

工作场所学习问题探究

□刘 敏 崔铭香

摘 要:工作场所学习作为近二十年来发展起来的一种学习形式,将职业发展和持续学习有效地融合,成为从业人员学习的主要形式之一,越发地为人们所重视。文章分析了工作场所学习的内涵特性以及存在的问题,并提出了发展的策略。

关键词:工作场所学习;持续学习;对策

作者简介:刘敏(1988-),女,江西赣州人,江西师范大学成人教育专业 2009 级硕士研究生,研究方向为成人教育学原理;崔铭香(1977-),女,华东师范大学博士,江西师范大学继续教育学院讲师,研究方向为成人教育基本理论、成人教育与社会发展等。

中图分类号:G720

文献标识码:A

文章编号:1011-7518(2012)01-0031-03

随着科学技术的快速发展,知识更新速度加快,尤其是职场知识的生命周期变得更短,过去在学校学习,然后以此一直维系职业生涯的时代一去不复返,人们需要在工作的同时持续学习。学习与工作改变了过去的割裂状态,重新融合,正如巴奈特(Barnett, 1999)所言,工作已经不可避免地成为学习的一部分,而学习相应地也成为工作的一部分。^[1]工作场所学习正是在这样的背景下发展起来的,它将职业发展和持续学习有效地融合,成为从业人员学习的主要形式之一。

一、工作场所学习内涵解读

近二十年来,工作场所学习作为一种新的独特的学习形式,越发地为人们所重视,随着其内涵的加深和外延的扩展,正逐渐成为终身学习的重要形式之一。

(一)工作场所学习空间:突破简单的地理范畴

工作场所学习,从狭义理解,是从学习的环境来命名的,学习发生在个体与环境的互动中。随着实践的发展和理论的进步,工作场所学习经历了由简单的地理范畴向更深层次发展的转变。

早期对工作场所学习的理解也是从环境出发,将工作场所简单地理解为固定的工作地点,将工作场所学习理解为在工作中学习职业技术知识。如巴奈特(Barnett, 1999)认为,学习是内在于工作中的,工作是内在于学习中的。^[2]但随着实践的发展,工作场所的内涵也变得更加宽泛,人们对工作场所学习的理解不断深化,工作场所学习的内涵已然超出了地理空间范畴,工作场所不再被简单地理解为一个客观直接的工作地点。工作场所学习在学习场所方面,不仅包括职场,还包括一些教育或培训机构,如萨姆布鲁克(Sambrook, 2005)就将工作场所学习定义为与工作相关的学习,包括为工作的学习(较正式的教育形式和培训课程)和在工作中学习(在工作活动中隐含的较不正式的学习过程)^[3]此外,工作

场所学习还可以发生在网络、交流会以及其他一些与工作相关的学习情境中。

由此可见,工作场所学习不仅仅发生在直接的工作空间,还可能发生在一些工作场所之外的教育机构,发生在与工作相关的人际交流环境中,其学习空间已经得到扩展。

(二)工作场所学习内容:变得愈加丰富

正如我们前面所言,早期的工作场所学习理论受结果观影响,认为工作场所学习的内容主要是职业知识,内容比较简单。随着知识、技术和工作的结构变得越来越复杂,工作场所学习的内容也逐渐变得丰富起来,不仅包括职业知识、职业技巧的学习,还包括一些其他相关能力的培养。

21 世纪是以能力为本位的时代,只有将知识变成能力才有用,能力作用于知识才有力。工作场所学习的主要内容之一即为职业知识和职业技巧。通过工作场所学习,个体真正参与其中,将在学校教育阶段所获得的可能过于“学术化”的职业知识在真实的工作情景中,通过实践操作进行扩展,转化为实际的职业能力,并且摸索、体悟、获得与职业相关的一些技巧。此外,在工作实践中,个体通过学习逐渐获得团结协作的能力、规划和沟通的能力、与人交往的能力以及自我导向学习能力。此外,工作场所学习所支持的知识还包含个人的态度和价值观,如对自我的认识、价值判断和决策等等。^[4]

