

# 目标一致性:情感视角下德国企业融入职业教育 人才培养的路径及启示

苏建军,蔡习羽,黎伟业  
(广东体育职业技术学院,广东广州 510663)

[摘要]德国企业融入职业教育的成功路径是各国效仿的典范。德国企业通过制定与职业教育目标相吻合的人才需求标准,积极参与课程设计与实践教学,营造积极情感氛围,以培养学生的专业认同感和企业忠诚度。同时,德国政府通过一系列法律法规,对企业参与职业教育给予了情感化支持,进一步巩固了企业与职业教育间的合作伙伴关系。以此对我国产教融合存在的问题进行反思,提出产教间注重情感投入和目标一致性的融合路径,以提升职业教育人才培养的质量和效果。

[关键词]德国企业;职业教育;人才培养;学徒;产教融合;情感

[中图分类号]G71

[文献标识码]A

[文章编号]2096-711X(2025)09-0064-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.09.022

[本刊网址]http://www.hbxb.net

## 前言

德国企业热情参与职业教育是全球职业教育改革与发展研究的热点。德国企业通过情感连接与全面投入,实现了与职业教育机构的高度协同育人,其根本动因在于构筑一种长效的人力资源开发机制,目标在于通过最优化的成本效益,获得高技能水平和企业忠诚度的优质人才。企业不仅是职业教育外围支持者,还是教育过程的核心参与者,扮演着实质上的办学主体角色。德国企业对人才培养的深度介入是出于对自我利益的维护,其在物质设施和人力资源上全情投入,形成实实在在的企业内生动力。此外,德国政府在法律与政策层面巧妙地运用情感维系的手段,积极鼓励并保障企业参与职业教育的积极性,从而赢得了企业深度认同和显著投资回报。近年来,我国在产教融合的道路上不断求索,但企业参与度不足与情感关联缺失等问题,一直困扰我们在探索产教深度融合时所面临的各种挑战和亟待突破的瓶颈。因此,唯有建构一种真正意义上互赖互信互利的产教间情感纽带,才能让企业真情参与和实质性投入人才培养。

## 一、目标一致性:实现人才培养

职业教育与企业需求间的目标一致性是实现人才供需对接、提高教育质量和效率的基石,也是职业教育实现可持续发展和有效服务经济社会建设的关键所在。职业教育与企业需求间目标一致性之所以关键,是因为它直接影响到人才培养的针对性、实用性和有效性,是保证教育系统产出的人才能够顺利对接市场需求、满足产业发展的重要前提。双元制的成功,在很大程度上得益于企业和教育机构在人才培养目标上的高度契合。目标一致性的职业教育能有效降低毕业生的结构性失业率,因为其所培养的人才正是企业急需的,这有助于社会稳定,同时也有利于个人职业规划和生涯发展。只有当教育目标与企业需求相一致时,教学质量评估才有明确的标准和参照系,这有助于提高教育成果的市场认可度,同时也驱动教育机构不断改进教学方法和评价体系,从而整体提升职业教育质量。

## 二、德国企业融入职业教育的路径分析

### (一)义务责任:情感安全契约

德国企业参与职业教育的实践活动与法律之间是一种良性互动关系。德国职业教育法制环境优良,内容详实、职责明晰、操作便捷,职业教育与企业间的各种情感是在严格的法律框架下发生的各种行为。德国法律条文规定企业与利益相关者之间是一种契约关系,在法律上具有约束力的协议,契约责任是以自由同意为基础的,说明企业参与职业教育是因为自身需要,是种自由式的,平等自愿参与的运行机制。且国家层面通过对一系列政策和法规的制定与推行,如职业培训框架规定等举措,旨在构建一个目标一致性的引导和支持机制,鼓励企业积极参与到双元制职业教育之中。企业有权自主决定是否采纳并执行这些政策,并在选择接受后,通过签订职业培训合同与学生建立起明确的职责关系,必须遵守所有相关规则直至培训项目的顺利完成。尽管法律上并未强制所有企业必须开展职业教育活动,但对于那些选择参与的企业而言,法律规定了其必须切实履行相应的职责和义务。因此,德国从法律上以一种情感安全的措施与企业建立自愿平等的契约关系,是维系企业实现人才培养这一目标的根本保障。

