

世界职业培训的新进展

黄日强 著



原子能出版社

世界职业培训的新进展

黄日强 著

原子能出版社

图书在版编目(CIP)数据

世界职业培训的新进展/黄日强著. —北京:原子能出版社, 2011. 3
ISBN 978-7-5022-5157-4

I. 世… II. 黄… III. ①职业—培训—研究—世界 IV. ①C975

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 016220 号

世界职业培训的新进展

出版发行 原子能出版社(北京市海淀区阜成路 43 号 100048)
责任编辑 谭俊
技术编辑 冯莲凤
责任印制 潘玉玲
印 刷 保定市中画美凯印刷有限公司
经 销 全国新华书店
开 本 880 mm×1230 mm 1/32
印 张 7.5 字 数 221 千字
版 次 2011 年 3 月第 1 版 2011 年 3 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-5022-5157-4 定 价 35.00 元

网址: <http://www.aep.com.cn>
发行电话: 010-68452845

E-mail: atomep123@126.com
版权所有 侵权必究

前 言

职业培训指的是按照职业岗位对劳动者提出的要求所进行的培养和训练,旨在把社会公民培养训练成为具有一定政治文化和技术业务素质的合格的劳动者,以适应职业岗位的需要。它以培养训练工人和其他熟练劳动者为主,同劳动就业紧密结合,以为企业服务、为就业服务为宗旨,是国民经济持续快速、健康发展的可靠保证。职业培训同经济发展的关系最为直接,它是把科学技术转化为生产力的桥梁。职业培训作为劳动就业工作的基础,其直接目的就是根据经济发展和劳动就业的要求,使劳动者掌握一技之长,提高其择业能力和在岗工作能力。职业培训的性质决定了它能够有效地对社会劳动力的素质构成进行改造、提高,从而适应就业工作和社会经济发展的需求。

20 世纪 90 年代以来,随着世界经济一体化的到来,世界各国政府都加强了对劳动者队伍的技能开发。通过优良的职业培训,使劳动者受到更好的培养和训练,以此来提高国家的经济实力,成为世界各国改革传统职业培训,促进职业培训与经济建设和社会发展更加紧密联系共同趋势。20 世纪 90 年代至 21 世纪初,职业培训在世界范围内呈现出新的进展,出现了职业培训的新形式、新内容、新方法和相关的新制度。

为了应对知识经济条件下职业结构和劳动力结构的新变

化,解决熟练技工人才的短缺,在传统学徒培训的基础上,全新的学徒培训的新形式——现代学徒制度在英国、澳大利亚和瑞士等国应运而生。为了应对知识经济条件下日趋严重的失业问题,向社会各种失业者传授知识经济发展所要求的知识与技能,在传统职业培训的基础上,崭新的职业培训的新形式——再就业培训在世界不少国家纷纷出现。知识经济条件下,对传统职业培训的最大冲击是职业培训内容的新要求,传统的培训知识与技能已经无法满足培养知识经济条件熟练技工人才的需要,传授核心技能、注重结构严谨有序的多个科目组合知识与技能的传授和重视所培养出来的职业技术人才对经济建设的针对性与适应性,成为 20 世纪 90 年代至 21 世纪初世界职业培训的新特点。职业培训方法是一门科学。在职业技术人才的培养实践中,培训教学得不得法,关系到能否培养出合格的职业技术人才。为了应对知识经济条件下培训内容和培训形式的新变化,当代职业培训发展的一个重要特征是,在不少国家职业培训的教学中采用了新的培训方法和教学方法,如模块培训法、项目培训法、模拟公司法、四阶段培训法、事例教学法、角色扮演法和案例教学法等,这些有效的培训方法和教学方法,极大地提高了职业教育与培训的质量。

20 世纪 90 年代至 21 世纪初,世界职业培训发展的另一个显著特点是与职业培训密切相关的一些新制度的最终建立,如技术资格制度、职业资格证书制度和职业技能竞赛制度等。技术资格制度、职业资格证书制度和职业技能竞赛制度等与职业培训密切相关的新制度的建立,为真正实现职业培训与职业安置就业、职业岗位待遇相结合提供了一个枢纽站,是促进 21 世纪职业培训事业发展的一个有力手段。随着技术资格制度和职业资格证书制度等与职业培训密切相关的新制度的推行,职业培训机构的上级主管部门可以根据国家制

