

文章编号: 2095-1663(2015)01-0080-05

全日制专业学位研究生可雇佣性开发 经历满意度调查研究

——基于南昌市三所高校的调查

曾红权^{1,2}

(1. 华中师范大学 教育学院, 湖北 武汉 430070; 2. 江西农业大学 研究生处, 江西 南昌 330045)

摘要:通过对全日制专业学位研究生的教学环节对可雇佣性技能开发满意度, 工作体验机会提供与指导满意度, 实习、实践机会提供与指导满意度以及生涯辅导和就业指导满意度等方面的调查发现, 全日制专业学位研究生对三所高校可雇佣性开发经历满意度较低, 主要原因是高校尚未将可雇佣性开发作为学校的战略目标。为此, 高校应积极转变观念, 树立可雇佣性的全面开发观, 重视嵌入式可雇佣性开发。

关键词:可雇佣性开发; 满意度; 全日制专业学位研究生

中图分类号: G643

文献标识码: A

全日制专业学位毕业研究生可雇佣性开发经历满意度调查目的在于了解其在校期间对学校提供的可雇佣性开发实施的满意状况, 剖析开发实施不足的深层次原因, 从而有针对性地改进可雇佣性的开发措施, 为进一步提升全日制专业学位研究生可雇佣能力、实现充分就业和发展提供帮助。

一、评价指标体系的构建

可雇佣性开发经历满意度是指学生对于高校在教学和相关服务中进行的可雇佣性开发过程和质量的满意程度, 即教育质量和满意水平的量化指标^[1], 已有研究, 如刘赫、黄平、王军等人就对就业指导满意度进行了调查分析, 这是基于贴附式教育的

满意度调查, 而宋国学^[2]则对大学生可雇佣性开发经历作了满意度调查, 但目前尚未发现对全日制专业学位研究生可雇佣性开发经历满意度进行调查研究的相关文献。

在参考 LeBlanc 等^[3]的教育服务质量满意度指标和 Hill 等^[4]的教育质量感觉指标基础上, 结合杨雪等人的大学生就业能力开发满意度指标体系和全日制专业学位研究生教育的特点, 构建了全日制专业学位研究生可雇佣性开发满意度指标体系。该指标体系由教学环节对可雇佣性技能开发满意度, 工作体验机会提供与指导满意度, 实习、实践机会提供与指导满意度和生涯辅导和就业指导满意度四个一级指标体系构成。该指标体系充分体现了专业学位研究生教育的知识技术性、能力应用性和职业实践

收稿日期: 2014-09-04

作者简介: 曾红权(1978—), 男, 江西吉安人, 华中师范大学教育学院在读博士生; 江西农业大学研究生处助理研究员。

基金项目: 江西省社会科学规划项目“高等教育视野下研究生可雇佣性开发模式的构建”(13JY46); 湖南省教育科学“十二五”规划 2014 年度重点项目“扩招后大学生求职中社会资本效用变化的机理及就业政策调整研究”(XJK014AJG002); 中国学位与研究生教育学会 2013 年研究项目“高校视角下全日制专业学位研究生可雇佣性开发模式的构建与应用”(C1-2013Y07-071)。

性等基本特点^[5],涵盖了可雇佣性贴附式开发和嵌入式开发的内容,是基于可雇佣性“全面性”开发视角下的专业学位研究生可雇佣性开发经历满意度评价指标体系。在此基础上,根据江西省几所高校的办学特色和全日制专业学位研究生可雇佣性培养开发现状,将因子细化,在各一级指标体系下设若干二级因子,构建全日制专业学位研究生可雇佣性开发经历满意度评价指标体系。

