

【文／教育制度及政策研究中心副研究員 蘇進棻】

教育的任務在培育人才，如何培育各行各業所需人才，各國的做法卻不盡相同。技術職業教育，與人民生活、社會生存、國民生計、群眾生命等民生議題密切相關，一直以來都是各國頗為重視的教育領域。是以參採先進國家作法，以強化國內產業競爭力，實有必要。茲舉德國二元學徒制技職教育為例，反思國內技職教育的努力方向。

德國的職業教育一直以來頗受推崇，依據該國職業教育法規定，職業教育包含職業養成教育、職業進修教育及轉業教育三部分。其中二元制的職業養成教育是德國職業教育主體，佔最大比例（吳清基，1998）。

二元制職業養成教育的學徒訓練，廣受德國社會大眾歡迎，原因在參加企業界學徒訓練的技術生，一直都在企業生產的實際情境中學習，易嫻熟專門工作技能，具備職場所需能力，與學徒養成教育之模仿情境或假想情境不同，因此一畢業就可就業。而且學徒制除可培養工作技能外，亦能增益人際相處能力，同時有利於職業道德之養成，特別是工作實際環境的適應力和問題解決能力的培養（吳清基，1998）。總之，在企業內的學徒訓練，一直被認為比在學校教育真實且有用。

在德國，接受二元制職業養成教育的對象，並無嚴格限制，一般是在受完九年或十年義務教育後，三分之二以上的青少年會投入二元制的職業養成教育（吳清基，1998），比例上類似我國在民國 70 年代以前，有十分之七學生讀高職，十分之三讀高中的時代。二元制的職業養成教育一方面可在真實工作情境中學習技術且有業師指導，另方面可在職業學校受教，讓生產和訓練結合，密切連接教育與就業體系。

我國後期中等技術職業教育，除建教合作外，大都屬於一元職業教育，學生大部分時間都在各類型的高職或五專受教，絕大部分學校在校內都設有實習工廠供學生實習，但因為是教育場所，不是在競爭劇烈的業界，所以學校設備與技術更新常跟不上業界速度，學生畢業後進到產業界常必須再接受一段時間的職前訓練方能符合雇主要求，而填補產學縫隙所付出的代價是加重企業主的成本負擔，導致業主不願雇用剛畢業沒經驗的學生，或採取壓低剛畢業受雇者的薪資，來彌補再訓練所額外支出的成本，這是一元職業教育的缺點。

近來教育部國民及學前教育署為鼓勵高職生赴業界實習，提早體驗職場文化，縮小學用落差，於民國 103 年 1 月 21 日訂定發布「補助職業學校學生業界實習和職場體驗經費作業要點」，並自今年 9 月起補助高職生每學年最多 6000 元實習津貼，由學校提出申請審核通過後，以學校名義請領補助經費再發給實習學生，並統一安排高二、三學生每學期到業界實習 1 至 6 周。實習計畫分為業界實習和職場體驗，前者得實際在業界工作，瞭解工作世界真實情境，俾與學校所學理論技術相印證，後者則安排高一至高三學生到相關產業體驗或看展覽半天或一天，每班每學期最多可體驗 5 次（教育部國民及學前教育署，2014）。這項計畫的確可以縮小產學間的落差，但比較全面且長久作法，似可參考德國的二元學徒制技職教育。

【參考資料】

吳清基（1998）。技職教育的轉型與發展-提升國家競爭力的作法。臺北：師大書苑。

教育部國民及學前教育署（2014）。教育部國民及學前教育署補助職業學校學生業界實習和職場體驗經費作業要點。取自

http://www.lawtw.com/article.php?template=article_content&area=free_browse%20?iframe=true&parent_path=,1,2169,1484,&job_id=203059&article_category_id=2313&article_id=120049