

走出象牙塔

纪念美国辛辛那提大学
带薪实习教育创立100周年

原著：M.B.赖莉

译者：盛 丽



重庆大学出版社

<http://www.cqup.com.cn>

走出象牙塔

纪念美国辛辛那提大学带薪实习教育创立 100 周年

原 著：M.B. 赖莉

其他撰稿人：谢莉尔·凯茨 克提·塞德科鲁兹 山姆·索伟拉

译 者：盛 丽

其他译者：陈晚霞

翻译审稿：钟伦纳

重庆大学出版社

内容提要

这本书出版于2006年，是为纪念辛辛那提大学1906年首创带薪实习教育100周年而作。

带薪实习教育的发展历程既坎坷艰辛，又丰富感人。在本书中，作者以青年学生参加实习的真实故事，讲述了带薪实习教育从创立，遭遇挫折，到一步一步成长的历程和感悟，帮助读者了解一个新的教育理念是如何被人们逐渐接受，并如何引导和激励青年学生深刻体会“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”的道理。

本书分为5章，以平易近人的文字和珍贵的历史照片生动展现了带薪实习教育在历史发展不同阶段所面临的挑战和取得的进步。该教育理念激励了无数曾陷入迷茫和困境的人，帮助他们发现了自己，找回了自己，成为了正直向上、求知践行、创新超越的人。

图书在版编目(CIP)数据

走出象牙塔：纪念美国辛辛那提大学带薪实习教育
创立100周年 / (美)赖莉 (Reilly, M.B.) 著；盛丽译。
—重庆：重庆大学出版社，2016.1

书名原文：The Ivory Tower and the Smokestack—
100 years of Cooperative Education at the
University of Cincinnati
ISBN 978-7-5624-9490-4

I. ①走… II. ①赖… ②盛… III. ①高等教育—教
育实习—研究—美国 IV. ①G642.44

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第241948号

走出象牙塔

纪念美国辛辛那提大学带薪实习教育创立100周年

原 著：M.B.赖莉

译 者：盛 丽

策划编辑：沈 静

责任编辑：杨 敬 版式设计：沈 静

责任校对：贾 梅 责任印制：赵 晟

*

重庆大学出版社出版发行

出版人：邓晓益

社址：重庆市沙坪坝区大学城西路21号

邮编：401331

电话：(023) 88617190 88617185 (中小学)

传真：(023) 88617186 88617166

网址：<http://www.cqup.com.cn>

邮箱：fxk@cqup.com.cn (营销中心)

全国新华书店经销

自贡兴华印务有限公司印刷

*

开本：889×1194 1/16 印张：9.5 字数：201千

2016年1月第1版 2016年1月第1次印刷

ISBN 978-7-5624-9490-4 定价：128.00 元

本书如有印刷、装订等质量问题，本社负责调换

版权所有，请勿擅自翻印和用本书
制作各类出版物及配套用书，违者必究

在它的第二个百年，带薪实习教育仍是连接教育和产业的桥梁

辛辛那提大学校长 桑塔·杰瑞米·欧诺

在辛辛那提大学诸多的创新中，带薪实习教育一直是对高等教育产生最深远影响的项目之一。我们在中国的合作伙伴——中国顶尖大学之一的重庆大学如今成为带薪实习教育在中国的起源地，为此我感到高兴。

对学生而言，带薪实习教育具有战略优势。它让学生在汲取经验、收获知识和增长智慧的同时，也给学生带来丰厚的收入和学业上的进步。

这些特质在这个世纪交替的时代显得尤为重要。世界总在变化，带薪实习教育始终能为我们的学生培养提供强有力的支持，因为学生们在完成全日制学习的同时，还参加了带薪专业工作。在这个教育模式下，学生按学期交替进行课堂学习和与之相关的专业工作。随着知识和经验的积累，他们的工作也将逐步升级。

对雇用企业而言，带薪实习教育为他们最终的人才招聘提供了理想有效的测试评估模型，使得企业对他们决定招聘的学生及他们的技能更有信心。

重要的是，带薪实习教育也激发了学生的自信心。带薪实习教育使得学生不再是被动地学习、生活和工作，而是引导他们学会自我激励、主动发展、作好准备、迈着自信的脚步勇往直前。

