

工程应用型人才职业关键能力培养问题探析

于茜薇, 庞永师, 王亦斌

(广州大学 工商管理学院, 广东 广州 510006)

摘要:职业能力中的“关键能力”得到了越来越多的重视,劳动者“关键能力”的提升是劳动者自身、企业或行业、职业培训机构、学校、社会都必须承担的职责,普通高等学校的教育也必须承担培养学生职业关键能力这一重要责任。文章对培养工程应用型人才职业关键能力现存的问题进行了分析,指出了目前职业关键能力培养在岗位需求方面存在较多的不确定性,学校教育方面认识不足,与产业发展需求不匹配等问题。

关键词:关键能力;职业能力;工程应用型人才;人才培养

中图分类号:C961

文献标志码:A

文章编号:1005-2909(2014)05-0031-04

一、对职业关键能力的认识

德国社会教育学家梅腾斯(Mertens)于1974年提出了“关键能力”的概念,即与专业技能不直接相关的跨专业的能力,它包括在各种不同场合和职责情况下作出判断选择的能力和胜任不可预见的各种变化的能力^[1]。这一概念与20世纪80年代以来新职业主义者提出的“核心技能”不谋而合,这种技能被理解为能力而不是狭义的技巧,具有普遍性、可迁移性和工具性^[2]。

国内外学者对职业能力的内涵和结构进行了多方研究。1999年德国各州文教部长联席会议通过《职业相关性课程的框架教学计划制订指南》,明确将职业行动能力划分为专业能力、社会能力和个性能力^[3]。姜大源教授在对德国职业教育进行深入考察后发现,德国“双元制”学生职业能力由从业能力和关键能力构成,其中从业能力是指从业者从事一项职业活动任务所必备的基本能力,关键能力源于从业能力而又高于从业能力,是从业能力的纵向延伸^[4]。

国家教委1998年颁布的《面向二十一世纪深化职业教学的原则意见》中提出了“综合职业能力”的说法。蒋乃平认为综合职业能力是由基本和较高两个层次四个要素组成的共同体。基本层次的职业能力是针对一种职业的能力,是劳动者生存与立足于社会必备的基本能力,亦称从业能力。较高层次的职业能力是跨职业的能力,是劳动者谋求发展所需要的高层次能力,亦称关键能力。综合职业能力是从业能力、关键能力的总和,由专业能力、方法能力、社会能力和实践能力四种要素组成^[5]。吴霏、徐朔在研究了国内外学者的相关研究成果后提出,职业教育界所关注的“关键能力”从目前的界定来看不包括专业能

收稿日期:2014-03-30

基金项目:广州市第四批教改项目;广州大学教学改革项目

作者简介:于茜薇(1967-),女,广州大学工商管理学院副教授,主要从事建筑工程管理的研究,
(E-mail) yuqwei@163.com。

力,而指与专业能力不直接相关的能力,也不等同于综合职业能力,可以作为一种教育思想而存在并发挥核心作用^[6]。

虽然从结构划分上看,关键能力不包括专业能力,但从职业能力的形成上,不能将关键能力与专业能力割裂开来,即关键能力应该是建立在专业能力基础之上又超越专业能力的,从事任何工作都需要而又超越具体行业的具有普遍使用性的能力。

职业教育充分关注“关键能力”,并不意味着它只适用于职业教育,事实上在普通教育中,对应用型人才和职业能力的培养,特别是关键能力的培养也是最为重要的一环。梅腾斯认为,在“关键能力”的培养中,教育具有重要的作用,而“关键能力”的培养应该从学前教育阶段开始一直贯穿到职前并伴随整个职业生涯的教育和培训之中。罗忠明、戴明元提出,“关键能力”的提升必须以终身教育为理论支撑,劳动者“关键能力”的提升是劳动者自身、企业或行业、职业培训机构、学校、社会都必须承担的职责^[7]。因而普通高等学校的教育也必须承担培养学生关键能力这一重任。

应用型本科教育作为一个教育概念,是在高等教育大众化的条件下提出的,因此,国内很多高等院校定位于培养“应用型本科”人才。应用型人才的本质特征是具有专业基本知识和基本技能的实际应用能力,即具有明确的职业性、实用性、实践性和高层次性。应用型人才必须具备多方面知识以及从事应用性和管理性工作的能力,具备交流沟通能力、团队合作意识、组织领导能力,关键是要具有综合职业能力和全面素质。本科层次的工程应用型人才的培养目标,应该是强基础、宽专业、多方向、重能力、高素质的复合型技术人才。

与一般的职业能力相比,职业关键能力具有特别重要的意义和价值。许多企业已经意识到,职业关键能力发展较好的员工能在特殊职业技能人员短缺情况下,相对较容易地填补这些职位的空缺。而如果员工缺乏某些职业关键能力,会比较难于适应工作的新变化和发展的需要。在产业变革的情况下,企业逐步认识到职业关键能力变得越来越基本,越来越重要。由于许多工作岗位通过任务的不断整合变得越来越复杂,学习者也越来越意识到有必要扩展知识基础,即学习者主要关注增加知识的广度而非增加知识的深度。这反过来又要求学习者具备

