

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2015.05.050

# 我国大学生可雇佣性开发模式构建

曾红权

(江西农业大学,江西 南昌 330045)

**摘要:**政府、高校、雇主和大学生本人在可雇佣性开发中都扮演着重要角色,作为高校,如何调动学生的主观能动性,实现可雇佣性的有效开发无疑更能凸显高校和大学生个体在可雇佣性开发中的关键地位。而建构主义理论思想体现了可雇佣性开发模式的所有优点:以学生为中心、以情境为基石、以协作为关键,并最终实现认知结构、情感结构和意志结构的建构目标。

**关键词:**可雇佣性开发;可雇佣性开发模式;建构主义理论

**中图分类号:**G640 **文献标志码:**A **文章编号:**1674-5884(2015)05-0162-04

20世纪80年代末,可雇佣性的开发已风行多个国家。对可雇佣性开发途径和生成机制的探索逐渐成为国际学界的热点和发达国家公共政策制定的重要领域,而英国在这一领域取得了令人信服的成就<sup>[1]</sup>。我国高等教育已进入大众教育时代,然而雇主对高等教育质量的普遍不满意不能不令人反思。大学毕业生虽已具备一定技能,但离用人单位的需求相差甚远。

目前的研究结果普遍认为,政府、高校、雇主和大学生本人在可雇佣性开发过程中都扮演着重要角色。诚然,大学生本人对可雇佣性的习得负有主观能动性上的责任。同时,作为高校,对学生的专业技能、一般技能的培养和品格塑造养成也负有不可推卸的责任<sup>[2,3]</sup>。高等教育如何通过有效组织培养路径和进一步完善机制,充分调动学生的主动性积极性,实现可雇佣性的有效开发,不仅关系着高校的生存和发展,也关系着社会的安全和稳定。

## 1 国内外大学生可雇佣性主要开发模式述评

可雇佣性是指特定社会经济条件下个体职业生涯中保持竞争的能力和优势,包括保持工作、更换工作的能力并最终在个体职业生涯中永续实现自我的能力。尽管可雇佣性构成要素差别较大,从类别上看,狭义的可雇佣性构成要素主要包括获得和维持工作所需要的知识、技能和个人特质<sup>[1,3-4]</sup>。

20世纪90年代,英国、美国、澳大利亚、加拿大等国的研究人员分别绘制了大学生可雇佣能力图谱,欧盟国家构建了可雇佣性开发模式。典型的大学生可雇佣性开发模式有输入-输出模式、Harvey和Locke开发模式以及全面开发模式。

可雇佣性开发最简单的模式是输入-输出模式,该模式强调高等教育机构通过为大学生提供专业知识、部分技能和经验锻炼学习的机会(输入),大学生经过高等教育的加工,提升了自身的可雇佣性(输出),最终为就业做好准备。模式将高校的教育活动与学生的成功就业相关联,将学生就业率的高低作为可雇佣性开发是否成功的重要标志。模式明确了高等教育在大学生可雇佣性开发中的地位和作用,但忽视了外部因素如社会经济环境及大学生个人主观能动性对可雇佣性开发的影响。也未明确高等教育的内容和范畴,教育过程和教育手段无从着手,缺乏应有的可操作性。

Harvey、Lock和Morey提出了毕业生可雇佣性开发模式。模式认为,可雇佣性的开发应注重可雇佣

收稿日期:20141203

基金项目:江西省社会科学规划项目(13JY46);中国学位与研究生教育学会2013年研究项目(C1-2013Y07-071)

作者简介:曾红权(1978-),男,江西万安人,助理研究员,博士生,主要从事教育经济与管理研究。

属性的培养、自我生涯管理和提升技能的培养以及终生愿意学习并反思的习惯;其核心过程是:激励发展的教育过程、学生的自我反思过程以及个人技能的展现过程。模式指出了可雇佣性的教育内容(课程教学和课外活动)及培养过程,在考虑高校对可雇佣性开发影响重要性的基础上,认识到雇主以及社会经济环境对于可雇佣性的展现有着直接的影响,突出了学生个人的主体地位(投入、反思与展现过程)。然而,或许由于文化差异,该模式中部分逻辑关系晦涩难懂,如“高等教育机构”与“专业领域”稍显重复,“课外活动经验”与“高等教育机构”或“专业领域”的并列关系又不完全一致。虽然突出了高等教育机构、雇主和学生三者在可雇佣性开发中的地位,由于高等教育机构与雇主间缺乏明显的沟通,导致培养的学生未能完全满足雇主的需求。