整体而言,工作场所学习的内容变得愈加丰富,无论是理性知识还是一些感性体认,工作场所学习都能够对个体有正面的影响,只要积极主动,个体都能从中获益良多。

(三)工作场所学习形式:实践共同体成为主要形式之一

工作场所学习空间的扩展也带来了工作场所学习形式的变化,学习空间的开放使得实践共同体成为工作场所学习的主要形式,即学习更多的是在

团体、团队中发生的。

实践共同体是美国加利福尼亚大学的让·莱夫(Jean Lave)和独立研究者爱丁纳·温格(Etienne Wenger)在《情境学习》一书中提出的情景认知形式之一。实践共同体是一种自发组织,在其中,人们有共同的目的、有相同的学习愿望,彼此了解。^[5]随着我国企业的发展,其组织结构由垂直到扁平化的转变也带来了员工之间互动的加强,学习互动也包含于其中。而在这些互动之中,或基于工作共同体,或基于文化共同体,组成实践共同体进行学习,而且在网络以及现代科技的影响下,实践共同体有着更加开放和宽泛的内容,能够为员工提供更便捷的学习方式,并且在多元文化影响下,实践共同体中学习也变得更加积极。

显然,实践共同体已逐渐成为工作场所学习的主要学习形式之一。实践共同体有利于一个企业良好的学习文化的构建,由共同的信念引导企业员工朝着共同的目标参与系统活动、发展自我,帮助员工实现由新手到专家的变化,并保持整个团队学习的可持续。

二、工作场所学习问题探讨

工作场所学习作为一种独特的学习形式,将工作与学习紧密结合起来,一方面,促进着个体职业的发展,另一方面,也成为企业开发人力资源的重要手段之一。在我们分析当前工作学习的特点和发展趋势的同时,不免也要思考一些问题。

(一)企业的市场导向性:容易忽视员工的长期发展

工作场所学习虽然有力地支持着个体持续学习,但是在经济功能主导下,企业注重眼前的直接效益,容易忽视员工的长期发展需求。

工作场所的总体目标是生产商品和服务,而非生产学习。^[6]企业追逐经济利益,在此目标导向下不可避免地造成工作场所学习与人的长期发展目标的偏离。首先,中小企业忽视对员工的培训。因为条件限制,一些中小企业对员工的培训可谓是风险性投入,他们能够认识到工作场所学习的价值,但是不能确保其为自己所用。因而,基于这种考虑,中小企业对员工的学习和综合发展是不关注的。其次,绩效至上,忽略员工的长期发展。基于工作场所目标的市场取向,企业对于工作场所学习资源和环境的创设也是从绩效出发,带着市场导向色彩,忽略或者不能与人的长期发展契合,并且由于工作场所学习主要是员工主动的非正式学习活动,当与企业眼前利益冲突时,学习让位于短期需要。最后,学习动机短期功利化。个体的学习动机也是迫于职业压力而激发,学习动机以外部动机为主,趋于短期功利化,他们在工作场所学习中首要考虑的问题是现在的学习对短期视野内的未来是否有所帮助。^[7]

因而,工作场所学习在目标上追逐绩效的工具性特征间接引导着个体对于短暂的功利性的学习选择,难免造成与人的长期发展目标相背离。

(二)工作场所学习的非正式性:学习成果难以得到认证

工作场所学习隐含着大量的非正式学习,由于其成果难以被承认,成为工作场所学习的进一步扩展和个体学习积极性激发的制约因素。

从学习形式看,在工作场所中,个体的学习活动从学习类型看既有正式学习、非正式学习、偶发学习,也有自我导向学习和经验学习。而据统计,“经验学习”、“网络学习”、“指导与辅导”、“使用手册及说明书”等非正式学习形式已占成人知识学习的80%。显然,这些非正式学习成果存在着难以认证的现实。从具体学习结果看,个体通过工作过程,通过与他人互动、观察他人、工作经验累积以及在自我反省中获得与职业相关的知识和职业技巧。因此,在工作场所中,有大部分学习成果隐含在了工作实践中。对职业知识很普遍的一个评价是职业资格证书,而当前资格证书的评估方式更多的是采用书面测试,强调对理性知识的考核。因此,以此为标准的话只有极小比例的工作场所学习能够得到正式资格证书承认。

