

学习型社会下的 行业个性化培养

吴大器 武存生 著

**Xuexixing Shehui Xia De
Hangye Gexinghua Peiyang**



立信会计出版社
LIXIN KUAJJI CHUBANSHE

学习型社会下的 行业个性化培养

吴大器 武存生 著



立信会计出版社
LIXIN KUAJJI CHUBANSHE

图书在版编目(CIP)数据

学习型社会下的行业个性化培养/吴大器等著. —上海:立信会计出版社, 2006. 9

ISBN 7-5429-1719-6

I. 学… II. 吴… III. 成人教育-研究 IV. G72

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 108421 号

出版发行	立信会计出版社
经 销	各地新华书店
电 话	(021)64388409 (021)64391885(传真) (021)64695050
网上书店	www. Lixinbook. com (021)64388132
地 址	上海市中山西路 2230 号
邮 编	200235
网 址	www. lixinaph. com
E-mail	lxaph@sh163. net
E-mail	lxzbs@sh163. net (总编室)

印 刷	立信会计常熟市印刷联营厂
开 本	890×1240 毫米 1/32
印 张	6. 375
插 页	4
字 数	158 千字
版 次	2006 年 9 月第 1 版
印 次	2006 年 9 月第 1 次
书 号	ISBN 7-5429-1719-6/G · 0044
定 价	17. 00 元

如有印订差错 请与本社联系

编委会名单

主 编 吴大器

副主编 武存生

编 委 (按姓氏笔画为序)

卢广法 冯良方 冯伟忠 刘 植

任建兴 吴大器 吴优福 应敏华

杨俊保 沈晓阳 武存生 郑逸萌

姚秀平 夏雅君 徐 旭 薛殿文

前 言

“学习型社会下的行业个性化培养”是我近十年来思考探索轨迹的真实写照。十年磨剑，风光无限，回首展望，令人感慨。

1997年春，我担任上海电力学院副院长，同时也分管成人教育工作并兼任成人教育学院院长；2004年春，奉调前往上海金融学院工作，无独有偶，依然主管着与成人教育相关的诸多工作，还兼任了上海市浦东新区现代金融职业培训中心主任。看来，我与成人教育，既有不解之缘，更有难以割舍之情。毋庸讳言，在高等教育这块领地里，成人教育不但不可能被委以“中心”的显赫地位，倒还时常被误导为“学校创收”和拾遗补缺的“责任部门”，至于对其特有规律的认识，相应理论的研究，实践创新的尝试，却不时成为“被人遗忘的角落”，现在想来，还常常遗憾不已。

“干一行，像一行，成一行，悟一行”是我国广大知识分子的朴素品格之一，也是自己人生的基本信条。事实上，成人教育作为终身教育体系中的组成部分，定义规范，内容明确，完全可以被限制在具体的程序、范畴内加以常规管理，实务操作，这无可厚非。但若满足于此，则会和时代的要求拉大差距，极有可能陷入“鼠目寸光”的境地。我想，从事成人教育这一平凡而光荣的职业，既要有“求真务实”的工作岗位观，更要有“小中见大”的系统发展观。近十年来，我和志同道合的同事们相识、相知、相处、相融，在成人教育这块小小的天地里，静思求索，开拓践行，循序渐进，不断感悟，并努力向成人教育理论与实践探索的融合研究高地攀登，尽己所能为中国学习型行业建设提供自己的微薄之力。

我认为：第一，成人教育是学习型社会的一个分支系统，是终身学习体系的重要组成部分，人类社会的每一个成员，都将在成人教育的大

学里努力学习,持续始终;第二,学习型社会下的各行各业是社会生产力发展的基础支撑和细胞,形成了共同知识需求平台上丰富多彩且各具特异需求的教育市场;第三,行业的成人教育是一个广阔的天地,在相当长的一个时期,我国各行各业的成人教育将从单一的学历培养型向并举推进(指学历与非学历)两翼齐飞型转变,实现了巩固学历教育,加强非学历教育的齐头并进,为学习型行业理论与实践的有机融合增加了基础砒码;第四,行业成人教育,必须坚持产学合作,共同发展的探索导向,学校、行业主管部门和企业共同搭建“开放、互融、共进”的运作平台符合行业整体提升,学校面向实践的需求;第五,行业成人教育同样经历了由“精英化”向“大众化”需求的转型,因此,与其相适应的教育培养的内容、计划模式已经开始重视对象的个性化需求,如聚焦培养的个性化内容,强化模块的个性化研究,关注教学的个性化相长等,已开始并将逐渐成为认识成人教育发展规律的一项重要内容。

