第五屆兩岸高等教育人事法制研討會

報　　告

報告人

國立臺灣藝術大學

人事室主任 馬榮財

中華民國九十七年十一月二十九日

「第五屆兩岸高等教育人事法制研討會」報告

壹、背景說明

一、緣起

國際化是國家競爭力的重要指標，大學競爭力被視為衡量一個國家的實力，因此，大學國際化是國家國際化中重要的一環。目前大部份國內大專院校分別與美國、加拿大等 17 個歐、美、澳及東南亞國家之高等教育機構建立合作關係，惟獨與我國同文同種之大陸地區，鑑於政治因素，在文教交流方面目前仍有諸多限制，影響兩岸之學術交流。為加速國內大學國際化程度，除與歐美等國家建立合作關係之外，對於海峽對岸同屬華人地區之高等學府，亦須有所瞭解，才能提升競爭力與國際化程度。

國內大專院校已達一百六十五所，且台灣加入ＷＴＯ之後，教育市場國際化及兩岸競爭壓力日增，提升高等教育辦學品質刻不容緩。因應兩岸高等教育學術交流現況，臺灣地區與大陸地區人民關係條例第二十一、二十二條已明訂，大陸地區人民經許可進入臺灣地區，得至大學擔任教職、學術研究機構研究人員或社會教育機構專業人員，但對於兩岸學歷檢覈及採認的問題，在諸多政治性考量下，主管單位仍未釐定相關政策，台灣每年赴大陸留學的人愈來愈多，未來開放大陸學歷的壓力勢必仍是要面對的問題。如未來大陸學歷之採認勢必推動兩岸學術交流，有關兩岸合作學校間之學聯制、學分採認、陸生來台就學、教師互動及赴對岸設分校招生開課等情形，均值預為研究，以資因應。

二、籌備

國內大部份大專校院均與大陸地區多所大學建立合作關係，兩岸教師依臺灣地區與大陸地區人民關係條例交流後，將涉及聘任、待遇、研究、講學等人事業務。為因應兩岸文教交流及國際情勢的發展，在高等教育機構的大學中，除學術面應積極研議，面對新世代的挑戰，不斷創新突破外，大專校院的人事人員，亦應以新的思考模式，採納新的管理機制，建構多元

彈性的人事管理制度，因此由人事人員建置一套兩岸大專院校教育人事法制顯有其必要性。民國 93 年多所公私立學校人事主管爰依上開宗旨籌組「兩岸大學校院教育人事法制研究」小組，期以研究與比較兩岸教育人事法制為任務，研究所得期作為各校自身面對未來兩岸教育人事法制參考準則外，尚可提供教育主管機關擬訂政策之參考。

三、研討會

茲因大陸地區相關人事法規蒐集不易，爰於 93 年 8 月 23 日至 8 月 25 日應大陸安徽大學之邀參加「兩岸大學校院教育人事法制研討會」，兩岸高等教育人事部門首次交流，除提出豐碩的理論與實務資料外，面對面進行對話，亦獲致相當寶貴之意見。公、私立大專校院兩岸人事法制研究小組自民國 93 年起分別於兩岸已連續辦理 4 屆學術研討會，第 5 屆會議於本（97）年 11 月 14 日-17 日在安徽醫科大學及安徽中醫學院舉行，由教育部人事處陳處長國輝親自率隊參加。

貳、安徽省高等學校人事制度基本概況

一、學校概況

安徽省始於清康熙六年（西元 1667 年），因安慶、徽州兩府而得名，並因古有皖國和境內的皖山、皖河而簡稱“皖” ，位於華東腹地，是跨江近海的內陸省份，是一個以農業為主的人口大省。全省土地面積 13.9 萬平方公里，行政區轄 4 地區，12 地級市、10 縣級市、56 縣，2007 年末全省戶籍人口 6675.7 萬人。全省高等學校總數已達 99 所，省屬普通高校 93 所（本科院校 31 所，高等職業院校 57 所、5 所專科學校）、成人高校 6 所，其中公辦學校 84 所，民辦學校 15 所。高等學校在校生規模近 91 萬人（研究生 28098 人、普通及專科生 730546 人、成人高等教育 148404 人，合計 907048 人），毛入學率達 20%。普通高校教職工 62277 人（專任教師 40743 人），成人高校教職工 2762 人（專任教師 1485 人）。萬人以上大學 11 所，省屬普

