可雇佣性教育模式:理论述评与实践应用①

宋国学[1],谢晋宇[2]

(1.南开大学商学院人力资源管理系,天津 300071;
2.复旦大学管理学院,上海 200433)

[摘要] 可雇佣性教育模式中有代表性的包括输入—输出模式、Harvey 和 Locke 模式、体验学习模式、高等教育作用模式、全面开发模式等。这些模式基于离校学生的角度,因此也可称为学生的可雇佣性开发模式。这些模式各有千秋,都具有一定的借鉴意义,在应用过程中需要结合一些具体情况进行延伸和拓展。本文指出高等教育机构在进行可雇佣性教育时应该结合宏观环境状况,考虑组织的认可度,合理地进行课程设计,并给学生提供适当的实践机会。在进行可雇佣性教育项目设计时需要结合学生特点以及专业学科特点,这样才能对可雇佣性教育最佳实践模式的探索奠定最基本的前提。

[关键词] 可雇佣性;可雇佣性技能;可雇佣性教育;模式

中图分类号:G640　　文献标识码:A　　文章编号:1003-7667(2006)02-0062-05

可雇佣性(employability)②是一个涉及到大学生就业的核心概念。可雇佣性为从学生角色向工作员工角色的转换提供了基础和前提,既影响到学生能否就业(获取岗位),也影响到学生能否成功就业(符合社会期望或个人期望)。因此,提升学生的可雇佣性已经成为相关研究的关注焦点。

但高等教育机构提升学生可雇佣性在现实中遭遇到一些问题,比如强调可雇佣性的教育与现有大学体系的不匹配。学校往往更重视考察学生成绩,这更多是通过高标准的读写和数字能力来促进和提高,而不是通过设计与可雇佣性匹配的课程来促进和提高。教师职称晋升的重点依据也主要在于研究成果和质量。因此,现实情形是,高等教育机构虽然很重视提高学生的可雇佣性,但是,实际上却没有从根本上改变教育发展模式。往往只是在学生临近离校时,进行几次就业相关的讲座或者培训。从该意义上可以说,高等院校还仅仅从理论层面关注学生可雇佣性的提升,没有系统思考最佳的实践模式。

可雇佣性教育模式的提出在理论研究上为最佳实践模式的探索做出了有益的贡献。这些模式各有千秋,都具有一定的借鉴意义,但也都存在不足之处,在应用过程中还需要结合一些具体情况进行延伸和拓展才能为最佳实践模式奠定最基本的前提。

一、可雇佣性教育模式的理论述评

可雇佣性教育模式从不同角度揭示了可雇佣

①本文是国家自然科学基金项目(70372027)的阶段成果。

②employability 是 employable 的名词形式,不能简单地翻译为"就业能力",而应该翻译为"可雇佣性"。参见:谢晋宇,宋国学.论离校学生的可雇佣性与可雇佣性技能[J].南开学报(哲学社会科学版),2005,(2):85-92.

作者简介:宋国学(1971-),安徽安庆人,南开大学商学院博士研究生;
谢晋宇(1962-),四川乐山人,复旦大学管理学院教授,博士生导师。

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

性教育的重点内容，对不同类型的学生或者学校具有指导意义。例如输入－输出模式高度概括了学校扮演的决定性角色，对中等或高等技能和技术专业学生的可雇佣性提升有很大的指导意义；Harvey和Locke开发模式强调不同学科的可雇佣性应该是不同的，不能等量齐观，有的学科或专业的可雇佣性更容易培养，这一模式应该更适合一般高等院校；体验学习模式则强调学生是可雇佣性提升的主体，只有充分发挥他们在学习过程中的主动性，他们的可雇佣性才会有根本的提升；高等教育作用模式则充分认识到了政府和公共政策在可雇佣性开发中的控制作用；全面开发模式则全面地总结了可雇佣性开发中不同主体的作用，强调这些主体之间应该通过有效地协调来实现可雇佣性的提升。

（一）输入－输出模式

输入－输出模式又被称为魔术子弹(magic bullet)，认为高等教育机构和学生的成功应聘有直接联系，并将就业率作为衡量可雇佣性的教育绩效的指标。该模式表明高等教育机构给学生的可雇佣性提供教育机会（输入），促进了学生可雇佣性的提高，从而为就业提供了准备。[1]

