

严格的培养过程才可能导出高质量的毕业生，当然，在德国，一旦你获得联邦认可的技能工人资格证书，就意味着未来会有一个体面的工作。

出职业教育“前途广阔、大有可为”。在二十大报告中提到了七类人才，其中有两类人才与职业教育相关，分别是“大国工匠”和“高技能人才”。

## 典型的现代学徒制

半个多世纪以来，“双元制”教育被视为德国经济腾飞的“秘密武器”，蜚声全球的德国制造背后是“双元制”教育模式源源不断地向德国工业输送高技术人才。在匡瑛看来，双元制被认为是一种典型的现代学徒制，其核心是校企合作。理论学习完全和实践结合在一起，为实践服务。

“双元制”教育模式的运作模式是个体需要先到企业申请学徒培训岗位，企业与学校进行联合培养，个体拥有学徒和学生双重身份。整个学习通常是“4+1模式”，四天在企业完成实践学习，一天回到学校学习理论知识。职业学校教师和企业实训教师培养途径不一样，知识结构也不同，但共性是他们都强调实践经验。

“学徒的考核非常严格，要参加两次国考，再筛选，不是说你一进来就能毕业的。严格的培养过程才可能导出高质量的毕业生，当然，在德国，一旦你获得联邦认可的技能工人资格证书，就意味着未来会有一个体面的工作。”匡瑛认为，

下图：2023年5月4日，德国柏林附近，维修厂员工在MTU维修一台涡轮风扇发动机的部件。

在国内，平等、有序、实用的职业文化，通过技能获得薪酬以保证体面生活等共有的认知与氛围、协同机制还未建立起来。因此，实施起来也面临挑战。

目前来看，我国的职业教育主要采用的还是学校教育模式，国际上也叫行政管理模式，其特点是：职业教育的规模由政府规划来确定，更多遵循的是学校教育的规律，而对工作实践中的要求和企业的实际需要关注相对较少，因此，教育的职业性和专业性很容易受到削弱。

## 各国因地制宜的职业教育

日本文化与中国接近，属于学历社会，但一直以来，日本是以技术来立国的。日本的技工培养起步于二战后对美国科学管理方式的学习。二战以后，日本的经济腾飞与对技术人才的重视息息相关。早在1946年，日本就成立了“日本科学技术联盟”，于1949年开始推行质量管理体系（QC）。日本的职业教育最大优势在于日本的企业内部培训机制。

与德国的职业教育由国家联邦层面牵头部署有所不同。在日本，每个企业的培训各有千秋。匡瑛说，其培训既能够保证企业本身技术机密不外泄，同时又有一套培训体系来支撑完善从新进员工到最高管理层的架构，促进员工全面发展。当然，日本原来一直是典型的终身雇佣制，员工对企业的忠诚度也极高。到了21世纪，终身雇佣制度有所瓦解，但力量仍然存在。

日本企业非常愿意投入培训资

