

● 主编 郭正庸 孙仲元 潘士君

LIAONINGCHENGRENJIAOYUYANJIULIAONINGCHENGRENJIAOYUYANJIU

辽宁成人教育研究

辽宁大学出版社

辽宁成人教育研究

主 编 郭正庸 孙仲元 潘士君
副主编 薛志正 孙传亮 黄元维 周淑英

辽宁大学出版社

一九九四年·沈阳

辽宁成人教育研究

(京)新登字 9号

潘士君 主编
郭正庸 孙仲元 潘士君 副主编
李富明 封面设计 刘野
何非 责任校对

辽宁成人教育研究

主编 郭正庸 孙仲元 潘士君

辽宁大学出版社出版发行(沈阳市崇山中路66号)
北陵印刷厂印刷

开本:850×1168 1/32 印张:9.375 字数:240千
印数:1000

责任编辑:李富明 封面设计:刘野
责任校对:何非

ISBN 7-5610-2824-5
G·906 定价:7.50元

前 言

辽宁教育研究院院长、研究员 邓晓春

辽宁教育研究院成人教育研究部第一部科研成果集正式出版了,这是研究院的一件大喜事。本书主编郭正庸副院长邀我撰写了一个“前言”,我感到责无旁贷,感到有义务、有责任把这种高兴心情表述出来,一作庆贺,二作共勉。

第一点值得庆贺的是:该书展示了我院 1993 年成人教育研究的丰硕成果。这些成果以其鲜明的特点,即突出“为省政府、省教委宏观决策服务,为提高宏观管理水平服务”的方向性,而受到教育行政部门的好评^[1]并必将在未来辽宁成人教育的改革与发展中发挥积极的指导作用。

第二点值得庆贺的是:该书作者是一个平均年均仅有 34 岁的青年群体。这个青年群体是我省第一支专职成人教育研究的队伍,他们有理想、有抱负、有热情、有朝气、肯吃苦、愿深入,他们是我省成人教育研究的希望之所在。可以坚信,以此为始,再经过若干年持之以恒的努力,他们一定会成为省政府、省教委关于成人教育方面决策的最有权威的智囊团。

第三点值得庆贺的是:该书为我省、乃至全国教育科学百花园增添了一批绚丽的鲜花。这些成人教育研究的鲜花之所以绚丽,是因为它们啄取了来自实践的丰富营养,散发出“来自实践,高于实践”的芳香。

与庆贺之同时,我也涌出两点希望,一并录下,以作共勉:

第一,成人教育是一门科学,成人教育研究,是探索这门科学特有规律的一项活动。再深一步说,我们所研究的对象,还不是一般意义上的成人教育,而是一个具有特定内涵的成人教育,即有中

国特色的社会主义的成人教育。这就要求我们的研究,一要坚持正确的方向,二要确立科学的态度。所谓“坚持正确的方向”,关键在于用马克思列宁主义、毛泽东思想和邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论武装头脑;所谓“确立科学的态度”的关键在于坚持“解放思想和实事求是”的辩证统一,坚持“不唯书,不唯上,只唯实”的精神,坚持用马列主义的立场、观点和方法之“矢”,去射中国和辽宁成人教育改革和发展之“的”。唯有如此,我们的成人教育研究,才能立足于成人教育改革和发展的最前沿,才能在“三为服务”^[2]方面做出新的更大的贡献。

第二,马克思有一句名言:“在科学上面没有平坦的大道,只有不畏劳苦沿着陡峭山路攀登的人,才有希望到达光辉的顶点”。我们现有的成人教育科研队伍还很年轻,但所承担的成人教育研究使命却十分艰巨,我们能不能胜任这一历史使命?能不能在事业上卓有建树?关键在于我们有没有“不畏劳苦沿着陡峭山路攀登”的精神。“绳锯木断,水滴石穿”,只要我们立志献身教育研究事业,同时又有锲而不舍的刻苦钻研精神,日积月累,我坚信,我们每一名青年科研人员都有希望“到达光辉的顶点”。

愿我院成教研究部 1994 年的科研成果更上一个新台阶!