定的职业分类和相应的职业等级标准,制定多级别、多层次的职业培训标准。职业培训机构可以按照所颁布的职业培训标准进行相应层次的培训活动。接受培训的人员,经所在职业培训考核地点考核合格后,发给相应等级的培训证书。这个手段不仅使各类职业技术学院和职业培训机构,根据劳动力市场的要求,按照国家的职业标准来开展培训教学活动,并促进企业职工的在职培训和失业人员的再就业培训,而且可以增强企业和社会投资于人力资本的积极性,使职业培训成为劳动者个人消费的导向。技术资格制度和职业资格证书制度等与职业培训密切相关的新制度的确立,有利于改变职业培训中脱离市场需求的弊端;有利于根据社会经济发展和职业需求变化,来调整职业技能人才的素质结构;有利于解决劳动力资源结构不平衡,中级特别是高级技能人才十分短缺的问题。技术资格制度和职业资格证书制度等与职业培训密切相关的新制度,更是为劳动者铺设了一条通过接受终身教育,从初级工、中级工、高级工再到技师、高级技师的技术技能型人才的成长通道。

在 21 世纪,知识经济与传统工业经济的一个很大差异是以人为本还是以物为本的差异。知识经济促使人重返生产活动的中心,在决定生产的人和物的这两个因素的对比中,人重新占据优势,人力资源在经济增长中的决定性作用表现得更为强烈。重视和加强对公民的职业培训,正是人才资源开发的重要组成部分,是提高劳动者素质的重要环节,也是落实我国科教兴国战略,提高综合国力和国际竞争力的重要措施。正是基于此,本人对 20 世纪 90 年代至 21 世纪初世界职业培训进行了专题研究,努力探寻知识经济条件下职业培训在世界范围内的新进展,期望为 21 世纪我国职业培训学习、借鉴世界各国职业培训发展的成功经验尽点绵薄之力。

本书撰写过程中参考了国内外职业培训研究的有关资料,引用了相关数据,也借鉴了我国职业教育工作者对世界职业培训研究的相关成果,在此表示衷心的感谢。

由于本人水平有限,不足之处在所难免,敬请各位专家和广大读者予以批评指正。

黄日强

于东华理工大学

目 录

第一章	学徒培训的新形式——现代学徒培训制度	… (1)
第一节	瑞士学徒培训制度的新形式	(2)
第二节	澳大利亚新学徒培训制度	(14)
第三节	英国现代学徒培训制度	(27)
第二章	职业培训的新发展——再就业培训	(39)
第一节	德国现行再就业培训	(39)
第二节	英国现行再就业培训	(58)
第三节	西方国家现行再就业培训	(63)
第四节	发展中国家和地区现行再就业培训	(78)
第三章	当代职业培训的新内容	(83)
第一节	英国职业培训的核心技能	(83)
第二节	澳大利亚 TAFE 学院职业培训的课程	(89)
第三节	德国双元制的企业培训内容	(104)
第四节	美国企业经理的管理能力培训	(114)
第四章	当代职业培训的新方法	(120)
第一节	模块培训法	(120)
第二节	项目培训法	(126)
第三节	四阶段培训法	(135)
第四节	事例教学法	(142)
第五节	角色扮演法	(147)

第六节	模拟公司法·····	(153)
第七节	案例教学法·····	(161)
第五章	当代职业培训的相关新制度 ·····	(176)
第一节	韩国的技术资格制度·····	(177)
第二节	英国职业资格证书制度·····	(190)
第三节	韩国职业技能竞赛制度·····	(208)
第四节	职业培训经费筹措制度·····	(216)
主要参考文献 ·····		(229)

第一章 学徒培训的新形式

——现代学徒培训制度

在职业教育的发展史上,具有古老传统的学徒制度占有重要的地位。学徒制度的最初形态是父亲把自己的技艺传授给儿子。由于它已经确立了严格的职业世袭制,所以,父亲对自己的儿子传授职业上的技艺和秘诀是理所当然的。随着手工业的发展,自给自足的家庭手工业产生了职业分化的趋势。为了生存和竞争,手工业者不能单靠自己孩子的力量进行工作,必须把一部分技艺传给别人的孩子,才能保持足够的手工业生产者。这样,原始的学徒制度就逐渐演变成为一般性的制度化了的~~了~~教育形式。

