



文 | 麦可思 吴垠

呼唤高校落实“就业力”培养

今年，国务院办公厅印发《关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》指出，“深化高等学校创新创业教育改革，是国家实施创新驱动发展战略、促进经济提质增效升级的迫切需要，是推进高等教育综合改革、促进高校毕业生更高质量创业就业的重要举措”。高校正在努力贯彻之中，而加快落实大学生“就业力”培养，持续提高育人水平应是重要前提。

“就业力”的概念是什么？

就业力，顾名思义一般理解为就业能力。国内外学界给出的有关定义也不少，并且大体上有一定特征。早期就业力内涵的“可雇用性”是指获得和保持工作的能力。近年来，就业力含义包括持续胜任工作能力、实现职业生涯的发展能力。

然而，就业力的“一般理解”导致在高等教育认识论上，容易被批评为现世主义，违背大学的人文教育与学术精神、“培养良好的社会公民”并随之带来社会和谐发展的使命（纽曼）。因此“就业力”在一定程度上使用的并不广泛。或许也有误解把就业力简化为“就业”来理解，其所谓的“力”被认为是“技能”，或许还含

有传统文化中，轻视“业者”的潜意识。

日本在2010年修改的《大学设置基准》中将就业力定义为，学生毕业后所应具备的提升自身素质、自立于社会和职业的能力。高校必须实施“就业力”教育。

显然，大学生“就业力”所指的不是在狭义上找到工作，也不仅是职业技能，而是通过大学高质量的教育，使毕业生得到全面发展、具有人力资本持续增值、为社会或组织创造价值、为实现个人理想和成长发展的能力，进而也是推动经济社会发展和文明进步所需要的生产学习与创新创业的能力。《中华人民共和国高等教育法》培养目标的表述首先是必须“使受教育者得到全面发展”，还有“就业力”以适应社会需求的内容。值得一提的是，那种分裂“就业力”内涵，理解为“实用主义”也是教育界的灾难性错误。实



际上，这种理解也是对于纽曼大学理想表述的扭曲。总的来说，就业力内涵既具有高等教育的目标性，也具有面向社会需求的时空性。轻视“就业力”也就意味着轻视高等教育与社会需求接轨，或许这也是导致高校培养大学生质量无法满足经济社会转型升级发展的原因之一。

近十多年来，“就业力”越来越来成为大学生培养质量的重要表征。许多经济发达国家把提升大学生“就业力”确立为发展的重要方向，随之人才培养目标、理念和政策等发生一系列转变。1998年，法、意、英、德四国教育部长共同发表《索邦宣言》，将促进学生“就业力”列为大学教育改革的主要目标之一。1999年29个欧洲国家的教育部长共同签署《博洛尼亚宣言》，再度确认提升公民“就业力”为欧洲高教体系改革的重要目标之一。2004年的一项调查显示，91%的欧洲的大学校长认为，在设计或重新建构学校课程时，考虑“就业力”是“重要”和“非常重要”的。提升毕业生“就业力”已成为推动欧洲高等教育改革的主要驱动力之一。

“就业力”概念的指标体系

国际组织、高等教育发达国家普遍注重“就业力”的内涵建构，其中最基础的就是指标体系。由于各自组织或国家的社会需求特点不同，表述的名称和具体内容有所不同，但是，基于“就业力”内涵理解实质等效。

具体来说，经济合作与发展组织（OECD）DeSeCo项目（1997—2003）的“关键能力”概念、PISA和PIAAC国际调查等，对于世界各国教育界以及相关业界产生很大影响。欧盟独自制定了区域内的“关键能力”教育推进政策框架。如表1所示，美国制定了“21世纪的技能”的概念。英国称之为“核心技能”，澳大利亚称为“通

表1 OECD和欧美等教育改革，各国制定的“就业力”指标

OECD（经合组织）		欧盟	英国	澳大利亚	新西兰	美国
关键能力		关键能力	核心技能	通用能力	关键能力	21世纪技能
相互作用的工具运用力	语言、符号和文本的运用	第一外语	沟通	工具性技能	语言、语文、符号运用	
	知识、信息的运用	数学和科学技术能力	数据的应用	计算能力		
	技术的运用	数字化能力	信息技术	ICT技术		信息、ICT素养
反思（思考力） （协同理解力） （问题解决力）		学习方法的学修	思考素养 （问题解决、合作）	批判性创造 思考力	思考力	创造创新 批判思维与问题解决 学习方法的学修 沟通 协同
自律活动能力	远见 生涯设计	进取精神和 企业家精神		伦理的行动	自我管理能力	职业与生活
	保护及维护权利、 利益的明确需求		问题解决合作 能力	个人的、社会的 能力，不同 文化的理解	公益活动 参与与贡献	个人的、社会的责任
与不同见解的交流能力	人际关系	社会的、公民素养 与文化表现力				
	合作能力					
	问题解决					公民意识



