

基于Career EDGE模型的大学生就业力开发探析

黄 静

(上海对外经贸大学国际经贸学院, 上海 201620)

摘 要: 随着高等教育进入大众化阶段, 提升人才培养质量成为现阶段我国高等学校值得关注的理论和现实问题。大学生就业能力开发是提升人才培养质量的重要途径之一。本文以英国学者提出的Career EDGE模型为研究对象, 分析了模型的提出背景、内容结构以及现实价值, 并指出了模型在课程植入、资源整合、效能激发、发展档案管理的应用等方面给我国高校就业力开发带来的启示。

关键词: Career EDGE模型; 就业力; 高校; 大学生;

中图分类号: G64 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-8072(2014)05-0089-08

一、Career EDGE模型提出的背景

就业力(Employability, 也称为可雇佣力)的概念最早出现在20世纪的英国, 但其定义至今仍未统一。英国提高学生就业能力合作组(ESECT)将其定义为“一组使个人能更好的就业并能使他们成功的胜任所选择的职业能力, 包括成就(包括学术成就、工作经验、职场经验)、理解力和个人特质”。英国教育与就业委员会(DFEE)的定义是, 就业力是获得和保持工作的能力, 进一步讲, 就业能力是在劳动力市场内通过充分的就业机会实现潜能的自信。^①除这些研究机构以外, 学者也对此提出了自己的观点。英国著名的研究就业能力的学者Lee Harvey认为, 就业力不仅指学生获得职业所需要具备的素质, 而应扩展至整个职业生涯, 因此他提出, 大学生就业力是指毕业生能够获得就业机会以及在工作岗位取得成功的一系列能力素质的集合。^②Forrier从个人与职业匹配的角度提出, 大学生就业能力是一种个人能力和职业期望相结合的职业能力。^③Lawetal从个人心理角度出发, 提出就业力应由个人适应性、个体展示能力、职业认同感构成。Fallows等学者将就业能力的构成界定为信息能力、沟通能力、解决问题能力、社会关系开发能力等4个方面。上述学者都是通过将就业力的构成进行直接分解来解释这一概念。^④但是任何概念都必须具有可测量性, 如果仅仅依

① 转引自苏敏. 英国高校提升大学生就业力的策略研究[D]. 东北师范大学硕士论文, 2007:31.

② L.Harvey, "Embedding and integrating employability", *New Directions for Institutional Research*, 2005(128):13-18.

③ Anneleen Forrier, "The Concept Employability: A Complex Mosaic", *Intenational Journal of Human Resource Development and Management*, 2003(3).

④ 转引自陈勇. 大学生就业能力开发以及路径研究[D]. 浙江大学博士论文, 2012.

赖抽象的定义,是很难对此开展科学研究的。因此,英国很多学者在深入研究就业力概念的基础上构建了模型。

Fugate认为就业力是识别工作并获取工作的能力,他提出了嵌入个人特性的心理社会建构(psycho-social construct)模型。该模型包括了3个独立而相互关联的维度:1)个体适应性,指个人针对环境变化而做出反应、行为、态度和思想的一种意愿和能力。2)职业识别,指个体探索职业并对职业进行自我定义。3)社会与人力资本,指人拥有的可以获得职业机会的社会关系网络。人力资本指影响个体职业优势的个人变量(包括教育、工作经历、培训、技能知识)。^①该模型强调一个人的职业生涯意识(职业生涯识别)和个体积极性在职业发展中的作用。他指出在职业中如果保持积极适应性,将会有利于发展更高的就业力。

彼得·奈特(Peter Knight)和曼兹·约克(Mantz.Yorke)2003年借助能力结构理论将就业能力结构分个人特质、核心技能和过程技能,2004年开发出就业力研究领域著名的USEM模型,该模型将就业力划分为4个维度:对专业知识的理解力(Understanding)、关键技能(Skill)、自我效能感(Efficacy beliefs)和元认知(Meta-cognition)。^②这4个要素是一个相互联系的整体,之间存在着内相关性并且能相互发生作用。根据此模型,大学生要想提高自己的就业力,必须提高对学科专业知识的理解力、职业所需的专业技能和通用技能以及元认知(自我反思)能力。同时,大学生还要积极修炼自己的个人品质,增强自我效能,因为自我效能感将直接影响着其他3方面能力的发展。

但是在高校的实践应用中,中兰开夏大学(University of Central Lancashire)就业力研究中心教师洛林·普尔(Lorraine Dacre Pool)和彼得·斯韦尔(Peter Sewell)发现以上两种模型的学术性太强,且难以操作,于是在对就业力结构的关键因素进行研究后,提出了简明实用的Career-



图1 Career EDGE -The Key to Employability^③

① M.Fugate, et al, "Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications", *Vocational Behavior*, 2004 (65) :14- 38.

