

德国双元制教育制度对中国高校人才培养模式的启示

彭晓语

西安外国语大学欧洲学院, 陕西 西安

收稿日期: 2025年4月25日; 录用日期: 2025年5月23日; 发布日期: 2025年5月30日

摘要

在全球化和知识经济时代, 高等教育面临着培养应用型、创新型人才的迫切需求。本文以德国双元制为视角, 探讨中国高校未来培养模式的改革方向。文章分析了德国双元制的核心要素, 包括校企合作机制、课程设置、师资队伍建设以及评价体系等。并结合中国高等教育现状, 指出当前人才培养模式存在的突出问题, 在此基础上提出中国高校未来培养模式的改革路径。中国高校在借鉴德国双元制经验时, 应立足国情, 探索具有中国特色的应用型人才培养模式, 为经济社会发展提供强有力的人才支撑。

关键词

德国双元制, 培养模式, 产教融合, 应用型人才

Implications of the German Dual Education System for Talent Cultivation Models in Chinese Higher Education

Xiaoyu Peng

School of European Studies, Xi'an International Studies University, Xi'an Shaanxi

Received: Apr. 25th, 2025; accepted: May 23rd, 2025; published: May 30th, 2025

Abstract

In the era of globalization and knowledge economy, higher education is faced with the urgent need to cultivate applied and innovative talents. This article takes the German dual system as a perspective to explore the future reform direction of the cultivation mode in Chinese universities. The article analyzes the core elements of the German dual system, including the university-enterprise

cooperation mechanism, curriculum, faculty construction and evaluation system. Combined with the current situation of Chinese higher education, it points out the outstanding problems of the current talent cultivation mode, and puts forward the reform path of the future cultivation mode of Chinese colleges and universities on this basis. When learning from the experience of German dual system, Chinese universities should be based on national conditions and explore the applied talent cultivation mode with Chinese characteristics, so as to provide strong talent support for economic and social development.

Keywords

German Dual System, Cultivation Mode, Industry-Teaching Integration, Applied Talents

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在全球产业结构加速变革和第四次工业革命纵深发展的背景下，高等教育与产业需求之间的结构性矛盾已成为世界性难题。中国作为世界第二大经济体，在实现教育现代化 2035 目标的进程中，正面临着高校毕业生“就业难”与企业“用工荒”并存的悖论。高等教育需强化与产业需求的衔接，培养具备终身学习能力和适应未来社会变革的复合型人才。这一趋势下，德国“双元制”教育模式因其独特的“校企协同育人”机制，成为全球职业教育与高等教育改革的典范。

在此背景下，德国双元制教育模式为中国高校改革提供了重要启示。德国双元制教育模式不仅缓解了青年就业压力，让学生在理论学习与岗位实践交替中实现能力螺旋式提升，更成为德国制造业竞争力的重要支撑。对中国而言，借鉴双元制经验并非简单复制，而是需结合本土教育生态与产业特点，探索一条“中国特色产教融合”路径，以应对人才结构性失衡、推动高等教育内涵式发展。本研究基于比较教育学理论框架，通过系统解构德国双元制教育的运行机理与演变逻辑，结合中国高等教育大众化阶段的发展特征，试图回答双元制教育模式的制度优势如何突破职业教育边界，为高等教育改革提供新动能。以及德国经验的本土化改造需要突破哪些制度壁垒与文化障碍。这一探索将为构建“教育链-人才链-产业链”有机衔接的高等教育新生态提供理论支撑与实践参考。

2. 德国“双元制”人才培养模式概要

2.1. 德国双元制人才培养模式的研究

“双元制”教育是青少年在完成义务教育后，在学校学习职业理论和文化知识，同时在企业接受职业技能和专业知识培训。其核心是企业深度参与、理论与实践双轨并进、校企协同育人，从而实现青年高质量就业。我国学者提出了“三元协同”职业教育生态系统构建理论[1]，强调校企协同机制，推进跨企业实训平台与专业化导师团队建设，重构职业能力导向的评价体系。德国“双元制”教育模式作为全球标杆，强调能力本位培养，通过构建“政府支持、学校主体、校企双中心”运行机制，形成以职业能力梯度培养为核心的教学架构，配套建设复合型师资队伍与多功能实训基地，显著提升了人才培养质量[2]。研究表明，企业参与双元制教育不仅能获得高于市场平均水平的投资回报率，还能提升社会责任形象。企业参与职业教育的驱动力包括精准培养适配型技术人才、降低雇佣成本、避免人事变动对企业生产经营的影响等[3]。然而，许多国家在效仿德国“双元制”时失败，原因在于缺乏德国浓厚的企业文化和对

