

美国远程教育：阿波罗模式

——访美国阿波罗国际公司前中国区营运总裁胡继旋博士

本刊记者 魏志慧 黄复生

【编者按】胡继旋，美国乔治华盛顿大学组织管理学博士，稳泰公司创始人，现任稳泰管理咨询公司董事长。胡继旋博士曾任美国阿波罗教育集团（<http://www.apollogrp.edu/>）阿波罗国际公司第一副总裁兼中国区营运总裁(COO)。胡继旋博士也是专门研究事理学（Cybernetics）在管理领域应用的学者，曾执教于加利福尼亚州立大学、乔治华盛顿大学、北京大学和清华大学。他多年的工作经验分布在远程教育、计算机应用系统开发、事理学与系统理论跨学科研究、管理科学、企业创业、风险投资、企业化办教育等领域。在华东师范大学召开得一次小型会议上，本刊记者有幸见到了胡继旋博士，并和胡博士谈起了以阿波罗集团为典型的美国远程教育的现状和未来发展趋势。

【关键词】美国远程教育；成人教育；阿波罗集团

【中图分类号】G434 **【文献标识码】**B **【文章编号】**1007-2179（2006）05-0004-05

记者：胡博士，您好！首先非常感谢您能在百忙中接受《开放教育研究》杂志的专访。我们知道您的工作经历和学术背景都很丰富，包括上个世纪80年代初您在云南广播电视大学供职期间，较早就开展了对中国远程教育的研究，以及翻译、研究和介绍了英国开放大学的办学经验；在全国30家省级电大中首次开发应用计算机教学管理系统，随后转入云南省计算中心任系统工程师，并建立“云南省农村发展政策研究组”（后更名为“云南青年现代化问题研究会”）。后来您深入研究系统理论及控制论，专门研究事理学（Cybernetics）在管理领域的应用，并身体力行地将理论运用于实践，如您辞去在加州州立大学助理教授的职务，自己创办公司，于1999年又加盟阿波罗国际教育集团。2002年退出阿波罗国际公司后，您重组稳泰管理咨询公司，建立了一家跨越美中之间的管理咨询与管理培训一体化的合资公司，旨在为国内引进先进的管理思想、理论、方法。确实像您所说的，您跨越了远程教育、计算机应用系统开发、事理学与系统理论跨学科研究、管理科学、企业创业、风险投资、企业化办教育等多个领域。您能否和我们的读者谈谈，您是如何实现一次又一次的跨越的？这些跨越分别给您带来了什么收获？

胡继旋：谢谢你的采访。你说的几个跨越其背后实际上有一条探索的主线，也是我们50-60年代出生的一代人常常具有的一种难以改变的通病，那就是很想弄明白我们中国这个泱泱大国、这个有着五千年文明史的优秀民族，到底是什么原因会被西方发达国家甩得这么远？你只要考虑到我们这代人的出生年代——一个天灾人祸集中的历史时期，思想成型阶段又被浸泡在全民疯狂的“文化革命”十年，就不难理解我们这个‘通病’的来源了。

在那种时代背景下，我形成了一个至今不改的看法，那就是：一个民族的存亡，一个文明的兴衰，归根结底的关键变量是看它的教育系统的有效性。所谓有效性，我指的是一个民族对世界文明的贡献是不是与它的人口数量呈正比，它是不是能够生长出对人类有创造性贡献的人。毛泽东的一句话被我们信以为真，并至今成为了一个永恒的心结，那就是：“中国应当对人类有较大的贡献”。以这种标准来审视我们教育的现状，再听听黎民百姓对现行教

育体制的批评，真可以说是让人毛骨悚然。中国的教育体制存在着巨大问题：一方面是学非所用，另一方面却是很多人上不起学。如果我们倒过来想一想：如果中华民族真有敌人，那么最阴险的敌人，即是要把整个民族干掉的人会怎么向我们下手？我以为：最有效的方法就是从我们的教育系统下手，让中国人永远愚昧、永远内斗，内耗成为国情常态，最终自我摧毁。如果这个教育系统的现实结果是让受教育的一部分人浪费青春学非所用，让另一部分人失去受教育的权利后而永无出头之日，那么这个民族又怎么会不内耗、不内斗？中国教育的质量之低和成本之高是计划经济时代国家对教育的垄断造成的。垄断是万恶之源。我曾在另一份杂志的专访中说过，在市场经济的大环境下沿用计划教育的教育管理方式，是国家级的自杀行为，后果是很严重的，这种严重性已经在种种政府心知肚明的危机性问题中越来越多地显露出来了。