用能力”，新西兰则称为“关键能力”。尽管各国的社会、文化、历史以及经济水平不同，名称表述有所不同，但是，以 OECD 的指标内容为基准，比较欧美各国的“就业力”指标，可以看到彼此之间具有三个共性：

① 均具有语言和数据、信息处理的基础素养，思考力和学习方法学习认知能力，社会关系与自律能力等。

② 规定的通用能力，超过以往教科书要求的知识技能。

③ 强调个人自立于社会的能力。

值得注意的是，这些指标内容中，还包含《关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》（以下简称《实施意见》）中所必需的“进取精神和企业家精神”“批判性创造思考力”“问题解决合作能力”“批判思维与问题

解决能力”。

再看看日本关于“就业力”指标体系建构的情况，很有意思的是政府各部门均相当重视，并且，各自都提出不同概念和指标体系，如日本政府的内阁府，2003 年最早提出的指标体系称之“人间力”，2004 年厚生劳动省提出的名为“就职基础能力”，2006 年经济产业省提出“社会人基础力”，而主管教育领域的文部科学省比上述部门都晚些，2008 年提出“学士力”的体系。从表 2 所示的详细内容来看，尽管不同部门领域提出的指标有所不同，但是共同的特征是强调通用的认知与社会素养和能力比基础学力、专业知识技能更为重要。另外，不难看出日本内阁府最早提出的“人间力”指标体系与 OECD 的“关键能力”内容框架也相当接近。

表 2 日本政府相关部门制定的关于“就业力”名称与指标

人间力 (内阁府, 2003)		就职基础能力 (厚生劳动省, 2004)		社会人基础力 (经济产业省, 2006)		学士力 (文部科学省, 2008)		
知的能力要素	基础学力	沟通能力	意思交流	积极行动力	主体性	通用技能	知识理解	
	专业的知识与技能		协调性		行为力		系统地理解知识	
	具有继续提高基础学力 专业知识、技能的能力		自己表现力		执行力		沟通能力	
	伦理思考力	责任感	洞察力	数据技能				
社会、对人关系的要素	创造力	职业意识	向上心、探求心	思考力	计划力	态度、志向	信息化技能	
	沟通能力		职业意识、勤劳观		创造力		伦理思考力	
	公共素养	基础学力	读写能力、计算、 数学的思考	协同合作力	发言、倾听		综合地学习经验和 创造性思考能力	问题解决力
	规范意识		社会人常识		灵活性			自己管理力
尊重他人、分享交流、 共同提高	商务礼仪	基本礼仪规范	信息把握力	团队意识、领导力	公民的社会责任感			
意欲	证书获得	信息技术类证书、 经营、财务类、 语言类	规律性	生涯学习力				
忍耐力		自我管理的要素	追求符合自我的 生活方式和成功	压力管理能力	综合运用所学知识、 技能，独立立项、 解决问题的能力			

“就业力”的培养与评价(案例)

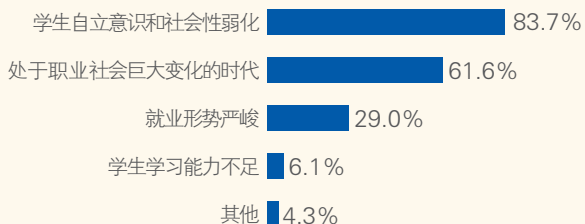
2010 年日本 Recruit 公司在修改《大学设置基准》后，对日本 732 所高校的校长进行了有关“就业力育成的调查”，有效回收率为 65.8%。其中 81.6% 的校长“赞成”就业力培养，而这一结果与上述欧洲高校校长的调查是非常相近的。究其原因，如下页图所示，83.7% 认为“学生自立意识和社会性弱化”，61.6% 认为是“处于职业社会巨大变化的时代”，29.0% 认为是“就业形势严峻”。值得注意的是只有 6.1% 认为是“学生学习能力不足”。

2010 年日本文部科学省还配套设立了“大学生就业力育成支援事业”预算专项，并从 441 所申请的高校中，选取 180 所大学的项目给予资助。其中，长崎外国语大学就是得到政府资助高校之一，其题目是“再筑全校的就业力育成系统”，该系统由六个子系统组成，各自功能和特点简介如下，谨供参考。

