

德雙軌制技職教育非完美 正面臨品質低落危機

[http://epaper.edu.tw/windows.aspx?windows\\_sn=13985](http://epaper.edu.tw/windows.aspx?windows_sn=13985)

駐德國代表處教育組 659 期 2015-04-02

### 理想與現實的差距

凌晨 5 點天未亮，羅蕊娜已經獨自一人在加油站裡開始一天的技職教育實習工作：先打開加油站裡的燈、啟動麵包烤箱開關，然後把沉重的滅火器托放到加油機器旁，最令人不舒服的角落就數自動洗車間了，它的位置較為隱密陰暗不說，她還必須一個人打開洗車設備的沉重大門及內部玻璃門。羅蕊娜今年 18 歲，正在柏林東北區一個工業區裡由業者承租經營的 Jet 廠牌加油站實習。一般來說，她值班時必須一個人照顧前後大小事，沒人幫忙或照顧。

還好她不需夜間值班，羅蕊娜的很多男同學，例如卡爾斯騰的運氣就沒那麼好了，通常在他值完大夜班後還得拖著疲累的身軀到高級技職教育中心上理論課。像他一樣學徒們為了不想失去實習的位子，很少提出任何抱怨，職教中心校長先生表示，提供實習位子的企業依法是不准讓培訓中的技職學徒上夜班的，但是罔顧規定的業者大有人在。

雖然加油站的工作非常辛苦，但光在柏林這個大城市裡，目前就有 300 個技職生在加油站實習；對他們的顧主來說，很多技職實習生只是廉價勞工，不一定會按照規定對工作內容認真予以指導，更不用說給予個人化的訓練了。Shell、Aral、Jet、Total 等歐洲連鎖加油站雖然都隸屬國際重量級石油企業，但是很多他們的加盟業者對於學徒培訓的標準卻絲毫不關心。

### 技職政策對負面發展漠不關心

雙軌制技職教育系統向來是德國聞名國際的出口「產品」，不論是西班牙、美國或是印度都紛紛仿效德國學徒在企業學習實務、在職業學校學習理論的教育結構。不論德國總理、各部長或是企業家，出國在外時也都為雙軌制技職教育的優良成果打廣告。

然而這個系統並非完美無缺，雖然今天仍有一半的德國年輕人選擇接受技職教育，全國擁有將近 9 千所職業學校，但是德國職業教育卻也面臨諸如：教學品質欠缺管理、學生素質普遍下滑、師資缺乏，以及資源不足所造成的教育品質低落等問題。這個至今令德國社會與政府感到驕傲的教育系統目前正面臨危機。德國雇主協會全國聯會會長（BDA）Ingo Kramer 表示，政府機關對職業教育的問題經常漠不關心，缺乏經費只是問題之一，學校教具與設備過於老舊的現象並不罕見。

德國全國工商業公會理事會會長 Eric Schweitzer 強調，在今天這個高度數位化的世界裡，投資現代化技術設備和實作工場非常急迫而必要，否則技職學生出了社會後將無法跟上未來的步調與需求。此外，合適的師資也不能或缺，這幾年來在德國教育界特別難聘到技術和自然科學科目的老師。目前已有不少企業界

的公司公開抱怨，職業學校裡上述科目教師的缺乏現象更甚於文理高中。

### **技職學生變少，上大學人數趨多**

近年來在學校先決條件和職訓場所上弊端重重，不論是手工業或工業界的雇主都已開始擔心學徒申請人數越來越少的趨勢只會越來越嚴重。2014年9月底技職新學年剛開始之際，全德國還有3萬7千個職訓空缺沒人申請。

在教育政策上，德國教研部剛放寬大學就讀錄取人數門檻，以因應越來越多學子想上大學的趨勢，然而此舉對上述欠缺技職後進的新現象而言，只是雪上加霜，因為這批青年人正出生於少子化的年代，進入技職體系的人數即使以過去比例來算都已經減少了。2013學年度，德國大學新鮮人數有史以來首度多於雙軌制技職教育入學人數，這不免相對影響職訓申請人的平均素質，難怪企業界逐年來對於應試者越來越不滿意，也因而逐漸不完全支持雙軌制教育。目前全德國只有20%企業提供職缺供學徒受訓，20年前至少還有25%的企業投入技職後進的教育事業。

