

四川“9+3”计划少数民族学生可持续 就业能力研究

李若洋 王锐敏 马淇靖¹

(西南民族大学 四川 成都 610225)

【摘要】自 2009 年 9 月,四川省启动的“9+3”免费职业教育计划(简称“9+3”计划)——政府每年组织藏区、彝区初中毕业生和未升学的高中毕业生到内地接受免费的三年中等职业教育。计划至今已取得显著成绩,据相关数据显示,“9+3”计划学生的就业率高达 98%以上,如此高就业率的背后,却存在对政府帮扶政策过度依赖、学生就业能力与市场需求脱节、高失业风险等问题。“9+3”计划学生的可持续就业能力,成为影响该政策实施效果的关键因素。本文将运用 USEM 模型,从学生、老师、用人单位三方面对该部分学生的就业能力的现状进行分析研究,为提升学生可持续就业能力提供可行性建议。

【关键词】“9+3”计划 就业能力 可持续就业 USEM 模型

【中图分类号】:F24 **【文献标识码】**:A

1 研究价值

1.1 理论价值

近年来,“可持续就业”这一概念备受社会各界的关注。“9+3”计划下的学生因其主要是在政府政策的支持下实现就业,其自身可持续就业的能力有待加以重视。我们希望通过“9+3”学生可持续就业能力的研究,让“可持续就业”理念与政府政策能更好的融合,这不仅有利于了解可持续就业与政府政策的关系,还能为政府推进“9+3”学生可持续就业提供可行的理论支持。

1.2 现实价值

“9+3”计划是四川省委、省政府为打赢脱贫攻坚战,而采用的扶贫先扶“智/志”战略的具体体现。该计划对发展少数民族地区经济、促进文化交流和发展起到了积极促进作用。其中“9+3”学生的就业问题因其不仅事关该教育计划的成败,而且事关藏区的稳定和发展,显得尤为突出和紧迫。因此对于该部分学生就业能力的探索显得尤为重要。

2 研究模型

本文主要引用的 USEM 模型是由英国学者 M·Yorke 和 P·T·Knight 于 2004 年提出,该模型从心理学角度出发,将就业能力划分为 U-学科学理解力、S-技能、E-自我效能、M-元认知四大要素,也是该领域研究最著名并被广泛引用的模型(如图 1)。

¹**基金项目**: 大学生创新创业训练项目“四川‘9+3’计划少数民族学生可持续就业能力研究”(S201910656084)。

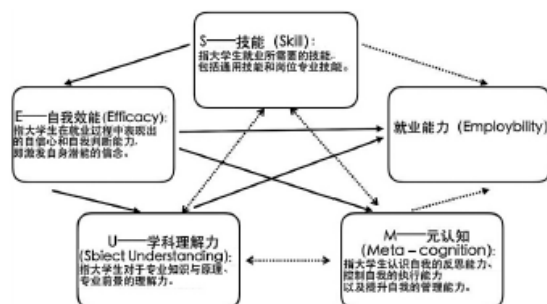


图 1USEM 模型

3 研究现状

3.1 研究方法

本研究主要采用问卷调查法、访谈法和资料分析法,以 USEM 四大模块为基础自制问卷,选取成都市 4 所高职院校的学生作为研究对象,于 2019 年 10 月到 2019 年 12 月进行研究。共发放问卷 230 份,回收得到 210 份,删除无效问卷获得有效数据 190 份,有效回收率为 90.4%。在进行问卷发放的同时,团队成员对各个学校的老师和领导进行了访谈,全面了解学生实际就业能力现状。大量查阅相关文献,了解老师、用人单位对学生就业能力现状的评估。

3.2 研究结果

3.2.1U 学科理解能力——专业知识掌握程度低、学习能力和态度较差

在专业知识掌握程度方面,通过学业成绩反映出,“9+3”学生知识掌握程度低,对知识理解不够透彻。调查发现,这部分学生成绩主要分布在 60-89 分之间,占比近 90%,且其中 60-69 分居多,占 40%左右。他们只能够基本掌握较为通俗易懂的专业理论。

在学习态度方面,根据我们对老师的访谈和对学生的调查,我们发现这部分学生整体学习态度欠佳、学习积极性不足并且缺乏良好的学习习惯。在“上课是否认真听讲”这一问题中,仅有 10%左右的同学始终认真听讲,大部分同学都会在课堂进行过程中,逐渐松懈,甚至还有部分同学完全没有听讲。根据老师反馈,这部分学生普遍缺乏记笔记和向老师请教问题的习惯。用人单位反映,在工作中,近八成的学生不愿与前辈主动交流、请教和学习,大多数时候需要督促和监督。