在本书中，您将深入了解带薪实习教育是如何拯救生命、塑造及改变生活的。辛辛那提大学带薪实习教育历史记载着曾有护士专业的学生在第一次实习时就拯救了一条危在旦夕的生命，也有学生参加了美国加州海岸具有历史意义的火箭发射项目，还有学生参与印度抗震施工方案的设计，甚至还有学生参与北京摩天大楼的修建。

课堂与产业紧密结合的带薪实习教育的确让学生终身受益。100多年前，也就是1906年，赫尔曼·施奈德在辛辛那提大学首创带薪实习教育，帮助学生融入并驾驭20世纪的经济及技术结构转变时，它是如此。21世纪的今天，它依然如此。这就是我们与走在中国高等教育改革前沿的重庆大学建立联合学院的关键所在。

辛辛那提大学是全球带薪实习教育的首创者，重庆大学是中国带薪实习教育新的发源地。两校的合作如同一座桥梁，连接着上个世纪的变迁和信任，连接着这个时代发展的需求和对未来强有力的承诺。

目 录

Table of Contents

第一章 1906 年——一个实验性教育模式的开始	1
1. 完美计划：带薪实习教育	3
2. 制订计划 付诸实践 获得成功	7
3. “我们如同结义兄弟般一起去拼搏”	15
4. 乐观主义者——带薪实习项目创始人赫尔曼·施奈德	21
第二章 挫折与前进：第一次世界大战及战后岁月	25
1. 第一次世界大战爆发：带薪实习项目中止	27
2. 20 世纪 20 年代宣告：女性们昂首而来	33
3. 充满艺术气息的带薪实习课程	41
第三章 动荡与变革：大萧条和第二次世界大战	47
1. 大萧条与失业	49
2. 逐渐接受：带薪实习的变迁	59
3. 带薪实习的贡献：辛辛那提大学历史的关键	63
4. 带薪实习大家庭	73
5. 五彩斑斓的实习经历	85

第四章 战后至今：唯有变化 才是永恒 89

- 1. 第二次世界大战后：新阵线的划分 91
- 2. 教育先驱 骄人成绩 101
- 3. 紧要关头 陷入困境..... 105
- 4. 而今，日臻完善的带薪实习 111
- 5. 带薪实习全球化 119
- 6. 带薪实习与“9·11”事件“就如同纽约掉了两颗门牙” 125

第五章 岁月见证成长：回首往昔 展望未来 133

- 1. 扎根家族沃土的带薪实习教育：2 个家族 +4 代人 = 百年永恒的培育 135
- 2. 福特 T 模型和施奈德 C 模型 141

第一章

1906 年——一个实验性教育模式的开始





山迪·科法斯 (Sandy Koufax) 实际上是以篮球奖学金进入辛辛那提大学建筑学带薪实习项目的。拍摄于 1954 年的这张照片证实他也曾加入棒球队。显然，他此后的经历便成了棒球历史。

“人多智广。”

“Two heads are better than one.”

——约翰·海伍德（John Heywood），1497—1580
英国剧作家

1. 完美计划：带薪实习教育

成功源于合作，这是推进带薪实习教育实施的强大动力。

读万卷书，行万里路。把学生的学业和工作经历相结合，用一部分时间来从事有收入的工作。

曾是辛辛那提大学建筑学专业学生的山迪·科法斯，职业却是一流的大联盟棒球投手，作为名人堂的一员，他三次荣获赛扬奖（最佳投手）。

在转为职业运动员之前，他曾是辛辛那提大学灵猫队的投手。在之前出版的《辛辛那提篮球故事》一书中，科法斯认为诱使他离开故乡纽约市布鲁克林区的部分原因是带薪实习项目。“一半的时间不用上学，对我来说很有吸引力。”他笑着说。

