

德瑞两国政府激励企业参与职业教育的机制分析及对我国的启示

鄂甜 霍丽娟

摘要 激励企业参与职业教育是增强职业教育适应性的关键路径。瑞士和德国是典型的职业教育二元制国家,企业主导是两国职业教育实现高水平发展的重要原因。两国政府激励企业参与职业教育的思路有所不同:瑞士政府努力“在保障培训质量的前提下为企业获得短期净收益创设制度环境”,德国政府力图“在保障培训质量的前提下帮助企业获得长期人力资本”。借鉴两国经验,我国应倡导“激励”与“约束”机制并举:一方面,激发企业参与职业教育的动机,为企业营造“有利可图”的制度环境,帮助企业获得短期与长期收益;另一方面,继续完善“约束”机制,规范企业参与职业教育的行为,保障企业教育培训的质量。

关键词 职业教育;企业参与;产教融合;职业教育适应性;瑞士;德国

中图分类号 G719.1 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2022)06-0069-06

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》提出,“十四五”时期要“增强职业技术教育适应性,深化职普融通、产教融合、校企合作,探索中国特色学徒制,大力培养技术技能人才”^[1]。2021年《政府工作报告》中强调“增强职业教育的适应性,深化产教融合、校企合作”^[2]。增强职业教育的适应性,已经成为当前我国职业教育改革发展的新任务和新要求。激励企业参与职业教育,是弥合技能供给与技能需求之间鸿沟、增强职业教育适应性的关键路径。

一、企业参与职业教育的核心要义与影响因素

(一)企业参与职业教育的核心要义:增强职业

教育适应性

随着产业不断转型升级与技术迭代革新,就业市场中工作内容、工具、方法等都在快速变化。而职业院校结构与资源相对稳定,一定程度上导致对信息变化的灵敏度不够、与相关资源的匹配度不足,造成职业教育技能供给与就业市场的适应性不强。因此,必须寻找适合的伙伴助力教育体系,即时感知就业市场最新信息,动态重构相关资源。

企业作为技能需求侧的代表,可作为教育体系最佳伙伴,在教育体系与就业体系之间发挥重要的桥梁作用。一方面,企业可沟通协调两个体系间不对称的信息,为职业教育提供就业体系的外部信号,帮助教育体系对外部需求变化做出快速反应,减少技能供给方向上的错配;另一方面,企业可优化配置两个体系间不对称的资源。企业拥

作者简介

鄂甜(1980-),女,北京教育科学研究院职业教育研究所副研究员,研究方向:职业教育课程与教学,比较职业教育(北京,100036);霍丽娟(1971-),女,北京教育科学研究院职业教育研究所教授,研究方向:职业教育理论与宏观政策,院校管理,产教融合,课程开发

基金项目

2021年北京市教育科学规划重点课题“构建适应技能社会建设的首都职业教育体系研究”(AAEA21008),主持人:霍丽娟

有现成的师傅、设备、真实的工作场所和订单任务,学生在企业学习与工作相关的专业技能,亲身感受企业的生产经营文化以及合作交流的工作氛围,如果学校与企业合作,可以帮助学徒顺利完成从学校到工作的过渡,也可以大大节省培训成本^[3]。总之,职业教育如果能够赢得企业参与,可以弥合教育体系技能供给与就业体系技能需求之间信息与资源上的鸿沟,增强职业教育的适应性,有效提高教育体系技能供给的效益与质量。

(二) 影响企业参与职业教育的关键要素: 培训的成本与收益

企业作为一种经济组织,追求经济利益是企业的目标。因此,从本质上讲,企业将参与职业教育视为一种投资。企业是否参与职业教育,将重点考虑两方面因素。一是投入成本,包括学徒和培训师的人力成本、材料成本以及设备设施的成本等。其中,学徒的人力成本即学徒薪资,在投入成本中占比最大,几乎占企业培训总投入的一半^[4]。二是收益,收益又包括短期收益和长期收益。短期收益主要指企业在培训期内通过指派学徒从事生产活动而获得的收益。长期收益主要指企业通过培养学徒使其成为企业人力资本而获得的收益,见表1。

