

成人高等教育资料选编

下 册

辽宁省卫生职工医学院

目 录
内 容

成人高等教育资料选编

辽宁省卫生职工医学院

一九八七年

目 录

国内资料

充分发挥职工教育的优势	张 力 (1)
关于职工教育改革的探讨	(4)
职工教育也要三个面向	宋伯生 黄升堂 (11)
谈谈职工教育的概念、任务、结构问题	孙世路 (14)
关于职工理论研究的方法	王显润 (16)
职工教育和信息社会	(19)
切莫小看“短训班”	任国庆 (20)
有关继续教育问题	陈金宝 (21)
注重实效确保继续工程教育质量	申建华 (22)
继续教育与科技人才发展	韩文斌 (24)
略论科技人员的继续教育	蒋端方 (30)
成人教育与终身教育	王 旭 (34)
学习化的社会和人生：终身教育	杨东平 (36)
试论成人高等教育的性质、特点及其战略地位	许久康 (41)
总结经验深入开展研究工作	(44)
充分发挥普通高等学校的优势和潜力在改革中办好成人高等教育	(47)
谈谈当前职工大学教育改革的三个主要问题	卢祯奎 (49)
职工大学思想工作规律初探	陈志环 金庆灵 (51)
职工教育规律探讨	华根宝 (55)
提高职工素质是提高企业素质的中心环节	戴石坚 (59)
新技术革命的影响与成人教育	冀惠斌 (60)
提高成人自学能力之我见	张建军 (62)
我国成人高等教育的教学研究初探	严导淦 (65)
认真做好成人高校全国统考招生工作	邹时炎 (68)
成人高等教育是培养人才的一条重要途径	张念宏 (72)
宏观职工教育改革的构想	袁执海 (74)
关于职工教育改革中几个问题的初探	鞠家臻 (80)
成人高师函授教育管理的探讨	陈树明 (83)
成人教育科研要为经济体制改革服务	(86)
职工教育要跟上和适应经济改革的形势	浦通修 (87)
职工教育要适应经济体制改革逐步做到正规化	赵景欣 (91)
对电大改革的几点设想	吴清萍等 (95)

改革职工教育的重要课题.....	史济华 (96)
关于职工教育在企业中几个转变的初探.....	孙道生 (99)
干部培训工作的新任务.....	(104)
新技术革命与成人教育现代化.....	邵 诚 (106)
知识转化为能力.....	安振兴 (112)
中年科技人员的“继续教育”问题.....	梁执礼 (117)
职工教育经费来源断想.....	于 琛 (119)
发展“继续教育”的重要性.....	雷德林 项国波 (122)
先培训后上岗逐步形成制度.....	(126)
必须重视解决“五大”毕业生学非所用问题.....	申建中等 (127)
谈我国职工教育的落后原因和发展措施.....	鲍东明 朱品一 (130)
浅谈成人学习的优势.....	余 博 (132)
老年人、老年学、老龄教育.....	关世雄 (138)
把成人教育纳入企业经济发展的轨道.....	柯峤文 (140)
我国成人高校办学中的问题及解决办法.....	杨瑞敏 (144)
成人教育教师应注意的十大基本事项.....	(147)
上海成人高等教育发展方向、结构、体制初探.....	(148)
在“门槛”上的成人高等教育.....	白 辰 (153)
对发展高等函授教育几个问题的思考.....	程 泉 (155)
成人高校的评估.....	张元棟 (159)
浅谈成人高等学校科学管理.....	卞继昌 (163)
关于成人参加高等教育动机的调查和统计分析.....	何 平 (168)
科学研究应列为成人高校改革的重要内容.....	王煜照 (174)
关于“成人教育学”的争论与思索.....	高志敏 (178)
加速继续工程教育发展的步伐.....	张宪宏 (182)
论目前函授教育的几种模式与改革兼谈目前函授教学的一大弊病.....	谢安定 (188)
高师函授教育的理论探讨和初步实践.....	罗道有 (191)
试论职工高等教育的发展.....	金玉林、关宝仁 (196)
关于成人学历教育改革问题.....	罗忠福 (200)
考试改革要综合治理.....	王锡羊 (203)
成人高等学历教育必须坚持质量第一.....	吴玉昌 (205)

国 外 资 料

澳大利亚的远距离教育.....	(208)
大学后的继续教育是成人教育的一项任务.....	〔南〕费尔波维奇 (215)
南斯拉夫的成人教育.....	(217)
日本的函授教育.....	袁绍莹 (219)

日本的社会教育..... (223)
培训成人教育工作者对美国 and 英国“授予学位的成人教育”的比较分析..... (227)
斯里兰卡的远距离教育..... (233)
英国的成人教育.....周简叔 (242)

附 录

全国成人高等学校名称、地点..... (248)

国内资料部分

充分发挥职工教育的优势

张 力

职工教育也有优势吗？回答是肯定的。俗话说：“尺有所短，寸有所长。”职工教育在我国整个教育中目前虽然还处于“寸”的地步，但也有其优势。职工教育是成人教育的一个重要组成部分。它的教育对象一职工是成人。职工教育的学习形式有业余的，有脱产的或半脱产的，一般仍以业余学习形式为主。这些就使得职工教育区别于全日制的普通教育。与之相比，职工教育尽管有它的不少局限，但仍具有三个方面的优势，即“成人优势”、“在职优势”和“社会服务与社会利用优势。”