二、研究对象和方法

本研究的调查对象是位于江西省南昌市的南昌大学、江西财经大学和江西农业大学三所高校2010、2011年招收的、目前已顺利毕业、获得学位并已走向工作岗位的全日制专业学位毕业研究生。由于在可雇佣性开发经历满意度的评价方面,毕业生与在校生的出发点不同,毕业生会结合工作中的经历和体验,从“实用性”角度予以评价,而多数在校生由于缺乏工作经验,他们将更多地从接受知识的“趣味性”角度进行评价。显然,毕业生的满意度评价更具有实际意义^[3]。同时由于毕业离校时间短暂,他们可以结合用人单位对自己可雇佣性技能的发展要求,回忆研究生学习阶段高校可雇佣性培养开发过程,对调查问卷作出客观公正的评价。

研究采用利克特5分量表,问题是“对学校、教师在进行可雇佣性(与就业相关素质)开发时,您对经历活动的满意程度给予评价”,对于每一评价指标可供选项有“很满意、满意、一般满意、不满意、很不满意”,并分别给予的对应分值为“5、4、3、2、1”。为便于被调查者的接受和理解,在调研时将“可雇佣性技能”替换成“职业发展技能”^[7]。

本研究通过电子邮件发送问卷539份,回收问卷362份。其中,有效问卷为336份,有效率为92.8%,样本结构情况见表1。

三、全日制专业学位研究生可雇佣性开发经历满意度结果分析

从表2结果看,全日制专业学位研究生对目前高校可雇佣性开发经历满意度较低,其中“教学环节对可雇佣性技能开发的满意度”最低,仅为2.95,而满意度最高的是“生涯辅导和就业指导满意度”,也仅为3.24,而“工作体验机会提供与指导满意度”

表1 样本描述

样本结构		人数(人)	百分比
性别结构	男	187	55.7
	女	149	44.3
年龄结构	25岁及以下	116	34.5
	25~30岁	203	60.4
	30岁以上	17	5.1
参加工作 时间分布	0~3个月	21	6.3
	4~6个月	78	23.2
	7~12个月	167	49.7
	13~24个月	70	20.8
工作单位 分布	企业单位	217	64.5
	政府部门	21	6.3
	高等/职院校	32	9.5
	其他单位	66	19.7

和“实习实践机会提供与指导满意度”分别为3.03和3.16。由结果分析可知,一方面当前高校尚未将全日制专业学位研究生可雇佣性开发作为学校的战略目标,局限于以传统的就业指导为主导、新兴的生涯辅导为补充的可雇佣性开发策略,陈守着可雇佣性的贴附式开发方式,徘徊于嵌入式开发方式的门前。另一方面,在工作实践中我们发现,高校基本上都为全日制专业学位研究生提供了工作体验机会和实习实践机会,而学生对可雇佣性开发经历满意度仍不高,明显地,高校仅仅是提供了一些可雇佣性技能开发锻炼和学习的机会而已,对于可雇佣性技能开发过程的指导无人问津,或者即使提供指导也是难以令学生满意的。各方面具体的调查结果分析如下:

表2 可雇佣性开发经历满意度

项 目	均值	方差
教学环节对可雇佣性技能开发满意度	2.95	1.18
工作体验机会提供与指导满意度	3.03	0.87
实习、实践机会提供与指导满意度	3.16	0.89
生涯辅导和就业指导满意度	3.24	1.01

1. 教学环节对可雇佣性技能开发满意度

表3中,学生对“以现实模拟、案例教学和现场操作演示等方式辅助教学”开发可雇佣性的满意度最高,为3.40,最低的为“对用人单位最看重的能力或技能进行介绍和分析”,只有2.62。可见,目前高校全日制专业学位研究生指导教师对学生可雇佣性技能了解不多,对将可雇佣性嵌入课程教学过程更是一无所知。而“以现实模拟、案例教学和现场操作演示等方式辅助教学”是全日制专业学位研究生培

养方案中硬性规定的教学方式和方法,在这方面,调研中的三所高校都能较好地主动实施。

表3 教学环节对可雇佣性技能开发满意度

项 目	均值	方差
对用人单位最看重的能力或技能进行介绍和分析	2.62	1.02
课程教学中对通用可雇佣性技能进行评估并重视其培养	2.71	0.79
将关键的可雇佣性技能培养融入平常课程教学	2.83	1.29
课程教学中对相关职业素养和态度进行介绍与讨论	3.05	0.77
以现实模拟、案例教学和现场操作演示等方式辅助教学	3.40	1.02
课程教学中理论联系实践的思维训练	3.09	0.91

