



北大教育经济研究（电子季刊）

Economics of Education Research (Beida)

北京大学教育经济研究所主办

Institute of Economics of Education, Peking

第 8 卷第 3 期

（总第 28 期）

主编：闵维方；副主编：丁小浩 阎凤桥；

编辑：岳昌君 孙冰玉

## 促进就业能力的终身学习体系建设

王嘉颖

**摘要：**扩大就业，是促进国民经济与社会的协调发展的重要保证。就业能力的提升对于解决我国就业问题具有重大的现实意义与理论内涵。而终身学习对劳动力就业能力的提升是全面、深入和持久的。本文梳理了国际社会通过终身学习培养就业能力的有关经验，并尝试归纳出提升就业能力的终身学习体系所需的构建要素。

**关键词：**就业 就业能力 终身学习

**作者简介：**王嘉颖（1986—），女，福建福安人，北京大学教育学院教育经济与管理系博士研究生，研究方向教育经济学，邮编 100871，电子信箱 1001111065@pku.edu.cn

**基金项目：**国家社科基金重大项目“高校毕业生就业问题与对策研究”（项目编号：09&ZD058）阶段成果之一。

## Establishing A Lifelong Learning System: A Strategy of Employability Improvement

Jiaying Wang

(Graduate School of Education, Peking University, Beijing 100871)

**Abstract:** The improvement of employment situation is an essential guarantee of national economy and harmonious society. Of all factors which improve employment in the labor market, employability enhancement has reached more and more attachment in both academic research and practical area. This article firstly explains the concept of employability from the perspective of lifelong learning, because a system of lifelong learning would provide better opportunities to facilitate employability integrally, deeply and everlastingly. Secondly, it introduces international experiences of lifelong learning for employability improvement and policy recommendations.

**Keywords:** Employment Employability Lifelong Learning

## 一、引言

就业是民生之本。如何千方百计扩大就业,是促进国民经济与社会协调发展过程中不可忽视的重要内容。虽然近年来我国国民经济保持了平稳较快的增长,就业规模不断扩大。但是,由于经济体制与产业结构正处于转型调整阶段,就业形势仍十分严峻。有关就业研究表明,摩擦性失业与结构性失业是我国劳动力市场的突出问题之一(曾湘泉、于泳,2006)。而通过提升劳动者的就业能力,使其知识技能结构适应劳动力市场的需求,对于解决就业问题具有重大的现实意义与理论内涵。

国外关于就业能力的研究已得到持续关注。通过对国外就业能力概念以及具体做法的梳理发现,就业能力需要通过终身学习的平台予以提升。而国内在就业能力以及终身学习等方面的研究尚处于探索阶段。因此,本文将梳理国外有关就业能力的概念框架、阐述就业能力与终身学习的关系、综述国际社会通过终身学习培养就业能力的有关经验,并归纳出构建提升就业能力的终身学习体系所需的构建要素,以期对我国有关就业能力的研究以及就业问题的解决提供必要的借鉴。

## 二、就业能力的概念发展及其与终身学习的关系

就业能力(Employability)最早出现在20世纪的英国,是劳动力市场政策分析的重要研究工具。这一概念经历了两分法(适合雇用和不适合雇用)、行动就业能力、主动就业能力以及互动就业能力等内涵的发展(王霆,唐代盛,2006),即从最早的简单划分(Gazier,1999)发展到将个体品德、职业技能、劳动力市场形势以及政府及雇佣者的培训等四个方面(Outin,1990)纳入框架进行讨论。到了二十世纪末,就业能力已经成为国际人力资源发展讨论的热点话题之一,也成为欧洲就业政策的支柱之一(European Commission,2000;ILO,2000)。根据国际劳动组织(2004)的定义,就业能力是在知识技术更新以及劳动力市场变化的背景下,个体通过教育以及培训获得和保持体面工作,并且应对工作中出现的变化、在必要时获取新工作的能力。不难看出,就业能力包括以下三个特点:(1)就业能力与劳动力市场的特征紧密联系,其内涵随着劳动力市场状况的变化而调整;(2)就业能力并不单指某一群体,而是涵盖了劳动力市场上找寻、适应、改变工作的各个群体;(3)就业能力是可习得的。

