

# 休闲渔业发展浅议

李茂林

(道外区农林局水产总站 黑龙江 哈尔滨 150026)

随着渔业生产的发展和人民生活水平的提高,休闲渔业应运而生。本文就休闲渔业发展的有关问题谈几点看法,仅供参考:

## 一、休闲渔业(Leisure fishery)的含义

休闲渔业是指人们劳逸结合的渔业活动方式。随着新世纪的到来,社会节奏加快,学习和工作的压力增大,人们的生活方式需要得到调剂,使自己能以健康的身心更好地投入学习和工作。正如台湾经济学家江荣吉教授所言,20世纪是劳动时代,21世纪是休闲时代;20世纪是劳动型文化,21世纪是休闲文化。休闲渔业正是适应这一潮流而在全世界兴起的。江荣吉教授给休闲渔业概括了这样一个定义:“休闲渔业就是利用渔村设备、渔村空间、渔业生产的场地、渔法渔具、渔业产品、渔业经营活动、自然生态、渔业自然环境及渔村人文资源,经过规划设计,以发挥渔业与渔村休闲旅游功能,增进国人对渔村与渔业之体验,提升旅游品质,并提高渔民收益,促进渔村发展。”换句话说,休闲渔业就是利用人们的休闲时间、空间来充实渔业的内容和发展空间的产业。

因此,休闲渔业是把旅游观光水族观赏等休闲活动与现代渔业方式有机结合起来,实现第一产业与第三产业的结合配置,以提高渔民收入,发展渔区经济为最终目的的一种新型渔业。休闲渔业是一种集休闲娱乐、观光旅游、文化餐饮等行业与水产养殖有机结合为一体的新型产业。它既能拓展渔业发展的空间、开辟渔业新领域,又可提高渔业的社会效益。

## 二、休闲渔业的类型

台湾专家把休闲渔业划分成五种形态。

一是运动形态。主要是以钓鱼为主的体育运动;

二是体验形态。就是让游客直接参与渔业活动,采集贝壳类等;

三是食鱼形态。如浙江省搞得最早的、最出名的舟山沈家门夜排档;

四是游览形态。这在发达国家、特别是渔业资源比较丰富的地方表现特别明显,如香港的海洋公园、浙江千岛湖的“巨网捕鱼”;

五是教育文化形态。这在发达国家也较为普遍,主要是水族馆、渔业博览会及各种展览会等,带有一定的教育性和科技普及性。

现代休闲渔业就是在这种分类方法的基础上,分为以下几种类型:

1、生产经营型:是指一些渔场以渔业生产为主,以垂钓为辅的生产经营方式。如民富渔场、新立渔场等。

2、休闲垂钓型:是指一些专业垂钓园和设施较完备的垂钓场以开展垂钓为主,集游乐、健身、餐饮为一体的休闲渔业。如祥云渔村、明桂渔村等。

3、观光疗养型:是指一些公园山区结合周围旅游景点,综合开发水资源,“住水边、玩水面、食水鲜”,既有垂钓、餐饮,又能观景、休闲、度假、避暑。

4、展示教育型:是指一些水族馆以展示海洋鱼类为主,集科普教育、观赏娱乐为一体的现代化博览馆。

## 三、休闲渔业存在的问题及发展思路

休闲渔业主要存在以下几个问题:一是休闲渔业尚处在分散,水平较低的刚刚起步阶段。多为垂钓爱好者

的自发行为,缺少政府的统一规划和统一指导。二是休闲渔业大多以垂钓为主,形势单一,其它的休闲项目未形成气候,餐饮、观光、旅游、度假等配套项目未得到有效发展。三是休闲渔业仅限在几个大、中型渔村,养殖生产单位对此认识不到位,不能解放思想、优化环境,积极主动的投入到休闲渔业的开发之中。四是宣传力度不够,广大群众对休闲鱼业的认识不到位,仍用传统的“不务正业”的眼光去看待发展了的休闲渔业。五是经营品种不全,对垂钓者的吸引力不够。正是由于以上种种原因,导致了休闲渔业的收入占生产经营总收入的比例过小,贡献率低。