……风雨十年,不断优化后的上述思考成为本书的基本主线和主题。

本书围绕行业的成人学历教育模式,高层经营管理人员的研讨开发模式和成人个性化培养理论的纵深前行三大篇幅展开,以个性化培养为主线贯穿始终,以引起同行的关注,为学习型社会的发展鸣锣开道。

本书的第一部分为“个性发展递进篇”,它是在上海市教育科研项目(2003—C03116)(项目负责人:吴大器、武存生)“产学合作下教育培养创新人才模式研究”的基础上整理完成的,其主题是“个性发展递进模式在成人学历教育中的实证研究”。该篇以大学模式和高校产学研合作办学模式研究为基础,着力于电力行业成人高等学历教育中的个性发展培养。其中,关于个性发展递进模式的基础模式和三元指导思想,经过反复提炼与推敲,已基本成型,独树一帜;关于个性发展递进教育的教学计划及其特点、运行模式、运行机制及其配套环节,历经本科培养周期的验证及完善也已发挥功能,初显效应;反映个性递进的关键性环节——双导师引领机制和共同发展机理,呈双机联动态势,走向成

熟;关于个性发展递进模式实际成效的论述,尤其是“一高三长”的案例(即教学质量明显提高,学生、学校与企业导师共同成长),丰富充实,说服力强,一个循环周期的锻炼、塑造,培养了性格鲜明的学生与教师,同时,不同程度地延续着循环周期的相互交流。如果说,我们从1995~2000年实践的“五环教育模式”是在产学合作平台上成人教育教学改革的全面开花的话,那么“个性发展递进”模式则是成人教育教学改革的重点推进。两者点面结合,形成极好的映衬。希望这样的实证研究成果,为电力行业的成人学历教育,在产学合作平台上的创新,提供借鉴。

本书的第二部分为“个性研修创新篇”,它是在中国电力企业联合会教育培训中心项目(2000-16)(项目负责人吴大器、冯良芳、薛殿文)“全国独立发电公司高层经营管理人员培训项目开发”的基础上,对其课题研究报告和研讨发布成果报告选摘的概要性叙述。由理论教学专家、电力企业家和培训管理专家组成的开放型研究团队,完成了研修项目的开发设计,形成了研修目标、主线和进程的方案,确定了研修的三段式结构框架(即国内教学实践阶段,国外考察、研修阶段和研讨交流成果发布阶段),被评审专家誉为“耳目一新”的原始创新成果——研修的GPS运行模式的理论探究成为高屋建瓴的核心内容,即通过引导型学习(Guiding Learn),参与型学习(Participating in Learn)和自学型学习(Self-Learn),使研修系统内的每一个学生、教师和成员及其单位,共同分享知识的应用、转移和发展,渐进形成适应变革、提升能力、创造合作需求的学习环境。根据全国电力行业改革与发展的阶段性目标,研究并提出了以市场运作、精益管理、创新导向为主题的特定阶段研修的内容构架;设计了“两型两式”的培训方式,即研修内容的案例主线型,研修形式的交流研讨型,研修进程的典型剖析式,研修成果的集体研究式。研修开发设计方案成为独立发电企业高层经营管理人员培训的实施指南,通过具体组织实施达到了预期的目标。同时,我们选取了实施进程中的第三阶段——成果发布阶段中的一项代表性成果予以概要性描述。“发电企业一公司多厂的内部运作模式研究”项目(负责人为研

修主办单位和研修学员单位的吴大器、卢广法)历经一年,形成的研究成果,以对某发电公司现有内部运作模式评价为基础,构建了独立发电公司内部管理运作模式的理论基础和模型,并设计出一公司多厂结构的内部运行模式框架,提出了其优化内部运作的阶段性发展建议。我想,这项研修应用的成果既是行业研修、开发的成功运作,也是学习型企业建设在电力行业的突出体现,更是对成人教育个性化培养中“理论——应用——再理论”循环规律认识的一次升华,对我和我们的开放式研究团队的未来,价值非凡。也希望个中的有益经验,成为个性研修创新的一种动力。

本书的第三部分是“个性感悟提升篇”,除了将已在核心期刊和期刊上公开发表的数十篇论文中的本研究指导思想——三元指导思想一文作为重要文献保留外,都是本研究团队于2005年深秋到2006年早春期间完成的研究论文。在全面回顾、总结电力行业成人教育个性化培养两翼齐飞的历程中,进行了更深层次的思索。我想,阶梯的提升绝非一日之功,我们已经走过的以及我们继续要走的只是中国学习型社会下行业个性化培养探索的一小步,但为了电力行业整体素质的提升,我们会无怨无悔,始终不渝地继续努力。