什么是“成人优势”呢？这是从教育对象的生理和心理的特点来理解的。成人学习确有许多困难之处，以致古人认为“时过然后学，则勤苦而难成”（《学记》）。其实何止古人，现代人持这种看法的恐怕也不少。成年人学习，困难是多的，也确实“勤苦”，但“难成”则未必。这是因为成年人学习也有它优越的一面。这首先可以从成年人与未成年人在生理和心理等方面的差别进行比较。先说年龄，怎样才是《学记》中说的所谓“时过”呢？美国心理学家E·R·桑代克经过多年实践证明：人的最佳学习年龄是20—25岁。此后到52岁，学习能力每年只递减1%。目前参加学习的职工年龄，大多都属于“最佳学习年龄”的范围，或稍过一点。可见这不是弱点，而是优势。再说，恰恰是成年人，才有未成年人所难以比拟的丰富的社会阅历与生活经验，同时具有比未成年人更强的逻辑思维与辩证思维能力。他们对教学内容善于领会，对阐发的事理易于理解，能够用自身的经验和生活的逻辑来补充和丰富教学的不足。他们认识社会的能力特强，因而即使成年人在速度、机械记忆等方面有不如未成年人的地方，但也可从上述的优势中得到弥补。国外的一些专家证明，成年人在“语言能力与认识能力”方面明显的强于未成年人，看来主要得力于上述优势。一些常年与未成年人打交道的全日制学校教师，初到职工学校兼课，往往的众多成年人的理解能力与表达能力之强感到惊奇。

“成人优势”的另一个表现就是学习动机的明确性。成年人心理上的成熟促使了学习动机的明确，从而又大大增强了求知的欲望。福州友谊商店一位营业员谈他到福州大学英语专业的动机时说了一件事：有一位美国顾客拿着人民币来买皮箱，营业员打着手势请他付外汇券，他不懂。遗憾的是在场的十几个营业员中没有一人能说英语，问题无法解决，还招来不少围观的群众，因此使他深深领悟到“学习外语对我们这行是多么重要，我发誓学好外语”。……福州业大的有些学员，他们原已取得了高校毕业的文凭，他们之所以来学习新的专业，只是因为工作的需要。许多学者认为：动机不但决定学习的发生，而且决定学习的数量和速度。应该说动机还决定学习的耐力和坚持性。学习动机不同，表现就很不一样。有的人参加业余学习，一个学期都不能坚持到底，有的人却不断排除种种困难，从业余小学一直念到业余大学。在业余大学中，有的人一个学期念两门课程都哇哇叫，有的人却同时完成比别人多一倍以上的学习量，甚至还有同时修完两个

专业的课程而毕业的。当前，许多青年职工的学习动机，是为了夺回“四人帮”造成的损失。他们原来知识贫乏，不是因为自己不努力，而是受“读书无用”等谬论的毒害。他们虽过“而立”之年，却什么也没“立”起来，而祖国的四化建设要求他们发出更多的光和热。因此，他们才有那种如饥似渴的求知欲望。不了解这一点，我们就很难理解：为什么业余大学有那么多学员都已三十多岁了，还仍坚持不毕业就不结婚，不毕业就不生孩子；为什么有的学员出差前还带着行李卷来课堂学好临上火车前的一节课，为什么有的学员脚步瘫痪，拄着拐杖风风雨雨坚持了近五年的学习，从不缺课。大量的事实表明：成人学员学习动机正确，确实是“成人优势”的一个重要方面。

什么是“在职优势”呢？这是从教育对象的学习与生产（工作）的关系的特点来理解的。职工教育的学习方式有业余的，业余与脱产（半脱产）交互结合的，或在一定期限内全脱产的几种。不论是何种方式，都还是在职业质的，学习与生产（工作）的联系仍然十分紧密，因而也就具有“在职优势”。它体现在学习与出成果，即学与用两个方面。

一般人认为：业余学习难就难在“业余”这两个字上，是“先天缺陷”，难以救药。殊不知事物都有两重性，难归难，却自有优势。业余学习的主要难处在于学员必须把大部分的时间和精力用在本职工作或生产上。但这只是问题的一面；问题的另一面，也恰是“在职”。它给学员的学习提供了那些未参加生产或工作的学生所不曾具有的有利条件，即只要学习对口，他们就能够自然地把学到的理论和知识，直接而迅速地同日常的生产和工作的实际相联系，对学到的理论和知识进行验证，从而获得巩固和发展。学习与本职有关的知识，自然兴趣大而且接受快，经过自己实践验证的知识，领会深刻、具体。反过来，由于需要运用，又会对学习提出更高的要求。例如外语专业中，搞外贸、导游的，对口语的教学就要求很高，希望更多发展听说能力，而搞情报资料的，则要求多学惯用句型，翻译法等，还要求多多扩展知识面。福州业大有一位学有所成的83届英语专业的毕业生，总结出他在几年中四条学习经验：1.一边学习基础课，一边围绕工作中的问题来学；2.直接从外国人口中或资料中提取有用的东西；3.抓住一切可能学习会的机加以模仿并运用学过的知识；4.注重学习效果，请有经验的同志检查自己译文。这四条经验中的头三条，都与“在职”有直接联系：第一条提到针对工作中出现的问题学，第二条是从工作中学，第三条是尽可能把学到的知识用于工作。因而可以这样说，若不是在职的话，他的学习经验几乎就不存在。这就是学习上的“在职优势”。