如今,随着经济全球化以及技术变革的冲击,单一层次的正规教育已经无法满足劳动力市场在就业技能的掌握程度以及更新速度等方面的需求。也就是说,就业能力的培养不可能通过单一层次的教育阶段完成,需要通过终身学习不断的积累、调整与提升。

终身学习的定义本身包罗万象,可以理解为“能够使个体在生活中及各种正规和非正规学习环境中获得和更新知识、能力及技能的学习活动”<sup>1</sup>,其广泛性、整合性以及创新性很好地契合了就业能力的三个特征:(1)广泛性。终身学习服务于全体社会成员,具有全民性,强调公平与机会均等,能够为那些对就业市场缺乏足够准备的青年、希望转换职业的工作者

以及寻求再就业帮助的弱势人群等提供就业能力的提升机会。(2)整合性。一方面,终身学习包括了教育体系的所有层次,能够系统地分配学习以及学习资源,克服单一教育层次在就业能力培养方面的局限性;另一方面,作为教育与培训的整合平台,终身学习能够合理整合学校与企业的学习资源,发挥各自在就业能力培养中的作用。(3)创新性。相比教育系统,培训系统能够更快地对劳动力市场做出反应,确保培养的能力内容与劳动力市场需求相适应。

因此,终身学习的理念对就业能力提升的理解是全面、深入和持久的。在实践中,提升就业能力的终身学习理念已经得到发达国家,尤其是欧盟成员国的认可与支持。欧盟在20世纪90年代共发表了3份与终身学习相关的白皮书,认为终身学习有助于就业能力的提高以及自我实现。在欧洲,培养就业能力的终身学习体系是一个实施途径多样的综合战略,除了教育领域,还包括培训、就业以及社会流动多个领域。因此,本文将具体介绍欧美国家是如何从学校教育以及培训两大体系培养就业能力的。教育系统对就业能力的培养,突出体现在职业教育变革以及创业教育的兴起等两个方面。而培训系统主要介绍政府培训政策与企业培训的新趋势。

### 三、促进就业能力的终身学习实践

#### 1. 教育系统对就业能力的培养

##### (1) 职业教育的发展

在教育系统中,相对于普通高等教育,职业教育更加以就业为导向,与劳动力市场的联系更紧密。从国际经验来看,职业教育对就业能力的培养包括对劳动力需求的把握以及终身职业教育理念两方面。

职业教育对劳动力需求的把握主要反映在“双元制”的教学体制上。以往的职业教育关注特定职业的技能,由于缺少雇主参与,容易造成培养技能与市场需求不匹配。而在德国、奥地利、丹麦、卢森堡以及瑞士等国家实行的“双元制”模式则将政府、行业/企业与学校三方紧密结合。以德国为例,以雇主为基础的学徒制和以学校为基础的职业教育相结合的双元体制下,雇主使用以学徒制为基础的职业资格认证,招收员工,开展培训。近年来,学徒制对提高就业能力的作用得到广泛的认同,一些OECD国家,如法国、爱尔兰、英国、挪威以及澳大利亚等国纷纷加强职业导向的教育和培训系统,强调以雇主为基础的职业准备(丁小浩,2006)。

在理念上,职业教育正逐步发展成为终身职业教育的概念,不局限于学习者从业前的技能教育(庄西真,2003)。终身学习理念下的职业教育范围包括了就业前职业培训、在职培训以及再就业培训、职业培训等环节(霍丽娟,2008)。欧盟行动中的达芬奇计划(Leonardo Da Vinci Programme,也被称为莱昂纳多计划)就是针对职业教育的发展而设定的,服务对象包括了各级各类职业培训机构、研究中心、企业部门、行业组织、社会伙伴、地区行政机构和