学徒制度是中世纪手工业行会的显著特点之一。在行会成立之前,学徒制度只是作为一种私人的习惯而存在的。随着行会的成立,学徒制度才逐渐具有社会性质,最后完全置于行会的控制之下,学徒制盛极一时。随着手工工场的出现,行会受到严重冲击,学徒制度开始渐显衰势。从18世纪起到19世纪初的产业革命,使社会生产的技术基础由手工技术转变为大机器,极大地撼动了学徒制的基础,加速了学徒制度的崩溃。但是,学徒制作为世界职业教育史上有着悠久传统的一种教育形式,作为一种文化的积淀,一直以顽强的生命力影响着世界职业教育的发展。

20世纪90年代以来,为了更好地适应新时代条件下职业结构和劳动力结构的新变化,解决熟练技工人才的短缺,在继承传统学徒制的基本内容的基础上,瑞士、澳大利亚和英国等国创新发展了学徒培训制度的新形式——现代学徒培训制度。瑞士、澳大利亚和英国的学徒培训制度从传统走向现代,几经兴衰浮沉,古老的学徒制度在今天又以其独特的魅力吸引着众多学子的兴趣,焕发了新的生机。

总结瑞士、澳大利亚和英国学徒培训制度的发展经验,对我国职业

教育的发展具有现实的借鉴意义。学徒培训制在我国曾经是一种重要的职业培训形式,自 20 世纪 80 年代以来,学徒培训逐渐被全日制学校职业教育所取代。但是,学徒培训制是否真的已经在我国职业教育中没有存在的必要了呢?事实并非如此。在学徒培训制普遍实行的年代,我国企业不存在高级技工不足的问题。现在,我国职业教育较之二十多年前,有了长足的发展,可是我国企业界却普遍出现缺乏高级技工的现象,这实在值得我国职业教育界深思。

我国在 20 世纪 80 年代以前实行的学徒培训制属于传统的学徒培训模式,随着生产技术的进步,生产过程对技术工人的知识要求和技能要求越来越高,传统的学徒培训模式已不能适应新时代的要求,国家因此对用工制度进行重大改革,实行先培训、后就业的制度,全日制学校职业教育得以发展壮大,企业内培训日趋薄弱。全日制学校职业教育使新工人的知识素养得到提高,可是技能素养的形成,却不是经过一段时间的学校教育就能够完成的,学徒培训制的日渐衰微是当今技术工人职业技能不高的不可忽视的原因。时代在发展,技术在进步,职业教育制度必须不断改革,但改革应该是在借鉴和继承的基础上的发展,而不是对改革对象的全盘否定。瑞士、澳大利亚和英国学徒培训制从传统走向现代的过程就是不断改革的过程,其有益经验是人类社会的共同财富,我们应该从中好好吸取营养。

第一节 瑞士学徒培训制度的新形式

瑞士传统的双元制学徒制度顺应瑞士技术发展的需要,以中小企业为依托,以企业的大力支持为基础,以培养实际操作技能为主,适合为操作性强、需长期实践形成技能的行业培训技术人才,在培养高质量的劳动力和保证高就业率方面作出了重要贡献。但是在 20 世纪 90 年代以后,随着科学技术的发展和劳动力市场的变化,尤其是信息技术的发展,学徒培训制度的局限性也逐渐显现,瑞士通过加强职业学校和企业的合作伙伴关系,积极探索改进和完善学徒制的途径,实现了学徒培训制度从双元制模式到三元制模式、从封闭结业式到开放深造式的转变。

一、瑞士新学徒培训制产生的原因

1. 瑞士传统的双元制学徒培训制度顺应瑞士技术发展的需要,以培养实际操作技能为主,但在理论教学和职业基础的培养上存在不足

瑞士技术在国际上处于领先地位,这突出表现在机床业、高级工具、传输机械、安装设备、精密仪器、测量仪表、塑料加工设备、印刷设备、通信传播设备、电子仪器、电子控制器材、能源分配器、化工和食品业专业设备及安装、包装机械、工业锅炉、环保设备、存储设施、运输装卸设备、医疗器械、微技术和微电子设备等众多领域。瑞士是世界上第四大机床工业出口国。瑞士机械工业是自 16 世纪起随着钟表业发展起来的,如今在高精度机械和机器人领域中均处于世界领先地位。纺织机械历来独占鳌头,瑞士纺织机械占据 30% 的国际市场,稳坐世界第三把交椅;瑞士的钟表业在世界上堪称一流。“工欲善其事,必先利其器”,这与瑞士刀具工业所拥有的先进技术是分不开的。瑞士是世界上拥有现代最尖端技术的国家之一,瑞士能在尖端技术方面处于世界领先地位与其自 17 世纪起就具有良好的手工业传统和从 19 世纪中期起就成功地实施双元制学徒制度密切相关。

