

面向未来的就业技能评估

——基于OECD《PISA VET:评估和分析框架》报告的解读

修南

[摘要] 就业技能评估是衡量劳动者一般能力的重要方式,是确认劳动者进入不同职业领域的“探测器”。经济合作与发展组织发布《PISA VET:评估和分析框架》,把就业技能定义为与一系列工作岗位相关的能力。在科学性、宽泛性和国际可比性原则下,基于现有国际测评项目,OECD遴选了由识字能力、问题解决、任务能力、协作能力等维度要素构成的就业技能评估框架。就业技能评估的突破与创新体现在评估理念上,力求融会贯通,质量为本;评估内容上,遵循技能中心,数智导向;评估方式上,指向技术支撑,途径多样。这一政策文本对我国的启示在于:一是需要确定就业技能的本土概念,二是需要构建中国式的就业技能评估框架,三是需要扩宽就业技能评估的思路。

[关键词] 就业技能评估;劳动者;职业教育与培训;OECD

[基金项目] 2024年辽宁省社会科学基金青年项目“促进高质量充分就业:劳动者基础技能的国际比较及职业教育转型研究”(项目编号:L24CSH002,主持人:修南)

[作者简介] 修南,博士,辽宁大学高等教育研究所,讲师。

中图分类号:G710 文献标识码:A 文章编号:1004-9290(2024)0035-0085-11

引言

党的十八大以来,我国先后两次颁布“就业促进规划”,政策红利的加速释放为稳就业注入了强大的动力。依据2023年数据显示,全国城镇新增就业1244万人,12月城镇调查失业率为5.1%,就业局势保持总体稳定^[1]。但随着产业转型和升级持续推进,经济结构切换,“就业难”与“招工难”并存,同时由于劳动年龄人口进入负增长阶段,我国依然面临着较大的就业总量压力和结构性矛盾^[2]。从短期看,扩大就业容量是当下就业领域最紧迫的问题,而从中长期来说,缓解就业结构性矛盾是就业领域最关键的问题^[3]。相关研究指明,就业结构性矛盾主要是劳动力市场中需求的劳动者与市场劳动者所拥有的技能不相匹配造成的^[4],因而需要减少

劳动者的低端供给,重点提升劳动者的素质技能结构,通过指向未来的就业技能引领劳动者的高质量发展,以此减缓我国的就业结构性矛盾。

但具体而言,随着人工智能、绿色转型和数字化转型等科技革命带来的技术进步,技术正在对现有工作产生替代效应和补偿效应,改变着全球经济、社会格局,重塑工作与就业的性质,并对劳动者技能提出了更高的要求^[5]。受此影响,技术进步与就业呈现“U”型关系,劳动力市场对高技能和低技能劳动者的需求持续增加,中技能劳动者就业比重则不断下降^[6]。因此,就业环境的挤压迫使中技能劳动者向下兼容,致使就业的两极分化趋势愈加明显,零工就业模式盛行。在零工就业平台的黏性作用下,

中低技能劳动者一定时间内拥有了自食其力的能力,但客观上导致大量劳动者的闲置与浪费^[7]。通常而言,这些劳动者总体技能质量不高、替代性强、可迁移性较弱,无法快速地进行工作转换,难以有效释放人才红利。所以,应当考虑构建一套横向或通用技能,即就业技能,通过就业技能来评估职业教育与培训(Vocational Education and Training, VET)机构,助力我国劳动者顺利跨越不同的工作岗位,回应并面向未来的劳动力市场。

为此,就业技能备受经济合作与发展组织(Organization for Economic Co-operation and Development, OECD)的关注,在其开展的几项国际测评项目中,充分体现了就业技能对学生及成年人的重要性。例如,根据2019年国际学生评估项目(Programme for International Student Assessment, PISA)发布的报告,拥有较强就业技能(问题解决、批判性思维、沟通能力等)的学生更容易在阅读、数学和科学中取得好成绩且更具幸福感^[8]。同年,国际成人能力评估调查(Investigation and Evaluation of the International Adult Literacy, PIACC)报告指明,就业技能(识字能力、计算能力、问题解决等)相对较高的成年人,一般具有更高的就业质量、就业薪资、健康质量^[9]。此外,在OECD的社会情感与能力测评(Survey on Social and Emotional Skills, SSES)中,确定了任务能力、情绪调节能力、协作能力、开放能力和交往能力等五项指向事业成功和生活幸福的就业技能^[10]。

鉴于就业技能的重要程度,OECD秘书处参照PISA,于2022年9月组建了PISA-VET专家组(Expert Group of the PISA-VET, EG),并在2024年发布《PISA VET: 评估和分析框架》(PISA VET: Assessment and Analytical Framework)。该框架聚焦于刚结束职业教育和培训(VET)而步入职场的劳动者,通过构建就业技能评估框架,旨在衡量劳动者的就业技能质量,评估侧重于考察劳动者的技能累积,其目的是监测劳动者

能否快速适应不同的工作岗位,同时为各国(地区)更新或改进VET课程、教学内容、学习环境等提供决策支持^[11]。本研究将对OECD就业技能的基本内涵与遴选原则、各维度要素及其评估、评估的突破与创新等进行梳理和分析,以期纾解我国就业结构性矛盾,实现劳动者的高质量就业提供启示。

一、就业技能的基本内涵与遴选原则

EG认为就业技能应从OECD开展的一系列国际测评项目中进行遴选,用以评估劳动者在任何工作岗位都能获得成功的一系列技能与能力。按照EG的理解,如果劳动者的就业技能基础薄弱,他们很难形成工作岗位所需求的专业技能,或是适应不断变化的工作要求,更无法掌握指向未来工作的技能。所以,PISA-VET的作用在于构建全球通用的就业技能维度要素,以评估促进各国的VET发展,保障所有劳动者都能得到扎实的就业技能,为个人追求福祉创造机会。基于该理念,EG进一步明确了就业技能的基本内涵并形成遴选就业技能维度要素的原则。

