

美國學術人才延攬策略的重新思考

駐休士頓辦事處教育組

主管佛羅里達州 12 所公立大學的高等教育委員會 (Board of Governors)，在 2026 年 3 月 2 日開會決議暫停利用 H-1B 簽證招募新的國際教師與工作人員。該禁令指示各校在 2027 年 1 月 5 日之前，不得透過 H-1B 計畫聘僱任何新員工。在暫停執行的期間，委員會將針對聯邦 H-1B 計畫的成本，以及各校使用該計畫的具體方式進行深入研究。

儘管反對者在 2026 年 1 月 29 日提案初次討論的會議中指出，此舉可能損害佛州在教育與經濟上的地位，委員會主席 Alan Levine 坦言，外界聽到的許多評論確實有其道理，然而 Levine 強調這並非停止所有國際招募。大學仍可利用「其他類型」的簽證計畫（如 J-1 或 O-1 等）延攬外籍人才，目前僅針對 H-1B 進行審核。

事實上，德州州長在 2026 年 1 月就已下令州內公立大學與州級機構暫停申請新的 H-1B 簽證，佛州的行動緊隨其後。這兩州的決定都受到聯邦政府「美國優先」政策的啟發，引發學術界對於其他州是否跟進的擔憂，以致成為影響「學術人才延攬策略」中最大外部干擾變數。

美國高等學府教師短缺現況

全美的大專院校近年來發現吸引與留住合格教育人員愈發困難。退休浪潮（特別是嬰兒潮世代的教授）使得各學科系所出現人才斷層，與此同時，公立機構的預算削減減少全職職位的數量，將教學負擔轉嫁給兼任與約聘教師；再加上，私人企業的競爭加劇，此外，由於對工作穩定性與薪資待遇的擔憂，學術界對畢業生的吸引力下降，進一步使未來教育人員的儲備人才庫陷入緊張，共同加劇了這場危機。

以下的統計數據，進一步呈現教師短缺的成因與嚴重性：

1. 終身教職受到的威脅與職位不穩定化：一項近期研究強調了終身教職 (Tenure) 面臨日益增長的威脅，數據顯示，2021 年美國有超過 68% 的教職人員擔任的是約聘制（非終身教職軌道）職位，而 1987 年這一比例僅為 47%。自 2023 年以來，這趨勢因超過 10 個州提出削弱或廢除公立大學終身教職保護機制的立法提案，

而進一步惡化。

2. 職業倦怠與身心健康壓力：近期的調查指出，超過 53% 的大學教職員因職業倦怠、工作量增加及壓力過大而考慮離職。一項全國性研究強調，76% 的教師感到有責任支持學生的心理健康，這進一步加劇了他們自身的身心負擔。此外，近 50% 的教師表示，協助學生應對心理健康挑戰已損害了他們個人的身心健康，這凸顯了教育機構迫切需要投入資源於教師心理健康與支持系統。
3. 人口結構的轉折點：依據統計，2025 年美國 18 歲高中畢業生人數達到約 390 萬人的高峰，隨後將進入顯著的人口下降期。根據美國西部州際高等教育委員會(WICHE)的預測，到 2041 年，傳統適齡大學生人數將減少 13%。這種劇烈的人口結構轉變為高等教育機構帶來了嚴峻挑戰，許多學校已在應對招生人數下降、預算短缺及系所縮編的問題。即將到來因「人口懸崖」(Demographic Cliff)造成的生源斷層，凸顯了各大學迫切需要重新思考招募與留任策略，以適應未來規模縮減的環境。

這種短缺不僅影響大學本身，也衝擊了教育品質與研究產出。負擔過重的教師往往難以滿足學生需求並兼顧研究職責，導致所有利害關係人的成果產出均有所下降。

招募教師的創意策略

學術界的教師短缺危機帶來了嚴峻挑戰，但憑藉創意解決方案與對創新的承諾，大學可以克服這些困難。為了應對教師短缺，在《學術界如何在 2025 年透過創新的招聘與留任解決方案克服教師短缺》的文章中提到，教育機構必須重新思考傳統的聘僱做法，並採納創新的招募策略：

1. 教師遠端工作及利用科技輔助：彈性合約可以吸引多元化的人才，包括那些需要兼顧個人義務或居住他地者。科技為優化現有教師資源、同時解決短缺問題提供了契機，包括線上授課或行政任務。例如：虛擬教室允許教學者跨越多個地點進行教學，將其影響力最大化；混合教學模式也能幫助教育機構在不增加教師負擔的情況下，應對學生人數的波動。透過數位工具簡化行政任務（如評分與排課），可以讓教師空出時間專注於教學與研究。協作教學平台（Collaborative Teaching Platforms）也能促進教育者之間的

資源共享，培養團隊合作與創新精神。

2. 產學聯合聘任 (Industry Collaboration & Joint Positions): 大學可以設立「聯合職位」，讓專業人士在業界角色與教學工作之間分配時間。這不僅擴大了人才庫，也為課堂帶來實務經驗，豐富學生的學習體驗。
3. 社群宣傳與教師大使計畫 (Community Outreach & Faculty Ambassadors): 透過展示學術職業的益處並在早期 (如研究所時期) 接觸潛在候選人，可以激勵更多人投身此道路。

改善大眾將學術界視為「雇主」的觀感，對於吸引與留任教師至關重要，作法包括表彰教職員的成就，並為其研究成果提供能見度。透明的薪酬結構與晉升政策也能在教職員工之間建立信任與忠誠度。此外，培養包容且公平的學術文化也是必不可少的。機構應致力於多樣化倡議，確保來自所有背景的教職員都能感受到被重視與支持。

撰稿人/譯稿人：藍先茜

資料來源：

2026年3月3日 CBS News , Florida university leaders put a pause on hiring international faculty and staff members through H-1B visas (Retrieved from: <https://www.cbsnews.com/miami/news/florida-university-leaders-pause-h1b-visas/>)

2024年12月30日 HireHealth Blog , How Academia Can Overcome Faculty Shortages in 2025 with Creative Solutions for Hiring and Retention (Retrieved from: <https://hirehealth.com/blog/how-academia-can-overcome-faculty-shortages-in-2025-with-creative-solutions-for-hiring-and-retention/>)