因此你说的跨越，其实只是“吾将上下而求索”的一种外部表现而已。既然已经染上了“杞人忧天”的不治之症，那就只好不断去探索如何以微薄的个人力量为改变那种令人担忧的趋势而做点什么。虽然杞人的那个“天”确实是没有理由“塌”下来，但是我们回顾历史，确实看到许多曾经辉煌一时的文明都消失了。看看中国今天在灯红酒绿下潜伏着多少危机、多少问题，再看看今天中国人的心态、创新能力、合作能力的状态，我们除了只有在教育领域尽力而为地做点实事之外，还能有什么别的想法呢？在国内宣传介绍阿波罗的成功经验就是这种尽力的一部分。

记者：我们了解到，阿波罗集团是美国第一大面向在职成人的教育产业公司，截止到2005年8月31日，阿波罗集团在美国的39个州、拉丁美洲的波多黎各和加拿大等地拥有了90处校园、154个学习中心，和30多万名学生。您曾经担任阿波罗集团阿波罗国际公司第一副总裁兼中国区营运总裁（COO），那么，能否向我们的读者介绍一下阿波罗集团的发展历程，特别是其旗舰学校凤凰城大学（University of Phoenix）是如何发展到如此规模的？您认为阿波罗的成长有哪些有利因素及障碍因素？

胡继旋：阿波罗是教育史上的一个奇迹，是一个成功的体制创新。1973年初创时只有一块黑板8个学生，今天能够到达你说的这个规模，准确说是310,800名在校生，它是在一片传统观念的反对声浪中成长起来的。2000年11月，当时的中国教育部部长访问阿波罗时，阿波罗的创始人斯柏林送给她一本自己的著作，书名就叫“Against All the Odds”，可以译为“在障碍中成长”。我与斯柏林有一个共同的观点，即传统教育体制（不论是美国的还是中国的）是高成本、低效率的，并且教学内容与现实社会严重脱节，必须改造。但阿波罗的教育体制创新也没有完全解决这个问题，阿波罗只是在解决教育的就业准备这一功能上找到了低成本、高质量并与市场需求接轨的成功方案（即成功经验），它是如何发展到如此规模的？我把阿波罗经验归纳为两大法宝、三个高度、四个精细：

1) 两大法宝：第一个法宝就是一套非常精细的对于兼职教师的培训系统。阿波罗招的教师都是职场人员，录用条件是有10年左右的工作经验、35岁左右的年轻经理人员来做它的教师。这样，对于这些白天做经理人员的兼职教师，他们的教学水平和教学能力，需要有一个培训过程，而阿波罗就提供这样一个系统，这是它的第一个法宝。第二个法宝就是它的企业化运作。它具备企业运作的特点，编制从CEO一直到最前沿的销售人员，他们把叫做enrollment录取顾问，也就是招生顾问，实际上相当于销售人员。一个强大的培训系统和企业化运作方式，这就是他们的两大法宝。这两大法宝也不是我定义的，而是那个著名管理学家彼得·杜拉克定义的。他对阿波罗的评论就是：这两招实在是太厉害了，所有传统院校都不是它的竞争对手。

2) 三个高度：第一个是高度准确的市场定位。我和国内民办院校的各种朋友有很多交往，比较了解国内民办教育的情况。在这个高度准确的市场定位上，我觉得中国做得远远不如阿波罗。什么是它的高度市场定位呢？就是它非常清楚自己学校的运作，即究竟是为哪一