(一) 就业技能的基本内涵

PISA-VET所指的就业技能(Employability Skills)与学界定义的基础技能(Foundational Skills)、横向技能(Transversal Skills)、通用技能(Generic Skills)、跨领域技能(Cross-Domain Skills)、可迁移技能(Transferable Skills)、核心技能(Core Skills)、关键能力(Key Competencies)、软技能(Soft Skills)和21世纪技能(21st Century Skills)等内涵相似。其中,PISA曾将关键能力定义为个人在21世纪取得成功所需的一系列知识、技能、态度和价值观;PIACC指出可迁移技能是为应对不断变化的劳动力市场而提出的重要技能。EG认为,尽管所使用的学术术语略有不同,但OECD在PISA和PIACC的研究中,均将就业技能视作认知技能与非认知技能的结合,包括问题解决、批判性思维、沟通能力、协作能力、识字能力、计算能力、信息和通信技术素养等^[12]。可以得出,上述技能并不局限于某些特定的学科

专业、职业岗位或行业领域,而是适用于各种工作环境。在 OECD 协同国际劳动组织(International Labour Organization, ILO)与世界银行(the World Bank, WB)共同编写的报告《提高就业能力》(Enhancing Employability),提出“就业能力指所有职业中必不可少的技能,也指劳动者学习新技能所必须具备的技能,这些技能与劳动力市场的需求相关并可迁移到不同的工作岗位。”^[13]PISA-VET 基本延续了该报告对就业技能的理解与认识,将其定位为非特定职业但又能够嵌入各种职业或工作的一种技能。

在 PISA-VET 中,就业技能被定义为与一系列工作岗位相关的能力,它有助于劳动者个体在职场或其他领域取得成功。因而,就业技能包含如下特征,一是劳动者充分参与并融入劳动力市场、VET、社会和公民生活所必需的技能;二是具有高度可迁移性,得以使劳动者在不同的工作岗位上进行转换;三是可以通过持续的学习来获取相关能力,因而受到终身学习政策的影响^[14]。换言之,就业技能有利于劳动者迅速适应新技术及多变的工作环境,并为他们的终身学习做好准备,帮助其掌握当下与工作不相关但未来可能会涉及的技能。与此同时,大量的研究(如 PISA 和 PIACC 的相关调研)已经证明就业技能的重要性。也就是说,就业技能之于劳动者而言,必不可少,不仅是就业技能本身,它还与专业技能密切相关。所以,对于 PISA-VET 来说,将就业技能理解为一般技能,其优势是能够更好地衡量劳动者(包括在虚拟工作环境)的知识与能力,并从国际层面对各国 VET 系统提供指导,赋能全球经济的快速发展。

(二)就业技能的遴选原则

“事实上,技能是一种个体能力,同时还带有强烈的社会公共品色彩;它既是劳动者谋生的工具,也是国家经济增长的引擎;既是劳动者社会地位获得的载体,也是国家竞争优势达成的核心要素之一。”^[15]依据 PISA-VET 对就业技能的理解,它指向劳动者个体及国家发展,凸显出个人

福祉与社会进步的双重性。除此之外,就业技能既要验明劳动者当下的技能水平,又要能适应未来劳动力市场的变化。所以,如何遴选就业技能的维度要素,EG 基于科学性、宽泛性和国际可比性等原则,以保障就业技能评估落地。

1. 就业技能遴选的科学性原则

EG 将科学性作为遴选就业技能的首要及顶层原则。专家们认为就业技能与 OECD 开展的 PISA、PIASS、SSES 等国际测评项目的维度要素应高度一致,因为上述要素已经在 OECD 国家中开展了多轮测评,且在修订过程中趋于稳定与完善。所以,与其全新设计和构建就业技能的维度要素,这些持续运转的、大规模行进的、稳定性较高的要素通常更具科学性。一方面,执行或参与评估的相关者对就业技能的内容较为熟悉且理解程度较深,因而能够科学有效地指导劳动力通过 VET 获得相关技能。另一方面,这些维度要素取得了广泛的社会认同,就业技能评估结果足以引起政策制定者和政府领导人的关注,可以使他们科学地调控本国(地区)的 VET 系统。总而言之,PISA-VET 以科学性为原则准绳,就业技能的维度要素的遴选要通过评估理念、评估内容、评估方式等方面突出科学性。

2. 就业技能遴选的宽泛性原则

从 PISA-VET 对就业技能内涵的界定来看,它不针对某一特定的职业,但又与所有工作岗位息息相关,尤其是为了顺应绿色和数字化协同转型的需要,劳动力市场的频繁变动迫切要求劳动者掌握宽泛的技能以实现工作转换。因此,EG 认为就业技能维度要素的数量不宜过多,否则会窄化就业技能的横向特质,无法体现这些技能在特定职业岗位中的形态与特点。所以,PISA-VET 在纳入就业技能时,充分保证了维度要素同全部 VET 系统中的劳动者均相关,不论其从事什么职业。明确该前提后,EG 指出就业技能的遴选要适应不同年龄的劳动者,既要考虑完成国际教育标准分类 3~4 级的劳动者,又要照顾到进入 VET 实习阶段的劳动者。

此外,EG强调就业技能的维度要素应当融入专业技能评估情境中,从不同侧面探查劳动者的技能质量。要而言之,就业技能维度要素必须具备宽泛性,才能帮助劳动者形成技能,满足个人及国家发展的需要。