通高校師生比1：18左右。目前，省屬高校中，有安徽大學、安徽醫科大學等5所高校為博士點授與單位。

二、安徽省高等教育事業現階段發展問題

安徽省高等教育事業發展快，雖具開展績效，惟規模不斷擴大，亦造成“一個矛盾”、“兩大問題”和“三大壓力”。“一個矛盾”，即廣大人民群眾接受高等教育的需求與高教資源供給不足。“兩大問題”：一個是投入問題。投入總量嚴重不足，投入的增長跟不上發展的需要，辦學條件建設落後於擴招速度，難以滿足擴招對教育資源的需求。二是隊伍問題。高校教師隊伍數量不足，學歷層次總體不高(省屬高校具有碩士學位以上教師占專任教師總數的42.2%)，結構不合理，高層次人才偏少且流失較嚴重。“三大壓力”：一是發展的壓力(人民群眾需求與可用資源的矛盾)，二是質量提升的壓力，三是就業的壓力。

三、安徽省高等學校針對人事人才工作的主要措施及成效

（一）主要措施：

１、採取有力措施，大力引進人才

2005年以來，共引進8239人，70%具有碩士及以上學位

２、實施高校優秀人才培養計畫，加強高層次人才隊伍建設

（１）“皖江學者”計畫

（２）“省學術與技術帶頭人後備人選選拔培養計畫”

（３）“高校拔尖人才及優秀骨幹教師培養計畫”

（４）“高校優秀青年人才基金專案資助”