### (二)企业赋能:学徒归属感和认同感

德国企业通过企业文化熏陶、导师制度、情感激励等方式,增强学徒对企业的归属感和认同感,从而促进其职业技能和职业素养的同步提升。德国企业在接收学徒的过程中,往往会首先让学徒深入了解和体验公司的核心价值观、使命愿景和行为规范。通过组织参观、内部讲座、团队活动等多种形式,让学徒感受到企业文化的内涵和魅力,从而自然融入企业氛围,形成心理上依恋和文化上认同。企业还会强调工匠精神和职业荣誉感,树立正面的职业榜样,使学徒在心理上产生模仿和超越的愿望,激发其内在的职业激情和敬业精神。双元制一个重要的亮点在于每个学徒都配有一名经验丰富的师傅进行一对一指导。师傅通过日常生活和工作

收稿日期:2024-3-15

基金项目:本文系校级2024年度一般项目“我国职业教育产教融合人才培养谱系历程、特征与情怀——基于德国双元制‘情感’的启示”研究成果之一(项目编号:2024KYRW004)。

作者简介:苏建军(1976—),男,安徽庐江人,广东体育职业技术学院副教授,主要从事高等职业教育理论研究。

中的人际交往,给予学徒及时的肯定、鼓励和必要的纠正,帮助他们建立起自信和解决问题的能力,同时也能增进彼此之间的认知和感情联系。德国企业注重对学徒进行正向的情感激励,包括赞扬、奖励、晋升机会等,以肯定其努力和进步,强化其成就感和满足感,从而激发其持续学习和提升的动力。企业还会设立各种竞赛、表彰活动,让学徒有机会展示所学技艺,并获得相应的荣誉和物质奖励,这对于提高学徒的自尊心和归属感有着重要作用。同时企业还给予学徒一定的人文关怀,对其生活、心理辅导等非技能培训领域投入精力。比如提供舒适的住宿条件、举办团队建设活动、开展心理咨询等,全方位关照学徒的生活和情感需求,使其在生理和心理上都能得到健康发展。因此,德国企业不仅培养了学徒的专业技能,还极大地提升了他们的职业素养和对企业的忠诚度,形成了深厚的情感联结,有力地促进了学徒向成熟职业人的转变。

### (三)情感耦合:与学徒之间建立信任关系

情感耦合在德国企业与学徒之间建立信任关系的过程中起着决定性作用。二元制职业教育体系中的情感互动体现在企业为每位学徒指派经验丰富的导师,导师不仅传授专业知识和技能,而且关注学徒心理需求和个人成长。通过日常交谈、反馈和个别指导,导师与学徒建立了深厚的情感联系,这有助于建立长期的信任基础。企业通过举办各类活动、培训和团队建设,让学徒在亲身体验和参与中理解和接受企业文化,创造公平、尊重、责任等因素有助于营造和谐的团队氛围,使学徒感受到被接纳和尊重,增强了他们留在企业长期工作的意愿,形成企业价值观。这种情感上共鸣增强了学徒对企业的认同感,促进了信任关系的形成。德国企业提倡开放、坦诚的沟通文化,无论是对学徒的学业进度、职业规划还是对工作中出现的问题,都鼓励开诚布公地交流。这种透明度使得学徒能够清晰了解自己的进步和期望,从而加深对企业的信任。德国企业视学徒为未来的重要人力资源,而非单纯的受训者。学徒在企业内部享有与其他员工相似的权利和尊重,这种平等的互动增强了学徒对企业的归属感,有利于建立长期的信任关系。德国企业不仅在技能教育上取得了卓越成效,还在情感层面深深影响了学徒,使其在职业道路上对企业和自身发展前景抱有信心,从而形成了稳固而持久的信任纽带。

### (四)情感需求:企业准确引导学生学习动机

德国企业在情感中对学徒学习动机上通过企业文化和制度设计加以落实,并以情感互动和人文关怀的形式对学徒产生积极影响。企业师傅对学徒的努力和进步等表现会做出及时的肯定,给予积极的情感反馈和激励,这有助于提升学徒的自信心和成就感,进而激发他们的学习兴趣和持久学习动力。传播和践行独特的企业文化,让学徒感受企业的历史传承、核心价值观和职业荣誉感,促使学徒产生对企业文化的认同感,这种情感上的归属感能够转化为内在的学习动力,使学徒自觉地将个人发展与企业目标相结合。企业为学徒提供了大量实际操作的机会,学徒可以在真实的工作场景中学习和应用技能,这种直接参与和取得的实际成果会让学徒获得即时的满足感和成就感,增强其对学习和工作的内在动机。此外,德国企业还通过情感关怀和个性化培养,实现对人才的情感投资,并关注学徒的全面发展,包括他们的生活、心理状态和职业规划,通过提供适当的辅导和关怀,帮助企业学徒度过可能遇到的困难时期,保持积极乐观的心态,这对于维持和提高学习动机至关重要。因此,德国企业通过对学徒的多方面情感激励和人文关怀,有效地调动了学徒的