3. 就业技能遴选的国际可比性原则

世界各国的VET体系差异性明显,主管部门和运行框架各不相同,但都通过具体的法律法规予以约束,由“中央—地方”政府共担治理职责并开展各种资助计划。同时,各级政府有权向公司及社会伙伴关系等利益相关者赋予一定责任,利用战略规划与系统方案来调整VET发展方向。PISA-VET所指的就业技能遴选国际可比性原则,不是对各国VET进行简单的排序,而是通过就业技能的维度要素为各国(地区)优化或改进VET计划、内容、学习环境等提供有意义的数据集。EG认为该数据集将超越参与率和就业率的概念,基于更广泛的政策环境背景,提供有关就业技能及其融入专业技能的国际可比数据,给予各国(地区)政府决策信息,进一步提高VET质量,为参与VET的劳动者提供能力证明,推动不同国家之间相互学习,提升VET的整体形象,赢得社会的广泛认同。

二、就业技能的维度要素及其评估

根据EG对就业技能的定义以及遴选就业技能的原则,PISA-VET从问题解决、批判性思维、沟通能力、识字能力、计算能力、任务能力、情绪调节能力、协作能力、开放能力、交往能力、信息和通信素养等现有国际测评项目的要素中

选择了识字能力(PIASS第一周期和第二周期)、问题解决(PIASS第二周期)、任务能力(SSES)和协作能力(SSES)作为就业技能的维度要素框架(图1)。PISA-VET将利用现有评估框架,以阐明四项就业技能维度要素的定义、评估过程、评价标准及其与VET的相关性。

(一) 识字能力及其评估

PISA-VET对识字能力的界定主要源自PIACC第二周期的评估框架,其含义是“理解、评价、使用和处理书面文本以参与社会、实现个人目标以及发展个人知识和潜能的能力”^[17]。识字能力代表了劳动者个体理解和使用书面符号的程度,涵盖从识别字词、句子到理解、解释、批判复杂的文本等一系列过程中所用到的技能。识字能力对于个体充分参与社会、获得机会、接受VET、有效沟通、终身学习至关重要,它是获取知识、增强内驱力、实现个人成功与社会进步的重要技能。

如何评估识字能力? PISA-VET通过直接评估、背景问卷调查、嵌入特定职业岗位三种方式衡量劳动者的就业技能。一是以纸质文本、数字文本为评估媒介,劳动者需要在多类型文本(描述、叙述、阐述、论证、指令、交易)、多格式文本(连续、非连续、混合)、多途径文本(单个文本、多个文本)、多组织文本(信息的数量、内容表示方式、访问设备密度)等进行作答;二是调查劳动者个人的教育、社会与公民背景、工作与职业经历等,通过背景问卷,印证劳动者的识字能力;三是在评估专业技能时需要以识字能力

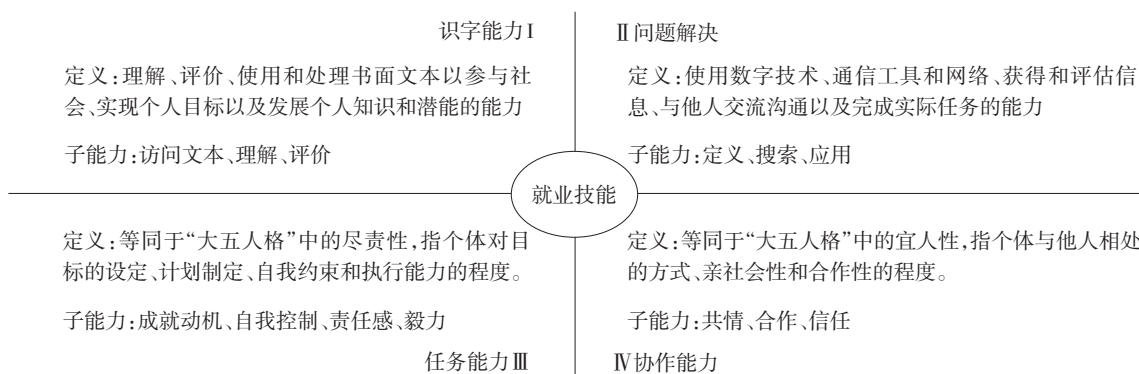


图1 PISA-VET 就业技能维度要素框架^[16]

为基础技能并加以考察,例如,在PISA-VET设计的电工岗位专业技能评估中,阅读和理解测试设备所生成的数据,解读相关报告,检查和调试电力程序与设备等过程均可作为对识字能力的评估。通过上述三种方式评估劳动者在访问文本、理解与评价等方面是否具备技能,依据评分结果或劳动者所完成的典型任务类型划分就业技能的熟练程度,PISA-VET将其划分为六个级别,用以综合描述劳动者在对应级别内掌握的识字能力。

PISA-VET宣称,识字能力是劳动者有效参与社会的基础,具备识字能力的劳动者可以利用各种文字材料完成各种任务,更好地服务社会。尤其是在进入工业社会后,职业学校逐渐成为技能供给的主体,识字能力成为一项必要的技能,且影响着专业技能的发展,如汽车维修工需要通读并熟知技术手册,了解汽车维修与保养的要求与流程。除此之外,OECD认为劳动者缺少基本的识字能力,等同于失去终身学习的机会,以至于无法适应新技术、新方法和新工作,难以灵活地转变工作,从而有脱离劳动力市场或进入零工市场的可能^[18]。但需要承认,识字能力不只是劳动者在VET机构培养起来的,而是贯穿劳动者的一生,特别是早期教育与继续教育的作用显著。所以,PISA-VET对识字能力评估的结果将用于改进早期教育、VET、继续教育的衔接一致性问题,以保证劳动者获得坚实的识字能力,从容地步入劳动力市场。