实际上该模式中的可雇佣性是作为输出的结果形式出现的，可雇佣性是输入－转换－输出过程的产品。从该意义上说高等教育机构相当于制造可雇佣性的组织，此时可以基于生产运作管理角度看待可雇佣性的开发，而保证该运作模式的有效性则离不开全过程、全方位、全员参与的全面质量管理活动。该模式隐含的意思是高等教育机构是影响或提升离校学生可雇佣性的惟一因素。但必须指出的是高等教育机构仅仅是影响学生就业及可雇佣性的诸多因素中的一个方面（尽管是重要方面），除此之外，还"包括外部环境因素和学生个人因素"。[2]高等教育机构能给学生提供专业知识的学习机会或者会对学生某些技能和经验的获取做出贡献，但学生也可以从其他生活经历（如兼职工作和志愿工作）中获取一些相应的知识、技术和经验，而这些也为可雇佣性的提升提供了很好的前提。

（二）Harvey和Locke的模式

Harvey和Locke的教育模式（见图1）将学生特征开发(attribute development)和获取合适岗位联系在一起，认为高等教育的主要任务是提高学生的知识、技能、态度和能力，以利于学生的终身发展。学生必须选择高等教育机构提供的可雇佣性开发机会，而可雇佣性开发机会一定程度上受到学生的专业领域的影响（比如一些与实践结合紧密的课程比其它课程更能促进可雇佣性）。[3]可雇佣性开发需要注重三个方面，即：可雇佣性属性（employability attribute）的开发、自我晋升和职业生涯管理技能的开发、愿意学习和思考学习。可雇佣性的开发受到三个核心过程的影响，即"鼓励开发的教学过程、学生的自我反思过程、经验和能力的结合过程。[4]雇主的招聘是这一过程中的关键部分，雇主的招聘和认可以及外部因素（如劳动力市场状况等）直接影响了离校学生的就业岗位的获取，也即可雇佣性的展示。

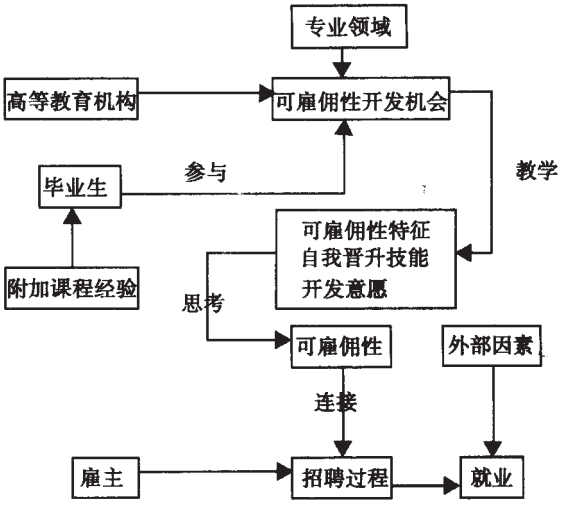

图1.Harvey和Morey开发模式

资料来源：Harvey, L., Locke, W., Morey, A., Enhancing employability, recognizing diversity: making links between higher education and the world of work [DB/OL]. http://www.UniversitiedUK.Ac.Uk/enployabiolity.2003/2004-09.

该模式比魔术炮弹模式更实际，指出了可雇佣性教育内容是什么（如重点内容）和如何进行可雇佣性的开发教育（如核心过程）。既考虑到了高等教育机构在学生可雇佣性教育中的重要地位和作用（尤其是专业、课程的设置和教学对于可雇佣性开发的重要性），也认识到高等教育机构以外的因素（尤其是雇主的认可和外部因素）对于可雇佣性展现有直接的影响，或者提供了可雇佣性展现

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

的机会。在可雇佣性教育过程中既考虑了学生个人,又结合了高等教育机构和雇主,表明了可雇佣性的教育以及就业岗位的获取过程中个人、高等教育机构和雇主三者都发挥了非常重要的作用。