学习积极性,增强了学徒职业素养和对企业忠诚度,促进了职业技能与个人情感成长的双重提升。

### (五)情感夯实:激发潜能、保持热情和发展忠诚度

德国企业成功地通过情感化培养路径激发学徒的潜能并维持其持久的职业热情。首先,企业着重构建积极、友好且包容的工作学习环境,鼓励学徒发表观点和创新思维,允许他们在试错中学习,这有助于减轻学徒的心理压力,增强自信,从而更好地挖掘其内在潜能。其次,企业定期对学徒的努力与成绩给予公开的认可和奖励,例如表彰优秀学徒、设立奖学金或举办庆祝活动,以正面的情感反馈和激励机制极大地提升学徒的成就感与职业自豪感,进一步激发他们的学习动力和进取精神。再者,企业确保学徒明白只要持续努力和积累经验,就有机会在企业内部逐步晋升,这种明确稳定的职业发展预期对于维系学徒长期的职业热情至关重要。为此,企业提供清晰的职业晋升通道及长远发展规划,让学徒对未来有明确的期待,保持高昂的职业激情。此外,企业还为学徒提供丰富的实践平台和多元化的学习机遇,使他们能在实际工作中不断提升专业技能,并深切感受到企业对其个人成长的投入。这种深度参与和成就感知增强了学徒对企业的情感依赖,促使他们将个人职业发展与企业发展紧密联系起来。总结来说,德国企业通过有效的情感投资成功转化为了稳定的高素质人才储备,而这种凝聚的人才力量以及高忠诚度,则为企业的发展创新提供了源源不断的动力支持。

## 三、启示与借鉴

### (一)企业参与职业教育热情较低

我国职业教育的发展受制于包括价值观念、制度框架、法律法规和舆论导向在内的多重软环境因素。对比成熟的双元制教育体系,我国现行的职业教育法对企业在职业教育中的角色和责任规定相对较少,呈现出较为“柔性”的特点。尽管国家法律法规和政策逐步倾向于鼓励企业投身职业教育,但在实际操作层面仍存在诸多不足,体现在激励机制尚不完善,税收优惠政策力度有限,企业参与职业教育的法律责任与权利边界界定模糊,这些因素共同导致企业在参与职业教育积极性不高。而职业教育与企业人才需求难以真正耦合,缘于我国课程内容部分未能紧密对接企业实际需求,人才往往难以立即胜任企业岗位,这进一步削弱了企业的参与热情。而在情感投入方面,相比德国等国企业注重通过情感关怀和个性化培养来建立与学徒长期稳定的情感联系,我国企业在情感投资和企业文化熏陶方面还有较大提升空间,这也使得学徒或学生对企业缺乏归属感,不利于人才的稳定吸引和留用。因此,为改善这一状况,我国应积极借鉴德国等先进国家的成功经验,全面深化职业教育改革。首要任务是完善相关法律法规,强化激励措施,细化税收优惠方案,明确企业参与职业教育的权利与义务。同时,推动企业从简单的资金支持转向全方位、深层次的合作模式,涉及课程设计、师资队伍建设、实习实训基地建设等多个环节。另外,还需搭建有效的情感交流平台,增进企业与学生之间的情感纽带,从而全面提升企业参与职业教育的热情与深度。

### (二)目标一致性难以达成

我国企业在参与职业教育过程中,普遍存在目标不清晰、不统一的现象。目前仍是“教产合作”而非“产教融合”,企业主要追求经济效益最大化,其对职业教育的投入多以满足自身短期利益为主,而职业教育体系则需兼顾社会整体需求与长期人才培养质量。由于在人才培养目标设定上存在较大差异,导致在规格设定、内容规划和实施方式等方面出

现分歧。政府虽已推出一系列鼓励政策,但实际执行中,激励措施并未充分激发企业的主动性和积极性。例如,在税收优惠、财政补贴、知识产权保护等关键领域的支持力度和覆盖范围可能不够充分,无法有效调动企业资源深度参与到职业教育的设计和运行中去。在人才培养实践中,企业对职业教育领域了解不足且对接不力,导致难以与职业教育机构就课程设置、实习实训、师资建设等方面形成深度合作。此外,风险分担问题突出,企业对培养的人才是否能在培养后留任存在不确定性,故而在涉足职业教育时显得犹豫不决。为解决这一问题,需要政府、企业和教育机构共同协作,采取政策引导、资源优化配置、制度创新以及深化产教融合等多种策略。尤其要强调建立稳固的情感联系,确保企业参与职业教育的目标与职业教育人才培养目标实现高度契合,从而达成一致性的长远发展目标。通过这些努力,才能有效推动我国职业教育与产业发展的紧密结合,促进企业更积极地投入到职业教育事业之中。