(二)问题解决能力及其评估

问题解决被多个国际测评项目列为劳动者应当具备的主要技能之一,如PIASS第一周期的“技术丰富环境中的问题解决”,PIASS第二周期的“适应性问题解决”,PISA 2003的“数学问题解决”,PISA 2012的“创造性问题解决”等。PISA-VET遵循PIASS第二周期的定义,将问题解决理解为“使用数字技术、通信工具和网络、获得和评估信息、与他人交流沟通以及完成实际任务的能力”^[19]。进一步看,问题解决的核心要义

是劳动者面对非常规问题时,怎样调动认知与非认知能力,在特殊环境与背景下依循一定过程与逻辑得出解决方案。问题解决作为一项一般技能,有助于劳动者充满信心、韧性与创造性地应对复杂情况,克服障碍并最终取得成功。

评估劳动者的问题解决能力,PISA-VET同样以直接评估、背景问卷调查、嵌入特定职业岗位三种方式开展。一是根据一系列的任务维度(问题配置、动态情境、环境特征、信息环境)及认知、元认知过程来衡量劳动者问题解决能力。事实上,“问题解决涉及劳动者在动态情境下达成某一目标的能力,在此情况下,解决方案无法立即获得,需要个体的认知与元认知过程以构建心理模型,通过定义问题、搜索信息并在各种信息环境和上下文中应用解决方案来凸显这一能力。”^[20]二是借助背景问卷询问劳动者在工作中使用问题解决能力的程度与频次,以及在社会/社区中运用该技能的情况。三是在专业技能评估中评价劳动者的问题解决能力,如医疗保健领域,需要在评估客户的需求、规划医疗保健流程、监控治疗及提供干预措施等环节评估劳动者的问题解决能力。三种方式主要评估劳动者定义、搜索、应用等三项子能力。如果劳动者未能解决简单的问题,其问题解决能力在一级以下,反之则达到了一级水平,按问题的复杂程度,共分为四个级别。

PISA-VET指出,问题解决将个人与社会紧密地联系起来,且在工作中愈发重要。问题解决能力作为一种一般技能,尤为强调以经验为基础,并与所有劳动者、经济和社会发展相关。例如,旅游业和酒店业的从业劳动者,既要遵守既定程序,又要依据客户需要和当下情况来调整服务,那么问题解决是该职业领域中极为重要的技能。实际上,在高度数字化和自动化的劳动力市场中,问题解决能力是最难以被技术取代的就业技能之一^[21]。PISA-VET评估问题解决能力的意义,即引导VET机构,大力培养劳动者的这一技能,以适应数字化程度越来越深的

劳动力市场。

(三)任务能力及其评估

PISA-VET对任务能力的理解主要基于SSES,而SSES在“大五人格”模型之上,将任务能力定义成“个体对目标的设定、计划制定、自我约束和执行能力的程度”^[22]。具体而言,“任务能力体现尽责性,主要强调一个人是否有追求的任务目标并能以高标准努力去体现,能否自律、保持专注,能够做负责任的决定并有毅力去坚持做成事情,包括一系列描述自我控制、对他人负责、勤奋、有序和遵守规则的倾向的能力结构,任务能力的表现与不健康的行为习惯和负面后果呈现明显的负相关性。”^[23]简单地说,任务能力指劳动者是否能够按时、按要求完成工作的技能。

对劳动者任务能力的评估,PISA-VET在SSES评估方式基础上加入了专业技能方面的测评。一是围绕成就动机、自我控制、责任感、毅力四项子能力,分别设置6~7个测试问题,使用李克特五点量表供劳动者选择。二是通过对劳动者、家长、教师等展开的背景问卷调查,相互印证来评估劳动者的任务能力及其对家庭、学校、社区的影响。三是借助专业技能评估来估量劳动者的任务能力,PISA-VET认为任务能力的四项子能力在不同职业环境中均发挥着重要作用。对此,PISA-VET设计了一些任务情境,如要求劳动者在频繁的电话或同事的询问下进行计算,评估的目的是劳动者能否在分心的情况下保持专注力,属于对自我控制能力的考核。PISA-VET为任务能力设定的标准值为500,标准偏差为100,居于中心值左右意味着劳动者四项子能力的质量相对均衡,而偏向于某一端,则表明劳动者完全具备或不具备该项子能力,不同职业对于劳动者任务能力的要求或许存在差异,因而该数值所代表的含义需要视职业领域的情况而定。

任务能力极具个人特质,如有计划、细心、努力工作等,这在未来的工作领域依然是重要的

能力,虽然技术正在取代常规工作,但其补偿效应又在创造新工作,所以劳动者具有的任务能力是进行工作转换的前提。时至今日,任务能力在各行各业都有重要的体现。例如,汽车维修工需要在极短时间内、嘈杂的环境中完成对汽车的保养与维修;导医护士要同时完成接待就诊患者、提供导诊服务、协助受理、跟踪、解决客户投诉等工作。已有研究表明,任务能力可以通过教育与培训(包括VET)来培养^[24],因此,PISA-VET认为劳动者可以在VET中获得该技能,从而拥有扎实的任务能力,以自如地开展工作。

(四)协作能力及其评估

协作能力同样出自SSES“大五人格”模型,与宜人性含义相同,PISA-VET将其界定为“个体与他人相处的方式、亲社会性和合作性的程度”^[25]。从某种意义上说,“协作能力主要强调人与人之间合作沟通的方式,从行为上主要考察个人能否将心比心、站在他人的角度来看待问题,能否与他人建立信任关系、善待他人、和谐相处,能否对他人的福祉表现出积极的情感关注。”^[26]那么,协作能力所表现出的共情、合作与信任等三项子能力日益成为劳动者个人走向成长、增进社会关系、获取他人信任的重要技能。