對於德國經濟研究所（Instituts der deutschen Wirtschaft，簡稱IW，位於德國科隆）所長Micheal Huther而言，徹底改革已經刻不容緩，他鄭重發出警訊：「以德國的經濟模式來看，唯有在我們的年輕人接受良好的職業教育之後，才能穩固國家的經濟根本。」，他並認為，在此技職學徒人數下降之際更不該刪減多出的經費，反而應該以此投資於加強技職教育的品質，以及個人化的輔導與人才培育上。

此外，針對在德國生活的外國移民應提供德語課程，學習成就較差的學生應予以補充教學，身心障礙人士與在德國的外國人都該整合到就業培訓系統中；同時，對於能力較強的年輕人應有更吸引人的方案來提高他們進入技職體系的動機，例如提供額外深造、出國實習甚或平行接受大學教育的機會等。

### **技職教育體系缺乏「PISA測驗」**

基本上，德國的技職教育體系欠缺統一管理結構，每個學校、職業種類之間的標準也因此都不一樣。聯邦教研部對於技職學生在各企業中實習時必須學習的內容只訂定粗略的準則，而職業學校的「教學大綱」則由德國各邦文教廳長共同舉行的會議決定，只是，到目前為止並未制定出一套可靠有效的品質評鑑辦法來管理各別的職業學校，而培訓學徒的企業界也只能遺憾興嘆。德國手工業聯合總會會長Hans Peter Wollseifer呼籲：「我們需要一套超越邦界的評量標準，如此才能為每位技職生創造公平優質的基本求學條件。」

至於委託中立機構對技職生辦理類似「PISA測驗」的活動以鑑定學生能力的建議，至今因各邦間的意見不一也無任何進展。負責監督輔導職業學校的是一般地方教育局，這樣的舉步不前，莫非也暗示著德國教育當局對於此類測驗結果可能揭露的棘手問題有著深層的隱憂？

反觀企業界，由於技職考試由各大職業公會負責辦理，所以各個職業公會可

針對其所屬轄區對職業檢定考試的成績和考生人數作出統計。例如斯圖加特手工業公會於 2013 年的統計資料顯示 3,800 位考生中共有 90% 通過學徒考試，根據首都柏林的手工業公會資料可知 3,400 位考生中有 81% 合格，柏林鄰近布蘭登堡邦首府的波茲坦則僅略遜於柏林。由於德國幅員廣大，各地就業條件和工商業發展差異頗大，地區間的比較並不能光看數字了事。例如斯圖加特擁有經濟力強大的數家汽車製造公司作為技職生的雇主和培訓者，一般來說他們也較其他企業為學徒們提供更多的輔導與照顧。

### **學校、學生、考官，處處有問題**

學生間的個別差異在技職教育中很有可能天差地別。不萊梅市的職教研究學者 Felix Rauner 比較電工技術訓練中第三年中，不同職業別學生的前兩年的學習成就差異，他發現優良教師一般有辦法激勵素質中、高的學生朝學習目標前進，而學習成就和動機一開始就低的學生則幾乎形同被放棄，這表示職業學校對於各別差異並未設計個性化的輔導機制。

一位不願透露姓名的科隆職業學校教師談到：「雖然大家都意識到應該照顧學生的個別差異，但是職業學校裡還完全沒有因應對策。」他班上有些學習進出口或批發貿易的學生在上課第一年時，甚至連用計算機打入數字和小數點都不會，更不用談交叉相乘了，同時卻有很多班上的高中畢業生覺得太簡單而覺得上課很無聊。

這位老師並談及一種介於舉辦考試的職業公會、職業學校校長間所謂「互不侵犯彼此職權的默契」，由公會來的考題經年不變，他甚至提出證據試題，除了題目中提到的公司名稱有變化外，命題內容幾乎一模一樣，例如：「請您例舉一個檢驗收到貨款的可能方法」，這種情形便利老師們具體地為學生複習考古題，而沒有一個職校校長會因為未通過考試比例過高而出醜，至於保證教學品質已經不再是最重要的目標了。

學生們對自己的成績自然也不十分滿意，德國工會聯合會提出的 2014 年教育報告中指出，15% 的受訪者認為他們所就讀的職業學校專業品質為「尚可」或「不足」，其中一個顯而易見的原因和學校設備不足有關。2012 年一項較深入仔細的報告中甚至在 1 萬 1 千位受訪者中，有 1/3 抱怨上課教材、技術性設備大部分已老舊過時。

