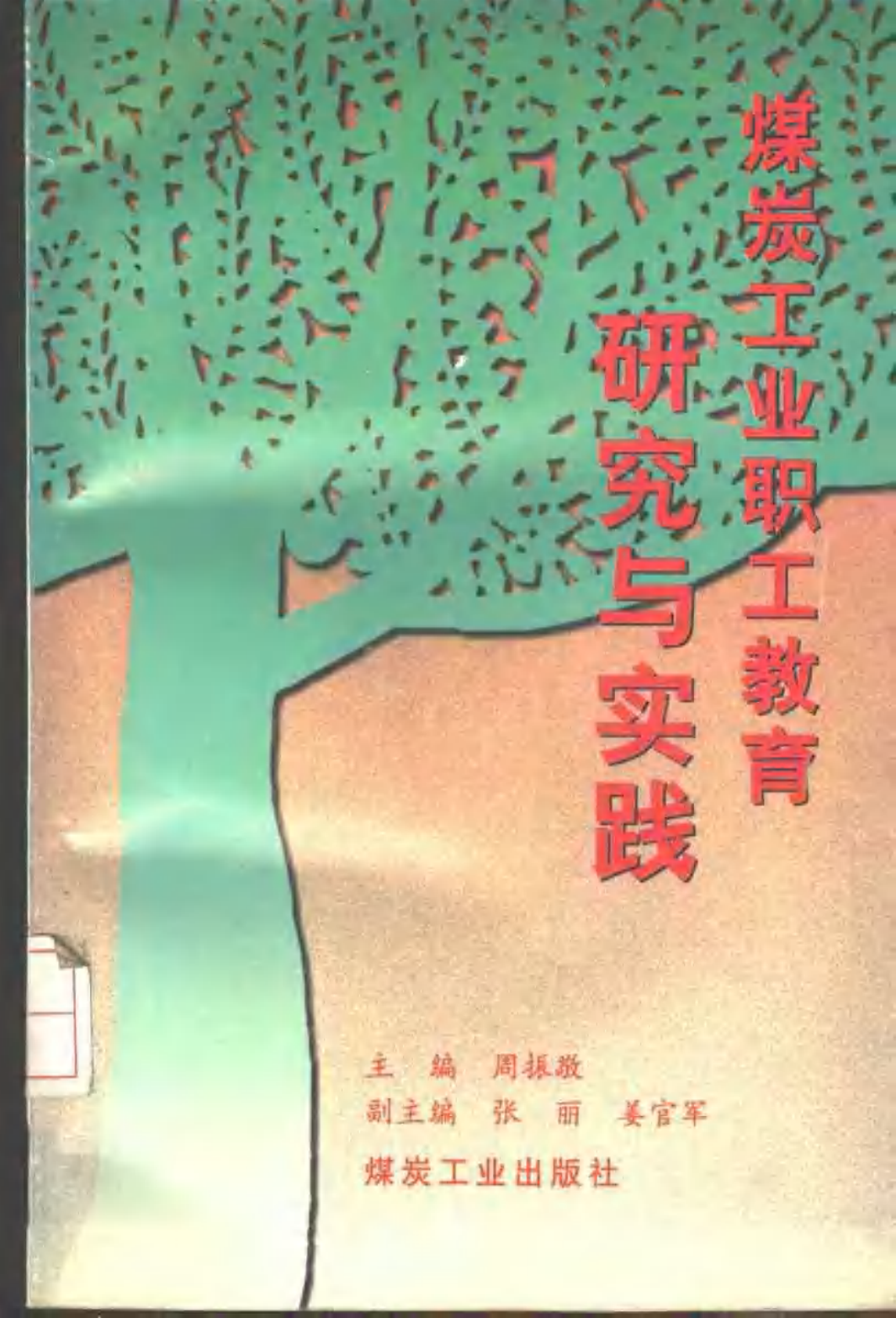




煤炭工业职工教育 研究与实践

主 编 周振敬
副主编 张 丽 姜官军

煤炭工业出版社

煤炭工业职工教育研究与实践

主 编 周振敬

副主编 张 丽 姜官军

编 委 (按姓氏笔画为序)