2. 工作体验机会提供与指导满意度

高校学生会、社团活动和校外志愿者、兼职活动是高校学生可雇佣性开发的有利资源,为学生进入社会生活提供绝佳的演练和体验机会,学生在此情境中以各种模拟的或真实的身份或角色,重演着种种社会生活样态,锻炼和提升各种可雇佣性技能,完成社会化角色的转变^[5]。此时,机会的提供诚然重要,因而对“校内工作体验机会如学生会和社团活动机会的提供”和“课程和内容选择的自主性”的满意度较高,分别为 3.73 和 3.44,然而对“校外工作体验机会如志愿者、兼职活动的提供”以及“与专业领域学习无关的工作体验机会的提供”就不那么尽人意了,满意度分别只有 3.01 和 2.55。尤其值得一提的是,尽管锻炼和学习机会较多,但“工作体验过程得到相关教师的指导和辅导”的满意度为本项得分最低项,也是本研究所有题项中得分最低项——只有 2.28,可见在提供的工作体验活动中严重缺乏个性化的辅导和指导或者说这种辅导和指导难以让学生满意。这与宋国学的调研结果一致^[1]。

表4 工作体验机会提供与指导满意度

项 目	均值	方差
课程和内容选择的自主性	3.44	0.73
校内工作体验机会如学生会和社团活动机会的提供	3.73	0.69
校外工作体验机会如志愿者、兼职活动的提供	3.01	0.77
学期内与课程学习相关的工作体验或实习机会提供	3.17	1.02
与专业领域学习无关的工作体验机会提供	2.55	1.22
工作体验过程得到相关教师的指导和辅导	2.28	0.78

3. 实习、实践机会提供与指导满意度

从表 5 中结果可知,全日制专业学位研究生对“实习、实践单位在项目展示、论文开题和答辩过程的参与及指导”、“实习、实践单位专家对学位论文的帮助和指导”和“结合论文工作到实习、实践单位的专业调研或实践”感到比较满意,对“用人单位代表对就业机会和要求的讨论讲座”和“拜访或参观考察用人单位机会的提供”的满意度较弱。可见调查中的三所高校基本都能按照全日制专业学位研究生的培养要求,让学生通过实习和实践完成论文,并在实习和实践过程中提供一定的指导和帮助,基本能为学生可雇佣性开发提供较满意的服务。

表5 实习、实践机会提供与指导满意度

项 目	均值	方差
实习、实践单位在项目展示、论文开题和答辩过程的参与及指导	3.63	0.96
实习、实践单位项目研究的参与、技术工作和管理工作的参与	3.11	0.83
结合论文工作到实习、实践单位的专业调研或实践	3.29	0.79
实习、实践单位专家对学位论文的帮助和指导	3.46	1.01
用人单位认可的、未来会越来越重要的知识、技能和态度等的介绍和分析	3.04	0.86
拜访或参观考察用人单位机会的提供	2.84	0.94
用人单位代表对就业机会和要求的讨论讲座	2.75	1.03

4. 生涯辅导和就业指导满意度

就业指导工作在高校中开展得较早,因而高校在学生就业指导工作方面积累了丰富的经验,尤其在学生毕业一年前,各高校使尽浑身解数为毕业生举办各类求职讲座,诸如最新就业政策的解读、公务员考试培训辅导班的举办、求职信及简历的撰写以及面试技巧和方法指导等。因而,学生对“面试方法和技巧的指导”和“在求职信或简历制作上提供指导和帮助”的满意度相对而言是较高的(表 6)。诚然,近几年,在国外先进理念的引领驱动下,职业生涯规划与辅导课程也逐渐成为高校的必修课之一,学生也慢慢接受了职业生涯规划的理念,因而对“对职业生涯规划和管理进行指导和辅导”还算满意。然而,高校对学生职业生涯的发展形成过程关注度并不高,没有“对关键可雇佣性技能进行评估和发展指导”、缺乏对学生“兴趣的培养和发展提供指导”,因而学生的满意度相对较低。