部分人服务? 在美国, 高中毕业以后没有上大学的人, 在工作了五年十年以后, 有了一定的经验和一定的积蓄, 觉得有必要再读一个学位就继续学习。阿波罗就是专门为年龄在 25-60 之间这一成年人群体提供教育服务的机构; 其学历学生的高峰年龄区也是聚集于 35 岁左右的人群, 形成了以 35 岁为中轴的一个正态分布。这类群体, 他们具体的需求究竟是什么? 阿波罗的整个教育系统是非常认真地围绕这部分人的需求而设计的, 这就使得这个系统一旦出现在市场, 它的核心竞争力就完全被显示、且非常突出。这就是它定位的高度。阿波罗集团内部有一句话: 就是“我们决不去做 boutique (精品店)”。所谓精品店, 其含义就是大家在豪华宾馆里看到的那种很昂贵、很漂亮的花。阿波罗的思路十分清楚, 就是他们绝对不往那个方向走, 他们做的就是实实在在的东西。西安有一位民办院校的领导说, 我们不光需要让卫星上天的人, 还需要让马桶不漏的人才。而阿波罗培养的就是要让马桶不漏的人才, 而且是在整个高等教育系统里面人口比例最大的那一群人。所以市场定位是它的第一个高度。跟随着这个定位, 第二个高度就是它的理性成本结构, 这个高度理性的成本结构就是在花钱的问题上与传统院校截然不同。不是说我有了钱就要盖大楼, 就要搞科研或豪华一下什么的, 而是把每一分钱都花在刀刃上。刚才说到的使用兼职教师, 也是成本上很大的一个考虑。因为美国传统院校那种终身制的教授, 成本是非常昂贵的。所以这个理性成本结构, 就是它的第二个高度。第三个高度, 就是它有一个高度精细化的管理系统。我就把它分成四块, 也就是四个精细。

3) 四个精细: 第一个是精细的企业化运作, 即从上到下是用企业化管理来进行的, 我们在比较优秀的外资企业所看到的一切优秀的管理体系, 阿波罗那里都有, 包括 ISO、六西格玛、流程管理、目标管理、质量监控等等。从组织管理方面而言, 它是一个不折不扣的优秀管理的企业, 而作为一个学校, 它又还有另外三个精细。第二个精细是对成年人学习效果的评估系统, 叫做 adult learner's quality system。因为它面对的是成人学生, 是没有上过大学工作后又回来再学习的学生, 这类学生在我们中国叫什么? 高中毕业了不上大学而去工作, 在中国这叫“差生”。这类学生社会上晃荡多年后再回到学校, 他们到底学到抑或没学到东西? 需要有一个系统来评估。阿波罗在它整个成长的过程中, 曾遭到过各种各样的横挑鼻子竖挑眼的批评。所以在这样一个互动过程中, 通过几十年开发和完善的这样一个学习效果评估系统, 能够非常精密的检测到学生出去后究竟怎么样, 做到了让学生上完一门课就能获得这门课的实实在在的收获。这是关于学生的一个精细操作。教学质量是它的第三个精细。因为它的兼职教师本来不是学教学的, 其本职工作大多是市场部经理、人力资源经理……都是这样的一些人。他们教学究竟怎么样? 他进来以后, 除了为他们培训, 另外就是有一个授课过程当中的体系: 师傅怎么带徒弟? 然后怎么辅导? 怎么指导? 怎么评估? 等等, 以帮助每一个进来担任教学任务的人都能够顺利地走上保证满意质量的轨道。第四个精细就是产品开发, 即是教材开发。传统体制下, 一门课程从它的酝酿到最后教学一般都是由一个教授从头到尾承担的, 最多有时候加一点集体备课。但是在阿波罗, 是把课件的开发和教学的实施分开进行的, 这很像美国餐馆里的分工, 配菜的和炒菜的, 其工序是分割的, 好处是不言自明的。所以在阿波罗几千名教师中, 兼职的处于第一线教学, 其后面有几百名专职教授在为他们集中研发。研发的目的就是保证这门课程一定是市场需求的。阿波罗之所以能够在很多地方打败传统学校, 就是因为它的教学内容是紧紧扣住现在市场上的企业需求的。学生星期天读完课, 星期一上班就能用。这种做法, 传统院校是做不到的。传统院校出来的毕业生大多要经历两三年的培训适应期, 才能真正被企业用上。

记者: 阿波罗集团目前的下属机构有凤凰城大学 (University of Phoenix) (包括凤凰城在线大学)、专业发展学院 (the Institute for Professional Development)、财政规划学院 (the College for Financial Planning), 以及西部国际大学 (Western International University) 等, 这些机构在主要职责和分工上有什么差异, 阿波罗集团为什么又新设立了专门的网络大学?