马存义 冯树荣 田大恩 李际禹 张凤杰

张秉先 张奎元 张洪来 彭永志 葛志贵

参编者 杜茂松 栗建春 冉献文 曹学明 郭信山

符志锋

煤炭工业出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

煤炭工业职工教育研究与实践/周振敬主编. —北京:煤炭工业出版社, 1997. 1

ISBN 7-5020-1104-7

I. 煤… II. 周… III. 煤炭工业-职工教育-研究 IV. TD82.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (96) 第 24970 号

煤炭工业职工教育研究与实践

周振敬 张丽 姜官军 编著

责任编辑: 井光山 陈日元

*

煤炭工业出版社 出版发行

(北京安定门外和平里北街 21 号)

北京密云春雷印刷厂 印刷

*

开本 850×1168mm^{1/32} 印张 10^{1/2}

字数 272 千字 印数 1 6,860

1997 年 1 月第 1 版 1997 年 1 月第 1 次印刷

书号 4173 定价 16.80 元

内 容 提 要

本书全面系统地论证了职工教育在煤炭企业的产生与发展、职能与作用、目的与任务；根据国家规定，结合煤炭工业实际，对煤炭职工教育各类学校的设置、布局、建设、投入、管理，进行了全面论述；遵照职工教育的办学规律，结合煤炭企业多年的办学经验，对职工教育的学校管理、教学管理、教师管理、学员管理等，进行了深刻研讨和分析。

本书内容丰富，观点明确，数据翔实，论述精明，既有一定的理论性，又有一定的针对性、实用性。对煤炭行业和其他行业职工教育工作的开展具有很好的参考价值。

序

“九五”时期，是煤炭工业发展的重要时期。煤炭工业持续、稳定、健康地发展和实现两个根本性转变，无疑要靠科技进步和职工队伍素质的提高，而科技进步和职工队伍素质的提高又必须要依靠教育。教育是煤炭工业的希望所在，煤炭职工教育则更是与煤炭工业企业同呼吸、共命运的常青事业，必须大力加强和发展。

山东煤炭系统职工教育工作成绩卓著，省煤管局曾获全国职工教育先进单位称号。长期从事职工教育工作的周振敬、张丽、姜官军同志主编的《煤炭职工教育研究与实践》一书，总结了他们多年来的工作经验，从理论和实践的结合上，深刻地论述了职工教育与煤炭工业改革和发展的密切关系，揭示了职工教育在煤炭企业的地位和作用，列举大量事例论证了发展职工教育和提高职工队伍素质对提高煤炭企业劳动生产率、提高煤炭企业经济效益、提高职工队伍的精神文明程度、减少人身不安全事故和机械事故具有重要作用。该书对煤炭工业企业职工教育的机构设置、管理体制、运行机制，也提出了颇有见地的看法，对研究探讨进一步建立现代企业教育制度有一定的参考价值。

《煤炭职工教育研究与实践》是一本论述煤炭工业企业职工教育的专业用书。该书内容丰富、资料翔实、数据准确、针对性强，是一本理论联系实际的好书。它不仅适用于广大职工教育工作者，而且对煤炭工业企业各级领导干部也有参考价值。此书的出版，对推动煤炭工业企业职工教育的发展，进而促进煤炭工业企业深化改革，必将发挥积极的作用。

赵声文
1996年9月

目 录

第一章 职工教育概述	1
第一节 职工教育的概念	1
第二节 职工教育的特点	6
第三节 职工教育的规律	12
第四节 现代职工教育与传统职工教育的变化	14
第二章 煤炭职工教育的产生与发展	16
第一节 煤炭工业的产生、发展和地位、作用	16
第二节 煤炭职工教育的产生与发展历程	21
第三节 煤炭职工教育的发展趋势	50
第三章 煤炭职工教育的职能与作用	54
第一节 职工教育是提高煤炭企业劳动生产率的重要途径	55
第二节 职工教育是强化煤炭企业经营管理的重要手段	62
第三节 职工教育是保证煤炭安全生产的重要措施	67
第四节 职工教育是促进煤炭企业精神文明建设的重要保证	72
第五节 职工教育对职工个体发展具有重要作用	75
第四章 煤炭职工教育的目的与任务	80
第一节 煤炭职工教育的目的	80
第二节 煤炭职工教育的任务	85
第五章 煤炭职工教育学校设置与布局	114
第一节 煤炭职工教育学校名称、层次、规格与设置依据	114
第二节 煤炭职工教育学校布局	119
第六章 煤炭职工教育各类学校的建设标准	128
第一节 学校领导班子建设标准	129
第二节 师资队伍建设标准	133
第三节 校舍建设标准	141
第四节 教学设备和图书资料的配备标准	150
第五节 校园环境建设标准	155