1994 年 3 月 26 日

【注】:

①本成果集中,有多项成果(如郭正庸同志的论文)被推选到全国性会议作重点发言;有多项成果(如薛志正同志的两篇论文、孙传亮同志的一篇论文等)获得省教委隆重表彰;还有多项“调研报告”被教育行政部门视为决策依据。

②“三为服务”系指为省政府、省教委教育决策服务,为提高宏观管理水平服务,为繁荣教育科学服务。

目 录

前言.....	1
---------	---

• 专题研究 •

成人教育与市场经济研究

试论社会主义市场经济体制下企业职工教育改革.....	1
试论中国工人培训的特点.....	6
职工教育面临的新问题及对策研究	13
关于辽宁职工教育面临主要问题的思考	36
试论市场经济下企业职工教育运行机制的建立	46
抓住机遇,更新观念,深化企业职工教育改革	52
浅议当前企业教育的几个问题	59
改革企业职工教育 主动为市场经济和社会发展服务 ...	63
关于职工教育为市场经济直接有效服务的思考	69
打破思维定势 拓宽服务职能	75
试论城区职工教育发展的新途径	79
市场经济体制下的企业继续教育	85
积极探索 注重实效 培养合格的经济管理人才	90
论职工教育的经济属性	95
浅谈职工教育的经济效益.....	102
职工教育组织管理的指导思想和基本原则.....	107
发展民办高等教育浅议.....	112

岗位培训研究

社会主义市场经济条件下岗位培训制度研究.....	117
--------------------------	-----

农村成人教育研究

关于农村成人教育改革与发展目标的研究报告·····	146
关于农村初级职业技术教育发展机制的研究报告·····	178
关于示范乡实施“燎原计划”的若干思考·····	195

成人学历教育研究

成人中专专业证书换发毕业证书可行性研究·····	200
改革和发展成人中专的思考·····	226

毛泽东成人教育思想研究

试论毛泽东同志的成人教育理论和实践·····	231
坚持毛泽东“教育与生产劳动相结合”的思想 大力发 展成人教育·····	249
谈刘少奇同志的成人教育思想·····	256
提倡理论联系实际的学风,强调主观能动作用 ——浅谈毛泽东的教育思想·····	260

调查报告

辽宁省职工教育省情的初步分析 ·····	
····· 辽宁教育研究院成人教育部	266
社会主义市场经济体制下职工教育初探 ——关于辽南职工教育状况的调查报告·····	275
实施目标管理,加强岗位技能培训 ——锦西炼油化工总厂技能培训情况的调查·····	283
教育促进生产,生产推动教育,教育和生产相辅相成 ——对沈阳康达制药厂职工教育的调查·····	290

试论社会主义市场经济体制下企业职工教育改革

郭正庸

党的十四大明确提出了我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制。这是我国经济体制改革的重大进展。经济是基础。经济体制发生具有根本性变革势必引起许多领域发生一系列的变革。教育做为上层建筑的一个重要组成部分,也必须进行相应的改革。企业职工教育是企业重要的基础工作。随着企业改革的不断深化,企业职工教育的改革势在必行。企业职工教育只有深化改革,才能抓住当前发展的大好机遇,迎接严峻的挑战。

一、社会主义市场经济对企业职工教育的重要影响

我国企业职工教育的深化改革是在由计划经济向社会主义市场经济转变的关键时刻进行的,因此,论及企业职工教育改革时,不能不首先分析社会主义市场经济对企业职工教育的重要影响。

社会主义市场经济,按其最一般的含义,是指在社会主义条件下,由市场作为社会资源配置基本手段或发挥基础作用的经济制度。这一经济制度的基本构成要素,一是市场参与者是以明确的产权关系为基础的独立的利益主体;二是价格依供求关系形成较充分地反映产品及资源的希缺程度;三是市场参与者平等进入、公平竞争。社会主义市场经济的运作方式将由“政府对企业直接的行政管理”向“国家调控市场,市场引导企业”的方向转化。社会主义市场经济体制和它的崭新的运作方式,必将猛烈地冲击与计划经济相适应的企业职工教育体制和它的运行机制,强烈要求建立与之