……写到这里,一缕阳光正透过洁净的玻璃窗跃入洁白的稿纸。成人教育个性化培养的递进、创新、提升是一项永无止境的系列工程,为此我们仍将在产学合作的征途上继续前行……

谨以此书献给全国电力行业共同从事成人教育工作的领导、专家与同行;求教于教育界的前辈、学长与同仁;也把它献给我管理、工作过二十个年头的上海电力学院五十五岁华诞以及成人教育五十庆典。

产学合作生命之树常青,个性化教育前程似锦。

吴大器

2006年8月18日

目 录

第一篇 个性发展递进——成人学历教育模式探索

1. 大学模式研究	(3)
1.1 世界上大学模式的发展	(3)
1.1.1 第一代大学模式	(4)
1.1.2 第二代大学模式	(6)
1.1.3 第三代大学模式	(8)
1.2 我国大学模式的发展	(11)
1.2.1 第一阶段,公元前 11 世纪西周至 1862 清同治元年 ...	(12)
1.2.2 第二阶段,1862 创建京师同文馆至 1949 年全国解放	(13)
1.2.3 第三阶段,1949 年至现在	(17)
2. 高校产、学、研合作办学模式研究	(21)
2.1 高校产、学、研合作办学的背景	(21)
2.1.1 科学技术的综合化	(21)
2.1.2 经济发展集约化	(22)
2.1.3 高校办学联合化、多样化	(22)
2.2 高校产、学、研合作办学的依据	(24)
2.2.1 科学、技术、生产三者内在联系的现实反映	(24)
2.2.2 社会生产力加速发展的客观要求	(25)
2.2.3 劳动力供需紧密结合的必由之路	(25)
2.2.4 市场经济发展的必然结果	(25)

2.3 高校产、学、研合作办学的社会效益、组织原则和组织形式·····	(26)
2.3.1 社会效益·····	(26)
2.3.2 组织原则·····	(27)
2.3.3 组织形式·····	(29)
2.4 高校产、学、研合作办学的内部运行机制·····	(33)
2.4.1 内部运行机制的概念·····	(33)
2.4.2 建立和健全激励和约束机制·····	(35)
2.5 产、学、研合作的现有模式·····	(37)
2.5.1 以学科为主体创建孵化器·····	(37)
2.5.2 以大学为主建立科技园区·····	(38)
2.5.3 高新技术工业开发区·····	(38)
2.5.4 建立联合机构·····	(38)
2.5.5 建立多元基金体系·····	(39)
2.5.6 建立联合办学模式·····	(39)
2.5.7 建立高新技术成果交易会 and 产、学、研洽谈会·····	(39)
2.5.8 建立各类技术市场·····	(39)
2.5.9 建立各种级别的企业技术中心·····	(40)
2.5.10 产、学、研联合申报地区、国家及国际组织的科技攻关项目·····	(40)
3. 个性发展递进模式在成人学历教育中的实证研究·····	(42)
3.1 概述·····	(42)
3.1.1 本研究是“五环教学模式”的继续和发展·····	(42)
3.1.2 本研究的有利条件·····	(43)
3.1.3 个性发展递进模式重在实证研究、出成果、出绩效·····	(45)
3.2 教育思想和教育观念的转变·····	(46)
3.2.1 个性发展递进模式的基础·····	(46)
3.2.2 个性发展递进模式的主要原则·····	(47)

3.2.3 个性发展递进模式的三元指导思想·····	(49)
3.3 个性发展递进模式教育的教学计划及其特点·····	(50)
3.4 个性发展递进教育的运行模式和运作机制·····	(50)
3.4.1 模式概述·····	(50)
3.4.2 模式的运作机制·····	(51)
3.4.3 个性发展递进培养中的校企双导师引领机制·····	(52)
3.4.4 个性发展递进模式的共同发展机理·····	(57)
3.5 实施个性发展递进教学计划的配套环节·····	(60)
3.5.1 提倡各显其能,形成特色师资·····	(60)
3.5.2 引领专业所长,编著配套教材·····	(61)
3.5.3 依托科学技术,实现网上教育·····	(61)
3.5.4 调动各方参与,组织互动研讨·····	(62)
3.6 成人学历教育个性发展递进模式的实际成效·····	(63)
3.6.1 教学质量的提升成效——兼顾个性,显著提高·····	(63)
3.6.2 学校、学校导师的发展成效——创新教学,凝练 专长·····	(66)
3.6.3 企业、企业导师的发展成效——产学互融,巩固 特长·····	(68)
3.6.4 个性发展递进模式的毕业设计检验——循环深化、 教学相长·····	(71)

