

德国技能形成体系:演化、利益冲突与制度构成

□李玉珠

摘要:19世纪末20世纪初以来,德国的技能形成体系以其独特的双元制赢得了世人瞩目,在德国技能形成体系的演化过程中,随着多方的利益冲突与平衡,形成了德国技能形成体系的基本制度框架:责任分担的技能投资制度、标准化与可迁移的技能供应制度、有效的技能评价制度、公平可信的技能使用制度以及多方支持的社会合作制度,使德国技能形成体系走上了高技能、高工资、高附加值的高技能路径。

关键词:技能形成;利益冲突;制度

作者简介:李玉珠(1981-),女,河北保定人,北京物资学院劳动科学与法律学院讲师,教育学博士,研究方向为技能形成理论、职业教育、人力资源开发。

基金项目:2014年国家社会科学基金项目“现代职业教育中企业社会责任的实现机制与评价研究”(编号:14BGL127),主持人:霍丽娟。

中图分类号:G710

文献标识码:A

文章编号:1001-7518(2016)04-0080-07

“技能形成”是一个社会在学习、开发、创新和提高生产力方面所具有的能力,劳动者获得的技能不单纯是一种个体意义上的、私有的技术和技巧能力,更是一种国家层面的、集体意义上的社会能力,它是指国家各部门以集体的方式培育社会经济发展所需技能的能力^[1]。“技能形成”与传统意义上的“职业教育与培训”在内涵上密切相关,作为一个新的学术定义,它一方面阐明了自己的独特性:它以集体的方式、产业部门和教育部门合作的方式培养技能;它培养的是一种国家、集体层面的能力。另一方面,它摆脱了在一些国家存在的社会对职业教育与培训的偏见,有利于以新的视角深入分析影响国家职业教育的历史、制度等问题。

从19世纪末20世纪初以来,德国的技能形成体系以其独特的双元制赢得了世人的瞩目。但德国技能形成体系并不是“完整一块”一下子被全部创立起来的,而是在19世纪末发展起来的一个主干框架的基础上,通过持续不断的修复完善、层层演化而成的。在德国技能形成体系的演化过程中,伴随着各种利益冲突,而这些利益冲突又形塑了德国技能形成体系的制度构成。德国技能形成体系的制度构成,是在历史演化与利益冲突的基础上由社会建构的,其演化过程、利益相关者的利益冲突及最

终的制度构成为思考我国产教融合制度提供了新视角,颇具研究价值。

一、德国技能形成体系的演化

(一)技能形成的初始法制化

19世纪60年代,面对强大而激进的劳工运动,德国保守势力试图扶植手工业部门以对抗社会民主党,对抗劳工。1897年《手工业保护法》出台,为组织化的手工业部门所控制的学徒制培训创立了一个制度框架,使学徒制培训完成了初始制度化。

新法律赋予手工业协会监管学徒培训内容和质量以及技能资格认证的准公共权力^[2]。手工业协会有权对一个企业所能够招收的学徒工数量设定上限,同时也有权对包括学徒受训时限在内的学徒合同进行管制。为了保证手工业协会新增的职权得到落实,手工业协会被授权可以派代表进入手工业企业中去评估其培训工作,而且当一个企业培训达不到规定标准时,手工业协会有权撤销该企业培训学徒工的资格^[3]。手工业协会的监督和管理使德国学徒制避免了沦为剥削童工的命运,并为学徒与雇主之间达成可信承诺协议提供了一个强有力的保障机制。

在工业化初期,手工业协会独掌的技能培训体系不仅为其自身提供技能劳动力,还为工业部门提

供技能劳动力。

(二)技能形成迈向标准化

一战后,在国家的支持下,以往以大型企业为主要成员的德国机械设备制造业联合会(VDMA)合并吸纳了大量的中小企业,成为一个联系紧密的企业联盟组织,协调了系统内的企业生产活动,以及工资、培训等行动战略,成为当时德国实力最强、组织结构最完善、最现代化的行业协会之一^[4]。VDMA采取一种集体技能形成战略,追求技能标准化。于是,德国工业界于20世纪中叶发展起一种新的培训模式,这种新的培训模式包括以下内容:建立厂办技校和实习车间、制定标准化教学课程和教材以及制定以职业为导向的教学计划和考核规程等^[5]。当时,工业界的培训人数已经大大超过了手工业界的培训人数,而且质量也不断提高。