有关劳动者协作能力的评估方式与任务能力一致。一是围绕共情、合作与信任三项子能力,设置6~7个测试问题,使用李克特五点量表进行评价。二是采取背景问卷调查多个主体,相互印证劳动者的协作能力。三是在专业技能评估中评价劳动者的协作能力。例如,在旅游业和酒店业中,对酒店接待员的考核要点是能否与各个部门开展合作,了解不同部门的规定、程序和角色,以及优化工作流程的情况。PISA-VET对劳动者协作能力的认定标准与任务能力一致。

PISA-VET将协作能力纳入就业技能的原因是它贯穿于劳动者全部工作岗位,且在各个职业领域十分重要,并与VET呈强相关关系。因为劳动者在接受VET而进入劳动力市场后,需要与工作环境中不同的角色群体接触,完成

任务或为其提供服务。比如建筑工地上的电工,既需要与客户讨论,了解他们的诉求,又要与建筑师及建筑工人合作。这样看来,协作能力是劳动者在职场中不可或缺的就业技能。现有研究表明,协作能力具有可塑性且能够在VET机构中逐渐形成^[27],成为劳动者必备技能之一。

除上述四种就业技能外,PISA-VET认为劳动者如果还具备计算能力、信息和通信素养、财经素养、情绪调节、自我效能、沟通能力等,则更有助于他们找到合适的工作。但PISA-VET作为一项国际测评项目,受制于评估时长、就业技能与不同专业技能评估的整合问题,获得多项技能而出现增量价值现象,以及考虑不同国家的实际情况等,EG指出四项就业技能将是当前PISA-VET的上限,而其余技能可以在专业技能中直接进行评估。

三、就业技能评估的突破与创新

指向可预见性的未来,就业技能评估将成为国际测评项目的重要组成部分,也是推动劳动力市场与VET转型发展的主要要素之一。在“互联网+”零工经济盛行的当下,零工就业平台为劳动者提供了较低的入职门槛、自由的工作时空、精准的供需匹配,但也隐含着去技能化陷阱、职业团体瓦解、劳资矛盾等问题^[28]。从根源上看,VET赋能劳动者的技能增值及流动有限,所以PISA-VET提出就业技能评估,旨在督促VET机构着重培养劳动者的识字能力、问题解决、任务能力和协作能力,助力劳动者顺利地实现工作转换,达到人力资源配置效率的最大化,促进技能社会的生成。这般看来,就业技能评估的突破与创新意义深远,体现在以下几方面。

(一)评估理念:融会贯通,质量为本

PISA-VET设计的就业技能指向未来,意在实现不同职业领域、国家VET系统、国际测评项目的可比性,试图搭建起“桥梁”以落实融会贯通的评估理念,既从外部把握质量事实,衡量质量标尺“对不对”,又从内部引导质量意识,判断这把标尺“准不准”。评估劳动者的就业技能,

一方面需要在多个层面互相印证,另一方面则需要满足多数利益相关者及社会的认可,如此才能佐证劳动者就业技能的质量水平。相对于OECD设计的其他国际测评项目,PISA-VET更加融会贯通,更能凸显劳动者就业技能评估的真实质量。一是PISA-VET关注劳动者最核心、最基础的就业技能,即评估目标和内容仅关乎四项技能,力求以评促强,夯实基础,从而为劳动者掌握未来的技能创造可能,架构起“现有”与“将有”的“桥梁”,适应劳动力市场的需求。二是集中各种评估方式的优点(表1),通过“专通融合”与叠加背景问卷的形式全面且科学地评估劳动者的就业技能,校准质量标尺。三是注重评估结果的解释性及应用性,以得到利益相关者及社会的广泛认可。虽然PISA-VET尚处于开发阶段,但它架构在多个国际测评项目基础上,其评估框架有一定的质量保障,因此,EG指出PISA-VET应作为解释劳动者就业技能质量的工具,同时也要用在VET机构的改进与提升之上。综上所述,PISA-VET突破了以往单一、闭塞、局限的评估理念,转向多领域的融会贯通,试图在相互印证下来考察这把质量标尺“对不对”以及“准不准”,从而整体上把握就业技能评估的质量。

表1 两种评估方式的优缺点

	优点	缺点
直接评估	<ul style="list-style-type: none"> ·可以使用现有的评估工具 ·结果更具可靠性和可比性 ·可以对PISA-VET不同职业群体进行比较 ·与PIACC等现有国际评估比较 	<ul style="list-style-type: none"> ·就业技能难以与专业技能有所关联 ·可能仅有较少的劳动者参与评估 ·缺少背景将导致劳动力难以理解评估内容
嵌入评估	<ul style="list-style-type: none"> ·较高的结构效度 ·劳动者在熟悉的背景下容易参与评估 ·评估更注重实践 ·更易在评估过程中体现就业技能 	<ul style="list-style-type: none"> ·不同职业的可比性较弱 ·心理测量方面的挑战 ·开发评估及改进评估工具的费用较高 ·局限于当下的情境

