

秘书学术论文：秘书人才培养模式的比较与选择秘书资格考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/537/2021\\_2022\\_\\_E7\\_A7\\_98\\_E4\\_B9\\_A6\\_E5\\_AD\\_A6\\_E6\\_c39\\_537954.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/537/2021_2022__E7_A7_98_E4_B9_A6_E5_AD_A6_E6_c39_537954.htm)

摘要：介绍与比较了秘书人才培养备选模式，探讨了选择我国秘书人才培养模式需考虑的因素，提出了我国秘书人才培养模式的基本构想。秘书人才培养模式是为秘书人才构建知识能力、素质及其实现的方式、程序和结构。具体包括秘书人才培养理念、培养目标、培养方式、培养制度等等。由于秘书职业化趋势明显，迄今为止，国内外的秘书人才培养大多援用了职业教育的培养模式，不少国家推行着职业秘书资格认证制度。本文拟选取一些适用于秘书人才培养的培养模式进行比较，并对我国秘书人才培养模式的选择提出建议。

### 一、秘书人才培养备选模式介绍[1]

由于各国各种教育机构的秘书人才培养的模式差异性，本文不具体研究特定教育机构的秘书人才培养模式，只探讨笔者认为可用于秘书人才培养的备选模式。

#### 1. “双元制”模式

“双元制”人才培养模式是德国一种著名的职业教育培养模式，曾被誉为德国经济振兴的“秘密武器”。这是一种按需施教的人才培养模式。它是指由企业和学校共同担负培养人才的任务，按照企业对人才的要求组织教学和岗位培训。20世纪80年代初这种人才培养模式引入中国。其主要特征有四：一是在专业设置上，以职业分析为导向。通过职业分析，将若干个社会职业归结为一个职业群，一个职业群对应一个专业。二是在课程设计上，确立了以职业活动为核心的阶梯式课程结构。即在宽厚的专业训练基础上的综合性的并以职业活动为核心的课程结构，所有的课程又

都分为基础培训、专业培训和专长培训，三个层次呈阶梯式逐渐上升。三是在课程实施上，是以学校和企业双方合作为基础。学校按照各州总体教学计划实施理论课程教学，企业则按照联邦培训规章在企业中实施实践课程的培训，双方通过教育文化部和自主的形式加以协调，保证理论与实践有效的结合。四是在考核方式上，由与培训无直接关系的行业协会承担，以求客观地评价职业教育的质量。

## 2. CBE模式

CBE是Competency Based Education（基于能力的教育）的缩写。CBE人才培养模式的代表国家是加拿大和美国，这是一种以能力为中心的教育模式。20世纪90年代初引入中国。它是指从职业岗位的需要出发，确定能力目标、设置课程，组织教学内容和考核。CBE模式的特征是：在课程制定上，吸收社会用人单位参与，并根据与职业活动顺序有关学科的逻辑顺序来组织课程，注重学生自己的兴趣并以此调整自己的学习方式和学习速度；在考核评价上，突出评价学生的综合的职业能力（包括知识、态度、经验和反馈）

## （2）3. MES模式

MES是英文Modules of Employable Skill的缩写，即“模块式技能培训”。MES是国际劳工组织（ILO）70年代初研究出来的一种职业技能培训模式。MES的主要特点是：以社会经济对人才需求为导向，每一技能模式（对应的是一个工种或岗位的工作）由若干个模块组成，而每一个模块又由若干学习单元组成，每一个学习单元仅包含一项特定的技能或知识，操作技能型单元有详细的工作步骤，内容描述言简意赅，组成形式图文并茂。以学员为中心，以技能训练为核心，以学员自学为主，以现场教学为主，按需施教，学用一致，具有较强的针对性、实用性和灵活性。要求教师既能教授专业理

论，又能指导实际操作，是“一体化”“双师型”的教师。除了以上三种职业人才培养模式可供借鉴之外，世界各国职业人才培养模式中还有很多可代借鉴如以澳大利亚为代表的TAFE模式，本文不一一列举。

## 二、秘书人才培养备选模式的比较与启示

以上所谈的皆为职业教育的人才培养模式，它们以其独特的职业培养能力作为秘书人才培养的备选模式。以下将从比较中获得启示。下表是几种备选的人才培养模式的特点比较：

模式名称	来源	优点	缺点
双元制模式	德国	理论与实践紧密结合。校企合作，有资金保障。企业培训与学校教学之间协调较难。	阶梯式课程结构的连贯性存在问题。
CBE模式	加拿大、美国	从职业岗位的需要出发，以培养能力为中心。	对非技能型的能力如职业道德、应变能力的分析不可能十分精确。
MES模式	国际劳工组织	以社会对人才需求为导向，课程有弹性、有个性，要求“双师型”教师。	模块化造成了课程和系统性差。