工作场所大多数学习成果都是非正式的,所以,如何考评和认证这些学习成果,是关系着工作场所学习持续发展的重要因素之一,也是建设学习型社会需要解决的关键问题之一。

(三)工作场所学习开发不当:容易引发员工的身心亚健康

工作场所学习实现了学习由教育机构向工作场所的转移,突破了工作与学习的割裂,有力地拓展了学习的时间、空间和内容。然而,也带来了过多学习或者过度学习的隐喻。

职场的变化和波动也即反映着个体职业的不稳定和不确定性,使每一个职场人不得不时时刻刻保持警惕,无形中给他们带来了压力。据《2010智联招聘职场人压力状况调查》显示,48.6%的职场人表示自己压力很大,此外,72.5%的职场人表示工作压力已经影响到了他们的生活,其中近六成人怀疑自己有轻微抑郁症状。过大的压力在一定程度上促进着个体的工作场所学习,但更多的是会加剧工作场所竞争文化和学习氛围的紧张状态。美国学者达肯沃尔德等在《成人教育—实践的基础》中指出,成人教育是一张医治或预防实际能力低下的药方,这种思潮蕴含着一种导致强制性继续教育的暗流。^[8]从某种意义上说,市场的快速变化让个体迫于职业压力不得不持续学习,也似乎蕴含着强制性学习的隐喻。此外,个体社会角色诸多,在学习与工作的同时,还需要兼顾家庭以及个人生活,过多、过度学习一定程度上会影响个体的生活。

学习的目的本是为了能更好地积极生活,但是,有时候,过多的学习会造成个体压力过多、工作与生活的冲突,影响其身体健康和生活质量。

三、工作场所学习的可持续发展策略

如今,工作场所学习已经成为了员工职业发展和企业竞争力提升的重要利器,要促进其发挥更大的价值,需要保持工作场所学习的持续性。具体而言,需要从学习资源、学习结果以及学习环境等方面着手。

(一)重视员工长远发展:摆正短期与长期发展的关系

关于终身学习的报告《Learning for Twenty-first Century》提出了“在工作场所学习将能提高技能和竞争力,也是人们个性和职业发展的需要,提高公司绩效必须与学习者自身的个人发展学习相匹配”,在突出教育驱动经济发展的同时又强调了个人发展的重要性。^[9]而要兼顾眼前利益与长期发展,企业、政府和个人都要有所行动。

首先,企业要摆正短期投资和长期投资的关系,在注重经济效益的同时,要考虑员工长期发展的需要。企业固然要以市场为导向,注重绩效,但是同时也要有长远的发展眼光,企业的可持续发展也要有赖于其员工的长期发展,因而企业也应提高其学习资源的层次和水平,提供与员工长期发展有所联系的学习项目和机会,促进员工的职业生涯发展,从而也促进自身经济效益的长期增长。其次,政府要加大对企业工作场所学习的提倡和支持力度。政府可以对企业给予相关的经费补贴或其他优惠政策来鼓励他们为员工提供学习资源和机会,还可以寻找途径将社会培训机构或者其他部门引入到对工作场所学习的支援中。最后,员工个人则要结合自身的职业发展进行学习。个人要有职业规划,要考虑到长远的发展,有步骤有计划地学习。

(二)激励员工持续学习:探索认证非正式学习成果的方法

工作场所非正式学习成果的认证显然是我国终身学习、学习型社会建设中一直在着力探索的非正式学习成果认证的重要组成部分,虽然在现有条件下,有一定的难度,但是我们还是可以结合工作场所学习的特性或者借鉴国外经验进行一定的探索。