瑞士的双元制学徒制度,是指学徒的职业培训在企业 and 职业学校平行进行。企业侧重实践培训,向学徒传授实用知识和职业技能;职业学校注重理论教学,向学生传授专业理论和普通文化知识;以企业实践培训为主,以培养学徒的实际操作技能为主。企业和职业学校通过在教学师资、教学内容和教学场所等方面的密切配合,共同承担学徒培训职责的双元组织形式。在瑞士,学徒期一般为 3 年,学徒每周 1~2 天在学校学习,另外 3~4 天在企业实习。瑞士的双元制学徒培训把主要精力放在操作技能的传授上,目的是使学徒日后能找到称心如意的职业,出现过于偏重生产和实际应用而忽视职业基础和理论学习。对于理论学习内容,瑞士的双元制学徒培训从学徒在培训期满后当工人的需要出发来确定,内容较浅,范围较广。如对语文侧重在阅读和写作能力的培养,对数学侧重在复习和学习初中数学的基础上,结合实际例题进行练习,并专门开设了专业计算课。职业课程内容范围较广,而且实用。像制图,大多数工种都改为视图,大大压缩了画图时间,当然还画

图,但画图的目的是为了更好地看图。这样,学徒的理论学习较为薄弱,职业基础单薄。

20 世纪 80 年代以来,由于技术、经济和社会各方面日益加快的变动导致职业日益迅速地过时或过剩,以致人们不得不在职业生涯中不断改换新的职业,而受这种变动影响的首先是职业的专业特长,职业基础和理论学习相对于职业的专业特长要稳定。因而,对于青年人来说,职业基础越宽广,理论学习越宽厚,越能对这种变动作出反应,越能多方面地使扎根于这一基础上的专业特长通过继续教育的途径来适应新的要求。因而青年人应当通过职业基础和理论学习来获得适应职业变动的能力。而瑞士传统的双元制学徒培训以培养学徒的实际操作技能为主,学徒的理论学习较为薄弱、职业基础单薄,难以适应 20 世纪 80 年代以来瑞士经济结构的不断变化和技术水平的极大提高对劳动者的业务素质提出的更高要求:要求职业教育毕业生具有较宽的知识面、较全面的专业技能和较强的职业应变能力。

2. 瑞士传统的双元制学徒培训制度顺应瑞士技艺产业发展的需要,适合为操作性强、需长期实践形成技能的行业培训技术人才,但与新兴的高新技术产业,特别是信息产业对技术人才的培养要求存在差距

20 世纪 80 年代以来,瑞士的高新技术产业迅速发展,在医药、生物技术和精密机械等领域拥有世界先进技术,尤其在医学和生物科学、超导和光电子、新能源、新材料、微系统和纳米技术等基础领域处于世界先进水平。根据用尖端技术领域增长率表示的创新能力的统计,在 10 项尖端技术领域,瑞士在其中的 7 个领域保持着最高的增长率。在蛋白质合成方面,瑞士名列第一;机器人方面居第二。不难明白,如果按人均比例计算(每一百万人口中所占比例),瑞士获得诺贝尔奖者比例在世界上最高。尤其是 20 世纪 90 年代以来,以电脑和国际互联网迅速普及为主要特征的信息产业在瑞士发展十分迅速。1997 年,应用电脑和互联网的瑞士企业的增长幅度达 7.4%,1998 年又在上述基础上达到 7.2% 增长率。据国际电器通信联盟公布的信息化排名,2002 年,瑞士的信息化水平超过美国,居全球首位。

