

生涯教育的新方向

——就業力（employability）教育初探

吳德業

桃園縣中正國小輔導主任

壹、就業力——第五項基本能力

一份針對 25 個主要雇主團體所做的調查研究顯示，除了學歷和專門知識之外，加拿大的大部分老闆們還希望員工能夠具備以下的特質(McLaughlin, 1992)：

- 一、是個能夠溝通、思考、並且在生命中學習不輟的人。
- 二、是個能夠表現出積極的態度與行為、責任感及適應力的人。
- 三、是個能與他人共同工作的人。

此外，根據英國學者 Harvey(1999)的研究，雇主希望應徵者能在「人際」與「個人」兩方面都能具備一些良好的特質。在「人際」方面的主要特質包括溝通、團隊合作與處理人際關係的技巧；而在「個人」方面，則包含了如：學習與繼續學習、主動面對危機、率先領導改革、自信心、自我管理及自我激勵等態度與能力。Harvey 的研究同時發現：在業者徵募新人的過程中，以上這些特質的重要性已漸漸地超越了學歷（或學位）。

在美國，溝通、數學及科學能力，早已被定義為高中畢業生所應具備的三種基本能力(Lankard, 1990)。為了順應進入職場後的工作，個別職業所需的特殊技能後來亦被列為必備的第四項基本能力。儘管這四項能力是個人生涯發展所不可或缺的，但它們卻不能保證工作必定成功。許多雇主相信，如果要在工作中有更好的表現，進入職場的新鮮人還要增加某些能力或特質才行；換言之，他們勢必還要建立第五項基本能力——「就業力」，才能夠確保未來工作的成功。

事實上，自從美國教育部發表了第一份官方的生涯教育政策報告之後，「就業力」便被英、美、加等國視為生涯教育中最重要的部分之一(Naylor, 1988)。但問題是：就業力究竟是什麼？現代職場到底需要工作者具備哪些本領？社會新鮮人應在何處取得或學習這些能力或特質？學校應該如何負起教導這些能力的責任？本文的目的即在於綜合國外的研究，針對以上問題進行初步的探討，以就教於教育先進。

貳、「就業力」的意義與內涵

「就業力」(employability)通常是指「一種能使個人獲得並保有一項工作的能力」(Lankard, 1990; Saterfiel & McLarty, 1995)。

Harvey(1999)則進一步將「就業力」定義為「一種展現某種特質的傾向，而這種特質被雇主認為在提昇其組織未來的效能方面是必須的」。此一定義至少包括以下四個意涵：

- 一、就業力與個人謀職有關。
- 二、雇主對於何者是必須的特質已有定見。
- 三、這種特質與未來的需求有關。
- 四、雇主擁有某種機制以確定謀職者是否具備合適的特質。

一般而言，就業力包含了許多方面的能力，如：個人的形象、態度、習慣與行為；溝通、問題解決與決策的技巧；管理與組織的過程等等(Lankard, 1990)。

加拿大學者 Evers, Rush & Berdrow(1998)等人在經過對雇主、學生、畢業生及企業管理人進行長達三年的調查之後，將就業力與終身學習的能力歸納成四個主要類別，分別是：

- 一、自我管理的能力（包括：學習、個人與時間管理、個人基本能力、問題解決與分析等能力）
- 二、溝通的能力（包括：人際關係、傾聽、口語溝通、書面溝通等能力）
- 三、管理工作與他人的能力（包括：協調、決策、領導與影響力、衝突管理、計劃與組織等能力）
- 四、主導變革的能力（包括：形成新觀念、改造與革新、危機管理、產生願景等能力）

在加拿大政府於 1992 年出版的「就業力素描：加拿大就業人口的必備能力」報告中，則將就業力分為「學術能力」、「個人管理能力」及「團隊合作能力」等三大領域(McLaughlin, 1995)，並將每一領域進一步具體細分為許多項目（如表一），可謂鉅細靡遺。