３、採用多種形式開展師資培訓，不斷提高高校教師的教學科研能力

（１）新進青年教師崗前培訓計畫

（２） 高校教師在職學歷提升工程

（３） 國內訪問學者選派計畫

（４） 高職高專教師“雙師素質”培訓工程

４、積極推進高校人事分配制度改革，努力構建優秀人才脫穎而出和充分發揮教師積極性、創造性的良好制度環境

（二）主要成效：

１、教師隊伍規模持續擴大

省屬高校教師總數達到 3.78 萬人，比 3 年前增長 27.8%

２、隊伍結構不斷優化，整體素質進一步提高

年輕教師已成為主體，45 歲以下已約占 2/3。

３、高學歷教師比重穩步增長

省屬高校中具有博、碩士學位的教師達 15960 人，占教師總數的 42.2%。

４、教師職務結構趨於合理

有正、副高級職稱教師達 11755 人，占教師總數的 31.1%（全國平均 37.6%）。

５、教師職業道德建設不斷加強

湧現出一大批“為人師表，教書育人”具有高尚師德的優秀教師。

６、高校培養人才和集聚人才的能力得到進一步增強

有力地促進了安徽高等教育事業又好又快的發展。

四、安徽省高校人事人才工作所面臨的主要問題及原因分析

（一）主要問題（五個方面）

1、數量方面

（１）人才隊伍總量不足。按教育廳屬 30 所高校測算，尚缺編 6140 名。全省高校缺編超過 1 萬人。

（２）總量不足，一方面制約教育品質的提高，又一方面影響科技創新和社會服務

２、品質方面：

總體素質和創新能力有待加強，特別是缺乏國內一流水準的學術大師和學術帶頭人。

３、結構方面：

隊伍結構不夠合理，新興交叉邊緣學科專業教師和真正“雙師型”教師的數量偏少。制約了學科專業結構調整和高水準應用型、技能型人才培養。

４、機制方面：

有利於高層次人才脫穎而出和充分發揮作用的機制不夠完善，活力不夠。

５、待遇方面：

有待提高，高水準人才引進和穩定難度較大。

（二）原因分析：

1、政策方面：

教師隊伍總量不足，受編制制約；

（１）“雙師型”教師補充困難，受人才引進政策制約；

（２）待遇不高，與事業單位工改遲遲未能出臺兌現和崗位設置改革未能實施有關。已成為影響教師積極性乃至影響穩定的重要因素。

２、體制機制方面：

由於受整個社會人事制度的制約，高校內部人事制度改革缺乏

應有力度，教師聘任制很難真正建立，富餘人員“出口”不暢，隊伍缺乏競爭和活力。

３、投入方面：

由於高校沒有增量經費來源，加之進入還貸高峰期，投入隊伍建設的經費非常有限，致使教師培訓進修困難、高水準高層次人才引進難、穩定難。

五、安徽省人事處所提今後高校人事人才工作的幾點思考

（一）、目標思路

營造一個好氛圍

搭建一個好平臺

創新一個好機制

（二）、重點工作

１、 加大高校“人才工程”實施力度,大力推進高層次創新型人才隊伍建設。

（1）、皖江學者計畫

（2）、省學術與技術帶頭人及後備人選培養計畫

（3）、高校系統拔尖人才、學術帶頭人及骨幹教師培養計畫

（4）、高校博士後工程

（5）、高職院校專業帶頭人培養計畫

（6）、優秀青年人才基金計畫

（7）、“雙師型”教師出國培養計畫

（8）、重要學術會議和學術專著出版資助計畫

（9）、政府特殊津貼獎勵計畫

（10）、教育系統勞動模範、優秀教師和優秀教育工作者定期評選表彰計畫

２、創新高校人事人才工作機制，最大限度地盤活和用好社會優秀人才資源。

（１）適度放開教師資格認定政策，鼓勵支持柔性引進社會人才

（２）面向社會人員開評兼職教師系列職稱

（３）適度放開從企業、行業選調“雙師型”人才政策

３、深化高校職評政策改革，建立和完善科學的人才評價機制。

４、推進新一輪高校人事分配制度改革，創建有利於優秀人才脫穎而出和充分發揮作用的體制和機制。

（１）抓好高校設崗聘任與考核評價工作

（２）謀劃實施新一輪“三定”工作

（３）探索實行編制實名制管理

５、加強師德建設和高校精神家園建設，全面提升教師的師德水準，為人才成長創造良好的環境。

參、參訪山東省教育基本概況

山東省位於中國東部沿海、黃河下遊，境域包括半島和內陸兩部分，山東半島突出於渤海與黃海之中，同遼東半島遙相對峙；內陸部分自北而南與河北、河南、安徽、江蘇四省接壤。全境南北最長約 420 多公里，東西最寬約 700 多公里，總面積 15.7 萬平方公里。全省總人口 9248 萬人，有漢、回、滿、壯、朝鮮、苗、藏、彝、瑤、白等 54 個民族。山東人口中，漢族人口為 9017 萬人，佔 99.32％；各少數民族人口為 62 萬人，佔 0.68％。

山東省各級各類教育顯著進展，全省義務教育階段適齡兒童入學率始終保持在 98%以上，高中階段教育在校生規模 330 萬人，高中階段毛入學率達到 58%。高等教育大眾化的高等教育階段，全省全日制普通高等學校發展到 104 所，高等教育規模達到 161 萬人，其中普通本專科在校生 117.1 萬人，高

等教育毛入學率達到19.2%。職業教育共有各類職業技術學校1059所，在校生139萬人；高等職業學校57所，在校生29.2萬人。

山東省教育事業現階段發展的重點工作

(一)以德育為先導，全面實施素質教育

從全局和戰略高度統一認識，把全面推進素質教育作為提高國民素質和增強綜合國力的基礎和前提，作為各級各類教育改革和發展的核心目標和中心工作，為學生全面發展和終身發展奠定基礎。

——堅持德育為先，把理想信念教育、思想道德教育、愛國主義教育、社會主義榮辱觀教育貫穿於各類教育工作的始終。堅持以人為本，轉變教育觀念，根據不同層次、類型教育的特點，積極探索和實踐素質教育新途徑、新模式。

