

职工教育干部教师短期培训试用教材

职工教育基础理论

山东省职工教育学会

山东大学出版社

职工教育干部教师短期培训试用教材

职工教育基础理论

山东大学出版社

职工教育干部教师短期培训试用教材

职工教育基础理论

山东省职工教育学会

※

山东大学出版社出版 山东省新华书店发行

山东寿光县印刷厂印刷

※

787×1092毫米32开

印张:8.375 字数:187千字

1988年4月

第一版

1988年4月

第一次印刷

印数:1—18,000册

ISBN 7—5607—0069—1/G·10

定价:2.00元

主 编 杜永朝

副主编 张敬宪 林克敏 赵树斋

撰稿者 张振兴 严幼祈 张建礼

由洪斌

说 明

1986年3月，山东省职工教育学会为适应实际工作和理论研究的需要，决定组织编写一本职工教育干部、教师短期培训试用教材，并作为1986年的重点科研项目予以实施。同年7月，省学会秘书处在青岛召开了第一次教材编写工作会议，讨论确定了教材编写原则、计划、内容和提纲。11月，在潍坊市召开了第二次教材编写工作会议，集体讨论、修改了教材初稿。今年2月，在济南召开了第三次教材编写工作会议，集体讨论、编写了第二稿。5月，省学会秘书处委托张敬宪、林克敏、赵树斋同志对第三稿进行了通编。8月，由杜永朝同志审编定稿。

本书由杜永朝任主编，张敬宪、林克敏、赵树斋任副主编。参加编写人员分工（以所编写章节的先后为序）如下：林克敏——第一、三、五章；赵树斋——第二、十二（第七节）章；张振兴——第四、七（第一节）、十（第五节）章；严幼祈——第六、七、十（第六节）章；张敬宪——第八、十一、十二（第四、五、六节）章；张建礼——第九、十（第四节）章；由洪斌——第十三、十四章。

本书作为职工教育干部、教师短期培训试用教材，在编写上力求内容全面些，完整些。在教学中，各部门和单位可根据实际情况，灵活运用。本书在编写和修改过程中，曾参考一些兄弟省市编写的《职工教育学》、《职工教育概

论》、《职工教育管理》讲义、论文和书籍等，在此特致谢意。

本书的编写工作是在山东省职工教育管理委员会办公室和山东省职工教育学会领导同志的亲切关怀和指导下完成的。书稿完成之后，有些同志曾在各地市举办的职工教育干部、教师培训班作过试讲。承蒙全国职工教育管理委员会副主任、中国职工教育研究会顾问浦通修同志为本书作序，对我们的工作给予了肯定。我们还得到了中国职工教育研究会秘书处的具体指导，得到了有关单位和同志的大力支持和帮助，在此一并表示感谢。

限于我们的思想和业务水平，本书很可能存在着一些缺点和错误，诚恳地希望广大职工教育实际工作者和理论研究人员提出批评和修改意见。

编 者

1987年9月

序

浦 通 修

最近几年先后看到了几册这方面的本子，总的感觉是，大家都比较注意研究问题了，这是个好事情。教育，包括职工教育是我国四化建设中的大事业。一项大的事业没有自己的理论不行。理论从何而来？是实践的结果，是理论工作者对实践的抽象和升华。职工教育的深入发展，为职工教育理论的发展提供了沃土，只要大家肯于耕耘，定会有所收获。

所看到的本子，大体可分为两种。一种是学术性比较强的，重在理论上的探索和创新，其中不乏惊人之笔。比如，对职工教育的地位、作用、特点、规律的论述，比过去透彻了。对职工学习心理的研究也进了一步。这对于职工教育理论体系的建立无疑大有裨益。第二种是实用性比较强的，主要是为适应广大职工教育管理干部、教师业务学习的需要而编辑的。这类本子大多内容系统、全面，深入浅出，很适合职工教育管理干部、教师自学和短期培训。山东省职工教育学会的这个本子，可以说属于后一种。

