

高职学生职业核心能力的培养路径

吴郁芬

(日照职业技术学院公共教学部, 山东 日照 276826)

[摘要] 职业核心能力以培养适岗换岗能力为要旨, 对于促进社会经济变迁、助力用人单位效益、推动高职教育发展以及提升学生就业能力均具有重要的现实意义。因此, 高职院校有必要遵循能力本位的课程观、行动导向的教学观、积极体验的学习观以及立体多元的评价观探索职业核心能力培养路径, 从优化课程设置、改进教学实施、创新评价手段等几个方面入手, 增强职业核心能力的培养实效。

[关键词] 高职; 培养路径; 职业核心能力

[中图分类号] G451 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1009 — 2234(2014)08 — 0150 — 03

随着社会的不断转型和经济的持续发展, 用人单位不仅关注求职者的适岗能力, 而且越来越重视求职者的换岗能力。适岗换岗能力是用人单位十分重视的选才标准, 更是高职学生不可或缺的就业能力。由此, 以适岗换岗能力为要旨的职业核心能力日益成为用人单位的内在诉求, 培养职业核心能力也逐渐成为高职院校的重要目标。

一、溯源: 职业核心能力本质之追溯

(一) 职业核心能力之缘起

1972年, 德国职业教育学者 D·Mertens 首次使用“关键能力”(key competencies) 这一概念, 并将关键能力表述为“一种可以更好地发挥专业能力和胜任本岗位、转岗与发展自身的能力, 是劳动者从事其他职业岗位应该具备的能力, 是劳动者的职业变更后依然能在新的岗位上起作用的一种跨职业的、可携带的能力”^[1]。

1989年, 蒋乃平在《集群式模式课程》课题研究中植入 key skills, 并译为“关键能力”。1996年, 国家人力资源和社会保障部引入英国的职业资格证书体系 (NVQ) 中的 “common skills”, 译为“通用能力”。1997年, 杨美怡撰文《澳洲推行以“核心能力”为取向的教育》, 开创性地使用“核心能力”(key competencies) 一词。1998年, 国家人力资源和社会保障部在课题报告中提出“核心技能”并界定为 8 项能力。此后, 以开发认证体系、成立专业委员会, 制定并实施测评标准为契机, 职业核心能力对就业成功和职业发展的重要意义获得越来越广泛的认同, 由此带动职业核心能力培养开发与实践的热潮。

(二) 职业核心能力之对照

1. 各国名称不同界定有别

职业核心能力, 在英国称之为“通用能力”(general competence)、“核心技能”(core skills), 在德国、澳大利亚、新加坡被称为“关键能力”(key competences), 美国称为“基本能力”(basic technical ability)、“基本技能”(foundational skills)、“软技能”(soft skill) 等, 在新西兰被称为必要技能 (necessary technical ability), 在香港称之为“共同能力”(common ability), 在我国大陆和台湾地区, 有时还被称之为“可转移能力”(transferable ability)、“核心能力”(core ability)、“跨专业能力”(inter-professional capacity) 等。

各个国家对职业核心能力的界定不尽相同。德国界定为“明确主题的能力、独立性与参与能力、团体能力、系统能力、反省能力^[2]”等 5 项; 英国界定为“与人交流、信息处理、数字应用、与人合作、解决问题、自我提高^[3]”等 6 项能力; 美国“合理利用与支配各类资源能力; 处理人际关系能力; 获取信息并利用信息能力; 系统的综合和分析的能力; 运用多种技术的能力^[4]”等 5 项; 新加坡界定为“读写和计算能力、信息交流技术、解决问题与决策、积极进取与创业、与人沟通与人际关系管理、终身学习、全球化意识、自我管理、心理平衡技能、健康与安全^[5]”等 10 项能力; 澳大利亚界定为 7 种能力, 即“收集、分析和组织信息的能力; 交流思想和信息的能力; 设计和组织活动的的能力; 合作和团队协作的能力; 运用数学思想和数学方法的能力; 解决问题的能力; 使用技术的能力^[6]”。在我国, 职业核心能力一般是指“与人交