在学习能力方面,根据学生的反馈,70%左右的学生不能很好融会贯通,并不能将所学理论与工作有效结合。而根据与用人单位的访谈可知,在工作中,由于学生专业知识程度低,无法胜任难度高的工作,近九成“9+3”学生毕业后一直主要从事基层且专业对口度高的工作,提升空间较窄且速度缓慢。

3.2.2S 技能情况——专业技能薄弱、综合素质有待加强

首先,在技能证书获得情况方面,61.98%的学生没有任何技能证书,29.75%的学生仅获得了普通话证书,几乎没有学生拥有与其专业高度相关的技能证书。然而技能证书作为工作专业性的外在表现,能直观地反映“9+3”学生的技能水平。此外,从老师处了解到,有超过六成的学生在学校的实践训练中表现的无从下手,专业技能薄弱。

在综合就业素质方面,我们从沟通能力、写作能力、阅读能力、人际交往能力、团队合作能力及自学能力这六个影响学生职

业素质的重要维度对这部分学生进行了考察,我们发现 80%左右的学生这六种能力都只能达到合格水平,基本符合社会需求,有近 10%左右的学生十分欠缺这些重要的能力。

3. 2. 3E 自我效能感——缺乏自我判断力、独立能力较差

在自信心的判断上,我们从“遇到困难和挑战时你的第一反应”的结果看出,75.21%的同学选择“自己能够冷静分析问题并尝试解决”;19.83%的学生选择“直面挑战,迎难而上”;只有 5%左右的同学选择“退缩或逃避”。由此反映出学生在自我认知中对于自身在面对困难时存在较高的自信。然而从老师的访谈调查得知,老师认为学生普遍自信心不足,在公开场所不敢积极展示自己、在学习活动中不敢承担主要责任。同时从用人单位角度反映出,工作中学生过度否定自己,往往希望依附于他人。综上,学生在自我认知和判断力上存在不足,往往过高或过低的评价自己。

在独立能力上,老师普遍反映,学生在处理自己负责的任务时,很难独立完成,往往需要给予建议和指导。同时,在“面临突发情况时,学生是否能及时找寻到应对方案”的问题上,用人单位反映,学生很难独立应对,总是被动的等待,希望获得他人的帮助,无法实现及时有效应对来解决问题。因此,反映出学生在需要使用逻辑推理和判断能力的问题上,往往无法独立应对。

3. 2. 4M 元认知——自我管理能力不足、自我规划能力较差

通过与老师的调查访谈中了解到,在学习生活中,学生无法严格遵守学校纪律,经常在课堂上睡觉、看手机等,自身的规范意识不强。同时在任务的完成上,通常不能按照预期要求,高质量的完成任务,通常选择放任自己。同时在从用人单位角度了解到,在工作中,学生往往很难实现自我沉淀和自己提升。在日常工作中,总是出现拖延、打折扣等现象。因此,反映出学生在管理能力上的缺乏,无法有效的管控住自己。

同时在自我规划方面,该部分学生缺乏目标管理理念,无论是学习目标还是未来职业目标都较模糊,没有清晰的自我规划。部分毕业生为逃避就业盲目追随大流继续深造学业或加入公务员考试大军,反映出学生盲目跟从,自我规划能力较差。

4 主要问题

4. 1U 学科理解能力

4. 1. 1 学习态度有问题,缺乏对专业知识的主动探索

课堂上,这部分学生听讲程度不高、专注时间不长,且普遍未养成做笔记习惯;课后,这部分学生也缺乏对专业知识深入研究和对市场需求的探索。态度和主动性将会影响企业对这部分学生工作积极性的评价,只有良好的工作态度,才利于职业的不断发展,降低再失业的风险。

4. 1. 2 学习习惯较差,缺乏对学习的把控力和规划性

这部分学生不具备任务配置的能力,习惯于随心所欲的做事方式,这在往后工作中,会导致无法高效按时的完成进度安排,降低与岗位的匹配度。其次,学生在学习过程中不愿刻苦实践,因而导致经验的大量缺乏而产生对专业的恐惧和陌生感,这也增加了被轻易替代的可能性。随着行业日益细分、新技术层出不穷、智能化日益成熟,缺乏良好的职业学习规划,将导致这部分学生难以适应行业变化,增加了被时代淘汰的可能性。

4. 2S 技能

4.2.1 专业技能运用不熟练

学校在专业技能方面主要以单纯的讲授教学为主,缺乏长期对口的实习实践和全面的就业指导让学生提升专业技能和了解职场现状。且这部分学生对于技能训练积极性不高,参与度低,对非课堂教学形式以外的实践课堂有蒙混过关的心态。使本就少有的技能训练机会未发挥其最大价值。而以上情况最终导致这部分学生在初入职场时发现技能运用不熟练,甚至出现与所学技能有较大初入的情况。这将会影响这部分学生对职场的适应力,难以快速完成角色转换。

