

教育與工作
上海市職業教育的發展經驗

黎萬紅
盧乃桂

滬港發展聯合研究所

香港亞太研究所

二零零二年十二月

滬港發展聯合研究所
研究專論第六號

作者簡介

黎萬紅博士為香港中文大學教育行政與政策學系導師。

盧乃桂博士為香港中文大學香港教育研究所所長暨教育行政與政策學講座教授。

© 2002 黎萬紅 盧乃桂

ISBN 962-441-806-3

版權所有 不准翻印

教育與工作 上海市職業教育的發展經驗

前言

對於教育與工作發展的配合，應是發展職前的正規教育，還是在職培訓，學者們一直爭論不休。中國近年大力發展職業教育，以期配合社會經濟的發展，以及提高年青人在工作方面的競爭力。上海市作為中國發展的前緣城市，近年社會經濟出現了明顯的轉變，亦積極推動職業教育的改革，在教育改革方面的努力備受各方肯定。職業教育與工作發展的配合問題，必須置於特定的情境中作討論，才能具體的呈現其特定的需要。到底對於一個面對明顯轉變的城市如上海市，職業教育應如何發展才能真正配合社會經濟發展的需要？不同模式的職業教育在工人工作生涯中不同的階段各扮演甚麼角色？本研究以上海市為個案，深入探討職業教育與工作發展如何能進一步配合的問題，以期回應有關的討論，並對於有關的政策作出一些建議。

教育與工作發展關係的討論

二次大戰後，隨著工業革命的興起，職業教育的發展備受關注，尤其是中等職前正規的職業教育。主張正規職業教育的學者期望職業教育能改善學生的就業機會，以協助緩解年青人就業困難的問題（Lillis and Hogan, 1983; Psacharopoulos and

Loxley, 1985)。此外，不少學者期望正規職業教育能真正有助於提高生產力。然而，不少學者質疑職前職業教育的功能，認為雇主提供的在職培訓更為有效，更能適切於工作世界的需要，主張大力發展在職培訓（Middleton et al., 1993; Carnoy, 1995）。但雇主提供的課程易受商界利益主導，亦容易由於經濟條件的改變，課程的提供出現很大的波動，當中亦牽涉機會均等的問題（OECD, 1994）。亦有學者提出多元路徑的在職學習的討論，即工人在工作的過程中透過不同的途徑作技術重整（Ziderman and Horn, 1995; Xiao, 1998, 2001）。有關的討論可謂爭論不休，然而，卻少有提及職前正規教育、在職培訓等不同的教育模式所應扮演的角色，本文將透過上海市職業教育的發展經驗，探討教育與工作配合的問題，並試圖回應有關的討論。

對於職業教育能否與工作世界配合，提高生產力，學者們曾從多方面入手探討。有學者指出如要透過正規職業教育來提高生產力，所學的專業與就業必須配合（Min and Tsang, 1990）。亦有一些學者提出收入能反映職業學校畢業生的具體生產力，然而，過往的研究對於職業學校畢業生的收入是否高於接受普通教育者則尚無定論（Corazzini, 1968; Hu et al., 1971; Freeman, 1973; Lauglo and Lillis, 1988:21-24; Min and Tsang, 1990:352）。由於中國的工資制度並未完全發展，很多隱性收入難以估計，單純看工人的工資很難充分反映職業學校畢業生的教育回報。在中國的企業，職業學校畢業生的就業層次能更具體的反映他們的工作發展機會。此等畢業生在工作發展方面一般不太理想，主要在於教與學過程中所培養的學生素質與工作的實際需要存在一定的鴻溝。故此，本文將從以下各方面探討職業教育與工作發展配合的情況：

（一）就業機會：在勞動市場中，有甚麼因素影響著年青人的就業機會？有甚麼因素影響著職業學校畢業生入職後發揮其所學的機會？

- （二）就業對口：所學倘能與工作配合，是職業學校畢業生學有所用、有助於提高生產力的重要因素。
- （三）就業層次與收入：收入理論上與生產力成正比，然而中國的工資制度尚未充分發展，未能充分反映工人的生產力。一般而言，雇主升遷較有生產力的員工，讓他們領導生產工作，使公司有較高的效益，故就業層次越高，代表越有生產力。這一指標在工資制度不明確的地區尤其重要。
- （四）教育內容與工作需要的配合：職業教育與工作的不配合，主要的問題在於學校課程未充分關注工作間的特質，跟不上工作的需要。到底上海市的工作間面對甚麼轉變？對工人的素質提出甚麼要求？工人又如何在此轉變的過程中作技術的調整？不同類型的教育各扮演甚麼角色？回答以上的問題，都有助於重新思考職業教育的含義及其在工人技術重整過程中的特定角色。

研究設計

本研究採質化的研究取向，在一九九七至二零零零年期間，訪問了一所職業中學，一所高等職業學院（簡稱高職院），三所成人培訓機構，以及三家企業（一家電子業，一家食品業，一家化工業）。我們與校長、教師、雇主及工人，進行了共 70 人次的半結構式及非正式訪問。大部分訪問有錄音，非正式訪問則在訪問後盡快完成田野筆記。

本研究亦參考了蕭今教授主持的「人力資源發展的多元培訓途徑：對於中國上海製造業及服務性行業的反向追蹤研究」（香港研究資助局資助，編號 CUHK4019/97H）。該研究在一九九七年進行，期間選取了 61 家企業，其中 50 家為製造業，11 家為服務性行業。調查了 8,700 名職工，其中 6,320 人交回

問卷，回應率達 73% (Xiao, 2001)，該量化研究為本研究的深入探討提供了一個情境脈絡。

上海市職業教育與工作關係的發展經驗

上海市是中國四個由中央直接管轄的直轄市之一，是全國最大的工商城市，也是中國最重要的經濟、貿易、科技、金融及信息中心。近年的經濟增長迅速，產業結構不斷調整，第一產業的角色日形下降，第二及第三產業的角色日形重要。產業結構由一九八零年第一產業：第二產業：第三產業的 28.9%：26%：45.1%，至一九九九年已發展為 2%：48.4%：49.6%。一九九九年，國內生產總值增加至 4,034.96 億元（上海市統計局，2000）。