随着职工教育事业的不断发展，应该把职工教育干部、教师的培训重视起来。近几年，职工教育干部、教师队伍迅

速发展壮大，为职工教育事业的发展做出了贡献。但是由于种种原因，这支队伍的业务提高问题还没有真正摆到各级领导的议事日程上。去年中国职工教育研究会在昆明召开职工教育干部培训工作研讨会，把这个问题提出来了，并对解决这一问题提了很多好的意见和建议，其中就有编写有关培训教材书籍这一条。山东省职工教育学会的同志行动得比较快，会后就抓了这项工作，用了一年多的时间编写了这个本子，为培训职工教育干部和教师提供了方便，可供大家选用。

职工教育理论体系和职工教育干部、教师的培训教材建设是一项艰巨而长期的工作，需要大家不断努力，积累经验。现在有了几个本子了，大家可以比较、鉴别、补充、完善，使这项工作不断向前迈进。

1987年7月于北京

目 录

第一章 职工教育的产生与发展	(1)
第一节 职工教育的概念.....	(1)
第二节 职工教育的产生.....	(6)
第三节 我国职工教育发展简况.....	(10)
第二章 职工教育的经济本质	(16)
第一节 职工教育与现代生产.....	(16)
第二节 职工教育与劳动力再生产.....	(20)
第三节 职工教育与科学技术进步.....	(26)
第四节 职工教育与提高经济效益.....	(29)
第三章 职工教育的特点和规律	(34)
第一节 职工教育的特点.....	(34)
第二节 职工教育的规律.....	(43)
第四章 职工教育的方针、任务和指导思想	(51)
第一节 职工教育的方针.....	(51)
第二节 职工教育的任务.....	(61)
第三节 职工教育的指导思想.....	(67)
第五章 职工教育的办学体系	(75)
第一节 职工教育办学体系概述.....	(75)
第二节 职工教育办学体系的改革.....	(79)
第三节 职工教育办学体系的发展趋势.....	(85)

第六章 职工学员	(89)
第一节 职工受教育的权利和义务.....	(89)
第二节 职工学习的心理特征.....	(93)
第三节 职工学员学习动机的培养与激发.....	(97)
第七章 职工教师	(107)
第一节 职工教师的社会地位与劳动特点.....	(107)
第二节 职工教师的兴趣、情感和意志.....	(112)
第三节 职工教师的教育能力.....	(115)
第四节 职工教师威信的形成和教师队伍建设.....	(118)
第八章 职工教育管理干部	(124)
第一节 职工教育管理干部的地位和作用.....	(124)
第二节 职工教育管理干部的工作任务.....	(128)
第三节 职工教育管理干部应具备的素质.....	(130)
第四节 职工教育管理干部的培训和提高.....	(136)
第九章 职工教育的教学 (一)	(140)
第一节 职工教育的教学内容.....	(140)
第二节 职工教育的教学过程.....	(149)
第三节 职工教育的教学原则.....	(154)
第十章 职工教育的教学 (二)	(161)
第四节 职工教育的教学方法.....	(161)
第五节 职工教育的教学组织形式.....	(169)
第六节 职工学员的能力培养.....	(177)
第十一章 职工教育管理 (一)	(184)
第一节 职工教育管理的目的、任务和作用.....	(184)
第二节 职工教育管理的原则.....	(188)
第三节 职工教育管理体制变革.....	(191)

第十二章 职工教育管理(二)	(199)
第四节 职工教育计划管理	(199)
第五节 职工教育组织管理	(203)
第六节 职工教育教学管理	(209)
第七节 职工学校的管理	(213)
第十三章 职工教育的投资	(219)
第一节 职工教育投资的性质	(219)
第二节 职工教育投资的来源和标准	(221)
第三节 职工教育投资的内容和分配	(232)
第十四章 职工教育的经济效益	(237)
第一节 职工教育经济效益的含义及特点	(237)
第二节 职工教育经济效益的计量	(242)
第三节 职工教育经济效益的考核	(248)
第四节 提高职工教育经济效益的途径	(250)

第一章 职工教育的产生与发展

职工教育是整个国民教育体系的重要组成部分，也是整个社会经济工作的重要组成部分。它既是国民教育近代大变革的产物，更重要的是人类社会生产力发展到一定阶段的产物。它是伴随着资本主义大工业生产而产生和发展的，逐步形成了一个在国民教育大体系中相对独立的、崭新的教育体系。