4.2.2 用人单位能力需求与毕业生能力之间存在差异

从调查可看出“9+3”毕业生缺乏对自己专业领域相关职场的深入了解,大部分学生仅仅抱着“找到一份工作就行”的心态,而不是思考如何适应与把控好这份工作。因此,这部分学生不能及时发现自身能力并未达到一定高度。用人单位在招聘过程中更注重毕业生的交际能力、发展能力和适应能力等综合专业能力,而毕业生在校主要培养专业知识和基础技能。且这部分学生的专业知识和基本技能也只能符合企业最低要求。

4.3E 自我效能感

4.3.1 缺乏自信,易自我否定

由于学生缺乏正确的自我判断力,总是拿外界的标志衡量自己,导致产生自卑感,性格敏感封闭。再加上语言、家庭和民族等因素,不利于与环境融合,从而对比和自我否定。同时,实践经验的缺乏,也使他们不敢轻易的着手去做某一件事,有着“我不行”“做不好”等心理。从长远来看,会陷入一个缺乏自信—不敢尝试—缺乏经验—自信不足的无限循环。缺乏自信不利于职业探索,会产生职业疲倦,使自身存在被随时替代和淘汰风险。

4.3.2 逻辑推理、判断能力差

由于学校系统逻辑知识教育的匮乏,导致学生对自身逻辑推理能力的重视程度低,更无法有效提升该能力。同时,学生自身没有养成深入思考判断的习惯并且由于性格敏感自我感封闭,不愿与外界交流,因而在对信息获取、分析、处理的经验不足,不利于对逻辑推理和判断能力的培养。然而在工作中,较强的思辨和判断能力对职业发展有重要的影响,这部分能力的不足,不利于工作的开展和完成,不利于团队的融入,难以提出建设性的建议,进而存在被边缘化的风险。

4.4M 元认知

4.4.1 缺乏自我管控能力

由于这部分学生思维成熟较晚,未能对自身有正确的认识和评价,通常选择放纵自己和逃避困难,不清晰的自我定位导致无法合理管理自己。同时家庭因素的影响,父母对于孩子的过度包容和溺爱,也加剧学生对于自身的放纵。但在就业中,良好的自我管理对提高工作的把控度有着重要的影响,自我管控能力的缺失使他们无法以积极的心态看待问题,无法提高工作满意度和工作效率,存在后续产生对工作的倦怠和放弃的风险。

4.4.2 缺乏自我规划能力

由于学校对学生职业规划培养的重视程度低,导致这部分学生职业目标定位主流化、随意化、矛盾化,不知道自己喜欢什么、擅长什么,更不知道自己未来想做什么。对于职业规划意识的模糊化、理想化,因此出现“假大空”现象,无法满足职业规划的需求。

求,进而也无法按照正确的职业规划方向落实实施,导致后续存在职业发展迷茫,缺乏自身储备,无法有效顺应市场竞争的风险。

5 建议

5.1 学生方面

5.1.1 提高个人综合素质

在职场中,除拥有基本的专业知识与技能技巧之外,能够适应千变万化的工作环境也是非常重要的一点。这就对一个人的应变能力、组织协调能力等综合技能有较高要求。在这个飞速变换的时代,创新能力也是许多用人单位重点考察的能力之一。创新思维需要学生积极地参与创新创业类活动,累积经验,锻炼思维。

5.1.2 增强实践经验

在职场中,除拥有基本的专业知识与技能技巧之外,能够适应千变万化的工作环境也是非常重要的一点。这就对一个人的应变能力、组织协调能力等综合技能有较高要求。在这个飞速变换的时代,创新能力也是许多用人单位重点考察的能力之一。创新思维需要学生积极地参与创新创业类活动,累积经验,锻炼思维。

5.1.3 树立正确的就业观念

学生要主动寻找实习机会、参加招聘会,积极了解本行业的就业形势,抛弃传统的就业观念,减少对政府政策的依赖,提高自主就业的能力。同时,学生在校期间应该做好未来职业规划,明确自己的兴趣和目标,有目的地培养自己的就业能力。毕业年级,应该主动了解学校的就业指导服务,根据自己的就业意愿,做好就业准备。增加对自己的认知,清晰了解自己的能力和保持良好的求职心态。

5.2 学校角度

5.2.1 优化教学模式与方法,打牢专业基础知识与技能

学校要结合学生特点,因材施教,实施个性化的培养方案,例如单独编班、个体辅导等。目的在于发挥所长,弥补所短,全方位多方面的帮助这部分学生更好的进行知识性学习与技能训练,不断增强竞争力。

5.2.2 提升语言 and 人际交往能力

学校可开设语言学习班,并将语言培训融入到平时教学中,同时鼓励这部分学生之间有意识地提高使用汉语交流的频率,为就业做准备。通过多种渠道培养这部分学生人际交往的意识,通过多样的集体活动,提升他们人际交往的技能。