非营利协会、非政府组织等 (卢海弘, 2008)。

## (2) 创业教育的兴起

创业教育兴起于 20 世纪 70 年代末, 在各国政府以及世界劳工组织、世界银行等国际组织的积极倡导下, 创业教育逐渐成为 21 世纪的全新教育理念, 对提高个人创业意识, 发展创业技能、态度和行为, 提高创业能力与就业能力都具有重要的促进作用。

美国是世界上最早实施创业教育的国家, 也是实施创业教育最成功的国家。美国创业教育协会提出, 创业教育是终身的, 包括了基础、能力意识、创造性实践、启动以及完善五个阶段 (许晓云, 2009), 涵盖了从小学、初中、高中、大学专科、本科到研究生等层次的正规教育, 并且每个层级的创业教育承担不同的任务。初中等教育阶段的目的在于形成学生对自由市场和经济发展的概括性认识; 高中以上的教育旨在提高学生的创造性, 通过创业活动使学生掌握创业管理的知识, 帮助学生创办公司 (张琳琳, 张桂春, 2008)。

欧洲的创业教育可以从政府、企业以及学校三方的实践进行梳理。首先, 政府主体的做法包括了制定创业教育政策、组织创业活动以及成立相关创业培训机构。以英国为例, 1987 年政府提出“高等教育创业”计划 EHE, 要求将与工作相关的学习纳入到课程中, 培养大学生的可迁移创业能力。1998 年, 针对 18 岁至 25 岁的在校大学生, 政府启动大学生创业项目 (The Graduate Enterprise Programme)。通过该项目, 学生可以获得创建企业整个过程的经验, 包括设计商业构思、组建创业团队、筹集资金、开拓市场、开发产品或提供服务。并且, 学生还可得到创业导师 (Enterprise Tutor) 的咨询指导。此外, 英国政府拨款建立了英国科学创业中心 (UK Science Enterprise Centres) 与全国大学生创业委员会 (National Council for Graduate Entrepreneurship) 负责国内的创业教育。

其次, 企业主体在创业教育中主要发挥企业联盟、商会的作用。如挪威的工商联合会致力于将“工作是学校的学习环境之一”的理念宣传至基础教育、中学教育以及教师教育等方面。法国的商业协会与科技大学 (IUT)、APCE (地方性的创业代理) 的当地银行、律师合作, 为学生的创业思路提供支持。而在具体项目的参与上, 企业主常常在中学和高等教育机构中扮演咨询委员会和课程委员会成员的角色, 尤其是在职业技术培训学校以及商学院。他们还可能作为课堂的发言人参与教学活动。

第三, 学校的创业教育实践包括: 人事安排上体现了高校管理层对创业教育的高度重视, 很多学校原籍管理者在创业教育体系中担任要职, 如英国利兹城市大学的创业学院为前学校副校长; 机构设置上有独立的创业中心, 如英国的拉夫堡大学创新中心, 为创业者联系企业、提供相应的技术支持以及低息贷款; 信息平台搭建方面, 积极推动学生创业的网络建设, 如拉夫堡大学的学生创业论坛、诺丁汉大学的创业学生网 (ENTER); 教学设计上, 英国高校将创业知识融合到高等教育的各个学科领域, 开展“创业通识教育”, 据英国国家创业教育促进委员会 2007 年的年度报告显示, 将近 40% 的创业教育由非商科、非管理类学院提供 (杨娟,

2008)。除了常规教学,学校还通过创业奖学金、创业项目、创业竞赛等方式激发学生的创业意识,如拉夫堡大学启动“学生创新和创业奖学金”提供500英镑的创业补助金以及综合性的“支持包”,诺丁汉大学的“学习商业”项目定期主办全校的商业计划大赛。

## 2. 培训系统对就业能力的培养

与教育相比,培训更加贴近劳动力市场,通过培训获得的知识与技能更容易转化为就业能力。培训系统包括了企业培训与政府培训统筹,两者分别从效率与公平角度提供培训服务。政府出于公平原则,倾向于对弱势群体提供培训与就业机会。而企业为了提高自身效率对在职员工进行培训。

