

一種思維，千百種策略傾巢而出（二）

駐波士頓辦事處教育組

但是，也有走不通的時候。2012 年，擁有強大資產的小型飛機製造商 Kestrel 公司，有意在威斯康辛州開設工廠，提供高科技藍領工作，受到地方官員的歡迎。於是印第安那技術學院搬進來了，建立兩年的專士學位課程，預計先訓練 20 個職缺的人才，再進而補滿工廠所需的 600 個工作。不料，由於工程拖延和資金困擾，工廠從未開工。過去三年，有 22 名學生選課，5 人完成學業並找到工作，其餘的人不是輟學，就是改行。

猶他谷(Utah Valley)大學聽說本地半導體製造商、快閃記憶體公司需要融合機械和電子專業的工人。為在文理教育和技術培訓之間取得平衡，並透過美國勞工部撥款和當地公司設計的學習模式，該校開發出兩年和四年的機電工程技術課程，使該地企業生產人員翻了四倍。但是勞動力是不可測的，儘管 IM Flash 提供 7 萬美元起薪，參與兩年自動化和機器人技術專士課程的學生仍不積極，因為學生們更喜歡攻讀四年制學位。

為了彌補這個差距，IM Flash 提供獎學金和帶薪實習機會。猶他谷大學實習計畫主任 Todd C. Russell 說，他也配合雇主，把重心放在指導學生如何解決問題，讓他們畢業時有承諾和貫徹的能力。因為教導人如何不斷學習，是大學的任務。事實證明，這種做法，的確有修復技能差距的作用。

威斯康辛大學助理教授 Matthew T. Hora 和他的同事們探討技能差距時，發現教師們共同的願景是，教育學生成為長期的工作者。像是 Milwaukee 地區技術學院的 Tom Heral 老師，教導學生操作軟、硬體，但也試圖發展學生的分析力和適應性。他認為，學生必須與公司和技術一起成長。技能差距的重點應是工作倫理、堅持和解決問題的能力。大學校院可改進教學方法和設計，鼓勵積極學習，使學生具有 21 世紀心智模式。

當然，其他群體也不可漠視，如：雇主的責任、文化角色、關懷，都可使改進方案更實際且深入。通常，雇主最感需要的技能往往是軟技能，不時抱怨求職者缺乏機動性。有些雇主開始為自己員工提供專業發展訓練，這個比例是去年同期的 4 倍。這種做法實在是開倒車，然而雇主說，他們沒有辦法判斷大學校院所訓練的軟技能和學位的意義。

實習或可成為學校和雇主雙贏的做法，可以看到求職者如何把軟技能化為行動。因為從現代經濟運作看技能差距，應是如何訓練出對群眾有利並帶

動經濟持續上升的人。Brookings 學會高級研究員 Mark Muro 說，經濟稍有起飛的區域，都盼望更上層樓。這些區域的企業，大抵是航太、汽車、醫藥、能源、電信和資訊工業等高科技領域，他們可開發出長期的供應鏈，為不同教育水平的人，提供多樣化及高薪工作。大學校院在這些地區和企業中發揮重要作用，許多機構是他們的畢業生所創辦。

猶他州 Provo 市是好例子。楊百翰大學為該地區提供了大量的勞動力，是地區經濟的主要驅動力。該校商學院助理院長 Robert Gardner 說：他們希望學生在畢業時找到好工作，但這不是道路的終點。大學校院不立即隨著地方經濟重組，也許是好事，畢竟，與地方上的雇主太密切，也有其風險。例如，匹茲堡如今已漸漸從鋼鐵城鎮被重建起來，部分原因在於當地的大學校院不只是向當地工廠提供工人和管理人員，滿足他們迫切的需求。

大學校院可在重新定位中發揮作用，教導人成為有用的人、提供訓練和增加工人的技能水平，這些都是人力的資本，足以應對經濟衝擊。因此，雖有差距，似乎也該如此！

譯稿人:趙維新

資料來源:2017年1月22日 高教紀事報