表1 学徒培训的成本和收益

培训成本	培训收益
学徒的人力成本; 培训师的人力成本; 材料成本; 设备设施成本; 其他成本(如考试费,材料损耗等)	企业短期收益: 学徒替代非技术性或技术性工人为企业创造的效益 (替代的劳动成本 × 工作时间) 企业长期收益: 学徒留任企业成为正式员工带来的收益

资料来源: SAMUEL, MUEHLEMANN. Making Apprenticeships Profitable for Firms and Apprentices: The Swiss Model[J]. Challenge the Magazine of Economic Affairs, 2016; Schönfeld G, Wenzelmann F, Pfeifer H, et al. Ausbildung in Deutschland—eine Investition gegen den Fachkräftemangel[J]. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung, 2020 (18).

一般来讲,重视短期收益的企业,会安排学徒进行更多的非技术性工作,这样既可以替代非技术性工人为企业直接创造效益,又可以节省培训学徒所必须付出的人力、物力和材料损耗等成本。而选择长期收益的企业,希望学徒毕业后留任成为正式员工,进而弥补学徒期间的短期成本支出。这类企业会更加关注学徒的技术技能培养,安排给学徒的任务也会从学徒期开始的非技术性工作逐渐过渡到半技术性工作,最终过渡到技术性工作。但是,追求长期收益目标的企业,其成本投入会有很大风险,且风险主要来自学徒毕业后的流失率。

二、德瑞两国政府激励企业参与职业教育的机制分析

促进企业参与是高水平发展职业教育的关键。瑞士和德国是典型的双元制职业教育国家,企业在职业教育中发挥重要主体作用,其系统化的制度设计也被全世界视为典范并效仿。

(一) 瑞士: 保障培训质量前提下为企业获得短期净收益创设制度环境

瑞士政府激励企业参与职业教育的政策措施具有独特性。其体现在两方面:一是瑞士政府对学徒培训没有大额的财政资金投入,而是将企业参与的职业教育作为国家节省财政资金的教育形式^①。二是瑞士学徒毕业后的流失率很高,近2/3的学徒毕业后都去其他企业工作,但这却没有减弱企业参与职业教育的动机。究其原因,瑞士的教育企业在学徒培训结束之前就可以收回培训成本,因此企业开展学徒培训、投入培训成本本身并没有任何风险,不必担心学徒毕业后是否流失。也就是说,瑞士企业决定是否参与职业教育,只需考虑能否获得短期净收益,与外部就业市场的竞争程度无关。政府也无需对企业承担的学徒培训再进行额外的财政投入。政府激励企业参与职业教育的整体方略是:创造良好的制度环境,帮助企业在培训过程中获得良好的成本收益比,同时实施必要的外部监管以保证职业教育培训的质量。对此政府紧抓三个关键要素:学徒学制、学徒薪资、培训质量。

1. 依据职业的初始生产率调整学徒学制

从表2可以看出,瑞士设计的学徒学制与培训初期的生产率有着紧密联系。不管是三年制还是四年制,最后一年的学徒平均相对生产率都能达到熟练技术工人的75%左右。但是,不同的职业,培训初期的生产率明显不同。像数控加工等技术复杂程度较高的职业,学徒制初期的生产率仅相当于熟练技术工人的1/4。而像酒店营销等技术要求相对简单的职业,初始生产率相当于熟练工人生产率的1/3^[5]。因此,瑞士根据职业的技术复杂程度,即学徒初期的初始生产率,调整培训学制。将技术复杂程度较高、初始生产率较低的职业的学制延长至四年。随着学制的增加,学徒成为半熟练与熟练技术工人的时间投入增多,学徒能够为企业带来的收益也显著增多。由于企业有了更多的时间来弥补成本投入,也更愿意在学徒培训期间投入更高的成本,培养学徒达到更高的技能水平。

① 政府仅将财政资金投入到双元制职业教育的学校教育部分,因此相比较全额投入的普通高中教育,职业教育是一种节省财政投入的教育形式。

表2 不同学制的学徒相对于熟练技术工人的平均生产率

	4年学徒制	4年学徒制
培训的第一年	33.5%	23.1%
培训的最后一年	73.7%	75.8%
生产率增长	40.2%	52.7%

资料来源: M Strupler, SC Wolter. Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte—auch für die Betriebe: Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe[J]. Chikyu Monthly, 2012.