对于一个可能是历史上最伟大的左撇子投手，带薪实习项目不太能牢牢抓住他。站在投手土墩上的科法斯，就像一幅令人震慑的海报板，投出的快速球如同呼啸而过的火车。一次次的比赛中，在科法斯式快球引起的轰动面前，对方击球员刚踏上投手板，还未出手便已出局，休息区的队员也只有无奈地停止闲聊，对科法斯表示敬佩。

若想在比赛中打败科法斯只有一种办法：弄走对他来说至关重要的接球手【约翰尼·罗斯布鲁（Johnny Roseboro）和罗伊·帕内拉 Roy Campanella】。如果科法斯失去能够矫健地配合他

快球的接球手，他就不得不减速，从而剥夺他最大的获胜筹码，更不用说，还有大力支持他的优秀内场手和外场手。投球手科法斯一个人无法独立完成“无人可击”的“无人上垒”（不但无人可击，还无人因错误或坏球上垒）的赛事，这是关键所在。事实上，他们这团队已经成为教科书上完美合作的典范。*

卓越的成就源于团队合作。不仅在棒球运动中，在生意场和其他比赛或工作领域也是如此。这个真理是促进带薪实习教育的强大动力，把学生的学业和工作经历相结合，让他们轮番学习和从事有收入的专业工作。1906年辛辛那提大学全球首创带薪实习教育。这项开始并不被看好的实验课程，在一位教育者坚定的推动下，直到今天，已有43个国家的1000多所高校效仿实施。

* 以上实例来自《携手合作：团队理论和团队技能》，作者是明尼苏达大学教授大卫·W. 约翰逊。

金钱与生活：两个带薪实习学生的故事

带薪实习带来了宝贵的无形资产：成熟、进步、责任感，最重要的是信任。
这是一个感受责任、履行职责、获得信任的过程。

简单而言，“带薪实习”就是课堂学习和从事带薪专业工作定期交替进行。此定义非常准确，但并不完整。

该定义并未表明带薪实习对于学生、雇主和广大社区的真正意义。带薪实习是经验吗？是的。带薪实习不仅是学习而且还能挣钱吗？是的。但除此以外，带薪实习还是宝贵的无形资产：成熟、进步、责任感和最重要的信任。带薪实习的百年历史就是感受责任、履行职责、获得信任的过程，这是贯穿带薪实习历史的主线。参加该项目的学生被赋予信任，帮助建设他们的城市、保卫他们的国家并最终服务全世界。

带薪实习是个人信任的最佳体现。当涉世未深的年轻人第一次被赋予工作职责的时候，他们知道这些工作对于周围的人来说，意味深重，有时它们就是一切。

以相隔近半世纪的两个参加带薪实习项目的学生为例：1956年首次参加带薪实习项目的山姆·索伟拉（Sam Sovilla）和2003年首次参加带薪实习项目的香农·沃克（Shannon Walker）。山姆是一名来自西弗吉尼亚州的会计专业大二学生，“那会我就是个混日子的。”他回忆说。他默默地被派往辛辛那提市中心的商品连锁店有限公司参加带薪实习项目，该公司是McAlpin便利店的母公司。来自辛辛那提市克里夫顿社区的香农第一

次参加带薪实习项目时24岁，是一名护理专业的大三学生。

实习期间，山姆每小时薪酬为1美元。工作第一天他遇到了之前的实习学生，做的是与他同样的工作。获得一些忠告后，他便径直参加了工作。第一天做了什么呢？携带37000美元现金前往银行。

“那可是真钱啊。”山姆笑道。确实，在当时，这笔现金相当于他20年的收入。“有趣的是，在我同商店公司签署协议前，我就开始出纳工作了，甚至辛辛那提大学的带薪实习指导老师都不知道我在做什么。我只是向他报告，并在首次见面的时候，他就给商店公司打电话说，‘现在有一名新的实习生，我将他派往你处。他将在周一早上9点前前往报到。’就这样。”

山姆还负责保管保险柜钥匙，保险柜里大约有40个现金盒。他在所有的工资信封中装入相应的现金，当时还不是支票。“我桌上会有几万美元，装入所有信封需要一整天。如果没有找到特定的人守在桌子

旁，我都不能去洗手间。”他回忆道，“直到第三天，经理才想起来让我签署工作协议。”

