我国职业教育软技能研究的思考

郭华生¹ 杨修平² 吕 营³

(1.广东工程职业技术学院, 广东 广州 510520; 2. 衢州职业技术学院, 浙江 衢州 32400;
3.沈阳化工大学, 辽宁 沈阳 110142)

摘要: 从现代职业教育的视角出发, 对软技能的概念与分类及其培养模式的探索、指标体系的设计、测评工具的开发等研究成果进行整理和分析, 在此基础上结合国内职业教育的实然状态, 对软技能的理论研究与实践应用在未来所应关注的若干问题进行了思考, 期望能对我国职业教育的转型升级提供一定的帮助。

关键词: 职业教育; 软技能; 实践探索; 问题

中图分类号: G710 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-8415[2016]-02-0003-06

软技能概念译自国外, 英文是 Soft skills, 也有国外学者将之称为 Non-cognitive skill (非认知技能) 或 Non-technical skills (非技术技能), 是与硬技能相对应的隐性能力。目前在国内软技能一般被认为是衡量一个人赢得职业生涯成功比率的量表, 是一个人“激发自己潜能和通过赢得他人认可和合作放大自己的资源, 以获得超越自身独立能力的更大成功的技能”的总和。在 CNKI (中国期刊全文数据库) 中以检索项为主题且以“软技能”为检索词进行检索, 共获得相关论文 206 篇, 同时, 以软技能最相似词汇“软能力”与“教育”为检索词进行检索, 获得相关论文 18 篇。而又以“软技能”及最相似词汇“软能力”为篇名搜索, 出版的书籍仅为 1 本, 是鲁鸣著的《软能力在竞争中胜出》(北京出版社, 2009 年)。虽然当前国内学术界对软技能的研究, 相关论著数量不是太多, 但从 CNKI 的检索结果中特别是以 2008 年度为分界点, 软技能现已逐渐成为我国当前职业教育学术界研讨的重要课题, 而且多数聚焦于受教育者软技能的培养研究上。

一、对软技能概念及分类的一般界定

当前国外学术界对软技能的内涵与外延的界定

还不是统一的, 不同的研究者结合不同的研究领域往往会提出不同的内涵和外延, 为此, 国内研究者在对软技能概念界定及分类归纳上, 会由于引用国外学者不同的研究成果而相应出现对软技能概念及分类的不同界定。依据检索文献情况, 目前在国内介绍国外软技能研究现状或研究进展的学者主要有李铁斌、付艳芬、熊通成等。李铁斌 (2013) 重点介绍了国外不同学者对软技能的内涵和外延、软技能培养及关联研究方面的成果, 特别强调了软技能通用指标要“注重细分行业、职业、职位类别”。付艳芬等 (2008) 也相应介绍国外学者对软技能不同角度的定义、构成及培训等研究成果, 同时提炼出四个共同的要素: (1) 和工作有关; (2) 相对于专业操作技能; (3) 非技术技能; (4) 人际间的技能。熊通成 (2010) 等则在国外学界横向划分软技能类型的基础上, 借鉴 Costin (2002) 的思想, 从纵向维度上创新提出了软技能的应用层、修炼层、天赋层, 同时他认为, 这种对软技能的纵向分层符合技能形成动态机理规律, 不仅是软技能内部的“逐次决定关系”, 也是职业人“技能本身催生新的技能”的动态成长过程。

基于软技能在职业教育中的应用研究, 国内学

收稿日期: 2016-03-05

项目来源: 该文为广东省高等学校优秀青年教师培养计划资助项目“高职学生软技能培养平台的开发与创新”(编号: Yq2014197) 的研究成果。

作者简介: 郭华生 (1979—), 男, 广东湛江人, 广东工程职业技术学院马克思主义学院, 副教授, 硕士。

者纷纷在国外软技能研究成果的基础上,结合国内职业教育的实然状态,普遍对软技能予以重新定义和做出新的分类。依据现有的文献分析,比较典型的主要有隐性核心能力说、非技术技能说或专业能力之外说、综合素质说与体系说等四种。

