

面向可持续发展的终身职业教育

吴雪萍

(浙江大学 教育学系, 浙江 杭州 310028)

[摘要] 发展终身职业教育对于开发人力资源、促进劳动力就业、促进经济和社会的可持续发展、提高国家竞争力具有重要作用。发展终身职业教育是一项复杂庞大的系统工程,也是一项社会整体参与性很强的工作。建立法律保障、实施政策调控、变通经费筹措、吸收社会参与、激励终身学习是发展终身职业教育的基本策略。

[关键词] 终身职业教育; 人力资源开发; 就业; 可持续发展

[中图分类号] G71; G72 [文献标志码] A [文章编号] 1008 - 942X(2007)02 - 0134 - 09

Lifelong Vocational Education for Sustainable Development

WU Xue-ping

(Department of Education, Zhejiang University, Hangzhou 310028, China)

Abstract: Promoting the employment of the work force and the development of human resources is an important issue that needs to be resolved in China. It is also crucial to building a well-off society. Premier Wen Jiabao emphasizes the importance of vocational education in a speech delivered at the National Conference on Vocational Education. China's economic development and employment is facing two great changes: both employment of the work force and optimization of the industrial structure are in need of skilled workers. Therefore, China will have to devote great effort to developing vocational education. Developing lifelong vocational education plays an important role in promoting the development of human resources, the employment of labor force, the sustainable development and enhancing the country's competitive power.

The idea of lifelong vocational education comes from the idea of lifelong education. It is a new perception of vocational education. It breaks the restrictions of time and space in the narrow sense of vocational education. According to the idea of lifelong vocational education, vocational education should run throughout one's life to provide help for one's whole career development and should be an integration of all kinds of vocational education in different places. Lifelong education has the features of continuation, integration, flexibility, openness and change.

Developing lifelong vocational education is a complex work that needs social participation. The basic strategies for developing lifelong vocational education include law assurance, policy

[收稿日期] 20060724

[本刊网址·在线杂志] <http://www.journals.zju.edu.cn/soc>

[基金项目] 全国“十五”教育科学规划重点资助项目(DDB010533)

[作者简介] 吴雪萍(1964),女,浙江松阳人,浙江大学教育学院教育学系教授,主要从事比较职业教育研究。

control, flexible fund raising, social participation and encouragement for lifelong learning. In law assurance, regulations for lifelong vocational education may be made according to the Vocational Education Act of the P. R. China and local acts may be enacted. In policy-making, there are many aspects as establishing and coordinating the institutions of lifelong vocational education, strengthening the functions of educational departments, building opening schools and providing learning holidays. In flexible fund raising, funding system that combines special grants from governments, funds from industries, funds from society and individual learning accounts may be established. In social participation, platform for participation can be set up and activities for creating learning organizations can be launched. The main forms of lifelong learning encouragement include providing opportunities for development, spiritual awards, economic benefits and qualification accreditation.

Key words: lifelong vocational education; development of human resources; employment; sustainable development

促进劳动力就业和人力资源开发是我国当前和今后一个时期急需解决的重要问题,也是全面建设小康社会的关键。国务院总理温家宝在 2005 年 11 月召开的全国职业教育工作会议上强调:当前我国就业和经济发展正面临着两个大的变化,社会劳动力就业需要加强技能培训,产业结构优化升级需要培养更多的高级技工,因此,需要大力发展职业教育^[1]。发展终身职业教育对于开发人力资源、促进劳动力就业、提高国家竞争力具有重要作用。

一、终身职业教育的内涵及基本特征

终身职业教育的理念是在终身教育思想的基础上发展起来的,是在终身教育背景下对职业教育的重新诠释。终身职业教育理念突破了原来狭义的职业教育和培训在时空上的限制。在时间上,它强调职业技术教育贯穿于人的一生,为个人的整个职业生涯提供帮助;在空间上,它强调利用各种场所、整合各种教育资源开展职业技术教育和培训^[2,18]。