最近参加护理岗位带薪实习的2004届学生香农·沃克发现，她不断获得远大于金钱的信任。她的工作是照顾生命。在2003年6月开始的第一次实习期间，香农真的拯救了一个生命。她按医嘱把一种类青霉素的药物交给一名有心脏病的肺炎患者。在询问患者后香农得知，患者对青霉素过敏，她赶紧跑过走廊并找到她的药物指导老师。没错，她的怀疑得到证实。差点被患者食用的药物会引起与青霉素一样的过敏反应。这有多严重？“非常严重，会要了她的命。”香农解释道，“事情也许会更糟。患者的家人刚刚赶来看望她，

差点就目睹悲剧发生。”

香农接着说：“我难以形容我有多么的开心！一个差点酿成的错误，是我，仅仅一名学生，发现的。我感到很骄傲，因为生命就在我的手上，并且我能经得起考验。”



大学生山姆·索伟拉。

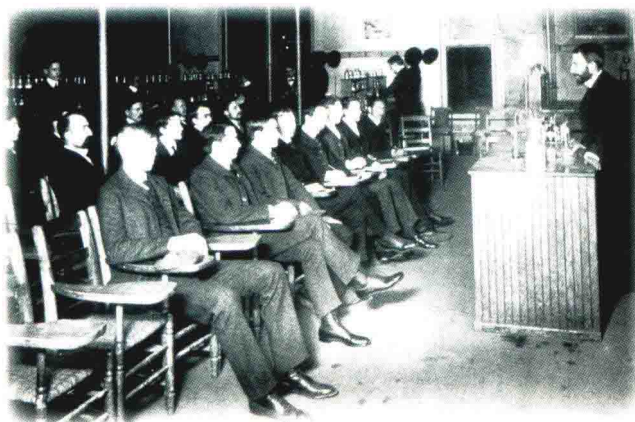
香农·沃克。

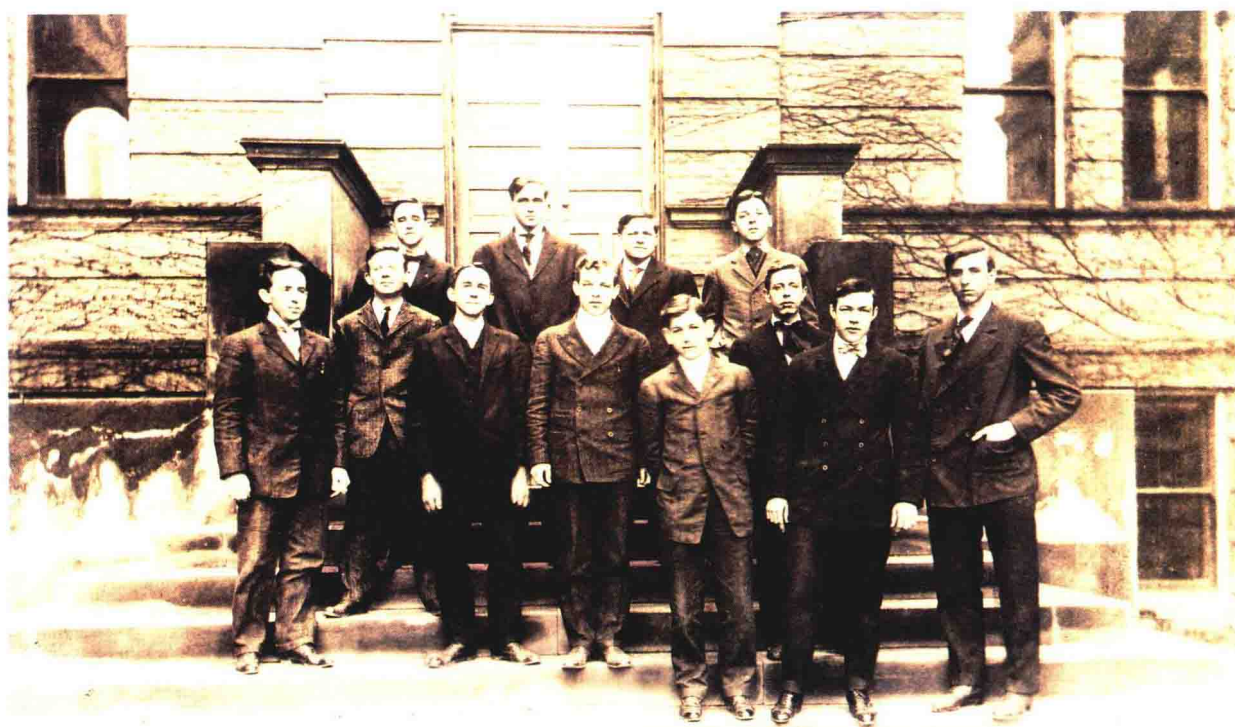
带薪实习同起源学校和城市关系密切，以至于韦氏词典把带薪实习定义为“辛辛那提计划”。



