

## 壹、前言

「師徒制」(Meister-Lehrling-System)作為技能培訓制度，被視為職業教育之核心源頭(Munck, Kaplan, & Soly, 2007; Scoot & Sarkees-Wircenski, 2008, p. 127)，至今仍為職業教育的最重要模式之一（尤其是在德國），甚至Attwell (1997, p. 1)強調，「師徒制最重要的特徵，即在於其生生不息的發展」。

制度化師徒制源自中世紀時期的歐洲，其形成與發展主要由手工業行會(Zunft)壟斷。中世紀時期的行會是一個享有特權之封閉性組織，不僅在外部具有就業壟斷權，且在內部實施嚴格的管理與監督(Paige & Daley, 2009, p. 98)。師徒制由於被納入行會之管理與監督，使其「從師／徒間的私人協議過渡為公共制度」(Nemirovsky & Ferrara, 2009, p. 161)。

師徒制在十三、十四世紀時已躍居為歐洲產業發展的重要型態，並在社會上具有舉足輕重的地位。誠如Laske(2001)指出，中世紀各個手工業行會所表徵的意涵，遠超過當今社會的經濟與產業分支概念，其不僅為成員形塑一個與特定職業緊密結合之政治、經濟、文化，乃至宗教意涵的氛圍與世界，且由行會所壟斷的師徒制，與其說是基於經濟效率之考量，毋寧是對於職業本身的認同與尊重，因為師徒制不僅聚焦於專業技能之傳承，更是特定職業倫理之社會化歷程。

師徒制的榮景延續幾百年後，1769年J. Watt(1736-1819)改良蒸汽機及其後之技術革新，對前者幾乎造成「殲滅性」衝擊，因為伴隨著工業化逐步席捲各個產業之進程，手工業的發展逐漸凋零萎縮，進而使得大多數歐洲國家的師徒制最終消亡，最後僅在德國與瑞士等少數幾個國家得以存續，甚至工業革命不僅未導致德國師徒制「壽終正寢」，反倒是在艱難的曲折發展歷程「愈挫愈勇」，由原本僅侷限於手工業擴散至工業化產業，並轉型為舉世聞名的現代師徒制，亦即「雙元制」(duales System)職業教育(Deissinger, 1997; Kutscha, 1982)。

德國職業教育體系主要包含雙元制職業教育、全日制(Vollzeit)職業教育與過渡培訓系統(Übergangssystem)(Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2018)。其中，雙元制職業教育不僅為德國職業教育的代表，被譽為德國產業發展的「秘密武器」(Geheimwaffe)，且為全世界其他國家之效法典

範（Hoffmann & Henry-Huthmacher, 2015; Marx, 2015）。再者，由於外部環境的變遷，亦使得許多國家對於德國師徒制的借鏡更加趨之若鶩，此誠如Thomann與Wiechert（2013, p. 35）提出：

基於全球經濟與金融危機，以及青少年高失業率等環境因素，使得歐洲國家、甚至歐洲以外國家，更加熱衷於德國雙元制職業教育的借鏡。

以英國為例，英國政府為降低青少年失業率，2010年後大規模借鏡德國的師徒制，政府編列預算補貼中小企業僱用學徒，但很多英國企業卻驅使這些學徒在缺乏技術內涵的職位上進行「培訓」，例如連鎖超市Morrisons就利用政府補貼招攬了五萬二千多名「學徒」，在收銀機櫃臺上進行長達半年以上的「培訓」（The Economist, 2019）。難道英國收銀機的操作特別複雜，需要耗費時日，進行如此久的「培訓」嗎？

師徒制在德國運行得十分成功，為其職業教育的重要代表，且成為許多國家亟欲仿效的榜樣。但德國師徒制借鏡至其他國家後，在某種程度上幾乎都以失敗告終（在「肆、借鏡案例之再省思」小節做進一步說明）（Deissinger, 1997; Hasse & Krücken, 2014; Meyer & Rowan, 2007）。為何在德國被譽為產業發展「秘密武器」的師徒制，在其他國家「窒礙難行」？猶如「橘逾淮而為枳」的典故。為了深入探究此問題，本文首先探究德國師徒制之歷史發展與社會建構，最後再對師徒制的借鏡提出進一步省思。

## 貳、德國師徒制現代化轉型之發展

德國師徒制自中世紀發展至今，大概可分為行會師徒制、工業化轉型師徒制與現代化轉型師徒制等三個階段，以下進一步加以探究。

### 一、行會師徒制

德國最古老的行會為建立於1106年沃姆斯（Worms）的魚販行會與1128年符茲堡（Würzburg）的製鞋者行會（Doren, 2011, pp. 53-54; Oppenheimer, 1995,