在人生的不同阶段,职业教育有着不同的任务和内容。在儿童期,主要是让孩子对各种职业有所了解,以培养孩子的职业意识和兴趣,养成他们对各种职业的认同感,通过手工课、劳动技术课等课程培养他们的动手能力和职业理解力;在青少年时期,主要是传授职业的基本知识和技能、培养职业能力、进行职业指导,帮助他们选择职业,为就业做好准备;在中年期,主要是更新职业知识和技能,增强职业应变能力,使中年人顺利实现工作岗位的变动和职业角色的转换;在老年期,主要是补充跨职业的知识和技能,扩展职业能力,使结束职业生涯的老年人能老有所学、老有所为、老有所乐。从这个宽泛的意义理解,终身职业教育不仅伴随个人的一生,而且为个人提供终身服务。终身职业教育能够在每个人需要的时候以最佳的方式提供必要的职业知识和技能,使劳动者在职业生涯中终身接受教育与培训,从而更好地生存和发展。具体而言,终身职业教育有以下几个特征:

1. 连续性。终身职业教育要求职业教育不只限于某个年龄阶段,而是贯穿于整个人生。它是一个从儿童、青少年一直到老年的连续不断的过程,在每个人需要的时候,随时以最佳的方式提供必要的知识。按照终身职业教育的观点,学校职业教育仅仅是整个教育过程中的一个环节,当然,这是一个非常重要的基础环节。因此,学校职业教育要激发学生终身学习的欲望,培养终身学习的

能力,为他们的终身学习打下坚实的基础。

2. 整体性。终身职业教育要求职业教育是一个整体,它既包括在学校、家庭、社区等不同场所进行的教育,也包括以正规、非正规和非正式等不同形式进行的教育。各个阶段、各种场所以及各种形式的职业教育是相互联系、不可分割的整体,整体大于其部分的总和。因此,各种形式的职业教育应有机地整合起来。职业教育不能只限定在一定的领域和范围,而应扩大到学校以外与人们的实际生活有关的各种环境中,把学习从学校延伸到社会,同时使整个社会成为人们学习的场所,从而把职业教育与社会生活联系起来。

3. 灵活性。终身职业教育要求打破传统职业教育体系中不合理的规定与限制,采取有利于学习的各种组织形式以及灵活多样的教学内容和方法,建立富有弹性和活力的学习制度。在学习的内容、方式、进度、时间与地点等方面都可以因人而异,由学生本人自行计划、自主选择,尽最大可能减少人为的学习障碍,最大限度地发挥学生学习的主动性和创造性,同时使校内外的职业教育资源得到合理而有效的利用。

4. 开放性。终身职业教育要求职业教育的大门向社会的全体成员敞开,实现教育机会均等,对每个人进行适合其自身特点的教育。终身职业教育所强调的是全民职业教育,为所有人提供接受职业教育与培训的机会,不仅要满足社会成员多样化的需求,而且还要使所有成员都有机会接受这种教育与培训,特别是要让处于社会“边缘”的弱势群体通过终身职业教育提高自身的职业竞争力,获得更好的发展。开放性也意味着实现职业教育资源的优化配置和社会共享,鼓励社会力量如各行业、企业积极参与。开放性还意味着在职业教育的各个层面加强国际合作,建立国际交流的网络。

5. 动态性。首先,终身职业教育注重对劳动力市场的动态适应。终身职业教育要求通过职教界与企业界的有效沟通,通过合作与交流,保证职业教育主动适应劳动力市场的变化和 demand。其次,终身职业教育还注重对不同发展水平地区的动态适应。各地区职业教育的发展水平不平衡,因此要根据各地区的实际情况来动态地调整重点,形成各自的特色。再次,终身职业教育注重对个性化需求的动态适应。终身职业教育作为一种贯穿人的一生、整合一切教育机会的活动,在时间上打破学习时期与工作时期的界限,在空间上打破正规教育与非正规教育、非正式教育之间的壁垒,为个人提供一系列选择,满足受教育者的多样化需求。