(三)体验学习模式

体验学习模式认为关键技能、自我意识、自信是可雇佣性开发的中心,需要通过关键技能、职业生涯选择、岗位寻求和工作体验以及其他方面来开发学生的可雇佣性。[5]它还注重高等教育机构交付可雇佣性和工作相关课程的战略,强调授权学生自己控制职业生涯的方向和进行个人开发,比如设立目标、追求体验并设立体验目标、进行工作体验对相关活动的情况进行记录、思考以便总结成功经验或失败教训,而这些又可以反馈到目标制定过程中,如果目标不合适则需要设立新目标。无论前阶段情况如何都为可雇佣性技能的审查提供了很好的资料,也使得学生了解自己是否具备求职、获取岗位的能力,是否需要进一步地学习以提高可雇佣性。

该模式比较注重在校生提升自己的可雇佣性而进行的体验学习,从连续过程角度开发可雇佣性,注重了学生的主体控制作用,明确了高等教育机构在交付学生可雇佣性方面的战略地位,但它忽略了外部环境因素对于就业岗位获取的影响。

(四)高等教育作用模式

斯图尔特(Stewart)和诺尔斯(Knowles)的职业生涯开发中高等教育作用模式将可转化的技能和品质作为自我意识(self-awareness)的核心,并认为这些意识促使个人进行职业选择、接受高等教育。同时高等教育又促进自我意识和机会意识(opportunity awareness)以及自我意识和机会意识的匹配(如课程在促进个人对可转化技能和特性的认识以及对相关劳动力市场趋势的认识方面有很好作用),最终导致更有效的职业生涯开发决策。[6]

该模式将高等教育、可雇佣性技能和成功的职业生涯开发相联系。从而明确了高等教育的课程对于可雇佣性的重要性,高等教育和工作经历对于学生可雇佣性的开发和提升提供了前提和基础。该模式也指出了外部因素对于可雇佣性发挥作用的重要影响。

(五)全面开发模式

可雇佣性的全面开发模式(holistic development)(见图 2)对高等教育机构提升可雇佣性的活动进行了全面的归纳和总结,包括(1)提供集中化支持(central support)。主要包括:职业生涯管理和职业生涯服务,与相关部门的合作等等目标性强、范围广的活动。(2)使可雇佣性特征开发(attribute development)嵌入学习计划。主要包括:嵌入式课程,管理/虚拟学习环境等等。(3)提高工作体验的机会。主要包括:学习计划内的有组织的工作体验,学习计划外的有组织的工作体验,学习计划内的特别工作经验等等。(4)应用进步文档(progress files)。以此促进对工作体验、可雇佣性特征开发以及学术能力的思考和记录。

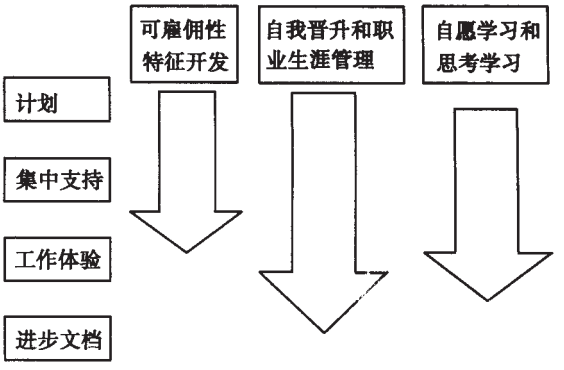

图 2.可雇佣性的全面开发

资料来源:Harvey, L., Locke, W., Morey, A., Enhancing employability, recognizing diversity: making links between higher education and the world of work [DB/OL]. http://www.UniversitiedUK.Ac.Uk/enployabiolity. 2003/2004-09.

与前面模式相同的是,该模式注重了可雇佣性开发的三个焦点:可雇佣性特征(employability attribute development)的开发、自我晋升和职业生涯管理技术的开发、自愿学习和思考学习。只不过以前模式的可雇佣性教育倾向于使用专家贴附式课程(bolt-on courses)或使得教育隐含在课程计划中,而可雇佣性的全面开发模式则强调各个不同领域的更全面方式。

五种可雇佣性教育模式比较明确地强调了在可雇佣性的教育过程中高等教育机构的主体地位。这很好地描述了高等教育中可雇佣性教育是必不可少的环节。这些模式的提出也给可雇佣性教育指明了很好的方向,即需要将可雇佣性整合入课程中去,而不能仅仅进行孤立的教育。