(二)评估内容:技能中心,数智导向

劳动者进入劳动力市场需要技能,所以就业技能评估本质上是评定劳动者技能知识学习和技能经验累积两个环节,技能知识学习在学校,而技能经验累积在车间^[29]。作为前后紧密连接的两个过程,PISA-VET将接受就业技能评估的目标人群定位在完成VET六个月之后的劳动者,以着重监测其就业技能的形成。而随着数字技术的发展,技能形成的主体内容已经从具身认知发展至数字技能,劳动智能化对劳动者非认知技能提出了更高的要求,就业技能的培养更加重要^[30]。换言之,PISA-VET围绕技能中心,数智导向设计评估内容,尤其是在嵌入专业技能评估当中,这一突破与创新显现得尤为明显。一是基于劳动者的深度体验来设计评估内容。学习科学认为,深入的学习体验能够为劳动者未来学习做好准备^[31],因此,PISA-VET在评估劳动者专业技能的同时,亦对识字能力、问题解决、任务能力和协作能力展开共同的评估。例如,劳动者在完成检修汽车故障这一复杂的评估项目时,需要阅读相关手册,与他人合作,按步骤分析完成任务,既是对专业技能的考核又包括对就业技能的评估。二是从结构性问题设计评估内容。PISA-VET依托大量的真实问题,凭借复杂的计算机模型,将其分解成通用

和可决策的内容,使得劳动者就业技能的评估有章可循。三是遵循可改进的宗旨设计评估内容。评估内容的设计既要考虑劳动者技能形成过程中的累积情况,又要思考怎样在专业技能评估时更好地融入就业能力,还要保证评估内容能够解释和说明劳动者的行为与决策。换言之,就业技能评估内容设计被PISA-VET控制在合理的限度内,旨在得出更准确的数据,促进劳动者及VET系统的改进与提升。总之,PISA-VET以技能为中心,数智为导向,设计就业技能的评估内容。

(三)评估方式:技术支撑,途径多样

PISA-VET在评估方式上极具特色,EG构建了“两柱三种”的评估方式(图2)。一个支柱以就业技能为主,依据PIACC、SSES等现有项目或框架对劳动者的识字能力、问题解决、任务能力、协作能力进行直接评估和背景问卷评估;另一个支柱是嵌入专业技能的评估方式,通过设计的多个专业技能情境,使劳动者有选择地评估自身的就业技能。可以说,多途径的评估方式有助于全面分析劳动者的技能形成过程,科学判定劳动者所具备的技能水平,为改进和提升VET系统提供依据。之所以能够如此,是因为评估方式背后强大的技术支撑。一是挖掘技术介入技能评估的潜力。互联网、云计算、人工

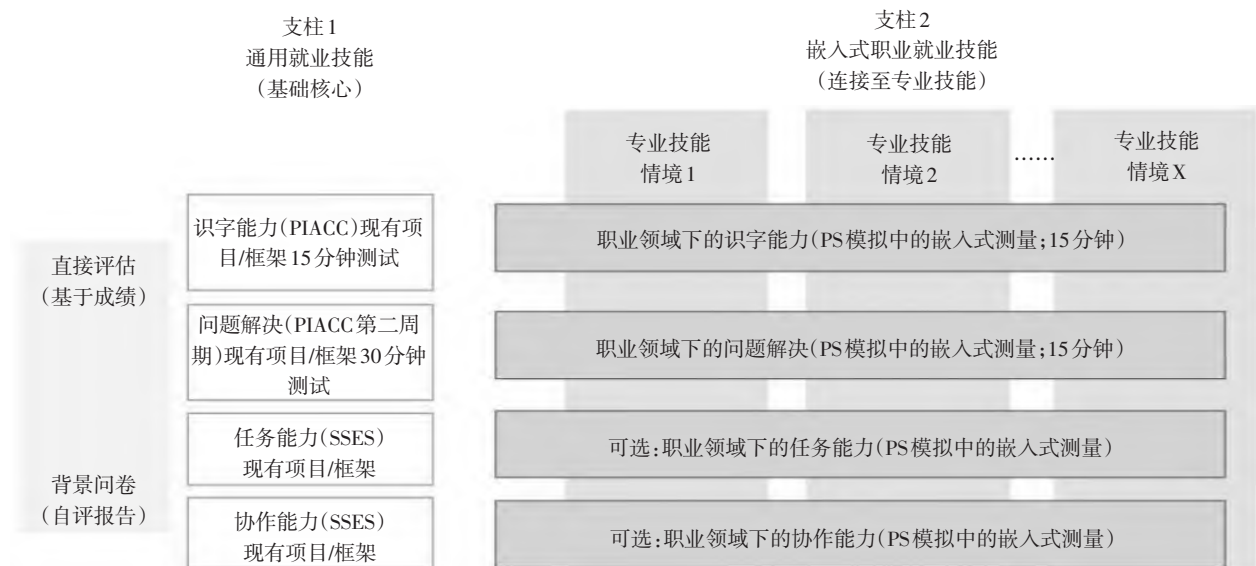


图2 就业技能的通用和嵌入式评估方式^[33]

智能等数字技术正改变着传统的评估方式,以沉浸性、动态性、开放式、互动性、迭代性、个性化等为特点的新一代评估方式能够监测劳动者思维决断、实践过程乃至细微反应,一系列的复杂数据在愈加完善的算法模型下,无疑会增强就业技能评估的可靠性。二是 PISA-VET 在设计就业技能评估专业场景时遵循 OECD 提出的技术增强评估 (technology-enhanced assessments) 框架的设计思路,在项目类型、项目特征和证据来源等方面需要数字技术的支持。三是提高对复杂性数据分析的精确度与可信度。在推进算法融合、多维度结果分析、修正评估模型、探索数据内容、开发任务族等处理方式下^[32],为劳动者如何参与、利用和发展就业技能提供指引。以技术作为支撑,途径多样的评估方式会促进劳动者就业技能的养成,但评估结果如何应用于不同国家的 VET 系统,为全球教育政策与实践提供良方,仍需在 PISA-VET 运作后进行判断。