二、发展终身职业教育的必要性

终身学习是 21 世纪的生存概念。1999 年由联合国教科文组织举办的第二届国际职业技术教育大会的主题就是:“终身学习与培训——通向未来的桥梁”。大会通过的决议强调,职业技术教育是终身教育体系的一个内在组成部分,随着技术的发展,无论各国的发展状况如何,职业技术教育和培训都要朝终身化的方向发展。大会建议各国制定灵活的发展终身职业技术教育的政策,促进终身职业技术教育的开展^{[3]150}。在职业教育尚不发达的我国,发展终身职业教育显得尤为迫切。

(一) 开发人力资源的需要

对国家的经济和社会发展来说,在自然资源、物质资源(资本投资)和人力资源三大资源中,人力资源是最具优势的资源,也是我国最具潜在优势的资源。因此,只有把人力资源作为第一资源优先开发,才能把潜在的人力资源优势转化为现实的人力资源优势。只有使人力资源得到全面、有效的开发,才能为全面建设小康社会提供强大的人才和智力支持,保障全面建设小康社会的目标顺利

实现。

我国人口负担重,人力资源开发很不充分,劳动力总体素质不高。根据瑞士国际管理发展学院 2001 年发布的《世界竞争力报告》所提供的数据,2000 年,在 47 个国家中,我国人力资源的质量指标均为弱项,如熟练劳动力易获得性排名第 44 位、合格工程师在劳动力市场的易获得性排名第 47 位^{[4]112}。2000 年,我国劳动力人口 80% 以上仅具有初中及以下文化程度,10.97% 为未上过学或仅达到扫盲班文化程度,接受过普通高中和中等职业教育者占 11.95%,而接受过高等教育的劳动力人口比重仅占 3.81%。我国 25 - 64 岁劳动力人口中,初中及以下文化程度所占比例为 82%,具有高中及以上学历的比例为 18%,后者与 1999 年经济合作与发展组织(OECD)国家同一指标的平均值 69% 相比,相差近 3 倍^{[4]64}。对企业员工的调查表明,员工进入企业前的培训参与率是 39%,未接受过培训的员工占 61%,员工在目前所在企业参加各类在职培训的总参与率是 45%^{[5]21}。由此可见,加快我国职业教育改革与发展、加快人力资源开发不仅势在必行,而且非常紧迫。发展面向全民的终身职业教育,可以使数以亿计的劳动力不断得到培训,成为高素质的劳动力,从而促进人力资源的持续开发。

(二) 促进劳动力就业的需要

通过终身职业教育提高劳动力的就业竞争力,是促进劳动力就业的有效途径。国外有研究表明,在农业经济时代,人们只要在 7 - 14 岁接受教育就足以应付往后 40 年工作之所必需;在工业经济时代,人们的求学时间延长到 5 - 22 岁;而在知识经济时代,学习已成为人们的终身需求^{[6]157}。知识经济时代也是人们职业和岗位变动更加频繁的时代。许多传统职业在社会上消失,新的职业不断出现,大量的劳动者要从没落的生产领域转入新兴的生产领域,因而吸收新知识和学习新技术已经成为现代生产对从业人员的客观要求。职业教育只有成为延伸到个人整个职业生涯的终身职业教育,才能为每个人的发展提供服务。总之,在科学技术日新月异、知识更新速度不断加快的时代,原来的一次终结性职业教育再也无法享用终身,劳动力只有终身接受职业教育和培训,才能不断更新知识和技能,适应职业变动和劳动变换的需要,适应千变万化的劳动力市场需求,更好地实现就业和再就业。

(三) 促进人自身可持续发展的需要

长期以来,人们习惯于用极端功利主义的价值观念来理解职业教育,对其功能的认识仅仅局限在为经济服务上。终身职业教育不再是授人以一技之长、谋得一职业的狭隘功利性教育,而是促进受教育者在整个职业生涯中不断发展的发展性教育。职业生涯发展是人发展的基本途径,是由一系列阶段构成的过程。理论界通常认为职业生涯发展可分为四个阶段:探索阶段、立业阶段、维持阶段、离职阶段。研究表明,所处的职业生涯阶段不同,人们的需求、态度、工作行为等不同^{[7]238}。而终身职业教育就是为了协调个人自身发展与职业变化之间的关系,确保个人的可持续发展。

