



我国终身教育发展的动力机制研究

□ 徐魁鸿

【摘要】

终身教育是一个复杂的社会系统工程,政府、组织机构、社会个体在其中扮演着不同的角色,成为推动终身教育发展的主要动力。为了有效地整合各种动力,更好地促进终身教育的发展,应建立终身教育发展的动力机制。终身教育发展的动力机制是指推动终身教育发展的各因素或力量之间的相互关系及其运行方式,主要包括法制保障机制及利益驱动机制两大方面。

【关键词】 终身教育;动力机制

【中图分类号】 G420

【文献标识码】 A

【文章编号】 1009—458x(2009)12—0027—03

自20世纪80年代初终身教育思想传入我国以来,由于政府的高度重视及社会各界的积极推动,终身教育理念已深入人心,在更新教育观念、引导教育改革、促进人的全面发展等方面起了不可忽视的作用。然而,进入新世纪,我国终身教育在实践中却面临着诸多的问题和难点。“把国家的意志转变为社会现实,把终身教育理念转化为终身教育行为,我们在工作中还面临着亟待解决的诸多难点,如终身教育管理机构、终身教育的立法与法治、终身教育的保障机制、终身教育民间组织的建立与完善、构建终身教育体系的实施策略、终身教育监督机制的确立等。”^[1]终身教育理念日益普及,而实际操作却举步维艰,造成这种状况的主要原因在于各相关部门在实施终身教育的过程中,往往单兵作战,缺乏配合,没能形成统筹兼顾、相互联系的动力机制,致使各实施单位左冲右突,出力甚多而效果不佳,逐渐产生懈怠心理,甚至怀疑终身教育的现实可行性。为此,应建立终身教育发展的动力机制,统筹协调各种促进因素之间的关系,形成合力,为终身教育的顺利推进提供持续不断的动力保障。终身教育发展的动力机制是指推动终身教育发展的各因素或力量之间的相互关系及其运行方式,主要包括法制保障机制及利益驱动机制两大方面。

一、影响终身教育发展的动因分析

(一) 政府

政府是终身教育发展的最大受益者,也是终身教

育发展的主要责任人和推动者。“因为政府不仅在组织学校教育工作中具有传统的优势,而且在动员社会广泛参与和挖掘社会发展教育潜力方面具有不可替代的优势。”^[2]各级政府大力推动终身教育主要基于如下理由。

首先,实施终身教育有利于促进教育公平,维护社会稳定。公平是人类社会永恒的追求,也是教育的基本目标之一。然而,由于历史的、地缘的、政治的和个体差别等原因,个体在接受教育过程中往往会出现不公平的现象。因此,作为社会资源的总调配者和公平正义的维护者,政府应积极采取措施,最大限度地消除各种不公平现象。“积极的差别”(positive discrimination)理论认为,政府应采取积极的手段消除那些因不可避免的原因而产生的教育或学习上的差别,对高龄者、残疾者、失业者、移民、少数民族以及身心薄弱的青年等所谓“社会弱者”的学习机会给予充分考虑。^[3]终身教育的实施恰好给那些处于劣势的群体提供了更多的受教育机会,使他们能根据自身的实际情况选择适当的教育方式和内容,以更好地融入主流社会,从而有利于社会的稳定。

其次,终身教育有利于更好地促进社会的全面发展。人类社会的发展可以划分为物质文明建设、精神文明建设和制度文明建设,三者目的、内容和工作方式上各有不同。终身教育通过持续为人们提供更多、更广泛的教育和培训,不断提高职业技能,增强创新精神,发展科学技术,从而促进物质文明建设。终身教育通过不断丰富人们的精神生活,提升人们的生活品质,促进精神文明建设。终身教育通过不断提高人