#### 休闲渔业的思路

政府要把发展休闲渔业作为一个重要的产业来抓,而且在观念上突破第一产业的范畴,把休闲渔业做为第三产业来看待,把发展休闲渔业做为一个提高全民生活质量的大事来抓。渔业主管部门一是要把我国的实际情况同国外休闲渔业的成功经验相结合,科学务实地制定出休闲渔业的开发和发展规划。二是根据渔区自身特点和消费者的需求,在以常规渔业为龙头的前提下,结合产业结构调整,以市场需求为导向,实施渔业综合开发,把休闲渔业作为渔业发展的一个新的增长点,促进传统渔业的发展。三是解放思想、优化环境,为外商和外来投资者提供优惠政策和良好的投资环境,通过多种形式、多种渠道,建设一批以渔业综合开发为内容,具有不同层次、不同规模、不同类型的,具有观赏、垂钓、体验、休闲、度假、示范、教育等多种功能的观光渔业景区。

(上接第 42 页)

1、学校要明确各级教师的教学工作规范和教学岗位要求,实行聘任制。教师竞聘上岗,学校应建立教学岗位责任制,制定教师工作量管理办法,实行目标管理。对教师的政治表现、业务水平和工作成绩定期进行考核,一般每年度考核一次,考核情况记入教师业务档案,并将考核结果作为教师聘任、晋职的重要依据。

2、实行专业技术职务评、聘分开,深化教师职务聘任制度改革。建立和完善人才选拔培养的公平竞争、科学考评、制约激励、优胜劣汰的管理机制,鼓励出成果、出效益、出人才,实行专业技术职务评、聘分开,聘任期内实行专业技术考核,真正实现人员能上能下、能进能出,促进人员的竞争和合理流动。

3、积极探索制定科学、有效的教师考核办法。建立一套完善的、适合本校实际情况的教师教学质量考核的量化指标体系,使教师教学质量考核工作制度化、规范化、科学化。考核结果作为教师职务聘任、晋升、奖励、分配的主要依据。考核达不到合格的,不得聘任相应教师职务,待岗培训合格后方可重新上岗,对于培训后仍无法胜任教师岗位的人员,应调离教师岗位。

学院可建立院、系(部)二级督导制度;建立教师互相评课、学生对任课教师评课制度,将教师教学质量考核与课时津贴、职称评聘挂钩,实行低职高聘、高职低聘的竞争、奖励办法。

4、深化分配制度改革,逐步提高教师待遇。根据教师贡献大小,合理拉开分配差距,鼓励和支持教师立足本职工作多做贡献。建立符合实际情况的津贴制度,提高教师的待遇,稳定教师队伍。学校在分配上适当向教师倾斜,使教师的津贴收入高于全校平均水平。

5、学院建立特殊贡献奖。对于在教学、生产、科研等各个方面取得显著成绩、对学院有突出贡献的教师应给予适当的奖励。比如,技术能手、学校名师、教学质量考核优秀者;获院级、省级和国家级精品课程等。

6、学校应建立合理的约束机制。为了稳定、优化教师队伍,学校除创造优越的条件吸引人才外,还必须建立强有力的约束机制,使人才的流动限制在合理的范围之内。学校应要求新进的教师与学校签订聘约,所有教师聘期内一般不准流动和报考脱产研究生。聘期结束申请调出的教师,按聘约规定条款办理。

总之,我们认为职业院校师资队伍建设是一项长期的经常性的工作,各水产职业院校要切实把师资队伍建设摆到学院改革与发展的重要位置,要加强领导,尽快制定教师队伍建设的规划,落实保障措施,定期研究解决教师队伍建设中突出的问题,争取建立一支适应高职教育需要的高素质的高素质师资队伍。