——從學生的全面發展出發，深化教育教學改革，創新教育教學模式，尊重學生身心發展規律和教育規律，堅持因材施教。積極開展社會實踐活動，重視培養學生的創新精神和實踐能力。改革教育評價評估體系，充分發揮教學評估、教育督導在推進素質教育中的作用。

——加強學校教育、家庭教育和社會教育的溝通與配合，促進家庭、社區和各種社會組織在實施素質教育中發揮更大的作用，在全社會形成有利於實施素質教育的良好環境。

——積極探索改革現行考試評價制度，克服片面追求升學率的錯誤傾向，減輕學生過重的課業負擔。推進實施小學升初中就近免試入學制度，探索初中畢業生素質綜合評價與學業考試相結合的高中階段招生辦法改革；改革高等學校招生考試內容，進一步探索、建立以統一考試為主，多元化考試和多樣化選拔錄取相結合，有利於推進素質教育的高校招生制度。

——加強和改進學校體育、衛生、美育和國防教育工作。提高體育課程和課外活動品質，增強學生的體質和意志力；積極培養學生的衛生意識，養成良好的衛生習慣；切實加強心理健康教育和珍愛生命教育；提高藝術教

育、軍事理論和技能課程開課率，豐富學校藝術教育的內容和形式，提高學生軍訓品質，增強學生審美能力和國防觀念。

——加強網路環境下學生的道德、法制教育，充分利用互聯網路優勢，提高學生的思想道德素養和科學文化素質，教育和引導學生自覺抵制不良資訊的影響和侵蝕。

——認真貫徹《中共中央國務院關於進一步加強和改進未成年人思想道德建設的若干意見》、《中小學開展弘揚和培育民族精神教育實施綱要》和教育部《關於加強青少年法制工作的若干意見》，提高中小學生的基礎道德素養和法律素養，落實日常行為規範。

——高等教育和職業教育要在加強思想政治教育的同時，努力提高學生的人文素質和科學素質，廣開成才之路，引導學生樹立正確的人才觀、就業觀，突出以誠信、敬業為重點的職業道德教育。

(二)以農村義務教育為重點，鞏固發展基礎教育

以全面提高“普九”水準，提高義務教育品質為主題，以農村教育為重點，合理配置教育資源，實現義務教育區域內的均衡發展。中西部地區的農村及少數民族居集地區重點抓好普及九年義務教育鞏固提高工作；城市市區和經濟發達地區高水準發展義務教育，率先向教育現代化邁進。

——保障弱勢群體學生平等接受義務教育，切實鞏固“普九”成果。2007年起全部免除農村義務教育階段學生學雜費，對貧困家庭學生提供免費教科書並補助寄宿生生活費；2006 年起對享受城市居民最低生活保障政策家庭的義務教育階段學生實施“兩免一補”。輸入地政府承擔農民工同住子女義務教育的責任，納入當地教育規劃，列入教育經費預算；以全日制公辦中小學為主接受農民工子女入學，並在收費、管理等方面與當地學生同等對待。輸出地政府負責解決農民工托留在農村子女的教育問題。提高殘疾兒童少年的入學率，特殊教育學校的辦學條件應高於縣域內義務教育學校的平均水準。

——實施農村義務教育辦學條件保障工程。依法合理配置公共教育資源，切實改善提高農村學校和城鎮薄弱學校的辦學條件。做好經濟發達地區對經濟欠發達地區、城市對農村義務教育的對口支援工作。努力實現基礎教育辦學條件、辦學水準縣域內均衡發展。

——繼續全面實施義務教育新課程，大力推進普通高中課程改革。加強基礎教育課程改革的研究和指導，積極推進校本教研制度建設，加強中小學實驗教學改革和技術課程實踐基地的建設；完善中小學教材審查和選用監管制度，努力減輕學生家長負擔。深化考試內容改革，做好高考與高中新課程改革的銜接工作。

——積極推進中小學現代遠端教育工程，構建起較為完善的遠端教育網路，形成義務教育學校的資訊化環境。加快實施農村中小學“校校通”工程，推進實現城鄉優質教育資源分享。促進資訊技術在教學過程中的應用以及與新課程的緊密結合。