Cin/cin-nat'i plan (sɪn-
Educ. The co-operative plan; — originally followed in Cin-
cinnati, Ohio.
cin-cin'nus (sɪn-sɪn'ʊs), *n.*; *pl.* -NI (-ī). [L., a curl of hair,
fr. Gr. *kikinnos*.] A scorpioid cyme. See CYME. — *cin-*
cin'nal (-əl; -'l), *adj.*

制订计划 付诸实践 获得成功





1906 年，世界上第一批带薪实习学生被分成两组，轮流在学校学习和工厂工作。

教人游泳的另一种办法，就是直接把他们踢下水。

“Another way to teach people to swim is by kicking them off the dock.”

——赫尔曼·施奈德（Herman Schneider），1872—1939
美国教育家，带薪实习教育创始人

2. 制订计划 付诸实践 获得成功

饮水思源。我们得从现代带薪实习教育创始人赫尔曼·施奈德讲起。

汗水浇灌成功的鲜花。施奈德曾写道：“对于一个人来说，不辞劳苦获得真理是件好事。”他本人就是殚精竭虑地提出带薪实习的理念，并亲力亲为地推动该项目的实施。

在今天看来，这个理念是平淡无奇的。难道我们不知道应用所学知识才是将初出茅庐者变为“经验丰富者”的永恒导师？还有什么比把街头智慧和课本知识结合起来更精明、更明智的呢？

然而，施奈德提出带薪实习的想法时，还是19世纪与20世纪之交，思想禁锢的爱德华时代。大学不过是高高在上的知识装饰品，而各种产业则扎根于社会底层。在那界限分明的年代，大部分人仅仅知道，好的大学是基于英国模式的古典教育。显然，学者不需要跑腿流汗出苦力。

1903年来到辛辛那提之前，施奈德已有两次失败的尝试，在宾夕法尼亚州的匹兹堡市和宾伯利恒市，挨个地宣传他的革新思想，但两个城市都回

绝了他的另类教育学说。因此，这名来自宾夕法尼亚州曾从事碎煤工作的男孩决定离开家乡，寻找更美好的前途。起初，他在威斯康辛州待了一段时间，但最终他辗转来到工业中心辛辛那提市，接受了一份工程讲师的临时工作。

辛辛那提市的大学那时主要致力于文学艺术研

究，工程专业的学生仅占全体学生很小的比例。如果说辛辛那提市和大学很简单地就接受了这位新来教授的想法，那就太平淡无奇了。但事实上，施奈德很快于1906



此为早期一名带薪实习生所画，证明了赫尔曼·施奈德院长经常宣扬他的理念：“教人游泳的另一种办法，就是直接把他们踢下水。”

年成为辛辛那提大学工程学院的院长，并小心翼翼地抓住学校学术委员会给予的一丝机会，将他的合作教学计划纳入课程，从此该项目便磕磕绊绊地开始实施了。

带薪实习提案仅以一票之差侥幸在辛辛那提大学董事会上得以通过。批文上这样写道：“董事会特此批准施奈德院长尝试实施此合作教育理念，为期一年……如果失败，董事会不承担责任。”总而言之，这是一个没有激情、饱受怀疑的合约。这是有史以来唯一一个没有丝毫反响的许可，但施奈德