第七章 煤炭职工教育的投入	160
第一节 充分认识对职工教育投入的意义	160
第二节 煤炭企业要确保对职工教育的投入	167
第八章 煤炭职工教育的管理机构与管理体制	175
第一节 建立适应煤炭企业特点的各级职工教育行政 管理机构和体制	175
第二节 建立职工教育研究机构,开展教育教学研究活动	187
第三节 建立职工教育招生机构,统一组织煤炭职工高校、 中专学校招生录取工作	193
第四节 健全职工教育协会机构,发挥协会作用	200
第九章 煤炭职工教育的办学形式与教学方法	203
第一节 煤炭职工教育的办学形式	203
第二节 煤炭职工教育的教学方法	211
第十章 煤炭职工教育的规划与计划	226
第一节 编制职工教育规划与计划的依据	226
第二节 编制职工教育规划与计划的原则	228
第三节 职工教育规划与计划的分类和内容	230
第四节 编制职工教育规划与计划的程序和方法	234
第五节 煤炭职工教育计划的实施与考核	238
第十一章 煤炭职工教育的教师管理	241
第一节 职工教育教师的构成和来源	241
第二节 职工教育教师的特点	242
第三节 职工教育教师的培养与提高	244
第四节 职工教育教师的管理与考核	246
第十二章 煤炭职工教育的学校管理	249
第一节 煤炭职工教育学校管理的特点	249
第二节 煤炭职工教育学校管理的任务	250
第三节 煤炭职工教育学校管理的原则	255
第四节 煤炭职工教育学校的机构	257
第五节 煤炭职工教育学校的各项规章制度	258
第十三章 煤炭职工教育的教学管理	260
第一节 煤炭职工教育的概念与任务	260

第二节	煤炭职工教育教学的基本过程	264
第三节	煤炭职工教育的教学原则	271
第四节	煤炭职工教育教学管理的任务与内容	272
第五节	煤炭职工教育学校的学科教研机构	276
第十四章	煤炭职工教育的学员管理	280
第一节	煤炭职工教育学员的特点	280
第二节	煤炭职工教育学员的学习动机	283
第三节	煤炭职工教育学员的学习方式方法	290
第四节	煤炭职工教育学员的管理	292
附录 I	山东煤炭职工教育大事记 (1981~1995)	296
附录 II	山东煤炭职工高等学校办学试行标准	312
附录 III	山东煤炭职工中等专业学校办学试行标准	316
附录 IV	山东煤炭职工学校办学试行标准	320
后记		323

第一章 职工教育概述

古人云：“功以才成，业以才广”。随着我国改革开放的不断深化和经济建设的不断发展，党的十四大提出建立社会主义市场经济体制。企业走向市场经济这是一场大的变革，在这场大变革的广阔天地里，所有企业都面临着生死存亡的严峻考验，有的企业就象蛟龙得水，大显神威；有的企业却束手无策，一筹莫展。其原因故然是多方面的，但是，职工队伍素质的高低之别，无疑是一个重要因素。因为市场经济就是产品的竞争，产品的竞争，就是人才的竞争、职工队伍素质的竞争。因此，凡是聪明的企业家都在把企业的生存兴旺转移到提高职工队伍素质上来，去研究和重视企业的职工教育。

第一节 职工教育的概念

在我国，通常将教育划分为四个部分，即基础教育、职业教育、高等教育、成人教育。职工教育是成人教育中的一个重要组成部分，它和普通学校教育既有共同属性，又有其自己的个性。我们要认识和弄清职工教育的概念，就首先应对教育的基本概念和成人教育的基本概念进行分析。因为概念是反映事物本质属性的思维形式，分析和认识教育和成人教育的基本概念，对于认识和弄清职工教育的概念十分必要。