② P. Knight, & M.Yorke, *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*, London: Routledge Falmer, 2004.

③ Lorraine Dacre Pool, Peter Sewell, "The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability", *Education and Training*, 2007, 49(4) : 277-289.

EDGE-The Key to Employability 模型^① (以下简称Career EDGE模型)。该模型认为就业力的主要构成因子除了已有研究成果中所包括的职业相关知识、专业理解力、通用技能外,还应包括情商和工作实践经验,同时,该模型还表明了各要素之间的相互作用。具体如图1。

该模型不仅让就业力的分析变得立体化,而且从就业力结构组成进行了阐释,同时还清楚地演示了就业力的形成过程,在学术界和实务界都获得了高度的认可。

二、Career EDGE模型内容分析

(一) Career EDGE模型中就业力构成要素分析

从上图1可以看到,就业力开发的基础要素包括职业发展学习、工作与生活经历、专业知识技能、通用技能、情商5方面,他们组成整个模型的第一层级。模型中的职业发展学习,指让学生接受有关职业认知和求职技能的教育,以促使他们寻找到适合的职业。通过职业发展学习,学生将变得更加具有自我意识,更加充分地认知自己的职业兴趣。比如学习如何更好地研究就业市场,分析可能获得的机会有哪些,如何在潜在的雇主面前表现自我,如何进行职业选择等。模型中的工作与生活经历,传递给学生的任何阶段的学生都可以从经验中进行学习,从而提升自己的就业力。雇主们看重那些具有一定实践经验的学生,因为可以从以往的经验中折射出他们所掌握的东西。因此学校需要加强与雇主的合作,提高学生所积累工作经验的数量和质量。专业知识技能,主要指对应用学科知识的理解力、专业背景等。虽然市场上有些职业并没有对从业者的学科背景做出严格的限制,但是研究表明仍然有相当多的雇主在衡量一名毕业生优秀与否时,很大程度上依赖于学生在校期间的成绩等级和能否顺利完成学位。而在以前的研究模型中,研究者也都将学科专业知识作为就业力的重要组成部分之一。通用技能,有时也被称为关键技能、可迁移技能,指可以对任何学科背景的人起到支撑作用的技能,并且是可以被迁移各种环境中(无论是在学校还是在职场)并加以应用的。英国就业力教育机构2004年曾列举了过去25年雇主们最青睐的通用能力,如创造力、抗压能力、独立性、适应性等。情商,也称为情绪智慧,是人在情绪、情感、意志、耐受挫折等方面的品质。情商可以通过推理、感知、控制情绪,了解情绪情感等途径去提高。它与一个人的成就呈正向相关。研究表明,拥有高水平情商的人会比一般人获得更多的自我激励,他们也能享受更多的成功,并能够构筑起更加强大的人际关系网络,更健康地享受生活。^②洛林·普尔和彼得·斯韦尔认为,高校应该在这一层级给学生提供接触这些要素的机会,创造平台帮助学生发展这些要素。比如可以通过提供志愿者或者兼职岗位,丰富学生的工作经历;可以通过完善课

^① Lorraine Dacre Pool and P.Sewell, "The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability", *Education and Training*, 2007, 49 (4):277-289.

^② R.K.Cooper, "Applying Emotional Intelligence in the Workplace", *Training & Development*, 1997, 12 (51):31.

程设置,将就业力基础要素内容植入教学体系中,供学生选修学习;可以通过组织各类活动,提升学生的情商。

同时,从模型图中我们可以看到有些要素之间是有重叠区域的,这种重叠现象实际上也是事实存在的一种客观呈现。^①在现实情况下,很多因素之间确实是存在着某种重叠。比如工作经验积累实际上也是生涯发展学习中非常有价值的一部分,与此同时,它也有可能在一些特定的情况下又转化为对专业课程知识的理解和掌握。就好像学生在与自己专业相关领域工作或实习之后,一方面丰富了自己的经验和阅历,另一方面也了解了劳动力市场上该职业基本情况和岗位需求,并同时对自己所学的专业知识加深理解和帮助吸收。