却默默地终生享乐其中。此后，他将董事会极不情愿地下达的批文公开悬挂在他办公室的墙上。

然而，这就够了。意志坚定、乐观向上的施奈德，不仅是富于想象力的理想主义者，也是现实主义者。他现在已经投身于如何将他的工程梦变为现实。

说服学生和他们的家庭来尝试他的实验性教育计划，用大好青春作赌注，对于施奈德来说是截然不同的挑战。首先，参加该教育计划就意味着他们需要将大学学业延长近两年。他的想法碰到了大多数新生企业都会遇到的瓶颈。创意太多往往显得不成熟，而创意不足反而往往让人觉得更稳妥。

最终，施奈德说服了 27 名年轻人来接受带薪实习项目的考验。看起来，他既要劝诱又要妥协，因为他接受了一个被所有就读过的学校开除的淘气鬼，连他父亲都认为这孩子是个只会“破坏”实验的“无望”青年。

第一个参加带薪实习项目的毕业生乔治·宾斯（George Binns）只因被院长的个人魅力所折服而毫无疑问地加入了这个项目。乔治来自在肯塔基州霍普金斯维尔市经营着一家面粉厂的英国移民家庭。年轻的他当时已经在肯塔基州军事学院证明了自己，并获得了安纳波利斯海军学院的任命，同今天一样，那是一种荣耀。事情是这样的。乔治·宾斯在前往马里兰州的火车经过辛辛那提时，下车去拜访一位朋友。这位朋友是镇上龙头实业家欧内斯特·杜·布鲁尔（Ernest Du Brul）的儿子，他父亲

同时也是辛辛那提大学董事会成员。布鲁尔爸爸告诉两个孩子要去见学校的赫尔曼·施奈德院长。孩子们愿意一起去吗？

乔治的儿子老杰克·宾斯（Jack Binns Sr.）说，他们去了，接下来便成了带薪实习的历史。“院长说起了带薪实习项目，他一定是个特别能说的人。拜访结束时，院长已然唤起了我父亲的兴趣，甚至建议我父亲放弃海军学院的任命，留在城中尝试新项目、增长见识。我父亲说：‘天啊，我想我会的。’”

施奈德的能言善辩说服了 12 家企业接受带薪实习生，他们将交替学习和工作。这些单位有经营钢铁贸易的，有从事机床生产的，还有当地其他的制造企业。城里的另外一些公司依然持怀疑态度。因此，院长千方百计地使工厂接收学生。1912 届带薪实习毕业生理查德·鲍尔森（Richard Paulsen）后来写道，“有一次，碰巧我们班上两个同学特别希望去一家机床厂，但厂长认为带薪实习对其他人是件好事，而不是他。正好有员工是施奈德院长的大学同学，在他的帮助下，那年初夏，他们都在这家工厂获得了职位。”

接下来，鲍尔森和杰克·宾斯讲述了同一个故事。宾斯说：“有一天，院长在火车上遇见了弗雷德里克·A. 吉尔亚（Frederick A. Geier），他是辛辛那提市铣床机械公司的董事长。施奈德谈及正题，询问带薪实习生的工作情况。弗雷德里克·A. 吉尔亚说他没有雇用带薪实习生，带薪实习计划可能在