——完善農村中小學佈局結構，不再大規模撤並學校和教學點；加強城區學校的佈局規劃和新建擴建。充分發揮優質教育資源的輻射帶動作用，積極擴大優質教育資源，鼓勵推行小班化教學。

——穩定普通高中建設和規模，積極擴大優質高中資源，基本消除高中階段的薄弱學校，提高高中教育的辦學品質和現代化水準。

——積極發展學前教育，提高教育品質。城市地區以優化佈局、擴大優質教育資源為主，建立起以政府舉辦幼稚園為骨幹和示範，以社會力量興辦幼稚園為主體，以社區靈活多樣的早期教育形式為補充的學前教育服務網路。在農村，形成以縣（市、區）實驗幼稚園為示範，以鄉鎮中心幼稚園為骨幹，以村級辦園為主體、個人辦園為補充的發展格局。

(三)以提高勞動者素質為目標，大力發展職業教育

以發展中等職業教育為重點，進一步擴大辦學規模。與市場需求和勞動就業緊密結合，努力提高辦學水準，重點抓好學生實踐能力的培養，形成形式多樣，靈活開放的職業教育人才培養模式。

——適應經濟社會發展對生產一線高素質勞動者的需求，進一步調整教育結構，擴大職業教育辦學規模，提高職業教育在高中階段教育和高等教育中的比重。職業學校要堅持以服務為宗旨、以就業為導向、以能力為本位的辦學指導思想，面向市場、面向社會，根據市場需求確定培養目標、人才規格、專業及課程設置、教學內容等。

——全面實施校企合作計畫，加快推進職業教育培養模式由傳統的以學校和課程為中心向工學結合轉變。組建校企合作型職業教育集團；擴大“雙元制”試點範圍；聯合培養“雙師型”教師；聯合培訓企業員工；聯合共建實習、實訓基地；鼓勵企業參股、入股舉辦職業院校。

——進一步加大專業結構調整力度，加強課程和教材建設。根據勞動力市場需求，實施職業教育課程改革與教材建設工程，逐步構建起適應山東經濟建設、科技進步和個人發展需要的具有職業教育特色的課程教材體系。

——加強實踐教學環節，加快彈性學制和學分制試點工作。探索和實踐職業院校試行工學結合、半工半讀工作；採取多種形式推進中等職業學校在校學生到企業等用人單位頂崗實習；建立彈性學制，推動學分制工作試點，逐步形成與學分制相適應的課程體系和評價模式。

——強化職業技能的培養，加快實施“雙證互通”制度。在中等職業學校建立職業技能鑒定機構，學生在考核合格後同時取得學歷證書和相應的職業資格證書。積極與相關部門和行業共同開發高等職業教育職業資格標準體系，擴大高等職業院校畢業生在取得學歷證書的同時取得職業資格證書的比例。

——繼續實施職業教育“十、百、千”建設工程。在全省重點建設 10 處職業教育實訓基地、100 所高水準的起骨幹示範作用的職業院校、1000 個具

有現代職業教育特色的示範專業（點），帶動全省職業教育整體水準的提高。

——推進30個經濟欠發達縣職業教育專項建設工程。到“十一五”中期，在30個經濟欠發達縣（縣城）每縣重點建成1所辦學條件較好，設施、設備條件基本配套，並能基本滿足當地技能型人才培養需要和農村勞動力轉移培訓需要的職業技術學校（職教中心、技工學校），每校建有2個以上有特色的、水準較高的骨幹示範性專業。積極開展城市對農村、東部對西部職業教育的對口支援工作。做好“初三分流”職業教育試點工作。

——啟動200個職業技術教育實訓基地建設工程。在職業院校和企業相對聚集的中心城市，建立同類專業相對集中、投資額度較大、設備檔次較高的綜合性實訓基地10個；在市域範圍內選擇1個或幾個專業領域能起骨幹示範和輻射作用的職業院校和企業，支援建設區域性實訓基地40個；在縣域範圍內選擇某一專業領域能起骨幹示範和輻射作用的職業院校和企業，建設專業性實訓基地150個。