### (三) 企业情感投入意愿不强

激励机制不完善与战略眼光局限是我国企业参与人才培养积极性不高的主要原因之一。我国现行政策对鼓励企业参与职业教育的激励措施尚存不足,许多企业在人才资源的战略规划上缺乏远见,未能充分认识到与职业院校合作投资人才培养对未来国家和社会的价值。企业倾向于追求短期的劳动力和时间成本节约,导致在实践中反而需要额外投入进行员工能力培训。在信任度层面,企业与职业院校的合作热情普遍不高,部分企业更偏好于同本科院校合作,而缺乏主动投身职业教育合作的动力。由于企业从参与职业教育中直接获得的经济利益或间接产生的品牌效应、市场影响力等无形资产相对有限,削弱了企业的情感投入意愿。大众的观念认识存在一定偏差,社会普遍存在“重学历轻技能”的观念以及传统的企业管理思维误区,导致部分企业管理者认为培养技能人才并非企业的核心任务,从而对企业参与职业教育缺乏深层次的情感认同。此外,相较于德国企业,我国企业文化建设相对薄弱,尚未形成深厚的企业文化熏陶与传承意识。企业往往忽视通过情感关怀、企业文化渗透等方式有效投资职业教育,同时缺乏相应的平台和机制作为情感投入的依托,导致情感投资难以发挥实质作用。因此,为提高

企业参与职业教育的情感投入意愿,政府应出台更为精细化且具有强大激励性的政策措施,且各项亲和力政策应积极推动行业企业、职业院校及政府等主体间的深度交流与沟通,改变企业参与职业教育的理念与实践行为。同时,积极推动企业文化建设,打造情感投入的有效渠道和载体,以促进企业更全面地融入职业教育进程之中。

### 四、结语

德国企业在职业教育中深度参与并以真情实感投入人才培养,这种模式兼顾了情感付出与成效回报的统一性。中国职业教育可借鉴德国在培养人才方面的成功实践,如通过“一帮一师徒制”建立深厚的情感纽带,增强学徒对企业的归属感和认同感,并着力构建长期的信任关系。然而,在本土化过程中,我们必须从根本上依靠法律政策来保障企业的实际利益诉求,确保短期经济效益与长期人才培养目标战略发展的有效结合。释放和鼓励中小微企业纳入职业教育体系的范畴与扶持之中,通过有效鼓励与长久信任情感联系,做到真正为产教间的紧密合作的基础服务,并借助政策引导与法律制度的双重保障,共同致力于实现人才培养这一核心任务,从而促进我国职业教育高质量发展。

### 参考文献:

- [1]李忠,亓婷婷.德国企业作为职业教育主体的法律保障及其启示——基于德国《联邦职业教育法》的文本分析[J].职教论坛,2017(4):86-91.
- [2]李政.价值转向与制度变革:2030中国职业教育发展软环境研究[J].现代教育管理,2017(5):15-20.
- [3]颜敏娜.促进我国职业教育产教融合的税收政策研究——基于一般税收优惠和学徒税的比较探讨[D].上海:上海财经大学,2020.
- [4]高鸿,赵昕.创新引领:职业教育产教融合实践探索的特色亮点、政策趋势与发展路向——2022年职业教育国家级教学成果奖“产教融合”主题获奖成果分析[J].中国职业技术教育,2023(25):51-58.
- [5]杨红荃,金凤燕.需求冰山理论视角下现代学徒制中的师徒关系研究[J].教育与职业,2021(21):19-26.

## Pathways to Goal Congruence: The Role of Emotion in German Enterprises' Integration into Vocational Education and Training with Implications for Practice

SU Jian-jun, CAI Xi-yu, LI Wei-ye

(Guangdong Vocational Institute of Sports, Guangzhou Guangdong 510663, China)

**Abstract:** The successful integration of German enterprises into vocational education serves as a model for emulation worldwide. German enterprises achieve this by setting talent demand standards that align with vocational education objectives, actively participating in curriculum design and practical teaching, and fostering a positive emotional environment to cultivate students' professional identity and corporate loyalty. Concurrently, the German government provides emotional support through a series of laws and regulations, further solidifying the partnership between businesses and vocational education institutions. Reflecting on the existing issues in China's industry-education integration, it suggests a path of integration emphasizing emotional investment and goal congruence between industry and education, aiming to enhance both the quality and effectiveness of talent training in vocational education.

**Key words:** German enterprises; vocational education; talent training; apprentices; industry-education integration; emotion

(责任编辑:范新菊)