由此可见,20 世纪 80 年代以来,瑞士社会的产业结构发生着惊人

的变化,其显著的标志是,在社会生产中,传统的基础工业、加工工业比重下降,而社会服务行业和高新科技产业,特别是信息产业比重迅速提高,劳动力市场对各个职业的数量要求和质量要求都在不断地发生变化。然而瑞士的双元制学徒培训却仍以传统工业为主,对新兴行业、尤其是高新技术产业的职业培训仍未加以足够的重视。有的职业由于生产工艺水平提高了,操作方式改进了,要求对学徒培训的方式和内容作相应的修改和补充。瑞士的双元制学徒培训是以实践为基础的学习,学徒学得怎么样要靠师傅的技巧和水平。以实践为基础的学习提供的是通过实践进行学习的机会,是对知识的一种“运用”,在运用过程中,知识又不断地被重新解释和发展;但这样的经验学习滞后于职业的发展。纯粹的经验总是产生于“工作”之后的,同时,它还依赖于职业人员的兴趣和求知欲,如果学徒的求知欲不高,实践基地的学习将非常有限。并且单单通过经验的学习是一个缓慢的过程,因此,在实践基地仅仅通过尝试性学习而期望职业化得到发展是远远不够的。期待学徒通过零乱经验以及偶尔与某人讨论他们的实践来发展职业技能,是不大可靠的。学徒沉浸在单一的实践基地有限的经验中,必然容易产生狭隘的观点。经验学习离不开理论学习的支持,经验学习使各类理论学习的内容紧密地联系在一起。在实践基地的学习,意味着去了解别人,理解各种礼节,换言之,这也是一个学习文化习俗的过程,学徒和培训教师都受到这些方面的影响。学徒必须学习职业文化,过于依赖以实践为基础的学习可能会导致有限的学习。概言之,这种源于传统手工业师傅制度的行业划分极细的双元制学徒培训模式相对于现代社会来说已显落伍了,它与新兴的高新技术产业,特别是信息产业对技术人才的培养要求存在差距。新兴的高新技术产业,特别是信息产业要求技术人才不但要有精湛的技艺,而且还要有较为深厚的基础理论知识以及想象力、塑造力和创造力,后者代表一个人对革新的适应力和应付未来的能力。

3. 瑞士传统的双元制学徒培训制度顺应瑞士企业发展的需要,以中小企业为依托进行技能培训,但难以符合现代职业对从业人员的要求

瑞士企业的规模小,据瑞士有关方面的统计,职工人数 1~9 人的

小型企业占企业总数的 86.3%，10 至 99 人的企业占 12.6%，100 至 499 人的企业占 1.0%，500 人以上企业占 0.1%，而其中 1000 人以上的企业，全瑞士只有 73 家。小型企业在瑞士经济发展中占绝对优势，这符合瑞士国土小、资源少的国情，有利于它根据市场形势迅速调整自己的产品、技术和服务，有利于保持和提高瑞士产品的国际竞争力。在瑞士，职工超过 1000 人的 73 家企业中，有 25% 的企业提供学徒培训。职工在 500 名以上的企业中，提供培训者占 6%。在员工不足 10 人的企业中，受过学徒培训的年轻人约 3/4，在这种企业中一般没有专职培训师。由于小型企业占主导地位，工作场所是专门从事生产的环境，在这里师傅很难有组织有计划系统地帮助学徒解决培训中出现的问题，也缺乏整体性的指导。随着 20 世纪 80 年代以来，现代职业对从业人员的要求不断提高，瑞士中小企业，尤其是小企业承担双元制学徒培训的能力受到质疑，中小企业在成为双元制的一元、实施学徒实践培训的局限性日益显现，迫切需要更社会化、更规范化和更系统化的培训，而这个个别企业和职业学校都难以胜任的。

4. 瑞士传统的双元制学徒培训制度顺应瑞士注重技能培训的传统，以企业的大力支持为基础，但极易受到经济危机的侵袭，为企业办学积极性所左右

在瑞士传统的双元制学徒制度中，企业是办学的主体，是双元中的重要一元，实践培训的人力、物力和经费都由承担培训任务的企业投入，而对实践培训投入的人力、物力和经费的数量和质量，则取决于企业的实力、自身利益和对学徒培训的认识与态度。企业如果缺乏举办学徒培训的积极性，双元制学徒培训就很难进行。企业对双元制学徒培训的退出“潮”，势必使建立在企业和职业学校合作之上的双元制学徒制度失去存在的基础。20 世纪 80 年代以来，瑞士出现了企业培养学徒的积极性下降、学徒名额减少的倾向，引起了社会的广泛关注。瑞士传统的双元制学徒制度对企业的过分依附，是瑞士双元制学徒制度的“阿希里斯之踵”（意即致命的弱点）。以企业为主，以实践为上，即是瑞士传统的双元制学徒制度的基本特点。从职业培训岗位数目到培训计划直至培训的物质设备，基本上都由企业控制。也就是说，企业，或者说雇主决定着瑞士双元制学徒培训的规模和质量。而在市场经济

中,企业总是首先从自身利益出发来决定其投资行为,其中也包括它在双元制学徒培训中的行为。瑞士双元制学徒制度的这种依赖性潜伏的一个危险便是,它极易受到经济危机的侵袭。当经济萧条时期来临之际,各企业通常都会采取降低生产成本、裁减员工等相关措施,以使自己的损失最小化。这时,减少学徒培训位置与培训设施便是其当然的决策。