相适应的企业职工教育体制和运行机制。

社会主义市场经济对企业职工教育的重要影响,概括起来,主要有以下两点:

1. 企业成为市场经济的主体之后,政府要简政放权,企业的职工教育将成为企业的自主行为,企业职工教育自主化后,将产生以下变化:第一,企业根据自身需要决定如何设置企业职工教育的管理机构;第二,享有充分的办学自主权,由奉命办学完成上级主管部门下达的指令性计划转为由企业根据市场竞争的需要来培养各类人才;第三,企业职工教育管理部门的责任,将由过去对上级主管部门负责转为对企业法人负责。

2. 企业成为市场经济主体之后,政府对企业职工教育的管理间接化已成定势。对企业职工教育管理间接化主要表现在:第一,政府有关部门的职能发生了变化,由过去的直接指挥转为宏观调控,间接管理;第二,制定法规,以企业职工教育的法规或条例促成企业人才培养的自觉行为,依法治教,依法促教;第三,政府对企业职工教育的评价考核标准,将由过去的以评价办学条件和指标完成情况为主转为以评价培训效果和教育培训对市场经济的适应程度为主。

二、适应社会主义市场经济需要,深化企业职工教育改革

党的十一届三中全会以来,在中共中央、国务院《关于加强职工教育工作的决定》和国务院批转的《国家教育委员会关于改革和发展成人教育的决定》精神指引下,企业职工教育取得了长足的进展,成绩令人瞩目,为企业的经济发展和两个文明建设做出了贡献。但是,在社会主义市场经济的新形势下,企业职工教育毕竟有许多不适应的地方,必须兴利除弊,以改革求得更大更快的发展。

1. 企业自主设置精干效能的职工教育管理机构,加强对企业职工教育的统筹。

随着企业自主权的落实,企业内部精减机构,压缩非生产人员

势在必行。企业职工教育管理机构如何设置,关键取决于企业领导者对职工教育的认识。企业领导者要转变观念,要把职工教育作为重要的基础工作,放在优先发展的位置上,提供开展职工教育的必要条件。因为资金可以引进,设备可以引进,技术可以引进,但职工队伍不能引进。不提高企业职工队伍的整体素质,就不能生产出适销对路的商品,就不能提高产品的科技含量和附加值,提高经济效益就是一句空话。另一方面,企业的职工教育工作者要从企业生产经营需要的实际出发,按照实际、实用、实效的原则开展职工教育,有所作为。有为才能使职工教育在企业中占有一席之地。企业的职工教育管理机构的设置,应从企业的实际出发,遵循精干效能的原则,采取服务、质量、效益型的模式。由于各自情况不同,因此,机构设置不应有统一的模式,也不可能有统一的模式。

2. 自主办学,按需施教,注重实效。

企业由奉命办学到自主办学是一个带有突破性的巨大改变。企业职工教育是社会大生产的产物,是发展社会化大生产的必要条件。“新的生产力要求生产工作者比闭塞无知的农奴更有文化、更加伶俐,能够懂得机器和正确地使用机器”(斯大林《列宁主义问题论辩证唯物主义和历史唯物主义》651页)。企业开展职工教育是为了满足当前生产和发展的需要,目的是提高职工队伍的整体素质,从而提高经济效益,使企业在市场竞争中站稳脚跟,并取得更大的发展。企业自主办学,就可以摆脱普通教育的束缚,从企业生存、发展和在职职工劳动、生活共同需要出发,以适应行业生产特点的多种形式,对在职职工进行教育培训,使其成为合格的当班人,满足岗位需要,达到直接有效地促进生产经营的目的。按需施教即按照岗位的实际需要进行培训。东风汽车公司根据工人岗位技术规范的复杂程度,按类型多层次开展了培训。鞍山钢铁公司继续教育实行学分制,武汉钢铁公司搞了专题培训,收到了较好的效果。企业职工教育要讲求质量,取得效益已成为企业职工教育