职工教育能够出成果，这已是毋庸置疑的了。1983年12月25日新华社报道了一则简讯：“1980年以来，全国已有五万多名职工从职工大学、职工业余大学毕业”。“这些毕业生回到本单位工作后，能结合本部门、本行业的工作或生产研究问题，解决问题，动手能力强，很快发作用。许多毕业生的毕业设计结合生产，有一定技术水平和创造精神。”这则简讯以事实雄辩地说明了职工教育某些特点和优势。这些特点和优势，可概括为如下几个字：一是“捷”，二是“丰”，三是“全”。

所谓“捷”，是指所出的成果能够尽快见效，具有速效性。不仅表现毕业后能“很快发挥作用”，而且可以边学边用边收效。如福州大学电子机械专业有一学员在前三年的学习过程中就运用学到的专业知识进行了10项技术革新，仅1983年就为所在的福州第五

塑料厂创造了15,000余元的财富。

所谓“丰”，是指职工教育便于吸收较多的职工参加学习，服务面宽。学员通过学习，达到国家规定的要求而毕业了的，固然是合格人才，而不少学员因种种原因未毕业或仅单科结业的，由于他们同生产和工作的天然紧密联系，往往早就程度不等地对所在岗位工作做了贡献，出了成果。这些人虽然没有大专文凭，可出的成果有时并不比毕业生逊色。

所谓“全”，指的是培养的人才既有理论知识，又有实践经验。理论是参加学习得来的，而经验却早就有所积累而且仍在不断丰富。毛主席说：“有两种不完全的知识，一种是现成书本上的知识，一种是偏于感性和局部的知识，这两者都有片面性。只有使两者相结合，才会产生好的比较完全的知识”。成人教育有条件使参加学习的职工把理论与实际更好结合起来，掌握的知识也就“比较完全”。

那么，什么又是“社会服务与社会利用优势”呢？这是从职工教育的办学特点来理解的。职工教育为社会需要服务，要比普通教育具有更大的适应性和针对性。。普通教育为了适应社会新的需要而筹办某类大专院校，哪怕是某个专业，都不是能够说办就办得起来的，而职工教育（包括高等教育）却能够较为及时地设置一些新的专业、专修班、代训班、短训班等，尽快根据社会需要来办学。例如前一期的有关法制、企管、外语以及当前的电子计算技术、计划生育、秘书等等专业（专修班）的开设，它们或者附设在普通高校中，或者独立成班，全国各地都犹如雨后春笋，效益明显。

职工教育能够及时而灵活地为社会需要服务又是与办学中的社会有利条件的利用分不开的。职工（包括干部）尽管来自不同的行业和工作岗位，但他们本来都有较为严密的组织和管理，都有一定的思想认识水平和较好的组织纪律观念，都有颇为一致的思想基础和学习要求，都有一定的固定工资收入，以及相对集中的居住区域等。这些由职工在生产和工作中所处的地位形成的特点，使得职工教育比起农民教育和居民教育来说，办学的要求要相对单纯一些，办学的条件也相对优势一些。例如职工教育的学制、课程、教材等就能够较为统一、规范，较有系统性。需要脱产学习或在学习适当占用一些工作时间而享受给假给薪也有可能。职工教育的管理也便于与职工的培训、考核、使用挂钩从而发挥更高的效能。充分利用教育对象的这些内在的有利条件，就能够更好地发挥职工教育的优势。

职工教育在利用社会上各方面有利条件来办学所取得的效益更是显著。众所周知，职工教育办学要比全日制学校省钱得多。而且还表现在对社会上现成的人力、物力以及财力的一定程度的利用与有关潜力的发掘上，例如全日制大中小学，主要是由教育行政部门主办，而职工教育除教育行政部门外，还有工会这支雄厚的力量，以及发挥诸如各业务主管部门、全日制学校、社会团体、民主党派等社会力量的积极性来办学，这是一。在教学方式方面，职工教育除面授外，还利用电视、广播、函授、刊授等，这是二。有条件尽量运用社会力量开展教学，从而更好发掘社会人才潜力，这是三。“社会利用优势”当然还包括对全日制学校以及工矿企业事业等部门的物质条件，如教室、教学设备、实验设备等等的利用在内。

还应该看到，我国的职工教育的优势，又是与我国的社会主义制度的优越性分不开

的。在社会主义制度下，我国的职工为振兴中华、为共产主义的实现，学习积极性空前高涨。何况我们有党的领导，有普遍的社会福利的保障，有教育行政部门和工会组织的统筹规划和管理，有职工所在单位的支持，有全日制普通教育的支援等等。