首先,可结合学习型社会建设进程以及工作场所学习内容的特点,探索多元学习渠道成果认证。工作场所学习形式已经证明了知识来源渠道的多元化,这些不同学习渠道获得的知识显然也应该得到公平的对待,可以尝试建立一套公正、客观的评价标准,对这些知识和技能分别采取认可和检定的认证方式,分别给予学分和等级的证明。

其次,可借鉴并采用“资格认证”方式。具体而言,就是确立一种与“学历”认证相并行的“资格”认证制度。“学历”认证通常关注正规教育领域的专业能力与学习经验,一般与文凭和学位有关,并由正规的教育机构颁发。“资格”认证则主要是对个人在生活情境中经由各种教育、培训、研修以及工作、劳动等途径习得的知识 and 技能进行确认。进而形成一种与“学历”认证相沟通的“资格”认证格局。实现

“资格”认证与“学历”认证相沟通的关键在于:“资格”认证应该具有与“学历”认证相同的水准与效力;“资格”认证可以成为个人从事某项社会活动的准入证照;“资格”认证可以促成个人进行职业生涯的成功转换。^[10]

再次,还可借鉴国外的工作场所学习成果认证的经验。如近年来流行于英国的基于工作的学习(Work-Based Learning),采用的便是企业、学习者和大学共同参与的学习模式,其中大学在该模式中的主要作用是对学习者的学习结果进行评估,并授予资格证书和文凭,企业则主要是提供适合学习者发展的环境,并对学习项目提供支持。^[11]

(三)保持发展的张力:把握工作、学习的度

毋庸置疑,只要个体有心和意愿主动,在大多数的工作场所都充斥着丰富的学习资源和大量的机会,然而,过多或过度学习未必是有益的。因而,在此情况下我们需要对工作场所学习进行理性思考。

从个体角度而言,要正确处理好工作、学习与生活之间的关系。在工作场所学习中,虽然学习与工作紧密地联系甚至融合在一起,但是考虑到工作只是生活的一部分,个体需要在学习、工作与生活中找到平衡,使学习不造成工作与生活的冲突,使学习与工作不影响生活。从企业角度而言,需要建构积极而轻松的工作场所文化。一方面,要创设有效的环境促进学习,引导工作场所的竞争文化,使其不致于阻碍部门之间、个体与个体之间学习,不致于导致专家垄断学习,尽量让每一个员工都能有学习和发展的机会;另一方面,要营造轻松的工作场所学习氛围。虽然工作场所学习如今已成为企业人力资源开发的重要手段之一,但是企业也要注意营造轻松的氛围,缓解工作的紧张状态,从而促使员工持续学习。

总而言之,个体自身要掌控和把握好工作、学习与生活之间的关系,而企业要提供适合学习者可持续发展的环境。

参考文献:

- [1][2][3] Ronald L. Jacobs. 一个关于工作场所学习的建议性概念框架:对人力资源开发理论建设与研究的启示[J]. 中国职业技术教育, 2010(6):43.
- [4] 徐瑾劫. 论职业教育回归工作世界—工作场所学习视角[J]. 职教论坛, 2010(36):14.
- [5] 张静. 工作场所学习与情境学习探究[J]. 西北成人教育学报, 2011(1):13.
- [6][7] 张静. 试论当代中国工作场所学习的特点[J]. 职教通讯, 2010(4):40.
- [8] 达肯沃尔德, 梅里安. 成人教育—实践的基础[M]. 刘宪之, 蔺延梓, 刘海鹏译. 北京: 教育科学出版社, 1986:317-318.
- [10] 高志敏, 崔铭香, 贾凡. 我国成人教育的十大成就、十大问题与十大对策[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2008(03):101.
- [9][11] 李爱贞. 基于工作的学习在英国的发展及启示[J]. 现代教育科学, 2006(5):35.

责任编辑 肖称萍