表6 生涯辅导和就业指导满意度

项 目	均值	方差
对兴趣的培养和发展提供指导	3.01	1.29
对关键可雇佣性技能进行过评估和发展指导	2.97	1.06
对职业生涯规划和管理进行指导和辅导	3.27	0.98
在求职信或简历制作上提供指导和帮助	3.43	0.72
求职时对用人单位及岗位进行分析和指导	3.05	0.95
面试方法和技巧的指导	3.72	0.74

四、几点思考

可雇佣性开发经历满意度调查尽管具有一定的主观性,但都是基于高校开展可雇佣性开发活动的客观现实,而具有一定工作经验的学生作为联系高校和用人单位的纽带,反映了用人单位对学生可雇佣性技能的诉求,结合当时在学期间可雇佣性开发经历,表达对培养单位可雇佣性开发经历的满意度,这种经历满意度调查对高校转变可雇佣性开发观念、深化课程教学改革有着重要的参考意义和价值。

1. 树立可雇佣性的全面开发观

从本调查研究中发现,所调查的群体对当前三所高校全日制专业学位研究生可雇佣性的开发经历整体满意度较低,而且对可雇佣性开发不同层面的经历满意度表现出严重的失衡:如三所高校仍以贴附式的开发手段(面试方法和技巧的指导:3.72;在求职信或简历制作上提供指导和帮助:3.43)为主,以嵌入式的开发手段(课程教学中对通用可雇佣性技能进行评估并重视其培养:2.71)为辅;在“工作体验机会提供与指导满意度”调查项目中,以“校内工作体验机会如学生会和社团活动机会的提供”(3.73)为主,以“工作体验过程得到相关教师的指导和辅导”(2.28)为辅;未重视用人单位对可雇佣性开发的参与需求(用人单位代表对就业机会和要求的讨论讲座:2.75;用人单位认可的、未来会越来越重要的知识、技能和态度等的介绍和分析:3.04)。可见,所调研的三所高校尚未树立全方位的、全过程的、全员化和全面方式的全日制专业学位研究生可雇佣性开发观,难以让学生满意,让用人单位满意。

为此,高校须着眼于劳动力市场的需求,全方位、全过程、全成员以及全面地、最大限度地培养全

日制专业学位研究生的可雇佣性,最大程度地开发可雇佣性技能。不仅要注重专业知识技能的教学与培养,还要注重全面开发学生的个人品质、特殊技能和一般技能等综合素质——可雇佣性的全方位开发;既要注重将可雇佣性开发独立于课程的贴附式开发如就业指导和面试指导,更要重视将可雇佣性开发隐含在课程教育中的嵌入式开发;以及全日制专业学位研究生的课程理论教学和实习实践并重——可雇佣性的全过程开发;需要靠扎实的教师队伍,充分调动学生的主观能动性,依托实习实践单位的力量,让更多的用人单位参与到全日制专业学位研究生的培养过程,这是可雇佣性开发主体的全员性。同时,不能忽视可雇佣性开发客体的全员性,要重点关注弱势群体如女性和残疾、贫困学生可雇佣性的开发——可雇佣性的全员性开发;坚持集中化的支持开发与个性化的辅导开发相结合,课程学习与实习实践开发相结合,校内活动开发与校外活动开发相结合——可雇佣性的全面方式开发。