第一节 职工教育的概念

概念是反映事物本质属性的思维形式。我们研究职工教育，首先要对什么是职工教育作出准确的概念表述。“职工教育”这个术语，是由“职工”和“教育”两个词组成的。所以，要给什么是“职工教育”作出准确的表述，还必须从分别阐述“职工”和“教育”两个概念入手。

一、关于“职工”的定义

职工就广义而言，是指在社会生产中占有一定职位，具有一定职务，并以工资为主要收入的全部劳动者，包括所有国家机关、企业事业单位及各条战线上的干部、技术人员、工人等。本书所讲的职工，侧重于工业企业的职工，包括经理、厂长、工程技术人员，管理人员和生产工人等。从上述

“职工”的定义分析，其范畴主要表现在两个方面：

(1) 职工是指从事社会生产劳动的成人。成人，犹言成年人，即指已进入成年阶段的人而言。从现代社会观点看来，所谓成人，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，还必须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。因此，一个人进入成年期而被社会承认是成人，需要具备两个方面的条件：一是从生物生理方面来说，要达到所谓成熟的年龄。生理的成熟，是成人的必要条件。由于人的发育时间跨度较大，成熟的迟早也颇不一样，一般都有一个年龄下限。这种年龄下限，不同国家、不同社会之间存有差异。联合国科教文组织推荐的国际教育标准分类中定为15周岁，美国定为16周岁。按我国《民法》规定，18周岁以上的公民是成年人。二是从心理和社会方面来说，成人要具备和基本具备一定的心理适应能力和社会责任能力，独立担负起个人或家庭的生计，并对社会承担创造物质财富或提供劳务的一定职责。

(2) 职工是指有一定岗位的当班劳动者。所谓岗位，就是职工从事社会劳动的处所和所担负的职责与任务。所以说，职工不是后备劳动力，而是现实劳动力，都具有一定的工作处所，担负一定的工作任务，是现实物质资料生产的承担者，也就是执行一定劳动职能的职员和工人。

研究弄清职工的定义，目的是为了明确职工教育的对象，从而进一步分析认识职工教育的性质、特点、规律、方针、任务、教学和管理等问题。

二、关于“教育”的定义

教育本来是指培养和造就人的一种社会活动。在现实生活中，人们往往在不同的范围内和不同意义上使用“教育”这个词。

从最广泛的范围来看，观看《动物世界》电视节目，得到了一些不同动物的生理特征、生活习性等知识，我们说受到了教育；阅读一篇关于云南前线对越自卫反击战英雄事迹的报道，人们说受到了深刻的爱国主义思想教育。类似的现象，在生活的每一个角落，经常地发生着，这不能说不是教育。因此，我们说，凡直接或间接有利于人的成长，促进人的个性和才能发展的所有活动，都属于教育范畴。

但是，在类似上述事例中的教育是随意的、无意识的、偶然的和非组织的，因而其作用也是有限的、不系统的和肤浅的。对于这样的教育，我们不能排斥，但从教育学的角度来考察，这样的教育不是研究对象。教育学所要研究的，应是有目的的、有组织的、有计划的、有系统的教育活动。

根据教育学的一般提法，教育是一种培养人的活动，是人类特有的社会现象。

从广义上讲，教育是有目的地增进人的知识技能，培养人的思想品德，增强人的体质的社会活动。就整个人类社会来说，它是一种社会教育；就一个国家来说，它是一种国民教育。它可以在学校、家庭中进行，也可以在社会各方面进行。

从狭义上讲，传统的教育观念，把教育专指学校教育。学校教育是教育者根据一定社会或一定阶级的要求，和年轻

一代身心发展的规律，对受教育者所施行的有目的、有计划、有组织的传授知识，培养思想品德，发展智力和能力，把受教育者培养成为一定社会或一定阶级所需要的人的活动。

三、关于“职工教育”的定义

广义地说，职工教育是按照社会需要，对在职职工进行再教育再提高的一种社会活动。狭义地说，职工教育是指对企事业单位在职职工的教育和培训。无论广义的职工教育还是狭义的职工教育，它们都是社会教育和国民教育的重要组成部分。它既与普通教育有着渊源关系，又有着根本上的不同。具体地说，应从以下几个方面来理解职工教育的定义：

