

**职工教育
理论研究
论文选集
1987**

北京市工交职工教育理论研究会编

目 录

试论职工教育改革.....	李永涛 (1)
关于岗位培训与等级培训关系问题的探讨.....	王晓非 (15)
对岗位职务培训的认识.....	王永正 (32)
关于开展岗位职务培训的几个问题的探讨.....	刘永青 (40)
关于干部岗位职务教育的性质、结构和政 策.....	赵景欣 (48)
科技人员岗位培训初探.....	郝铁生 (54)
对工人岗位培训与技术等级培训的认识.....	汪 淳 (62)
浅谈职工院校在企业岗位职务培训中的地位 与作用.....	刘寄梅 (66)
中间站站长与职务培训实践与探索.....	刘国华 (73)
论中国电力工业系统干部的继续教育.....	陈 黎 (79)
开展多边国际合作是推进继续教育的有效途 径.....	盛树正 刘东红 齐大兴 (90)
结合二轻行业的实际对开展中级技术教育几 个问题浅见.....	柏尚田 (101)

职工大学改革方向浅议·····	张益中 (109)
试论中国电视大学的软建设·····	陈 黎 (115)
职工大学联合办学的发展趋向·····	虞 辟 (121)
成人高等学校教学方法浅议·····	金 惠 (126)
厂办校管——办学管理体制的新发展·····	刘寄梅 (134)
关于二轻职工教育管理体制改革的探讨·····	柏尚田 (139)
成人教育考试改革初探·····	李抒方 (146)
发展成人教育事业要以提高经济效益为中 心·····	朱鹿山 (154)
论成人教育要适应成人的特点·····	王 莉 (160)
对培训质量进行全面管理的初步探讨·····	王晓非 (177)
突破旧模式，勇于创新·····	
·····	苗瀛 毛长林 张益中 (190)

试论职工教育改革

北京市经济管理干部学院 李永涛

党的十一届三中全会以来，改革的春风吹遍祖国大地。经济领域、科技领域、教育领域以及思想政治领域内的改革，正在党中央领导下积极稳妥、扎扎实实地开展。职工教育，作为一项横贯经济、科技、教育和思想政治各领域的伟大工程，为了顺应全面改革的大趋势，为了面对新的科技革命的挑战，同样要坚定不移地走改革之路。这，已经为越来越多的人所认识。特别是党的十二届三中全会制定了《关于经济体制改革的决定》以后，广大的职工教育理论工作者和实际工作者面对着炽热的社会需要，更加严肃地思考这样一些问题：职工教育的改革，应坚持怎样的指导思想？应从哪些方面入手？应遵循哪些基本原则？如此等等。本文就想围绕这几个方面的问题发表一些浅见，以就教于各位同行。

一、改革的指导思想

我认为，职工教育改革要坚持“三个面向”的方针，以多出人才出好人才为目的。这是职工教育改革的一个极其重要的指导思想。一九八三年国庆节，邓小平同志书赠北京景山学校：“教育要面向现代化，面向世界，面向未来”，指明了我国教育事业发展的战略方向和教育改革的指导思想。职工教育是整个国民教育的一个组成部份，毫无疑问，其发展与改革也应遵循这一方向，贯彻这一指导思想。另外，衡

量职工教育的成败，主要看其是否有利于多出人才、出好人才。为此，就需要从实际出发，大力改革那些与多出、出好人才不相适应的各项政策和制度。这样，才能促使职工教育事业在“三个面向”方针的指引下，得到迅速而有效的发展。

职工教育改革应以建设“四有”的职工队伍为任务，以服务于社会主义的“两个文明”建设为宗旨。这是职工教育改革中不可忽视的又一指导思想。当前，我们必须清醒地看到，在新的历史时期我国人民为之奋斗的总目标，不仅仅是为了创造物质文明，而且是为了创造精神文明。精神文明固然离不开一定的物质条件，但它又不是物质文明的派生物的附属品，而必须通过强有力的思想政治教育才能获得。所以，职工教育应该成为对广大职工进行思想政治教育的一个强大的方面军，应该寓思想教育于教学之中。职工教育，除了传授职业知识、职业技能外，还要传授职业道德，担负起思想政治教育的任务。