全面开发模式增加了“进步文档”,重视自我晋升和职业生涯管理,突出大学生个人在可雇佣性开发中的主观能动性。同时,对高等教育机构开发可雇佣性活动进行了全面的归纳和总结;将可雇佣性特征开发嵌入学习计划;提供课程内外工作体验的机会以及通过反思并记录成就以应用进步文档等。除强调大学生的主体性外,突出了高等教育机构中嵌入式课程培养、实习、实践机会以及生涯指导的地位与作用。

就国内可雇佣性开发模式看,苏文平等<sup>[5]</sup>提出了中国大学生可雇佣能力开发模式:为学生开设系统的基础课程及专业课程;鼓励和帮助学生参加社团活动、社会实践及实习工作;通过职业生涯干预,帮助学生及早意识到职业生涯规划的重要性,掌握具体求职的方法。苏文平等的模式是在考虑当前中国高校培养、管理模式及学生学习、就业特点,在验证实践基础上提出的。从目前国内现状看,职业生涯规划干预主要通过职业生涯讲座和职业生涯规划课程、团体辅导等方式,唤醒学生生涯意识,帮助探索自我、认识职场,最终确定职业目标并采取相应行动。而当前许多高校所开设的职业生涯规划课程和生涯辅导咨询主要是对大学生个人兴趣、性向、价值观、能力等的探索,是针对“基于个人内在系统认知的生涯发展抉择”,虽然融入了职业世界的探索,但对于没有职场探索经验的授课教师来说,这无非是从书本到书本的说教。可以说,这种模式基本忽视了职场与工作世界的变化对个人工作行为的影响,难以媒合大学毕业生与职场世界<sup>[6]</sup>。

就已有开发模式而言,各模式都有其独特性,具有良好的借鉴和指导意义<sup>[7]</sup>,如重视学生的主体地位、将可雇佣性嵌入课程教学、通过实习实践体验可雇佣性技能、充分发挥教师在可雇佣性开发中的指导作用、促进雇主积极参与可雇佣性开发过程。

可雇佣性的开发包括知识的掌握、技能能力的提升及个人特质的升华,与知识的获取相比,技能的掌握、能力的提升及品质的升华提出了更高的要求,更强调学习者的主动参与、探究发现和交流合作,而这正是建构主义理论的本质和主旨,也正能汲取现有可雇佣性开发模式的所有优点。可以说,建构主义理论是大学生可雇佣性开发的理论基础,大学生可雇佣性开发是建构主义理论的教育实践。

## 2 建构主义基本理论及应用原则

皮亚杰认为,人是一高度适应环境、具有复杂结构的主体,主体的结构称为图式(schema),图式的产生源于主体与客体活动的相互作用。皮亚杰将主体作用于客体的活动与主体结构的发展结合起来,并认为主体的发展在本质上是一种主体转变客体的结构性动作,通过同化和顺应交替过程,主体的认知图式也得到建构和发展,并使主体与客体间建立新的平衡。在此过程中,主体须主动地参与整个过程,根据已有的经验,与他人协商、会话、沟通、并在交互质疑的过程中建构知识的意义。因此,对学习的评价应以学习过程中主动参与的程度、协作学习的能力与贡献以及意义的建构水平等进行综合衡量<sup>[8]</sup>。

事实上,人的认知结构并非孤立存在的,与其并存、有机联系在一起的还有意志结构和情感结构,三者共同构成人的实践活动结构<sup>[4]</sup>,意志结构、情感结构与认知结构一样,也具有明显的个性差异,不仅受遗传因素的影响,还与个人阅历、经历和体验密切相关,意志和情感的构建同样也是一双向建构的复杂过程。

建构主义理论强调以学生为中心,认为学生是认知的主体,是知识意义的主动建构者;教师只对学生的意义建构起帮助和促进作用。该理论的应用原则为:以学生为中心、以情境为基石、以协作为关键、以意义建构为目标。