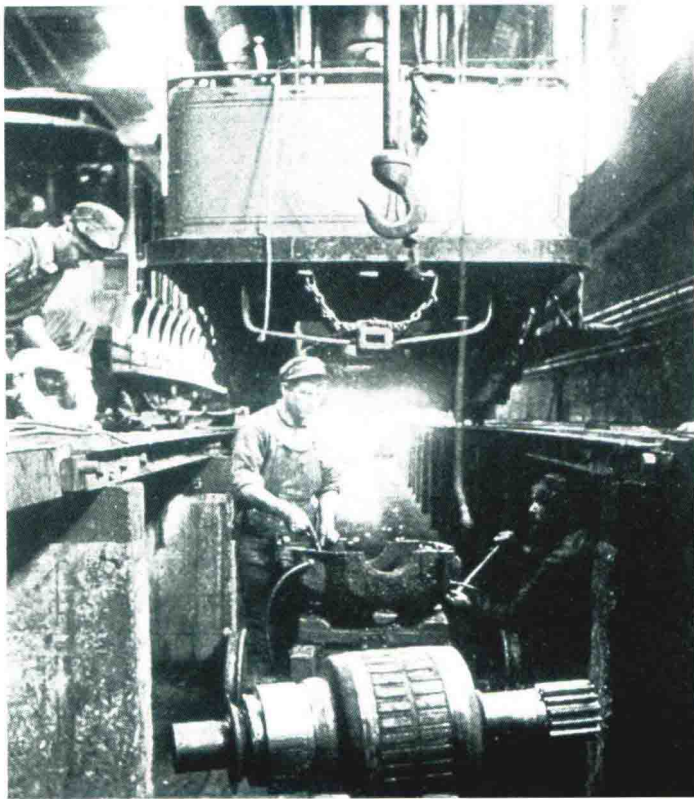
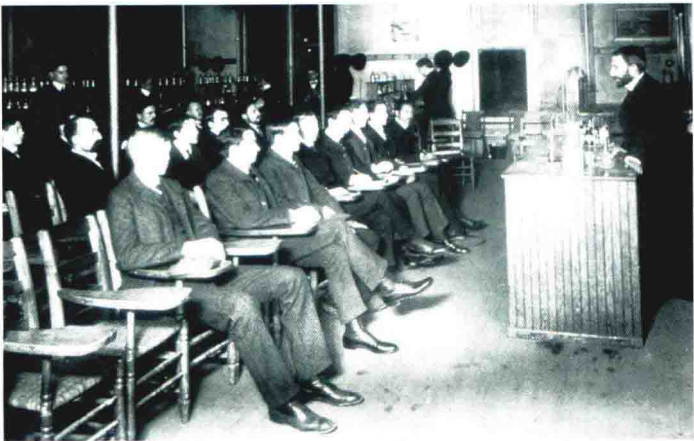
带薪实习项目起初饱受批评。工会成员认为该项目可能会培养出一批破坏罢工者，很多制造企业也不愿接收“学生娃进入他们的好工厂”。甚至在学院，教师们公开表示反对该理念，预测它会消亡。

一些机构可以实行，但他的公司不行。施奈德只好承认，他已经偷偷地塞进了两名实习生。”

“弗雷德里克董事长眼中可揉不得沙子，他非常生气。施奈德只得承诺，如果弗雷德里克回去发现实习生工作不合格，他会退还带薪实习生所得的全部工资；如果他们工作表现不错，弗雷德里克就要接收更多的带薪实习生。”

鲍尔森接着回忆说：“董事长回到工厂后发现，这些人的确是在册员工。他找来领班，询问带薪实习生的工作情况。‘他们是我遇到的最好的员工。’领班说。作为守信的人，董事长愉快地接受了这个玩笑，承认这可能是他开始雇用带薪实习生的唯一途径。”

宾斯同样记得：“弗雷德里克董事长回去后打电话给施奈德说：‘再给我派两名带薪实



施奈德院长的达尔文主义传统就是，在开始大一学习之前的夏天，他就安排带薪实习学生去工作，观察他们是否适合参加带薪实习。在带薪实习的第二年，有几百名学生申请，仅有 65 名被接收。其中，44 人完成了夏天的工作并开始了课程学习。课程一开始，这些早期的学生两人一组，从事同一工作。一人工作一周，另一人则在学校学习。他们在周六探讨一周的工作，并互换角色。