将知识和技能转用到不同情景中的能力。职业关键能力培养的意义和作用正逐步得到人们的广泛认同。

二、职业关键能力培养现存的问题

关于职业关键能力的内容,尽管专家的认识不完全一致,但多数关键内容得到了绝大多数人的认可。由教育部教育管理信息中心全国职业核心能力认证办公室在全国推广的全国职业核心能力认证中,提出职业核心能力(key skills)又称为关键能力,是专业能力之外,广泛需要的可以让学习者自信和展示自己,并根据具体情况选择、应用的,可迁移的基本能力。其推广的全国职业核心能力认证项目(简称 CVCC 项目)在吸收了英国、美国、德国等西方发达国家最新能力教育和培训成果基础上,组织国内人力资源管理学、心理学、语言学和教育测量学等方面的专家开发研制的一项标准化测试。它包括如下模块:1)基础核心能力,包括职业沟通、团队合作及自我管理;2)拓展核心能力,包括解决问题、创新创业及信息处理;3)延伸核心能力,包括礼仪训练、演讲与口才、营销能力、领导力及执行力等^[8]。这些模块的内容是得到较多认同的关键职业能力所应该具备的要素。2007年起,人力资源和社会保障部就业培训技术指导中心开发了国家职业核心能力培训测评项目并在全国组织推广,研究制定了包括与人交流、信息处理、数字应用、与人合作、解决问题、自我学习和创新等7个能力单元的职业核心能力培训测评标准,已成为开展职业能力培训、素质训练以及职业核心能力认证的重要依据和参考^[9]。工程应用型本科教育的一个主要任务,是在培养人才的过程中将上述这些关键能力的培养目标、内容和方法整合进各种学习计划,特别关注学生职业关键能力的发展,使所培养的人才有较强的适应能力和自我发展能力。

目前,职业关键能力的培养尚不能形成系统,主要问题在于以下三方面。

(一)从岗位需求来看存在较强的不确定性

职业关键能力培养和提升的动力,除了个体的自身动机以外,更多来源于企业和岗位的需求和对个体职业能力的评价,但目前还存在以下问题。

(1)在评价职业能力时多依据个人所接受的正规学校教育的年限进行度量和认定,而实际的职业能力评价标准不统一,关键职业能力的培养和测评

更多以企业为主,还没有全面展开,更没有在学校教育中形成完整的思路 and 模式。

(2)职业能力在企业里可能体现为具体工作岗位的要求,员工需要接受程度不同的职业训练。而目前各类岗位除专业技能之外的要求仍不明确,岗位的录用标准也不够公开和透明,运作方式尚不规范,影响了员工个体的职业关键能力的合理发展,导致学校教育也没有明确的关键能力培养标准。因而职业关键能力更多取决于工作领域和非正式的教育活动和日常生活里的学习结果,而这个结果往往具有较强的不确定性。

(3)企业对人才的培养走捷径,希望通过招聘和人才流动实现本企业的人才需求目标和计划,使很多学校大力推广的“校企合作、工学结合”的措施流于表面,缺乏有利的保障机制和措施,有时和经济利益挂钩并存在一定的本位思想。因此,这种较好的培养模式一直停留在试点层面,阻碍了教育机构及教师对相关具体岗位职业关键能力的研究和分析,导致学校教育和人才需求脱节。

(二)从学校教育的角度看对职业关键能力认识不足

学校教育一直重视对学生能力的培养,特别是工程类专门人才的培养,因此,应进一步拓宽专业口径,加强专业方向的灵活性,增强就业针对性,要尊重和充分发挥不同类型的学生兴趣爱好,要在教学内容、方法、课程体系、人才培养模式和师资结构等方面努力适应社会发展对各种类型专门人才的要求。但是在关键能力的培养方面,仍存在一些问题。

(1)职业关键能力的培养仍然被教育者和被教育者认为是职业教育的专利,认为其作用只是让劳动者掌握具体行业的知识与技能,没有意识到关键能力的提升必须以终身教育为理论支撑,应伴随被教育者的整个学习生涯,是劳动者自身、家庭、企业及行业、学校、社会都必须承担的职责。

(2)根据职业教育的“企业需求”原则,专业设置应该满足行业内所有企业的普遍要求,同时随着产业结构的调整,对人才的适应性也提出了更高的要求。从应用型人才培养的角度,要求学校教育不仅仅要实现专业能力培养的目标,更要在关键能力的培养上下功夫,跨专业和超越专业的关键能力的培养有助于增强人才的适应性,满足行业内较多企业的需求。而目前的学校教育由于学习时间和学生

学习能力有限,不仅在课程体系的设置中与满足“企业需求”原则尚有较大的差距,在教育过程中仍然只是着眼于孤立的技能训练,不能更好地构建工作情境以满足关键能力的培养和学习动机的建立。