2. 赋予教育企业确定学徒薪资的自主权

调研数据表明,发达国家的学徒薪资投入几乎占企业总培训投入的一半,因此学徒薪资高低是决定教育企业是否获得短期盈利的关键因素^[6]。瑞士的学徒薪资比德国低很多。瑞士学徒的平均薪资仅相当于相同职业熟练工人薪资的15%~20%,而德国学徒平均可以拿到熟练工人工资总额的40%以上^[7]。瑞士的学徒薪金远低于德国的根本原因,是瑞士政府对教育企业的治理环境相对宽松和自由,瑞士企业可以自主决定学徒薪资水平,因此为了付出更低的培训成本,企业制定的学徒薪金通常较低。也就是说,瑞士企业通过相对低廉的学徒薪资,在学徒培训期内就可以获得大量净收益,企业因此对提供学徒培训岗位有足够的动力。但是,如果企业将学徒的薪资制定得太低,学徒可能在积累了足够的可迁移技能后就离开,因此学徒薪资也是企业和学徒之间博弈的结果。

3. 监管教育企业的资质和培训质量

由于瑞士学徒的留任率很低,2/3的学徒在培训期结束后不再与教育企业保持雇佣关系,因此政府主管部门必须对培训内容和质量进行严格的外部监管,否则企业很可能将学徒当作廉价劳动力,使其从事低技能岗位工作,这将无益于学习者和社会经济的可持续发展。瑞士政府重点抓住企业教育资质和考试两个关键环节实施监管。

首先,瑞士联邦政府对教育企业的资质提出两方面的要求:一是要求企业基本的经营领域要能够覆盖《教育条例》中的课程范围,可以根据《教育条例》传授所需的技能,并能够合理有效地使用学徒;二是要求培训师至少接受过学徒培训,具备基本的联邦能力证书(Eidgenössische Fähigkeitszeugnisse,简称EFZ),完成职业培训教师的全部课程,且有2年及以上相关行业教育培训经历。州主管部门负责对企业资质进行鉴定,满足以上条件的任何企业都可被授予教育培训许可权以及教育企业(Lehrbetrieb)称号。教育企业可以通过瑞士官方的“职业咨询信息门户网站”宣传并刊登学徒招募信息。招募到的学徒与教育企业签订培训合同,合同由州职业培训办公室审批^[8]。

第二,考试制度是瑞士相对自由宽松的治理环境下企

业培训质量的根本保证。瑞士学徒期结束后,所有学徒必须参加由行业协会统一组织的考试。考试内容涵盖《教育条例》中规定的知识、技能,成功通过考试才可取得职业资格证书,即获得从事职业的准入资格。

总之,瑞士政府构建了合理的制度环境,既保护了企业的盈利动机,又保障了教育培训的质量。从瑞士政府的动机激励模式可以看出,设计合理的制度框架让企业有利可图,比直接提供经济补偿更加重要。因为与高昂的管理成本、学徒培训成本投入的不确定性、学徒职位的有效性以及可观的机会成本等所有投入要素相比,对企业的经济补贴并不足以吸引企业参与职业教育。吸引企业参与的最佳方式是,在保障培训质量的前提下为企业盈利创造合理的制度环境。

(二) 德国:保障培训质量前提下为企业获得长期人力资本创设制度环境

德国成功的双元制职业教育不仅吸引了大量优秀的学徒,也吸引了大量企业参与职业教育。德国目前有近50万家教育企业,占该国企业总量的近1/5^[9]。在德国,无论政府还是教育企业,对学徒培训的资金投入都要远高于瑞士。特别是对于教育企业来说,开展学徒培训不但不能获得净收益,还要投入大量的资金成本。据统计,2017~2018年度德国企业平均为每名学徒的净投入成本为6072欧元^[10]。但为什么还有如此多的企业选择参与职业培训?主要原因是学徒培训为企业未来生存和发展提供了人力资本保障。企业如果要想运转良好并保持核心竞争力,关键是要拥有合格的专业技术工人。在当今技术瞬息万变的时代,企业越来越需要能够独立思考并决策的专业技术工人,而技术工人短缺将给企业运转带来巨大压力^[11]。因此,开展职业培训并争取让学徒毕业后留任,被德国企业认为是最有利于企业生存与发展的做法。德国企业将学徒培训作为人力资本投资的最佳方式,也愿意为学徒培训投入高额成本。但是,学徒培训是一项投资风险高的社会活动。因此,德国政府为教育企业提供了重要的政策与资金支持,以帮助企业减少投资风险、提供高质量的教育培训。