1. 隐性核心能力说

持这种观点的学者代表有史锋、梁丽华,他们一般从隐性核心因素出发。史锋(2013)等认为,软技能是内隐的,是一个人潜在的精神和价值层面的能力与素质,涉及自我认识、价值观念、态度行为、个性品质、内在动机等要素;梁丽华(2008)认为,高职学生软技能是指一种隐性的素质与能力,既包含思想道德素质、文化素质和身体心理素质,也包含从所有职业活动中抽象出来的最基本的职业核心能力。

2. 非技术技能说或专业能力之外说

持此类观点的学者比较多,也是目前职业教育学术界普遍使用的观点。具体如:饶岫(2013)认为,软技能是指求职者为完成今后不断发展变化的工作任务而应具备的跨专业、多功能和不受时间限制的能力,以及不断地克服知识老化而终身持续学习的能力,是纯粹的、专门的职业技能和知识以外的职业素质和职业通用能力;张国华(2012)认为,职业软技能无边界,是一个既平面宽广又纵向深厚的概念,只要是专业能力之外的,有益于个人成长进步,有益于推动个人职业生涯发展,对社会和企业有吸引力和影响力的能力,都可确定为职业软技能。职业软技能主要由基本素质(道德素质、心理素质)与基础能力(有效交流能力、团队合作能力、人际融合能力、解决问题能力、自我建设能力、创新能力和信息处理能力)构成。此类别的“软技能”实际上所包含的能力要素都是企业考核人才的重要考量标准,都共同指向非技术类的职业素质和职业能力的范畴,实质上就是一种既满足行业企业职业岗位要求而专业技能(硬技能)又不能涵盖以及与职业生涯发展密切相关的软性能力。

3. 综合素质说

持这种观点的学者一般不会将软技能归属在某类某种岗位专业能力(职业能力)范畴内予以

讨论其所应包含的能力要素,普遍将之作为许多职业的共同基础,从而逐步走向素质论。例如:喻穹(2010)等认为,软技能是注重职业意识和职业精神,也可称为个人的综合素质;李萍(2008)认为,软技能则是指处于某种失业环境或职业角色变化时所具备的整体素质。

4. 体系说

杜艾芳(2013)从宏观视角出发,将软技能的内涵体系建构为涵盖方向性、能力性、精神性、责任性等四个方面,同时认为,职业软技能不是具体微观的,而是由相对宽泛内容组成、牵涉方面较多的一整套体系。既包括主观内容,也包括客观内容;既包括方向规划性、精神培养性技能内容,也包括素质创新性、发展性内容。而这套内涵体系也可划分为人生理想目标、职业规划目标、职业创新能力、社会关系协调处理能力、解决问题能力、职业责任意识和职业精神等多层内容。

二、对软技能培养的实践探索

从文献资料看,软技能既是社会心理学术语,也是人力资源管理专业术语,无论是在社会心理学科或人力资源管理专业领域内应用,都共同表现其作为主体人能力所具有的内隐性、前瞻性、间接性和不易被标准化、程序化,因而软技能在企业人力资源培训及学校人才培养的过程中应用难度较大,对软技能培养的实践探索也相应呈现出多元化的倾向。国内有学者分别介绍了美国、加拿大、澳大利亚、日本、新加坡等国家在软技能培养上的实践探索,涉及到软技能的培训模式、指标体系的设计和测评工具的开发等方面的内容。

软技能理论的研究最早始于美国的高端军队工作和管理工作,如在高级军官和外交官员的选聘上,就是通过软技能测评工具进行甄别的。正是由于美国高度重视人力软技能的开发,软技能理论始被各大组织机构普遍应用。如美国国家航空和宇宙航行局(VASA)就依据飞行员减少风险和人为失误的关键性非技术技能的需求,设计和实施了培训飞行员软技能的CRM经典培训模式(Company Resource Management, 组织资源管理),