秘书人才培养具有典型的职业人才培养的特点，这几种职业人才培养模式对我国秘书人才培养不仅具有借鉴意义，也具有反思意义。我国秘书人才培养模式的构建中应当借鉴的经验有：

1. 注重学校教育与社会教育的结合。这三种培养模式的共有的特征是在人才培养中注重以社会需求为导向，这虽然与西方的实用主义思想相关，但这一点对秘书职业教育的的确又是至关重要的。所以，应当注重取得社会对秘书人才培养的各种支持，包括培训人员、培训场所和培训资金等方面。
2. 注重能力的培养。职业能力是对一个秘书的基本要求，秘书人才不仅应当是知识的拥有者，还应当是能力的掌握者。所以，应当注重秘书人才技能训练。
3. 尊重学生（

学员) 个性发展。秘书职业是一个弹性很强的职业, 很多专长都可能在秘书行业中找到用武之地, 正所谓“技不压身”。因而, 鼓励每个秘书“候选人”顺着自己的个性学习专长是相当必要的。我国秘书人才培养模式的构建中应当注意的问题(这也是选择我国秘书人才培养模式需考虑的重要因素)有: 1. 要考虑中国国情 我国的国情对秘书人才培养模式的选择有很大影响。尤其是要充分考虑社会的支持能力, 考虑我国的地域差异。国外职业教育的经验表明, 在秘书人才培养中推进学校与社会的合作极为重要。但是经过这些年的职业教育实践, “双元制”模式和CBE模式在我国一些地区较难推广。原因就在于我国的人口众多, 就业压力大, 企业就很难给学生提供稳定的培训岗位。“双元制”也就很难顺利实现。而CBE模式的实训基地则要求给学生充分的实习条件, 和丰富的学习材料, 要求小班教学(1名教师只带12名学生), 这在我国也是比较难以做到的。这两种模式对社会对学校的支持力度的要求是很高的。所以, 这两种模式在我国经济较发达的东部和南部地区可以全面试行, 而在中西部地区则应有选择地修改后试用。 2. 要考虑我国教育大环境 我国当前的秘书教育主要以学校教育和用人单位短期培训为主。就学校教育而言, 秘书教育基本沿用了普通高等教育的模式, 即先专业学习再外出实习的培养模式, 这种模式限制了对秘书人才职业能力的养成, 但中国的秘书教育又必须在这个教育大环境中求得发展。那么, 秘书人才培养如何在这样的环境中求得较为经济的发展? 笔者认为, “传统教育模式模块化技能训练”就是一种值得考虑的协调方法。而用人单位的短期培训则应当更有针对性, 要本着“缺什么补什么”

的原则进行。还要注意学校培养与社会培养的权责划分。学校和社会共同培养秘书人才本是一种科学的职业秘书培养途径，在我国，由于学校管理体制与社会其它企事业单位管理体制是不同的，如果没有协调好它们之间的权责关系，就会影响管理效率，遇事容易互相推诿。

3. 辩证地理解“按需培养” “按需培养”的“需”是指社会需求，更具体地说就是特定单位的需求。这就意味着秘书人才培养应当根据社会的需求设置学习课程、考核工作能力。但必须认识到“按需培养”并等于急功近利，完全以实用性课程为主，不注意培养学生的综合素质。所以，除了要注意专业、专才教育，也要注重通识教育。秘书人才的知识结构应当是“T”型结构。

4. 注意课程设置的系统性 不可盲目追求模块化的课程设置。例如：MES模式的模块化课程模式被广泛应用于各种培训机构，非常适合进行岗前培训与继续教育；但它并不适合学校职业教育，因为它难以使所学知识系统化，从而忽视了秘书人才的全面发展。

5. 注意秘书人才考核的科学性 考核结果是否科学与很多因素有关。从备选模式中可以发现，二元制模式下的考核主体是较为公正的，因为它由与培训无直接关系的行业协会来评价；而CBE模式下的考核内容突出评价学生的综合的职业能力的做法也是较为科学的。用人单位对秘书人才的考核大多是定性的标准进行，如“某秘书工作能力如何”通常是一种综合性的定性评价。所以对秘书人才的评价很难用“对错”的刚性标准，更多地是用“优劣”的柔性标准，所以，在秘书人才培养模式中，应充分考虑考核标准的刚柔结合，要考虑到考核主体是否公正、考核内容是否反映学生的实际水平、评分标准是否科学等等因素。 F8F8"

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问  
[www.100test.com](http://www.100test.com)