四、启示与思考

OECD 呼吁并制定 PISA-VET,把就业技能视作劳动者进入不同职业领域的“敲门砖”,其深层含义是引导各国的 VET 系统,发挥教育的分流功能,把人口中的相当一部分导向技能工作^[34]。从我国的发展实际来看,零工经济盛行导致大量劳动力人口正在经历“去技能化”,而以实体经济为核心的产业模式又需要大批的技能人才,因而就业结构性矛盾问题较为突出。虽然我国政府已经采取了许多措施来解决此问题,且取得了一定的效果,但是受劳动力市场的频繁变化,劳动者难以掌握日趋专业化的技能。所以,OECD 发布的《PISA VET:评估和分析框架》对我国有一定的借鉴意义,就业技能的“桥梁”作用及其评估的改进目的有助于劳动者较顺利地习得专业技能,以此胜任更为专业的技能工作。

(一) 确定就业技能的本土概念

PISA-VET 将就业技能理解成一种一般技

能,但是在我国的语境下应当作何界定? 2021 年,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》,首次提出技能型社会建设目标,“到 2035 年,职业教育整体水平进入世界前列,技能型社会基本建成”^[35]。技能型社会作为我国特有的概念以及当前社会发展的重要维度,就业技能理应在此议题中加以探究。从狭义上看,技能型社会建设中的“技能”是基于中国技能人才严重短缺并影响了产业发展这一状况提出来的,因此应聚焦在职业技能。^[36]而从广义上看,“技能”还应当包括生活技能、数字技能等通用技能。然而,构建技能型社会是否需要“就业技能”? 已有研究表明,“技能不足对劳动者的工资收入、工作满意度和职业流动(跳槽)均产生了显著的负向影响。”^[37]显然,劳动者需要具备就业技能,以此作为基础才更容易获得专业性的技能。如此说来,对就业技能概念的本土化建构变得尤为重要,某种程度上关系到技能型社会的建设成效。当然,还存在更为关键的问题,即就业技能与技能型社会之间是什么关系,就业技能与 VET 之间又是什么关系? 这两个问题需要在中国语境下体系化地思考,明确就业技能应以何种“角色”参与社会及 VET 的发展。总之,需要我国专家学者对就业技能展开讨论,明辨其本土概念,指明其角色定位,以此直面回应并面向未来的劳动力市场。

(二) 构建中国式的就业技能评估框架

与 PIACC、PISA、SSES 等国际测评项目一样,PISA-VET 同样被冠以“未来挑战”的名头,OECD 正通过渲染“教育危象”以试图规训全球的 VET 系统^[38]。一方面,就业技能着实重要,迫使全球对其展开讨论,借此实现劳动者就业技能的养成,提高 VET 质量,疏解与劳动力市场的供需矛盾。另一方面,PISA-VET 带有强烈的西方价值意志,所选择的识字能力、问题解决、任务能力和协作能力亦是站在西方的教育立场,这些维度要素能否代表我国劳动者的就业技能

需求,尚处于未知阶段。从PISA-VET就业技能评估的形成过程来看,它是在OECD已经开展的国际测评项目中选择出适合的要素并加以组合而构建出来的。在我国,PISA、SSES等国际测评项目实现了本土化重构,PISA-VET是否需要遵循同样的逻辑,在已有框架中选择维度要素?还是基于中国实践,基于我国开展的技能测评中挑选合适的要素?抑或建立专家组,跳出OECD的思维框架,设计与构建中国式的就业技能评估框架?三种方式各有利弊,其关键是怎样凸显中国的价值意识,使就业技能建立在中国的教育立场之上,服务于中国VET系统及技能型社会。

(三)扩宽就业技能评估的思路

PISA-VET在就业技能评估上达成了三项突破与创新,一是在评估理念上,力求融会贯通,质量为本;二是在评估内容上,遵循技能中心,数智导向;三是在评估方式上,指向技术支撑,途径多样,这为我国开展就业技能评估扩宽了思路。党的二十大报告指出,强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业。习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时再次强调,促进高质量充分就业,是新时代新征程就业工作的新定位、新使命。由此可见,推进劳动者高质量就业是我国就业工作的根本要求,因而就业技能评估需要围绕质量开展,既要考虑评估框架这把质量标尺“对不对”,又要验明这把标尺“准不准”,是否能够有效促进劳动者高质量就业。那么,怎样以就业技能评估达成该目标,现有研究认为,应从大职业教育观入手,满足所有人的就业和职业技能学习需求^[39]。因此,评估需以技能为核心,以技术为支撑。在就业技能评估的内容上要依据我国劳动者的特点进一步细分子能力,适度超前于劳动力市场的技能需求,同时保证评估内容的信度与效度。又因为就业技能评估既要评估劳动者的技能水平,也要通过评估提高其能力;评估标准既要有筛选价值,也要涵盖个体的

增值性评价^[40],所以,需要复杂的算法模型、数字信息设备以及分析工具等予以支撑,还需要多种评估方式的叠加以科学评估劳动者的就业技能质量,用于改进VET系统,实现VET与就业技能评估的闭环。

参考文献:

- [1]邱玥.2023年我国就业形势总体稳定[N].光明日报,2024-01-25(10).
- [2]班娟娟.任务书敲定 新一轮促就业规划将落地[N].经济参考报,2021-08-30(2).
- [3]董志强.新征程上的就业难题:从短期到长期[J].社会科学战线,2023(12):52-60.
- [4]张刚,袁帅,张玉巧.技术进步、产业升级与结构性失业[J].现代管理科学,2018(5):73-75.
- [5]FREY B, OSBORNE A. The future of employment:how susceptible are jobs to computerisation? [J].Technological Forecasting and Social Change,2017,114(1):254-280.
- [6]AUTOR H, DAVID D. The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market[J].American Economic Review, 2013,103(5):1553-1597.
- [7][30]庄西真.技能形成的历史变迁与职业教育的改革逻辑[J].中国高教研究,2023(11):95-101.
- [8][14]OECD. PISA 2018 Results (Volume II): where all students can succeed[EB/OL].(2019-12-03)[2024-07-12].https://www.oecd-ilibrary.org/education/pisa-2018-results-volume-ii_b5fd1b8f-en.
- [9]OECD.Skills matter: additional results from the survey of adult skills, OECD skills studies[EB/OL].(2019-11-15)[2024-07-12].<https://doi.org/10.1787/1f029d8f-en>.
- [10][17][19]OECD.The assessment frameworks for cycle 2 of the programme for the international assessment of adult competencies[EB/OL].(2021-04-30)[2024-07-12].<https://doi.org/10.1787/4bc2342d-en>.
- [11][12][16][33]OECD.PISA vocational education and training (VET): assessment and analytical framework[R].Paris:PISA,OECD Publishing, 2024:17-23,174,176-193,199.
- [13]OECD,ILO,WB.Enhancing employability: report prepared for the G20 employment working group[EB/OL].(2016-07-21)[2024-07-13].<https://www.oecd.org/employment/emp/EnhancingEmployability-G20-Report-2016.pdf>.
- [15]王星.从技能经济学到技能社会学:技能形成研究的多元面向[J].社会学评论,2022(4):33-53.
- [18]OECD.OECD Employment outlook 2020: worker security and the COVID-19 crisis[EB/OL].(2020-07-07)[2024-07-13]. <https://doi.org/10.1787/5e9d1b8f-en>.

org/10.1787/1686c758-en.

[20]GREIFF S, SCHEITER K, SCHERER R, et al. Adaptive problem solving: moving towards a new assessment domain in the second cycle of PIAAC[EB/OL].(2017-06-17)[2024-07-14].https://dx.doi.org/10.1787/90fde2f4-en.

[21]LASSÉBIE J, QUINTINI G. What skills and abilities can automation technologies replicate and what does it mean for workers? New evidence[EB/OL].(2022-12-13)[2024-07-14].https://doi.org/10.1787/646aad77-en.

[22][25]OECD.Beyond academic learning: first results from the survey of social and emotional skills[EB/OL].(2021-09-17)[2024-07-14].https://doi.org/10.1787/92a11084-en.

[23][26]黄忠敬,张静.为了学生的幸福 中国青少年社会与情感能力第二轮测评报告概览[J].上海教育,2024(14):40-47.

[24]TAYLOR D, OBERLE E, DURLAK A, et al. Promoting positive youth development through school-based social and emotional learning interventions:a meta-analysis of follow-up effects[J].Child Development,2017,88(4):1156-1171.

[27]CUNH F, HECKMAN J, SCHENNACH S. Estimating the technology of cognitive and noncognitive skill formation[J].Econometrica,2010,78(3):883-931.

[28]陈鹏,刘铖,陈沛酉.从“脱嵌”到“互嵌”:职业教育赋能

“零工劳动”的角色转型[J].教育发展研究,2023(21):67-74.

[29]王星.技能形成、技能形成体制及其经济社会学的研究展望[J].学术月刊,2021(7):132-143.

[31][32]李刚,赵佳琦,郑泽琳.面向未来的下一代评估设计——基于OECD《创新评估以测量与支持复杂能力》报告的思考[J].开放教育研究,2023(6):34-41.

[34]徐国庆.“中国技能型社会建设”专刊编者按语[J].华东师范大学学报(教育科学版),2024(4):5-8.

[35]中共中央办公厅国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》[A].中华人民共和国国务院公报,2021(30):41-45.

[36]徐国庆,孙帅帅.中国技能型社会建设的问题背景、结构与路径规划[J].华东师范大学学报(教育科学版),2024(4):1-11.

[37]张叶,刘云波,涂晓君.区域劳动者技能错配水平及影响效应研究[J].当代职业教育,2022(1):57-64.

[38]蔡娟.经合组织渲染的教育危象及其批判[J].比较教育研究,2022(12):44-51.

[39]刘晓,童小晨.职业教育助力高质量充分就业的作用机理与提升路径[J].现代教育管理,2024(2):85-93.

[40]张生,王雪,齐媛.人工智能赋能教育评价:“学评融合”新理念及核心要素[J].中国远程教育,2021(2):1-8+16+76.

Future-Oriented Employment Skills Assessment—Based on the Interpretation of the OECD’s “PISA VET: Assessment and Analysis Framework” report

Xiu Nan

[Abstract] Employment skills assessment is an important way to measure the general abilities of workers, and employment skills are considered as a “stepping stone” for workers to enter different professional fields. To this end, the Organization for Economic Cooperation and Development has released the PISA VET: Assessment and Analysis Framework, which defines employment skills as abilities related to a range of job positions. Guided by the principles of scientificity, inclusiveness, and international comparability, and building upon existing international assessment programs, OECD have selected an employment skills assessment framework encompassing dimensions such as literacy, problem-solving, task-oriented abilities, and collaborative skills. The breakthrough and innovation of employment skills assessment are reflected in the assessment concept, which strives to integrate and integrate, with quality as the foundation; In terms of evaluation content, it follows the skill center and digital intelligence orientation; In terms of evaluation methods, it is oriented towards technical support and has various approaches. This framework is of great significance for China to define the local concept of employment skills, build a Chinese-style employment skills assessment framework, and broaden the thinking of employment skills assessment.

[Keywords] employment skills assessment; worker; vocational education and training; OECD