



行业协会主导

德国的“双元制”里，企业的作用是非常突出的。要什么人、学什么、怎么学、如何考试，主要是企业说了算，教育资金投入也是企业一方拿大头。那么，德国企业为什么愿意承担这么多的职业教育责任呢？中国的企业为什么总有一种怕被“挖墙脚”的担忧？

匡瑛告诉《新民周刊》，在德国，承担培训的企业通常要经过严格遴选，《职业教育法》规定哪些企业具有培训资质，一般是中大型企业。这一类企业认为，从经济利益上算账，企业不吃亏。

学徒三年，学生从学习基础专业知识技能，到创造一些效益，第三年创造的价值基本与正式工人差不多。尽管这三年里，企业需要支付学徒津贴，但总体投入不高，通过学徒工作还能收回培训成本。更

重要的是企业由此获得了高质量的、双方都有认同和承诺的新生劳动力。

反观国内，目前多数民营企业实力还不强，尚处于为生存而拼搏阶段，一些国企因为管理模式等问题，在技能人才队伍建设方面缺乏长远打算。北京师范大学教育学部职业与成人教育研究所原所长赵志群表示，有些企业想搞校企合作，但企业和学校谈不拢。职业院校的教学一般在第三年才学专业课，与企业实践脱节；但企业希望学生尽早到企业学习，建立归属感，否则留任率很低，企业愿意投入培训的意愿，也会相应降低。

针对这一问题，不同国家有不同的解决办法。比如在荷兰，行会制度在中间发挥了重要作用。行业协会是企业的自我管理机构，是行业标准的制定者。企业把经费统一交到行业组织，提供学徒培训的企业用大家的钱培养人才。即使人被别的企业挖走，只要在行业内流动，

上图：2017年，日本中部名古屋附近，丰田汽车组装车间。

培训企业和整个行业都不会吃亏。

赵志群认为，在职业教育领域，行会是把关人。国家把执行法律的具体工作交给行会。允许不允许企业招生、学习过程的管理、职业资格证书考试和认证等，都由行会制定规则并实施管理。同样在德国，只有具有理发师职业资格证书的人才可以开理发店，任何一家理发店都可以保证达到本行业的基本水准。

再比如在德国，企业之间互不“挖墙脚”是一个历来沿袭的行规。学徒在企业学习多年，深受企业文化的熏陶，这本身就是认同感建立的过程。加之，德国企业一般分布在小城镇集聚区，员工如果换企业，就等于要换住的地方，成本较高。

企业如果选择了一个学徒工，在他身上投资，会希望他能长久为企业或行业服务，自然也会善待学徒工。反之亦然，这是一个双向选择的过程。

当然，职业教育的发展不能只靠教育制度的改革，它还需要大的文化环境，这是最关键的一点。德国、瑞士这些职业教育比较成功的国家，往往都有深厚的手工业传统和一脉相承的工业文化。“在莱比锡的巴赫博物馆，人们在纪念巴赫的同时，也在怀念为巴赫制作提琴的工匠大师。”赵志群举了个例子。

在我国江浙和广东一带，改革开放以后，工业之所以能够快速发展，原因也在于合适的政策环境与手工业的文化传统。但是从整体上说，中国仍然是一个注重学历和知识的国度。要想发展实体经济和职业教育，需要全社会的观念更新，需要在整个社会建立敬畏技术、尊重工匠的文化。■