

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

德國二元制職業教育職場實習訓練因應人力市場需求之研究

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC94-2413-H-168-001-

執行期間：94年08月01日至95年07月31日

執行單位：崑山科技大學幼兒保育系

計畫主持人：謝斐敦

報告類型：精簡報告

處理方式：本計畫可公開查詢

中 華 民 國 95 年 10 月 31 日

行政院國家科學委員會專題研究計劃成果報告

德國二元制職業教育職場實習訓練因應人力市場需求之研究

A study on the reforms of workplace training of vocational dual system to response the change of workforce market in Germany.

計劃編號：NSC 94-2413-H-168-001

執行期限：94 年 8 月 1 日至 95 年 7 月 31 日

主持人：謝斐敦 崑山科技大學 幼兒保育系

一、中英文摘要

本研究旨在研究德國二元制職業教育職場實習訓練在職業結構的改變下，如何因應人力市場的需求，而提出改革方案。此外，本研究並企圖瞭解德國的聯邦教育部、聯邦職業教育研究所、工會與實習機構的溝通協調之道。本研究以文件檔案分析企圖理解德國二元制職場實習訓練的改革方案，並依據研究結果擬定我國可採行之具體建議。

Abstract

This study will attempt to inquiry the workplace training of vocational Dual system in Germany, and to realize how these reforms in workplace training to improve the quality of work force. Through documentary analysis and interview, the study will be implemented.

The objectives of this study will be as follows: 1. To realize the demand of work force market in Germany. 2. To inquire the institutions or organizations with respect to workplace training of Dual System. 3. To analyze the expenditure and the arrangement of the places in the workplace training of Dual System. 4. To inquire the changed qualification of trainers. 5. To realize the

arrangement of curriculum in workplace training. 6. To sum up, and explain the implications for vocational education in Taiwan.

二、研究動機與研究目的

(一) 研究動機

- (1) 德國二元制職場實習具備獨特的優點，極具參考價值。
- (2) 德國雖面臨職業結構的改變，但職業教育仍尋求體制內的變革，其應變策略值得我國參考。
- (3) 職場訓練立即因應市場需求，調整職業結構分類，提供實習名額，其調整機制值得借鏡。
- (4) 當面臨企業與公司面臨經濟壓力，德國政府如何開發企業或工廠積極投入職業訓練，此經驗值得效法。
- (5) 職場中的訓練師，如何因應技術的改變，提供技術生適切的訓練課程，以培養出符合市場的人力，值得深入研究。

(二) 研究目的

1. 瞭解德國職業結構改變下人力市場之需求。
2. 探討德國二元制職業教育職場訓練之相關機構與組織。
3. 分析德國二元制職業教育職場訓練實習經費與實習名額之安排。
4. 探討德國二元制職業教育職場訓練

師資格之調整。

5. 研究德國二元制職業教育職場實習訓練課程之規劃。

三、研究結果

依據前述目的，本研究之發現德國二元制職業教育的最新狀況如下：

(一) 由資方、工會、訓練師、BiBB、教師共同磋商討論新職業的訓練

根據 Streeck (1991)〈多元品質生產的機構條件〉(On Institutional Conditions of Diversified Quality Production)一文分析德國的生產早已進入後福特主義式的模式。而二元制職場見習的訓練，正可立即性符應市場的需求，提供最新技術。由此可知，為何德國可以快速因應經濟改變，部分原因是企業體對於經濟改變的敏銳度高，是以職場上的訓練，將可隨時調整訓練內容，以符合市場需求，而職業學校配合企業體提供訓練。(KMK, 2003)德國近幾年來出現了一些新興的行業，如 1996 年開始出現了 33 種新的職業，而有 109 種職業必須更新或擴充。(Bosch, 2000)面對這種新職業的出現，「聯邦教育與研究部」(Bundesministerium für Bildung und Forschung，簡稱 BMBF)部長 E. Bulmahn 認為職業教育應具備「現代性」、「彈性」以及「國際性」。在這個概念之下，從 1999 年開始，已經將超過 160 種職業訓練現代化或新設，未來 2005 年將提供 25 項新行業的訓練。如，皮革製造師(Sattler)、建材檢測師(Baustoffprüfer)、化妝師(Kosmetiker)、運輸工具油漆師(Fahrzeruglackierer)、投資基金交易員