(二) Career EDGE模型中就业力的形成机理分析

Career EDGE模型的第二层级,是反思与评估。洛林·普尔和彼得·斯韦尔认为,为学生提供获得技能、知识、经验的机会固然重要,但是也应该重视对已经发生的事情进行评估与反思。反思与评估是促进更高层级的自我效能感、自尊、自信发展的必要环节。如果缺少了这些评估与反思,学生将不太可能准确意识到他们的就业力已经发展了多少,还有哪些方面需要进一步发展。要提高学生自我反思与评估的能力,制定个人发展计划(PDP)是一种有效的工具。首先,它能够帮助学生计划、记录、反映他们的经验,从而帮助学生发展他们的就业技能和自我意识;其次,能够帮助学生了解通用技能如何应用到新环境中;第三,可以帮助学生在高度自我认知的基础上做出符合现实的、合理的职业计划;第四,可以给雇主展示学生的就业潜力和他们管理自我未来的能力。

模型的最上层,是3个要素形成的稳固的三角形,这说明就业力与自我效能(Self-efficacy)、自信(Self-confidence)、自尊(Self-esteem)3个要素是密切相关的,一旦缺少其中任何一个要素,就会大大影响就业力的形成。自我效能感(Self-efficacy)是班杜拉(A·Bandura)提出的,它指人们对自身能否利用所拥有的技能去完成某项工作行为的自信程度,它会影响一个人思考、感受、激励自己的行为。^②自信可以看成是自我效能投射到外部世界的方式,自我效能的增加会带来自信的增加。自尊是个人基于自我评价产生和形成的一种自重、自爱、自我尊重,并要求受到他人、集体和社会尊重的情感体验,一个人的成就水平受到他对自己看法的影响。班杜拉提出与就业相关的自我效能感主要来源于3个方面:第一,经验掌握。经验掌握主要是人们有机会去尝试一项特定的任务,比如学生组队参加学校项目赛,那么学生可以亲身体会到如何进行项目策划、分析,如何开展团队合作,如何进行项目演示等。

① Lorraine Dacre Pool, and P. Sewell, "The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability", *Education and Training*, 2007, 4 (49):277-289.

② P. Sewell and L.Dacre Pool, "Moving From Conceptual Ambiguity to Operational Clarity. Employability, Enterprise and Entrepreneurship in Higher Education", *Education and Training*, 2010, 1 (52):88-94.

掌握经验是最有效地获得效能感的途径。第二,替代性经验。学生看到别人获得成功,从别人身上学习到的经验。而且越是关系密切的人,这种成功的经验带来的效能感越强烈,比如邀请成功校友召开经验分享会。第三,社会劝说。发生在学生被劝说要想获得某种能力,就需要参加某种特定类型的活动。这里生涯导师的作用就非常关键,需要给学生持续的鼓励,并适时地给予回应和反馈。

根据此模型的设计,大学生要想开发自己的就业能力,必须加强对职业发展学习、工作和生活经历、专业知识技能、通用技能、情商5方面要素的提升,并对这些经验进行不断地反思和评估,从而促进更高层次的自我效能感、自尊心、自信心的发展,这是就业力开发的关键,能够帮助学生在选择就业和保障就业的过程中获得满足和成功。

(三) Career EDGE模型的价值分析

该模型的价值,首先在于提供了一个完整的就业力结构框架,从专业技能到素质经验、从依赖机会到独立反思、从外在压力到内在动力,都告诉我们在进行就业力研究时什么是需要充分考虑的要素。其次,这个模型相比以前的模型,更加容易解读。因为它没有晦涩难懂的复杂术语,因此该模型可以让任何参与大学生就业力开发的相关者使用。当前不仅专家、学者,还包括大学生、家长、社会都对就业力给予了极大的关注,如果一个模型能够简单易懂,那么它将具有更为广泛的受众群体。第三,这个模型也是一种能够迁移知识的价值工具。因为它也可以展示给雇主,雇主可以从模型中清晰地看到,雇主和学校双方在学生就业力开发中各自可以做出努力的方向,以及实现双赢的可能。第四,这个模型在一个人的职业生涯过程中可以被反复使用,以确保他能够在这个世界的变化中符合就业的适应性要求,并更多地获得满足感和成功。因此,可以看到该模型不仅仅适用于在校大学生和毕业生,同时也适用于任何职业生涯阶段的人。

三、Career EDGE模型的应用及启示

(一) 关注要素重叠区域,开展课程植入设计

Knight和Yorke 2004年就提出,高校应该将就业能力嵌入到大学课程的教学过程中。在课程模块设计、教学过程设计时应该充分实施职业情境的教学与学习。Career EDGE模型中也充分呈现了专业知识技能的学习与理解也存在着与其他要素重叠的区域。利用模型来设计就业课程,并植入教学体系,符合课程设置的科学性、规范性原则。雷丁大学职业管理技能学习项目(CMS)将发现自我、合理定位、应聘技能作为学位课程的一部分,使学生学科知识的学习与就业意识、就业技能的培养实现了融合。^①谢菲尔德哈勒姆大学以就业力框架为基础,建立了专门的评估机构保障就业力

^① 王占仁.英国高校学生就业服务体系的启示与思考——以英国里丁大学和巴斯大学为个案[J].中国高教研究,2010(10):59-60.