1. 工会参与形成的集体薪资协议制度

德国行业协会、工会等社会组织,在职业教育实施过程中发挥着不可替代的作用。德国政府与行业协会、工会等社会组织共同博弈建立起的职业教育治理体系,保证了以企业为主体的职业教育体系能够有序高效运转并经久不衰。行业协会是大多数企业利益的代表,可以代替政府对个别或部分企业履行具体的监督管理职能。除了行业协会外,德国工会是另一支参与职业教育治理的重要力量。工会在维护工人合

法权益、参与企业决策制订、保障工人福利待遇与岗位安全等方面发挥了重要且积极的作用。德国高效的职业教育,离不开大多数企业的积极参与。企业愿意参与职业教育的关键是,学徒毕业后较高的留任率。据统计,德国学徒的平均留任率为60%,大企业中学徒的留任率甚至超过80%,比瑞士学徒的留任率高出近一倍^[12]。德国学徒毕业后较高的留任率则主要受益于工会等社会组织参与形成的集体薪资协议制度。德国联邦宪法《基本法》第9条第3款规定“工会可以与雇主方签订集体薪资协议”^[13]。德国集体薪资协议制度保障了技术工人的薪资安全,减少了企业间的薪资差距,降低了就业市场的流动性,避免了企业间对学徒期满的熟练技术工人的恶性竞争。

2. 高额的政府财政投入

德国职业教育较高的企业参与度,主要来自于企业对职业教育人才质量的高度认可,而高质量的人才培养,则离不开高额的经费投入。德国职业教育依靠政府与企业双方共同投入。由于德国企业更看重长远利益,认为自己培养的学徒在未来可以帮助企业盈利并收回培训成本。德国企业每名学徒的平均净投资为6000多欧元,但是企业投入仅相当于总培训费用的50%~80%^[14]。也就是说,德国几乎一半的企业培训还是要依靠政府承担。政府高额的经费支持,不仅可以帮助企业减轻培训成本压力,也可以提高学徒培训质量。德国政府投资职业教育的主要渠道是设立专门“中央基金”。政府向所有企业征费,要求所有企业缴纳员工工资总额0.6%~9.2%的经费,作为职业教育经费。政府再将这笔经费划拨给教育企业^[15],以保障不同企业对职业教育平等性投入。

3. 严格的教育企业资质认定与考试制度

开展职业培训是所有企业的义务与权利,但是其资质必须通过行业协会的审定,才能获得教育企业资质。政府主要依托工商业、手工业等行业协会,对教育企业进行审查与认定。《联邦职业教育法》第27条规定了成为教育企业的资质要求,包括“企业的种类和设施必须适合进行职业教育”“受教育者的数量与培训师傅的数量、专职人员的数量都保持适当比例”等^[16]。德国获得教育企业资质企业数量约占企业总量的1/5,其中大型企业数量比例远高于小型企业。被政府认定为教育企业对企业来说是一种特殊荣誉,既面向社会呈现出积极负责任的企业形象,又有效提升了企业的社会知名度。

德国考试制度是检验企业教育培训质量的最重要手段。行业协会负责考试的组织和证书的发放。学徒期结束前的考试对学徒和教育企业都非常重要,它直接关系到学徒能

否获得职业准入资格,也关系到企业是否长期保有教育培训资格。学徒的考试通过率直接证明了企业的培训能力。如果企业的培训师傅不能给予学徒很好的指导,或者学徒被企业当作廉价劳动力,又或者企业只是针对其特定经营范围开展技能培训,将导致考试不合格比例超过正常范围,最终教育企业资质将被撤销^[17]。