该模式有一系列严格的训练步骤和基本方法,用以打破沟通障碍、共享心智,并有效地协同解决问题。而软技能培训在美国教育界方面,美国劳工部即在 1990 年 2 月成立获致必要技能委员会 (Secretary Commission on Achieving Necessary Skills, SCANS), 主要提出和界定年轻人能在 21 世纪职场的必要技能及参与民主社会和进行终身学习的必备能力,包括有三大基础要素 (基本技能、思考技能、个人品质) 和五大能力 (运用资源、人际技能、运用资讯、了解系统、运用科技), 同时发展出一套推广 SCANS 必要技能于职场、学校和家庭的策略, 特别强调学校最主要且最实际的方法就是将 SCANS 技能统整融入于学校课程和活动中。

在同属北美地区的加拿大, 软技能的应用推广同样相当普遍。依据加拿大全国产业咨询委员会 (The Conference Board of Canada) 在《受雇技能 2000+》中的描述, 雇员的受雇技能 (employ ability skills) 分为技术技能 (technical skills) 和软技能 (soft skills)。软技能亦指出色完成某个专业工作除技术方面要求的知识水平和技术能力以外的技能, 如表达能力、沟通能力、团队合作能力、领导能力、自我管理提高的能力等。在加拿大所有的社区学院 (类似我国的职业院校) 都采用这种分类和定义来培养学生, 不仅对不同级别的学生所应达到软技能的要求制定了详细的不同层级的能力框架和建构统一评价体系, 还将软技能所需培养的要素积极融入到课程中, 并要求学生参加相关考核以获得代表技能 (含软技能) 不同水平的证书, 以获得在工作、日常生活和终身学习方面都发挥关键性作用的技能。

除美国和加拿大外, 澳大利亚、日本、新加坡等国家也都非常重视员工或学生软技能的训练。例如: 澳大利亚职业教育的主体机构 TAFE 在上个世纪 90 年代后期就提出, 把培养劳动者的软技能作为职业教育的重要目标, 不仅提出基于就业岗位软技能的内容, 还分别开发出培养这些软技能不同水平的操作性要求, 并将之整合到 TAFE 的课程体系中, 而且学生在入学后一年之内的时间段里学习内容多为工作现场中所涉及到的各种职业素质和职业通用能力; 日本关于劳动力技能

形成的模式主要是学校职前教育和企业在职培训相结合的模式, 日本企业选拔学校学生成为员工的基本原则为“软技能重要于硬技能”, 其基本点是强调职业软技能的价值, 由此日本企业通过大量的 OJT (在职培训) 来培训员工企业内部的管理制度、上下左右关系和行为准则等很多软性技能, 而且特别强调“个人接触前辈”制度。新加坡则将软技能称之为“就业必备技能” (Employability Skills), 同时, 新加坡劳动力发展局 (Singapore Workforce Development Agency, SWDA) 在 2004 年便开始实施劳动力技能资格系统 (Workforce Skills Qualifications, WSQ), 其中就包括由工作读写系列 (WPL)、工作计算系列 (WPN) 和工作技能系列 (WPS) 等三大培训模块构成就业必备技能体系 (ESS), 不仅要求学生和雇员参加就业必备技能体系课程培训, 还对受训者参加培训后所掌握的技能进行考核认证, 最后授予合格证明 (成功完成某项培训模块即可获得), 或职业预备证书 (完成就业必备技能所有培训模块)。这是一种单独考核专业技能 (硬技能) 之外即软技能的培训考核认证模式, 新加坡对软技能的训练实践虽然看似仅对专门性或技术性的特定行业或职业技能的一个补充, 但正是这套强调就业通用素质和职业通用能力且操作性强的软技能培养模式, 切实让各个层次的职业工人能适应于更具挑战和复杂多变的环境, 也是新加坡促进和保持高技能及具有全球竞争力水平劳动力的最重要策略。