们的综合素质,增强人们参与社会各项制度改革意识和能力,从而促进制度文明建设。

(二) 组织机构

新公共管理理论把社会组织机构按其性质特点划分为政府部门即第一部门、以营利性企业为典型的第二部门和介于二者之间的第三部门。由于前文已对第一部门即政府部门作了阐述,此处不再赘述,因此,在本文中,组织机构主要指的是第二部门和第三部门。在现实中,组织机构扮演了连接政府和个人的中介桥梁角色,在终身教育的实施过程中发挥了至关重要的作用。那么,组织机构为何积极推动终身教育发展,并用终身教育的理念指导自身的发展呢?激烈的市场竞争是推动组织机构贯彻终身教育理念,努力创建学习型组织的根本动力。在现代社会中,无论是以营利为目的的企业组织还是非营利性机构,竞争都是无处不在的,因此,生存和发展是它们的基本目标。而组织机构若要在激烈的市场竞争中占据主动,就必须建立健全相关制度,激励员工持续不断地学习,自我超越,勇于创新,努力构建学习型组织,以提高组织的群体智商,增强核心竞争力。在知识经济时代,科学技术发展迅猛,知识日新月异,创新已成为时代的主旋律,任何因循守旧、抱残守缺的组织机构都会被市场无情地淘汰,而只有持续学习,不断创新,才能赢得机遇和发展。在全球500强企业中,50%以上都是学习型企业;美国排名前25位的企业,80%都是学习型企业;而全世界排名前10位的企业,100%是学习型企业。^[4]由此可见,贯彻终身教育理念,推动终身教育发展,建立学习型组织,对于组织机构而言意义非凡。

(三) 个体因素

公民个体是实施终身教育的最基本力量,没有个体的积极参与和推动,终身教育的实施就会流于形式。那么,个体促进终身教育发展的动因何在呢?从哲学层面看,“人永远不会变成一个成人,他的存在是一个无止境的完善过程和学习过程。人和其它生物的不同点主要是他的未完成性。事实上,他必须从他的环境中不断地学习那些自然和本能没有赋予他的生存技术。”^[5]正是由于这种未完成性,决定了作为个体的人必须持续地学习,不断地完善自我,而这个过程是贯穿人的一生的。此外,充满竞争的社会环境也促使个体将学习行为贯彻终身,以在竞争中获得优胜。因此,个体必须积极地促进终身教育的发展,主动地融入终身教育的洪流之中,成为其中不可或缺的

一部分。

二、终身教育发展的法制保障机制

终身教育的实施是个复杂的社会系统工程,时间跨度长,涉及面广,在实施过程中难免遇到各种障碍和矛盾,因此,政府应从大局出发,制定一部全国性的终身教育法规。正如有论者指出,“终身教育对于传统教育制度的改革,涉及教育的资源、体系、结构、布局、形式、目标、内容和方法等方面,还涉及教育与其他社会各部门的关系,所以我国应尽快制定一部有关终身教育的专门法律,以消除终身教育在实施过程中所出现的问题。”^[6]从国际上看,凡终身教育发展良好的国家都以法律的形式确定了终身教育的地位,如韩国宪法明确规定“国家必须振兴终身教育”;日本政府于1990年颁布了有关终身教育的法律《终身学习振兴法》。我国政府于1995年颁布的《中华人民共和国教育法》第11条规定“国家适应社会主义市场经济发展和社会进步的需要,推进教育改革,促进各级各类教育协调发展,建立和完善终身教育体系。”第19条规定“国家鼓励发展多种形式的成人教育,使公民接受适当形式的政治、经济、文化、科学、技术、业务教育和终身教育。”

除中央政府外,我国地方各级政府也相继出台了許多有关终身教育的文件,对当地终身教育的发展起了一定的促进作用。2005年9月28日,《福建省终身教育促进条例》正式颁布实施,这是我国内地首部地方性终身教育法规,对终身教育的对象、经费的筹措以及政府的职责等作了较为明确的规定。此外,上海、山东、山西等省市有关终身教育的法规也在酝酿之中。

尽管我国从中央到地方都出台了大量有关终身教育的政策性文件,但由于缺乏相关的配套法规和制度,这些条款对于终身教育的具体实施并未起到实质性作用。为此,应该从制定法律、完善制度等方面入手,切实推动终身教育稳步发展。

首先,政府应制定一部全国性的《终身教育法》,对终身教育的发展目标、推进策略、实施机构、条件保障以及评价监督等方面作出明确规定,使终身教育的实施做到有法可依、违法必究,切实保障终身教育的顺利推进。各地根据自身的实际情况,在《终身教育法》的引导下,建立健全地方性终身教育法规,以规范和促进本地区终身教育的发展。其次,推进劳动