当时,德国的金属制造行业开始通过自己的行业协会——德国金属铸业总联合会发展和宣传自己的职业技能框架标准,以产生一种公认的技能“蓄水池”。^[6]1919年,德国金属铸业总联合会和VDMA拟订出了一份适用于整个机械制造产业的学徒合同,而且,在VDMA的领导下,德国技术学校委员会(DATSCH)为金属加工业(包括大量新兴的特种行业)制定出台了行业技术标准目录,为每一种技能标准界定了基本轮廓。DATSCH同时还编写和提供标准培训的材料,材料中包括了内容非常详尽的多种行业的培训课程设置,基本囊括了最基础的行业——机器制造、装配、工具制造、模具制造、铸模、金属品加工以及精密机械等等。VDMA还通过制定学徒合同范本从而使其会员企业的学徒合同更加统一^[7]。在这种压力下,手工业协会也开始发展和宣传自己的培训标准,这些培训标准的设计与工业部门的设计相似^[8]。

虽然技能标准化的任务即在工业领域中重新界定和规划技能目标从而为技能发展重新搭建一个制度框架并未完成,但是其对技能形成体系的扩大起到了推动作用。

(三)技能形成的“国家介入”

二战后,德国的技能形成体系得到了延续,并继续追求其法制化和合理化。

德国分别于1953年和1956年颁布了《职业教育法草案》和《职业培训法草案》两项法律,不断追求技能形成体系的法制化,最终于1969年颁布《联

邦职业教育法》,该法的出台保障了国家对职业教育的影响力,为职业培训提供了一个统一的法律基础和强化的国家监管。

1969年《联邦职业教育法》通过新成立的联邦职业教育科学研究所管理委员会负责执行。该管理委员会接管了过去由行业协会掌握的调控管理职能,包括界定培训标准、建立技能培训内容、规定学徒制的年限等。该法为建立由相等数量的雇主、工会及州政府代表所组成的职业教育委员会提供了条件。这些委员会负责职业院校与厂内培训之间的协调工作,同时促成州政府之间的合作以确保全国范围的统一性^[9]。

在新的管制制度框架下,厂内培训的一些最重要的监督和管理职能依然通过行业协会完成,法律认同职业教育的管制由相关行业协会(如手工业协会、工商协会)成立特别委员会进行负责。关于培训材料及政府部门的管辖权问题,政府部门之间经过反复磋商达成了一个妥协,由经济事务部负责核准培训条例,由劳工部配合。更高层次的职业培训(即初级学徒制以上的培训)则由劳工部负责,但是同样也依赖经济事务部出台的培训条例^[10]。

在《联邦职业教育法》中,由于劳动力被纳入技能培训管理结构中,职业培训的技能内容开始拓展。这次,工资协商制度在国家层面上被确定下来,而且工会利用其在培训体系中的地位,强化了一般性的技能框架。技能形成的内容更加标准化,可迁移技能增多,基本建立了统一的职业资格框架^[11]。

至此,德国著名的技能形成体系,以一种集体主义的模式,正式地、完整地建立起来。

二、德国技能形成体系演化中的利益冲突

在德国技能形成体系的形成与变迁历程中,一直存在着多种利益冲突与博弈,影响着职业技能形成体系的发展路径及变迁方向。

(一)学徒工、雇主、政府:技能投资的博弈

在德国的技能形成体系的演化过程中,因为谁来投资技能的问题,使得学徒制培训是一种雇佣关系还是一种教育关系一直在学徒、雇主与政府间争论不休。

企业认为,学徒培训是为年轻人提供的职业教育,属于公共事务,需要国家的资助。以对职业学校强制入学的规定为例,小手工企业主强烈反对强制入学制度,尤其是占用上班时间的强制入学,因为

这样将会增加培训成本。DATSCH 也宣称对年轻人的培训属于社会公共物品,因而社会应该承担其成本,DATSCH 试图通过此举说服国家增加投入以分担培训成本。

国家政府则规定,企业所提供的学徒工培训岗位数量要比申请者的数量多,否则就要向企业征收培训税。例如,德国 1976 年法律中规定企业所提供的学徒工培训岗位数量(全国范围内的)至少要超过申请者数量的 12.5%,否则政府就有权向企业征收培训税^[12]。