在教育方面，基本完成九年普及義務教育。一九九九年，有中學 855 所，小學 1,208 所，職業中學 71 所，中專 87 所（上海年鑒編纂委員會，2000）。依據中央的政策，中等職業教育得到一定程度的發展。上海市近年積極推行各種教育改革，職業教育發展迅速，一九九九年，有中專 97 所，職業中學 71 所，技校 121 所，招生數佔高中階段的 55%（上海年鑒編纂委員會，2000）。以下將循著上文提及的幾個向度，探討上海市職業教育與工作發展配合的情況。

就業機會

在上海市，市場因素深深影響著學生的就業機會。上海市近年經濟不景，就業市場非常緊張，這可以從上海市「人才市場」每天還沒開門，¹ 門外早已擠滿了求職人士可見一斑。所以，職業中學甲的教師指出，他們的畢業生是極難找到一份好的工作。高職院乙的教師對於學生找工作亦不太樂觀：

一般同學……找工作有點難度，市場對高職生的反應不是很好，……因為（高職院這種學校）前幾年才出來，所以

他們（雇主）持一種觀望的態度。……（同學）當然擔心。（SH00HV11）²

由於職業學校的畢業生並非天之驕子，在就業方面存在一定的困難。學校大都想盡辦法替他們找工作，因為畢業生的就業率是收生以至評價職業學校表現的重要指標。

不過，能否找到工作，「關係」在當中起了很大的作用。畢業生能否進入職業學校培養目標預期的就業層次，³ 並非校方所能決定。勞動市場是一個多變的環境，職業學校一廂情願的向市場輸送某一層次的人才，並不能確保畢業生能順利進入學校所預期的就業層次。更何況，即使找到了工作，也不一定代表他們能學有所用。在討論職業教育與生產力的關係上，更重要的是就業對口，以下將透過就業對口進一步探討職業學校畢業生所學與就業配合的情況。

就業對口

就業能否對口，與市場的條件有更大的關連。上海市職業學校畢業生的就業對口情況並不明顯。職業中學甲的教師用「沾邊」——即與所學的專業沾上一點關係——來形容學生就業對口的情況。如汽車維修專業，有的在汽車裝配流水線上工作，即屬於「沾邊」之列。而檔案管理專業，部分畢業生轉了行，教師指出：「真正從事這個工作的都很少。」（SH00VSS2）又如通訊專業，畢業後從事計算機維修的比較多，女孩子多是做文員、打字等，教師認為編程式的工作對他們的學生而言，是太難了。由於近年上海市勞動市場就業機會緊張，一位會計專業的教師認為：

不能按專業去就業了，但是我們盡量推薦他們到一些服務性的行業也有，大型的超市、餐飲服務的大商店也有。（SH00VSS2）

其實，能否找到對口的工作，與市場的發展有很大的關

係，「有的學了電子專業出去工作跟電子完全無關，這個情況也有，這要看社會當時的就業情況。」(SH00VSS6)不過，畢業生是經常轉換工作的，教師指出：

他完成了最後一年的實習以後，……或者他感到在這個單位發展不滿足的話，有可能他依據人才市場的交流自己跳槽的也有。(SH00VSS6)

企業本身的不穩定性也影響著畢業生的就業對口情況，「但是穩定不是很穩定，因為一般企業……自己不行的話也轉向了，就不是很穩定。」(SH00VSS6)

當提及畢業生轉換工作的機會大不大時，教師即時回應：「大，這個也挺大的，就是一般來說，實習單位留用也是比較少的。」(SH00VSS2)這對學生能否學有所用、對職業教育的投資能否提高生產力都有很大的影響。用非所學是正規職業教育發展面對最嚴峻的問題。

就業層次與收入

在就業層次方面，上海市職業教育陳述的目標是，職業中學期望培養學生成為中低級的技術工人，高職院則期望培養學生成為生產線的管理人員。蕭今教授的研究顯示，上海市職業中學畢業生大多從事技術(36.3%)及非技術工人(30.3%)的工作，普通高中畢業生則多從事管理人員(28.2%)及營銷人員(28%)的工作；在升任管理人員方面，普通高中畢業生的機會(28.2%)明顯比職業中學畢業生(15.8%)為高。這反映出無論在就業層次或發展機會方面，普通高中畢業生都較職業中學畢業生為佳。

以職業中學甲為例，汽車維修專業畢業生多從事生產第一線的裝配工作，電子專業的畢業生多任流水線的操作工，檔案管理專業的畢業生多當辦公室的小文員，在教師眼中，這已屬對口較好的專業。財務會計專業的畢業生期望當會計，「但是

事實是做不到，尤其近年都比較差，……都基本上是當文員。」(SH00VSS2)由於企業期望會計是本科或大專畢業，職業中學的畢業生最多只能做到出納員。上海市的教育工作者有一個說法，中等職業教育的學生畢業出來就是當「三大員」：服務員、營業員及操作員，這說法最能反映職業中學畢業生的就業層次。

高職院的培養目標可能比職業中學高一點，但根據教師的觀察，實際的就業層次與職業中學也沒有多大分別。如高職院乙，其培養目標是以基層的管理為主，如旅遊專業培養高級導遊，計算機專業培養高級計算機維護人員，商務英語專業主要培養公司文員。由於該校未有畢業生，故未有實際的就業資料。然而，教師的看法較落實，他們據學生的水平估計，計算機專業的畢業生大約可當操作員，「我們這些人畢業以後，是藍領的領班。」(SH00HV11)職業學校以培養藍領為目標，是頗為清楚的取向。至於這些重操作性的工作，是否需要多花三年去學習有關專業的知識及技能，相信地方教育官員及教師，都暫時未能想出其所以然來，這相信與高職院的開設以延緩就業為目的，定位未見清晰有一定的關係。