[收稿日期] 2014 — 06 — 28

[基金项目] 2012 年度山东省高等学校教学改革项目《高职院校职业核心能力课程教学改革与实践》。

[作者简介] 吴郁芬(1979—), 女, 湖南湘阴人。讲师, 硕士, 研究方向为教育政策与法律、高职课程与教学。

流、与人合作、解决问题、创新革新、外语应用、信息处理、数字应用、自我提高^[7]”等8项能力,其中前5项是职业社会能力,后3项是职业方法能力。

2.由不同名称与界定反观相同内涵

(1)职业核心能力具有跨职业的适应性

职业核心能力对职业变动与岗位转换具有普遍适应性,是“使受教育者获得在某一领域内从事几种工作所需要的广泛知识和基本技能,使之在选择职业时不受本人所受教育的限制,甚至在一生中可以从一个活动领域转向另一个活动领域”^[8],是从事任何一种职业都必不可少的跨职业能力,是求职、竞职、升职能够通用的可迁移能力。

(2)职业核心能力体现为职场竞争力

职业核心能力是促进性技能,是“当职业岗位发生变更,或者当劳动组织发生变更时,个体不会因为原有专门知识和技能的老化而束手无策,而是能在变化了的环境里积极寻求自己新的坐标起点,进而获得新的知识和技能”^[9]的能力,是能够适应工作环境变换满足职业和岗位更替要求的能力,是可以灵活应对换岗、变岗需求的职场竞争力。

概而言之,职业核心能力可以界定为:“在职业生涯中除岗位专业能力之外的基本能力,适用于各种职业和岗位不断变换,在职业活动中起支配和主导作用的、伴随人终身的可持续发展能力”^[10]。

二、追本:职业核心能力培养动因之发掘

(一)顺应社会经济发展的需要

高职院校承担为社会经济发展服务的教育使命。当前我国社会处于经济飞速发展阶段,产业结构不断升级,职业结构更替频繁,职业种类日新月异,岗位技术更新迅速,在职场中转换职业和流动岗位日趋成为一种常态,由此势必导致职业市场的能力要求不断提高。一方面,社会经济的发展要求高职学生具备胜任现岗位的能力,还要求具备应对岗位迁移和就业方式不断变化的适应力。另一方面,高职学生需要具备某种能力,以便适应科学技术发展带动的职业分化与融合以及职业技术和工作方式不断改进。可以说,社会经济的发展不仅带动了产业更新与职业升级,而且对高职学生的就业能力提出了更为明确严格的要求,高技能之外的、通用的、可迁移的职业核心能力被认为是高职学生立足于未来社会的基本能力。

(二)满足企业用人要求的必然

伴随着信息社会的经济发展,职场对高职学生的要求不断变化,人才的规格与内涵日益丰富,职业核心能力成为用人单位选人、用人、提拔人的重要标准。用人单位要在市场竞争中立于不败之地,往往需要改进产业结构或扩大行业规模,由此大量的新职业应运而生。在职业流动性显著加快的社会大背景下,高职学生往往需要迎接更换职业和变换岗位等多重挑战。如何利用现有的知识和技术灵活应对崭新的职业和岗位,是用人单位对高职学生提出的能力要求。职业核心能力在职业和岗位变换过程中具有普遍适用性,可以降低产业调整或技术升级时产生人才短期缺口的风险,可以提高用人单位在激烈的市场竞争中抵御外来冲击的能力,可以帮助高职学生应对职业结构的变化、劳动力的流动以及岗位的转换,可以促进高职学生获得更好的职业岗位和发展空间。换句话说,职业核心能力能够更好地应

对产业结构的变化和职业岗位的变动,可以满足用人单位对高职学生的能力期待。

(三)提高高职教育质量的要求

高职教育的重要目标是培养高素质技能型人才,增强就业能力,提高就业质量。职业核心能力具有普适性、迁移性和发展性,是就业、创业、竞聘、晋升的基础,直接影响高职学生的职业发展,是衡量人才培养质量的重要标准。培养职业核心能力,增强适应于不同岗位变换和职业变动需要的可转换的、可迁移的核心能力,是提高高职教育质量的主要抓手。高职院校应该顺应社会经济发展需要,将职业核心能力培养作为提高高职教育质量的主要突破口,切实提升高职学生的竞岗、适岗、换岗能力。简言之,职业核心能力培养是世界职业教育的发展趋势,是我国职业教育的重要目标,是高职教育生存与发展的原动力,更是提升高职院校办学水平的推动力。