(四)以提高品質為核心，積極發展高等教育

堅持規模、結構、品質、效益協調發展，著力推進教育教學品質的提高和專業結構的優化調整,加快實現高等教育由外延擴張向內涵發展的工作重心轉移。努力實現高等學校培養人才、引領社會、服務社會的重要使命。

——實施名校發展計畫。區分不同辦學層次，分別建設若干所知名的高等學校。用5-10年的時間，使3-5所高校成為國際上知名的大學，10所在國內本科教育領域有較大影響的大學，20所特色鮮明、具有較強的區域經濟和社會發展服務能力的高職高專院校。強化高等學校的定位意識、品牌意識和特色意識，鼓勵不同層次、不同類型的高等學校立足自身的辦學層次、學科領域和服務面向，根據高等學校教學、科研和社會服務的三大功能科學定位，強化內涵，發揮優勢，形成特色，提高水準，為社會培養適用的人才。通過知名的教師、知名的課程、知名的教材和知名的學生，提高學

校的知名度和美譽度，打造知名品牌，建設知名高等學校。繼續支援國家“985”工程和“211”工程建設，形成山東省省具有國內先進水準的高層次人才培養基地和高水準、綜合型、開放式的科技創新平臺。

——推進高教強省行動計畫。通過加大投入和政策引導，全面提升全省高等學校人才培養、科學研究和社會服務的能力。加強“泰山學者”工程、重點學科、重點實驗室和人文社會科學研究基地的建設，提高高等教育學術水準和服務當地社會的能力。在全省遴選、建設200個省級重點學科、100個重點實驗室、20個人文社會科學研究基地，經過5至10年的建設，達到國內領先水準。在省級重點建設項目中，集中強化重點建設60個重點學科、30個重點實驗室、10個人文社會科學研究基地，經過5至10年的建設和努力，力爭進入“國家隊”或達到國際先進水準。繼續擴大“泰山學者”設崗學校和學科，建設100個創新團隊，評選150名“泰山教學名師”。

——推進品質立校行動計畫。進一步強化品質意識和教學工作的中心地位，突出人才培養工作，完善高等學校教學品質保障體系，切實做好本科教學工作水準評估和高職高專人才培養工作水準評估。繼續實施人才培養品質工程，深化教學內容和課程體系、教學方法、教學手段以及人才培養模式改革，建設500門省級精品課程、500個品牌專業和特色專業；大力實施研究生教育創新計畫，加強研究生教育的學科、課程及各項基本建設，深化教育教學改革，轉變人才培養模式，完善優秀論文、科技創新成果與優秀導師、優秀教學成果評選等激勵機制，加強研究生“創新意識、創新能力、創業精神和能力”培養，不斷提高高層次人才培養品質；實施骨幹學科、實驗室建設工程，強化實踐教學環節，培養學生的實踐能力和創新精神。設立若干重大專項資金專案，面向本專科教學，支持學校建設骨幹學科教學實驗中心，建設50個全省示範教學基地和基礎課程實驗教學示範中心。構建高等學校數位圖書文獻保障體系，促進優質教育資源分享系統

建設；實施教師品質培訓工程，加強師資隊伍建設，打造教學名師。通過有計劃的培訓，進一步優化教師隊伍結構,到“十一五”末，全省高等學校教師中具有碩士及以上學位人員的比例要達到70%,取得博士學位人員達到20%。高職院校“雙師型”教師要達到50%以上。鼓勵優秀教師工作在教學第一線，教授每學年至少為本專科學生講授一門課程。

(五)以建設學習型社會為出發點，重視發展繼續教育

重視和主動適應社會各層次人群日益增長的學習需求。以山東省現有的成人教育資源為主體，以構建社區教育網路和遠端教育為延伸，以自學考試為補充，形成終身學習的公共教育資源平臺，使城鄉勞動力和社區各類人群都能得到生活和發展所需求的教育服務。