### 3 建构主义理论视野下的大学生可雇佣性开发模式的构建

以建构主义理论为基础,综合已有可雇佣性开发模式的优点,结合我国高校培养、管理模式、学生学习及就业的特点,提出基于建构主义理论的大学生可雇佣性开发模式。

首先,政府应组织专家根据用人单位的需求构建大学生可雇佣性评价指标体系。以可雇佣性评价指标体系作为高校培养和提升大学生职业素质与可雇佣性的重要依据,有了参照标准和对照物,大学生可雇佣性的培养就有了明确的目标和方向。

其次,在可雇佣性评价指标体系指引下,高校应为学生提供适合个人发展特性的机会和平台。第一,进行相应的课程教学改革:一是通过课程设计,吸纳用人单位参与教学。积极吸纳雇主参与高校课程设计、开发与实施是提升可雇佣性的典型做法,不少高校还邀请雇主为学生授课或举办讲座,授课内容从某一职业的具体知识的传授向强调职业态度、社会技能等通识素养的培养转变<sup>[9]</sup>。二是改革教学方式方法,将可雇佣性开发融入课程。如将可雇佣性融入核心课程或全部课程、在课程中融入基于工作的或者与工作相关的学习内容、在课程中设计专门的培养可雇佣性技能的模块、提供与课程并行的基于工作或与工作相关的学习机会等。第二,为大学生提供参加学生会、学生社团、社会实践及实习、志愿者服务和兼职工作的机会。大学生学生会、学生社团等活动是大学生可雇佣性开发的重要途径,墨尔本大学可雇佣性开发重要途径之一是大学生自治会和社团活动,培养了深受海内外雇主欢迎学术卓越、具有解决问题技巧和领导潜能的毕业生<sup>[10]</sup>。而志愿者服务和兼职工作也是获取工作体验的重要途径。第三,为大学生提供生涯整体设计的指导。如通过生涯规划讲座和课程、个体咨询、团体辅导等方式,唤醒生涯意识,帮助探索自我,了解认识职场,掌握职业生涯决策的科学方法,从而科学设计个人生涯。毕业时有针对性地指导写求职信,传授求职和面试技巧等。

再次,利用高校提供的各种发展机会和平台,发挥主体地位,积极参与各项活动,在活动中与他人协商、会话、沟通、并在交互质疑过程中反思和评估,直至建构个人知识、意志和情感结构,成为既掌握专业知识技能、又娴熟一般技能,既有完善个人品质、又有较高情商,既懂生涯管理、又具职场体验的可雇佣性强的毕业生。

最后,在社会经济环境许可下,通过雇主招聘或自主创业实现自身生涯发展。

## 4 模式优越性分析

### 4.1 以学生为中心

建构主义理论认为,学习是在原有经验基础上主动积极进行意义构建的过程。因此,学习中要充分发挥学生个体的主体性,体现学生的首创精神,让学生根据自身行动的反馈信息形成对客观事物的认识和解决实际问题的方案。在可雇佣性的开发过程中,政府、高校以及用人单位都发挥着重要作用,尤其是高校在课程教学改革、组织学生会、社团活动以及实习实践活动,以及进行生涯指导等方面意义巨大,但所有的这些外因必须通过学生本人的内因起作用,必须通过学生的计划安排、努力行动、反思并评估才能内化为学生个人的自信、自尊以及自我效能,并最终形成可雇佣性<sup>[11]</sup>。

### 4.2 以“情境”为基石

建构主义理论认为,学习总是与“情境”相联系,通过实际情境,利用已有的认知结构、情感结构和意志结构的经验去同化或顺应当前新知识,并赋予新知识一定的结构与意义。事实上,高校的课程教学改革、学生会、社团活动以及实习实践活动机会,以及提供的生涯指导等都是为学生的学习设置和提供学习的“情境”。“情境”是一种引发剂,促使学生以当前的认知结构、情感结构和意志结构为基础,构建高一级的认知结构、情感结构和意志结构<sup>[8]</sup>。尤其是可雇佣性中缄默知识,实际是以就业为导向的缄默知识集合,需要通过亲身体验、实践和领悟习得,更离不开情境土壤<sup>[12]</sup>。