在学徒方面,工会经常与雇主或企业组织就学徒工的工资及待遇问题发生冲突,为学徒工争取一定的权益。学徒工、雇主、政府之间就学徒制培训投资的博弈,促成了后来责任共担的技能投资制度。

(二)工会与雇主:培训管理权的博弈

工会与雇主之间在学徒培训管理权上的利益冲突,在技能形成的初始制度化时期就已经存在了,1987 年《手工业保护法》出台的目的就是镇压新兴起来的有组织的劳工运动,赋予手工业协会更大的学徒培训的管理权力。此法律的出台虽然以工会失败告终,但是工会一直没有停止争取学徒制参与管理权的斗争。

一战期间,工会组织就职业培训问题进行了内部讨论,有些产业和地区雇主和工会达成协议。如在木材加工业,工会与雇主联合在 1916 年举办了一个联席会议,会议就劳工参与学徒培训管理的问题提出了雇主认可的方案^[13]。1920 年,在书籍印刷行业也出现了雇主与工会间的合作协议,在金属加工制造业中,地方层面的跨阶级合作意愿已经很强,比如,在莱姆尼茨,雇主联合会与工会于 1919 年就学徒培训的管理权问题也达成了共识^[14]。

在国家层面,由雇主和工会共同组成的中央劳动共同体组织(ZAG)对职业教育改革问题也开始关注,以期在“未来共同经济社会政策的制定过程中,结成制度化和组织化的联盟”。1921 年,ZAG 社会政策委员会发布了一套关于这个领域未来立法的指南。该指南设想了一个覆盖工业和手工业的培训管制的正式制度框架,还号召成立由相同数量的雇主代表和工人代表组成的监管委员会^[15]。

工会参与学徒制培训管理权的问题,直到二战后才得以解决,1969 年《联邦职业教育法》规定,新

成立的 BBF 管理委员会应该分别由 6 名来自于工会和雇主协会的代表、5 名州政府代表、3 名职业教育专家以及 1 名 BBF 机构的代表所组成^[16]。自此,工会在二元制培训中的平等管理权被赋予了法律地位。雇主与工会之间达成了妥协。

工会在德国的技能形成中起到了重要作用,强大的企业内培训的幸存,一直与工会的多样作用保持一致,德国工会在技能形成过程中,避免了工会与雇主之间的阶级冲突,从而形成了跨阶级的联合^[17]。

(三)手工业与工业界:技能资格认证权的博弈

在 19 世纪末之前,因为手工业部门提供的技能劳动力从数量和水平上都达不到工厂生产扩大化及日新月异的需要,技能密集型企业开始提出模仿和获得技能形成控制权的战略,一些大型机械制造企业提出了对手工业协会独掌的技能培训体系的反对声音,并开始制定工厂内部技能形成战略,这些企业成立厂内的学徒车间,在较大群体的学徒工中进行工作与生产过程相互分离的培训^[18]。1900 年之前,德国有 17 家厂办技校开始招生,1914 年,又增加了 55 家。然而困扰这些企业的问题是,它们无能力对其所培训的技术工人进行资格认证,由于没有与手工业协会类似的权威组织或者得到官方认可的机构为工业培训提供技能认证,使其学徒培训受到了严重影响。1902 年,金属加工业企业家联合会已经开始寻求对工业企业内学徒制培训进行认证的正式权力,但并没有获得成功。

随后的几年里,技能考核与资格认证成为工业企业与手工业企业之间所争论的主题。在工业企业看来,现存的以手工业为基础的资格认证体系使手工业的次等培训拥有了优先权,而手工业技能培训模式无法满足工业企业的技能需求,所以需要建立新的技能考核和认证体系以适应工业发展。但是,在 1908 年恢复传统学徒制的准工业化时代,培训学徒的权力一直由手工业协会垄断^[19]。

工业企业一直寻求的资格认证权,最终在纳粹时期获得了授权。纳粹政党通过赋予工业和行业协会类似于过去手工业协会的特权,使其负责管理和认证专业技术工人的培训,并在工业培训中建立起一个标准体系。

1969 年《联邦职业教育法》规定成立考试委员

会,并颁布考试条例,来对学徒工进行中间和结业考试^[20],共享了行业协会在职业教育领域原有的排他控制权,从而将部分权力转交给了具体的监管委员会,不但为工会提供了平等参与的平台,还使学徒制培训考核制度更加完善。