人们研究可雇佣性和可雇佣性教育更多是基

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

于学生从学校到企业的转换角色角度。可雇佣性及可雇佣性教育研究将在校生、应届毕业生和已经工作的学生区分开来。这些模式都可以称为学生可雇佣性的教育模式。其实可雇佣性教育的研究不应该仅仅是关注应届毕业生，也应该关注教育现实工作者，这时候雇主在可雇佣性教育中的重要作用和主体性地位才可能得到突出。

二、可雇佣性教育模式的实践应用

可雇佣性教育模式对于高等教育机构提升学生的可雇佣性具有很好的借鉴和指导意义，但在应用可雇佣性教育模式指导现实工作时需要关注某些重要方面，而这些方面在理论模式中没有足够重视或者仅仅是引起了某些模式的重视。

（一）重视学生的主体地位

从国际视角来看，可雇佣性的教育主体研究侧重于高等教育视角。但是忽视了可雇佣性的直接受益方和拥有者——学生。学生是可雇佣性的载体，但在可雇佣性教育中却处于弱势和被动地位。尽管可雇佣性的教育模式也注重到学生的参与和投入以及学生的体验对于可雇佣性提升的重要性，或者甚至有研究考虑到了学生对于可雇佣性的认知，比较有代表性如由欧洲委员会资助的布伦南（Brennan）等对一些欧洲国家和日本学生最受重视的十项可雇佣性技能进行的研究，[7] 但是这些认知因素在可雇佣性教育中受到重视的程度却不够。

在可雇佣性教育中如果没有满足学生个人的需求或没有引导学生个人需求的教育可能也是难有成效的。因此，学生在可雇佣性教育中的主体地位具有很重要的意义，是需要注重之处。比如可以鼓励学生进行可雇佣性方面的自我学习（尤其是充分利用现代技术条件进行的自我学习）和自我开发，这也是提升可雇佣性的比较重要的方式。这与英国的QAA（Quality Assurance Agency for Education）鼓励学生提升可雇佣性时进行个人开发计划（Personal Development Plans，PDP）[8]是一致的。

建构主义的学习理论等已经十分明确地提出了学生在学习中的主体地位。学生可以自主决定学习的内容，可以根据自己的特点将某些学习内容舍弃，或者对某些学习内容进行重点深入。这将加强他们对劳动力市场特殊需求的适应性。而不是所有学生学习一致的内容。

（二）将可雇佣性设计到课程体系中

将可雇佣性教育设计到课程体系中是保证可雇佣性开发的主要途径。Harvey及Locke模式和可雇佣性的全面开发模式以及高等教育的作用模式明确提出了课程设计的重要性，更为重要的是这些模式均强调不同专业领域课程设计的重点有差异。在课程设计中需要考虑的重要问题是可雇佣性技能教学是嵌入式（be embedded）还是贴附式（bolt-on），如可雇佣性技能的教育应该是隐含在课程中还是独立于课程之外。这也是可雇佣性教育讨论的核心问题之一。可雇佣性教育的全面模式重视的是课程的全面化，有综合嵌入式和贴附式两种，而其他模式更多是注重于贴附式课程。

许多研究表明，“可雇佣性教育应该整合入课程中，否则就业能力是琐碎的，不完整的”。[9] “当可雇佣性整合入课程时会得到最大程度的开发”。[10] 并且“通过将可雇佣性技能嵌入课程将会给予这些技术与知识同样的地位，促使教师传授”。[11] 实际上这也强调了若要提高可雇佣性学习和学习迁移的可能性，则在实际学习和教育过程中，需要考虑的项目设计是将可雇佣性技能的各方面整合入课程的教学中。这种方式才是比较合理的，并且这也没有否定一般课程教育的重要性，只是两者的有机结合。固然，可雇佣性整合入课程需要有比较合理的考虑。比如在设计可雇佣性教育项目时需要克服“可能有的四个共同错误：课程计划合理，但却开始于目的和学习结果的陈述；完全以新换旧的焦土式变革；快速变革；纸上谈兵（没有变革的变革）”。[12]