职业教育的正确定位，揭示了制度移植中的文化适配性问题[4]。

2.2. 德国双元制人才培养模式的发展历程

德国双元制职业教育体系的历史可追溯至中世纪的行会学徒制，其核心在于通过企业实践与学校理论教育的结合培养技术工人。20世纪初，双元制雏形逐渐形成，企业培训与职业学校教育的分工日益明确。1969年《联邦职业教育法》的颁布标志着双元制的法律化，明确了企业、学校与行业协会的权责，并确立了职业资格认证的统一标准[5]。此后，双元制不断适应技术变革与全球化需求，例如2005年修订的《职业教育法》引入跨企业培训中心，以应对新兴行业对复合型人才的需求。其核心优势在于实践导向的教学模式：学生约70%的时间在企业接受培训，直接参与真实生产流程，从而缩短从学习到就业的适应期。据统计，双元制毕业生的就业率长期保持在85%以上，企业对其职业能力的满意度超过90%。这种制度不仅降低了青年失业率，还为德国制造业的全球竞争力提供了稳定的人才支撑。

3. 我国借鉴德国“双元制”模式的在地化实践

3.1. 我国借鉴“双元制”模式的历史及现状概述

我国对德国“双元制”模式的借鉴始于20世纪80年代改革开放初期。随着经济体制转型与工业化进程加速，传统职业教育体系难以满足市场对高技能人才的需求，政府开始探索引入国际先进经验。1983年，中德合作在南京建立“南京建筑职业技术教育中心”，首次引入“双元制”理念。江苏太仓、山东平度等地率先试点“双元制”本土化项目，尝试将企业实践与学校教学结合。

20世纪90年代至21世纪初，职业教育政策逐步转向市场化导向。1996年《职业教育法》的颁布首次在法律层面提出“产教结合”[4]，鼓励校企联合培养技术工人。然而，由于缺乏配套激励措施，企业角色仍以提供实习岗位为主，未形成制度化合作机制。2002年，教育部启动“国家技能型紧缺人才培养工程”，借鉴“双元制”理念，在数控技术、汽车维修等领域推行“订单班”模式，由学校与企业共同制定培养方案。

2010年后，我国职业教育本土化实践进入深化阶段。2014年《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》明确提出“现代学徒制”试点，强调企业作为育人主体的地位。2017年《关于深化产教融合的若干意见》进一步要求职业院校与企业课程开发、师资互聘、实训基地建设等方面深度合作。截至2023年，全国已建成1500余个产教融合型企业，覆盖高端制造、信息技术等关键领域，但区域发展不均衡、企业参与成本高等问题仍制约着“双元制”模式的全面推广。

3.2. 我国借鉴“双元制”模式案例分析

上海电子工业学校作为中德职业教育合作的首个示范项目，自1985年成立以来构建了“高校-企业-行业”协同育人机制，通过引进德国工商业联合会认证体系，形成了“教室即车间、教师即技师”的教学范式。这一模式创新性地将德国职业能力标准与长三角地区电子信息产业需求对接，开发出包含智能制造系统运维等12个模块化课程体系，培养出兼具国际视野与本土适应能力的技术技能人才。

山东平度市职业教育中心则探索出县域经济背景下“双元制”改革的本土化方案，通过构建“政府主导、校企双主体”的办学机制，形成“教室-车间-农田”三位一体的育人空间。该校针对胶东半岛现代农业与机械制造产业特点，与海尔、九联集团等企业合作开发“工学交替、季节分段”培养方案，农机维修专业实施“农闲上课、农忙实训”的弹性学制，将德国行动导向教学法与传统学徒制相结合，显著促进了县域技术发展。

这两类实践模式在制度移植与创新层面呈现出差异化特征：上海案例侧重国际化认证标准导入与高

端制造业对接，通过构建跨国校企联盟实现教育链与产业链的精准匹配；平度案例则聚焦乡村振兴战略下的县域经济需求，创新出具有中国乡土特色的“田间二元制”。二者共同面临的挑战在于企业参与长效机制建设，需通过税收优惠、教育费附加返还等政策工具激发企业育人动力，同时亟需建立既懂德国职教理念又熟悉中国产业实际的“双师型”教师队伍。

3.3. “二元制”培养模式在我国发展的不足

我国二元制教育在实施过程中面临诸多问题。办学主体单一与层次较低是主要问题之一，职业院校主导，企业参与不足，合作企业多为中小规模，缺乏行业龙头深度介入，导致校企合作浅层化，难以深度融合[6]。课程体系与职业标准脱节也是关键瓶颈，职业院校课程设置滞后，教材更新缓慢，理论占比高，实践环节与真实场景衔接不足，新兴领域课程模块缺失，学生技能与企业需求存在差异。此外，职业标准动态调整机制不健全，行业、企业与学校缺乏沟通平台，企业参与课程开发不足。