课程的植入,他们将一系列就业力提升的教学大纲特征植入所有专业,继而实现了专业知识与职业技能的融合、转化与转移。^①中兰开夏大学在课程设计上增强了实用性,在课程内容中包含了政策法规指导、行业动态、求职技巧,同时也融合了多种学习与教学方法,通过情景模拟、小组讨论、网络授课等互动教学实践环节,帮助学生了解自我职业倾向、心态调适,提高了课程的生动性和有效性,也更加符合了市场的需求。

我国高校目前的课程设计中,就业力植入专业课程情况还不容乐观,表现为课程过于理论化,解决的问题过于滞后,学生往往感觉学校所学不能充分应用于实践,不能解决专业、行业中的现实问题。因此,我国高校应尽快设立就业力课程教研室,将就业相关教学纳入学校课程体系中。在保留传统的就业政策指导、人生观职业观树立等课程时,更要突出认知指导、通用技能指导、行业分析、心理调适等课程。在教学方法上要积极探索改革,借鉴国外教学新模式,将现场教学与新媒体相结合,帮助学生搭建自我学习和教育的新平台,通过采取多样化的教学方法,丰富就业力开发课程的表现形式,提高教学效果。

(二) 稳固基础层级建设,拓宽资源整合平台

如前文所述,该模型认为最低层级的5个要素能力提升是开发就业力的重要基础,高校应该在最低层级上给学生提供接触5类要素的机会,并且创造平台帮助学生发展这些要素,这就对学校的资源整合和利用能力提出了要求。事实上,学校如果要给予学生更多更广泛的机会,就必须对各方资源进行整合,包括整合学校内外部资源,整合社区、家长、行业协会、雇主资源等,让资源无边界化。比如,英国西北部8所大学为促进和分享欧洲部分高校在就业指导方面的实践和经验,以及研究各地区大学生就业能力发展和市场需求变化的趋势,与欧洲社会基金会共同发起了GES项目,该项目不仅用于师资共享,还应用于课程项目共建、雇主信息共用、学分互认转换等。又如英国里丁大学会通过组织学生参加雇主的商业和研发计划,提高雇主对毕业生的价值体验,将外部资源优化配置。^②哈德斯菲尔德大学设立了雇主战略日,这一天,学校高层管理人员可以与雇主直面沟通,加强交流。^③

目前我国高校虽然已经在就业教育方面实施了一些合作模式,比如大学园区招聘会,会使岗位需要信息得以共享,跨校的各类竞赛活动使学生可以有更多平台提升自己的能力,实习基地校企共建丰富了学生的职业经验,但是在合作的深度和广度上还有很大提升空间,比如,可以加强高校间在就业研究领域的科研项目合作,共同开发就业相关模块课程;也可以加大与雇主的合作力度,创造机会让部分教师到企业人力资源

① 邹蕾.英国大学生可雇佣性培养研究及其启示——以谢菲尔德哈勒姆大学为例[J].浙江教育学院学报,2011(1):32.

② 王占仁.英国高校学生就业服务体系的启示与思考——以英国里丁大学和巴斯大学为个案[J].中国高教研究,2010(10):59-60.

③ 雷培莲,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):72-75.

部门短期挂职学习;或是邀请雇主参与课程体系的设计或兼职教学影响大学生就业能力的培育。

(三) 创新激励评价机制, 促进自我效能提升

英国的中兰开夏大学以Career EDGE模型为指导, 将模型中的要素更加具体化, 发展形成了Awards计划。该计划通过设立生活技能、职业知识、创业教育、职业准备、志愿者工作、领导力培育、国际化技能、未来行动规划8个模块, 鼓励学生选择研修, 并获得相应的奖章, 由此激发学生的自我效能感。在争取奖章的过程中, 学生参与各种不同的实践活动, 接受来自于优秀朋辈、校友、潜在雇主的指导。这一过程成为学生反思学习每个模块意义的过程, 也成为激发内在成就动机的过程。与之类似, 英国东伦敦大学的RDBS精英计划通过导生项目、在线辅导、志愿者项目帮助学生认识到自己的个人属性和天赋, 不断开发自我潜能。