胡继旋: 这四所学校代表了四个不同的商业模式, 其中最大的主体是凤凰城大学。阿波罗发展的早期是 IPD 模式; UOP 是在获得了自主的学院认证后发展起来的; CFP 是后来收购进来的一所函授学院; 而 WIU 则是 UOP 模式与传统大学模式的一种结合, 以凤凰城地区的国际学生为主要对象 (其他三所学校都是以成人教育为主)。这四个系统的共性是它们完全以提高增强学生的就业能力为己任, 在专业设置与课程内容上紧紧扣住市场的需求。UOP 网校则是乘互联网兴起的东风, 把 UOP 的成功模式 (集中制作课件、专业人士兼职授课、小班教学、小组实习实践所学的内容) 移植到网上而成。阿波罗目前的 30 万学生中约有 60% 是网上学生, 其中大部分分布在美国中西部较为偏远的地区。

记者: 我们通过阅读阿波罗集团近年来的年报发现, 1996 年阿波罗集团拥有 46,000 名学生, 而 2005 年增长到了 30 万, 相应的校园、学习中心也在稳步发展, 您能否介绍一下目前这些学生的特点? 此外, 随着美国社会经济的发展, 阿波罗集团所面向的学生群体、教育需求是否也在出现变化, 那么你们又是如何采取相应措施的呢?

胡继旋: 阿波罗学生的第一特点是年龄分布, 截至 2004 年主要集中在 22-50 岁的年龄段 (传统院校是 18-24 岁), 其中约 80% 是本科生, 20% 是研究生。这些学生大部分高中毕业后就工作了, 有的在二年制学院或社区学院进修后就走上工作岗位了。他们有了一段工作经验、也有了一些积蓄之后, 感到自己的教育需要有提升, 便又重新走进了校门。阿波罗就是定位在这样一个目标市场, 类似中国的“成人教育”和“继续教育”, 同时也适应“终生学习”、“学习型社会”的大趋势。第二个特点是, 这些学生的学术基础不如上完高中后升入大学的那批人, 但却有着丰富的工作经验与社会经验, 这就要求阿波罗的整个课程设计与教学方法设计必须适应这类学生的特点。在今天的美国社会, 具有这两大特点的学生群体一直是存在的, 但是有一个变化确实是在发生, 那就是越来越多的 18-24 岁的学生在选择半工半读, 甚至于叫“全工全读”(Full time job, Full time student)。所以, 阿波罗今年刚上任的新 CEO 布莱恩·穆勒提出: 要把阿波罗从一所“为工作着的成年人服务的大学”改造成“为工作着的学生服务的大学”。你看, 我们刚才还在说要向阿波罗学习, 现在人家又往前走了。

记者: 诚如博士所言, 阿波罗集团在很多方面都做出了创新, 而中国的很多读者可能对其具体的教育、教学运作更感兴趣。您能否从以下几方面作些详细介绍: ① 我们了解到阿波罗集团的大多数教师是兼职的, 而且具有丰富的实践经验, 但是这些教师并不一定具备成人教学经验, 那么阿波罗集团是如何培训这些教师的? 此外, 还有一部分人员是专门从事课程开发的, 这两种类型的教师是如何进行分工、协作的, 你们又是如何保证他们的相对稳定性的? ② 在课程设置和教学方法与手段方面, 阿波罗集团也作了很多创新, 使得学习者可以更方便、灵活的学习, 您能否对此作一详细介绍? 特别是他们如何解决在职成人学习者之间的差异? 在采用这些创新方法的同时, 阿波罗又是如何做到兼顾质量、成本和效益的?

胡继旋: 传统教育体制下, 大学老师基本使用的是独门独户的小农经济生产方式: 从准备材料备课到上教室讲授、以及课后为学生点评作业等整个流程, 基本上是一位老师从头到尾以个人的力量来完成, 这就使得课程的实施质量与教师的个人素质、知识面等高度相关。阿波罗模式是把课程的研发与课程的教学实施这两个环节进行分工: 专职的课程研发人员在指定的质量标准下负责跟踪市场的需求而进行课程内容的设计与更新, 生产出能够大量复制使用的课件, 内容变化快的专业可以做到每两个月更新一版, 这在传统体制下是不可想像的。这个高质量的课件交到大批的兼职讲师手上, 在 250 多个地方同时讲授。对兼职教师的基本要求是有丰富实践经验的行业专家, 他拿着这个一流课件再把他自身的工作经验融合进去, 学生就得到了最佳的内容组合, 同时具有先进性和实用性。我前面所说的两大法宝、三个高度、四大精细, 从另一个侧面正回答了你的这个问题。教学质量与经营成本两者如果你割裂开来看是矛盾的, 但如果你用系统的观点看就不矛盾了。比如你看麦当劳、肯德基、星巴克, 如果他们都只有一家门店, 肯定是质量上不去、成本下不来。但是, 麦当劳因为有 27,000