综上,德国不仅投入了高额的财政资金,降低了企业的培训成本,更从长远角度为企业获得优秀的人力资本提供了重要的社会制度环境。特别是对技术工人规范均衡的社会保护制度对于职业教育的可持续发展具有至关重要的作用。因此,要想真正吸引企业投入到教育培训中来,必须在保障学徒培训质量的前提下,为企业获得优秀的人力资本创造稳定公平的社会制度环境。

三、对我国的启示

德瑞两国职业教育都具有悠久的二元制传统,也都建立起了现代化的治理体系。与德瑞两国相比,我国职业教育校企二元共举的局面尚未形成,中国特色学徒制还处于试点探索阶段,提供顶岗实习仍是目前企业参与职业教育最普遍的形式^[18],企业在职业教育体系中的参与程度和质量并不高。借鉴德瑞两国的经验做法,设计完善我国企业参与机制也应当“激励”与“约束”并举。

(一) 建立激励机制,营造“有利可图”的制度环境

德瑞两国的经验表明,仅仅依靠财政激励措施无法真正激发企业参与职业教育的内在动力。企业参与职业教育的本质是一种投资,无论“追求短期净收益”的瑞士模式,还是“力求长期人力资本”的德国模式,获得理想的“成本效益比”是企业决定参与职业教育的最关键因素。因此,未来我国职业教育重点要为企业创设“有利可图”的制度环境,帮助企业实现根本利益诉求。

1. 制定合理的学徒薪资标准,降低培训成本并吸引优秀学徒

发达国家的研究表明,学徒工资薪酬是吸引职业教育优秀潜在生源的重要原因之一。工资薪酬既可以减轻学徒家庭的经济压力,也是工作价值的重要体现^[19]。学徒的员工身份以及相应的工资薪酬也是现代学徒制的基本特征之一。目前,中国特色学徒制还处在初步探索阶段,相关的制度还不健全。因此,制定合理的学徒薪资标准,将是我国未来推进学徒制改革、提升职业教育吸引力的一个关键措施。

一是分类别制定学徒薪资标准。不同行业领域的薪资

标准应有所差异,养老护理、汽车服务等紧缺人才行业领域的学徒薪资标准应高于其他行业。二是分阶段制定学徒薪资标准。依据学徒的技术成熟程度,逐渐提高学徒薪资,并尽可能地保证企业在整个培训期内获得一定的净收益。三是在达到最低薪资标准的条件下,企业对学徒薪资制定享有一定的自主权。

2.延长部分专业的学制,提高企业的短期整体收益

过去,大多数学生以实习的形式,在临近毕业时到企业实习实践半年。由于学生对企业的经营状况、组织文化等不甚了解,学生的职业能力也达不到真正的“顶岗”。企业实习不但不能为企业带来收益,还有可能造成设备设施损坏等风险。因此,大部分学生被安排到低技能工作岗位,从事非技术工作。

瑞士的经验告诉我们,正规的学徒培训初期生产率往往较低,但随着学习时间的延长,生产率会逐渐提高,最终达到接近熟练技术工人的程度。也就是说,培训净收益只在培训后期产生,适当延长培训学制有助于企业获得更多的净收益。未来我国应进一步规范实习实训的相关内容,并写入到各专业的专业教学标准中,并将技术复杂程度较高、初始生产率较低的专业设置成四年学制,保证企业能够在整个培训期内获得一定的净收益,以提高企业参与职业教育的动力。

3.建立集体薪资协议制度,提高学徒毕业后的留任率

近几年,我国企业“用工难”的问题日益凸显,越来越多的企业愿意将学徒培训作为解决其技术工人短缺的重要路径^[20]。但是,“挖墙脚”的现象屡见不鲜,极大地提高了企业的投入风险,降低了企业参与职业教育的动力。因此,要吸引企业参与职业教育,必须降低企业的投入风险,其关键是提高学徒的留任率。德国学徒的留任率一直很高,保持在60%以上,大企业甚至超过80%,这也是德国企业愿意积极投入的根本原因^[21]。而留任率高的原因除了学徒对企业的组织文化有认同感归属感之外,更重要的是行业层面的工会组织参与建立的集体薪资协议制度,保证了企业间不会存在较大的工资差异,学徒毕业后更倾向于在原来企业继续任职。借鉴德国经验,我国应发挥工会组织在企业教育培训治理过程中的地位和担当,赋予它们适当的协调与决策权力,特别是为技术工人代言的话语权等,以此提高学徒毕业后的留任率,降低企业参与职业教育的风险。

