

职业教育学与 劳动教育学

上卷

作者：海因茨·G·格拉斯（西德）
译者：陈用仪 陈国雄 刘漠云

劳动人事部培训就业局 审定
天津职业技术师范学院



封面设计：崔 亚 正

编辑出版：劳动人事部培训就业局
天津职业技术师范学院

印 刷：保定市第六中学印刷厂

书 号：津出字(84)第000030号

出版时间：一九八五年十二月

(内 部 发 行)



职业教育学与劳动教育学

上 卷

作者：海因茨·G·格拉斯（西德）

译者：陈用仪 陈国雄 刘漠云

劳动人事部培训就业局
天津职业技术师范学院

出 版 说 明

大力发展职业技术教育，是我国当前一项紧迫的任务。为了适应广大职业技术教育工作者、培训教师 and 各方面读者的需要，我们特将联邦德国海因茨·G·戈拉斯编著的《职业教育学与劳动教育学》翻译出版。这本书从理论与实践的结合上，详尽地阐述了联邦德国职业教育与劳动教育的发展历史和现状，提出了职业技术教育的教育原理、教学原则、教学方法和法律根据。它既可作为职业技术院校、厂矿企业和教育管理部门的教学参考书，也可供职业教育理论研究参考用。

全书共有四编十八章，分上下两卷，共约六十五万字。该书作者在阐述联邦德国职业教育和劳动教育时，涉及到政治、经济和社会制度若干问题。这方面的问题，读者可结合我国的实际情况，用马列主义的观点加以鉴别。由于时间仓促，如有不妥之处，敬希指正。

一九八五年九月

译 者 的 话

全国人民在党的十二大精神鼓舞下，正在为实现四个现代化这一宏伟目标而努力奋斗，力争在本世纪末使全国工农业总产值翻两番，这是一项十分艰巨而又极其光荣的历史任务。为了顺利地实现这一任务，需要造就一支宏大的、既具备现代科学技术知识又掌握一定劳动技能的职工队伍。不然的话，四化就有落空的危险。因此，采取有力措施，迅速培养四化建设急需的人才，已是当务之急。必须把对职工进行正规的职业教育和培训的工作放在重要的地位。

在各个部门和不同岗位上担负培训工作的同志都迫切需要一本比较好的教学参考书，以利于开展自己的工作。联邦德国戈拉斯编写的这本供工业、服务和管理部门以及其他部门的上述人员使用的书，是一部比较好的教学参考书。本书为上述人员提供有关职业教育和培训的各个基本问题的知识，使他们能够分析和理解职业教育和培训中错综复杂的关系，从而能够圆满地解决培训中的种种问题。

我们认为，本书具有以下三个特色：

一、内容丰富，条理清楚，系统地阐述了关于劳动教育和职业教育的基本原理。对职业培训中出现的各种问题均有论述，并按问题的重要性作了繁简适当、恰如其分的阐释，使读者对职业教育有一个全面的理解。

二、众所周知，联邦德国在劳动教育与职业教育方面具有悠久的历史，在培训职工工作方面积累了丰富的经验，素为人所称道。本书结合联邦德国职业教育与劳动教育的实践，进行了详尽

的理论探讨，使读者能从理论与实践的结合上清楚地看到具有先进水平的联邦德国职业教育和培训的现状，从而也可窥见职业教育发展的方向和前景。

三、本书吸收了世界上最新的科学技术成果，把教育学、心理学、生理学和其他学科中一些最新原理应用于劳动教育和职业培训，提出了有关职业培训的一些新思想和新概念，制定出独创的培训办法和方案，为迅速培养出高质量的适应现代化要求的劳动者开辟了新的途径。

本书文字生动、形式活泼、编排新颖、深入浅出。每章之后附有问题、作业和示例，帮助读者掌握该章内容，并作进一步的补充和发挥，书末附有解答指导供读者参考。读者通过它们可以更深刻地领会全书的内容。

