



源，让员工发展得更好。相应地，企业也会对学校的教学提出要求。教授理论知识是其一，培养一个综合素养较高的公民才是他们的终极目标。至于技能培训，学校一直被企业排除在外，企业认为学校并不擅长这块，学校最好给他们一张白纸一样的学生，实践任务由企业全部包揽。

近年来，随着企业培训成本增加、投入产出比越发失衡，职业教育的路径逐渐演变为官产学模式下的日本“二元制”。官指的是政府，产指的是产业界，学指的是高校。“官产学”就是充分整合政府、产业界和学术界的力量发展经济。这意味着企业会逐步将一些技能培训任务

分流给学校。

匡瑛表示，瑞士、比利时、波兰等，则采用与德国“二元制”模式较为相似的模式，但在法律规定、培养模式、考核评价等方面略有不同。

比利时职业教育已有150多年的历史。1983年，比利时政府将中等职业教育纳入义务教育。2014年，该国进一步实施教育改革，强调建立贯穿终身的职教体系，并把职业教育的管理职权下放，由地方教育部门与职业学校自行商定教学内容。波兰的职业教育则源于上世纪30年代，80年代后，波兰经济陷入困境，技术工人的地位一度不被认可。2016年，波兰通过新的教育法规，

将职业教育置于与普通教育同等重要的地位。

瑞士是在德国“二元制”基础上，建立了本国的“二元制”学徒培训制度。此后，又吸收了法国和意大利“学校职业教育”模式的优势，形成了“三元制”的职教模式。“三元制比二元制多了一个专门的培训中心，由瑞士建立的独立于学校和企业的第三方组织，主要针对职业学校课程和企业实践课程无法覆盖的职业能力而开设课程。”匡瑛表示，培训中心的费用通常由培训中心的成员企业与公共基金承担，三者的责任和义务在法律和政策上有严格规定，各司其职。

下图：2022年，法国旺斯 Patrice Arbona 巧克力工厂工人在手工制作巧克力夹心糖果。