职工教育改革必须推动职工教育事业走上以提高经济效益为中心的轨道。这是职工教育生命力之所在，又是职工教育改革的重要指导思想。经济效益问题，是经济建设的核心问题。这一点，我们是在经过三十年的磨难之后才认识到的。在总结历史经验的基础上，党中央再三强调，全部经济工作都要转移到以提高经济效益为中心的轨道上来。职工教育，不属于国民教育体系，是一项教育工作，而且属于国民经济体系，是一项经济工作。职工教育作为一项生产事业，当然也应该以提高经济效益为中心。“职工教育部门必须面向生产、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。”①

职工教育改革必须以摆脱“左”的影响、全日制教育模式、传统教学观和各种形式主义的束缚,开创一条适合我国国情、适合职工教育特点和规律的发展新路为目标。这也是职工教育改革的一个重要的指导思想。近几年,我国的职工教育事业尽管恢复、发展很快,但从教学内容和教学方法到办学形势和教学管理还基本上因袭着全日制普通教育的模式。由于教学内容空泛、教学方法死板、办学形式单调、教学管理僵硬,不利于培养符合“三个面向”精神的新型人才。所以,解放思想,勇于创新,突破传统教育模式的束缚,是实现职工教育改革的关键一环。

上述四个方面紧密相关,不可分割,共同构成职工教育改革的指导思想。

二、办学思想的改革

职工教育事业的发展,首先取决于办学。可是,为何办学、办什么样的学,这个关系办学方向的问题需要认真解决好。目前,在这一方面主要存在两种错误倾向急待在职工教育改革中加以纠正。

一种是“为办学而办学”的倾向。这是根源于单纯任务观点的错误倾向。我们有些单位的领导同志,认识不到职工教育是现代化建设的伴侣,不懂得新技术革命已经对教育提出了超前于经济发展的要求,不明瞭提高我国职工队伍的素质已经成为当务之急。因而,他们缺乏紧迫感,只能是“奉命办学”,至于所办的学是否切合实际需要,就很少过问。

①引自一九八四年全国职教委、国家经委《关于加强职工培训提高职工队伍素质的意见》。

这种错误倾向如不纠正，职工教育就无从发展，职工教育改革也无从起步。

另一种是“为学历而办学”的倾向。职工教育既然是办在生产第一线上的教育，就应该着眼于提高职工们的职业技能，直接服务于生产、服务于提高经济效益。但在实际办学中却出现了打着为生产服务的旗号片面追求学历的倾向。为了使学员拿到文凭，有的单位甚至出现了上下串通、弄虚作假的现象。这种做法显然与邓小平同志关于“三个面向”的指示格格不入，是对职工教育的任务和宗旨的严重背离。

端正职工教育办学思想，就必须克服这两种错误倾向，坚持“围绕生产办教育，办好教育促生产”的办学方针，正确处理办学过程中当前与长远、普及与提高、数量与质量的相互关系，将职工教育切实转移到为经济建设服务，以提高经济效益为中心的轨道上来。

这里，当前与长远的关系是指职工教育必须立足当前，着眼未来；既为了今天，又为了明天。一方面要紧紧围绕经济体制改革、企业技术改造的要求，培训各级各类职工，以满足当前经济建设的需要；另一方面又要为九十年代的经济起飞和将来更高水平的现代化建设做好人才准备，解决经济发展的后劲问题。

普及与提高的关系是指职工教育必须贯彻在普及基础上提高的原则。近几年，我们遵照中央指示，着重抓了青工“双补”和干部培训。这种带有普及性的教育，作为特定的历史任务，是必须完成的。但我们不能满足于此，而必须尽快完成“双补”和管理知识的启蒙教育，并把工作重点不失时机地转到高一层次的教育上来。