制度保障机制的缺失进一步加剧了二元制实施的障碍。《职业教育法》虽明确企业参与的法律地位，但财税激励、权责划分等操作层面缺乏细则，设备损耗成本分摊、知识产权归属等问题无制度性解决方案，影响企业积极性。相比之下，德国《联邦职业教育法》规定详细，通过跨企业培训中心分担中小企业压力。

二元制培养质量的评价体系呈现碎片化特征，各省市、行业、院校自行制定考核标准，导致人才培养质量参差不齐，职业资格证书权威性和通用性受质疑。机械制造类专业技能考核在不同地区难度、内容差异显著，影响技术人才跨区域流动。德国则通过全国统一的《职业培训条例》和行业协会主导的结业考试制度，确保培训质量一致。

4. 德国“二元制”培养模式在我国本土化发展的启示

4.1. 以职业需求为导向，调整专业和课程设置

以职业需求为导向的专业与课程改革是本土化实践的核心路径。当前我国职业教育存在专业设置滞后于产业发展的现象，部分院校仍沿用传统学科体系，未能充分对接新兴行业的技术需求[7]。对此，要根据生产过程中需要用到什么知识就教什么内容，按照“预实习-基础理论学习-专业基础理论学习-工业实习-专业理论实习-毕业实习-毕业设计”设计教学。课程开发应建立企业导师全程参与机制，通过真实项目案例导入，实现理论教学与生产实践的有机衔接，使教学内容始终与产业前沿保持同步。

4.2. 强化政府统筹，促进职业教育与普通教育并蒂开花

强化政府统筹职能对破解职普教育壁垒具有关键作用。德国政府将职业教育视之为企业的生命力所在，对培训设备和条件要求严格，具体表现为：新、全、多。强化政府统筹职能是职业教育体系重构的关键保障。当前职业教育与普通教育的分立格局，既制约了人才培养的灵活性，也加剧了社会对职业教育的认知偏见。教育主管部门应建立职业资格框架体系，打通学历证书与职业资格证书的转换通道，使职业教育毕业生在升学、就业等方面享有平等机会。可借鉴德国《联邦职业教育法》的立法经验，明确企业参与职业教育的法律责任，对深度参与校企合作的企业给予税收减免、财政补贴等政策激励。

4.3. 完善高等教育制度化建设，设置相关法规

“二元制”培养模式成功的关键在于国家以法律的形式干预职业教育，主要包括统一的培训职业名称、培训内容、考核标准、职业教育研究和预测等。高等教育制度化建设需要法规体系的系统支撑应加快制定《校企合作促进条例》，明确企业实训基地建设标准等内容。在院校层面将企业生产标准引入教

学全过程，建立涵盖课程开发、教学实施、质量评估的标准化流程。

4.4. 建立严格统一的评价机制，发挥监管机能

严格统一的评价机制是确保教育质量的重要防线。当前职业教育评价存在主体单一、标准模糊的问题，亟需构建政府、行业、企业、学校四方联动的评价体系。可引入德国工商会考试认证模式，由第三方评估机构对人才培养质量进行独立测评，将企业满意度、毕业生职业发展指数纳入考核指标。建立覆盖全生命周期的质量追溯系统，通过大数据分析实时监控教学效果，对偏离行业需求的课程及时预警调整。同时完善教师评价体系，将企业实践经历、技术研发成果作为职称评定的重要依据，推动教师队伍向双师型转型。

基金项目

西安外国语大学大学生创新训练计划资助项目(S2014107240111)。

参考文献

- [1] 陈晓静, 刘华强, 高晶. 基于教育生态学的职业教育“双三元”模式理论创新探索[J]. 中国职业技术教育, 2016(18): 93-96.
- [2] 路明兰. 德国“双元制”职业教育中政府推动校企合作的启示[J]. 职教论坛, 2011(2): 39-40, 43.
- [3] Ursula, B. and Herman H. (2004) Costs and Benefits of In-Company Vocational Training. Bertelsmann.
- [4] 张利. 高等职业教育现状及存在的问题分析[J]. 职业技术, 2016, 15(7): 12-13.
- [5] Walden, G. (2009) Dual Vocational Education and Training in the Service Society. BWP Special Edition.
- [6] 李素敏, 陈欢欢. 中国特色学徒制与实践教学体系耦合的机理、困境与路径[J]. 现代教育管理, 2024(3): 107-117.
- [7] 徐丽. 我国高职教育人才培养模式存在的问题与对策研究[J]. 当代教育实践与教学研究, 2016(2): 53, 54.