在收入方面，由於中國工人的收入是一個頗為複雜的運作，當中包括基本工資、獎金及隱性工資。我們訪問教師時，談的僅是籠統的整體收入，自有其局限，難有全面的圖像。然而，從教師的描述，仍可以窺見他們所觀察到的一些現象。如職業中學甲的畢業生，實習期間一般月入500至600元，畢業後則視乎專業及單位的情況而異——文職的約1,000元，操作工的約800至900元。高職院乙在本研究進行期間未有畢業生，教師估計他們將來大約月入1,000至2,000元。與上海市工人每月平均工資1,178.91元相較(上海市統計局，2000)，職業中學畢業生的收入實低於平均工資，高職院由於未有畢業生，估計數字的可信性存疑。整體而言，職業學校畢業生收入

與上海市工人平均工資存在著差距。由於中國企業的工資制度較僵化，主要按職位、年資等而定，缺乏一套比較客觀的工資制度，其實較難反映工資與工人生產力的關係，在本文，只作為一個輔助的說明。故此，參考職業學校畢業生的就業層次，才能較具體的反映他們的就業情況及發展。

教授內容與工作需要的配合

上海市人力資源發展的整體概況

蕭今教授的量化研究數據對於了解上海市工作間的轉變、工人的學歷水平、所接受的教育與就業地位的關係、在職培訓及成人教育的發展等方面，提供了一個宏觀的情境脈絡。

該調查顯示，48%的工人在工作間經歷了重大的轉變，當中56%經歷了超過兩次轉變。這些轉變包括生產新產品、應用新的生產技術，以及企業的結構重組。此外，企業重視技術提高培訓（30%），尤其是新技術的培訓（3.1%）。工人於工作間經歷怎樣的轉變？這些轉變的具體內涵是甚麼？轉變對於工人的素質提出甚麼新的要求？這些都是值得以質化研究的方法進一步探究的課題。

在受訪者的學歷背景方面，30%初中畢業，20.5%普高畢業，27.9%職高畢業，但由於74%的初中生及57%的普高生是畢業於文革期間，所以實際上，57.9%的受訪職工只有九年普通教育水平。工人的學歷背景影響著上海市企業在職培訓的重心。

受訪者大都接受過企業提供的在職培訓——60.4%曾接受一次某種培訓，27%曾接受入職培訓，30%曾接受技術提高培訓，3.1%曾接受新技術培訓，14.9%曾接受管理的培訓，16.3%曾接受學歷培訓，16%曾接受企業文化培訓，7.7%曾接受其他培訓，反映出企業運用這一策略幫助工人適應工作轉變的要求。不過，值得注意的是，上海市在補償培訓方面有較

重的包袱（13.6%），⁴因為如上所述，74%的初中畢業學歷工人及57%普高學歷工人是畢業於一九六零至一九七九年期間。

在企業外的成人教育方面，四分之一的工人曾參與成人學歷教育。可見，工人除接受企業提供的在職培訓外，亦主動的在企業外尋找學習機會。到底工人為何積極自行參與成人教育？成人教育在他們面對工作間的轉變時，扮演甚麼角色？這些也是值得進一步深究的課題。

就是項量化研究所得可見，工作間面對著轉變帶來的挑戰，基於此，企業和工人均透過不同類型的在職培訓或成人教育，以便能更有效的回應工作間的轉變，作出技術的重整。研究所得引發出一些值得進一步探討的問題。第一，上海市的工作間到底面對甚麼轉變？第二，轉變的工作間對工人的素質有何要求？工人又如何能在轉變的過程中學習與調節？第三，面對不同的轉變，上海市的企業如何提供在職培訓以作回應？第四，工人如何看待在職培訓及成人教育在他們技術重整過程中的角色？職業教育應如何發展，才能配合不同階段工人技術重整的需要？量化研究所得引發研究員對研究情境的觸覺（sensitivity），進一步以質化研究的取向，深化其觀察。以下將沿著質化研究所得的啟示，深入探討職業教育與工作間轉變的關係。

工作間的轉變

首要的轉變是市場的出現與擁有權的多元化。九十年代初，市場的出現在上海市尤為明顯。故此，不少企業的受訪者指出他們面對的最大轉變是「現在最大的問題是市場經濟從過去的買方市場到賣方市場。」（SH97JVFE2）市場競爭的出現、企業擁有權的多元化，都牽動了企業內部運作整體取向的轉變。

面對此轉變，企業的工作方式均經歷了不同形式的調整，亦多以部門重組的方式開發新的工作或減低成本。為迎接新的市場運作方式，受訪者形容各企業是：「八仙過海，各顯神通，動用了所有的力量。」（SH97CCCF2）以銷售策略為例，現在除必須主動的去搜集市場信息外，亦要不斷的轉變銷售策略，如提供售後服務和其他增值服務等。

產品的更新是企業面對市場競爭的最主要策略。由於上海市企業的經濟狀況一般比較緊張，較少作大規模的硬件投資，所以修改或重新包裝舊產品，成爲了這些企業在市場競爭的主要策略。

工人的工作處境亦出現了頗大的轉變，工作的不穩定性是最主要的特徵。尤其在經濟繁盛時期的上海市，工人在企業間轉換工作是相當頻繁的。工作性質及企業文化的轉變，都需要工人有很高的適應能力。此外，企業內部以部門重組來配合企業的新經營策略或減低成本是相當普遍，員工經常被調往不同的部門工作，亦需要工人作自我調節。然而，工人面對的工作不穩定性最大的衝擊應是下崗的問題，尤其是在一些國營企業重組的過程中，爲減低成本，部分的員工被勸喻下崗，他們如何尋找新工作？需要怎樣去重整自己的技能以便重新投入勞動市場？這些都是一連串有待解決、是在長期計劃經濟環境中慣於服從國家安排的工人從未遇過的問題。