一、教育的基本概念

何谓教育？古人云：“教，效也，言出而民效也。”“育，养子使作善也。”捷克教育家夸美纽斯说：“教育在发展健全个人”。美国教育家杜威说：“教育即生活”。由此看来，我国古代学者和外国教育家把教育之意，赋以为教育者的教诲和受教育者的效仿及受教育者在教育者的指导下向好的方向发展健全的过程，指明了

教育的对象是人，教育是对人的培养。这是对“教”和“育”的基本表述。对教育的整体概念，我们可以从以下几个方面理解。

（一）教育的本质属性

教育的本质属性，是教育的本质规定性，教育之所以称为教育，就在于它的本质属性。教育的本质属性是什么？概括起来说，即教育是一种培养人的社会活动，是前代人和后代人互相沟通的桥梁。这一本质属性贯穿在一切教育之中，只要是培养人的职能性活动，都可称之为“教育”，如果教育失去了培养人的职能，也就不能称其为“教育”。

列宁曾经讲过，教育是同人类社会发 展密切联系着的永恒范畴。也就是说，教育是人类社会特有的现象，是人类社会特有的活动。由于教育是有意识的以传授社会经验和影响人的身心发展为直接目标的社会活动，所以，它与社会生活有着广泛的联系，显示出种种社会属性。可以说，没有教育，社会就不可能顺利地延续和发展。因此，教育是人类生存和发展不可缺少的手段，只要人类要生存就要有教育，只要有人类生存的地方，就会有教育。

教育一般是指学校按照一定的目的要求，对受教育者的德、智、体、美、劳诸方面施以影响的一种有计划的活动，即狭义的教育。但从广义上讲，它泛指社会上一切有教育作用的活动，包括一切有目的地增进人们知识、技能，增强人们体质和改变人们意识的活动，即凡是有意识以传递社会经验和影响人的身心发展为直接目标的社会活动，都应认为是教育。

（二）教育的基本要素

教育作为一种以传递社会经验和影响人们身心发展为目标 的培养人的社会活动，是由教育自身固有的结构所形成的。构成教育活动或教育过程的基本要素，是教育者、受教育者、教育内容、教育手段。教育的这四个基本要素，构成了教育活动极其复杂的关系，形成了教育活动的内部矛盾，促进了教育的发展。

教育者，是指给受教育者起教育作用的人。如学校教师和其他形式的教育机构的工作者以及有意识的给受教育者以影响，起

到教育作用的人，都可称谓教育者。古人云：“三人行必有我师也”，俗话说：“能者为师”、父母是子女第一任和常任的“教师”等等。教育者的任务是依据社会、国家对人才的需要和受教育者的需要，将既定的教育内容，如知识、技能、行为规范等等，通过一定的手段传授给受教育者，使受教育者获益。

受教育者，是指教育的承受者。狭义教育中的受教育者是指各类各层次学校的学生；广义教育中的受教育者是指一切有能力接受教育的人。即随着社会的迅速发展和科学技术在生产、生活中的广泛运用，受教育者已由原来主要是新生一代的儿童、少年、青年，扩展到成年人、老年人和从业人员。受教育者的任务就是通过接受教育者传授的教育内容，形成发展自身的能力和品德。

教育内容，是一切教育活动的客体，是教育者根据一定社会和国家对人才培养的需求及受教育者身心发展、学习发展的水平所确定的传授内容。在学校里主要体现在教学计划、教学大纲和教科书中。受教育者在学校中所接受的教育内容，不是由教育者随意定的，而是有一定范围的特定内容。广义的社会影响和家庭影响也是起教育作用的内容，但它是复杂的、不规范的，作用也是难以衡量的。

教育手段，是指教育者为达到其教育目的，传授教育内容所采用的一切方法和措施。教育者对教育客观规律的认识，教育方法的掌握，教育艺术的运用，对教育场地、教具、实验室、现代化教学设备、电教器材、计算机辅助教学的应用等等，都属教育手段范畴。教育手段是教育者传授教育内容和受教育者接受教育内容的有效媒介物，教育者运用好教育手段是提高教育效果的重要保证。