本书既能用作技工学校、职业学校、职工学校、培训中心、培训班、补习班教师的教学参考书，也可供厂矿领导、研究机构人员、大专院校有关专业的师生研究之用。

由于水平所限和时间仓促，译文中不妥之处在所难免，望读者不吝指教。

一九八五年春于北京

前 言

今天，凡是在工业企业、手工业企业、服务部门或是管理部门中进行培训工作的人员（指作培训工作的教师，本书均称培训教师——编者注），他们都担负着繁重而艰巨的任务。在过去，培训教师多多少少是在自己进行职业活动的岁月中逐渐熟悉这一任务的。但是时至今日，已有必要进行有目的的、自觉的训练和考试。这个训练的范围，在以联邦《职业教育法》为依据的《培训教师合格条件条例》和联邦职业教育委员会的《纲要计划》上都作了规定。本书就是按照上述《条例》和《纲要》编成的。本书的出版，希望对新的培训教师和老的培训教师都能有所帮助。本书提供了许多有关职业教育、培训计划、青年学以及劳动法律、社会法律、职业教育法律等方面的知识，这都是为了一个目的，就是要使读者增长知识，提高工作业务能力，能够解决有关培训工作的各种问题。也就是说，要使读者了解培训和有关各方面的关系，能够在错综复杂的情况下解决有关培训工作的问題。

书中特别以黑体字排出的段落，是为了有助于加深认识。

本书附有问題、作业和示例并附有解答指导，这是为了使读者在某种程度上能对学习状况进行检验，进行复习，也是对已讲过的东西作进一步的补充与发挥。

如蒙读者赐示意见与改进建议，将十分欢迎。

海因茨·G·戈拉斯一九七九年秋于柏林

目 录

1. 职业教育的基本问题

1.1. 教育制度中的职业教育·····	(1)
1.1.1. 德意志联邦共和国的职业教育制度·····	(1)
1.1.1.1. 职业教育在教育制度中的任务和目的·····	(1)
1.1.1.2. 德意志联邦共和国的教育制度·····	(9)
1.1.2. 欧洲和欧洲以外的工业国家的职业教育制度···	(55)
1.1.2.1. 德意志联邦共和国的职业教育·····	(55)
1.1.2.2. 德意志民主共和国的职业教育·····	(66)
1.1.2.3. 美国的职业教育·····	(75)
1.1.2.4. 苏联的职业教育·····	(81)
1.1.2.5. 法国的职业教育·····	(85)
1.1.3. 影响职业教育的因素及其定向依据·····	(93)
1.1.3.1. 职业教育与经济制度·····	(93)
1.1.3.2. 职业教育体系与就业体系·····	(94)
1.1.3.3. 需要培训的职业与就业体系·····	(98)
1.1.3.4. 学术方向的引导·····	(99)
1.2. 职业教育的社会政治原则·····	(103)
1.2.1. 机会均等、沟通性与流动性·····	(103)
1.2.2. 进修教育、后续教育与转业教育·····	(107)
1.2.3. 劳动市场研究与社会政策·····	(114)

1.3. 德意志联邦共和国职业教育体系中的培训机构···	(117)
1.3.1. 双轨制——组织形式与教学法原则·····	(117)
1.3.2. 学校作为学习地点所提供的机会及其局限·····	(124)
1.3.3. 企业作为学习地点所提供的机会及其局限·····	(127)
1.3.3.1. “劳动岗位”作为学习地点·····	(131)
1.3.3.2. “培训车间”作为学习地点·····	(132)
1.3.4. 跨企业的培训单位·····	(135)
1.4. 培训教师的任务、地位与责任·····	(145)
1.4.1. 培训中共同起作用的几个方面·····	(145)
1.4.2. 培训教师是专家·····	(155)
1.4.3. 培训教师是青年的代言人·····	(156)
1.4.4. 培训教师是培训负责人的代表, 又是受培人的 上级·····	(157)
1.4.5. 处于各种作用相互冲突当中的培训教师·····	(158)

2. 培训的计划和实施

2.1. 培训的目 的和培训的内容·····	(161)
2.1.1. 职业培训的规章·····	(161)
2.1.1.1. 总的规定·····	(161)
2.1.1.2. 培训规章·····	(164)
2.1.1.3. 培训规章的种类·····	(180)
2.1.1.4. 培训规章的发展·····	(185)
2.1.1.5. 培训职业图表和培训教学大纲·····	(190)
2.1.1.6. 试培期和培训期限·····	(191)
2.1.1.7. 培训证明(报告册)·····	(193)