家门店, 所以才能够支撑起一个有效的研发系统、质量控制系统和品牌运作系统。阿波罗的道理是一样的, 尽管他们不喜欢别人把他们与麦当劳相比。

记者: 在凤凰城大学, 学生可以选择校园学习、网上学习, 或者两种方式结合起来的学习, 这给课程设计和教学带来很多新的问题, 他们是如何解决这些问题的? 现在不少传统高校也在采用这种灵活的学习方式, 相比较而言, 凤凰城大学有什么优势?

胡继旋: 凤凰城大学目前存在着三种方式: 校园方式, 网上方式, 第三种叫做 FlexNet 方式。目前阿波罗正在进行网上大学部分与校园部分的机构合并及重组。他们如何解决你说的这些新的问题就不是我这里的篇幅所能说得清楚的了。不久前, 阿波罗的新任 CEO 及他的关注亚洲市场的经理人和我开过一次电话会议, 讨论当中反映了他们是开足了创新的马力正在探讨与解决这些问题。有一点可以肯定的是, 阿波罗独特的经营模式以及在网上教学方面的多年经验给了他们非常独特的优势, 尤其是他们的企业化学校管理体制, 绝不是传统院校短期内能学得到的。

记者: 在信息技术的使用方面, 阿波罗集团有什么创新? 目前美国很多传统高校也在利用信息技术和网络开展远程教育项目, 所面向的学习者已经不仅仅局限于校园里的学生, 对于此, 阿波罗集团是否正面临一定的挑战?

胡继旋: 阿波罗的 IT 应用和管理方面可以说是与所有先进的欧美公司并驾齐驱, 你在 IBM、Motorola 这样的大公司能看到的系统, 阿波罗也都在用。可是, 我可以告诉你一个秘密, 阿波罗面对学生的网上教学系统绝不追求所谓的最先进的技术。恰恰相反, 他们有意识地、冷静地只使用最基本的入门技术, 因为这样的技术普及率是最高的, 所能够使用的学生人数也是最大的。阿波罗的领军人物及管理团队时刻牢记的一个原则就是, 我们是为大多数民众服务而不是只为少数精英服务的, 这个原则落实到 IT 的应用上, 就绝不是中国式的“只求最贵”, 而是高度务实。

记者: 阿波罗集团经过三十年的发展, 各方面一直在稳步增长, 当然也包括经济效益, 那么阿波罗一直秉承着的是什么理念, 而且有什么相应的理论作为支持? 除了上面的创新特色外, 阿波罗集团是否有专门的研究人员进行课程开发、成本效益分析、学习支持服务等方面的研究? 他们取得了哪些有价值的研究发现, 并用来指导具体的教学实践?

胡继旋: 阿波罗的理念就是“教育为所有人服务”, 因此要实用、要低成本、要有效, 传统体制的院校在很多方面是不实用的、高成本的、无效的, 因此斯柏林认为那是不道德的——因为传统体制在浪费社会资源、浪费纳税人和捐赠人的钱。阿波罗内部有一句自勉的话: 我们是美国最具备道德伦理意识的学校 (We are the most ethical school in the US.), 指的就是他们在追求实效、杜绝浪费方面所做出的努力和成绩。

记者: 通过您前面的介绍不难发现, 阿波罗集团的很多运行模式类似于远程教育领域我们经常提到的英国开放大学以及中国的广播电视大学系统, 比如有专门的课程设计、开发人员, 学生主要是在职成人, 在各地设立有众多的学习中心等等, 这几种不同的办学机构您都曾经有所参与, 您认为它们之间有什么不同点和相同点? 尤其是对于国内的远程教育机构、普通高校, 以及其他教育机构, 您认为阿波罗集团能够带给他们什么借鉴意义?