数量与质量的关系是指职工教育要有一定的数量和发展速度，同时又要确保教育质量，培养出四化建设需要的合格人才。前几年，我们把工作重点放在组织发动、筹备办学上，使职工教育从无到有，由小到大，具备了一定的规模。这应当说，是一个很大的成绩。但是，由于有些单位办学思想不够正确，对科学组织教学、确保教育质量重视不够，使职工教育中较为普遍地存在入学率高、巩固率低，在学率高、合格率低的现象。当前，为了进一步提高职工教育的社会地位，我们必须在好中求多、好中求快，彻底纠正不注重教育质量的倾向。

综上所述，坚持一个方针、纠正两种倾向、正确处理三个关系，这就是我们在改革职工教育办学思想上所面临的主要任务。

三、管理体制的改革

管理体制通常是指国家对某一项社会事业管理的程序和方法。职工教育的管理体制包括两个方面：一是宏观方面，它是指全国性的、地区性的、或行业性的管理体制；二是微观方面，它是指基层单位内部或职工学校内部的管理体制。我国现行职工教育管理体制，无论在宏观方面，还是在微观方面都存在许多弊端，亟待在职工教育的改革中加以解决。

从宏观上看，职工教育管理体制的主要弊端是领导多头、机构重叠、互不衔接。从全国来说，管职工教育的部门有十余个，却没有一个为主的有实权的职能部门去统一管理和协调各个方面的工作。由此便形成了政出多门、管理分散、互相掣肘、扯皮推诿的局面，大大降低了职工教育的管理效能。全国机构的混乱，又影响到各地区、各部门。如有的

地区成立了第二教育局、成人教育局，它们构成独立的政府职能部门；有的则效法中央，成立了职工教育办公室，由经委代管或附设在地方教育部门内，职工教育与普通教育合署办公。各部门的职工教育机构，有的设在教育司（局）内，有的设在劳动人事司（局）内。有的除在教育司（局）或劳动人事司（局）设了职工教育处外，各专业局内也设了大小不等的职工教育摊子。象这样“上边多条线，下面一根针”，确实使基层单位疲于应付、无所适从。

为了改变职工教育宏观管理的混乱局面，可以采取以下措施：第一，在各级教育委员会下设立一个与普教管理机构相平行的职工教育（或成人教育）管理机构。这个机构应为具有人、财、物的管理权、分配权和处置权的有权威的实体机构。第二，各部门设立全面负责本部门职工教育的工作机构，变教育司（局）和劳动司（局）对职工教育的双无管理为一元管理。同时，将各专业局教育管理的摊子撤除，并入该部门统一的职工教育管理机构，变目前某些部门存在的对职工教育的二级管理为一级管理。第三，职工教育的宏观管理应以组织、指导、监督、协调为主。除少数项目，如职工高等学校招生，厂长经理统考等由国家统一组织外，其它培训任务原则上要由基层单位自主决定。

与职工教育的宏观管理相仿佛，职工教育的微观管理也同样存在着如何变管理分散化为管理一体化的问题。党中央、国务院《关于国营工业企业进行全面整顿的决定》（中发〔1982〕年2号文件）要求大中型企业建立职工培训中心（教育中心），这是我国职工教育微观管理体制上的一个突破。它对于改变企业内部学校林立、互不隶属、互不协调的

状况具有重大作用。职工教育微观管理体制的改革的一项主要措施，就是要继续建立和健全职工培训中心并使之向管理一体化、办学专业化、服务社会化的方向发展。此外，对于各级各类职工学校而言，改革微观管理体制则必须抓住扩大学校自主权这一中心环节。这样，可以给职工学校带来活力、增加压力，促使它的每一个细胞都更加积极主动、生机勃勃地活动起来。

四、办学体系的改革

职工教育是办在生产第一线的教育，是多学科、多对象、多规格、多层次、多形式的教育。这就要求职工教育的办学体系应与普通教育的办学体系有所不同。从理论上讲，职工教育的办学体系一方面为社会经济结构所决定，另一方面又决定于职工教育本身的规律。目前，我国职工教育的办学体系既存在与社会经济结构不相适应的现象，也存在与职工教育自身的规律不相符合的情况。因而，职工教育的改革在这方面也大有文章可做。