(四) 促进经济可持续发展的需要

可持续发展是指在满足当代人类需求的同时又不损害人类后代满足自身需求的能力。它要求人们放弃传统的高消耗、高增长、高污染的经济增长方式,使生产尽量少投入、多产出,多利用、少排放,以减轻经济增长对资源和能源的依赖,减轻生产对环境的压力。而利用人力资源开发与投入来取代物资的投入,是今后经济增长的重要途径。在自然资源优势终结的今天,人力资源成为经济可持续发展的关键性资源。人力资源之所以能在经济活动中居主导地位,是由于其可再生性与永不枯竭性,而这又是建立在持续不断地开发人力资源的基础之上的。终身职业

教育可以不断地给劳动者更新知识和技能,从而增加劳动者自身的人力资本存量,实现劳动者技术水平在质上的飞跃。

(五) 转变陈腐观念的需要

受“学而优则仕”陈腐观念的影响,长期以来我国社会形成了重人文学术、轻职业技术的传统,职业教育往往被视为“二流”教育,进职业学校也就成为家长和学生退而求其次的无奈选择。即使在高薪招聘高级技工的今天,仍有不少人抱着“宁愿当低薪白领、不愿当高薪蓝领”的求职心态。这种心态折射出的是片面的人才观、职业观。转变根深蒂固的陈腐观念并非一朝一夕之事,需要长年累月、持之以恒的不懈努力。而发展终身职业教育,把形式不同、内容各异的职业教育贯穿于从学前教育到高等教育的各级教育中,渗透到从家庭教育到社会教育的各类教育中,将有利于从小培养每个学生的职业意识、职业兴趣和职业能力,形成正确的职业态度,从根本上改变人们对职业教育的偏见。

三、发展终身职业教育的基本策略

发展终身职业教育是一项复杂而庞大的系统工程,是一项社会整体参与性很强的工作。它涉及到社会的方方面面,需要社会各部门的大力支持和积极配合。终身职业教育的复杂性和艰巨性要求我们结合我国的具体情况,提出既有一定前瞻性、又切实可行的发展策略。

(一) 建立法律保障

在终身职业教育理念尚未深入人心、终身学习的重要性还没有被社会各部门普遍认识的现阶段,发展终身职业教育离不开法律法规的强制和规范。只有以立法的形式确立终身职业教育的地位和作用,明确社会各方应履行的义务,才能为终身职业教育的发展提供法律依据和保障。即使在发达国家,终身职业教育的发展也有赖于相关的立法。终身职业教育开展得比较好的国家,基本上都制定了相关的法律,为公民接受终身职业教育提供法律保障。建立终身职业教育的法律保障机制可以分两个步骤进行:

首先,根据《中华人民共和国职业教育法》(以下简称《职业教育法》)制定终身职业教育的实施细则。针对现行《职业教育法》没有把有关终身职业教育的条款单列的问题,各省人大可以结合当地的实际情况,制定推进终身职业教育的区域性实施细则,使有关的法律条文进一步细化,并具有较强的可操作性和实际应用性。终身职业教育实施细则应具有以下特点:一是适应性,即适应国情、民情。终身职业教育实施细则要照顾到地域上的差别,如城市和农村的差别;要照顾到不同群体受教育需求与能力的差别,如城镇人口和农村人口的差别、企事业单位和个体从业人员的差别等等。二是可调整性,即可以根据具体实施情况和效果不断进行调整、修正。细则实施的过程实际上也是一个实践探索和不断完善的过程。在细则实施过程中,鼓励各部门主动创新,做到“细而不死”、“活而不乱”。