### **大企業如西門子擁有自己的教學部門**

西門子早在 1920 年代就於柏林北區蓋起當時全歐洲第一棟最現代的工廠高樓，用以生產配電板，至今已有 1,350 名職訓生成功結業於西門子的專業教育中心（Siemens Professional Education Berlin），他們的專業為應用於工業技術、機電資訊技術以及車床技術上的電氣技工，在西門子可以使用最先進的設備做試驗，工場旁邊就是上課的教室，實際演練和理論課程間互相呼應、完美銜接。在工廠裡，穿著工作褲的年輕學徒們正勤奮地用螺絲起子調整用於螺栓分類的大

型機器，工作規劃、成本核算、零件訂單等等，每三個月就有一個類似的教學用工作計畫要實習生們來完成。「這類計畫訓練學徒在工作團隊中的責任感和溝通能力。」今天負責職訓教育的行銷工作的 **Norbert Giesen** 說道，他大學唸的是工程科系，作為職訓教師算是他的第二個專業。他在西門子的教學年資已超過 20 多年。

許多學校嚴重欠缺師資，在西門子，共有 23 位專職老師負責學徒教育，他們給付的薪資雖不比柏林邦政府更高，但是公司福利如公司勞保退休金和公司營利分紅等，提供不小的誘因。

對一個公司來說，這些支出並不便宜，培養一個技工要花費西門子平均約 10 萬歐元，師傅級的技工和老師們對他們的學徒的學習狀況瞭若指掌，並且會定期互相交換資訊。如果學徒遇到困難，他們在學業上提供補習課程，針對生活上的疑難雜症則分享經驗和資訊予以幫助。成果明白可見：在西門子輟學或中斷學徒訓練的比例低於 2%，相較於某些公立學校高過 30% 的輟學率真是天壤地別。

### **預防失業政策幫倒忙**

過去幾年來在德國有成千上萬的青少年在政府「就業準備措施」實施下，都還沒嘗試進入技職教育系統或在經濟市場上累積實務經驗，就被導入一個平行的系統中，所謂的「過渡體系」。

目前大約有 26 萬青少年處於就業準備狀態，負責培養他們就業能力的是由政府出資請來的私人職業教育機構，由於近年來適齡的青少年人數因為生育率下降而減少，這些機構奮力收取學生，儼然和公設的職業教育體系猛打對臺，而勞工局就業輔導中心的顧問工作則形同幫忙「搶人」。

德國工商業公會理事會的 **Berit Heintz** 責難說：「當這些孩子還在申請實習位子時，勞工局已經幫他們引入過渡體系了。...這個系統在過去數十年中形成了一種吸力，而眾多企業行號就這樣眼睜睜地失去年輕的未來雇員。」**Berit Heintz** 女士估計，大約有 10 萬名原本可以順利取得職業合格證書的青少年，在大環境的政策引導下，轉進求職前的過渡狀態。

### **與自由經濟市場隔離**

大多數接受「就業準備措施」的待業年輕人覺得自己被拒於自由市場之外，而全德國提供就職教育的機構則撈了一筆教育財，例如自柏林 **BWK** 教育中心畢業的學生達 560 人，其中包含技職生和轉業生，他們的學費和實習費用由聯邦勞工局支出。這個教育中心的行政人員 **Rainer Fink** 表示：「我們提供無法順利與自由經濟市場接軌的人一個受到保護的空間，在此，他們能安心接受培訓。」學員凱文就是個正面的例子，如果他順利於 **BWK** 結業，要在手工業界獲得人用的機會很高，畢竟水電技工的工作市場向來都很穩定。唯一讓他擔心的是怕受到從正規技職體系畢業的同事歧視他，當他到工地實習的時候，同事們恥笑他過於

肥胖，並且把最辛苦的工作都推給他做，他們笑他是從勞工局的培訓單位出來的，一定什麼都不會，即使凱文認為他學到的比同事們更多，但是根本沒人想聽他解釋。

基本上，企業界必須有意願接受「次優」的學徒，只有這樣，工作勞動力的缺口才能慢慢得以彌補，企業在人力資源的競爭中才能與大專院校較勁。目前企業界、工會和聯邦政府正在研議一個「輔導式技職教育」方案，希望來年為 1 萬個學徒提供「輔導教練」，以提高學徒們的競爭力，藉此希望能鼓勵中小企業接受能力較差的青少年做為學徒。這個措施的經費將由勞工局就業輔導中心承擔。

參考資料來源：Die Welt 日報 2015 年 2 月 27 日報導

<http://www.welt.de/wirtschaft/karriere/bildung/article137889076/Die-Maer-von-de-r-exzellenten-deutschen-Ausbildung.html>