而在软技能测评工具的开发上, 国外学者普遍运用心理测量技术进行研究。比较有代表性的如美国的工作能力评价法 (JOB COMPETENCY Assessment, JCA), 可对各种专业工作、管理工作和军队工作中行为表现的软技能状态作出水平预测, 其主要运用了知识内容、认知能力和人格变量的纸笔测验、上级和同伴的等级评定、观察者的等级评定等三种方法, 对被测者的软技能能力程度进行评定。同时, 还有一些经过国外学者实证研究所开发的量表, 如 Riggio 的社会技能量表, Friedman 等的沟通效果测量, Takai 等的日本人人际交往能力量表、菊池章夫的菊池式社会技能 18 项目量表, Baron 和 Markman 的 30 个项目的社会技

能量表等,但这些量表都是针对软技能的某一方面能力相应进行测评,较之系统对软技能绩效进行评估的则有Kantrowitz博士所开发的SPQQ(Self-and Supervisor-rated versions)量表(SPQQ量表分自我评价和管理者评价两部分,七个维度),主要阐述了个性、动机和自我功效对软技能绩效的重要性。

国内对软技能培养的实践探索则更多聚焦于职业教育领域。在一份成都某职业院校关于学生软技能的实证调查结果显示,高职毕业生的35项基本能力在优势象限里仅有2项,为财务管理和理解他人;同时约一半左右位于关键改进象限里,在这些软技能要素里集中在理解与沟通类约占71%,管理类约占55%,应用分析类约占40%,科学思维类约占25%。而对于在实践中如何去提升职业院校学生的软技能,很多学者则结合具体的专业及学生的软技能现状分析,提出了许多软技能培养的具体途径或方式,如大力推进“能力本位”职业教育的基本思想,加强校企文化融合,建立以学生为中心的教学模式,校企共同参与软技能训练,重视软技能隐性课程教育平台的搭建,开发软技能系列课程和培训教材,将软技能加入考核体系,加大实践教学的软技能培养环节,实施软技能导向的项目化教学,结合就业指导 and 成功心理素质训练进行软技能的训练,等等。与之相应,国内对受教育者软技能的水平测评主要是先通过对软技能指标体系的构建,再因素权重或量化比率来进行。目前国内的何玲和付艳芬对此研究较为先行。何玲(2011)根据我国高等职业教育的特点,尝试开发能适应我国国情的软技能指标体系,具体分为四级指标体系,其中一级指标为思想素质(技能)和职业素质(技能)2项,思想素质(技能)项二级指标即为法律意识,共包括懂法、守法2项三级指标,职业素质(技能)项包括基本职业技能、个人管理能力、人际关系技能3项二级指标及12项三级指标,还对三级指标具体制定了四级指标,在评估上采用模糊式的等级制(优、良、中、合格、差)来评估学生软技能的情况水平。付艳芬(2013)则结合护理专业,通过函询专家的方式,建构了包含社

会技能和个人技能等2项一级指标、5项二级指标(人际关系技能、组织管理技能和自我管理技能、职业情操、认知技能)及20项三级指标的护理软技能构成体系。

由此可见,与国外软技能培养的实践成果相比,国内这些实施软技能培养的具体途径或方式、指标或工具虽然能产生一定效果,但明显缺乏系统性、程序化和标准化,同时,也缺失确定的考核认证体系,未能从根本上确立有效的软技能培养策略。

三、软技能研究必须应对的问题

Stanford研究所和Carnegie Mellon基金会所做的一项研究表明:长期工作的成功,75%依赖于人际间的技能或软技能,只有25%依赖于技术技能。可见,软技能对于个体职业生涯发展起到至关重要的影响,亦对提升职业院校学生就业质量起到关键的推动作用。同时,鉴于新职业主义时代下复杂多变工作任务的职场域,对职业劳动者所产生的动态影响必然要求职业劳动者具备能处理更复杂多变工作任务的职业通用素质和职业通用能力。因而在以就业为导向的职业教育中,人才培养内容和课程设置体系不应仅限于专业技能(硬技能)。单一的专业技能(硬技能)是无法使受教育者真正达到高技能专门人才的层次,这就必然要求从根本上创新职业院校的人才培养模式及课程体系,多元多渠道地融入软技能的内容和方法,才能实现职业教育“更好的技能、更好的生涯、更好的生活”的目的。为此,随着软技能的培养在职业教育实践上的逐步深入,必然会带来诸多的疑惑,这亟待思考和完善。