一位康涅狄格州的父亲这样描述儿子的早期带薪实习经历。“为了准时签到，他不得不像很多上班族

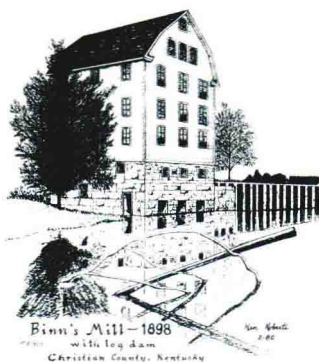
一样在早上 5 点半就起床。天气炙热，足以将铅熔化。孩子是在机床室做锉工。每天晚上近 6 点，他才能回到校舍，不去市里游玩或者悠闲地读书学习，他更乐意在 8 点半就爬上床，累坏了。对于所有孩子来说，那都是非常艰苦的时光，现在也是。但是，这倒让我想起自己在大四时，迷茫于即将到来的会是什么，我能否成功，甚至在想我能不能自食其力，我将在哪里工作，如何找到工作。在辛辛那提，带薪实习教育将后面那些疑虑全部打消，一开始学生们就学习生存的实用性知识，而不是等到最后。”



年轻时的乔治·宾斯



- 一封写给赫尔曼·施奈德院长的信，证实乔治·宾斯和同学埃尔默·奥汀（Elmer Otting）交换实习。



素描——乔治·宾斯家族面粉厂。

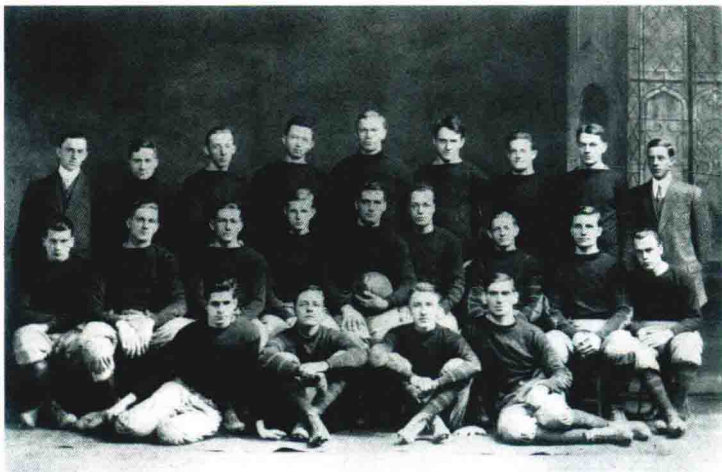


- 乔治·宾斯的实习证书

据家族传说，宾斯家族是阿勒格尼山脉西部的第一家面粉厂。尽管父亲有所期望，但带薪实习首位毕业生年轻的乔治·宾斯从未回到阿勒格尼山脉以东继承祖业。大学期间，他在校园旁边的酒馆里打桌球，自给自足读完大学。毕业后，宾斯回到他曾经带薪实习的辛辛那提市铣床公司工作。

习生。’ ”

20 年后，正是这家曾经叫“辛辛那提市铣床机械公司”，后来更名为“辛辛那提市米拉克龙机械公司”，要求所有机械工程专业新生都来公司做带薪实习。公司董事长弗雷德里克·A. 吉尔亚公开承认曾经所作的错误决定，他说，如果没有带薪实习毕业生，他的工厂会被迫关闭。



拉尔夫·弗洛（Ralph Flohr，前排右一）是辛辛那提市铣床工具有限公司的首位带薪实习生。在学校，弗洛努力让更多带薪实习学生参加课外活动。带薪实习生们总被怀疑的眼光看待，因为他们和学校其他同学不一样，他们要离开课堂一段时间。这些早期参加带薪实习的学生发现，由于他们不同的日程安排，协调参加固定的课外活动并不容易。因此，这些学生组织了自己的带薪实习生运动俱乐部，还组成了代表大学的仅有的一支橄榄球队。弗洛是后卫，1911 年辛辛那提大学年鉴这样评价他：“弗洛还是那样的优秀、成熟、值得信赖。学校有幸拥有弗洛这样的实习生，他能出色地完成两年甚至更长时间的艰苦工作。他也是学校历史上最为坚持不懈的球员。”所有 20 名带薪实习生都是球队成员，这就是为什么本来应该在实验室的带薪实习班，却在参加触身式橄榄球比赛的原因。

辛辛那提大学开设带薪实习课程的学院

辅助健康科学学院

应用科学学院

商学院

克莱蒙特学院

设计、建筑、艺术及规划学院

工程学院

麦克米肯文理学院

护理学院

雷蒙德沃尔特斯学院