表一 就業力的具體內容

類別	性質	細目
學術能力	能獲得、保持並繼續一份職業的能力。	(一) 溝通 (二) 能了解並使用該職業的語言 (三) 認真地了解與學習 (四) 閱讀、理解並應用書面資料，包括各種圖表。 (五) 有效的應用該職業的語言寫作 (六) 思考 (七) 經由縝密地思考和邏輯性的行為去評估形勢、解決問題並做決定。 (八) 理解並解決涉及數學的問題且應用其結果 (九) 有效地應用技術、儀器、工具及資訊系統 (十) 從各種領域中取得並應用專業知識（例如：貿易技巧、科技、自然科學、藝術及社會科學） (十一) 學習 (十二) 終身學習
		(一) 積極的態度與行為

個人 管理 能力	為獲得、保持並繼續一份職業所必備的技巧、態度與行為。	(二) 自尊與自信 (三) 誠實、正直與個人倫理 (四) 對於學習、成長及個人健康抱持著積極的態度 (五) 主動進取、有活力、堅持到底地去完成工作 (六) 責任感 (七) 能夠設定工作及個人生活的目標優先順序 (八) 能夠計畫及管理時間、金錢及其他資源以達成目標 (九) 以行動取得績效 (十) 適應力 (十一) 積極迎向變革 (十二) 認知且重視人們的多樣化與個別差異 (十三) 發現並提出新的想法以完成工作(創造力)
團隊 合作 能力	與他人共同工作以獲取最佳結果的能力。	(一) 與他人共同工作 (二) 了解並有助於組織的目標 (三) 了解並且融入團體的工作文化之中 (四) 與他人共同計畫及做決定，並且支持大家所做的決議 (五) 重視團體中其他人的想法和意見 (六) 「互相遷就」(give and take)以獲致團體的成果 (七) 尋找一種恰當的團隊合作方法 (八) 恰當地領導，以較高的成就激發團體

資料來源：整理自 McLaughlin, M. (1995). Employability skills profile: What are employers looking for?

參、就業力——學校教育的新目標

學校教育具備各種不同的功能與廣泛的影響，但是教育經濟學者或研究人力資源發展的人士通常將關心的焦點集中於探討教育在職業成就方面所產生的效益。如果我們肯定職業成就（包含：個人所得、職業地位和工作滿意度）會受到學校教育的影響，那麼個人在校時所學習到的認知、行為與態度便足以影響未來職業工作的成功與否。由此看來，學校教育除了在增進個人學識與實用的技能外，還應該發展其他的特質（如：就業力），以協助學生在畢業後能適應未來職場生活之所需。換言之，學校即使不是教導就業力的唯一場所，至少也是最重要的場所之一。

美國「經濟發展委員會」在其 1984 年所進行的調查中發現，雇主對於就業力有以下三點看法：(Buck & Barrick, 1987)

- 一、基本上，雇主希望找尋能表現出責任感、自律、自尊、有團隊精神、熱誠的年輕人。
- 二、雇主非常重視受僱者學習及解決問題的能力。
- 三、雇主認為學校在發展這些必須的態度、能力及技巧的工作上做的非常少。

Barton & Kirsch (1990)針對美國「全國製造業協會」會員的調查中發現：雇主希望學校對於學生就業力的發展能負起更多的責任。雇主們表示，他們希望學校能同時教導學生一般的與特殊的就業力，包括出席、嚴守時間、以及良好的工作態度。

Lankard(1990)歸納類似的研究後指出雇主們已具有一致的共識，即：就業力在工作上是非常重要的，且這種能力應該在學校中被教導。Ascher(1988)也在綜合相

關研究後指出，學校當然應該以發展學生更高的學術能力為目標，但也應確保學生們能學習到進入職場所需的基本社會技能。Harvey(1999)在詳細分析高等教育在培育大學畢業生就業力所應扮演的角色之後指陳，就業力喚起我們注意到高等教育之目標與結構的基本問題。他更進一步指出：就業力表現指標(employability performance indicator)應明確的包含於高等教育的目標之中。