有优势，当然也还有弱点和局限，如前面所说，从心理角度说，比起未成年人来，成年人在机械记忆、速度方面有明显弱点，但它可以从成人善于体验、易于理解、抽象思维发达等方面得到弥补。又如业余学习由于学习条件的艰苦和坚持学习的困难而造成的巩固率、升级率和毕业率总是低于全日制教育。对于这类的弱点，通过适应性强的多形式、多层次的办学和管理，也可以争取把这方面的弱点压缩到最小限度。比如按知识的系统性，分阶段举办学制短而与实际结合紧的专修班，实行单科结业制，再集若干单科为一专业。业余学习的一个突出的矛盾表现为生产（或工作）与学习在分配时间和精力上的矛盾。当然，学习（尽管是业余学习）需要占用，一定的生产或工作的时间，分散了精力，但从长远说，学有所得、学有所用，就从根本上提高了生产或工作的能力。一时有限的损失是为了长期的不断的受益。由此可见，在矛盾解决的过程中，弱点是可以转化为优势的。发展职工教育就要求我们认识它的优势，保护并发挥这些优势。因而不论专业以及课程的设置，教学内容的取舍，课程顺序的排列，分量、重点、难点的确定，教学方式的选择，课内外作业的布置等等，都要求有利于发挥这些优势。

当前，我们正面临一场新的科学技术革命，对职工文化、科学、技术和业务水平的要求大为提高，许多成人的原有知识又在迅速老化，成人的继续教育已变得十分重要而突出。可以预见，社会对成人教育（尤其是高等教育）的要求也越来越高。随着职工教育的发展，它的优势也将更加为社会所理解和赏识，从而得到深入的研究和充分的发挥。

摘自《成人高等教育研究》1985年第二期

关于职工教育改革的探讨

党的十一届三中全会以后，我国各条战线都在改革。目前，已由单项改革发展到综合改革。改革已经深入人心，深得人心，改革的潮流势不可挡。在这种形势下，职工教育怎么办！每个职工教育工作者都应作出回答。

一、职工教育改革的必要性

职工教育要改革，首先要认识到它的必要性。只有这样，才能提高改革的自觉性。

1. 职工教育改革，是适应新的技术革命挑战的需要

赵紫阳同志指出，新的技术革命，对我们今后向四化进军来说，“既是一个机会，也是一个挑战”。这是因为，在新的技术革命条件下，世界上出现了许多新情况，冲击了社会生活的各个方面，职工教育也不可避免地受到冲击：

① 世界将由工业社会进入信息社会，信息超过了资本，成为战略性的资源。我国

要赶上发达国家，提高全民族的科学文化水准，就是一个重要条件。否则，我们将要被人家甩得更远。这就要求我们，重新认识全员培训的战略地位和职工教育面临的历史责任。

② 在信息社会中，从事技术和管理的“白领工人”已经超过了从事体力劳动的“蓝领工人”。这就要求我们，在培训对象上，要突出管理人员。

③ 由于通讯的发达，工业社会里形成的集中的社会结构，将由一个散的分社会取代。这就要求我们，提倡广播、电视教育，把自学列为职工教育的主要形式。

④ 科学技术迅猛发展，知识量无限增长。有人研究，全部科学知识中有四分之三是在二十世纪五十年代以后发现的。人类的知识总量，从一九七〇年起，每五年翻一番。这就要求我们，以传授知识为主变为以培养学员的能力为主。

⑤ 由于科学与技术高度结合，缩短了从基础研究到实际应用的周期，从而促进了教育与产业部门的高度结合。这就要求我们，充分发挥企业办学的优势。

⑥ 电子计算机的广泛应用，使工业面貌为之一新。人们把编写计算机程序，掌握计算机语言视为“第二文化”（阅读文字和写作能力为“第一文化”）计算机知识，不仅是一种专业，而且是人们普遍要学习的文化。这就要求我们，重新认识扫盲标准，加速扫除“新文盲”。

⑦ 开放式的教育制度，将取代学校式的教育制度。发达国家的一些人，把我国的成人教育说成是正规的教育。他们认为，非正规的成人教育，包括图书馆、电影、电视这些领域。这就要求我们，重新认识职工教育的管理范围。

2. 职工教育的改革，是适应经济体制改革的需要

赵紫阳总理在六届人大二次会议的政府工作报告中指出：今后在经济工作中，要着重抓好体制改革和对外开放两件大事。大连市委根据中央领导的指示，提出了“三放一包”，即放开（对内对外开放）、放权（层层向下放权、扩大企业自主权）、放宽（政策放宽）、承包（责任制）。经济体制改革，必然引起领导体制、生产结构、生产形式、管理方法发生历史性的变化。马克思主义告诉我们，职工教育是由政治经济决定的，反过来又为政治经济服务。因此，经济体制改革，必然要求职工教育随之改革。目前，职工教育战线出现下列一些问题，需要迅速解决：

① 实行厂长负责制以后，有些厂长利用手中的权力，狠抓职工教育，使职工教育工作取得新进展。可是，有些厂长却认为：“三年任期，我得先把生产搞上去，工人奖金提上去，我才能站住脚。抓职工教育，远水解不了近渴。”这些同志也利用手中的权力，砍、并职工教育机构，狠减职工教育干部和教师。

② 有些单位的职工教育干部和教师队伍出现了不稳定现象。当前，有些职工教育干部和教师不安心从事职工教育工作，产生了外流的趋势。重要原因，是知识分子政策在职工教育战线不落实。主要表现在：工资低、奖金少、职工学校教师无职称、无有报刊费、超课时酬金封顶、工作无实权、入党难。再加上社会上实行高报酬的招聘制，更加剧了这种外流趋势。