首先，在办学形式上，现行的封闭式办学结构亟待改革。

现行的封闭式办学结构在教育功能上停留在培养人才的单功能阶段，而不明瞭职工教育必须实行培训、科研、生产相结合，担当起教育、攻关和社会服务的多功能任务。在对外关系上，封闭式办学采取自我孤立的做法，学校与学校之间很少有横向联系，许多办学单位都在走向“小而全”或“大而全”的死胡同。这种封闭式办学的结构如不改革，将使职工教育收效甚微，路子越走越窄。

改革封闭式办学的出路，就在于走开放式办学的道路。一则，职工教育，特别是职工中、高等教育要面向科研、面向

生产，建立协作型或结合型的科研、培训、生产综合体。这样的综合体，既有利于提高企业素质和经济效益，又有利于提高职工教育的质量和水平。二则，职工教育必须打破“小而全”、“大而全”的桎梏，走联合化、专业化、协作化的道路。可以设想，按职工教育的初、中、高三阶段，在不同范围内进行整体规划。三则，在办学的具体形式上，要因地制宜、灵活多样。要系统提高班、各种短训班、专题研究班并举；要政府办学、企业办学、社会力量办学并举；要脱产轮训、半脱产培训、业余学习并举；要面授教学、函授教学、刊授教学、电化教学并举。总之，要千方百计扩展办学的覆盖面和教学的辐射力，使开放式办学的网络系统遍及职工生活、工作的各个角落。

其次，在办学层次上，现行的“细腰型”结构亟待改革。

所谓“细腰型”结构，是指我国的国民教育（包括职工教育）中，中等教育相对于初等教育和高等教育而言发展过于缓慢，因而使人才方面形成了“两头粗、中间细”的不合理的层次结构。由于这一问题的存在，使职工队伍中严重地出现了高材低用和低材高用的现象。通过调查我们发现，在管理正常、定员合理的情况下，决定中级人员数量的直接因素是企业的技术装备水平，即技术构成。大量资料表明，技术构成不同的企业，对各种层次人员的需求有所不同。随着技术构成由低级向高级发展，企业对人才的需求将从金字塔型向菱型过渡，然后再从菱型向倒金字塔型过渡。可以预期，只有在职工教育改革中狠狠抓住大力发展职工中等教育这一环节，才能使人才结构趋于合理，才能迎来整个职工教育的新格局。

五、教学内容和方法的改革

职工教育改革的内容很多，但核心是教学改革，其中最重要的又是教学内容、教学方法以及与之相适应的考试方法的改革。

职工教育的教学内容具有不同于普通教育教学内容的特点。因为普通教育是劳动预备教育，教学内容有很大的广泛性、普及性和基础性。而职工教育是对广大在职劳动者的再教育，是为用而教，为用而学，教学内容的针对性、实用性、制灵活性、先进性强。但是，从党的十一届三中全会以后我国职工教育得到恢复和发展以来，在教学内容上却没有重视职工教育固有的特点，而是基本上照搬了全日训普通教育的那一套，以致耽误了时间、影响了效果。这种情况再也不能继续下去了。集中精力、抓紧时机，尽快编写、出版各科、各类适合职工教育特点的教材，使广大职工能够及时获取本职工作中急需掌握的知识，已经是刻不容缓的了。

职工教育在教学方法上的弊端主要是因袭传统的全日制普通教育的教学方法。这种方法，以灌输知识为教学的出发点，以注入式为课堂讲授的特点、以死板、僵化的教学管理为其主要支柱。它不利于培养“大量的适应新时代需要的新型人才，特别是第一流的人才。”^①因此，必须改革。改革的主要措施有：第一，教学的出发点必须由灌输知识转变为培养能力。去年召开的第四次国际成人教育会议严肃指出：教师“应该是知识和经验的推动者，共同学习者和说明者，而不是主要灌输情况者”，教师“不再只是传授教育内容，更多的是帮