2.1.1.8. 考试要求	(197)
2.1.1.9. 补充规定	(197)
2.2. 培训内容的教学法上的处理	(200)
2.2.1. 关于教学法的概念和估价	(200)
2.2.2. 对受培人的挑选、招收和引导	(202)
2.2.3. 学习目的的决定和划分	(223)
2.2.4. 企业培训计划问题	(239)
2.2.5. 企业与职业学校、职业顾问、培训顾问以及抚 育人之间的合作	(265)
2.3.1. 学习理论的基础	(274)
2.3.1.1. 学习概念	(275)
2.3.1.2. 学习是条件反射(经典性条件反射)	(277)
2.3.1.3. 从反复试验和偶然的成功中学习(工具性条 件反射)	(280)
2.3.1.4. 操作性条件反射	(282)
2.3.1.5. 模型学习	(288)
2.3.1.6. 通过认识的学习(认识的学习理论)	(290)
2.3.1.7. 学习种类的金字塔	(293)
2.3.1.8. 结论和规则	(296)
2.3.1.9. 重复和练习	(297)
2.3.2. 学习过程的阶段划分	(302)
2.3.3. 授课与教导的建设——一个模式	(319)
2.3.4. 讲课方法	(329)
2.3.4.1. 方法的面面观	(330)
2.3.4.2. 参加者起积极作用的方法	(356)
2.3.4.3. 授课与劳动剖析	(362)

2.3.4.4. 程序教学.....	(373)
2.3.5. 培训手段之使用.....	(384)
2.3.6. 学习辅导.....	(402)
2.3.7. 学习效果检查.....	(405)
2.3.8. 观察、鉴定、评分.....	(431)
2.3.8.1. 培训目标和鉴定目标.....	(431)
2.3.8.2. 鉴定制度的必要性.....	(432)
2.3.8.3. 鉴定制度的基础和发展.....	(434)
2.3.8.4. 观察.....	(435)
2.3.8.5. 鉴定.....	(437)
2.3.8.6. 评定.....	(445)

附录

问题、作业和示例的解答提示

1. 职业教育的基本问题

1.1. 教育制度中的职业教育

1.1.1. 德意志联邦共和国的职业教育制度

1.1.1.1. 职业教育在教育制度中的任务和目的

教育和培训——概念、任务和目的

职业教育——另外一些说法如职业培训、职业训练等，意思是一样的——在当前关于学校、教育和就业的讨论中占有重要的地位。这一点在过去并不是如此的。为了理解它为什么今天发展到这个地步，我们必须说明一些基本概念，并且指出一些问题。本书中几处对历史背景的叙述，将有助于我们更好地了解当前的状况和在改革方面所作的努力，并且说明职业教育同技术经济变化及社会变化的相互依赖性。

教育的概念

我们大家每天都在运用教育这个概念——学校教育，职业教育，思想教育，心灵教育，性格教育……我们如何来理解“教育”这个概念呢？只有通过举例和提问才能弄清楚，这是一个可作多种解释的概念。

教育的意思可以是指一种结果，一种状态——例如我们经过9年才获得的学校教育。教育的意思也可以是指进程、过程——例如，对周围世界的某些问题作思想上的分析。这种分析随时随地都在进行。它塑造着人。因为人一辈子都要对职业、经济、政治和其他事物进行分析，所以教育也是一项终生的任务。

教育今天在相当大的程度上是在职业上获得成就的前提，是社会地位上升的条件。教育能够使个人在家庭、职业和业余时间

中善于自处。教育能够帮助个人在社会上独立地发挥作用，参与决定事情的进程。要做到这一点的前提，是多方面的知识、能力、技能、举止和见识，这些对于职业生活也是重要的。有了较好的教育，在职业生活中也就有了更多的机会。

广义说来，可以把教育理解为人的一切才能的充分发挥，去主宰自己的命运。受过教育的人是这样的人，“他不断地努力去了解自己、了解社会和了解世界，并且根据这种了解去行动”（德国教育委员会）。

教育应该使人能够利用宪法所赋与他的基本权利和履行与基本权利相应的义务。在《基本法》第二十一条人权的范围内，保证了每个德国公民自由发挥个性的基本权利。这终归也是一种受教育的权利。此外还有自由选择职业的基本权利（《基本法》第一百二十一条）。

