因此学生在考虑就业时会减少对于收入方面的顾虑 ,更多地从自己的爱好和特长方面入手。在这种社会氛围的影响下 ,职业教育与经济社会发展形成了良性循环。职业教育的成功吸引了更多的社会力量参与 ,包括大量的优秀学生和教师、大中型企业和社会组织等 ,同时 ,经济社会也对职业教育提出了更多需求 ,推动职业教育的进一步发展。

三是合同管理是实施职业教育与企业合作的制度保障。“双元制”是《职业教育法》的规定 ,校企双方必须依法履行自己的权利和义务。它既改变了单纯学校教育的弊端 ,又突出了企业在培训中的主体地位 ,由企业提出具体需求。职业教育学校有培养目标 ,学生有努力方向 ,各方权益通过合同来保证 ,培训有章可循。而且 ,尽管培训是按照市场经济规则进行 ,但国家仍会通过法律法规 ,对培训的形式、导师的水平、培训时间以及考核办法等进行严格的规定。这类似于我国当前推行的政府与社会资

本合作方式。

四是基金化管理为职业教育提供了财力保障。德国通过征收基金的强制方式,保证政府、企业和社会各方共同为职业教育提供充足的教育经费,确保了职业人才培养的高标准。在德国,培养一名职业学校的学生,每年平均花费 1.5 万欧元,而普通学校的学生只需这一费用的三分之一。总结其筹资模式的内在机理,既有企业发展的内在需求、企业自身的社会责任感,政府的法律约束也起到了非常重要的作用,有利于保证职业教育经费的稳定提供。

当然,由于主要依靠企业来提供培训岗位,因此双元制职业教育受经济波动的影响相对较大,对于经济景气程度依赖性较大。在经济不景气的时候,企业的失业率升高,企业不愿意也没有能力提供更多的培训岗位,虽然政府可以通过采取一些措施来对企业进行鼓励和补贴,但最终签订用工合同的主动权是掌握在企业手中,政府对此并无决定权,这就会出现职业教育岗位的顺周期变化现象。例如,受欧债危机和世界经济大环境不景气的影响,德国职业教育提供的岗位出现了逐年下降的态势。

(二)几点建议

一是加快改革,创造良好社会氛围。从德国的做法可以看出,政府长期重视营造有利于职业教育发展的社会文化环境,对提高政府资金使用效率能够起到事半功倍的效果。如,德国分层职业教育从小学四年级就开始,职业教育伴随教育全过程,学校会根据学生的学业实际进行综合测评,纳入职业技能教学,帮助学生尽早认识各类职业、对未来的职业发展作出规划。在我国,由于受传统落后观念影响,我国的职业教育发展长期被矮化,如在招生上,形成了重点院校“掐尖”、职业院校“掐尾”的局面,职业教育在公众心目中沦为次等教育;在就业上,招聘单位对学历设置重重门槛,大量的职教生被排斥在外;在社会评价体制上,缺乏较为公平的转换标准,导致一些职业教育学校无奈地开始追求学历“升格”,弱化了职业教育的优势,加剧了教育与市场需求不匹配的状况。在这种社会文化环境下,单纯靠财政资金支持,对职业教育的发展并没有实质效果。从政府的着力点上,营造人人皆可成

才、人人尽展其才的良好社会环境显得尤为重要。要大力宣传优秀一线技能人才的社会贡献,在理念上,崇尚一技之长,不简单唯学历、唯文凭。在评价标准上,制定高技能人才激励办法,使高技能人才在聘任、工资、学习等方面与工程技术人员同等待遇。在招生、考试制度上,统筹普通教育与职业教育的综合管理体系,打破职业教育发展的隔离墙、断头路,做到上下贯通、左右衔接。

二是政府应提高企业参与职业教育培训的积极性。作为实训主体,德国企业在职业教育领域的地位举足轻重。企业的社会责任意识较强,将培训视为对未来的投资,参加培训的积极性较高。在我国,尚未形成企业主动提供培训的氛围,除了少数实力雄厚的企业举办培训以提高自身竞争力外,大部分企业既无心也无力开展培训。针对这种现象,应逐步将企业培训制度化,加大职业教育企业参与的宣传力度,培养企业主动参加培训的意识,同时,增加法律的约束力。

从当前看,在整体经济处于下行态势的条件下,企业的生存压力较大,一定程度上限制了征收专门职业教育基金的可行性,但从长远来看,产业要升级、结构要调整、企业要转型,都需要高素质的人才。人才的培养不仅要靠政府的支持,也需要企业的投入,应该说,强制性地由企业提供培训经费是职业教育发展的必然趋势,既体现了企业的社会责任感,也是企业储备人才、提高自身竞争力的必然选择。