目前我国高校对学生的就业质量评价大多仍然是以结果作为导向, 把就业率、初始薪水、岗位等级、雇主排名等作为评价学生就业力的标准, 而这实际上忽视了学生个体需求特征。学生的就业质量离不开个体的满意度, 这关系到学生未来职业发展的高度。对于职业的满意度很大程度来源于对工作本身的认可, 以及在工作上付出后获得的愉悦感。因此, 我国对于学生就业力的评价理念应该从结果导向转化为过程导向, 评价阶段应从以往的毕业阶段转变为整个大学阶段, 评价标准应从单一的指标数据转化为梯度化的范围, 评价结果应从中立陈述转变为正向激励, 在整个就业力开发过程中不断激发学生的自我效能感。

(四) 加强过程反馈支持, 完善发展档案管理

个人发展规划是Career EDGE模型中提到的反思与评估进行运用的有效工具。英国高等教育质量保障机构(QAA)提倡各高校为大学生建立个人发展规划, 并明确提出毕业生必须具有个人发展规划和成长记录档案, 以帮助大学生不断认识自我。个人发展档案通过引导学生表达自己的个人目标和有效地评估自己已有的成就, 帮助学生自我拓宽学习领域, 改善自我职业规划技能, 促使自己成为更加有效、独立、自信的学习者。^①如中兰开夏大学的学生就业能力发展档案, 就针对职业、经验、专业、共通能力、情商5个方面设计具体问题, 让学生自我评价找出优势, 并通过列举实例加以证明, 同时针对薄弱环节撰写改进和提高行动计划。

目前我国有些高校已经开始建立学生个人发展档案, 但是存在内容设计缺乏科学性、后续调整修正不足、参与评价对象较少等问题。^②所以, 各高校在个人生涯档案的内容设计上, 应运用科学的方法和手段引导学生进行自我评估, 在过程上应加强动态化管理, 让学生能够及时诊断自己的目标与现实的差距, 在评价上要引入教师、家

① 雷培莲, 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): 72-75.

② 许燕平, 朱丽莉, 李亚东. 大学生生涯发展档案在生涯辅导上适用的概念模式建构[J]. 教育与职业, 2010(10): 93.

长、同学、实习雇主的建议,促使学生多维度认识自己,对自己职业目标进行修正和调整。同时要加强系统开发和网络支持,为学生及时提取和使用个人发展规划档案提供技术支持,从而真正帮助学生实现自我管理、自我教育、自我发展的目标。

【作者简介】黄 静: 上海对外经贸大学讲师。研究方向: 思想政治教育与职业生涯教育。

Analysis on Graduates Employability Development Based on Career EDGE Model

HUANG Jing

(Shanghai University of International Business and Economics, Shanghai 201620, China)

Abstract: As Chinese high education entered the stage of popularization, how to improve the quality of talents training in colleges and universities become worthy of attention at present. To develop under-graduates employability is an important way of improving the quality of talents training. This paper focus on the Career EDGE model, introduces model's background, structure and practical value, and analyzes the application in curriculum implanting, resource integrating, self-efficacy stimulating and career development planning in UK university. From these experiences, it is proposed the relative enlightenment to graduates' employability development in Chinese university.

Keywords: Career EDGE model; employability; higher education; graduates

(责任编辑: 吴素梅)

(上接第34页)

【作者简介】杨 毅: 新疆农业大学经济与贸易学院在读硕士研究生。研究方向: 项目评价。

余国新: 新疆农业大学经济与贸易学院教授, 博士生导师。研究方向: 投资与管理。

杨海珍: 中国科学院大学研究生院、新疆发展和改革委员会经济研究院教授, 博士生导师。研究方向: 金融管理与政策。

Research on the Associated Provinces of Macro-economy Growth Based on the “Three Stages” Principle

YANG Yi¹ YU Guo-xin¹ & YANG Hai-zhen²

(1. School of Economics and Business, Xinjiang Agricultural University, Urumqi 830052, China; 2. Institute of Economic Research of Xinjiang Development and Reform, Urumqi 830002, China)

Abstract: Regional economical association is an important reason of regional economical convergence. We can find many explanations such as specialization of industry chain, regional resource endowment and key industry development. This paper adopts three stages' theory including regional association, provincial association and indicators' association, so it can obtain many provincial evidences which affect regional macro-economical development. The research which takes Xinjiang for example has three conclusions. First, there is a relationship between Xinjiang and Huanan, Huabei, Huadong. Second, there is a relationship between Xinjiang and Shanghai, Guangdong, Zhejiang, Fujian, Shandong, Jiangsu, Hebei. Third, the relationship between Xinjiang and these associated provinces is secondary industry and total import and export.

Keywords: three stages' approximation; macro-economical development; association; regional economic

(责任编辑: 王伟民)