其次,对细则的实施情况进行调研,并在广泛征求各方面意见建议的基础上制定推进终身职业教育的区域性法规。相对完备的地方性终身职业教育法规是各地发展终身职业教育的根本保障。推进终身职业教育的区域性法规至少应包含以下六方面内容:终身职业教育在促进人力资源开发以及经济和社会可持续发展中的作用;终身职业教育的统筹管理机构及其具体职责;终身职业教育体系的总体结构及其基本特征;实施终身职业教育的各个责任方及其相应的权利和义务;终身职业教育的保障条件;对违反终身职业教育法规行为的具体处罚措施。

(二) 实施政策调控

发展终身职业教育不仅是教育部门的职责,同时也是全社会的职责,需要社会其他部门的广泛参与及通力合作,调动各方的积极性、主动性。因此,要完成这项工作,除了需要法律的威严和强制性外,还需要政府提供政策上的支持。为发展终身职业教育而制定的政策可着眼于以下几个方面:制订发展终身职业教育的总体规划以及分地区、分阶段、分步骤实施的具体目标和计划;建立跨部门的终身职业教育统筹管理机构;根据终身职业教育思想改革现有的各级各类职业教育,促进各级各类职业教育之间的沟通与衔接;整合、协调校内外一切职业教育资源,提高教育资源的利用率;扩大各种学习机会,尤其要增加非正规、非正式和非学历的学习机会;改革学习评价体系和资格证书体系,改革劳动就业和人事制度,激发社会成员的学习热情;明确社会各部门、各单位的教育职责,建立健全相关的奖惩制度,发挥社会各界参与终身职业教育的积极性,建立社会化、开放式的职业教育网络。具体可从以下四方面入手:

第一,成立终身职业教育协调机构。终身职业教育协调机构应是推进终身职业教育的政府机构,由各级政府主要领导亲自负责主持工作,由来自社会各界的代表组成。该机构的主要职责是挖掘并整合正规教育、非正规教育、非正式教育这三股力量,统筹规划并合理配置各类职业教育资源,协调参与终身职业教育的社会各部门之间的关系,建立严格的终身职业教育考核评估制度,督促各政府机关、企事业单位履行它们各自的教育职责。

第二,强化教育主管部门职能。教育主管部门作为主管教育的行政机关,在推进终身职业教育过程中发挥着重要作用,承担着多方面的职能:加强与政府有关部门的协调沟通,促进职业院校与企业的联系与合作;制定统一的质量评估标准,保证终身职业教育的质量;为民间机构在发展终身职业教育方面的行动提供智力支持;利用政府专项经费发展和完善终身职业教育的基础设施;监督指导机关、企事业单位及各种社会团体的终身职业教育活动,并对社会上的非正规教育、非正式教育进行管理和调控,使之有序化、协同化、优质化。

第三,建设开放型学校。各级各类职业教育和培训机构是终身职业教育的载体,也是教育和学习资源最为集中的部门。因此,发展终身职业教育可以充分利用学校已有的场地、设备、图书资料、培训中心等教学资源。政府可以通过以“开放型学校建设补助金”的方式对各级各类职业学校进行专项资助,使各级各类职业教育资源向民众开放,提高学习资源的利用率,扩大全体社会成员的学习和培训机会。

第四,建立“带薪学习假”制度。带薪学习休假是一项重大的工作制度和人事制度方面的改革,建立此制度的目的在于为员工的终身学习提供时间保证。这个制度主要面向具有相对稳定工作的成年人。各机关、企事业单位可以根据本单位的实际情况为每个员工安排为期 1 - 2 周的学习假,学习假期间工资照发,员工可以根据工作需要或个人兴趣到相应的教育培训机构学习,也可以通过网络、广播、电视等远程教学的方式进行自主学习,但各种形式的学习结果都必须经过一定的考核。