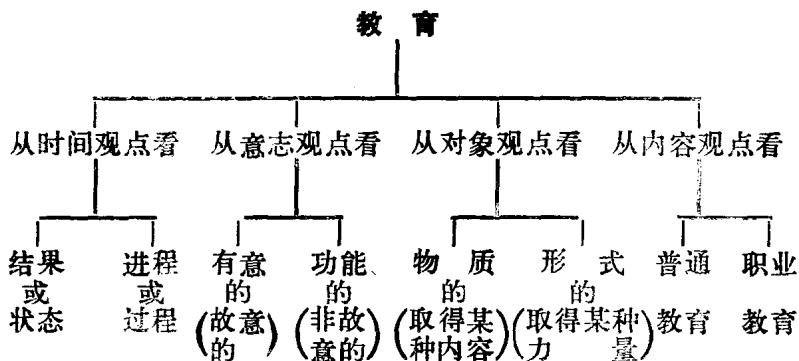
每人都应该有同样的机会，也就是说，每人在根本相同的条件下，根据自己的能力和兴趣，能够获得知识、技能、认识、判断能力和批判能力。“自由”发挥即“自由”选择职业，在这里的意思是：尽可能不受经济条件，社会偏见和所住地方造成的障碍（例如，当地缺少学校）所限制。

教育可以有意的，如上学。在这种情况下，我们就说是有意教育。如果我们是无意识地和非有意地影响一个人，那么我们就说是功能教育。这在日常生活中——特别是在企业内——的任何时候都可能发生，因为每个人几乎总是能够成为某一些人的榜样。

如果所说的教育，是指某些知识的总和，那么，这里所指的就是一个物质的教育概念。如果教育标志着智力，思维能力或感觉能力，那么这里所指的就是一个形式的教育概念。

如果教育过程主要是由我们自己引起或推动的，那么，这就是自我教育（例如，读一本书）。否则，就是他人教育——例如，在学校班级上课。

下面的一览表显示各种看待教育的不同观点：



普通教育和职业教育

在德国教育科学的传统中，过去和现在都把普通教育和职业教育分开是有根据的。普通教育的特点是它的内容同职业及其经济的、技术的和政治的问题很少发生关系，最好是毫无关系；学的是关于古老语言（如希腊语和拉丁语）、艺术、古典文学、历史等方面的知识。从这个意义上说，普通教育以高雅的、美的、精神上的学科为目的，以纯粹的、不受目的支配的对人的教育为目的，最后是以学术性研究为目的。

反之，职业教育——正如过去和现在经常说的那样——则“只是”培养能够承担企业工作的技能、知识和劳动道德。职业教育在这方面包括大学之外的一切同职业有关的学习过程：职业的初始培训，进修培训和转业培训。往往甚至不谈职业教育，而谈职业培训，后者的意思是指有目的地培养和通过练习传授知识、技能和劳动道德（如守秩序、清洁、勤快和遵守时间），以达到一定的目的，即从事一种职业或从事一种活动。培训是对劳动领域要求的适应，是“适合”这种要求。实际的工作规章和人的作用提到了第一位。在过去，取得进一步的资格（如高中毕业

证明) 和条件, 同已略述过的贬义上的职业教育是不相干的。

在本书中, 对于职业培训、职业教育、普通教育并不加以区别。今天可以从以下情况出发, 即关于教育和培训, 以及关于普通教育和职业教育具有不同价值的旧的争论, 已经是多余的事情: 把职业的、有目的的教育, 同人们所理解的一般知识或普通教育加以批判性的区分, 这已成昨日黄花。提出“一般性”问题是多此一举, 因为**培训和教育在内容上没有区别**——对于药剂师说来, 拉丁文是职业知识, 对于裁缝说来, 则是一般知识或业余爱好。教育和培训始终是对完全具体的对象进行的。对于“一般性”问题, 不可能作出客观上有根据的、“普遍实用的”回答。社会, 特别是社会上有权势的集团, 总是由它们来决定什么是教育上的“一般性”。