(Investmentfondskaufmann)、殯葬業(Bestattungsfachkraft)等。(BMBF, 2003a; BMBF, 2004a)

為了因應新行業的出現，由資方、工會與國家三方合作產生實習名額，且工會在這中間亦扮演著關鍵的角色。依據 G. Hermann(2003)的說明，一項新職業概念的出現，一開始係資方、專業聯盟、工會、訓練師、BiBB 與教師皆有共識出現，然後彼此之間不斷溝通，發展約 6~12 個月，從實務角度來訂定訓練規定與訓練計畫，同時擬定職業學校的課程架構。最後在實行階段，教師與訓練師皆須參與進修以吸收最新資訊。

(二) 提出初職者計畫，開拓新的實習機會，以解決目前供需失衡的問題

依據資料顯示，截至 2006 年 9 月 30 日，提供的實習機會與想要實習的數量之間仍有 34,100 個落差，換言之，目前供需仍是失調之中。(BiBB, 2006a)為了解決這個問題，德國政府提出了「初職者－為了未來的訓練」(JOBSTSRTER- für die Zukunft ausbilden)計畫，其中特別提及將針對以下三類工廠招募：曾提供實習，但已經撤消實習的工廠；從未提供實習的工廠；已提供實習，但仍可額外提供機會的工廠。(BiBB, 2006b)

(三) 以法令來維持訓練師的資格素質

而職業訓練師的資格受到法源的限制，並《職業教育法》中明訂職業訓練師的責任與義務。此外並在《訓練師資格規定》(Ausbilder-Eignungsverordnung, AEVO)

中詳列訓練師應該具備的基本資格。換言之，德國的二元制職業教育中，職場訓練部分並非完全放任給工廠或公司恣意妄為，國家先從法律上限定了訓練師的資格，藉此來維持職場訓練的水準。(BMBF, 2004c: 244) 因為德國從訓練師的資格進行調整，先修改《訓練師資格規定》，調整訓練師的標準，並規定截至 2003 年 7 月，訓練師必須通過訓練師考試來取得訓練師證書。(BMBF, 2004c: 244)

(四) 企業與工廠挹注龐大金額於職業訓練，節省國家的教育支出

依據 BMBF 的資料顯示，2000 年二元制職業教育花費的總經費為 2,180 億，其中企業體投資了 1470 億於其中，佔 67.5%，其餘的經費則由聯邦政府、各邦以及聯邦職業服務中心來承擔。(BMBF, 2003b)從整個經費提供的來源觀之，德國企業體對於二元制職業教育的投注可謂不遺餘力。

訓練經費當中，有一大部分在給付技術生的實習津貼。《職業教育法》(Berufsbildungsgesetz, BBiG)第十條至第十二條，明訂技術生應獲得的報酬以及企業主應按月給付薪資，這些條文保障了技術生於職場實習中應獲得的合宜薪資。是以，技術生在職場的實習過程中得以獲得經濟來源的保障。而且技術生所獲得的基本薪資逐年提昇，從 1992~2003 年在德西地區實習生的平均薪資從 472 提高到 612 歐元，德東地區的平均薪資從 321 提高到 517 歐元。(BiBB, 2004c; BMBF, 2004c: 197)

然企業何以願意投資龐大金額於實習訓練之上？BMBF 於《德國職業教

育概覽》(Germany's Vocational Education at a glance)一書中分析其原因如下：1.企業可以訓練符合自己需求之職員。2.許多企業體表示，目前職場所提供的人才並不符合其所需的技術。3.透過人才的訓練可以預防人事的異動。4.透過訓練中可以挑選最優秀的技術生日後到自己的公司工作。5.可以避免做錯誤的決定，招募不適的員工進來。6.減少新進員工中途離職所造成的損失。7.提高公司的聲望。8.將技術生發展成更有創造力的員工。9.減少徵聘人事的花費。(BMBF, 2003b)