轉變的工作間對工人素質的要求

（一）穩固的基礎知識

工人須具備特定的能力才能適應以上的轉變。對此，不少受訪者提出穩固的基礎知識的重要性。一位受訪者直接的指出：「人的素質跟文化水平成（正）比例。」

（SH99SREE4）因爲在工作生涯中，需要不斷的更新知識，穩固的基礎知識是作爲終身學習的重要基石。難怪一位行政人員指出：

很多知識都是在後面你自己的實際工作當中去學習的，如果你沒有學習新知識的一個能力，僅僅靠學校裏學的一點東西，也不夠的。（SH97PTE1）

穩固的基礎知識是掌握發現問題、思考問題、解決問題、學習新知識等能力的重要基礎。同時，亦是搜集相關資料、有助解決問題的重要基礎，

每一個獨立學習的人，你能夠根據你現在的工作，能夠去找到文獻，或者一些相關的內容來學習，自我學習的能力一定要加強。（SH97PTE1）

在基礎教育的過程中，倘能透過基礎知識的學習，培養發現問題、思考問題、搜集相關信息、解決問題、終身學習等能力，相信是最有助於工人在其工作生涯中不斷的學習，作技術更新。

（二）與工作有關的專業知識

不少受訪者表示，職前學習的專門知識及技能在工作崗位上不一定適切，由於技術易於過時，需要在在職過程中作不斷的補充，倘再學習的能力不足，工作上便難有所發展。一些職業學校畢業的工人認爲，在職業學校所學的專業知識及技能，只是短暫有用，時間長了便過時，需要更新。「前面（在技校）所學的太淺了，過了一段時間以後把技校所學的忘光了。」（SH99JVFE4）「技校對我做工人的頭兩三年比較有作用，做了六七年後就覺得人很空。」（SH99JVFE3）也就是說，過了一段時間，學校所學的專業知識便落後於工作間轉變的需要，工人在此時，特別需要參與成人教育或在職培訓，以更新知識，才能爭取到進一步發展的機會。故此，學校教育難以百分百培養工作間適切的專業知識及技能，因爲工作間是一個不斷轉變的環境，一位化工廠的行政人員稱：「培養一個人

到一個單位要完全的適應是很難。」(SH97CCCF1)於是，穩固的基礎知識及學習能力就顯得更為重要了，「但是要有基礎，到了崗位上也要結合自己對崗位工序的了解，去學一些其他的培訓。」(SH97CCCF1)不同崗位對專門知識有不同的要求，且基於工作間不同的技術發展階段而異，所以，所謂專業的知識及技能，是相當情境化，且不斷的變動。難怪一位化工廠的員工指出：「其實到每一部門都要重頭學起。」(SH97CCCF2)。正規職業教育難以追上不斷轉變的專門的職業知識及技能，難怪大部分的受訪者均認為，在工作過程中進行再學習是更有效及更適切的途徑。

(三) 一般共通能力

研究顯示，基於上海市的市場特質，受訪者對於幾項較重要的一般共通能力，有其獨特的理解。以下分別就轉變意識、獨立處事能力、創造力、溝通能力、積極的工作態度等五方面作討論。

一、轉變意識：

工人必須對上海市所處的市場情境和特質有所意識。上海市自九十年代初較具體的落實市場經濟，從計劃經濟到市場經濟，這一個全新的轉變，要求員工意識到一個剛開放的市場機制的出現，亦即是「轉變的意識」。這可作三個層次的考慮，首先是在社會層面，對於一個新的市場運作模式的認識及了解。一位化工廠的行政人員認為：「這幾年國家都轉了，但是人的思想卻轉不起來。」(SH97CCCF1)工人實需要對這個大環境的轉變有所認識。

其次是在企業的層面，在新的市場運作模式牽引下，企業內部出現各種工作方式的轉變。然而，受訪者提出大部分工人暫時仍未能適應這種轉變，一位電視廠的領導指出其主要的憂慮：

由原來的計劃經濟轉到市場經濟，要換產品了，工人沒有這個意識，幹嘛要換呀，假如工人也有這個意識，換起來大家就熱烈了。(SH99JVFE5)

不少管理人員談及企業面對市場經濟的出現時，都提及員工對於市場經濟的認識不足，沒法充分的配合企業在整體策略上的轉變。對於企業內部運作的轉變，工人必須具備充分的心理準備來配合。

最後是在個人層面，新的市場運作模式增加了工人工作的不穩定性，這包括企業間或企業內的工作轉換，甚或是下崗帶來的變化，都需要工人對於不同層面的變化有所意識，並能主動地作出調節及回應。本研究進行期間，上海市經濟較不景，工人在企業間轉換工作的機會較少，然而，為減低成本，不少企業進行部門重組。很多受訪者提及面對企業部門重組、工作出現調動時的一種被動的心理調節，一位工人描述他的個人經歷：

從這個崗位轉到另一個崗位，這是觀念上的東西，要適應，能讓自己不斷適應，社會的需要不可能原來做的工作，一直做到老，要適應了，.....不是說喜歡不喜歡，.....自己要衡量自己，不能過高衡量自己，你覺得領導考慮錯了，你別往那裏想，你的心理就不平衡，就是不適應，如果你知道自己做不了甚麼，那就要適應。(SH99JVFE2)

工人的不適應由此可見一斑。此外，下崗工人不懂如何重新進入勞動市場，亦成為上海市社會面對的主要問題。由此可見，面對工作的不穩定性，上海市工人的適應性還是未足夠的。

二、獨立處事能力：

這包括多方面能力的整合。首先是思考問題的方法。一位食品廠的員工認為這是「一個人的綜合能力、分析、取捨。」

(SH99JVFE3) 參考各受訪者的理解，思考問題的方法是包括發現、理解、分析和取捨問題的綜合能力。

其次是判斷能力。在國營電視廠，品質控制部的員工認為：

(判斷能力)是比較重要的，因為我們一個人負責一個元器件或幾種元器件，從對一個產品的認識到質量反饋，都是自己管的，都必須有一個獨立分析、獨立工作的能力。……收到這個(失效的)東西，就是一個獨立的分析，怎樣去把失效品和正常品的對比，……自己形成一個基本的判斷，……我形成這個觀點基本上就是自己獨立分析出來的，……對公司的判斷，對人的判斷。(SH99JVFE3)