2. 重视嵌入式可雇佣性开发

从调研结果看,学生对三所高校嵌入式可雇佣性开发经历满意度——“教学环节对可雇佣性技能开发满意度”是最低的,可见三所高校对嵌入式可雇佣性开发重视程度还不够。

嵌入式可雇佣性开发方式的实施首先要进行课程教学设计改革,“好的课程设计将引导学习者建构学科内容的理解,促使保持发展各项技能的兴趣”^[7],英国高校则通过积极吸纳雇主参与高校课程设计、开发与实施以提升大学生可雇佣性^[8],德国高校的专业设置以社会需求为依托,课程由学校与企业共同制定,学习过程由学校学习与企业实习交替进行,不失为嵌入式可雇佣性开发的典范^[9]。其次,改革教学方式方法,将可雇佣性培养融入课程。如“采用基于特定学科的可雇佣性培养模块或在特定课程的学习中增加工作经历”的半整合式、“基于工作的学习和设置以职业为导向的专业”的整合式教学方式方法^[10]。第三,提供工作体验机会并加强过程指导。包括学习计划内的有组织的工作体验,如案例分析、情境模拟以及基地实习实践等;学习计划外的有组织的工作体验,如兼职活动、志愿者活动等。在工作体验中不断提升综合通用技能。最后,应加强职业生涯管理教育和指导,提供集中化的支持和个性化的指导。

参考文献:

- [1] 杨雪,王雅荣. 基于高校视角的大学生就业能力开发满意度研究[J]. 辽宁行政学院学报, 2014, 16(3): 126-128.
- [2] 宋国学. 大学毕业生可雇佣性开发经历满意度的调查分析[J]. 现代教育管理, 2009, (10): 119-121.
- [3] LeBlanc G, Nguyen N. Searching for excellence in business education: an exploratory study of customer of service quality[J]. International Journal of Educational Management, 1997, 1(2): 72-79.
- [4] Hill Y, Lomas L, MacGregor J. Students' perceptions of quality in higher education[J]. Quality Assurance in Education, 2003, 11(1): 15-20.
- [5] 曾红权, 彭齐东, 贺浩华. 从冲突到融合——谈研究生教育的学术性与职业性[J]. 中国高教研究, 2009, 194(10): 32-34.
- [6] Bob S. An evaluation of the role of Personal Development Planning in the delivery and assessment of graduate employability skills [DB/OL]. http://www.enhancingemployability.org.uk/details.php?item=casestudy_39.
- [7] Yorke, M. and Knight, P. T. (reprinted 2006) Embedding Employability into the Curriculum [M]. York: Higher Education Academy: 6.
- [8] 雷培梁, 连连. 英国高校提升大学生就业力的经验探讨[J]. 复旦教育论坛, 2009, 7(6): 72-75.
- [9] 高嘉勇. 德国高校课程设置与可雇佣性研究[J]. 天津市教科院学报, 2008, (4): 51-53.
- [10] Warren, D. (2002) Curriculum Design in a Context of Widening Participation in Higher Education[J]. Arts and Humanities in Higher Education, 1(1): 85-89.

Surveys of Satisfaction with Full-time Professional Degree Students' Employability Development at Three Universities in Nanchang

ZENG Hong-quan

(1. School of Education, Central China Normal University, Wuhan, Hubei 430070;
2. Graduate Division, Jiangxi Agricultural University, Nanchang, Jiangxi 330045)

Abstract: Surveys were conducted of full-time professional degree students at three universities about their levels of satisfaction with employability development, work experience opportunity provision and guidance, practice opportunity provision and guidance, and career and employment guidance, respectively. It was found that students' satisfaction with their employability development was relatively low. The main cause of this phenomenon is that none of the universities deems employability development to be a strategic target. Therefore, universities should change their thinking about employability development and put proper emphasis on embedded employability development.

Keywords: employability development; satisfaction; full-time professional degree student

(上接第 25 页)

Analysis of Research and Progress in Mental Health Education for Graduate Students in China in the Past Thirty Years

— Based on Review of CNKI Literature between 1983 and 2013

FENG Rong, ZHANG Yan-tong, MA Xi-ting

(Beihang University, Beijing 100191)

Abstract: An analysis is made on CNKI literature between 1983 and 2013 on mental health education for graduate students to reveal the development process of research on graduate mental health education in China, its characteristics, and its future directions and possible hot spots.

Keywords: graduate student; mental health education; literature analysis