另外值得探究的一點，提供實習機會的廠商，需具備健全的財務，方得以提供承擔。是故，令人懷疑是否全為大型企業。值得注意的是，技術生參與的訓練廠商並非全部都是大型的廠商。依據 BMBF 出版的《2004 職業教育報告》(Berufsbildungsbericht 2004)顯示，以 2002 年為例，在 500 人以上公司或工廠實習的佔 19.0%；50-499 人公司或工廠實習的佔 32.7%；在 10-49 人公司或工廠實習的為 28.4%；在 1-9 小公司或工廠學習的佔 19.9%。(BMBF, 2004c: 668)

(五) 我國可行之策略

1. 台灣的工會組織應發揮更大的作用，參與學校實習訓練的規劃。
2. 應仿效德國，在法令上明確規定實習職場訓練師的資格，以確保實習的品質。
3. 可以減稅等措施來吸引民間企業與工廠參與，來鼓勵民間企業與工廠投入實習訓練的行列。

四、參考文獻

- BiBB (2006a). *Zwiespältige Vermittlungsbilanz der Bundesagentur für Arbeit*. Retrieved Oct. 28, 2006, from <http://www.bibb.de/de/27399.htm>
- BiBB (2006b). *Bekanntmachung*. Retrieved Oct. 28, 2006, from <http://www.bibb.de/de/6329.htm>
- BMBF(2003a). *Das kommt 2003*. Retrieved from http://www.bmbf.de/4681_4757html
- BMBF(2003b). *Germany's Vocational Education at a glance*. Bonn: BMBF PUBLIK.
- BMBF(2004a). *Das kommt 2005*. Retrieved Oct. 31, 2004 from <http://www.bmbf.de/de/567html>
- BMBF(2004b). *Rede der Bundesministerin für Bildung und Forschung Edelgard Bulmahn anlässlich der Debatte zur Modernisierung der dualen Berufsausbildung in Deutschland*. Retrieved Nov. 20, 2004 from http://www.bmbf.de/pub/mr_20040617.pdf
- BMBF(2004c). *Berufsbildungsbericht 2004*. Bonn: BMBF.
- Bosch, G. (2000). *Das Duale System fit machen für die Dienstleistungsgesellschaft*. Retrieved Nov. 20, 2004 from http://www.Innovations-report.de/html/berichte/wirtschaft_finanzen/bericht-1317.html
- DIHK(2003a). *Berufliche Bildung stärken- Zukunft sichern Positionen und Forderungen zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes*. Retrieved Nov. 29, 2004, from <http://www.ihk.de/>
- DIHK(2004). *Leitlinien Ausbildungsreform- Wege zu einer modernen Beruflichkeit*. Retrieved Nov. 29, 2004, from <http://www.ihk.de/>
- Hermann, G. (2003). *Wie eine griechische Lanchildkröte. Informationen für Hamburger Berufliche Schulen*,13(2),21-30
- IHK Berlin(1999). *Die Zukunft von Bildung und Beruf*. Retrieved Nov. 20, 2004, from http://www.berlin.ihk24.de/share/bw_archiv/bw1999/9902012a.htm
- KMK(2003). *Forderungskatalog zur Sicherung der Berufsausbildung und Qualifizierung junger Menschen sowie zur effektiven Nutzung aller Ressourcen in der Berufsausbildung*. Retrieved Nov. 20, 2004 from <http://www.kmk.org/doc/beschl/KMKFoka03-12-04.pdf>
- Streck, W. (1991). *On Institutional Conditions of Diversified Quality Production*. In E. Matzner & W. Streck (Eds.) *Beyond Keynesianism: The Socio-Economics of Production and Full Employment* (pp.21-61). London: Edward Elgar.