每個工人都需要獨立的面對及處理自己的工作，對於自己的工作處境以及突發事件作出適當的判斷是非常重要的。

其三就是要有較闊的接觸面。具備多方面的興趣是較有利於培養人多方面的能力。一位負責產品開發的工程師指出：

我的興趣很廣泛，……對我接受新的東西，我想是有用的，但這個作用不是一加一等於二，(是)方便我接觸更多的東西，或者接受更多的東西。(SH99SREE3)

擁有較廣的接觸面，將有利於吸納不同的信息，在處理工作問題時，有較廣泛的參考資料，以便整理出不同的處理問題的思路取向。

最後是懂得累積經驗。不少受訪者指出，處理棘手的問題越多，越能從中累積不同的經驗，提升個人的處事能力。電視廠的一位員工認為：

有的時候，知識的積累進展得比較多，尤其是處理一些棘手的問題之後，處理完了就會等於積累的東西就會更多一點，有些平時想不到的地方以後就會注意了，……這就是思想的開拓了。(SH99SREE2)

一位營銷人員指出：

(獨立處事能力)應該是學不到的，是無形的，……你碰到的事越多，不論好事壞事，……一定要碰到事，……積累了一些經驗，……碰到的事一定要多。(SH99JVFE3)

勇於面對問題，處理問題，成為培養獨立處事能力的重要關鍵。

三、創造力：

在工作中要有創造力，不少工人提及其重要性。在受訪者眼中，具創造力首先不要墨守成規。「墨守以前，老是跟著師傅這樣走，可能一直就是這樣的了，……一定要突破常規。」

(SH99CCCF3)對上海市的工人而言，由於企業的財政資源有限，創意主要指的是對於現行的工作方式作出輕微的修正。如合資食品廠的營銷部主任，他構思了企業前所未有的售後服務的具體內容：

整個作為售後服務工作，……我們以前的產品供不應求，所以不存在售後服務的問題，最近去年，前年，我們生產過程中有些確實是有點問題，……基本上在我們的要求是解決了我們業務員後顧之憂，……可以經過到我們廠裏來投訴的人，沒有再轉到新聞媒介上，……對我們公司是很有利的。(SH97JVFE2)

又或如食品廠工人提及他們一個頗成功的產品改造，就是把原來一種圓瓶裝的巧克力醬，稍作修改，變成橢圓瓶的雙色扭紋巧克力醬，其實，這是參考了外國的一些產品，對於原有產品稍加修改，重新包裝推出市場而已。基於上海市企業有限的財政資源，稍加修改原有的產品，成為了產品更新的主要策略。工人所需的創造力，就是在這個前提下，建基於現有產品或工作方式提出一些輕微的調節。

四、溝通能力：

據受訪者所述，溝通能力在中國的工作間尤為重要。首先這是指多向度的人際關係。如真誠的關心下屬，

作為班長，跟員工相處，.....不能跟群體相互排斥，.....主動關心員工，幫他幹起來，真的幫他幹，讓他感到有人情味。(SH99JVFE4)

當然，這是很講求變通的。「人際關係.....根據不同的人有不同的策略。」(SH97SREE2)

溝通能力之所以如此重要，在於這是掌握最新的市場信息的主要途徑。一位食品廠的營銷人員透過與不同的人交談，加深對特定市場的了解：「跟當地人談，打的（乘坐計程車）時、吃飯時跟送菜的也跟他們聊。」(SH99JVFE3)

其次是要更好的回應市場需要，調節產品質量，很講求與其他部門的合作溝通。

我們還做一個就是客戶的信息盡量反饋給我們（其他部門），我們的質量怎樣，最新的情況怎樣，甚麼東西比較好銷路，甚麼東西比較不行，讓他們思想上有所準備。(SH97CCCF2)

尤其在小組工作的過程中，「單兵作戰是不可能的，要幾個人共同合作，就存在一個交流，.....為人處事。」(SH99SREE3)於是，市場信息如何在部門間流傳，並轉化為產品革新的一些新意念，都需要靠溝通能力在當中起促進的作用，使工作更順利進行。

此外，這也是在職學習的重要組成部分。一位負責財務的員工指出：

假如我跟這個人的關係很差，他就不會告訴我，那我可能要摸索很長時間，效率很低的，不能做到資源共享。(SH99CCCF2)

在職學習是工人技術重整的主要途徑，溝通能力則直接影響在職學習的機會及成效。

五、積極的工作態度：

受訪者亦強調積極工作態度的重要性。首先是責任心。這包括認真工作，一位電子廠的工人認為面對工作，應「踏實點，老老實實的把它做出來，.....自己努力把它做好。」(SH99SREE4)

其次是上進心。對於自己的工作積極求上進，一位電子廠的管理人員指出，有上進心的工人，

是很自覺，我要把這個工作做好，我要向深的方面，高的方面進步。.....對自己有要求，至少有一個想法，我在這個崗位，我要努力把這個工作做好，一定程度創造了一些機會，人是朝上，.....這方面我有一個成就。(SH99JVFE1)

為適應工作上的轉變，員工必須有好學的精神，才能適應工作的轉變。一位電子廠的員工稱：「絕大部分是靠自學，主動去學，.....好學多了解。」(SH99JVFE2)

綜上所述，不斷轉變的工作間要求工人具備穩固的基礎知識，作為終身學習的重要基礎。至於專業的知識及技能，工人普遍認為入職後再學習是更為適切及有效。上海市的市場特質則對工人的一般共通能力提出了特殊的要求。然而，上海市職前的正規職業教育均較偏重於專業知識及技能的培養，未能培養學生具備適切的素質，讓他們更好的迎接工作間不斷出現的新挑戰。

工作間的轉變與工人的持續技術重整

面對工作間的種種轉變，工人除應具備以上各種能力外，最重要的是懂得運用此等能力在工作過程中不斷學習。受訪者

表示，他們在工作轉變的過程中，會以不同的方法重整技術，不同類型的教育遂有其獨特的角色和功能。

一、在職非正式學習：

受訪者面對工作間不斷的轉變，大都以邊做邊學的方式作技術重整。首先，大部分員工都是透過有經驗的同事傳授與工作有關的知識及技能。這種方式更是前線生產技術工人的主要傳統，一位操作工的經驗是：