(四)提升学生就业能力的保障

当今社会,信息瞬息万变,经济日新月异,技术迅猛发展,伴之而来的便是产业结构和就业结构的变化以及新职业的不断涌现。在这一社会背景下,每个高职学生都要应对知识的更新、技术的换代、职业的变迁以及岗位的转换,都要做好一生中多次变换工作和岗位的准备。一旦发生职业变更,职业核心能力便是高职学生最基本且最重要的发展能力。职业核心能力关注职业的适应性,旨在帮助高职学生应对职业和岗位的变化,并在变化了的环境中重新获得职业能力,在入职、晋职和转岗过程中发挥作用,为适应新的职业和岗位的要求奠定基础,为促进个人良好的职业发展储备能量。因此,职业核心能力培养可以帮助高职学生适应不断改变的职业和岗位,满足就业创业需求,是实现个人职业发展的迫切需要。

三、探究:职业核心能力培养路径之思考

(一)开发融合递进的培养课程

1.显性课程与隐性课程相结合

职业核心能力培养需要通过显性课程与隐性课程的结合来完成。可以将“与人交流、与人合作、解决问题、创新革新、外语应用、信息处理、数字应用、自我提高”等8项能力分为两大类,“与人交流、与人合作、创新革新、外语应用”等4种能力可以开设显性课程专题加以培养,“信息处理、数字应用、解决问题、自我提高”等4种能力以隐性课程渗透培养为主。一方面,将职业核心能力显性课程确立为必修课或者选修课,专项课程专项培养;另一方面,在显性课程基础上,将职业核心能力培养渗透于社会实践、社团活动、主题教育、综合实践等隐性课程之中。

2.公共课、专业课和实践课相结合

公共课包括《新职业英语》(外语应用能力)、《计算机信息技术》(信息处理能力)、《高职数学》(数字应用能力)、《职业生涯与发展规划》(解决问题能力)、《职场体验》(自我提高能力)、《沟通能力训练》(与人交流能力)、《合作能力训练》(与人合作能力)、《创新能力训练》(创新革新能力)。专业课包括专业基础课和专业方向课,教师结合不同行业岗位的不同要求,自主开发项目任务,通过设置相对独立的项目教学任务,向学生渗透职业方法能力。例如,在电子商务等专业课程中设置“创业策划”项目任务,着重渗透信息处

理能力;在旅游管理等专业课程中设置“旅游线路策划”项目任务,着重渗透数字应用能力;在计算机信息技术等专业课程中设置“网页设计与制作”项目任务,使学生的自我提高能力得到显著提升。实践课帮助学生在实际项目的工作情境下学习,充分运用所学知识 with 技能完成独立的工作任务,从而获得职场必备的岗位适应能力,以满足竞岗、适岗、换岗的职业要求。“公共课-专业课-实践课”贯穿于高职三个年级,课内与课外相结合,校内与校外相结合,能够充分满足学生成功求职、顺利入职和迅速升职的需要。

(二)开展能本导向的课程教学

1.优化以第二课堂为重点的教学模式

以第一课堂教学为基础,全面融渗职业核心能力;以校内实习实训、校园文化活动等第二课堂为重点,以顶岗实习、社会实践等第三课堂为载体,结合三种课堂模式培养职业方法能力和职业社会能力。校园活动促使学生在亲身参与和职场实操中掌握核心能力,在丰富多彩的学生活动中提高就业竞争力。技能竞赛突出技能操作和解决实际问题能力,在组织工作岗位典型工作任务的职业技能竞赛中,让学生在真刀实枪中不断提高岗位适应力。创业实战借助真实的创业项目,让学生养成良好的行为习惯,在实际工作中熟练地运用各种职业核心能力。顶岗实习将以课堂教学为主的学校教育和直接获取实际经验的校外工作相结合,为学生提供真实的职场环境,得到实际的工作锻炼。通过校园活动、技能竞赛、创业实践以及顶岗实习搭建起一个从第一课堂拓展到第二、第三课堂的培养平台,帮助学生积极主动地将所学的知识内化为职业行动和职业能力。