（三）让学生在学习中体验可雇佣性

体验学习模式、Harvey和Locke的模式以及高等教育模式强调学生自己的经验、经历和参与对可雇佣性的开发有重要作用。一定程度的实践活动（比如兼职、实习等）对于开发可雇佣性是必要的。将可雇佣性转化到实际工作中本身就是学习过程，而实践活动实际上是将可雇佣性的理论学习和实际操作很好结合起来，也是在实践活动中的锻炼和学习过程。根据培训转化的近转化理论或同因素理论，在学习者所从事的工作与学习期间所学内容相近或相同时，学习成果的转化程度最大化，因此能否达到最大限度的转化取决于材

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

料和其他学习环境等特点与工作环境的相似性。如果可雇佣性开发、教育情境与工作地紧密相似，或者说学习情境就是工作地，那么可雇佣性的转化更可能有效。学生的实践体验就为可雇佣性的近转化提供了机会，为岗位的获取提供了很好的前提和基础。

（四）促进用人单位对可雇佣性教育的认可

这关系到高等教育机构教育的可雇佣性能否得以很好发挥和体现。只有得到了组织或雇主在招聘和选择过程中的认可，才能使离校学生的岗位获取成为现实。Harvey 和 Locke 模式受高等教育的作用模式比较好地考虑了这一方面。组织认可对于岗位获取的重要影响也显示了组织主体地位的重要性。高等教育机构和学生个人在可雇佣性提升和开发中只有满足社会需求才是理想的。

实际操作过程中出现的情况往往是高等教育机构的教育提供和雇主需求之间不完全一致"，高校和企业在可雇佣性方面往往缺乏共同语言"，[13]"高校假定教育中的可雇佣性与就业中的可雇佣性具有相同含义"，[14]而没有考虑到需求方。因此，也要求高等教育机构和学生持有现代市场营销观念，比如将可雇佣性作为产品的输入－输出模式的质量标准是否得到顾客的认可，是否满足顾客的需求等等。

（五）重视外部因素的作用

Harvey 和 Locke 模式以及高等教育模式体现了外部经济、政治等因素对就业大环境和可雇佣性培养提升的影响。实际上这也是可雇佣性这一概念解释中的另一维度，即"与劳动力市场状况相关的相对维度"。[15]可雇佣性的展示与整个劳动力市场的发展趋势和状况，甚至与社会政治经济发展是密不可分的。组织认可和外部因素是社会环境因素中的重要方面，从该角度关注可雇佣性开发实际上也是职业生涯开发研究中的社会学和心理学视角结合的一种更全面的研究，也即需要从社会环境因素关注职业生涯开发。

从可雇佣性产品的角度来看，结合了高等教育机构、组织认可和其他环境因素实际上也为产品质量的保证提供了依据，即满足顾客（组织）和其他方（如高等教育机构、经济政治等）的需求。从营销学角度这是社会营销观念的体现，从品质管理角度这与国际标准中的质量定义是相符的。

高等教育机构在进行可雇佣性教育时应该结合宏观环境状况，合理地进行课程设计，考虑组织的认可度，并给学生提供适当的实践机会。

三、结束语

可雇佣性的教育模式是对现实的抽象概括，是对某些真实就业教育事件的简化表征。要提高这些模式对现实的指导意义，在实际应用中还需要关注一些具体方面。这样一方面有助于理论与实际的紧密联系，另一方面也有助于理论的不断完善。

我国高等教育现在已经形成了 200 多个专业，这些专业可以区分为两大类。一类是以职业为基础来设计的。这包括专业技术人才培养的相关专业（例如律师、医生、教师的培养，艺术和体育人才的培养等），也有新兴职业的培养加入到这种类型中（例如人力资源管理等管理型专业）。这类专业的教育面向的岗位专业性较强，如果没有接受过专门的教育，则是比较难以进入的。对于该类专业学生来说，在教育中应该强调的是专业性较强的可雇佣性。另一类则是以学科为基础来设计的，典型的例如文学、历史和哲学专业。这些专业人才的培养有比较宽的适应性，但是其可雇佣性培养的难度就比较高，所以，在教育中只能强调一般性的可雇佣性，而不存在专业性的可雇佣性。因此，在倡导可雇佣性培养的过程中，应该有所区别。对专业性比较强的领域，应该注意在课程中嵌入职业能力的培养，这也具备现实土壤。

参考文献：

[1] Harvey, L. Employability: Strategic Overview, EAIR/AIR Seminar, Amsterdam [DB/OL]. http://www.shu.ac.uk/research/cre/presentations/amsterdam2003.pps. 2003-06/2004-07.