(三) 变通经费筹措

由于终身职业教育是面向全体民众的,体系庞大、覆盖面广,因此,发展这种教育需要足够的人力、物力、财力来支持。只有建立灵活的经费筹措机制,才能为终身职业教育的发展提供切实的物质保障。在公共教育经费尚不充足的现阶段,发展终身职业教育还不能主要依靠政府的经费投入,而应通过多种途径拓宽经费的筹措渠道。终身职业教育无论对国家、对个人还是对企事业单位都是有益的,本着受益者负担的原则,由各受益方共同承担投资学习的责任也未尝不可。因而,在我国建立由政府、企事业单位和个人三方分担的经费筹措机制是可行的。

首先,在政府层面增加对职业教育的经费投入,建立终身职业教育专项拨款制度。2005年11月颁布的《国务院关于大力发展职业教育的决定》(以下简称《决定》)指出:“各级人民政府要加大对职业教育的支持力度,逐步增加公共财政对职业教育的投入。”^[81]各级财政可增设适当比例的全民终身职业教育专项经费,以利于政府统筹安排,推进终身职业教育的相关活动。同时,要采取措施落实国务院《决定》中关于“从2006年起,城市教育费附加安排用于职业教育的比例,一般地区不低于20%,已经普及九年义务教育的地区不低于30%”^[81]的规定,把是否确保上述比例的城市教育费附加用于职业教育作为考核政府主要官员政绩的硬指标。

其次,在企业层面,建立职工终身职业教育基金制度或税收-拨款制度。为落实国务院《决定》中关于“一般企业按照职工工资总额的1.5%足额提取教育培训费,从业人员技术要求高、培训任务重、经济效益好的企业,可按2.5%提取”^[81]的规定,所有的企业都必须像替员工交纳养老保险金那样,替员工支付“学习保险金”,为员工的终身学习提供物质保障。作为一项制度,企业每年应提取一定比例的资金作为职工的终身职业教育经费。这一经费可以以“终身职业教育券”的形式或向公民个人学习账户直接转账的形式划拨给接受职业继续教育的职工。为解决一些企业不愿提取教育培训费的问题,国家也可以考虑建立职业教育税收-拨款制度。这是一种取之于企业、用之于企业的制度,即政府向各企业征收一定比例的职业培训税,然后根据企业举办职业培训的情况,以拨款的方式返还。这样,培训搞得好的企业,可以得到较多的拨款,培训搞得差的企业,就得到较少的拨款甚至得不到拨款。

第三,在个人层面,设立“个人培训账户”。为了普及投资学习就是投资自己的未来这一理念,鼓励每个有经济收入的成人都投资学习,设立“个人培训账户”。在这方面,尤其可以借鉴英国、瑞典等国设立“个人学习账户”的做法。我国可以考虑为每个成人开设“个人培训账户”,其前提条件是每个人自己先存入一笔学习经费,然后政府和企业根据个人支付学习费用的情况,将资助培训的经费打入个人账户。为了做到专款专用,还应规定个人培训账户的资金必须用于教育和培训,不得挪用,也不能随意支取现金,只能凭有关学习机构的费用清单转账。

第四,在社会层面,建立终身职业教育公共基金制度。此项基金主要依靠社会各界的捐款设立,面向残疾人、待业和失业人员、生活贫困人员等弱势群体,为他们接受职业教育和培训、提高生存和发展能力提供资助。终身职业教育公共基金的具体资助对象根据各地民政部门、劳动与社会保障部门提供的相关信息确定。

(四) 吸收社会参与

发展终身职业教育是一项利国利民的宏伟事业,也是一项需要社会各方配合协作、共同努力的系统工程。只有充分发挥社会各界参与教育的积极性、主动性,使社会各个部门、各种机构和组织、各社会团体都履行各自的教育职责,终身职业教育才可能具有坚实而广泛的社会基础,也才可能被社会认同。即使在公共教育经费投入充足、公立教育系统非常发达的国家,也仍高度重视各种社会力量在发展终身职业教育中的作用。