2.营造三类职场化的教学情境

在课堂教学中,按教学任务设计情境,在虚拟或仿真或真实情境中进行能力开发和训练。情境教学强调在虚拟、仿真或真实的环境中,以典型工作任务或项目为载体,通过创设学习情境,开展理论与实践一体化教学。在第一课堂,如公共基础课、专业基础课和专业方向课的课堂上,主要创设虚拟职场情境,将能力要素贯穿在情境化的学习活动中,强化亲身参与和动手实践;在第二课堂,如校园活动、技能竞赛、创业实战等平台,主要创设仿真职场情境,以职业活动为契机,模拟真实的职业活动开展训练;在第三课堂,如顶岗实习过程中,主要通过真实的职场情境开展实训或实习,帮助学生升华并应用职业核心能力。虚拟职场情境、仿真职场情境、真实职场情境始终贯穿于高职三年的人才培养过程,通过情境训练学生,提升能力。

3.开创能力拓展训练等教学手段

能力拓展训练是体验式教学,为学生提供参与、尝试、思考、交流、感悟、合作、提高以及独立学习和解决问题的机会,在熔炼团队、磨砺自我、挑战潜能的过程中让学生亲身感受、分析、交流、讨论、合作,最终达到提高能力的目的。为了达成培养职业核心能力的目标,可以有针对性地设计一些实战性的拓展项目,引领学生积极的认知体验、领悟感受、产生共鸣,将能力渗透于拓展项目。团队拓展训练的实施过程一般分为五个步骤:“体验:参加一项活动,以观察、行动和表达的形式进行;分享:体验过程结束后,参加者分享他们的感觉或观察结果;交流:与其他体验者探讨和交流

感受;整合:总结归纳,帮助体验者进一步定义和认清体验结果;应用:将体验联系在生活、学习和工作中”^{〔11〕},通过拓展活动,学生在感悟中内化职业能力。

(三)运用动态立体的评价手段

职业核心能力具有潜在性和发展性,关乎学校、用人单位和学生等多个因素,学校的教师、用人单位的专家以及学生个体都是评价主体。评价方法可以灵活多样,可以小组评,也可以个体评;可以自评,也可以互评;可以组内评价,也可以组间评价。淡化终结性评价,将职业核心能力的训练过程作为评价的重心,通过综合考察学生学习过程中的态度、沟通与合作情况,活动中主动思考和反思状态,活动过程中所采用的方法,活动完成的过程设计等各种因素,建立量化评价指标对能力进行综合测评和监督,以保证评价的信度与效度。职业核心能力评价的内容广泛而丰富,可以通过技能操作、专题讨论、成果展示、现场模拟、情境谈话、角色扮演、证明材料、设计报告、笔试和口试、视频音频记录、书面记录、小组汇报等具体内容,综合评定职业核心能力的发展状况。

职业核心能力培养可以帮助高职学生灵活应对复杂多变的职场需求,适应职业岗位的变换,提高对职场不确定因素的适应性,从短期来看,可以获得一份满意的工作,从长期来看,可以获得长远的职业发展能力。为了提升职业核心能力培养的针对性与实效性,优化课程、改革教学、创新评价不失为有效的路径。

〔参 考 文 献〕

- 〔1〕张少兰.人本主义教育思想下的高职学生职业核心能力培养[J].教育学术月刊,2010,(11):93-95.
- 〔2〕唐以志.关键能力与职业教育的教学策略[J].职业技术教育,2000,(08):8-11.
- 〔3〕罗荣丰.职业教育发达国家的核心能力培养及策略的启迪[J].职业教育研究,2009,(11):156-157.
- 〔4〕李平权,张婷婷,朱永勇.高职院校培养学生职业核心能力的实施路径[J].合肥学院学报:社会科学版,2013,(03):120-122.
- 〔5〕陈宇.走向世界技能强国[M].北京:长城出版社,2001:543.
- 〔6〕张珂,邓小丽.澳大利亚基础教育研究:“关键能力”简述[J].外国中小学教育,2005,(05):24-27.
- 〔7〕童山东.职业教育中职业核心能力培养的理论与实践[M].北京:中国铁道出版社,2012:5.
- 〔8〕王正.构建以职业能力为本位的职教校本课程体系[J].现代特殊教育,2012,(10):18-19.
- 〔9〕伍学雷.论高职生职业核心能力的培养[J].职教论坛,2013,(05):32-35.
- 〔10〕张琼.大学生职业核心能力论[M].同济大学出版社,2010:16.
- 〔11〕任丽杰,钱薇.大学生团队拓展训练探究[J].教育探索,2011,(11):137-138.

〔责任编辑:侯庆海〕