(二)完善约束机制,监管保障企业培训的质量

德瑞两国在为企业制定各种激励措施的同时,也构建了完善的约束机制。我国既要研究解决企业参与职业教育的动力问题,也要研究解决企业参与职业教育的质量保障问题。

只有高质量的职业教育,才能培养出企业真正所需的技术技能人才,真正吸引企业的主动参与,形成职业教育高质量发展的良性循环。我国应从以下三个方面构建监管约束机制。

1.转变角色定位,提升行业协会的治理地位

当前,我国政府参与职业教育体系建设的程度非常高,政府同时扮演主办者、管理者和经费提供者三重角色。在2019年国务院出台的《国家职业教育改革实施方案》中,明确提出“经过5-10年左右时间,职业教育基本完成由政府举办为主向政府统筹管理、社会多元办学的格局转变”的总体目标^[22]。因此,职业教育的主导力量必须从政府向企业等社会办学主体转移。一方面,政府必须转变角色定位。政府应从过去的主办者、管理者与经费提供者,逐渐转变为“统筹管理者”和“监督检查者”。政府的主要职能是对企业作为主体作用的职业教育实施全面顶层设计、全过程统筹管理和质量检查。另一方面,我国应学习德瑞两国,培育行业协会组织,提升其在职业教育中的治理地位,使其替代政府发挥全面微观的管理与服务职能,包括企业培训过程检查、最终考核的组织实施、证书的发放等。

2.监管培训资质,制定产教融合型企业标准

德瑞两国政府都对教育企业的资质提出了明确的认证标准,认证标准主要包括“培训师资质”与“企业资质”两个方面,见表3。《国家职业教育改革实施方案》中提出“培育数以万计的产教融合型企业”的目标^[23]。当前尤为紧迫的任务是制定科学的《产教融合型企业认定标准》。第一,认定标准不宜设限过多,应重点就企业的师傅资质、企业资质提出严格要求。如果这两方面满足基本条件,任何企业都可以成为教育企业开展学徒培训。第二,政府应依托权威的社会评价组织,依据《产教融合型企业的认定标准》对申请企业进行资格审查。审查通过的企业可获得“产教融合型企业”的认证证书,并录入到本地区《产教融合型企业目录名册》中。第三,对产教融合型企业定期开展透明的督导评价,将表现不佳的企业从《产教融合型企业目录名册》中删除。

表3 德瑞两国教育企业的资质认证标准

	培训师资质	企业资质
德国	具备必需的职业技能、知识和能力,实际从事职业适当时间,并通过与教育职业相关专业方向的结业考试	1.企业的类型和设施适合实施职业教育 2.学徒岗位的数量与从业专业人员的数量能保持适当比例
瑞士	接受并完成学徒培训,具备基本的联邦EFZ职业资格证书;完成职业培训教师的全部课程,且具备2年及以上相关行业的教育培训经历	1.企业的基本经营领域要能够覆盖学徒要学习的职业领域 2.传授《教育条例》所要求的技能并有效地使用学徒

资料来源: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Das neue Berufsbildungsgesetz[EB/OL].(2019-12-01)[2021-04-29].https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Das_neue_Berufsbildungsgesetz_BBIG.pdf; Lehrbetrieb werden[EB/OL].(2005-03-23)[2021-04-21].<https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/praktisches-wissen/personal/personalmanagement/personal-ausbilden/lehrbetrieb-werden.html>.

3. 监管培训质量, 改革结业考试评价制度

严格意义上讲, 我国职业教育目前还没建立起科学的考核评价制度, 学生在企业实习培训的质量得不到诊断与反馈。因此, 必须针对企业培训建立起科学完善的考核评价与技能认证制度, 以激励企业积极参与并高质量完成教育培训。从评价管理机制上, 必须建立第三方权威的社会评价组

织, 负责结业考试的题目设计、考务组织和证书发放等。从评价结果的效力上, 必须与技能认证制度相结合。对教育企业来说, 学徒的结业考试通过率可以证明企业的培训水平和能力, 也可以检验企业培训的内容是否符合培训标准。如若学徒考试不合格比例超过正常范围, 应取消“产教融合型企业”的资质。