也有老的師傅教我們的，……老師傅跟他帶一段時間，要帶三個月到半年，……作為我們車間來說，這是習慣，新的來了，老的帶，這是一種必然情形，……我怎樣操作，你在邊上看，就可以了。(SH99CCCF4)

無論是行政人員或技術工人，從有經驗的同事身上學習，成為了學習特定工作崗位所需的實用知識、技能和工作規範最直接的方法。

其次是小組工作及學習。小組工作能集合不同員工的長處及意念，一位負責產品開發的員工指出：

三個人一起攻關，從不同角度解決這個問題，……因為一個問題的產生不是一個原因產生一個結果，多個原因產生一個結果，……有可能你的思路就誤解了。……你覺得沒有希望，……三個人合作的話，各人給各人發散性的思維，會提出一個建設性的意見，一個人做的話，很有可能走進死胡同，或者是沒有信心再做下去。……很多毛病是多個原因一個結果，……有可能是我想了一個原因，他們想了另外一組原因。(SH99SREE3)

不同意念的互相交流，有助於開拓視野，也是一種互相學習的過程。

其三是細心觀察，累積經驗。很多方面的工作能力都是從實踐當中不斷的學習及累積，一位電子廠的員工稱：

其實大部分是自己親自到現場處理一些問題的時候，通過處理這過程中學到一些東西，……在現場解決問題，分析問題，平時工作當中分析問題積累了一些經驗。(SH99SREE2)

接觸的問題越多，越能累積不同處理方法的經驗；越碰得多棘手問題，工人的工作能力就越高。一位負責技術開發的員工指出：

觸類旁通，這些事情我碰的多了，可能跟上次的相反，我馬上可能結論就來了，……不用每次都去試。(SH99CCCF3)

最後是從不同途徑獲取有關的信息，如透過閱讀不同的文字資料，一些接觸面較廣的企業，員工有機會接觸外國雜誌以獲取最新的業務信息；又或親身到市場去體驗，與同行多交流，開拓接觸面，吸收不同的經驗；甚或回母校向老師請教，都是受訪者在工作過程中為尋找新意念的不同途徑。這都需要員工對於與工作相關的知識有較廣義的看法，並了解獲取這些新信息的不同途徑。具備較闊的視野，較廣的接觸面，將有助於員工從不同的途徑獲得最新的優質信息。

二、在職培訓：

工人亦參與不同類型的在職培訓，以更新技術。在職培訓可以分為兩類，一種是企業提供的在職講座，企業除不定期地舉行與企業工作密切相關的培訓外，亦會應政府的要求不定期地為員工舉辦政府要求的培訓，如普法教育講座。另一種是企業派員工到社區的培訓中心參加培訓，其中包括因應中央政策對於某些職位的技術職稱要求，如會計員需上崗證、技術員需提升到三或四級工等，企業有責任讓員工去參與培訓及有關的考試。至於不同職位的不同培訓，則視乎社區的成人教育中心提供甚麼課程，倘相關，企業會派員工前往修讀。

一般而言，參與社區成人教育中心的課程者，以高級行政人員的機會較多。更何況，企業為員工提供在職培訓的機會，主要視乎成人教育中心提供甚麼課程，可說是頗為被動。成人教育中心通常提供一般技能（general skills）的培訓，亦即是適用於不同企業的技能，未必能切合個別企業的特定需要。極少數培訓中心聲稱開始與企業合作，為企業開設度身訂做的課程，然而，目前仍屬起步階段。故此，企業為員工提供的在職培訓機會大都只規限於社區成人教育中心提供的選擇了。實際上，上海市的企業由於資源緊絀，基本上是以邊做邊學為主要的學習方式。一位食品廠的培訓主任道出了他們很實在的境況，自從取消了技校以後，企業的培訓工作轉向重視在職培訓，如送部分員工往不同的部門參加短期培訓，更多的是在部門內以經驗員工作指導，「缺甚麼補甚麼。」在崗培訓及邊幹邊學成為企業發展人力資源的主要策略。

我們現在是一個蘿蔔一個坑，不可能放一個去培訓，少了一個人，就先放一個人進去，有時間就安排培訓，沒時間就邊幹邊學。（SH99JVFE1）

因此，除中央政策上崗證要求外，各部門較少安排員工到社區成人教育中心接受培訓。

除雇主提供的培訓外，上海市的工人都樂於自費在企業外尋找學習機會。這包括兩類，一種是一般技能的培訓，最多工人進修的是英語及電腦課程，另一種則是學歷培訓。可是，對於開設甚麼課程，成人教育中心一向採被動的態度，少與社區內其他相關組織（如企業、學校等）聯繫。於是，課程的開設大都是基於來查詢有否開設某一課程的數量。對於課程內容和教法的取向，一般靠教師與部分有聯繫的畢業生反饋有關的信息，作輕微的調節。

由於成人培訓中心的運作是比較孤立，暫時而言，較難緊跟企業變化的需要。於是，成人培訓中心如何與其他相關組織

有較緊密的聯繫？如何更有效的搜集市場培訓需求的信息？成人教育課程如何提高課程內容的適切性？在技術轉變及技術轉移過程中應扮演甚麼角色？這些都是有待進一步思考及改進的問題。

然而，成人教育工作者表示，工人必須具備某些特定的素質，始能持之以恆，在成人教育中真正有所獲益，這可說是一種終身學習的能力。這首先包括穩固的基礎知識，作為再學習的重要基礎。一位工會學校的教師稱：「一個學生受過教育水平越高，接受能力越強。」（SH99OTC）最能反映基礎知識在再學習過程中的重要作用。至於這個基礎知識要多厚，不少成人教育工作者提出：「相當來說高中要好一點。」（SH99OTC）這一觀察與高職院的教師認為職業高中畢業生遜於普通高中畢業生的學習能力是一致的。