工作者的共识。企业拥有办学自主权后,走过场,搞花架子的现象再也不能出现了。

3. 加强企业职工教育师资队伍建设,进一步提高职工教育教学质量。

经过多年的努力,全国职工教育的教师已达 30 万人。这些同志为改革和发展职工教育事业做出了巨大贡献。但是,随着社会主义市场经济体制的确立和职工教育教学改革的深入,职工教育师资队伍不适应的矛盾日益突出,迫切需要现有教师转轨变型,一专多能,具有较强的适应性。同时也把建设以专职教师为骨干,兼职教师为主体的专兼结合的师资队伍的问题提到日程上来了。

加速企业职工教育教学改革,不断提高职工教育的教学质量,使职工教育能够直接有效地为企业生产经营服务,这既是企业对职工教育提出的要求,也是职工个人为满足岗位需要、个人发展的迫切愿望。在教学改革中,以提高实际工作能力或生产技能为目的,在教学手段上,要充分发挥直观教学的作用,尽量采用先进手段如电化教学、模块教学等。不断深入的职工教育教学改革改变了教学脱离生产实际、重理论轻实践、重知识轻能力等倾向,保证了教学质量,取得了可观的经济效益和明显的社会效益。

4. 企业保证并不断增加对职工教育的投入是开展企业职工教育的必要条件。

企业举办职工教育的根本目的是为企业自身培养各类人才,以满足企业生产经营发展的需要。保证并增加对职工教育的投入是企业应尽的责任。企业走向市场后,企业职工教育的任务不是减轻了,而是加重了。职工教育要适应企业发展外向型经济走向国内外两个市场的需要,要适应发展高新技术改造传统工业的需要,要适应企业精神文明建设的需要,要满足职工提高文化素质的要求和个人全面发展的需要。在这种情况下,如果企业不能保证经费条件,还要求教育部门办好职工教育,甚至自收自支、自负盈亏,这是

不切实际的。教育有其自身的规律，它与经济规律是不相同的。就需求来说，市场经济是局部的、近期的、波动的，而教育的需求是全面的，既着眼于当前又面向未来，相对稳定的，市场经济不能取代或减轻企业对职工教育应尽之责。诚然，我国不少企业，特别是国有大中型企业现在有许多困难，比如资金短缺、负担沉重、产品结构不合理等，这是客观事实。但是，要振兴企业经济，必须依靠职工教育，不全面提高劳动者的素质，潜在的生产力就不能转化为现实的生产力，企业要取得最佳经济效益的目标也就不可能实现。

总之，在社会主义市场经济条件下，企业职工教育面临严峻的考验，许多问题只有通过深化改革才能从根本上解决，才能在企业中确立优先发展的战略地位，才能直接有效地为企业经济振兴服好务。

试论中国工人培训的特点

郭正庸

工人培训是中国成人教育事业的重要组成部分。中国共产党和中国政府十分重视工人培训工作。1981年中共中央、国务院《关于加强职工教育工作的决定》和1987年国务院批转的《国家教育委员会关于改革和发展成人教育的决定》发布以来,中国的工人培训得到了更加迅速的发展,取得了巨大成绩:1.“六五”期间,对3000万青壮年职工进行了初中文化、初级技术补课和青工政治轮训。2.近几年累计培训中级工1200万人次,培训高级工350万人次,评聘技师20万人,高级技师评聘正在扩大试点。3.1986年以来,全国共培训了班组长500多万人,占班组长总数的72%。4.1981年到1993年职工参加50学时以上学习的累计达2亿多次。参加地区、行业、工会、企业举办的群众性岗位练兵、技术比赛活动和不足50学时的短期培训、应急培训的人数更多。5.在1980年至1992年成人高校毕业的477.79万学生和1986年至1992年成人中等学校毕业的846.41万学生中,工人占有相当大的比例。目前中国的工人培训以终生教育、教育民主化、面向就业市场的教育多样化等思想为指导,坚持为现代化建设服务的方针,突破了传统的教育模式,形成了以企业办学为主,社会广泛参与,多渠道、多形式、多规格发展的新格局。

改革与发展中的中国工人培训有如下四个特点:

一、以岗位培训为重点,以提高生产技能为核心,直接有效地

为企业生产经营服务

岗位培训是成人教育的重点,是对从业人员按岗位需要在一定政治、文化基础上进行的以提高政治思想水平、工作能力和生产技能为目的的定向培训,它主要包括按照岗位规范要求取得上岗(在岗)、转岗、晋升等资格的培训和根据本岗位生产(工作)发展需要而进行的各种适应性培训。

以岗位培训为重点的中国工人培训突出了提高生产技能这个核心。各企业在开展工人培训中,按照一是岗位需要,二是与生产紧密结合,三是以提高技能为主,基础知识和专业知识教育要为技能训练服务的要求强化了技能训练。工人生产技能是工人在实践中完成特定生产任务的活动本领,生产实践活动是培养和提高工人生产技能的根本途径。工人通过生产实践活动把自己的生产技能不断由“初级”向“高级”迈进。每个企业的不同分工,不同的操作方法和技能构成了不同的工种。不同工种有不同的生产实践活动,因而必须具备不同的生产技能。如机械加工车间,一般有车、刨、铣、磨、镗等工种,而且每个工种的工人都有本工种的专业知识和专门的技术操作方法和技能。各企业生产专业化程度、工艺性质、产品结构等条件不同,产品生产过程的特点也不同。每个企业都以最佳的方式将各种生产要素结合起来,对生产各个阶段、环节、工序进行合理安排,形成一个协调系统,从而科学合理地组织企业职工进行有效的生产活动。不同产品的生产,不同的工序,形成了不同的岗位。企业根据生产的不同需要把工人固定在不同的岗位上,而且明确了岗位工作的性质、任务、责任、内容、要求和条件等。同时,对上岗工人提出了不同的岗位生产技能的要求。工人生产技能总是由低级向高级、由简单向复杂发展,循序渐进。每个工种的工人生产技能都要经过一定的时间,在利用生产工具改变劳动对象的生产过程中逐渐形成。一般要经过掌握局部动作,动作交替和各个动作的协调完善 3 个阶段,且各阶段要经过反复训练才能巩固

下来。生产技能一旦形成,便在较长时间里具有稳定性。有的终身受益。工人生产技能的水平和程度有一个极限。这一般是指生理限度、客观条件限制和工人本人年龄、身体各器官和心理等因素的限制,正因为在工人培训中,充分考虑了这些工人生产技能的特点,各企业从实际出发,进行了分层次培训。训练中,初级工着重操作技能,中级工操作技能、心智技能并重,高级工着重心智技能。操作技能主要是肢体运动,训练方法主要是在讲解操作知识的基础上,反复训练,提高动手能力。心智技能主要是人的大脑思维活动,训练方法主要是运用典型案例、心理模拟、专题讨论等方式来提高工人解决实际问题的能力。企业在工人培训中着重抓了班组长、生产骨干、业务骨干和关键岗位人员的培训,即把培训高级技术工人和能工巧匠作为重要任务。因为这些技术工人能够在高难度的生产加工、复杂设备的调整维修、生产难题的分析解决、事故隐患的防止和排除、新产品的研制和开发等方面起到工程技术人员起不到的作用。沈阳水泵厂在培养高层次工人技术尖子方面创造了宝贵经验,他们认为,工人技术尖子的岗位培训必须紧密结合企业生产实际,从岗位需要出发,在进行高级技术等级培训的基础上,以弘扬企业精神,提高符合岗位需要的适应能力为中心,以达到具有较强的分析、处理、解决生产技术问题的能力,能够承担企业高难度、高精度生产任务的全面发展的“智能型”技术尖子为目标。他们在编制岗位规范上突出了企业特点。在技术理论水平方面规定了要以掌握国内外水泵制造新技术为重点;在实际生产技能方面规定了要以掌握水泵生产先进操作方法和高超生产技能、攻关能力强为重点。在政治思想方面,主要从企业精神、职业道德方面规定了具体要求。他们在制定教学计划上坚持高标准、全面发展、理论联系实际等原则,从培训目标出发,以岗位规范为依据,确定培训内容,编制教学计划,突出了针对性。他们在实施中,坚持理论教学与技能训练同步进行,坚持以业余为主,以现场岗位培训为主,业余、半