职业教育同任何教育一样, 以作为整体的人的造就——以职业上的精明干练(或才干)和成材为目的。正是“成材”这一概念今天常常代替了变得成问题的教育概念。启蒙哲学家伊曼努尔·康德(一七二四——一八〇四)在他的著作《什么是启蒙?》中阐述了成材这一概念: “启蒙就是使人摆脱他自身的未成材状态。未成材就是没有能力在没有别人的领导下去使用自己的理解力。当未成材的原因不在于缺少理解力, 而在于缺少决心和勇气在没有别人的领导下去使用自己的理解力的时候, 这样的未成材, 就是自己造成的”。所以, 当一个人在没有别人的领导下或者在需要的时候, 能够用自己的理解力去判断事态, 并在理智判断的基础上去行动时, 这个人就是成材的。北莱茵—威斯特伐里亚州的文化部长在他的公告《北莱茵—威斯特伐里亚职业教育的新规章》(颁布于拉庭根, 一九七三年, 第18页)中对“成材”作了如下的表述:

“当一个人能够并且打算去做下面的事情的时候, 这个人可以算作是成材的:

——有意识地在社会上并为社会取得一个地位和角色;

- 批判地考虑自己的地位和角色；
- 认识社会现实的条件结构，批判地进行检验，并且加以改进，使其合乎人道的生存。
- 合理地解决冲突”。

我们可以用“职业”这一概念来代替“地位和角色”。

职业教育现在要完成两项基本任务：

造就人才

= 传授一些使个人能够对社会生产作出自己的贡献的知识、能力（技能）和心得，因此，就需要有适应劳动关系及其变化的能力（转变能力），也需要有促使劳动关系发生变化的能力（革新能力）。

成材能力的发挥

= 帮助个人扩大其在职业、家庭和业余时间中的活动范围。个人应该能够认识和表达自己的需要，并且单独或者在别人的帮助下实现自己的利益。在职业教育中，除了能干的熟练工人外，还要培养出有批判精神的公民和主顾。

任何职业教育同时也是性格教育，个人通过进修而得到的一切，也在职业、家庭和业余时间中产生影响。

改革的努力

若干年来，在教育事业中，为数甚多的改革计划旨在克服普通教育和职业教育的脱节和在社会上得不到一视同仁的重视的现象。改革的目的是要给人更多更好的受教育的机会。这适用于一切教育领域，特别是适用于职业教育领域，对于多数青年人说来，职业教育是进入劳动生活的大门。青年人——不论他们的经济状况如何——应该享有尽可能相同的、与其能力和成绩相适应

的受教育的机会

在谋求科学和技术进步的方针下，在掌握最广义的技术成就以及掌握经济和社会的变化的理论下，有人企图把普通教育并入职业教育和把职业教育并入普通教育。无论哪种做法，其目的都是要能够在社会上和职业上得到保证，以及达到一种能适应一切活动领域、包括对社会和对职业今后的进一步发展也能适应的成材状态。

如果说在六十年代，在教育危机和教育崩溃的口号下，人们关注的中心几乎只是进行普通教育的学校和高等学校，那么在七十年代，职业教育的改革就作为德意志联邦共和国教育政策讨论的中心题目而为人所重视。改革的思想表现在下列文件中：

- ☆ 一九七〇年联邦政府教育报告。
- ☆ 德国教育审议会的结构计划（一九七〇年）。
- ☆ 关于中等教育第二阶段的建议（一九七四年）。

这些文件使一切参加的人和有关的人都清楚地知道，职业教育的领域（职业初始培训、进修培训和转业培训）对个人的生活具有什么样的意义。改革的设想——后面对这些设想的一部分作了较详细的探讨——涉及以下各点：

- ☆ 强调毕生教育。
- ☆ 进入各种不同的教育机构有均等的机会。
- ☆ 斟酌轻重缓急，强调职业教育（但对职业学校和完全中学的拨款一视同仁）。
- ☆ 各教育机构之间可以沟通（特别是普通学校和职业学校之间可以沟通）。
- ☆ 普通教育和职业教育或实际教育和理论教育相互联系。
- ☆ 教育机构应适应于新的经济、技术和社会的要求。
- ☆ 通过更广泛的基础教育来推迟专业化。
- ☆ 安排个别单独的教育进程并确立重点。