其次是學習方法及學習習慣。一位教師的看法最能反映教與學最應關心的所在：

因為（職前正規教育）這個學習，主要是教會他怎麼去學習，從小在學校中學習，不一定馬上在社會上能直接應用，假如能培養這個學習習慣，他到社會以後，可以怎麼樣學習。授之於魚，教之於漁，怎麼捕魚。（SH99GSS2）

具體指的是甚麼？不同教師從不同角度去作理解。一位職業中學的教師稱：

自己提出問題，解決問題，……自己去找（相關的資料及解決問題的方法），攪懂了，……有很好的學習主動性，掌握正確的學習方法，受益無窮。（SH99VSS4）

另一位職業中學的教師則說：「解決問題的方向，分析問題的方法，……先有一個觀察。」（SH99VSS2）一位語文教師進一步具體的指出這是包括「觀察、分析、理解、判斷」的一個歷程（SH99GSS2）。綜合不同教師的看法，學習方法及學習

習慣其實是牽涉到如何去發現問題、分析問題、評估難度、運用及整合已有的知識及經驗，以及找出合適的解決辦法，這一系列處理問題的取向，都與學習方法及學習習慣有關。

最後是上進心。不少成人教育工作者提出其重要性。他們指出，成人教育的流失率是相當高的，要持之以恆，才能真正在成人教育中學有所成：

他本身有這個自身需要，要求提高的意識。要是抱著這個目的來學的話，就應該學得很好的。……關鍵是他自己，他（有）沒有那種拚搏精神，……心理素質要好，要有一種自強不息的精神，……為文憑來讀，往往失敗。
(SH99OTC)

故此，職前正規學校教育宜注意如何培養此等素質，才能真正的有助於工人在一生中不斷再學習的需要。

不同類型教育扮演的角色

以上談及了工人透過不同方式參與不同類型的教育作持續的技術更新。對於工人而言，職前正規教育是打好基礎、培養思考方法、學習方法的重要階段。

至於在職非正式學習，雖然是最直接及最適切於特定的實際工作需要，然而，此等學習的方式是片斷而零碎，當工作了一段時間，部分工人認為有需要參與成人教育以提升理論層次。這反映出成人教育或在職培訓在工人技術重整過程中扮演不同的角色。據受訪者反映，成人教育或在職培訓，有助於接觸新事物、拓寬思維、接觸不同的考慮角度。

其實，最重要的是工人本身如何去運用從不同經驗中學會的知識、技能及一般共通能力。

文化課是教你的思維方式，技校的課程是教你專業知識，那麼實踐也是專業知識的深化，幾乎都不可少，有一個相輔相成的關係，光是技術不會思維，也是沒用，

不可能有發展，……這是水到渠成的，就是有很多小溪，不用你去用固定的方式去整合它，把小溪匯總到一齊那就是一條大河，如果小溪的支流很多的話，那條河就是一條大河，如果能力很小，就是小河，包括文化知識、思維方式、專業知識、技術、處事能力、交流能力，都是一條條的小溪，匯總以後，你的思維加上你的專業技能，再加上你的處事、交流、表達方式，那就是一條大河。(SH99SREE3)

上述看法具體的說明了三種不同形式教育的關係。由此觀之，三種不同形式的教育在工人不斷重整技術的過程中扮演不同的角色，然而，三者的角色是難以釐清的，故此，單純的職前正規職業教育到底對於工人的生產力有多少影響，是很難量度的。教育對於工人的適應能力，以至於生產力的影響，是一個很複雜的圖像。如何去運用及整合不同類型的教育所得，端視乎個別工人處於其獨特的情境時，所作出的不同組合與運用。

結語

在回應有關職業教育與工作發展配合的討論方面，上海市的研究顯示，在就業機會方面，市場因素深深影響著學生的就業機會。然而，若進一步更深入的看就業對口的情況，職業學校畢業生的就業對口情況並不明顯。倘學生用非所學，對於職業教育的投資，便無法充分的發揮。至於工作的發展機會，從就業層次觀之，職業中學的畢業生只能從事「三大員」，即服務員、營業員及操作員等低層前線工作人員的工作，發展機會明顯遜於普通高中的畢業生。高職院的畢業生由於定位不清，基本上與職業中學畢業生的就業層次差別不大。可以肯定的是，職業學校畢業生定位於藍領工人的層次，他們的收入一般亦低於上海市工人的平均工資。由此觀之，在工作的發展上，職業學校的畢業生存在著明顯的局限。究其原因，相信與他們

在學校所學與不斷轉變的工作間的要求存在明顯的差距有一定的關係。

值得注意的是，教育對於工人生產力的影響實在是一個很複雜的過程，職業教育與工作能否充分的配合，受著勞動市場的特質、供求關係，以及工作間的轉變等因素所影響，箇中關係錯綜複雜。基於此一特性，無論是大型的量化研究或是深入的質化研究，都難於理清職前正規職業教育對生產力的影響。本文的分析，只期望有助於理解職業教育與工作關係的複雜性。

研究顯示，上海市工作間所經歷的明顯轉變（包括市場的出現與企業擁有權的多元化），進一步引發企業內部工作方式的轉變，其中產品的更新更是上海市企業面對市場競爭的主要策略。面對以上的轉變，工人在企業間、企業內出現流動現象，甚或下崗，不穩定性成爲工作的主要特徵。

上海市勞動市場及工作間的特質，亦對工人的素質提出了特定的要求。首先，受訪者均強調穩固的基礎知識的重要性。在基礎教育過程中，倘能透過基礎知識的學習，培養發現問題、思考問題、搜集相關信息、解決問題、終身學習等能力，相信是最有助於工人在其工作生涯中不斷的學習，作技術更新。

其次是與工作相關的專業知識。職業學校畢業的工人表示，在職業學校所學的專業知識及技能，只是短暫有用，易於過時。正規職業教育難以追上不斷轉變的專業知識及技能的需要，故此，大部分受訪者認爲，專業的知識及技能，在工作過程中再學習將更實用及有效。