第二篇 个性研修创新——成人非学历教育研修探索

1. 电力行业发电公司高层经营管理人员研修开发方案设计·····	(75)
1.1 命题的提出和开发过程·····	(75)
1.1.1 命题的提出·····	(75)
1.1.2 人员构成·····	(75)
1.1.3 开发过程·····	(76)
1.2 制订实施方案的思路·····	(76)
1.2.1 研究目标·····	(76)

1.2.2	研究主线·····	(76)
1.2.3	研究进程·····	(76)
1.3	建立 GPS 运作导则 ·····	(77)
1.3.1	引导型学习·····	(77)
1.3.2	参与型学习·····	(78)
1.3.3	自学习型学习·····	(78)
1.3.4	GPS 模型示意图 ·····	(78)
1.3.5	研修内容的三项主题·····	(79)
1.3.6	研修方式·····	(81)
1.4	实施方案·····	(82)
1.4.1	理论教学部分 ·····	(82)
1.4.2	实践教学部分·····	(83)
1.4.3	研讨教学部分·····	(84)
1.5	相应启示·····	(84)
1.5.1	从战略高度着眼;努力构建登高望远的理论模型 ···	(84)
1.5.2	从阶段特征着手,明确突出三段推进的研修内容 ···	(85)
1.5.3	从注重检验着力,出色解决各自企业既富个性 又具典型的难题·····	(85)
2.	发电企业—公司多厂的内部运作模式研究 ·····	(86)
2.1	南方某发电公司现有内部运作模式评析·····	(86)
2.1.1	南方某发电公司现行内部运作模式的实质与功绩 ·····	(87)
2.1.2	完善“责任中心”机制相关的思考·····	(89)
2.2	独立发电公司企业内部管理运作模式的理论基础与 模型·····	(93)
2.2.1	系统科学理论是企业内部运作模式的构架中枢·····	(93)
2.2.2	现代组织理论是企业内部运作模式的构建保证·····	(95)
2.2.3	企业文化理论是企业内部运作模式构架的精神 基础·····	(97)
2.2.4	责任中心理论是企业内部运作模式构架的制定	

基础	(98)
2.2.5 财务预核算运行是企业内部运作模式构架的经济 保证	(99)
2.3 公司内部运行模式的设计	(101)
2.3.1 构架原则及模式框图	(101)
2.3.2 价值活动是构筑企业内部运作模式的纲	(102)
2.3.3 使用价值运作是架构企业内部运作模式的鼎立 “三足”	(103)
2.3.4 组合中心是形成企业内部运作模式的内核	(107)
2.4 南方某发电公司内部运作的若干建议	(109)
2.4.1 南方某发电公司内部运作模式的阶段性发展建议	(109)
2.4.2 顺应企业发展,调整组织结构	(113)
2.4.3 强化市场运作,有效配置资源	(114)
2.4.4 改革用人制度,强化激励机制	(115)

第三篇 个性感悟提升——成人个性化培养 研究的纵深前行

1. 电力行业开放型个性化培养初探	吴大器 武存生(119)
1.1 探索的主导思想	(119)
1.1.1 学习型行业与终身教育的关联型组合	(120)
1.1.2 行业员工学历与非学历教育的双翼型培养	(120)
1.1.3 知识技能的通用性与个性化的同步型渗透	(121)
1.2 模式的特征总结	(121)
1.2.1 优化基础链——学历教育中探索个性发展递进 ...	(122)
1.2.2 创建技能环——非学历教育中探索个性研修创新	(122)
1.3 未来的三管待下,两翼齐飞	(123)
1.3.1 全面推广个性化培养的成人学历教育递进模式 ...	(123)