在我国,虽然已有不少社会力量参与职业教育办学和培训事务,但从总体上看,其数量和影响都还很有限,大多数用人单位也没有自觉地承担起帮助职工接受职业继续教育和培训的职责。这种状况有碍于人力资源的开发以及企业的可持续发展。从我国的实际情况出发,借鉴发达国家的做法,在我国建立终身职业教育的社会参与机制,一要靠法律,二要靠政策。通过职业教育的立法,明确社会各方的权利和义务,增强其社会责任感和教育使命感;通过制定相应的激励政策,鼓励社会各方大力支持并积极参与终身职业教育事业,发挥其积极性、主动性和创造性。在建立社会各方的参与机制方面,具体可采取以下措施:

首先,搭建多方参与平台。通过开展丰富多彩的活动,吸引机关团体、企事业单位、民间组织和机构以及公民个人积极参与终身职业教育。各级人民政府可每年定期举办“终身职业教育节”,宣传终身职业教育的理念,增强民众的终身学习意识。“终身职业教育节”属于公益性的教育活动,可采取由政府主办,各知名企业、教育机构、社会团体承办的方式开展。“终身职业教育节”每届可确定一个主题,分别面向不同对象展开。该节可以以丰富多彩的活动为载体,寓教于乐,吸引广大民众参与活动。

其次,开展创建学习型组织活动。学习型组织是能够为着共同的理想目标,通过有组织的、自觉的、互动的共同学习,激发全新的、前瞻的、系统的思考,促进组织整体及每个成员不断创新、持续发展,形成完善的集体或系统。创建学习型组织是一种有效的现代管理方式,它有利于增强职工的学习能力和工作能力,促进组织的可持续发展。因此,开展创建学习型组织活动,把它作为发展终身职业教育的一个重要组成部分,可以激发企事业单位参与终身职业教育的积极性、主动性。学习型组织建设包括学习型机关、学习型企事业单位的建设,其中重点和难点是学习型企业的建设。

(五) 激励终身学习

发展终身职业教育的根本目的是为了让全体社会成员学会生存,使每个人的潜力能在成长的各个阶段中完全地发挥和表现出来,进而实现自身的价值。因此,发展终身职业教育需要学习主体的配合和支持。假如学习的主体缺乏终身学习的意识,缺乏内在的学习动力,那么学习资源再多也不可能得到很好利用,再完备的终身职业教育体系也只能形同虚设。学习主体的状态在很大程度上影响着终身职业教育的发展。我国民众的终身学习意识普遍不强,学习还没有成为广大社会成员发自内心的强烈内驱行为。在这种情况下,建立学习的激励机制,对于推动全体社会成员的终身学习尤为重要。具体而言,对学习的激励可从以下四个方面进行:

第一,发展机会激励。法律意义上的发展权包括:受教育者有根据身心发展的特点或其他情况选择发展形式的权利;当公民在就业和生活上发生困难时,有获取国家、社会、学校等方面援助的权利。对广大社会成员来说,他们的发展权体现在发展机会上,包括岗位提升机会、受教育机会、参加对外交流机会等。对于积极参与终身学习的公民,社会各界可以为他们各方面的发展提供更多的机会,进一步强化他们的学习意识,让他们体会到学习的乐趣和知识的力量。

第二,精神嘉奖激励。精神力量是激励人们不断前进的内在动力。为了更好地激励人们参与终身学习活动,社会各界可以用多种形式对参加终身学习的人员进行精神奖励。例如,开展终身学习标兵的评选活动;机关、企事业单位公开表彰本单位的终身学习先进个人;广播、电视、报刊、网络等媒体大力宣传报道终身学习积极分子的事迹;张贴鼓励个人参加终身学习的标语等。

第三,经济得益激励。经济刺激是影响人的行为的最直接方式之一。政府可推出“终身学习免除所得税计划”,即对于正在参与终身学习的纳税人,政府免除其一部分所得税。该计划适用于希望转换职业、重返学校进修或攻读专业学位的成人学生,其目的是为成人接受义务教育后的职业教育提供经费资助,鼓励更多的成人参与学习。另外,还可以由政府 and 民间机构设立各种奖学金、助学金等,对公民尤其是文化程度较低的弱势群体参与终身学习进行物质奖励和经费资助,激发公民的学习热情。