参考文献

- [1] 习近平. 关于《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》的说明[J]. 中国民政, 2020(21): 24-27.
- [2] 2021年政府工作报告[EB/OL]. (2021-03-05)[2021-04-21]. <http://www.gov.cn/zhuanti/2021lhfgzbg/index.htm>.
- [3] Bolli T, Renold U. Comparative Advantages of School and Workplace Environment in Competence Acquisition: Empirical Evidence From a Survey Among Professional Tertiary Education and Training Students in Switzerland[J]. Kof Working Papers, 2017(8):683-687.
- [4][6][9] Conlon G, Halterbeck M, Lane M, et al. An international comparison of apprentice pay: final report[J]. London Economics, 2014.
- [5] M Strupler, SC Wolter. Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte—auch für die Betriebe: Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe[J]. Chikyu Monthly, 2012.
- [7][19] SAMUEL, MUEHLEMANN. Making Apprenticeships Profitable for Firms and Apprentices: The Swiss Model[J]. Challenge the Magazine of economic Affairs, 2016.
- [8] Lehrbetrieb werden[EB/OL]. (2005-03-23)[2021-04-21]. <https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/praktisches-wissen/personal/personalmanagement/personal-ausbilden/lehrbetrieb-werden.html>.
- [10][11][14][15] Schönfeld G, Wenzelmann F, Pfeifer H, et al. Ausbildung in Deutschland—eine Investition gegen den Fachkräftemangel[J]. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung, 2020(18).
- [12] Kell A. Organisation, Recht und Finanzierung in der beruflichen Ausbildung[M]. Handbuch Berufsbildung. Springer VS, Wiesbaden, 2020:563-578.
- [13][21] Wolf S. Die Rolle der Gewerkschaften bei der Gestaltung und Weiterentwicklung von Berufsbildung[J]. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 2017,113(4):614-636.
- [16] Bundesministerium für Bildung und Forschung: Das neue Berufsbildungsgesetz[EB/OL]. (2019-12-01)[2021-04-29]. https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Das_neue_Berufsbildungsgesetz_BBIG.pdf.
- [17] Brutzer A, Kastrup J, Ketschau I. Ausbildungsberuf Hauswirtschafter/in-Profileschärfung der Ausbildung für ein zukunftsfähiges Beschäftigungsfeld[J]. HiBiFo-Haushalt in Bildung und Forschung, 2018,7(1):5-6.
- [18] 冉云芳, 石伟平. 企业参与职业院校实习是否获利? ——基于109家企业的实证分析[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2020(1): 43-59.
- [20] 程清明. 机械类专业现代学徒制招生困境与对策——以四川信息职业技术学院为例[J]. 教育观察, 2020(38): 10-12+22.
- [22][23] 国务院. 关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[Z]. 国发[2019]4号, 2019-01-24.

Analysis on the Mechanism of the Governments of Germany and Switzerland to Encourage Enterprises to Participate in Vocational Education and Its Enlightenments to China

E Tian, Huo Lijuan

Abstract Encouraging enterprises to participate in vocational education is the key path to enhance the adaptability of vocational education. Switzerland and Germany are typical dual-system countries in vocational education, and the dominance of enterprises is an important reason for the high-level development of vocational education in the two countries. The Swiss government strives to “create an institutional environment for enterprises to obtain short-term net income on the premise of ensuring the quality of training”, and the German government strives to “help enterprises acquire long-term human capital on the premise of ensuring the quality of training”. Learning from the experience of the two countries, China should advocate a combination of “incentive” and “restraint” mechanisms: on the one hand, to stimulate the motivation of enterprises to participate in vocational education, and to help enterprises obtain short-term and long-term benefits; On the other hand, continue to improve the “restraint” mechanism, and ensure the quality of enterprise education and training.

Key words vocational education; enterprises’ participation; integration of industry and education; vocational education adaptability; Switzerland; Germany

Author E Tian, assistant researcher of Institute of Vocational Education of Beijing Academy of Educational Sciences (Beijing 100036); Huo Lijuan, professor of Institute of Vocational Education of Beijing Academy of Educational Sciences