(四)学徒与雇主:培训内容的博弈

在德国,大型机械制造企业一直在争取独立提供培训的权力,已经建设厂办技校的企业通过公关地方政府,一方面获得办学的授权,另一方面促使职业学校按照其生产需要进行课程设置。重要工业企业通过捐赠模具、工作图纸、加工品以及材料等方式,竭力对职业学校的课程设置施加影响,希望培训企业的特殊技能。

学徒为保障自身权益,希望得到更多可转移的一般技能。当然,一般技能和特殊技能是相对而言的,而且一种技能的习得对另一种技能的习得具有影响作用,因此,在技能培训的类型上,学徒与雇主更容易达成妥协,只要学徒能够看到未来就业的前景,还是愿意接受企业特殊技能的培训的。

(五)技工和雇主:工资的博弈

19世纪末20世纪初,德国的劳资冲突不断,除了工会争夺学徒培训的参与管理权之外,技能工资的博弈也是其中的重要内容。比如,由于大量非技术工人加入工会,工会要求工人只能分为三个类别:技术工人、准技术工人以及非技术工人,要求企业缩小工人技能工资等级的差距^[21]。然而,雇主为节约成本,试图保持工资差距,国家是支持雇主维持或扩大技能工资等级差距,因为,工资差距的存在允许企业从培训中获得部分租金,从而诱使企业对培训进行投资。

在工资的博弈中,雇主对工人做出一些妥协让步,这部分是因为雇主担心如果不让步将会促使工人加入更激进的共产主义或工团主义工会。

通过对以上德国技能形成体系演化历程和利益冲突的分析可知,在德国的技能形成过程中,四个关键行动者:学徒、技能及工会组织、企业及企业组织、技能依赖型企业及其协会、国家,相互博弈、相互影响,形成了跨阶级的联合,构成了德国技能形成体系的制度框架,并最终促使技能形成制度与劳动力市场制度、经济发展制度联系起来,成为支撑德国经济发展的“发动机”。

三、德国技能形成体系的制度构成

在德国,伴随着多方的利益冲突,技能形成体系在演化过程中形塑了其基本的制度框架,如图1所示。

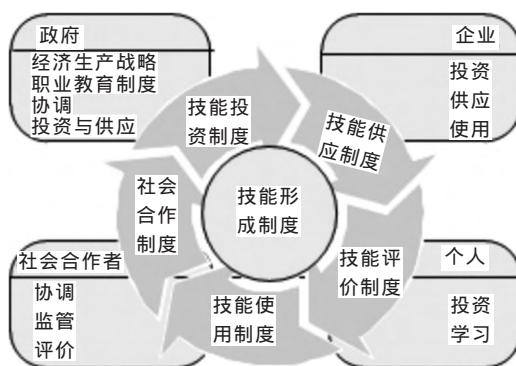


图1 德国技能形成体系的制度框架

(一)责任共担的技能投资制度

在德国技能形成的过程中,企业、政府、学徒三方就培训成本的分担问题,经历了多次的博弈、合作,最终形成了责任共担的技能投资制度。

在德国,企业是技能形成的投资主体,一旦签订培训合同,主要的学徒培训投资责任都由企业承担,不仅包括培训津贴,还包括所有直接和间接的培训成本:培训人员经费、设备费、培训管理费、社会保险费等^[22]。承担这种成本的企业主要是大中型生产企业,及经营服务企业。小型企业则以支付跨企业培训中心各种费用的形式承担构建培训中心、购置设备等成本,当然,也要承担培训教师和学徒的工资成本。

德国学徒制既不属于学校教育领域,又不属于就业市场领域,这样一个明显分离的次体系,如果没有国家的支持,很难弥合学徒的期望和劳动力市场之间摩擦^[23]。因此,德国通过州政府、联邦劳动局、联邦职教所等部门对各类职业学校、跨企业培训中心等提供资助,其中,职业学校的花费,占据了德国国家职业教育公共经费的大部分。联邦政府会发起并资助一些促进企业培训的项目^[24],并设立了中央基金、劳资双方基金、特殊基金等,以支持企业培训。培训企业用于培训或交纳给基金会的资金在一定的時候可从国家的税款中以一定比例扣除。目前,这种优惠税款有专门扣除款、及时扣除款、固定扣除款、补偿款和社会福利优惠款等。

