

## 企業不應該視大學為職業訓練中心

駐加拿大代表處教育組

大多數人在教育和職業生涯的軌跡很少是線性的，有些人十七八歲時，對於自己四十歲時想要的工作有清楚的想法，儘管對於這些幸運兒，他們也不太可能一直以直線的軌跡到達目標並停留直到退休，這並不是現代職場的型態。

然而，畢業生似乎有一些錯誤的期待，認為剛出校門便有權獲得高階且與所學高度相關的工作，這樣的期待並不符合當今變化迅速的就業型態。大學不應該是商業製造，像機器一樣插上電就能生產，畢業生可以馬上就適應一份工作並終其一生。相反的，大學必須提供廣泛的知識和個人發展，使畢業生有能力在持續變化、需要創新與適應力的世界生存，從他們剛進入職場到退休之前，他們可能經常換工作。

去年被廣泛討論的所謂「技能落差」，最近被經濟學家唐·德拉（Don Drummond）發現並不可信。如果確實的統計數字無法證實在加拿大的技能與工作需求不相匹配，便不該把大學當作職業訓練中心，而該由企業雇主來扮演幫助大學畢業生進入職場的角色。我相信雇主有責任成為這個過程中的合作夥伴，具體的工作訓練應該主要從職場而來，並在大學廣泛教育的基礎上發展。

無論教育或就業，我們幾乎都是藉由各種想法、經驗與機會來找到我們人生的熱情與天賦，理想的第一份工作往往不是大學一畢業就能找到，但有充分的證據顯示大學教育和廣泛的經驗經常可以讓我們找到有價值的職業。大學是人生積極發展的主要地方，他們專注於培養畢業生清楚有效的溝通能力，能夠用清楚自信的方式去分析、面對模擬兩可的問題、將問題拆解成可以處理的步驟、並且具備關鍵思考與深入質疑問題的能力。這些才是在職場上真正有價值的部分，當一個大學畢業生被錄取時，雇主便等於雇用了一位具有溝通、研究、問題解決與批判性思考…等這些長期以來受重視技能的員工。過去通常會有由人力資源部門或資深經理所提供的新人訓練，及一段時間由資深同仁所帶領的工作輔導與訓練回饋。

但在現代職場，越來越多的雇主似乎不太願意投資於新人訓練，相反的，他們希望大學提供更精確符合職場需求的定制課程，並且經常希望找工作的年輕面試者能有兩年以上工作經驗。當雇主這麼做時，他們其實在自己的企業成長上冒了很大的風險，因為唯有新鮮的

創意蓬勃發展、各階層的員工具有創新與獨立思考的能力，區域和全球經濟的商業活動業務才能興旺發達。大學教育增強學生自我意識、瞭解自我的長處，這種寬廣的發展提供了智慧的靈活性，幫助員工職涯發展順利。

我們經濟的良好發展取決於大學畢業生具有關鍵思考的能力，在知識經濟的基礎上，下一個世代的領導者將由整合這些機構而來，並且唯有雇主理解並重視大學學歷為廣義的教育，而不是技能訓練，下一個世代的領導者才能真正卓越。簡化教育與就業之間的連結並不能讓個人或社會更好，雇主、大學和政府都需要認知到這一點，並且在教育 and 就業訓練的領域適當地發揮各自的作用。

（作者 Max Blouw 是安大略省大學理事會主席與 Wilfrid Laurier 大學總裁）

資料來源：2013 年 9 月 3 日 The Globe and Mail