①参见万里同志在全国教育工作会议上的讲话。

助学习者掌握获得知识的方法，分清事实与见解，辨别、筛选和评价文献资料和其他证据，以及用口头或书面表达人们的心得。”许多事实证明，只有强调能力的培养，才能造就出符合“三个面向”精神的新型人才。第二，课堂讲授法必须由注入式转变为启发式。这样才符合成人特点，才能引导学员走自学——精讲——多练的路子，给学员思考、钻研、探索的余地。第三，教学管理必须由死板僵化转变为生动灵活。为此，应该实行学分制，多设选修课；应该实行插班制、跳级制，鼓励自学成才；应该实行“化整为零”和“零存整取”的教学安排。只有这样，才便于学员自我完善，达到多出人才、出好人才的目的。

在改革教学内容和方法的同时，还需要改革考试方法。因为考试方法既反映着教学内容和方法的一般要求，又是教学内容和方法的“指挥棒”。我国现行职工教育考试方法存在的主要弊端是：考知识大于考能力；考试的形式比较单一。例如：考死记硬背的东西多，考灵活运用知识的东西少；考一问一答式的内容多，考综合分析能力的东西少；笔头书写的考试多，口头表达的考试少，等等。改革考试方法，首先要把考试的重点放在学生的能力，如自学能力、创造能力、分析能力、综合能力、实践能力等等上来。其次要改变单一的“笔试+闭卷”的考试形式。现代科学认为，考核一个人的能力共有一百二十八项指标，单凭卷面考试只能考出四十七项，而闭卷考试最大效果往往也只是迫使学员死记硬背一些书本上、笔记上的现成知识。另外要重视学员平时成绩，这也是改革考试方法的一项必不可少的措施。有的学员平时学得活，曾提出过深刻的问题或富有实际意义的构想，对此

教师尤其应在成绩册上注上一笔，以便将来记入总成绩。通过上述这几个方面的改进，促使考试方法这根“指挥棒”指向“考能力”，进而使教学内容和教学方法也有效地转移到“培养能力”上去。

六、有关政策制度的改革

与职工教育有关的政策制度是否健全、合理，是关系到职工教育的生存和寂灭、兴旺和衰落的大问题。因此，对有关政策制度的改革，也应列为职工教育改革的重要内容。

这里，我们所说的政策制度，大致可按两类划分：一类是职工教育本身的政策制度；一类是属于职工教育之外，但对职工教育发生直接影响的政策制度；职工教育的立法，也可以包含在广义的职工教育政策制度之内。改革有关的政策制度，就是要围绕调动办学，教学和上学的积极性，促进职工教育事业健康发展这一中心，或者制定应该有而以前没有的政策制度；或者对原有的政策制度进行扬弃。在这方面有十分浩繁的工作要做。下面仅就几个突出问题做一简要论述。

第一，职工教育的招生制度必须改革。多年来，我国职工教育的招生办法是自愿报名、考试择优。考试的内容和方法也同相应层次的普通教育相仿佛。应当承认，这样组考对保证新生入学水平起着很大作用。但是，这种办法从一定的意义上看挫伤甚至打击了在第一线工作的中、青年骨干。他们思想好、干劲足、有经验、有能力，其中有不少是很好的苗子，急待进校学习深造。但他们往往因为工作忙、记忆差，匆匆应试，过不了文化考试关而得不到进修机会。针对这种情况，应该适应调整考试内容和命题方法，在招生制度上改行组织推荐与考试选拔相结合的原则，为生产、工作骨

干创造更有利的应招入学条件。

第二，不利于劳动者好学上进的劳动、工资、人事制度必须改革。为了促进劳动者好学上进，必须废止“内招”、“顶替”的旧制度，实行“先招生，后招工；先培训，后就业”的新制度。为了促进劳动者好学上进，必须废止单纯以老实听话为取人标准的人事制度，实行德才兼备的新时期新的用人之道。为了杜绝片面追求学历的现象，应该试行文凭与待遇脱钩的办法，而实行职务（岗位）工资制。任用干部，也应该以看能力为主，将有无相应的学历只作为考虑的条件之一。多年的实践证明，只有采取上述种种措施，才能赋予职工教育强大的生命力。