### (1) 政府的培训统筹

在欧洲高福利国家,政府推出的教育培训政策更多的带有“工作福利”(welfare-to-work)的倾向,即通过国家投资向失业者提供受教育和培训机会提升其就业能力,帮助其更顺利地找到体面工作,而非简单地提供就业岗位或倾斜措施。

以英国为例,1998年英国政府针对18-24岁超过6个月的失业青年,推出“青年新政”(new deal for young people)项目。该项目结合了求职津贴、个别辅导、求职咨询以及职业匹配等方面,是一项强制性政策,符合条件的青年人必须参加,否则将失去失业补助金。参与项目的青年共有4种安置选择:(1)补助性就业或者自我创业。补助性就业指由政府联系雇主为失业青年提供正式的雇佣工作。补助性就业期限为6个月,失业者需要执行由项目顾问制定的私人培训计划,期间不再领取失业补助金,而是领取雇主工资,而雇主可以得到安置失业的工资补助(每人每周60英镑)以及培训费补助(每人750英镑);(2)全日制教育与培训,所需费用全部由政府支付,期限最长1年,失业者除了可以领取失业补助外,还可以拿到政府支付的培训补贴和交通费补贴;(3)到志愿部门工作,如社区服务机构,期间失业青年可以选择领取工资,也可以选择领取与失业补助相当的政府补贴以及培训补贴、交通费补贴;(4)参与政府提供的环保工作,与第三种安置类似。可以看出,任何一项安置都包含了培训内容,尤其是第二项直接将教育与培训纳入就业政策中。为了使培训更加具有工作指向性,新政施行过程逐渐放宽限制,给予雇主更多的自主性与灵活性。培训的时间也有缩短的趋势。

瑞典政府也针对年轻工作者的就业能力提升推行了一系列措施(李仲辰,1993),如Youth guarantee计划向20-24岁的工作者提供100天的加强就业课程,课程外还包括劳动市场训练与在职训练等活动。

虽然此类青年政策取得显著的成效,到1999年12月,英国青年人口失业率下降幅度达到40%(汪建强,2007),但是对于政策应以教育培训等人力资本投资为导向还是工作优先(work-first)导向,还存在热烈的讨论(Morgan, 2009)。教育培训政策可能存在资格证书

效应(参与者只是获得资格证书,而在技能提高上有限)、与教育部门日常安排产生冲突等问题。因此,如何通过合理的政策引导,发挥教育部门以及企业的积极性,将此类人力资本投资由短期政策的临时性转化为长期的制度安排,是政府在制定就业政策时需要思考的重要方面。

比利时的培训凭单政策很好地发挥了企业的培训自主性。该政策将政府对中小企业职业的培训补贴以“培训凭单”的形式发放。具体而言,政府按照小企业参加职业培训的时间数量发放职业培训凭单,职工可以持培训凭单到政府认可的相应职业培训机构随时参加各类专业的职业培训活动,然后将凭单交给培训机构,由政府与培训机构结算。除了政府限制的雇工在50人以下的规模外,没有其他条件。因此,只要是小企业基本上都可以获得这项优惠培训政策(李新功,2005)。

## (2) 企业的在职培训

已有研究表明,政府牵头的培训项目的综合效率并不理想,因为项目可能存在培训资金使用效率低下的问题(Orley Ashenfelter和Robert LaLonde,1996),而且这些项目可能给劳动力市场带来负面信号,即接受该培训的群体的就业能力不高,导致雇主不愿意雇用此类培训的群体(Dolton,2004)。因此,企业培训是提升劳动力就业能力不可缺少的投资形式。总体而言,目前的企业培训呈现以下趋势:

首先,培训投入呈上升趋势,这在发达国家尤为明显。根据美国卡内基教育基金委员会90年代《公司课堂:学习的组织》报告,美国企业界每年花在员工教育与培训方面的费用约为600亿美元,相当于美国全国学院与大学的费用。通用公司每年在培训方面的投入超过8亿美元,约为通用的研发经费的50%(冯晶,2007)。