以上所述四个方面的基本要素，是任何教育活动都少不了的。在四个要素中，主要是教育者和受教育者之间的关系，表现为教与学的关系。在教育活动中，教育者的教育，反映着社会和国家对未来人才的要求，决定着新生一代和受教育者发展的方向 and 水平，是推动受教育者发展的动力，教育者的教育总是处于积极、活

跃、主动的一面，是矛盾的主要方面。因此，在教育过程中必须充分发挥教育者的主导作用，激发受教育者的积极性，促进受教育者向符合社会和国家所要求的方向发展。

（三）教育的基本价值

经济学上的价值是指商品中包含的社会必要劳动。而教育的价值是指教育对人与社会的功效，这是由教育的本质属性决定的。

教育的价值，首先，它具有发展人的素质和改变人的状态作用，对人的自身发展、自身修养、适应社会生活、谋取社会职业等，都有其作用。其次，从社会来讲，能促进生产、发展经济、巩固政治统治、传播文化等。再次，教育的价值在于对劳动力的改造，没有一定合格的劳动力，生产也就不能进行，而要造就出一名合格的劳动力，生产出一定社会条件下的具有一定社会属性的社会成员，不仅要给他必要的物质生活条件，以促进他的身体发育成长，还必须将生产经验、社会生活经验传授给他，以促使智力的发展，这种教育的职能，就是教育的价值。总之，不管是从个体人的需要，还是从社会发展的需要，都充分体现了教育的价值。

二、成人教育的基本概念

成人教育是我国整体教育的重要组成部分，在我国整个教育事业中，它与基础教育、职业技术教育、普通高等教育同等重要。长期以来，关于对成人教育概念的理解和表述，世界各国各有不同。如有些国家认为成人教育就是扫盲；有些国家则认为成人教育是对成人的职业教育；还有些国家则认为成人教育就是继续教育。这些说法都属成人教育，但都未概括出现代成人教育的全部本质属性。那么，成人教育的基本概念是什么？《中国教育改革和发展纲要》中指出：“成人教育是传统学校教育向终生教育发展的—种新型教育制度，对不断提高全民族素质，促进经济和社会发展具有重要作用。九十年代，要适应经济建设、社会发展和从业人员的实际需要，积极发展。要本着学用结合、按需施教和注重实效的原则，把大力开展岗位培训和继续教育作为重点，重视从

业人员的知识更新。国家建立和完善岗位培训制度、证书制度、资格考核制度、继续教育制度。”这段话对成人教育的概念已表述明确，它阐明了成人教育的地位、作用、对象和内容。

“成人教育”这个术语是由“成人”和“教育”两部分构成的。所谓成人，并不是单纯从生物生理学上的成熟期来考虑的一个简单概念，还要从心理学和社会学意义上的适应能力和责任能力等几个方面来定义。如一个人进入成年期并能被所属社会承认是成人，他（她）既需要达到成熟的年龄，既要有生理上的成熟，又要具备一定的心理适应能力和社会责任能力，能独立担负起个人或家庭的生计，并对社会承担创造财富或提供劳务的一定责任。如一个18岁的青年工人属于成人，但一个20岁的在校普通大学学生还不能算成人。因为后者还没有参加社会生产，没有承担任何社会职业，也没有负起个人及家庭生计的独立责任。所以，一个学生所接受的是普通学校教育，而不属成人教育。

为了进一步探讨和认识成人教育的定义及概念，我们还必须对成人教育的对象、内容、层次结构和方针等进行一些具体的阐明。

1. 成人教育的对象是指已经走上工作、劳动岗位及需要转换工作岗位或重新就业的干部、工人、农民、军人和其他从业人员。
2. 成人教育的内容是岗位职务培训、基础教育、大中专学历教育、大学后继续教育、社会文化和生活教育等。
3. 成人教育的层次结构主要是岗位培训、扫盲教育、初等文化技术教育、中等文化技术教育、高等教育和大学后继续教育。
4. 成人教育的具体方针：
(1) 成人教育提倡学用结合，按需施教，干什么学什么，缺什么补什么，既要重视学历教育，更要重视岗位职务培训。
(2) 要充分发挥社会各方面的力量开展成人教育。
(3) 成人教育的改革要同人事、工资、招工制度改革配套进行。
(4) 成人教育要坚持业余为主、自学为主。
(5) 成人教育要采取多种多样的形式办学。