其三是一系列與工作有關的一般共通能力。首先，員工必須意識到不同市場的不同特質，對上海市的工人而言，這指的是「轉變的意識」，包括對於新的市場機制的認識及了解、在市場機制牽動下企業內工作方式的各種轉變，以及工作不穩定

性的出現，有充分的心理準備，隨時作出適當的回應。其次是獨立處事能力，這包括思考問題的方法、判斷能力、有較廣的接觸面和懂得累積經驗。第三是創造力，對上海市的工人而言，基於企業的財政資源限制，創意指的是稍微修改原來的產品。第四是溝通能力，意指多向度的人際關係，其重要性在於有助掌握最新的市場信息、與不同部門合作，並有助於在職非正式學習。最後是積極的工作態度，包括責任心，即認真的把工作做好，以及上進心，即具成就取向，主動學習，勇於面對及處理困難。

除具備以上的能力外，工人在工作間的轉變過程中，還需要運用以上不同的能力，整合不同的學習經驗，不斷的作技術重整，才能跟上工作間不斷轉變的要求。這包括三種不同的學習途徑，首先職前正規教育是奠定了再學習的重要基礎。進入了工作間後，在職非正式學習成爲工人掌握與工作最相關的實用知識的主要途徑，這包括邊做邊學、細心觀察、累積經驗、從不同途徑獲取有關的信息等。然而，從非正式在職學習中所獲的知識或技能是割裂的，而且只適用於其特定崗位的需要，一轉到其他崗位，這些實用的知識及技能就未必合用。要把實踐的知識及技能作較系統的整理、提升理論層次、吸收與工作相關的最新信息、提升個人的能力，參與在職培訓或成人教育是主要的途徑，這包括了雇主提供的在職培訓，以及工人自費參與的成人教育。然而，雇主提供的在職培訓主要是依靠社區成人教育中心提供的課程，其適切性受到一定的限制。成人教育中心開設課程只憑零散的市場信息作決定；成人學歷教育又受既定的教材所牽制，在變化急速的地方，其不適切性更爲明顯。如何提高成人教育與工作間轉變的需求的適切性，是值得進一步探討的問題。

職業學校的畢業生在工作上的發展機會都不太理想，究其原因，在於學校所學與轉變中的工作間的需要配合不足。就研

究的觀察所得，回應有關教育與工作發展關係的討論，不同類型的教育在工人技術重整過程中扮演著不同的角色。單一的職前正規職業教育培訓，未能充分的為畢業生作好準備，以迎接不斷轉變的工作間帶來的挑戰。真正有助於工人在轉變的過程中作適當的技術重整，實有賴不同類型的教育，為工人在不同階段的需要，提供不同的職業教育課程。

此外，本研究所得，對於職前正規教育及成人教育，都有一定的啓示。職前的正規教育宜思考如何培養學生具備穩固的基礎知識、一般共通能力、終身學習的興趣及能力。在職培訓及成人教育宜進一步加強其適切性，思考其在促進技術轉變和技術轉移中的角色。

注釋

1. 「人才市場」是內地雇主招聘工人及工人找工作的機構，屬職業介紹機構，一般由地方政府負責運作。此等市場除提供就業的信息外，也會租出攤位讓雇主即時面試求職者。在上海市，具高中以上學歷者多在「人才市場」覓職，而一般工人則在「勞動市場」尋找工作機會。
2. SH00HV11 等乃訪問紀錄編號。
3. 即熟練的操作工或技術領導。
4. 補償培訓指的是為文革時期受教育的工人提供培訓，以補他們基礎學識及學歷的不足。

參考書目

上海市統計局編。2000。《上海統計年鑒 2000》。北京：中國統計出版社。

- 上海年鑒編纂委員會編。2000。《上海年鑒 2000》。上海：上海年鑒社。
- Carnoy, M. 1995. "Education and Technological Change," in M. Carnoy (ed.), *International Encyclopedia of Economics of Education*, 2nd ed. Oxford: Pergamon, pp. 205-10.
- Corazzini, A. J. 1968. "The Decision to Invest in Vocational Education: An Analysis of Cost and Benefit," *Journal of Human Resources*, 3(Supplement):88-120.
- Freeman, R. B. 1973. "Occupational Training in Proprietary Schools and Technical Institutes," *The Review of Economics and Statistics*, 56(3):310-18.
- Hu, T. W., M. L. Lee and E. W. Stromsdorfer. 1971. "Economic Returns to Vocational and Comprehensive High School Graduates," *Journal of Human Resources*, 6:25-50.
- Lauglo, J. and K. Lillis (eds). 1988. *Vocationalizing Education: An International Perspective*. Oxford: Pergamon.
- Lillis, K. and D. Hogan. 1983. "Dilemmas of Diversification: Problems Associated with Vocational Education in Developing Countries," *Comparative Education*, 19(1):89-107.
- Middleton, J., A. Ziderman and A. V. Adams. 1993. *Skills for Productivity: Vocational Education and Training in Developing Countries*. Washington, DC: Oxford University Press.
- Min, W. F. and M. C. Tsang. 1990. "Vocational Education and Productivity: A Case Study of the Beijing General Auto Industry Company," *Economics of Education Review*, 9(4):351-64.
- OECD. 1994. *Vocational Education and Training for Youth: Towards Coherent Policy and Practice*. Paris: OECD.
- Psacharopoulos, G. and W. Loxley. 1985. *Diversified Secondary Education and Development: Evidence from Colombia and Tanzania*. Washington, DC: Johns Hopkins University Press.

- Xiao, J. 1998. "Education Expansion in Shenzhen, China: Its Interface with Economic Development," *International Journal of Educational Development*, 18(1):3-19.
- Xiao, J. 2001. "Determinants of Employee Salary Growth in Shanghai: An Analysis of Formal Education, On-the-job Training, and Adult Education with a Three-level Model," *The China Review*, 1(1):73-110.
- Ziderman, A. and R. Horn. 1995. "Many Paths to Skilled Employment: A Reverse Trace Study of Seven Occupations in Colombia," *Education Economics*, 3(1):61-79.