(3)学校教育中,考核方式仍以分数为主,以卷面成绩为依据,特别是主要的专业课的成绩评定。由于方式单一,评价模式还未得到改革,因而不能构建多元化教学评价体系,采用项目分析、调研、技能操作、专题讨论等对学生成绩评定所占的比例较小,更注重专业知识的考核,对关键能力的考核被弱化,也影响了职业关键能力的培养和形成。虽然多数主要专业课程都设有相应的设计、实习、实验等实践环节,但由于教师和学生的比例问题,特别是扩招以后,使指导教师不能细致地观察和因人制宜地引导学生,除了必要的专业技能以外,实践环节的测评重知识、轻能力,也不能通过有效评定而强调自我提升关键能力。由于学校教育中并没有有效强调关键能力的培养,教师对关键能力的理解不一,测评中即使部分体现能力的考核,也因为关键能力标准模糊、难以准确量化而可能产生不全面、不公正的判断。从评价主体上看,教师还是唯一主体,社会、企业乃至学生本身作为评价主体的可能性较小,学生缺少自我评价的机会,能力培养过程还不能实现“以学生为中心”的思想。

(三)产业发展的速度与人才的职业关键能力不匹配

随着建筑产业现代化水平不断提高,建造过程日趋精益化,产业链更趋于整体集成化,对信息技术手段的要求越来越高,工程项目管理必须具有国际视野,将建筑产品全寿命周期各个环节统一、科学的组织管理,加以综合协调。这对建筑业的管理人员、特别是高层管理人员提出了较高的要求,不仅要懂法律、守信用,还要精通产业链各个环节的主要工艺技术及管理要求,能在工程总承包(EPC)、项目管理服务(PM)、BOT(建设-经营-移交)、项目管理承包(PMC)等多种实施模式中构建项目规划、科研、投融资、设计、采购、施工、竣工投产全过程的一体化管理体系,有整合优势资源和协同创新的能力,才能打造新型的产业链形态,创造新的产业竞争力。产业人力资源的储备是一个长期的系统工程,虽然企业人力资源的储备可以通过招聘及现有员工的升级转化来实现,但是从产业的角度,应该着眼于现有人才

的升级转化和未来从业人才的培养,而这都取决于现有和未来人才的学习和创新能力、合作沟通能力、信息技术应用能力、解决问题的能力 and 领导能力等,即取决于人才是否具备职业关键能力。而在目前建筑产业发展的速度对人才能力已经提出了较高要求的情况下,人才自我提升的能力还不匹配,社会、企业、产业、学校协同培育高级管理人才的体系还未全面形成。

三、结语

应用型本科人才培养模式的内涵应该是以专业技能为特长,具备大类知识的基本训练,兼顾其他与专业有关、适应社会需求的各类知识,在提高学生思想道德素质、科学文化素质的基础上,重点培养其学习能力、实践能力和创新能力,构建终身学习能力、应变能力和对未来知识的驾驭能力的人才培养模式。工程应用型人才的培养,其知识结构应充分考虑突出区域优势和办学特色,更要考虑适应经济发展的需要。培养应用型人才,进一步研究的重点应在于识别与专业相应的关键能力,建立考核标准,加大力度研究如何进行在校期间的能力培训,包括知识整合,培养模式的改进,第二、第三课堂的建设,以及教学手段的相应变化等。

参考文献:

- [1]徐朔.论关键能力和行动导向教学——概念发展、理论基础与教学原则[J].职业技术教育:教科版,2006(28):11-14.
- [2]吴晓义.职业能力开发研究的理论进展[J].职教论坛,2007(13):48-50.
- [3]崔景贵.心理学视野中的德国职教行动导向教学范式[J].江苏技术师范学院学报:职教通讯,2009,24(7):25-31.
- [4]姜大源,吴全全.当代德国职业教育主流教学思想研究[M].北京:清华大学出版社,2007.
- [5]蒋乃平.对综合职业能力内涵的思考[J].职业技术教育:教科版,2001,22(10):18-20.
- [6]吴霏,徐朔.职业能力及其相关概念辨析[J].中国职业技术教育,2011(27):22-25.
- [7]罗忠明,戴明元.试论职业教育中“关键能力”的意义[J].职业教育研究,2008(10):17-18.
- [8]教育部教育管理信息中心.全国职业核心能力认证网[EB/OL].<http://www.cvecc.net.cn/contents/90/2424.html>.
- [9]殷燕.职业教育范式转换视野下对“关键能力”培养的理性思考[EB/OL].<http://www.jingpinke.com/>.

The vocational key competences cultivation of engineering applied talents

YU Qianwei, PANG Yongshi, WANG Yibin

(School of Business, Guangzhou University, Guangzhou 510095, P. R. China)

Abstract: Key competences in vocational competence has got more and more attention. The responsibility to promote the key competences should been undertaken by laborer, enterprise or industry, vocational training institutions, schools, the society. It is also an important responsibility to education of regular higher schools undergraduate to train students' vocational key competences. This paper analyzes the existing problems about cultivating the key ability of engineering applied talents, and points out that there is more uncertainty in post demand, insufficient understanding of the school education and mismatching with industrial development needs.

Keywords: key competence; vocational key competence; engineering applied talents; talent training

(编辑 周沫)