——切實轉變教育觀念，從實現受教育者的可持續發展出發，改革成人教育與普通教育趨同的人才培養模式，以繼續教育為主導，滿足成人一生各個時期的學習需要。

——積極推進辦學模式和教學內容的改革。堅持學歷教育與非學歷教育相結合、學校教育形式和其他各種教育形式相結合，形成靈活、多樣化的辦學模式。遵循按需施教和注重實效的原則，改革和完善以新知識、新技術、新工藝、新方法為主的教育教學內容。

——適應加快發展現代農業的需要，大力開展農村各層次的繼續教育。重點開展農村高層次繼續教育，為農村產業結構優化升級培養大批的技術人才和經營管理人才。充實加強農村成人學校，將人才培養與科技普及緊密結合，大力開展農村勞動力轉移培訓和實用技術培訓。

——積極應對省產業結構調整帶來的人才結構需求變化，大力實施以行業為主導，企事業單位為主體的從業人員的繼續教育。

——積極創造條件，使未能繼續升學的初中、高中畢業生以及未能就業的高等學校畢業生和下崗、轉崗人員，都能接受到更高層次學歷教育和職業技能培訓。

——以高等學校和職業學校為主體，以社會需求為導向，形成層次、結構合理的學校繼續教育體系。在保持成人高等學歷教育進一步發展的同時，普通本科高等學校重點開展高層次繼續教育，積極發展直接面向經濟社會發展需求的非全日制專業學位教育，期各類專業學位教育在學人數發展到 5 萬人；高等職業學校和成人高校積極發展行業特色突出、以崗位培訓為主的繼續教育，持續擴大培養規模；中等職業學校和各類培訓機構大力開展實用技術、就業技能培訓，爭取“十一五”期間每年培訓 1000 萬人次以上。

——推進社區教育機構建設和社區教育的開展，積極探索開放式的繼續教育模式，發揮社區教育的實用性、靈活性和時效性，提高居民的社區教育參與率，滿足人們就近接受各類教育的需要，提高人的素質和生活品質。

——加強資訊化建設，大力發展遠端教育，探索開放式教育的新模式。加大教育資訊資源開發，建成多層次、多功能、互動式的教育資源服務體系，構建網路學習與其他學習形式相互溝通的教育形式。

——多形式開展自學考試工作，提高考試品質。堅持學歷教育考試和非學歷教育考試並舉，結合經濟社會發展的需求和廣大群眾對自身綜合素質發展的需要，不斷擴大開考專業和各類非學歷證書的覆蓋面，進一步提高各類考試的品質，在省的繼續教育體系中發揮更大作用。

肆、檢討與建議

一、增加經費及人力、深化研究工作

海峽兩岸高等教育人事法制研究之目的，在增進兩岸大專校院人事之交流和瞭解大陸地區高等學校人事制度之發展與特色，供主管機關或國內大專校院參考，惟基於政治因素考量及無法獲得研究經費資源，研究小組之成

員均以個人、自費方式參與，期望往後所舉辦之研討，能有更多人事先進加入及有關單位經費補助，讓研究主題更為深入更為寬廣。

二、擴大交流層面、廣羅實務經驗

目前各校與大陸學校間之交流，屬於校與校間點對點層面，茲因經本小組成員參與五屆的研討及兩岸各階層領導人積極參與多場次研討，致相同的主題可以得到各不同學校的作法，對本小組而言具有深遠之意義收獲頗多。惟前五屆的研討會與交流均侷限於安徽省，假本次研討會後參訪山東省之便，與山東省教育廳會談交流事宜，雙方獲得擴大交流共識，明（98）年在台舉辦第六屆研討會，將邀請山東省教育廳組團參加，將來交流層面期盼能邀請大陸教育部參與。

三、開創兩岸高等教育人事法制研討及互訪機制

本屆研討會圓滿結束，對兩岸人事部門之交流實具有實際之價值。歷年來安徽省教育廳透過本小組，已辦理後勤（總務）團及學生事務團等來台考察與會議，爾後有關兩岸合作學校間之其他非屬人事部門外之業務，如有必要本會仍會秉持學校一體之概念，全力協助。