1.3.2	细化推行个性化培养行业在职在岗的研修模式 …	(124)
1.3.3	深入搭建个性化培养的产、学、研合作大网络体系	(125)
2.	成人高等教育培养创新人才的探究	夏雅君(126)
2.1	不同历史时期,对高等教育培养创新人才的要求不同	(126)
2.1.1	第一历史时期	(126)
2.1.2	第二历史时期	(127)
2.1.3	第三历史时期	(127)
2.2	创新人才的培养需要有良好的条件和环境	(128)
2.2.1	遗传素质为创新人才的培养提供了物质前提	(129)
2.2.2	环境影响创新型人才发展的可能与条件	(129)
2.2.3	教育对创新人才的培养起主导作用	(129)
2.2.4	人的主观能动性、积极性是创新人才成长的内在动力	(130)
2.3	创新型人才成长的内在素质	(130)
2.3.1	智力因素简述	(131)
2.3.2	非智力因素简述	(133)
2.4	成人高等教育中培养创新人才的建议	(133)
2.4.1	端正教育思想,以人为本,着力培养创新型人才 …	(134)
2.4.2	逐步建立一支创新型的领导班子、管理队伍和师资队伍	(134)
2.4.3	巩固与完善现有的产、学、研合作机构,充分发展产、 学、研各方面的作用.....	(134)
2.4.4	改革教育内容和教育方法,着力培养创新型人才 …	(134)
2.4.5	发挥成人学员之间相互教育、自我教育的作用.....	(135)
3.	电力行业个性化教育模式实践的思考	武存生 吴大器(136)
3.1	课题探索的动因与指导思想	(136)

3.1.1 时代背景	(136)
3.1.2 创新成人高等教育教育模式是时代的要求	(137)
3.1.3 课题探索的指导思想与目标	(140)
3.2 教育模式的运作与回顾	(141)
3.2.1 模式运作的工作过程	(141)
3.2.2 创新与收获	(142)
3.3 若干问题的思考	(143)
3.3.1 构建成人高等教育学分制弹性管理模式	(144)
3.3.2 构建开放型的课程体系	(144)
3.3.3 加强开放型成人高等教育的载体建设	(144)
3.3.4 整合教育资源,建设新型教师队伍.....	(145)
3.3.5 个性化教育模式在非学历教育中的借鉴与应用 ...	(145)
 4. 产、学、研合作共育行业企业文化专门人才的实践探索 吴大器 沈晓阳(147)	
4.1 培养电力企业文化应用型人才是电力行业个性化的迫切 要求之一	(147)
4.1.1 电力企业文化建设是我国电力事业发展的内在 要求	(147)
4.1.2 培养电力企业文化应用型人才是以人为本、文化 兴企的关键	(149)
4.1.3 培养企业文化应用型人才是行业系统培养个性化 需要的体现	(150)
4.2 产、学、研合作共育是培养电力企业文化应用型人才的 恰当途径	(151)
4.2.1 电力企业文化应用型人才对建设企业文化的作用 浅析	(151)
4.2.2 产、学、研合作共育电力企业文化应用型人才的 若干关键环节	(154)

5. 成人高等学历教育个性化培养教学计划的推广、应用——电气类专业教学计划的相应思考 应敏华 吴大器 武存生(157)
 - 5.1 当前个性化改革试点的背景 (157)
 - 5.1.1 成人高等教育人才培养的特点 (157)
 - 5.1.2 人才个性化培养的价值和应用 (158)
 - 5.2 电气类专业个性化教学计划的改革尝试 (158)
 - 5.2.1 强调教学计划和课程内容的实用性 (159)
 - 5.2.2 强调学习能力的培养 (159)
 - 5.2.3 注重创新性和适应性的能力培养 (160)
 - 5.2.4 采用灵活的学习效果评估方法 (161)
 - 5.3 基本结论 (162)
6. 接受开放型个性化教育培养的认识与收获 王 亮(163)
 - 6.1 校企合作的双导师机制引领了自己个性发展的渐进积累... (164)
 - 6.2 个性发展递进模式的课程改革与创新夯实了自己个性成长的理论基础 (166)
 - 6.2.1 计算机及网络知识的课程创新、手段创新及其收获 (166)
 - 6.2.2 环保知识类课程的开设及其收获 (166)
 - 6.2.3 新型专业课程的学习及其收获 (167)
 - 6.3 个性化培养的方式创新激发了自己个性提升的主观意愿 (167)
7. 企业学习型研学模式的实践探究 杨俊保 吴大器(169)
 - 7.1 引导型学习要合理设计和有序实施 (169)
 - 7.2 参与型学习要承上启下和内外结合 (170)
 - 7.3 自学习型学习要主观能动和结合工作实际 (172)
8. 成人高等教育个性化培养的三元指导思想体系初探 吴大器 武存生 应敏华 姚秀平 任建新 夏雅君(174)

8.1	建立成人高等教育个性化培养的三元指导思想体系 …	(175)
8.2	终身教育是成人高等教育个性化培养可持续发展的永恒 动力	(176)
8.3	主体教育是成人高等教育个性化培养系统推进的运行 中枢	(177)
8.4	素质教育是成人高等教育个性化培养循序渐进的核心 要素	(180)
后记		(183)