(一) 教育课程系统

1. 学生根据自己的能力和资质，选择进步的路线和适当的教育课程，有计划地展开学修活动，逐步完成“教育课程的体系化”。学校基于“人间力 = 就业力”的指标，

图 您为何认为需要加强就业力培养



来源：2010年日本Recruit公司“就业力育成的调查”。

确定本科以及专业的文凭要求。

2. 构建课程关系地图，明确表示文凭要求与课程达成目标之间的关系。学生基于“达成目标”（毕业要求）非常容易把握学习的进度和效果。

3. 通过课程教学落实“人间力 = 就业力”的指标目标，并通过效果测量，评价是否达成目标。

（二）新的课程大纲系统

该系统含有课程地图、履修（教学）方案，含有达成目标的课程详细教学大纲，与“人间力指标”对应的“评价方法”，提供学生方便选择进步的路径、方法等相关学习支持的服务内容。

（三）学修历程系统（该系统功能的详细介绍，请见本刊127期吴垠有关文章）

每个学期都要结合“人间力 = 就业力”的指标，对各个课程教学进行效果调查，并在学修历程系统中，提供给每位学生综合性结果，学生将利用系统进行学修与成效自我分析和自评，并记述现存问题和下学期的改进计划以及修正学修目标。学生通过4年反复实践运用PDCA（P计划、D实施、C评价、A改进），逐步达成“人间力 = 就业力”的指标要求。

（四）全校确立教育指导“就业力”的体制机制

具体体制机制之一是每10名~30名学生配备一名顾问。主要工作是基于“学修历程系统”的个人信息（留学、实习、志愿者活动、课外活动、各种资格、检定考试结果等），以及随时记录的行为数据和记载其他的学修情况，给予学生适当的修学指导。

（五）充实具有业界经验教师授课和项目式课程

通识教育的“职业生涯规划”课程以及专业教育的“国际商务”“酒店管理”“翻译”等专业，将由实际职业的教师授课。特别是“酒店管理”专业将与ANA（全日本空运株式会社）合作，加大培养通用性高的“好客”能力力度。综合掌握“人间力 = 就业力”指标要求。

（六）充实海外留学和海外实习

基于“人间力 = 就业力”的培养观点，明确海外留学的教育目标，谋求更高的“人间力 = 就业力”的培养效果。促进与国际学校的交流和合作，加强学生海外实习实训等。

几点认识与建议

无论是从表1的OECD发布“关键能力”，还是从表2日本政府制定的“就业力”等指标体系来看，这些“就业力”名称虽然不同，但是都是由经济社会管理最前沿的组织或部门最先提出方案，并影响到高等教育领域。或许这也是经济社会倒逼高等教育的普世性规律。因而，我们也更加理解为何国务院办公厅印发特指高等教育领域的《实施意见》，这充分反映了我国经济社会需求的“迫切”性。其中，“创新创业”教育的表述和具体的指导措施，必将有助于推进加快落实我国高校对于“就业力”的培养。

从“就业力”指标建构方面（本刊130期曾提出以“核心素养”为名称的“就业力”指标体系）对比来看，我国高等教育与上述国家（组织）差距不小，再对照《实施意见》所要求的2017年和2020年两个时间节点的业绩成果，时间也非常紧迫了。

然而更为担心还不是时间，而是对于“就业力”内涵的理解。即使近期完成了《实施意见》第一项“完善人才

培养质量标准”的工作，也未必能按“就业力”的内涵去贯彻实施。最近我国加入国际组织的某学科门类认证机构，参照国际专业认证标准，以准会员实施数年专业认证后，并没有能如期得到国际组织认可而成为正式会员，其原因值得反思。

因此，建议一：按国际专业认证的组原理，产业（经营）界专家参与学校管理改革，必须保证处于实质有效地位。二：在技术手段上尽快建构或使用帮助学生形成“就业力”信息化的辅助工具，如上述提及的“学修历程系统”。三：加强研究、吸收国外高校提升“就业力”的有益案例，以及体制机制的改革经验。M

主要参考文献：

- [1] 国务院办公厅《关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》国办发[2015]36号
- [2] 曾红权. 就业力研究概述[J]. 现代教育科学, 2010(5).
- [3] リクルート. 就業力育成に関する学長調査. 2010.11.
- [4] 長崎外国語大学. 就業力育成支援事業「全学的就業力育成システムの再構築」. 2010.
- [5] 文部科学省高等教育局. 2010年度「大学生の就業力育成支援事業」の選定状況について.