二、瑞士学徒培训模式的改革

1. 从双元制模式到三元制模式

双元制是瑞士学徒培训的传统模式,即学徒培训在培训企业和职业学校两个学习地点进行。双元制学徒制度在瑞士职业教育体系中占据主导地位,德语区主要实施双元制学徒制度。1997年,瑞士全国约8万名九年义务教育学校毕业生中,除15%的人进入普通高中外,有60%的人选择接受双元制学徒培训。

瑞士青少年寻求双元制学徒培训通常是从职业教育机构的招募广告开始。瑞士双元制学徒培训的招生对象是年满15周岁、完成了义务教育的青少年。年满15周岁、完成了义务教育的青少年必须与培训企业的师傅签定学徒培训合同,并且合同得到州职业教育科的批准,方成为《瑞士联邦职业教育法》所规定的学徒。学徒在培训企业接受培训有三个月的试用期。三个月的最长试用期期限(瑞士债务法第344a条第2款)到期前,通过合同双方协商并征得州政府的同意后,试用期可延续至六个月。如果师徒关系在试用期内被取消,学徒师傅应立即书面通知州政府和职业学校。学徒期限至少两年,全年不间断。学徒期与学徒在所选择的职业学校的学习时间同时起算。职业学校必须承担各企业学徒的专业理论课教学,企业招收的学徒必须每周到职业学校接受1~2天的专业技术理论学习。学徒期满,通过结业考试来确定学徒是否达到培养细则和教学大纲所规定的教学目的,即从业能力的要求。联邦主管部颁布每种职业的考试规则。考试规则中规定考试的组织,考试时间的长短、考试范围及各部分的比重(单元考试),职业学校分数的换算以及评分方法。学徒经过本地区考试委员会的考试,考试合格后领取证书。便可以做正式工人了。瑞士各行各业都有为考试学徒而

设立的委员会。考试内容一般有：实际操作技能，本行业的理论知识、文化知识等。不及格的学徒往往是因为实际操作技能不过关。一般来说，在学徒期间大约有5%~6%的人中途辍学，最后考试时也往往有10%~20%的人不能过关。这说明瑞士的学徒制并非一纸虚文，要得到合格证书，非要有点真本事才行。

由于瑞士传统的双元制学徒制度以培养学徒的实际操作技能为主，在理论教学和职业基础的培养上存在不足，难以符合新兴的高新技术产业，特别是信息产业对技术人才的从业要求，20世纪90年代以来，瑞士通过加强职业学校和企业的合作伙伴关系，积极探索改进和完善学徒制的途径，其中一个重要的趋势是行业协会对学徒培训的越来越多的参与。瑞士的行业协会或职业协会组织非常发达，为了更好地发挥其在学徒培训方面的作用，很多行业组织设立了专门的培训中心或实训车间。随着行业协会培训中心模式的发展，瑞士的学徒培训逐渐从传统的企业和职业学校并行实施职业培训的“双元制”演变为企业、职业学校和培训中心或实训车间三条腿支撑的“三元制”。

其实早在19世纪，瑞士就出现了在专门培训车间给学徒讲授入门课程的活动。以后，建筑业开始在冬季为学徒讲授入门课。1978年修改的职业教育法使系统的脱产培训成为必须，并要求小型企业将这项工作委托给有培训中心的行业协会。其费用一半由企业支付，另一半由公共基金支付。大型行业则必须建立自己的培训中心为学徒授课。瑞士不少大型行业都建立有自己的培训中心，如世界知名企业——雀巢公司和ABB公司。ABB公司是世界著名的机器制造业跨国公司，它在全球100多个国家设有子公司。ABB公司现有三个培训中心，共有学员900人，学制1至4年。从1996年至今，已培训了1250人。ABB公司的苏黎世培训中心有学员300人，绝大多数是学徒。对学徒的培训设7个专业，课程分为两段进行，前2年进行基础培训，每周2天上理论知识课，3天实习课。他们必须掌握自己所选专业的理论知识和操作机器的技术，并须通过专业考试；后2年到有关公司实习。雀巢公司每年用于培训的费用约5000万瑞士法郎，占工资总额的5%。培训中心专职人员仅11人。50%的教学工作由公司总部各部门的专家和经理担任，25%由培训中心专职教师担任，25%由外聘教师担任。