③ 有些单位的工学矛盾更加突出了。由于岗位责任制的推行，不少企业实行了“双定”（定岗位、定人员），“一个萝卜一个坑”，脱产教育发生了困难；有的企业白

天干第一专业，晚上干第二专业，业余教育也产生了问题。因此，工学矛盾比任何时候都突出。

④ “少而全”、“小而散”的教育布局更广泛了。一厂办一校，一校办一、两个班，不仅办学能力差，也很不经济。这一问题，早就存在。在经济改革中，企业搞专业化，一厂变几厂，矛盾更突出了。

3. 职工教育改革，是实行对外开放的需要

党的十一届三中全会确立了对外实行开放，对内搞活经济的方针，这是我国新的历史时期发展经济的重要决策。几年来，我国在积极利用外资、引进先进技术方面采取了一系列重要步骤。今年五月，中共中央、国务院又决定进一步开放大连等十四个沿海港口城市。从而，从北到南形成了我国对外开放的沿地带。这对于吸收先进技术，推广科学管理经验，传递经济信息，培养人才等方面，支援内地，和带动内地，振兴我国经济将起重要作用。

对外开放，也给职工教育提出了新的要求。以大连为例，他们在对外开放中，提出要发展新兴工业，改造老旧工业，转移高耗工业。他们首先遇到的是人才缺乏问题。据调查，全市急需185个专业三千多名技术人才，至今没有解决。开放，就要与外国人打交道，急需翻译人员；要与外国人做买卖，急需谈判人员；要使买卖做得合算，急需懂得有关国际法的人员；要与外国人合资办厂，急需懂得业务的精明的管理人员；要建设新企业，急需大量的具有高中文化水平和一定生产技能的工人。同时，用进口的先进设备改造老企业，还有个培训使用先进设备的人员问题。以上这些，都要职工教育做出贡献。

4. 职工教育改革，是建立职工教育体系的需要

体系者系统也。现代管理的重要指导思想是系统理论。系统论的运用与否，是区别小生产管理的标志。一个系统是由许多子系统组成的。一般地说，子系统的性能好的，总系统的性能也比较理想。就职工教育来说，它的子系统，至少应当包括行政管理系统、专业技术教育系统、师资培训系统、职工教育理论研究系统、情报咨询系统等。这些子系统建立起来了，职工教育的总系统即职工教育体系就建立起来了。

经验证明，建立职工教育体系是不容易的。一是各级领导对建立职工教育体系缺乏认识；二是有关方面协作不够。因此，在平日，职工教育体系不易建立起来，而在改革之风劲吹的今天，情况就不一样了。建立职工教育体系是职工教育改革的重要内容，各级领导要把这一问题纳入议事日程。在改革中，建立职工教育体系，顺理成章。同时，在改革中，要求各个部门相互配合，建立职工教育体系的一些实际问题容易得到解决。总之，职工教育改革是不断完善职工教育制度，建立职工教育体系的必由之路。

二、职工教育改革的指导思想

“教育要面向现代化，面向世界，面向未来”（以下简称“三个面向”）是邓小平同志在新的历史条件下，根据中国国情，从党的总路线、总任务出发，适应新的技术革命发展趋势提出来的。“三个面向”不仅是普通教育改革的指导思想，也是职工教育改

革的指导思想。我们沿着“三个面向”指明的方向，进行职工教育改革，职工教育就会健康发展，否则，就可能走到邪路上去。

① “三个面向”是马克思主义教育与政治经济关系学说在新的时期的具体发展，为职工教育改革指明了明确的方向。职工教育受政治经济制约，又服务于政治经济，这是马克思主义的一个基本观点。但是，不同的历史时期，职工教育如何为政治经济服务，其要求是不同的。远的不说，从党的十一届三中全会以来，党把工作重点转移到四个现代化上来了。新的历史条件下，职工教育如何为政治经济服务？是必须回答的。“三个面向”就给予了最全面、最科学的回答。因此，“三个面向”，是指导职工教育改革的理论基础。

② “三个面向”把职工教育的培养目标提高到一个新水平，为职工教育改革提出了新要求。制定什么样的职工教育培养目标是职工教育工作的出发点，实现这个培养目标是职工教育工作的归宿。职工教育的其他工作，都要围绕培养目标来确定和实施，如教育计划、教育内容、教育结构、教育方法等。所以，一个科学的高水平的培养目标，是一个国家职工教育水平的重要标准。“三个面向”提出了较高的人才要求。它要求职工教育培养的人才不是一般的全面发展的人，而是适应现代化、适应面向世界、适应未来发展的人才。因此，坚持“三个面向，”就会把职工教育工作提到一个新高度，有利于开创职工教育的新局面。

③ “三个面向”是开发职工教育的一个完整的战略思想，对职工教育的发展具有深远的现实意义和历史意义，实现社会主义现代化是我国的立足点，而面向世界是我国的国际主义的义务，也是实现现代化的方法和手段；争取美好的未来，建设社会主义现代化的强国，为世界做出较大贡献是我们的目的。对职工教育来说，培养现代化的人才基本任务。为了实现这一任务，就要面向世界、面向未来。所谓面向世界，是说要吸收各国先进的科学技术和教育经验。所谓面向未来，就是要为二十世纪九十年代经济振兴和二十一世纪前期更大的发展，做好人才准备。再进一步讲，就是为共产主义建设造就一代新人，这是面向未来的核心。“三个面向”是一个统一的整体，缺一不可。面向现代化是基础，面向世界是关键，面向未来是方向。我们相信，遵循“三个面向”来搞职工教育改革，一定会获得成功。