第二,培训机构的专业化。企业大学作为企业内部常设的培训教育基地,在全球范围内正迅速崛起。如美国的通用电器、IBM、英特尔、甲骨文、国际商用机器公司、微软、惠普等企业都已建立了比较成熟的企业大学;德国的大型企业如汉莎航空公司、戴姆勒-克莱斯勒公司、贝特尔斯曼公司、西门子公司等也都有自己的企业大学。

第三,培训手段的信息化。由于企业培训以效率为导向,如何节约培训过成本、提高培训的收益是非常重要的。而信息与通信技术(ICT)满足了跨地域、跨岗位、个性化的培训需求,在成本、实效等方面能有效满足企业的需求,因而在企业培训中得到广泛的应用(刘伟民等,2007),如惠普商学院的e-learning、摩托罗拉大学的虚拟教室教学与可视会议教学。

## 四、促进就业能力的终身学习体系构建要素

上文梳理了教育以及培训系统提升就业能力的国际趋势,那么应该如何构建这样的终身学习体系?本文认为,至少可以从四个方面展开。

### 1. 加强立法, 完善法律环境建设

从国际经验来看, 终身学习体系较完善的国家, 如美国、法国、德国, 其培训立法也较完善, 相关的监督措施也非常有力。颁布的法律明确培训参与各方的权力与义务, 包括政府、企业、受训者以及培训提供机构, 如美国培训的基本法《工作培训合作法》(JTPA) 明确规定了联邦财政、州、地方财政有义务为事业人员培训提供资金支持。

许多国家的培训法律体系是由母法以及一系列的自发构成的, 母法的作用是确定培训与人力资源开发的基本精神以及原则, 一旦确定下来在较长的时期内都保持不变, 而子法的弹性较大, 其条款的确定以及解释可随着培训的进展而调整(丁小浩等, 2006)。

### 2. 优势互补, 建立终身学习认证制度

完整的终身学习体系包括了正规的学校教育及培训机构两个系统。从国外的成功经验看, 建立学校与培训机构之间的有效沟通与交流的合作机制是十分必要的, 即设立统一的人力资源开发管理机构, 专门负责统筹学校教育与培训之间的分工合作(丁小浩等, 2006)。

另外, 还可以建立学校教育与培训之间的学分互认制度, 构造终身学习的认证制度。目前, 欧盟已建立了系统的学习过程认证制度, 提出了欧洲护照、欧洲资格框架、欧洲职业教育与培训学分转换系统以及共同质量保障框架等4项改革工具。欧洲护照指拥有护照的公民可以在整个欧洲方便传递自己职业资格与技能的信息, 避免公民到另一个国家时重复学习已经修学的内容。欧洲资格框架选取了知识、技能与能力等3个与学习成果有关的变量, 对这三个变量分8个层次进行了描述, 并且注意与高等教育的培养框架保持一致。职业教育与培训学分转换系统根据知识、技能与能力的学习时间和精力赋予职业资格“通用学分”, 帮助不同学校和培训机构确认学习者获得的学习成果。为了提高资格与学分的透明度, 共同质量保障框架提出了职业教育与培训的质量模式、评价方式、监控体系以及测量工具。

### 3. 多方参与的合作机制

就业能力为核心的教育培训体系应当体现为政府(不同层级)、企业、个人、培训机构、行会以及其他非营利组织的共同参与、责任分担。建立多方参与的教育培训提供机制可以是国际层面, 也可以是国家层面。

国际层面上, 就业能力, 尤其是青年的就业能力提升得到了联合国、世界银行以及国际劳工组织等国际组织的高度关注。针对青年就业率过低、就业能力不足的问题, 联合国、国际劳工组织和世界银行于2001年组建了联合国“青年就业网络”(Youth Employment Network, 简称YEN), 联系政策制定者、雇主、青年人以及其他利益相关者共同为创造青年就业机会和解决青年的失业问题提供咨询支持。