另外,在长期的学徒任期中,学徒的工资非常低,但学徒又具有较好的学习成绩^[25]。因此,从某种程度上说,学徒承担了相当一部分培训成本。

(二) 标准化、可迁移的技能供应制度

在德国技能形成中,其培训内容标准化程度非常高,而且大部分为行业内的可迁移技能。这一方面保障了技能学习的公平性,另一方面,因为技能的可迁移性而吸引了众多学徒。

1. 技能供应的标准化。标准化意指教育的性质符合全国通行标准的程度,衡量标准化程度的变量因素包括师资培训、教育预算、教材教法以及统一的毕业考试^[26]。

从师资培训方面来看,德国较早就规定了带徒师傅的资格,规定了带徒师傅的工作年限、技术水平等,并严格要求技工必须取得技能资格认证后方可带徒。后来更是出台了《企业教师资格条例》,来统一规范企业教师的资质。

从学徒工资方面来说,学徒津贴是在工资协商制度下统一制定的,全国标准几乎统一,具有明显的标准化特征。

从培训内容及教材方面来说,20世纪中叶,德国的金属制造行业开始发展和宣传自己的职业技能框架标准^[27],1996年德国各州文教部长联席会议颁布职业学校使用的被称为“学习领域”的课程指南,所谓学习领域的课程指的是工作过程系统化的课程。1999年,对每个学习领域课程的数量、名称、学习时间和课程内容进行统一规定,形成了学习领域课程的框架教学计划,并作为德国“双元制”学校的国家课程标准^[28]。

从统一的毕业考试方面来说,德国,在每年的年初,行业协会统一发布职业资格认证考试通告,规定具体的考试时间和考试内容,并安排相应的考试小组,对考试过程进行监督,并对考试结果评分。在这种考试中,考试标准统一、命题统一、考试时间统一,保障了考试的标准化与公平性。

因此,从以上四方面都可以看出,德国技能供应的标准化程度较高,保障了教育的公平性和可比性。

2. 技能供应的可迁移性。在德国企业中,职工的技能大部分是可迁移的技能(marketable skills),工人的流失率很低^[29]。上世纪,德国双元制技能供应的课程模式就被称为核心阶梯式的课程,它具有三段式的结构特点:第一年强调宽泛的职业基础;第二年强调职业大类的内容;第三年强调职业专门化,这一模式的课程标准由联邦职业教育研究所开

发,根据德国联邦职业教育法,核心阶梯式课程适用于所有“教育企业”。^[30]

2003年12月4日,德国各州文教部长联席会议就确保职业教育与培训及所有教育资源的有效利用,发表了一个关于确保德国职业教育稳定性并提出多项改革建议的“要求清单”。“清单”要求学习内容应更宽且集中于核心专业能力,而不是过窄且局限于过分专门化。为了防止“过度专门化”现象,要求包括在制定相关专业的《职业教育条例》时,继续坚持“宽基础”的职业基础教育与掌握“宽广”核心能力的职业专业教育的原则^[31]。

现在,德国经过认证的培训职位有350个,大部分的培训职位都是所谓的单独职业(mono occupation),这些培训不允许任何类型的特殊化,更不用说培训时间和培训内容的特殊化了。宽广的初始职业资格,可以最大化地支持企业或工作岗位之间的弹性和可迁移技能需求^[32]。

因此,无论从技能培训的内容、特征,还是从其法定要求上,都能看出德国双元制职业培训的主要内容都是可迁移技能,这从某种程度上吸引了大量的学徒参加培训。

(三) 第三方技能资格认证制度

技能资格认证制度对完成培训的学徒来说是一种保障,使其能够以自己过硬的技能,在公司得到相应的职位,并且赋予技工争取自己权益的力量,比如,当技工受到不正当骚扰时,可以提出控诉,不用担心会因为控诉而使自己的境况更差^[33]。技能资格认证的价值还在于能够让企业得到关于学徒的可信任的工作能力信息。德国劳动力在就业资格上的高度标准化,使得德国的雇主对各种学徒项目的技能训练内容了如指掌,且一旦学徒成功获得职业资格证书,雇主对学徒的技能掌握情况也尽可放心^[34]。