面對社會的殷切期盼，學校應如何做，才能教導或培育學生這些能力或特質呢？為了將就業力的發展概念融入學校教學之中，Bishop & Lankard (1987)提出下列五項基本策略：

- 一、在教室中要求良好的品行。
- 二、在教室中傳遞工作的價值。
- 三、鼓勵學生自我尊重。
- 四、在教室中提供及展示積極的態度。
- 五、提供闡明就業力之重要性的教學素材。

此外，Buck & Barrick (1987)也提出以下策略供各級教師參考：

- 一、確認問題以便於學生能找出不好的習慣。
- 二、定義各種習慣。
- 三、設計一套方法去測量特徵、態度及習慣。
- 四、經常給予回饋。
- 五、每次集中改善一部份習慣。
- 六、運用一套有意義的酬賞系統。
- 七、將工作習慣與態度的改善情形告知雇主。
- 八、提供學生監督工作中行為的方法。
- 九、讓班上的其他成員成為監督、評鑑與酬賞系統的一部份。

肆、他山之石——一個就業力教育方案實例

美國密歇根州從 1990-91 學年開始在學校中推展一套新穎的「歷程檔案制度」，試圖協助學生去發現、建立及開展(discover, document, and develop)他們的就業力(Stemmer, Brown, & Smith, 1992)。

首先，一個由企業負責人、勞工、政府及教育界代表所組成的專案小組擬定了一組就業力量表，具體詳列出所有的學生都應該學習的一般性就業力項目，然後以此為基礎發展出一套「就業力歷程檔案」(The Employability Skills Portfolio, ESP)。

設置 ESP 的基本假設是：「學習是一個終身的歷程」。它的實際用途在於存放學生在學術、個人管理、團隊合作等三個就業力類別獲得成就的證據或資料。一份完整的歷程檔案可能包括許多學校紀錄、個人日誌、學校的獎勵或榮譽、學校作業實例、及由學生製作的簡歷等。ESP 設置的目的在於鼓勵學生去爭取成功，尋求機會去填補空白的能力，並且建立職業準備方面的信心。因此，ESP 的內容沒有固定的範圍或界限，當學生獲得更新、更多、更好的能力時，可以隨時增加檔案的內容。

在實施的第一年，共有 22 個大小不同的學區、超過 5000 名六到十二年級的學生參與這項計畫。因為密歇根是一個人口稠密、幅員遼闊的大州，所以他們辦理區域性的研討會來建立學區領導人的共識。事實上，這項方案的實施並非只有學生單

方面的參與，學校教師、學生家長及地方上的企業也都藉著各式各樣的管道或方式積極的參與。此外，它同時也結合了生涯教育與職業教育，進行各種教室內外的教學活動，既生動活潑又實際有效。

經過一年試辦之後，這套方案已獲致相當的成效，但 Stemmer, Brown, & Smith (1992)評估後認為仍應繼續加強以下三項工作：首先，必須向教育工作者強調爭取家長及企業參與的重要性的方法。其次，要建立一個有效的評鑑系統，以提供州政府或學區作為方案評鑑與學校改進的依據。最後，各種評量策略的訓練，也是未來的工作重點之一。

ESP 以「所有的學生都能學習，而且學習是終身的」為基本信念，其主要目標在於協助密歇根州的青少年發展強固的就業力，學生可以經由精確完整的歷程檔案去展現他們的成就，並且促使他們在未來的學習或工作上獲致成功。

伍、結語

本文旨在針對就業力之意義與內容，及其與學校教育之關係做一初步的闡釋，經由上述的討論，可獲致以下三項結論：

- 一、良好的就業力有助於個人工作的成功。
- 二、就業力的意義與內容雖尚未有完全一致的標準，但其大致的範圍已有共識。
- 三、學校在個人發展就業力的過程中，應扮演更積極的角色。