胡继旋: 相同点都被你说到了, 不同点是非常大的。英国开放大学是世界上资格最老的远距离教育机构, 它的萌芽是在上世纪 20 年代收音机刚刚流行的时候开始出现的, 而真正开始运作则是英国广播公司 (BBC)、英国教育部及英国工党三方面共同努力的成果。工党为什么会从中起到积极作用? 这就是“教育为一切人服务”, 尤其是为社会中低收入阶层服务的理念, 在这一点上与阿波罗创始人斯柏林的思想是一致的。但不同的是, 开放大学的管理体制并不是像阿波罗那样高度企业化的。开放大学的“开放”两字是全方位的, 它有开放的课件提供方、开放的商业合作伙伴、开放的教学实施方式等, 它在几十个国家有代理, 在中国广播电视大学初创时期也为中国提供过许多借鉴。我在美国时同他们的一些代表机构有

接触，但对他们今天具体的运作模式不是很清楚。从贵刊今年第 2 期杂志（专访格伦维尔·鲁姆博尔教授）的访谈中我注意到，他们也开始关注成本的问题。这个问题在中国的官办教育系统中没有得到应有的关注。

中国电大的早期几乎就是政府教育主管部门的一个分支机构。我当年在电大工作时，我们就在当地政府办公大楼的地下室上班，与自学考试办公室邻居。在我的印象中，早期的电大有很强的政府色彩，编制上属事业单位，管理上一半像传统院校，一半像政府机关；课程是以中央电大主讲老师为主，就是电视屏幕上的一个讲着话的头像加上黑板板书的方式。目前在努力的“三网合一”方式，效果究竟如何，缺乏一个公认的评估系统。中国电大系统的管理方式，恕我直言，是严重落后的。只要举一个数字对比就能够说明：除了中央电大，全国有 44 所省级电大、930 所地市级电大、2000 多所县级电大，每年耗费的财政拨款是多少？据说仅基建总投入就已经超过了 30 亿人民币，现有学生数 140 多万。阿波罗现有学生 31 万，是中国电大的近五分之一。但是，阿波罗创立时的原始投资只是 26,000 美元，之后就靠自身的造血机制滚动发展，直至成为纳斯达克的上市公司，从资本市场获取大量资源而进入良性循环。这样的对比有什么借鉴意义？我要问的是中国需不需要高效率、低成本的新体制？若真心想要，那就老老实实向他人学习。中国在加入 WTO 以后，有意识地引入了竞争机制，目的把中国的企业放到国际竞争环境中加强自身竞争的机能。如果在教育领域也能够如此的话，则中国教育就有指望脱胎换骨，中华民族就有指望“对人类有较大的贡献”了。

记者：您目睹了阿波罗集团众多国际教育项目的发展，2002 年初，阿波罗在中国的国际教育项目搁浅，却在巴西等国家运作良好，您能详细谈谈阿波罗集团在美国本土之外的他国运作情况吗？

胡继旋：不是搁浅，而是当时的阿波罗国际公司董事会认为中国的教育市场不适宜他们投资，主动把筹备工作停掉的。阿波罗在 1999 年成立国际公司时，同时启动了美国以外的 6 个国家的前期筹备工作，目的是在实践中学习摸索对公司发展最为有利的市场机会。巴西虽然是发展中国家，但其私立教育的发展比较健康充分，达到了所有教育供给的 40% 以上。中国的民办教育在当时只有 2.4%，且中国政府在教育领域层层关卡，对外资办学并不欢迎，也对阿波罗的办学模式不能理解，一说办学就认为是要你买地盖楼，办大学就等于是盖大楼。2002 年阿波罗决定撤掉在中国和德国的筹建项目，转让在印度的项目，集中资源与精力办好巴西和墨西哥的业务。在巴西与毕达哥拉斯集团的合资学校目前发展到大约 8 万人左右。这几年，他们的国际业务在规模上落到了他们的竞争对手后面。最近阿波罗集团又把国际业务收回到总公司，开始从集团的层面（而不是原来的国际公司的层次）来考虑它的国际发展战略。我原先任职的阿波罗国际公司已不复存在了。

记者：目前，国内也有不少企业开展各种合作办学项目，但企业往往会追求自身经济利益的最大化，忽略了教育所具有公益性的本质，您是如何看待企业与教育机构之间的关系？阿波罗集团又是如何处理这一关系、并能在纳斯达克的股价保持上涨势头的？