[2] Hillage, J. & Pollard, E. Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. Research Brief 85, Department for Education and Employment, 1998: 12.

[3] [4] Harvey, L., Locke, W., Morey, A., Enhancing Employability, Recognizing Diversity: Making Links Between Higher Education and the World of Work[DB/OL]. http://www.UniversitiedUK.Ac.Uk/enployabiolity. 2003/2004-09.

（下转第 81 页）

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

lin (Eds.), Perspective on Teacher Professional Development. London: Falmer Press, 1989. 151-171.
[9] Clandinin D J. Narrative and Story in Teacher Education. In T. Russell, & H. Munby (Eds.), Teachers and Teaching: From Classroom to Reflection. Sussex: Falmer Press, 1992. 124-37.
[12] Moore M, Hofman J E. Professional Identity in Institutions of Higher Learning in Israel. Higher Education, 1988. 17 (1): 69-79.
[13] 王晓春,甘怡群. 国外关于工作倦怠研究的现状述评[J]. 心理科学进展, 2003, 11(5): 567-572.
[14] Samuel M, Stephens D. Critical Dialogues with Self: Developing Teacher Identities and Roles—a Case Study of South Africa. International Journal of Educational Research, 2000. 33(5): 475-491.
[15] Gaziel H H. Sabbatical leave, Job Burnout and Turnover Intentions among Teachers. International Journal of Lifelong Education, 1995. 14(4): 331-338.

On Foreign Teachers' Professional Identity and their Professional Development

ZHANG Min

Abstract Professional identity of teacher can be regarded as a psychological basis for professional development. Professional identity is multi-dimensional, complex and dynamic process. Self and reflection are the essential elements for professional identity. Through self-reflection, teachers relate their experiences, knowledge and feelings to the expectation of the society and form their self-images as teachers.

Key words identity; professional identity; self professional development

本文责编 晓 洁

(上接第66页)

[5] Kathryn McFarlane, Careers Service, Key Skills and Employability [DB/OL]. http://www.staffs.ac.uk/keyskills/resources/hssdocs/pgchpeslides03.ppt. 2003/2004-11.
[6] Stewart J. Knowles V., The Changing Nature of Graduate Careers, Career Development International, 1999, 4(7): 382.
[7] Brennan, J, Johnston, B, Little, B, Shah, T, Woodley, A, The Employment of UK Graduates: Comparisons with Europe and Japan. Higher Education Funding Council for England, Bristol. Report 01/38, 2001: 23.
[8] Little, . International Perspective on Employability [DB/OL]. http://www.UniversitiesUK.ac.uk/employability, 2003/2004-11.
[9][12] Knight, P. & Yorke, M. Employability through the Curriculum. Skills Plus Project, 2001: 29.
[10] De la Harpe, B., Radloff, A. & Wyber, J. Quality and Generic (Professional) Skills. Quality in Higher Education. 2000, 6(3): 231-243.
[11] Tait, H. & Godfrey, H. Defining and Assessing Competence in Generic Skills, Quality in Higher Education, 1999, 5(3): 245-254.
[13] Dunne, E. J. & Rawlins, M. Bridging the Gap between Industry and Higher Education: Training Academics to Promote Student Teamwork. Innovations in Education and Training international, 2000, 4(37): 361-371.
[14] Holmes, L. Reconsidering Graduate Employability: the 'Graduate Identity' Approach. Quality in Higher Education, 2001, 7(2): 111-119.
[15] Brown et al, Employability in a Knowledge-driven Economy [DB/OL]. http://www.open.ac.uk 2002/2004-11.

Employability Education Models: Review of Theories and their Application in Practice

SONG Guo-xue, XIE Jin-yu

Abstract The employability education models include input-output model, Harvey and Locke's development model, experience learning model, higher education in career development, holistic development, and so on. They all focus on school leavers and can be called as employability development models for school leavers. As the paper suggests, when putting these models into practice, we should extend and expand them according to the actual situation such as macro environment, organizational requirement, curriculum design and provision of work experience opportunity for school leavers. In the meantime, it is essential to relate it to national culture, the characteristics of students and subjects in the design of employability education project. All of these are the foundation for the best practical model.

Key words employability; employability skills; employability education; model

本文责编 刘健儿

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net