5.2.3 加强校企合作,使学生从校内到校外实现更好的知识、技能与综合能力的衔接

通过与企业全方位、多方面的交流与合作,深入了解未来职场所需的知识与能力,在校学习时更有针对性的教学,学生更有针对性的学习。

5.3 用人单位方面

5.3.1 注重培养、增强优势

用人单位在对“9+3”学生的培养过程上,应该加以投入和提升重视,做到一视同仁。对于学生的能力和潜能进行挖掘和拓展,同时设立“师带徒”的精准帮扶模式使得学生有机会获得提升。使得学生能最大限度的为企业带来价值,同时也能提升自己的实力。

5.3.2 提供实习机会, 设立奖励机制

用人单位应该做好校企合作, 为学生提供正规实习机会, 增加学生对岗位的任职和工作经验。为企业在选拔人才时能够招到符合岗位要求的人员, 进而也降低了招聘成本和风险。其次, 在实习过程中, 适当的给予奖励机制(精神激励或物质激励)使得学生能够获得短暂的满足和自我肯定, 对未来将要面临的更大挑战增加自信。

5.3.3 发挥市场的调节作用, 以竞争的方式选拔人才

用人单位应该遵循市场对人才资源配置的作用规律, 不应该被干涉自助选择权, 在对人员选拔时, 应该遵循优胜劣汰的原则。“9+3”计划的发展虽然对政府干预要求力度较大, 但从长远的角度来看, 应该坚持学生通过市场调节、双向选择来实现就业, 来实现“9+3”计划的真正意义。同时也能促使学生对自身予以更高要求、高标准, 提高自我主动性, 为公司创造更多价值, 实现可持续就业。

5.4 政府方面

5.4.1 政府出台相关政策, 宏观调控, 使校企合作更好的开展

政府在调节“9+3”学生就业时, 应鼓励用人单位主动接受“9+3”学生, 运营税费减免、贷款保单、社会保险补贴、低息贷款等政策手段, 在降低企业自身压力以来更好的谋发展的同时实现“9+3”学生的就业问题。

5.4.2 提供专门就业岗位, 减少竞争压力

政府大力探索“9+3”返乡学生的就业机会, 通过积极引进、支持和吸纳劳动力密集型产业来增加就业岗位。其次, 对于那些供不应求且有进入门槛的基层技术岗位, 对“9+3”学生在招募时实行“基层服务志愿者”计划。“9+3”学生在基层服务满一定年限, 工作表现优异者, 通过劳务派遣进行录用, 在服务期满后对重新就业、升学的人员给予相应政策帮扶。

5.4.3 做好宣传、扩大影响、提升重视

引导学生和家长正确看待政府对“9+3”学生就业、创业支持与帮扶, 避免学生出现过度依赖、被动等待的错误思想。大力宣传自主择业、主动就业观念以及“9+3”学生顶岗就业实习、爱岗敬业、自主创业中的先进事迹等, 树立学习榜样, 潜移默化地影响“9+3”学生和家长。

6 结语

“9+3”计划旨在帮助藏彝等少数民族学生提升自身能力, 使他们获得更好的发展, 从而能够为少数民族地区经济发展献一份力。而就业也就成为检验计划培养成果的验金石。现目前高就业率的背后, 存在政府的巨大帮扶, 使学生产生依赖性, 但自身实际状况并无实质性的改变。本文着重研究了“9+3”学生的就业能力现状, 找出目前最主要的问题, 以及问题背后带来的风险即对

可持续就业的影响,进而提出了对应的解决建议。希望能够在深入了解学生现状的前提下,从本质上提升学生的可持续就业能力来更好的促进就业,缓解政府的压力的同时使得该计划高效、稳定、持续的开展下去。

参考文献:

[1]张晓娜. 基于 USEM 模型的大学生就业能力培养策略研究[J]. 长春教育学院学报, 2014, 30(09):105-106.

[2]白刚. 高职工科学生可持续就业能力培养的探讨[J]. 职业教育研究, 2010, (01):75-76.

[3]郑涛, 张洋, 颜雪艺, 等. 藏区“9+3”学生就业中的问题与反思——基于社会融入视角的分析[J]. 四川师范大学学报(社会科学版), 2018, 45(4):113-120.

[4]张霞. 四川藏区“9+3”学生就业面临的困境与对策[J]. 现代人才, 2012, (03):41-43.

[5]张霞. 四川藏区“9+3”学生就业意愿调查研究——基于甘孜州、阿坝州生源的调查[J]. 现代人才, 2013, (02):42-50.

[6]殷崑程, 向本琼. 浅析彝区“9+3”学生问题与对策研究[J]. 魅力中国, 2015, (12):13.

[7]玉金字, 龙纯敏. 四川藏区“9+3”免费职业教育计划的实施现状、问题与对策[J]. 职业教育(下旬), 2014, (8):89-91.