国家层面以澳大利亚为例。澳大利亚从20世纪70年代开始建立以行业为主导、以能力培养为核心的职业培训体系。澳大利亚职业技术教育学院(Technical and further

education)就是这一体系下由联邦政府与各州政府管理的机构。其组成人员都是以行业代表为主,如管理TAFE的权威机构——澳大利亚国家培训局就是由政府、行业以及教育界的代表组成的。另外,一些国家如美国、英国一直采用市场方法,鼓励慈善机构、营利组织共同提供培训。瑞典早在20世纪80年代将劳动力培训市场对私营部门开放,鼓励其与公共提供者竞争。(ILO, 2003)

#### 4. 多元化经费保障机制

根据“谁受益、谁付费”的成本分担原则,就业能力的培养所需资金的来源渠道和方式因其受益主题的多元化而呈现出多元化的格局。为了确保就业能力培养的经费充足性,寻求多元化的保障机制成为各国在制定就业能力提升战略方面的重点之一。

法国的培训经费来源包括中央政府、地方政府、行业协会、企业以及员工。中央政府的经费提供主要通过全国就业基金与职业培训促进基金完成。地方政府以经费补贴的形式参与。社会方面有协会和联合会提供培训救济金。另外,法国规定,企业或者为员工提供培训,或者支付相关的税金,员工数量超过10人以上的企业必须从员工工资总额中抽出一定比例用于员工培训,1970年为0.8%,1988年为1.2%,1990年为1.5%。(李湘萍,2004)

澳大利亚从20世纪90年代后建立了包括政府、行业、企业、个人以及海外学生在内的多元化培训融资体制。澳大利亚于1990年实施的《培训保障法》规定年收入在22.6万澳元以上的雇主应将工资预算的1.5%用于员工的职业资格培训。之后出台的《培训保障法(修正案)》规定雇主在职业资格培训上的开支达到或超过其年度工资总额的5%时可以免除雇主费用。澳大利亚的培训提供主体TAFE学院的经费来源中,联邦政府以及州政府的投入比重为50%-80%,其中联邦政府拨款占1/3。TAFE学院的各类培训服务实行差别定价,对国内学生免费或收取少量费用,海外学生的费用较高。

美国政府将拥有100名以上员工的公司的工资总额的1.5%作为培训的专项经费纳入公共培训基金。另外,为了实现培训促进就业的目标,美国各州在培训经费的拨付上对培训效果提出要求。例如加州规定,参加培训的人员必须在培训后按照专业对口找到相应的工作,在连续工作90天之后,政府才将培训经费拨给培训单位。

#### 五、结语

本文从教育、培训两大系统梳理终身教育是如何促进就业能力提升的。教育系统方面,(1)双元制职业教育培养模式,因其紧密联系政府、企业与学校三方而受到越来越多国家的认可与推广;职业教育正逐步发展成终身职业教育理念,涉及业前职业培训、在职培训以及再就业培训、职业培训等环节。(2)通过创业促进就业,创业教育在培养学生的创业能力、就业能力方面有重要的地位。培训方面,(1)政府通过向失业者提供受教育和培训机会提升其就业能力,而非简单地提供就业岗位或倾斜措施。(2)企业在职培训呈现投入增加、设置企业大学以及培训手段信息化等趋势。



构建以就业能力为核心的终身学习体系是一项系统工程,必须整合资源,保证体系的规范性、整体性以及有效性。具体包括了终身学习法律环境建设、终身学习认证制度建设、多方参与的合作机制建设以及多元化经费机制的保障等方面。