更为突出的是德国的技能资格认证制度,是一种第三方评价制度。资格认证的具体职责由行业协会、雇主联合会、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,委员会的代表包括平等数量的雇主、雇员和职业学校教师代表组成。可以反映各方利益诉求,以达成共识,保障考试的公平性。考试委员会的代表在选举推荐的基础上产生,要经过培训和考核取得相应的资格证书后,才能上岗,其年龄必须在24岁以上,任期

一般为 5 年。

这种第三方的技能职业资格认证制度为德国技能形成体系的下一环节做了铺垫。

(四)公平、可信的技能使用制度

1.内部劳动力市场制度。德国的劳动力市场更多的属于内部劳动力市场,这可以从德国企业员工在同一企业的任期时间长度来判断。相比而言,德国企业员工的任期要比美国长,无论是哪个年龄组,也无论是任期是相对较短的 3-5 年,还是任期较长的 5-10 年,德国的工人任期都比美国要长(见表 1)。就业的稳定性是雇主和技工共同的追求,而且进入德国技能劳动力市场的途径是学徒制,这保障了学徒制的吸引力^[35]。

表 1 德国和美国 20 岁以上从业者在同一企业或单位任期对比^[36]

年龄分组		任期	
		3-5 年	5-10 年
20-24 岁	美国	29.4%	19.4%
	德国	37.9%	50.1%
25-29 岁	美国	33.3%	36.7%
	德国	44.9%	62.2%
30-34 岁	美国	33.0%	48.4%
	德国	38.6%	72.3%
35-39 岁	美国	28.1%	47.5%
	德国	45.7%	83.5%

德国的内部劳动力市场是学徒制实施的关键。它保障了企业,尤其是大中型企业能够留住自己培训的学徒。学徒为进入企业的内部劳动力市场,也积极参加学徒制,这种内部劳动力市场制度,使得企业和学徒之间可以建立可信任的承诺关系及双重动机,形成了一种均衡:雇主提供高质量的学徒培训,学徒为获得更好的学徒岗位而努力使自己具有较高的学习成绩,这种较高的学术基础能力,又降低了企业培训成本。

2.工资集体协商制度。集体的工资协商制度由雇主协会和工会在行业层面上达成,行业层面的基本工资在实际上和法律上都已经和雇主绑定在一起,行业内,每个企业的基本工资几乎相同,而且这种工资协商制度还可能有非法律层面的、企业层面的协商^[37]。

由于集体协商制度的存在,对于德国企业来说,采用低工资战略或者依靠自由的应用外部劳动

力市场以协调企业工人的技能构成规格和水平,是非常困难的。除此之外,企业通过频繁裁员以实现劳动力的灵活性也是受法律限制的。工会被赋予一定的法律权力,以推迟裁员,或者强加大量的费用给试图裁员的企业。如果非要裁员,雇主必须在法律上与工会达成“社会计划”的协议,协议中需要详细说明裁员的补偿金、再培训计划和重新安置的可能。

同样,工资协商制度的存在,使得德国企业利用高工资挖人也很难实现。工会不支持企业采用高工资来挖人,那样会削弱工会在工资谈判方面的能力,尤其是工会向企业施压以培训现有员工的能力。

工资协商制度保障了企业共同承担职业培训的职责,避免了因承担职业培训职责与否,给企业带来的不公平利益,使参与职业培训成为德国企业的常态。

3.技能工资制度。在德国,技能资格认证制度和强大的技能培训体系,为其技能工资制度的实施带来了便利。技能工资是对员工所具有的各种在工作中能够应用的技能数进行考核并发放薪酬的一种工资制度。技能工资的导向性很明确,即当员工拥有的技能数越多时,便可获得越多的薪酬^[38]。

德国的技能工资等级差距,以及政府对技能的资助,鼓励很大一部分德国工人通过进一步的教育和培训来提高自己的技能,获得技术管理工人或技术员资格,以使自己的工资得以提高^[39]。

尽管在德国技能形成体系演化过程中,技能工资等级差距的扩大和缩小一直存在着争议,甚至冲突,但德国采用的技能工资形式,充分尊重了技术工人的技术地位,保障了其根本利益,使得优秀的技术工人工资待遇不比管理人员差,鼓励技术工人自我提升和学习技术的积极性。