三、职工教育的基本概念

前面我们已经对教育的概念和成人教育的概念进行了分析和表述。职工教育是成人教育的重要组成部分，也是我国整个“大

教育”的重要组成部分，所以职工教育的概念就应该更具体化。那么，“职工教育”这个术语，也就不言而喻的表明了它是“职工”和“教育”两部分构成的。

何谓职工？职工这个词，在我国泛指一切企（事）业中担任某种职务，执行一定劳动职能的职员和工人而言。在资本主义国家中，企（事）业的人员不称职工，而划分为雇主和雇员，在雇员中又有白领阶层与蓝领阶层的区别。白领阶层是科室人员（包括技术人员和管理人员），类似我国的职员；蓝领阶层则是工人。

什么是职工教育？我们对“职工”和“教育”的含义都已经明确了，那么对职工教育的概念也就容易表述了。职工教育，是专门为企事业单位的职工而提供的有目的、有组织、有计划的教育活动，它是以在职职工为培养对象的成人教育。职工教育的概念有广义、狭义之分。从广义上说，凡是有职业的成年人，包括各级领导干部、各类管理人员、各类专业技术人员、各类在职工人，以及各级政府部门的行政工作人员等，都可纳入职工教育的培养范围。从狭义来说，即为企事业单位的业务人员和工人开展的各类培养、培训的教育活动。

从职工教育的概念可以看出，职工教育的对象是在职人员，其基本特点是职业性，其基本任务是培养和提高职工司职的绩效能力，其主要目的是使职工通过接受培训后，能更好地从事本职工作。

第二节 职工教育的特点

特点，是事物的一种个性特征。这种个性特征在实践过程中表现出与其他事物的差异点。职工教育作为一个独立的教育门类，具有其鲜明的特点。职工教育的特点是其自身规律的外在表现，它是由职工教育的对象、性质、任务所决定的，是职工教育特殊性的具体体现。研究和认识职工教育的特点，并掌握职工教育的特点，可以有的放矢，把职工教育办得有声有色，更有成效，否则就会产生盲目性，使其失败。

企业职工教育主要有以下一些特点：

一、在职性特点

职工教育与普通学校教育的一个显著区别，就是教育对象的在职性。普通学校教育的对象是尚未参加工作的学生，是劳动后备军，他们的唯一任务是学习，没有工作和事业的压力，没有经济负担，没有家室的拖累，各方面都比较单纯。而职工教育的对象是在职人员，他们已经是构成生产力要素的劳动者，是对国家负有责任的在职职工。所以，他们的主要任务已不是学习，而是工作和劳动，学习只能服从于工作和劳动。

职工教育的这一在职性特点，给职工教育的办学带来优势。如在教学上便于与生产紧密结合，专业设置和教学内容实用性和针对性更强，培养出来的人才在生产和工作中会更快发挥作用。因为在职职工学员参加学习，往往会把工作中遇到的问题带到学校、带到课堂和带给老师、同学共同研究，这样就会突出教学、科研、生产相结合。职工大学毕业生作毕业设计往往是真刀真枪地干，有针对性，每一所职工大学往往都能举出一大堆和生产实践相结合的生动实例。不少职工通过学习，提出的技术革新方案和合理化建议，会成倍或十几倍、几十倍地提高生产效率，为国家创造大量财富。

但是，职工教育的在职性特点，也给职工教育办学带来不少困难。如：在学习时间上存在着工学矛盾。学员因公出差、工作加班或家中有事都会影响学习，造成缺课。在学习内容上学员要求实用性、针对性要强，希望能立竿见影，而教育的特点又往往是迟效性的，所以学员又会认为学的不对口味，出现厌学，不去上课。在教学方法上也会存在对老师讲课不感兴趣的现象，因为有些学员的工作实践经验也许会比老师多，见闻比老师广，理解能力很强，老师讲课满足不了学员要求，造成学员不愿学习。总之，职工教育比普通学校教育难办得多，复杂得多。