第一，它是一种社会活动。这是指职工教育的本质。任何社会中的社会活动，都必然受到社会发展各种因素的制约和作用。职工教育当然也不例外，既受到生产力与生产关系、经济基础与上层建筑等因素的制约，又具有能动的反作用。社会生产力的发展，决定着职工教育的目的、方针、任务和内容；反过来，职工教育又推动着生产力的发展，成为现代社会和经济发展的有力支柱。

第二，它是按照“社会需要”进行的教育。这是指职工教育的宗旨和功能。社会需要什么样的人才，职工教育就应该培养什么样的人才。任何社会制度的国家都一样，为“社会需要”服务是职工教育的社会职能。比如，我国长期以来，坚持“教育为无产阶级政治服务，教育与生产劳动相结合”的方针。当前以“教育必须为社会主义建设服务，社会主义建

设必须依靠教育”，作为教育（包括职工教育在内）的总方针，都是按照社会需要提出来的。

第三，它是对“在职职工”的教育。这是指职工教育的对象。这个对象是指从事社会生产劳动的在职的成年人；是指具有创造使用价值的，通过经常进行教育和训练，智力不断发展的劳动力；是指在现有岗位上，有一定的科学知识、生产经验和劳动技能，借助于生产资料，使劳动对象发生预定变化的，从事社会生产的当班人。

第四，它是对已经受过一定教育的人的“再教育”。这是指职工教育的层次和任务。人们在就业前已受过一定的普通教育，就业后，根据社会需要再次受教育或者再次进行教育。这里讲的“再”，有三个含义：一是指数量，即从第二次开始，教育次数的增加；二是指内容，教育内容的增加和丰富；三是指继续，人的一生要经受多次教育，内容不断增加，不断丰富。再教育就是要不断地传授和接受政治、思想、文化、技术、业务等内容的教育。

第五，它是“再提高”性的教育。这是指培养人才的质量规格，即不仅是教育次数的增加和教育内容的丰富，而且是质量上的不断提高。它既是职工教育活动的出发点，又是职工教育的归宿。一个职工从踏上职业岗位到离开职工队伍，一般长达几十年时间，为适应职业发展的需要，要经受多次教育。每次教育一般都会在原有基础上得到提高。也就是说一个职工一生所获得的知识、技能和经验的全过程，正是一个“不断提高”的过程。特别是在科学技术飞速发展的当今时代，尤其需要不断地进行知识增新教育，提高科学技术水平。

第二节 职工教育的产生

一、职工教育是资本主义大工业生产的产物

教育是在社会的生产劳动中产生的。原始的人类为了生存，必须进行生产劳动，劳动就成为人类社会存在和发展的第一个基本条件。

恩格斯在《劳动在从猿到人转变过程中的作用》一文中明确指出：“劳动创造了人本身”、“劳动是从制造工具开始的”。^①人与动物的根本区别，就在于人会制造工具并使用工具从事生产劳动。人们在制造工具、使用工具、进行生产劳动的过程中，不仅获得了物质生产的经验，而且也产生了一定的生活关系，形成了一定的劳动纪律和生活习惯。为使新一代更好地从事生产劳动和适应现存的社会生活，把积累起来的生产斗争经验和社会生活经验传授给新一代。比如，原始人把钻木取火、结网捕鱼、射弋鸟兽等一些简单的谋生技能，传授给自己的后代。这样便产生了教育。

随着生产力的发展，到原始社会的极盛时期，开始出现农业和畜牧业的分工，开始有了比较富裕和不够富裕的人，也开始有了把教育分设为一种特殊社会职能的需要和可能，开始有人专门从事教育下一代的工作。在奴隶社会里，随着青铜器代替石器工具，生产力有了进一步的发展，此时已经出现了剩余产品，出现了私有制和阶级。人们之中有少数人脱离生产，专门从事管理国家和文化教育等脑力劳动，教育

^①《马克思恩格斯选集》第3卷第513页。