(五)多方支持的社会合作制度

在德国技能形成体系中,就像现代社会所有大的政策一样,被非常复杂的制度体系和种种不同的行动者和次体系所组织和管理。这种复杂的制度体系、不同的行动者和次体系,在集体协商制度的基础上,组成了协同合作的关系。德国技能形成体系的协同合作关系如图 2 所示。

政府、企业、学徒和社会合作者为一个“三棱锥”的四个顶点,四者责任共担、协同合作才能形成一个稳定的“三棱锥”,其中社会合作者、企业、学徒作用发挥的大小,决定着协同合作关系的“三棱锥”

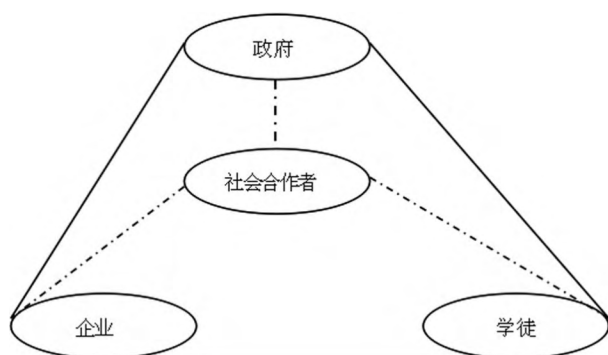


图2 德国职业教育多元合作的协同关系图

底盘的大小,而政府的立法、决策以及生产制度等决定着“三棱锥”的高度及发展方向。“三棱锥”的稳定、和谐四部分职责缺一不可。

在德国这种协同合作关系的实现,是通过集体协商制度来完成的,德国职业教育领域的协商制度往往是详细、具体的,覆盖大量的项目,除了技术工人的工资之外,还包括工作时间、学徒津贴的支付系统、就业保护和工作场所的工会权利等。

追溯德国技能形成体系的演化过程,发现期间伴随着学徒及工会、雇主及雇主组织、行业组织、政府等多方的利益冲突与平衡,在这些利益冲突与平衡中,形塑了德国技能形成体系的基本制度框架:责任分担的技能投资制度、标准化与可迁移的技能供应制度、有效的技能评价制度、公平可信的技能使用制度以及多方支持的社会合作制度。这些制度的保障使德国技能形成体系走上了高技能、高工资、高附加值的高技能路径,促进了德国经济的快速、稳定发展。

参考文献:

- [1]Brown, P., Globalization and the Political Economy of High Skills [J]. Journal of Education and work, 1999(3): 233-251.
- [2]Mayer Karl Ulrich, Solga Heike. Skill formation: interdisciplinary and cross-national perspectives [M]. Cambridge New York: Cambridge University Press, 2008.26.
- [3][7][10][13][15][27][美]凯瑟琳·西伦.制度是如何演化的:德国、英国、美国和日本的技能政治经济学[M].王星,译.上海:上海人民出版社,2010:40.
- [4]Feldman G D, Nocken U. Trade associations and economic power: Interest group development in the German iron and steel and machine building industries, 1900-1933[J]. Business History Review, 1975,49(04):413-445.
- [5]Dehen P. Die deutschen Industrie werkschulen in wohlfahrts-, wirtschafts-und bildungsgeschichtlicher Beleuchtung[M]. A. Huber, 1928:264-270.
- [6][8][11][21][27]Thelen K, Busemeyer M R. Institutional change in German vocational training: from collectivism toward segmentalism [A].Busemeyer, M. R., & Trampusch, C. The political economy of collective skill formation [M]. Oxford University Press, 2012:68-100.
- [9]Streeck, Wolfgang. Skills and the Limits of Neo-Liberalism: The Enterprise of the Future as a Place of Learning[M]. Berlin: WZB Discussion paper FS I.1988:88-16.
- [12]Taylor, M. E. Education and Work in the Federal Republic of Germany [M]. London: Anglo-American Foundation for the Study of Industrial Society. 1981:271-275.
- [14]Ebert, Roland. Zur Entstehung der Kategorie Facltarbeiter aIs Problem der Erziehungsunssenschaft[M]. Bielefeld: Kleine. 1984:270.
- [16]Deissinger T. Germany's Vocational Training Act: its function as an instrument of quality control within a tradition - based vocational training system[J]. Oxford Review of Education, 1996 (3): 317-336.
- [17][18]Culpepper P D, Thelen K. Institutions and collective actors in the provision of training: Historical and cross-national comparisons[A]. Solga H. Skill formation: Interdisciplinary and cross-national perspectives [M]. New York: Cambridge University Press, 2008:21-49.
- [19]Harris R, Deissinger T. Learning cultures for apprenticeship:a comparison of Germany and Australia[Z]. Queensland Australia: Griffith University, 2003:22-23.
- [20]国家教委职业技术教育中心研究所.历史与现状——德国双元制职业教育[M].北京:经济科学出版社,1998:16.
- [22][23][25]Deissinger T. Vocational (下转第 91 页)