三、职工教育改革的内容

1. 改革办学思想

国办发〔1984〕33号文件指出：“职工教育要面向生产、面向企业，以提高经济效益为中心，开展政治、文化、技术、业务培训，为两个文明服务。”这是衡量职工教育好坏的标志，是考核专业职工教育管理干部价值观的重要内容，是社会有关部门评价职工教育贡献大小的尺度。所以，职工教育工作者必须关心生产，了解生产，才能为生产服务。这个服务，既包括为长远的生产发展服务，也包括为近期的生产发展服务。因此，我们不能只看到职工教育是潜在的生产力，具有长效性的一面；还要看到职工教育是现实生产力，具有途效性的一面，这就要求我们，不但要办长班，也要办企业迫切需要的短班。

2. 改革教育对象的重点

企业正在由生产型变为生产经营型。职工教育是企业服务的，必须适应这种转变。企业素质的高低，企业管理者的素质是个关键。随着企业的生产的转变，职工教育对象的重点也要随之转变，由培训作业层转变为培训管理层，由培训一般工人为主转变为培训管理干部为主。前一阶段，我们也提干部教育是重点，但是在实际工作中，没有体现出来。一些企业的领导人，要求我们要象抓“双补”那样抓干部教育，即要有各级各类教育的培养目标，有计划和大纲，有教材，有考核，有毕（结）业证件。通过培训，使管理干部树立决策科学化的观念、信息观念、系统观念、依靠智囊团的观念、效益观念、人才观念、信誉观念、时间观念、竞争观念、市场观念。只有这样，才能担负起领导现代化生产的重任。

3. 改革教育内容的重点

“全面培训”是对的，但在一定的时间内要有重点。如前所述，既然职工教育对象的重点已转移到管理干部身上，教育内容的重点也随之转移。对于领导干部来说，要学习建设社会主义建设的方针政策、科学管理知识和必要的文化技术知识；对科技干部来说，要学习新技术、新理论。对于一般工人的教育内容，也不要平均使用力量。“双补”结束后，要转移到中等专业技术上来。

4. 改革教育结构

职工教育的结构是多层次的。这个层次。要以专业技术教育为主线来建立，即初级专业技术教育、中级专业技术教育、高级专业技术教育和继续教育。现在，这四个层次初步有了雏形，但是很不完善，而且不成比例。两头大，中间小，呈现葫芦形。中级专业教育是薄弱环节，必须大力发展。只有这样，才能形成具有职工教育特色的培训体系，以区别于其它教育。

5. 改革办学形式

职工教育有三种基本办学形式即脱产、半脱产、业余。“双定”以后，不是三种办学形式不适用了，而是“一刀切”的使用某一种办学形式不适用了。特别是统一要求脱产率要达到多少，不适用了。改革办学形式，是变“一刀切”为因地制宜：

① 富余人员较多的单位，仍可采取脱产、半脱产的形式。如实行“五班三运转”，拿出一班，脱产学习；实行“培训定员制”把多余人员规定为培训定员，定期轮训全体职工；实行“学习日制”，每周拿出一天或半天，作为法定学习日。

② 没有或较少多余人员的单位，可以采取业余教育的形式。

③ 对于开办第二专业和劳动强度大的单位，提倡自学加奖励的办法，还可以见缝插针，搞短训班。

6. 改革教育布局

教育布局合理，是提高职工教育经济效益的一条途径。当前。改革职工教育布局，可从两个方面入手：

① 改革职工学校的布局。我认为，小企业办职工学校弊多利少，可不提倡，解决小企业职工教育的出路是系统办学或地区办学，对这个问题，大家认识比较一致，但是行动不快。原因是“单位所有制”在那里挡道，应快些搬掉。

② 改革专业设置的布局，我们搞专业技术教育，不能一个职工学校什么专业都办。每个职工学校，要依据自己的优势办一两个专业。条件好的职工学校可办三、四个专业，或者更多一点。这样长期办下去，各职工学校专业化程度就越来越高，教学质量不愁抓不上去。各个职工学校缺门的专业，由互相代块的办法解决。

职工教育布局的改革，涉及到一个地区、一个系统的全局，靠少数基层串连，解决不了问题。有关职工教育行政管理部门，要多做一些组织工作，做到“统筹规划，合理安排；牵线搭桥，互相协商；互通有无，各得其所”。这项工作，在开展中级专业技术培训前，就要做好。

7. 改革管理机构

目前，职工教育的管理机构很不适应。在职工教育领域中，无论开什么内容的会，也不管什么人参加，改革机构问题，总要被提出来。这说明，改革职工教育机构是多么迫切。

改革后的职工教育机构，应当是个什么样子？1) 单一的主管部门，解决了“婆婆多”的问题；2) 实体的行政机构，解决了兼管虚设的问题；3) 有人、财、物的实权，解决了“协而不调”的问题；4) 自成体系，解决了系统中断的问题。为此，建议：全国成立成人教育总局，各省、市、县（区）成立成人教育局；各大型单位、专业局成立培训中心。