1. 职业教育领域对软技能的界定

当前在职业教育领域内对软技能概念的描述显得多元、宽泛和庞杂,并且存在很大的争议,同时还有大量在字面上相似或相近的概念,如德国社会教育学家梅腾斯(Mertens)提出的关键能力,或国内职业教育学者们大量使用的综合素质、职业素养、职业能力、就业技能等。软技能与这些词汇在概念表述上会不会有所差异?若有差异,它们之间的联系和区别又在哪里?从所获的文献资料看,无论是软技能词汇或其他词

汇, 表述的其实都是同一抽象的本质, 只是现象的表现形式不同而已, 因而对软技能的本质进行探究是不可回避的根本性命题。从模糊数学的哲学范畴出发, 一切事物都可二维区分为精确性概念或模糊性概念, 软技能无疑应归属于模糊性概念, 由此, 对软技能概念的界定必然会呈现出不清晰及亦此亦彼的特征, 要想对软技能概念划出一条“绝对分明和固定不变的界限”, 是无法予以精确描述的。“一个事物是它自身, 同时又在不断变化, 它本身有不变和变的对立——这就是矛盾”, 软技能概念的界定就应在这种矛盾性及其模糊化的逻辑思维上进行新的模糊集合, 而不是沿用绝对思维方式的二值逻辑去思考 and 建立, 但无论软技能进行何种探析和厘定, 现代社会企业对人才软技能的需求将越来越被重视, 软技能的重要度代表着现代技能发展的趋势。

2. 软技能的构成要素和指标体系

软技能的构成要素和指标体系, 是可以跨专业技能构建的, 还是依据不同的专业或特定的职业岗位来生成要素和具体指标? 职业教育的逻辑起点是职业工作, 职业教育中受教育者软技能的培养始终是回避不了职业工作的基本内核因素: 基于工作过程的技能训练。而目前在职业教育中对软技能的构成要素的界定大都过于宽泛, 很难把握具体标准的设计和实施。从实用主义的职业教育哲学视角出发, 以工作本位的够用性为度, 应将职业教育中软技能的构成要素和指标体系限定在基于职业岗位工作过程所涉及的职业素质和职业通用能力的范围内, 同时, 职业院校还要把注意力放在个体职业生涯的未来发展上而不仅限于满足具备当前完成工作任务的职业素质和职业通用能力上。因此, 软技能的构成要素和指标体系至少应考量以下因素: (1) 职业岗位归属; (2) 职业岗位特定工作的时空环境; (3) 基于工作过程的需要; (4) 与硬技能的协同匹配; (5) 个体职业生涯发展的需求。