### 4.3 以“协作”为关键

建构主义理论认为,学习者通过与周围环境互动,借助教师、同学的帮助,如协作和交流等,对于知识的理解、能力的建构、情感意志的提升等起着关键性作用。无论参与课程学习,还是学生会、社团活动,乃至实习、实践等,既互相合作,又相互竞争,无论合作还是竞争,都是一种协作。作为意义的主动建构者通过互相协作,群体的思维与智慧可被整个群体共享,最终共同完成知识、意志和情感的意义建构。

的最终目的。

## 5 结语

### 5.1 调动大学生的主观能动性

已有模式主体侧重于高教视角,虽注重学生的参与及投入以及学生的体验对可雇佣开发的重要性,但作为可雇佣性的直接受益方和拥有者——学生的主体性和重要性远没有得到应有的突出和重视,即“忽视了学生个人的需求或忽视引导学生个人需求的可雇佣性开发是难有成效的”<sup>[7]</sup>。由此,通过“反思与评估环”能极大地调动学生的主观能动性:鼓励学生探索个人所需、自我设计、自我计划安排、自我学习、自我评估与评估,将促使他们在主动了解劳动力市场,选择性地个性化学习以提高对劳动力市场特殊需求的适应,这与英国鼓励学生进行个人发展规划有其一致性。

### 5.2 突出教师的引领作用

高教机构除提供学习的机会和场所,最具优势资源就是教师。教师不仅通过专业课程教学设计引导学生知识探索,在学生会、社团中发挥指导作用,还在学生的生涯路上充当引路人,做学生的朋友,从学业、生活、爱情等提供咨询。而学生通过与教师阶段式对话交流与分享,可加深对自身和社会的认识和了解,澄清生活中的误解和迷惑,树立新的发展目标。

### 5.3 关注就业环境的影响

可雇佣性的展示与劳动力市场的发展趋势和状况,甚至与社会政治经济发展密不可分<sup>[7]</sup>,关注社会经济环境因素对可雇佣性开发的影响是其社会生命力,单纯地进行象牙塔内的开发毫无意义。模式以可雇佣性技能评价指标体系为切入点,关注企业雇主内部组织的认可及社会经济发展的影响,通过“适宜的社会经济环境下被雇主招聘或自主创业,实现个人可雇佣性价值”为落脚点。因此,在进行可雇佣性开发时应结合社会宏观经济环境,充分考虑用人单位的认可度,合理评估,科学设计,为学生组织安排适宜的实践锻炼机会。

## 参考文献:

- [1] 谢晋宇. 可雇佣性能力及其开发[M]. 上海:上海人民出版社,2011.
- [2] 高黎. 就业能力培养:“把诊问脉”的英国报告[N]. 中国教育报,2013-05-24.
- [3] Troy Heffernan, Weizhe Feng, Robert Angell, Fang Yan, Dan Coxon. Employability Insight from Chinese and British Universities[M]. Beijing: China Agricultural University Press, 2012.
- [4] 曾红权. 就业力研究概述[J]. 现代教育科学(高教研究), 2010(3): 1-4.
- [5] 苏文平, 张小菊, 周宏岩, 等. 构建中国大学生可雇佣能力开发模型[J]. 北京航空航天大学学报(社会科学版), 2011, 24(6): 108-113.
- [6] Carnevale A P, Desrochers D M. Preparing Students for the Knowledge Economy: What School Counselors Need to Know [J]. Professional School Counseling, 2003, 6(4): 228-236.
- [7] 宋国学, 谢晋宇. 可雇佣性教育模式: 理论述评与实践应用[J]. 比较教育研究, 2006, 189(2): 62-66, 81.
- [8] 桑新民. 建构主义的历史、哲学、文化与教育解读[J]. 全球教育展望, 2005(4): 50-55.
- [9] 雷培梁, 连莲. 英国高校提升大学生就业力的经验探讨[J]. 复旦教育论坛, 2009, 7(6): 72-75.
- [10] 钱铭, 汪霞. 澳大利亚高校可雇佣性技能的培养——以墨尔本大学为例[J]. 高教探索, 2012(3): 52-56.
- [11] Lorraine Dacre Pool, Peter Sewell. The key to employability: developing a practical model of graduate employability[J]. Education Training, 2007, 49(4): 277-289.
- [12] 贾利军, 薛艳, 徐韵. 缄默知识视角下就业能力开发[J]. 南京师大学报(社会科学版), 2008(4): 113-120.

(责任校对 游星雅)