四、职工教育改革的原则和方法

1. 改革的原则

① 现实性的原则

职工教育改革，必须从实际出发。这就是说，无论改革目标多么高，都要从现实出发。千里之行，始于足下。否则，职工教育改革就迈不开步子，“雷声大、雨点小”。这个“实际”是什么呢？一是本地区、本单位政治、经济和未来发展的实际。以大连为例，其社会经济发展战略为“港贸并进、科技立市；背靠东北，面向世界”，具体地讲，以东北经济区为腹地，世界市场为舞台，新技术革命为先导；利用现有基础，发挥港口和对外贸易优势，实行更加开放的政策，在国家宏观战略的指导下，把大连建设成为经济技术比较发达、科学教育比较兴旺，城市基础设施相应配套，环境优美清洁，经济效益比较好，对外开放的、多功能的港口、工业、旅游城市，建设成为我国北方的国际贸易中心。大连市的职工教育改革，就要以此为出发点。二是职工教育本身的实际。我们在估计职工教育工作的时候，既要看成绩的一面，还要看问题的一面。对于成绩，在改革中要发扬光大；对于问题，是改革的主攻方向。

② 整体性的原则

职工教育的改革，涉及面广，任务艰巨。职工教育改革要取得成功，必须从全局考虑问题。职工教育是社会的一部分，职工教育的改革须与全社会改革结合起来；职工教育是经济工作的一部分，职工教育改革须同经济改革结合起来；职工教育是整个教育的一部分，职工教育改革须同教育改革结合起来；职工教育的各个部分是一个整体，职工教育某个部分的改革须同其它部分的改革结合起来。

③ 政策性的原则

要把职工教育改革搞好，必须制定相应政策，来保证职工教育的改革。这些政策主要有三个方面：

在调动企业领导办学积极性方面。首先，要深入宣传和贯彻中发（1981）8号文件 and 国办发（1984）33号文件，继续解决“近视病”问题。其次，要加强行政干预。其干预的形式是建立一整套职工教育指标体系，逐级下达，并把指标完成情况，作为评选六好企业和考核企业领导干部的一个条件。在搞经济承包时，把职工教育包进去。

在调动职工教育干部和教师积极性方面。建议各级党委和政府有关部门，要狠抓职工教育战线的知识分子政策落实工作。具体地讲：在工资待遇上，在两次涨工资中，职工教育干部和教师与同级技术人员的工资相差5~7元，应采取措施解决。

在奖金问题上，要改变职工教育干部和教师奖金低档次状态，应与技术人员一视同仁。

实行岗位津贴制和职务津贴制。

在完成本职工作的前提下，可以应聘到外单位兼职、兼课，并按协议领取报酬。

制定职工学校教师职称评定办法。实行主任（校长）负责制，赋予三权（人、财、物）。在职工教育干部和教师中发展党员。

在调动学员积极性方面：在企业的权限范围内，实行“培训——学历——岗位——工资”一条龙管理办法，对脱产学员，实行奖学金制；鼓励自学成才，承认学历并加发奖金，实行学费包干，外送学员先自己垫付，取得合格证后再予以报销。

④ 效益性的原则

职工教育改革，不可追求形式，要讲究实效。职工教育的根本目的，是使职工教育更好地为企业生产服务，为提高企业的经济效益服务。经济改革，国家得大头是增加税收；职工教育改革，国家得大头是培养出又多又好的人才，这是职工教育的根本目的。凡是能够达到这个目的的改革，都是正确的。放权是改革，严格管理也是改革。

2. 改革的方法

① 深入清除“左”的思想，树立勇于创新的精神。一切同新形势、新情况，新任务不相适应的老观念、老办法、老框框，都要敢于破除。一切同新形势、新情况、新任务相适应的好办法、好经验，都要敢于探索、采用和推广。有没有这种精神，是能不能进行职工教育改革的前提。

② 态度要积极，步子要稳妥。对于职工教育改革，我们还缺乏经验，不可贸然从事。对于职工教育改革的程序，大体可分为：调查研究、制定方案、择优选择、经过试点、总结经验、全面推广。

③ 按照职工教育的规律办事。任何改革，要符合职工教育的特点和规律，不然就要碰壁。因此，在职工教育改革中，要加强职工教育理论的学习和研究，就显得非常必要了。

职工教育改革刚刚开始，有许多问题没有暴露出来，尚待解决的问题一定还有，仅提出这些，与同行们研究。

摘自《职工教育论》

职工教育也要三个面向

——再谈职工教育的指导思想

宋伯生 黄升堂

教育要面向现代化，这是因为实现现代化是解决当今中国问题的根本。实现共产主义的远大目标也好，我们对人类要有较大的贡献也好，首先要摆脱中国的经济落后状态，赶上当今世界的先进水平。不然，就解决不了中国的问题。教育是为经济基础服务的，所以，教育必须首先要面向现代化。教育要面向现代化，就要为实现现代化多出人才，快出人才，并且还要实现教育自身的现代化。

教育要面向世界，这是因为不面向世界，不与世界当代的水平相比，老是闭关自守，孤芳自赏，怎能知道自己的落后？怎能迅速赶超到前面去？特别是当今世界，正面临新的技术革命挑战，科技飞速发展，如果再把自己封闭起来，其结果必然是越来越落在人家的后面，实现现代化也就成了一句空话。所以，要实现现代化就得面向世界。教育要面向世界，就要运用世界先进的教育方法，把世界上新技术革命的成就引进来，使我们培养的人才具有世界先进水平。教育要面向世界，就要加强国际交往，互通有无，以推进教育事业的不断发展。