3. 软技能培养的实践探索意义

对软技能培养的实践探索不仅是未来职业教育界满足行业企业对高技能专门人才大量需求的有力回应, 也将是职业院校对软技能培养行动的

真正着力点和落脚点。目前国内职业教育已基本探索出一套对培养专业技能(硬技能)成熟的体系、机制和方法, 如校企合作、工学结合、基于工作过程的课程开发、项目教学、合作学习等, 那么在对软技能培养的实践探索上, 是完全模仿硬技能培养体系、机制和方式来进行, 还是由于软技能培养具有特殊性而予以其他的体系、机制和方式来展开呢? 软技能是可在学校仿真环境下重复训练形成的, 还是要在真实的职场中锤炼而成? 以及有没有一些内在的形成机理可寻? 有无可能建构相对独立和完善的课程教学体系呢? 这一系列实践性的命题必须回到职业教育的实践中予以找寻答案, 但无论对软技能培养作何种的实践探索, 从软技能的表现形式来看, 对职业岗位真正有用的“能”才是对软技能培养实践探索的主要内容和目的, 即要使受教育者获得对职业岗位本身、职业岗位内外环境、职业岗位的客体及职业岗位工作过程的中介所具有的决策、计划、组织、实施、控制、反馈及协调的能力。由此, 对软技能指标体系的设计、培养模式的探索以及测评工具的开发则应紧紧围绕这真正有用的“能”来展开, 而且其所展开的贴合度将成为软技能培养能否取得成效的主要考量内容。从当前域外的实践经验看, 新加坡为培养提升受教育者软技能所构建的就业必备技能体系(ESS), 由于具有较强的操作性和完备性, 值得我国职业院校重点学习和借鉴。

总而言之, 随着各种新技术的不断更新及市场全球化趋势日益增强所带来现代工作现场的骤变, 作为以培养高技能专门人才为目标的职业教育未来必然要对硬技能和软技能的培养进行有机的结合, 才能真正有效实现受教育者职业发展的一体化。美国芝加哥大学教授、诺贝尔经济学奖得主詹姆斯·海克曼在《提升人力资本投资的政策》中指出, “新技术的出现使中国更需要有一支更为熟练的劳动力队伍”, 并提醒中国“软技能更是我们提高效率和赢得成功的重要决定因素”。因此, 在当前和今后一个时期内, 在职业教育中应重点展开对软技能培养的理论研究与实践探索, 使得软技能所蕴含的诸多疑惑得到逐渐释疑和现

实回应, 从而逐渐搭建起一座从教育场域通往工
业教育的快速转型。
作场域的无障碍式立交桥, 进而有效推动现代职

[责任编辑: 兰春]

参考文献:

- [1]Mearns K, Flin R, O'Connor P. Sharing "worlds of risk": Improving communication with crew resource management [J]. Journal of Risk Research, 2001,4(4): 377-392.
- [2]U.S.Department of Labor.Whar work requires school,A SCANS report for America 2000,Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills,Washington,DC,1991.
- [3]Conference Board of Canada. Employability Skills 2000 + [EB/OL].http://www.conferenceboard.ca/topics/education/learning-tools/employability-skills.aspx/, 2013-03-24.
- [4]潘绍来.TAFE关键能力培养目标的研究[J].职教论坛,2006(2):62-64.
- [5]王彦军.日本劳动力技能形成研究——基于人力资本理论的分析[D].长春:吉林大学博士论文,2008.
- [6]李光宇,王 鹏.试析新加坡就业必备技能体[J].中国冶金教育,2007(5):72-75.
- [7]叶翠兰.当代高职学生软技能现状及提升对策——以成都某高职院校为例[J].职业技术教育,2012(5):28-32.
- [8]Tracy M. Kantrowitz.Development and construct validation of a measure of soft skills performance [D].PQDD,May,2005 .
- [9]Behm CA. People skills: The core of performance improvement[J]. The Networker, 2003,22(7):1-11.

A Reflection on the Studies of Soft Skills in China's Vocational Education

GUO Hua-sheng¹ YANG Xiu-ping² LV Ying³

(1. Guangdong Engineering Polytechnic, Guangzhou 510520, China; 2. Quzhou College of Technology, Quzhou 324000, China;
3. Shenyang University of Chemical Technology, Shenyang 110142, China)

Abstract: This paper, from the perspective of modern vocational education, makes an analysis of the research achievements of soft skills including the definition and classification of soft skills, exploration of the training mode, design of the index system and development of the measurement tools, etc. Based on the above analysis with the present situation of China's vocational education, the paper has a reflection on the coming issues concerning the theoretical research and practical application of soft skills in the future in order to promote the transformation and upgrading of China's vocational education.

Key words: vocational education; soft skills; practical exploration; issue