#### 注释:

#### 参考文献

1. International labor office. The new ILO recommendation 195: Human resources development: education, training and lifelong learning. [R]. 2004.
2. Phillip McKenzie and Gregory Wurzburg. Lifelong Learning and Employability. [J/OL] The OECD OBSERVER. 1997.
3. Rachel Nicholls a; W. John Morgan. Integrating employment and skills policy: lessons from the United Kingdom's New Deal for Young People. [J/OL]. <http://www.informaworld.com/smpp/title~content=t741771148>. 2009.
4. Steve Bainbridge, Julie Murray, Tim Harrison, Terry Ward. Learning for employment. [J/OL]. Office for Official Publication of the European Communities. 2003.
5. Pieter van Dijk. Prior learning assessment and recognition: recognition in the era of lifelong learning. Reports of international forum on lifelong learning. [R]. Higher education press. 2006.
6. Ulrich Schoof. Stimulating youth entrepreneurship: barriers and incentives to enterprise start-ups by young people. [M/OL]. international Labor Office working paper. 2006.
7. Ulrich Teichler. The transition from higher education to employment in Europe. [J]. Higher Education in Europe, 1998 v. XXIII (4).
8. Zacharakis, Neck, Bygrave, Cox. Global Entrepreneurship Monitor: National Entrepreneurship Assessment [EB/OL]. United States of America, 2001 Executive Report, [www.entreworld.com](http://www.entreworld.com), 2004-03-17. p17-18.
9. 曾湘泉、于泳. 中国自然失业率的测量与解析[J]. 中国社会科学, 2006(4).
10. 丁小浩 “人力资源开发与促进就业” 载孔泾源主编《中国劳动力市场发展政策研究》. 中国计划出版社. 2006.
11. 丁小浩、李湘萍、康晓明. 加速义务教育后培训体系建设. 载自闵维方主编《2005-2006 中国教育与人力资源发展报告》[M]. 北京: 北京大学出版社. 2006. p124.
12. 冯晶. 企业员工培训与发展研究. [D]. 北京交通大学. 2007.
13. 国际劳工组织. 知识社会中的工作学习与培训. 国际劳工大会第91届会议. [C]. 日内瓦, 2003.
14. 韩明、郝克明. 终身学习背景下培训与继续教育的公平及其政策课题[J]. 北京大学教育评论, 2007(2).
15. 郝克明主编. 终身教育国际论坛报告集萃. [R]. 高等教育出版社. 2006年.
16. 郝克明主编. 跨进学习社会——建设终身学习体系和学习型社会的研究. [R]. 高等教育出版社. 2006年.
17. 郝克明、周满生主编. 终身教育讲点文献. [R]. 高等教育出版社. 2006年.
18. 霍丽娟. 职业院校在构建终身教育体系中的地位和作用. 亚欧会议终身学习论坛文集. [C]. 2008. 北京.
19. 李湘萍. 在职培训经典研究文献评述——基于在职培训研究视角、方法与发现的回顾与评论. [J]. 北大教育经济研究(电子季刊). 2004(4).
20. 李新功. 欧盟职业培训. 政策与实践. 复旦大学. [D]. 2005.

21. 李勇、张敬、郭兴举. 发达国家终身学习实践的比较研究及对我国的启示. 亚欧会议终身学习论坛文集. [C]. 2008. 北京. p399.
22. 李仲辰. 瑞典就业行动计划之研究. 台湾行政院劳工委员会. [R]. 1993.
23. 刘伟民、徐丹阳、徐佳. ICT 在美国职业教育和培训中的应用. [J]. 职业技术教育. 2007 (25). p81-84.
24. OECD. 教育政策分析 2001. [M]. 教育科学出版社, 2003 年.
25. 卢海弘. 欧盟终身学习政策分析与研究——制度分析的视角. 教育部教育发展研究中心终身教育研究室“欧盟终身学习政策分析与研究”项目成果. 转自亚欧会议终身学习论坛文集. [C]. 2008. 北京. p425.
26. 汪建强. 试析英国“青年新政”计划. [J]. 特区经济 2007 (2). 84-86
27. 王霆, 唐代盛. 国外就业能力框架和模型研究发展综述[J]. 求实, 2006 (3).
28. 许晓云. 美国创业教育动因分析及模式初探. [J]. 世界教育信息, 2009(6).
29. 杨娟. 英国高校创业教育拾记. [J]. 中国大学生就业, 2008 (4).
30. 张琳琳, 张桂春. 美国创业教育实施体系及对我国的启示[J]. 外国教育研究, 2008(1).
31. 庄西真. 关于终身职业教育几个问题的思考. [J]. 职教通讯. 2003 (2).

## 相关网站

ILO: <http://www.ilo.org/>

OECD: <http://www.oecd.org/>

UNESCO: <http://www.unesco.org/en/education>