(三)重视关键能力有助于全面掌握高职学生职业能力标准

对于“关键能力”一词,由于受不同国家的语言、文化背景等因素的影响,称谓不同,但其意思都是指具有在不同岗位之间可迁移的能力。英国、德国、澳大利亚三国职业能力标准对关键能力都有涉及,其构成要素有不同之处,也有重叠的地方,重叠的能力说明这些关键能力的重要性。高职教育的培养目标决定了人才的质量和规格,高素质人才集中表现在对工作有正确的态度,对事对人富有责任心,拥有良好的行为习惯,呈现出能够适应环境的迁移能力,重视关键能力有利于完善高职的培养目标,对职业能力的结构进行全面的分析。高职院校对关键能力的培养可以在专业教学中渗透,采取行动导向的教学方法,改变传统的授课方式,以工作过程为主线,让项目贯穿在整个教学过程中。

(四)对接职业资格有助于整体评价高职学生职业能力标准

英国 NVQ 模式最大的特点就是职业资格证书与职业能力标准的对接,这种紧密的衔接使得学习者符合能力标准就可以获取对应的职业资格证书,此做法的合理之处在于有一个科学的标准框架体

系来引导行业标准的编制,从而促进整个职业教育的发展。我国由于对职业资格证书制度的推行时间还很短暂,因此对职业分类、标准的制定和技能评价的完善都有很多不足之处。能力标准有助于帮助制定者、实施者了解其在职业活动中要具备何种合乎规范的技能,更为特别的是,标准设定了工作的内容、工作完成的条件及完成工作要体现的知识水平和能力水平。分析高职学生职业能力,有利于更好地制定高职学生职业能力标准,职业资格与职业能力挂钩意味着对高职学生职业能力的评价更有据可依。因此,在标准体系构建的过程中依照职业资格作为考核依据是科学的做法。

参考文献:

- [1]石伟平.英国能力本位的职业教育与培训[J].外国教育资料,1997(2):54.
- [2]吴晓义.“情境—达标”式职业能力开发模式研究[D].东北师范大学,2006:42.
- [3]石伟平.比较职业技术教育[M].上海:华东师范大学出版社,2001:101.
- [4]肖化移.高等职业教育质量标准研究[D].华东师范大学,2004:41-42.

责任编辑 韩云鹏

(上接第 86 页)

- education and training -VET system[J]. International Encyclopedia of Education,2010(8):448-454.
- [24]Berger K, Walden G. Developmental lines of public funding for in-company training in Germany [A]. Burke, G. & Reuling, J. Vocational training and lifelong learning in Australia and Germany [M]. Australia Centre Series,2002(5):135-149.
- [29][33][35][36][37]Soskice, D. Reconciling markets and institutions: The German apprenticeship system[A]. Training and the private sector [M]. Chicago:University of Chicago Press. 1994:32.
- [26][34]莫琳.T·哈里楠.教育社会学手册[M].傅松涛,等译.上海:华东师范大学出版社,2004:584.
- [28][31]姜大源.当代世界职业教育发展趋势研究[M].

- 北京:电子工业出版社,2012:288.
- [30]姜大源.世界职业教育课程改革的基本走势及其启示[J].中国职业技术教育,2008(27):7-13.
- [32]Deissinger T. Cultural patterns underlying apprenticeship:Germany and the UK [A]. Lang P. Divergence and convergence in education and work[M]. Bern, Switzerland:2008:34-55.
- [38]杨伟国,代懋.中国技能短缺治理[M].上海:复旦大学出版社,2011:113.
- [39]Piopiunik M, P. Ryan. Improving the transition between education/training and the labour market: What can we learn from various national approaches [R]. EENEE Analytical Report No.13, 2012:54.

责任编辑 韩云鹏