從教育經濟學或人力資源發展的角度來看，國內的教育界與企業界以往只注意到學校教育的成果是否能「學以致用」，亦即學歷的問題，卻長期忽略了學校教育的過程是否能「人盡其才」，亦即就業力的問題。相較於英、美、加拿大等教育先進國家積極地開發學生就業力的努力，就業力對於我國教育界而言，目前幾乎可說完全處於處女地，既未受到重視，更談不上加以開發。

其實，無論從生涯教育、終身教育、職業教育、乃至於人力資源發展等各個層面觀之，就業力都具有其不容忽視的重要性，其性質與「九年一貫課程」中所揭示的「基本能力」可謂有異曲同工之妙，均是一種可以「帶著走」的能力，值得教育界加以重視，並作為新世紀教育的努力方向之一。

參考文獻

- Ascher, C. (1988). High school graduates in entry level jobs: What do employers want? *ERIC/CUE Digest, No. 40*. (ERIC Reproduction Service No. ED293972.)
- Barton, P. E., & Kirsch, I. S. (1990). *Workplace competencies: The need to improve literacy and employment readiness*. Policy perspective series. Washington, DC: Office of Educational Research and Improvement.
- Bishop, J., & Lankard, B. (1987). *The employer's choice: An action guide to youth employment*. Columbus, OH: The Ohio State University. The National Center for Research in Vocational Education,
- Buck, L. L., & Barrick, R. K. (1987). "They're trained, but are they employable?" *Vocational Education Journal*, 62(5), 29-31.
- Evers, F. T., Rush, J. C., & Berdrow I. (1998). *The bases of competence: Skills for*

- lifelong learning and employability*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Harvey, L. (1999). *Employability: Developing the relationship between higher education and employment*. Opening presentation at the Fifth Quality in Higher Education 24-Hour Seminar, University of Central England in Birmingham.
- Lankard, B. A. (1990). Employability—The fifth basic skill. *ERIC Digest, No. 104*. (ERIC Reproduction Service No.ED325659.)
- McLaughlin, M. (1995). Employability skills profile: What are employers looking for? *ERIC Digest(selected)(073)*. (ERIC Reproduction Service No.ED399484.)
- McLaughlin, M. (Ed.) (1992). *Employability skills profile: the critical skills required of the Canadian workforce*. Canada: The Conference Board of Canada's Corporate Council on Education.
- Naylor, M. (1988). Trends and directions in career education. *ERIC Digest, No. 79*. (ERIC Reproduction Service No.ED299458.)
- Saterfiel, T. H., & McLarty, J. R. (1995). Assessing employability skills. *ERIC Digest(selected)(073)*. (ERIC Reproduction Service No.ED391109.)
- Stemmer, P., Brown, B. & Smith, C. (1992). The employability skills portfolio. *Educational Leadership, 49*(6), 32-35.

一起飛翔

琴涵

想像的翅膀終於帶領我們的心靈一起飛翔，這便是閱讀的快樂。藉由文字的鋪陳描述，我們彷彿走進了一個充滿神奇的宇宙。天寬地闊，可以讓我們的想像任意馳騁，沒有邊際，無所阻攔。我們也因此步入了作家為我們所打造的世界，一同歡喜和悲泣。而後，我們會覺得自己的心好似被清泉滌洗過一般，重又注滿了力量，可以奮發前行，毫無畏怯。

感謝自己有一雙眼，得以盡覽天下的好書。人世的歲月有限，個人的經驗也有限；然而，透過文字，我們可以經歷全然不同的人生，得到更為深刻的啟示，也因此豐美了我們的生命。

據說：遠古倉頡造字，鬼哭神號。那是因為文字的發明使得文化得以傳承，文明的進展更是一日千里，無數的後人因此蒙受其惠。所以，當我們展卷而讀，衷心的感謝有這麼多優秀的作家，願意殫精竭慮創造出傑出的作品，來提升讀者的心靈境界。

打開書，我們的心靈因此有了想像的翅膀，飛翔在真善美的世界裡，我們藉此獲得智慧，得到啟發，而內在的快樂更是源源不絕。