第四,资格认证激励。目前社会上普遍存在把学历作为衡量人才唯一标准的极端学历主义倾向,这在很大程度上导致民众对学历教育的过度追求,对非学历教育的过分轻视。而终身职业教育构想的实现有赖于大量的非学历教育、非正规教育。只有当非学历的学习成果得到社会普遍认可时,民众的学习积极性才能被有效地激发出来,也才能消除片面追求学历所带来的一系列问题。因

此,有必要改革重正规学历教育、轻非正规非学历教育的学习评价体系,建立和完善对各种学习成果的评价和认可制度,尤其要建立对非正规、非学历教育的评价和认证制度。劳动和人事部门要建立终身职业教育档案制度;教育督导部门要对各级各类非学历教育和非正规教育进行定期质量评估,不断提高非学历教育、非正规教育的质量;资格认证部门要改革和完善各类资格认证体系,统一资格认证标准,开设“学分银行”,及时记录、评价和认可各种学习成果。此外,还要建立健全终身职业教育的考核制度。企事业单位要对职工接受职业继续教育的情况进行考核,并将考核结果记入职工的业务考绩档案,作为职工聘任和晋升的重要依据。

[参 考 文 献]

- [1] 温家宝. 在全国职业教育工作会议上的讲话[N]. 人民日报, 2005 - 11 - 08(1). [Wen Jiabao. A Speech at the National Conference on Vocational Education[N]. People's Daily, 2005 - 11 - 08(1).]
- [2] 吴雪萍. 国际职业技术教育研究[M]. 杭州: 浙江大学出版社, 2004. [Wu Xueping. Researches on International Technical and Vocational Education[M]. Hangzhou: Zhejiang University Press, 2004.]
- [3] 国家教育发展研究中心. 2000 年中国教育绿皮书[R]. 北京: 教育科学出版社, 2000. [Research Center for National Education Development. 2000 Green Paper on Education in China[R]. Beijing: Educational Science Press, 2000.]
- [4] 中国教育与人力资源问题报告课题组. 从人口大国迈向人力资源强国[R]. 北京: 高等教育出版社, 2003. [Research Group on China's Education and Human Resources. Transition from a Country of Dense Population to a Country with Good Human Resources[R]. Beijing: Higher Education Press, 2003.]
- [5] 郝克明. 建立和完善我国劳动者学习培训的体制与机制[J]. 教育研究, 2005, (2): 20 - 25. [Hao Keming. Establishing and Improving China's System and Mechanism for Training Work Force[J]. Research on Education, 2005, (2): 20 - 25.]
- [6] 冯之浚. 知识经济与中国发展[M]. 北京: 中共中央党校出版社, 1998. [Feng Zhijun. Knowledge-based Economy and China's Development[M]. Beijing: The Central Party University Publishing House, 1998.]
- [7] 雷蒙德·A. 诺伊. 雇员培训与开发[M]. 徐芳, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2001. [Noe, R. A. The On-job Training and Development[M]. Trans. Xu Fang. Beijing: China Renmin University Press, 2001.]
- [8] 国务院. 国务院关于大力发展职业教育的决定[N]. 中国教育报, 2005 - 11 - 10(3). [The State Council of China. The State Council's Resolution on Developing Vocational Education with Great Efforts[N]. China Education Daily, 2005 - 11 - 10(3).]

本刊讯: 2006 年 10 月 29 日, 由国务院西部开发领导小组办公室与浙江大学共建的浙江大学中国西部发展研究院正式成立。该研究院是全国首家依托研究型大学, 以东西部互动合作促进区域协调发展为目标, 围绕西部大开发中的全局性、综合性、战略性重大问题开展理论和应用研究、政策咨询、人才培养的学术性机构。以“交流创造价值, 合作推动发展”为主题的首届中国东西部互动发展论坛于当日下午举行, 十多位政府官员、专家学者、企业主管共同为东西部互动发展把脉。