第三，职工教育队伍中的知识分子政策必须进一步落实。由于我们在一个相当长的时期内不认识职工教育的重要性，不认识职工教育的经济本质，因此在企业里比较普遍地存在着将职工教育部门视为企业的“三类科室”，将职工教育人员视为企业“三类人员”的陈旧观念。如今它已成为在企业落实职工教育队伍中的知识分子政策的严重思想障碍。我们必须彻底破除这种旧观念，真正做到对职工教育人员和工程技术人员一视同仁，提高职工教育人员的政治、经济地位，切实解决他们的待遇、职称、住房、进修提高等问题，调动他们办学和教学的积极性。

七、改革的原则

职工教育改革是一项极其浩大的综合工程。为了确保这一工程进展顺利，有必要提出一些应当遵循的最一般的原则。

首先，要遵循理论指导的原则。职工教育理论是一笔宝

贵的财富，它对于职工教育改革具有重大的指导作用，应该坚持这种指导作用，充分发挥这种作用的威力。目前，从总体上看，职工教育理论及与之相关的其它学科理论，在我国还很不成熟，有的甚至还不够成型。但是，我们也应该看到，几十年来，特别是近些年来，战斗在我国职工教育战线上的广大人员，毕竟已经积累了相当丰富的经验，并在职工教育理论研究上作出了探索性的努力，取得了初步的成果。他们对职工教育性质、职能、特点、规律、经济本质、经济效益等问题的研究是相当可贵的。我们应当注重这些成果在职工教育改革中的应用。

其次，要遵循同步改革的原则。职工教育改革不是一项孤立的工程，必须与普通教育、经济体制等方面的改革同步进行、协调发展，才能事半功倍、巩固成果。不久前结束的全国教育工作会议，为普通教育的全面改革描绘了一好的蓝图。普通教育的改革，不仅可以为职工教育改革提供经验，还将为职工教育改革创造条件。因此，在实施职工教育改革时，充分考虑普通教育改革的影响，自觉地协调二者的步伐，是大有裨益的。经济体制改革与职工教育改革也存在互相影响和互相制约的关系。如何使二者之间出现的暂时矛盾缓解？又如何使二者的长远一致性成为职工教育改革的推动力量？解决这类问题，显然也需要以同步改革原则为依据。

另外，要遵循提高效益的原则。由于职工教育既是教育工作，又是经济工作，毫无疑问，这里的效益问题也是很突出的。如前所述，职工教育工作必须以提高经济效益为中心。同样，职工教育改革也必须遵循效益原则，即以提高经济效

益为核心，改革办学、教学和学校管理的原则。如果我们在改革中时时处处着眼于提高效益，那么，我们的工作必为企业所欢迎，进行起来也必定会顺利得多。当然，职工教育改革比一般经济改革的见效周期要长得多。经济管理上的改革，有的几个月就能见成效；职工教育改革的成效如何，则可能几年，甚至更长的时间才能见分晓。所以，尽最大努力缩短见效周期，是职工教育改革的重要原则之一，这在某种意义上，可以说是我们改革的生命。

最后，要贯彻实践先导的原则。职工教育改革，没有既定的模式、现成的路子。每一项措施，都是创新。每一步进展，都是开拓。因此，必须解放思想、大胆奋进，不怕、不等、不靠，坚持实践先导。任何开拓性的实践活动，一次成功的概率都是很小的。只要勇于实践，错误就不难发现、不难纠正；成功就总会接近、总会到来。否则，采取等待观望的态度，依赖上级的指令、他人的经验，则将一事无成。锐意改革，勇于进取，是我们中国共产党人党性原则的重要表现。实践的观点是辩证唯物主义认识论之第一的和基本的观点。尽管职工教育改革工程浩大、艰难，只要我们坚持改革、坚持实践，并在实践中不断总结、不断完善，我们就一定能开创一个前所未有的职工教育的全新的、大好的局面。