二、成人性特点

因为职工教育的对象是已走向工作岗位、构成劳动力的职工，

所以在生理上、心理上都已不同于青少年，也就是说，成人的生理发展已经成熟，包括身高、体重、肌肉的发展，骨骼的生长等，都已健全或结束，神经纤维髓鞘化全部完成，成人机体的机能也逐渐达到平衡和充实，身体上各部分都相继成熟。成人在心理发展上也已成熟，在认识水平上也达到了充分的发展，他们对现实事物的感知已具有较高的精确性和概括性，思维已从经验的形象思维向理论的抽象逻辑思维过渡，进入了辩证逻辑思维阶段。总之，具有成人性的职工教育对象，他们已具有了一定的文化科学知识和一定的生产技能、生产经验，已成人化。这与普通学校的教育对象——小学生、初中生、高中生、大学生都是不同的，因为学生在生理上、心理上或涉世经历上、生活经验上都还没有达到成人化，更重要的他们还没有成为生产力要素的劳动者。

职工教育的这一成人性特点，虽然也给职工教育的办学带来一些不利因素，但其有利因素是主要的。诸如成人的理解能力强，触类旁通反映快，接触的课外知识面广，特别是学习以后结合实践应用效果好等，都是普通学校教育对象所不及的。

三、速效性特点

所谓速效性，就是要在较短的时间内以较少的投入，收到较好的成效，包括办学效益、社会效益和经济效益。

任何一种投入都是为了取得经济效益，对教育的投入当然也不例外。但一般说对教育投入的经济效益是迟效的，因为教育的过程周期长。如：要把一个人培养成具有一定文化知识、一定专业知识和一定能力的人才，少则需要十几年，多则需要二十年，即一个现在刚入学的小学生，到大学毕业并在生产中发挥作用，则需等到下个世纪的20年代。

但是，职工教育却具有速效性特点，即职工教育对象成才周期短、见效快。因为职工教育的对象不是小学生、中学生、大学生，而是已经构成生产力要素的职工，他们的主要任务是从事物质生产，对他们的教育培养是为了力求在短时期内掌握从事生产、工作的必备知识。又因为职工教育所制订的教学计划可行性较强，

教学内容实用性较强，教学目的针对性较强，学制短，办学形式灵活，这样职工教育办学就能在较短的时间内，较快地取得效益。也可以说，职工教育成功的关键就在于它是否能速成、高效，体现职工教育办学效益的速效性。

四、直效性特点

所谓直效性，就是职工教育的办学能为企业提高经济效益直接服务。由于教育的“产品”不是物质，而是人才，所以对普通学校教育的办学效益不能从教育内部在教育过程中就要求得到偿还，教育的直接结果不是经济上的效益，而是培养出德、智、体、美、劳全面发展的各类合格人才，等到这些受过教育的人，投身于生产劳动之中，把提高的劳动能力发挥出来，促进了生产效益的提高，创造出财富，才体现或显示出教育的经济效益。但职工教育的办学效益因具有速效性特点，所以就可大大缩短教育过程。同时，又因为职工教育的对象即本企业的职工，所以职工教育就能直接地、快速地为本企业发展生产和提高经济效益服务，它既不用通过社会效益去转换教育的效果，又不用等到为社会培养出来的人才到企业发挥才能，促进生产来显示教育的经济效益，企业的职工教育是干学和学干密切结合的，因此，职工教育培养的人才可以直接为企业服务，可以直接在企业中发挥作用，直接为企业生产和经营产生效益。

五、实用性特点

职工教育的实用性特点，主要体现在培训内容安排上。职工教育内容的实用性，也就是要有针对性，因为企业要求职工的知识与技能必须同企业的发展相适应，既能为企业的目前利益服务，又能有后劲，为企业的长远发展起作用，所以企业的职工教育就必须既考虑到当前生产、经营的需要，又要考虑到企业发展的趋势，满足企业未来的需要。因此，企业的职工教育必须紧密结合企业生产、经营、技术、工艺、操作、安全、管理等方面的需要，考虑到当今新技术、新工艺、新产品的不断出现，生产力的不断提高，企业的市场竞争越来越激烈的时代特征。这就充分显示了