三是创新办学模式,加强政府与社会资本的合作。职业学校必须面向市场,以就业为导向,培养方式及专业设置必须紧跟市场步伐。与政府举办的职业学校相比,企业更了解市场的走向,培养出的学生更符合市场的实际需要,企业的培训导师也有着更多的实践经验,因此,政府应引入市场化机制,加强与社会资本的合作,从各国的实践看,具体合作方式可以基于 BOT/BOO/BOOT 等多种模式开展,但是我国政府目前推行的 PPP 还是更适用于职业教育领域。因为,它既区别于单纯的政府提供,也区别于单纯的市场提供,如通常说的民办教育。其优势在于可以通过合同这一契约,明确政府和社会资本各自的权益,特别是政府通过授权(下转第 112 页)

(三)分阶段成立国家农地抵押银行

从我国现阶段的国情来看,如果仿效发达国家成立土地银行需要较高的制度成本,同时在政策、法律、乃至经营方面都面临着较大的不确定性。鉴于“湄潭实验”的经验教训,建议分两阶段实施。前一阶段,在农村选择部分地区进行积极试点,如在土地质量与当地生产能力均较好的区域采取以单一农户抵押为主、多农户联合抵押等方式为辅的农地抵押模式;在土地相对贫瘠、耕地比较分散的区域选择以第三方和农户反担保抵押模式与农户入股模式为主、以直接抵押模式为辅的模式,逐步积累相关经验。后一阶段,在农地产权改革取得实质性进展及农地抵押方相关法律限制被解禁后,可着手准备成立国家农地抵押银行。

(四)完善相关配套政策

一是构建统一的农村土地服务平台,以农地确权登记为基础,建立农地基础信息系统、价值评估系统、供需交易系统。二是适时建立政策性的农地收储制度。政策性收储制度的对象主要是那些因经

营价值下降而未能实现流转的农地,收储的农地将实施土地连片整理、土壤生态改良等措施,待地力恢复后再实施农地流转。三是健全农村社会保障体系。逐步弱化农地经营权的社会功能,建立农民失业保险机制及最低生活保障制度。

参考文献:

- [1] 张晓霞.我国农地金融制度建设的经验教训与启示[J].上海金融,2001(2):20-22.
- [2] 惠献波.美国、德国、日本农地金融制度及经验借鉴[J].南方金融,2013(12):57-61.
- [3] 程郁、王宾.发达国家农地金融制度的经验及启示[J].发展研究,2015(7).
- [4] 傅德汉.农地金融的国际经验及启示[J].中国金融,2013(9):73-75.
- [5] 明道江.我国农村土地承包经营权抵押贷款模式比较[J].河北金融,2015(5):51-54.
- [6] 惠献波.农村土地抵押融资实践模式的探索与路径选择[J].西南金融,2004(3):66-71.

【责任编辑 张兵男】

(上接第106页)提供社会资本稳定的现金流,那么,政府可以履行相应的监管责任,以保障社会资本提供的服务质量。从具体执行的角度,合同管理还可以进一步明确规范校企双方的事权和出资责任,确保学校、学生和企业三方利益均得到保护,避免出现服务提供不到位或社会资本应有的收益得不到补偿等现象。

四是推动在华德资企业开展符合中国国情的“双元制”。随着德国企业不断进入我国,其对当地员工需求的数量和质量将逐步提高。德国企业比较偏向于采取“双元制”的校企合作培养模式来培养学徒工。例如,在德资企业比较密集的江苏苏州工业园区内有德资企业122家,为了培养高素质的员工,一些大中型企业已经开始尝试与当地的职业学校合作开展“双元制”教育。中国和德国国情的不同,德国的“双元制”职业教育模式并不适合完全照搬,在中国,政府在职业教育中扮演的角色要大于在德国。因此,中央政府和德资企业所在的地方政府应该为职业教育的开展提供相应的机制创新空间 and 政策服务平台,这样不仅有利于学习德国先进的工艺技术,从长远看,也有利于将德国的“双元制”

职业教育本土化,提升我国职业教育的整体水平。

参考文献:

- [1] 菲利克斯·劳耐尔,鲁珀特·麦克林.国际职业教育科学研究手册.北京师范大学出版社,2014年2月.
- [2] 姜大源,等.当代世界职业教育发展趋势研究.电子工业出版社,2012年6月.
- [3] 刘晓.利益相关者参与下的高等职业教育办学模式改革研究.华东师范大学博士学位论文,2012.
- [4] 姜大源.德国职业教育的最新改革与发展动态.中国职业技术教育,2010年第5期.
- [5] 姜大源.德国职业教育体制机制改革与创新的战略决策——德国职业教育现代化与结构调整十大方略解读.中国职业技术教育,2010年第30期.
- [6] 辛斐斐.德国职业教育财政政策述评及对我国的启示.外国中小学教育,2010年第1期.
- [7] 2016年国务院政府工作报告,2016.
- [8] Grundinformationenzu Bildung in Deutschland,Bundesministerium FürBildung und Forschung,2012.
- [9] Berufsbildungsbericht 2015,BundesministeriumFürBildung und Forschung,2012.
- [10] Berufsbildungsgesetz von 23.März 2005.
- [11] Martin Baethge,Heike Solga,Markus Wieck:Berufsbildung im Umbruch,Friedrich-Ebert-Stiftung,2007.

【责任编辑 张兵男】