脱产和岗位训练相结合的培训形式;在培训方法上,采取边授课,边训练,边研讨,边攻关相结合的方法,突出高技能训练和攻关课题研究,取得了明显效果。在高层次技术尖子技能训练中,抓了以下3个环节:一、分阶段按单元,循序渐进地进行训练,他们把培训划分为技能达标训练阶段、综合能力训练阶段和课题攻关训练阶段等3个阶段。每个阶段都有明确目标、训练项目和考核标准。二、强化训练手段。主要采取强化现场教学、强化案例教学、强化自学、自练,强化示范指导、强化模拟训练、强化课题训练等手段,进行高层次技能训练。其中突出模拟训练和课题研讨,保证了训练计划的完成。三、充分发挥教与学两个积极性。教师制定计划,认真备课,传授知识,操作演示,现场指导,典型示范等;学员明确目的,主动接受教师指导,互相学习,完成模拟练习任务,参加攻关课题研讨等。

二、定向培训,按需施教,注重实效

中国的工人培训坚持面向企业,面向生产,按需施教,注重实效,直接有效地为经济建设、企业改革和两个文明建设服务。

定向培训、按需施教即按照岗位的实际需要进行培训。东风汽车公司根据工人岗位技术规范的复杂程度,按类型多层次开展培训,即将工人分为万能工和工序工两大类。对万能工(后方技术工人)按岗位实际需要进行初、中、高技术等级培训。对工序工(即一线生产工人)进行岗位培训。工序工还可按其岗位复杂程度分为技术型、熟练型、体力型。技术型工序工(包括生产班组长、数控岗位操作工人)按岗位技术要求不同及分类进行初、中、高三个层次培训;熟练型、体力型工序工按一岗单机——一岗多机——全线操作3个阶段进行资格培训和提高培训。对工龄在15年以上能胜任多岗位、多品种生产的工序工,进行调整工中级技术培训。东风汽车公司在工人教育方法上不断进行探索,形成了具有企业个性的模式,如高级技术培训综合作业法、短期强化训练法、工序工岗位分

段组合式技能培训法、机电合一培训法、技能培训点标准作业培训法、一岗多机操作法。

中国工人培训教学领域的改革不断深入,在教学思想、教学内容、教学方法、教学评估等方面都摆脱了传统模式的束缚,改变了教学脱离生产实际、重理论轻实践、重知识轻能力等倾向,保证和提高了教育质量,取得了可观的经济效益和明显的社会效益。

三、逐步建立和不断完善适应中国国情的工人培训、考核、使用和工资待遇相结合的制度,进一步调动办学、教学和求学的三个积极性

在工人培训改革与发展中,中国很多企业特别是国有大中型企业非常重视工人培训的制度建设,并且进行了有益的探索。鞍山钢铁公司自1989年以来在建设公司、房产公司、焊管厂、北部机械厂、烧结厂等进行了一年多的职工教育配套改革试点。在此基础上,鞍钢公司下发了《关于职工教育配套改革的若干规定》,实行“一证三挂钩”。一证即从1989年起逐步对党群系统、生产、行政管理系统的干部和关键主体岗位的工人实行岗位培训证书制度,从1992年开始首先在部分关键岗位的工人和全体干部中试行持证上岗。“三挂钩”,即与单位、单位领导干部、职工个人同时挂钩。明确地把职工教育纳入企业承包和厂长任期目标责任制中,公司向各单位下达的年度培训计划指标同生产经营指标一样享有一定权数的奖惩权和否决权。凡被评为职工教育不合格单位,不能进行企业升级。凡被评为职工教育先进(优胜)厂长,公司给予一次性奖励,不合格单位的厂长为职工教育不合格厂长,公司给予通报批评直至解聘。同时,对职工个人也从1992年起逐步实行“一证三挂钩”,即根据每人岗位培训或继续教育学分确定是否取得岗位合格证,并把是否获得证书与工资晋级、干部招聘、工人优化组合、任职提拔和职务评聘、技师晋升等挂钩。公司还制定了《关于职工自学成才的奖励办法》,建立了教育、科技发展奖励基金,首次集资近