教育要面向未来，这是因为教育是培养、造就人才的活动。俗话讲：“十年树木，百年树人”。教育的周期长，今天的工作，要经过几年、十几年甚至几十年才能见效。因此，搞教育得有长远的战略眼光，要做长期打算。但是，实现四化、赶超世界先进水平，归根到底还是为了未来，为了我们的子孙后代，为了共产主义远大理想最终在中国实现。因此，教育要面向未来，就要把教育当作百年大计、千年大计狠狠抓好。

三个面向是互相联系的统一的整体。面向现代化是核心，面向世界是关键，面向未来是根本目标。三个面向是“教育是四化的基础”、“教育是实现四化的战略重点”的思想的深入和发展。它具体地指明了教育如何为中国的四化打好基础，如何为四化的实现起战略作用，并且，还使教育的作用冲出国界，引向更长远的未来。完全可以这样说，三个面向实际上就是我国新时期教育工作的根本指导方针。

职工教育是整个教育事业的重要组成部分，它也要三个面向。职工教育面向现代化，就要为企业的现代化，不断提高职工队伍的素质，并从中造就所需要的人才。同时，还要实现职工教育自身的现代化，以适应更大规模、更高质量地开展全员培训工作的需要。职工教育面向世界，就要吸收世界发达国家的先进经验，不断改进自己的培训工作。应该说，职工教育是社会生产力发展到一定阶段的产物，是随着社会生产力水平的提高而发展的。国外许多国家都非常重视，不少资本家出于竞争的需要，也抓职工的培训工

作，并积累了丰富的经验。他们有不少好的做法，很值得我们借鉴。我们还要利用对外开

放的时机，采取请进来、派出去的办法，多做国际交流工作，加速工厂人才的培养，把工厂职工队伍的素质，引向并达到世界同行业的先进水平。职工教育面向未来，就要做长期打算和长远设想，不能把职工教育当作权宜之计或当前的应急措施，而要加强职工教育的自身建设，抓好职工教育的基础工作，以利于进一步扩大职工教育的规模，为促进职工奋发学习和实现德智体全面发展，向共产主义的远大目标迈进创造条件。

职工教育面向现代化，面向世界，面向未来是同“职工教育必须与职工队伍建设相结合，必须为企业经济效益服务”的指导思想相一致的，强调的都是职工教育要为企业的科研和生产的发展服务，而三个面向对职工教育的要求则更高、更严。这一点是我们学习邓小平同志的题词时应该充分认识到的。

1. 三个面向要求职工教育能更紧密地与工厂的实际结合，更好地为工厂的技术进步、管理改革、效益提高服务。目前，我国的工业企业，经调整、整顿，已进入改革阶段。赵总理最近多次强调要求研究对策，迎接新的技术革命的挑战。可以预期，我国工业企业很快将出现全面技术进步和管理改革的崭新局面，工业企业的经济效益将大大提高。这无疑地会缩短我们与世界先进水平的差距，加速我们实现现代化的事业。

2. 三个面向要求职工教育能尽快提高水平，能有高的效率、效益和更高的效果。应该看到，我国的职工教育尽管抓得很早，也花了不少力量，但与世界先进国家相比，我们还是非常落后的。就拿培训中心来说，国外的培训中心都有其雄厚的实力。他们有先进的培训设施，可以采用现代化、形象化手段进行教学。教学计划内容都很有针对性，象医生给病人开药方那样，依对象而异。培训效率也很高，几个月甚至几天就可见到效果。而我们现在建立的培训中心，多半是靠机构迭加而成的一个混合体，教学方法和教学手段都比较落后，教学计划和内容基本上还是照抄普通教育的做法，缺乏职工教育本身的特色。这就是我们目前职工教育工作的水平不高的表现。职工教育也要三个面向，我们就要正视现实，采取措施，提高水平。象一些先进国家那样使职工教育也能高效率，获得高效益和更好的效果。

3. 三个面向要求职工教育能有更长远的规划，并能抓好基础工作，以适应未来的需要。职工教育抓一些应急的培训，为缓解燃眉之急，当然是非常必要的。但是，从三个面向的要求看，还远远不够。这个问题，对那些目前效益不算低，职工队伍素质还过得去的企业来说，尤其值得注意。职工教育不能只顾当前，有的同志认为青工“双补”是劳民伤财，多此一举，就是因为他们没有面向未来。其实，只要我们面向未来，对九十年代，二十一世纪的职工队伍状况进行预测，就能体会到，目前我们抓青工“双补”是一件非常重要的基础工作。可以想象，如今这些三十五岁上下的青年工人，到本世纪末是企业的骨干，如果那时的企业骨干还不足初中文化程度，还谈得上搞什么企业现代化！总之，三个面向给职工教育提出了新的要求，我们应该进一步提高职工教育工作的水平，更好地为企业的现代化和长远发展做出贡献。

做到三个面向起码要具备这样几个条件：

1. 职工教育要立法。职工教育的经常化、制度化、正规化要得到法律的保证。前一段时间当我们组织交流职工教育经验的时候，总是把“单位领导重视”作为所有经验中的头条经验来宣传，这样做无疑是对的。但从另一侧面看，这一情况说明我国职工教