人事制度改革。全国各机关团体、企事业单位应制定严格的职场准入制度,并在员工考核、奖励、晋升等方面突出继续教育、终身学习的重要性,以此激励员工不断学习。再次,整合教育资源,形成开放的教育制度。终身教育强调学习时间的延续性、空间的扩展性以及形式的多样性,“要围绕人的一生构建一个立体的终身教育体系,也必须融各种教育资源于一体,同时在体系构建层面对学校、家庭和社会教育中心进行整合与协调,如打破各级各类、各种形态教育之间的条块分割,以形成合力,使有限的教育资源得到充分而合理的利用。”^[7]加强各类型、各层级教育之间的沟通与衔接,通过各种方式为社会成员提供多层次、多样化的教育服务,形成更加开放的教育体系。最后,建立终身教育实施的评价监督制度,以保证各项制度得以贯彻落实。

三、终身教育发展的利益驱动机制

终身教育对于社会进步、组织发展以及个人成长的重要性是毋庸置疑的,然而,就目前而言,终身教育毕竟不能直接创造利润,其社会、经济效益也不能在短期内得到彰显。因此,终身教育的实施不仅需要通过法制手段强制推行,利益驱动机制同样必不可少。

首先,建立健全相应制度,根据地方政府发展终身教育的努力程度和实施结果对其进行评价,并以此作为地方政府官员业绩的考核标准之一。地方政府官员的积极性对于终身教育的顺利推进起着至关重要的作用。由于终身教育效益彰显的滞后性和官员任职的期限性,部分地方政府官员急功近利,热衷于一些周期短、见效快的项目,对于不能起到立竿见影效果的教育事业往往较为冷淡。因此,应建立健全相关法律制度,把终身教育发展状况作为一项重要的指标纳入地方政府官员考核体系之中,促使地方政府在政策、经费、人员、机构等方面充分满足终身教育发展的需要,不遗余力地推动终身教育的发展。

其次,充分运用财政、税收等杠杆,激励各组织机构和个人积极推动终身教育的发展。尽管组织机构意识到积极参与终身教育,不断提高员工知识、素质和技能,有助于增强自身的竞争力,但由于在市场经济条件下,员工流动性大,“他们将带走所有已习得的知识、技能。对于所有企业,尤其是那些小型或微型企业,这就意味着对员工培训过高投入是一个极

具风险性的举动。”^[8]在此情况下,政府需要通过财政拨款、减免税收、转移支付等手段,运用公共财政对组织机构用于继续教育和技能培训等的投入进行补偿,鼓励组织机构推动终身教育的发展。根据“谁受益,谁付费”的基本原则,建立政府、组织机构、个人三方成本分担机制,“对企业中高层管理人员的调查显示,员工、企业、政府和其他途径承担的培训费用比例均值分别为24.42%、59.36%、12.6%和3.62%,可见企业培训成本分担的三大主体依次是企业、员工和政府。”^[9]在此过程中,政府应充分发挥主导作用,积极采取措施,引导组织机构主动融入终身教育体系,并将财政资助的重点转向下岗失业人员和农村转移劳动力等弱势群体,营造一个公平、开放、高效的终身教育环境。

[参考文献]

- [1] 徐明祥,李兴洲. 构建我国终身教育体系的难点及对策[J]. 教育研究 2001 (3).
- [2] 王洪才. 终身教育体系的建构——全面小康社会的呼唤与回应[M]. 厦门:厦门大学出版社,2008.
- [3] 吴遵民. 现代国际终身教育论[M]. 上海:上海教育出版社,1999.
- [4] 李有爱. 打造学习型企业[N]. 国际金融报,2001-11-19.
- [5] 刘雅丽. 终身教育与终身学习的思考[M]. 长沙:湖南人民出版社,2008.
- [6] 肖庆华. 中国终身教育:问题与对策[J]. 继续教育研究 2008 (3).
- [7] 吴遵民,黄欣. 实践终身教育论[M]. 上海:上海教育出版社,2008.
- [8] 高志敏,蔡宝田. 社会转型期成人教育、终身教育研究[M]. 北京:首都师范大学出版社,2007.
- [9] 郝克明. 跨进学习社会——建设终身学习体系和学习型社会的研究[M]. 北京:高等教育出版社,2006.

收稿日期:2009-09-30

作者简介:徐魁鸿,讲师,河南师范大学教育科学学院,厦门大学教育研究院在读博士研究生(361005)。

责任编辑 云晓