胡继旋：把办学者的经济利益与教育的公益性相互对立起来，是今天中国思想界、舆论界的一个重大误区，这个错误如果长期得不到纠正，将会对中国社会从计划经济向市场经济转型的过程中造成巨大危害。这个误区又不幸地和中国社会目前普遍的急功近利的浮躁和不择手段的拜金主义的流行搅合在了一起，使得问题的本来面目得不到澄清。教育“产业化”本来是一个模糊概念，可以理解为“以教育为谋取暴利的手段”，也可以理解为“以企业化管理的方式来有效地提供教育产品”，我们应该否定前者，提倡后者。阿波罗实践的正是后者，而我们现在却从政府到社会一片否定教育产业化的呼声，把孩子和脏水一起泼掉。

用企业化管理的方式来办教育，从根本上把旧体制的高成本、低效率、低效果状态改变过来，是一桩学生、雇主、社会、政府、投资人及学校六方皆赢的好事，我在另一篇文章中有专门的论述，但我们有些人的花岗岩脑袋还停在计划经济时代，停留在“教育一定是输血

机制”这种传统观念之中, 停留在“我们目前的教育是很不错, 很成功的”这种可悲的自欺欺人的美梦之中, 从而给广大的受教育者及无数个家庭造成了巨大的噩梦。受教育与吃饭穿衣一样是人生的一项基本需求, 开饭馆、开服装厂有没有公益性? 同时, 餐饮业、制衣业要不要经济利益? 在市场经济环境下, 公益性与提供方的盈利性是有机统一的, 你非要把二者对立起来, 不是目光短浅就是别有用心, 是在维护目前的既得利益集团的利益分配格局。

阿波罗找到了一种以低成本提供有效的就业教育的一种良性循环的造血机制, 解决了教育的三大功能(承上、启下、就业)之中的一个方面的问题。它并不是一个目前中国存在的“高收费、乱收费”的模式, 它是严格的企业质量管理体系下的微利机制, 作为一个上市公司, 它所有的财务报表都是公开的, 你们可以从网上查得到。2005 年总收入是 22.5147 亿美元, 学生人数是 307,400 人, 而人均年学费只是 7324 美元。这在美国是低价, 跟中国的乱收费、高收费完全风马牛不相及。这是一个体制的创新、管理的创新。中国教育界的各方人士有没有这种创新能力与学习能力? 我们但愿能够看到的是肯定的现象。

记者: 您如何看待阿波罗集团的未来发展趋势, 它将面临哪些挑战和竞争对手? 同样, 您又是如何看待中国远程教育的发展趋势, 以及其所面临的机遇和挑战?

胡继旋: 在国外, 学习阿波罗经营模式的教育机构近十年如雨后春笋, 其中也不乏做得很大的公司, 有的也悄悄地进入了中国。阿波罗本身在 2004-2005 年经历了一些波折, 目前也正处在转型调整期。他们目前在中国也低调地作了一点尝试, 收效甚微。任何体制上的新生事物来到中国大地总是要经历一番艰苦挣扎才有生存的指望。我很高兴地看到在国内民办教育领域, 也有十分类似阿波罗的机构在默默地成长。将来的趋势应该是新陈代谢, 让旧思想、旧势力、旧体制随着自然规律去自行消亡, 让年轻的新机构、新体制逐渐成为时代的主流。在这种新旧交替的转折时刻, 我希望并祝愿贵刊与各位读者能够真正做到与时俱进。

记者: 胡博士, 再次感谢你百忙中接受我们的专访, 相信我们的读者经你这么详细、深入的解读会对阿波罗集团, 以及美国的成人教育和远程教育有更全面、深入的了解。

胡继旋: 谢谢, 我上面提到的其他有关文章可以在稳泰网站 (www.wintopgroup.com) 的“稳泰阅读”栏目中找到, 供有兴趣的读者参考。再次感谢《开放教育研究》杂志为我所做专访的辛劳!

Distance Education in America: The Apollo Experience

——The Interview with Dr. Jason Jixuan HU

Journalist WEI Zhihui & HUANG Fusehng

Abstract: Dr. Jason Jixuan HU is the General Partner/President, WINTOP Consulting Group, Washington DC and WINTOP Management Consulting (Shanghai) Co. Ltd., Shanghai. (www.wintopgroup.com). He once worked as Chief Operating Officer-China/Vice President for Apollo International from 1999 to 2002. Apollo International provided education to international market and had education projects in Netherlands, Germany, Brazil, India and China. Our journalists met with Dr. HU in a seminar and interviewed him about the current states and future development of distance education in America in the light of the Apollo Experience.

Key words: distance education in America; adult education; Apollo Experience