

適應力是未來就業的核心能力

駐洛杉磯辦事處教育組

長期以來，高等教育總是面臨如何培育出足以應對職場瞬息萬變畢業生的壓力，而這種需求在新冠疫情之後，更顯迫切！由高等教育政策研究中心（Centre for Research in Higher Education Policies, CIPES）統籌的《未來技能計畫》（Skills for the Future Project, S4F），在檢視了一系列對於學生為未來的工作做好準備至關重要的能力之後，得出的結論認為，未來最重要的技能就是「適應力」（adaptability）。

自上世紀的 80 年代，培養適應力的優點在職能發展中即一直有所討論，但直到近年，該理論的核心原則才在高等教育、職場和畢業生技能發展關係中獲得確立。

未來技能的核心是建構在具適應力的自立之上（adaptable self-reliance）。正如德國的 Ulf-Daniel Ehlers 教授在《未來技能》（Future Skills）中所說，所謂的自我能力（self-competences），例如自主學習的能力，是使個人能夠在高度緊急的情境下有效地執行必要的適應過程。

在不斷增長的零工經濟中，這些自立自學的技能是必不可少的。

隨著經濟的適應和勞動力市場的不斷變化，課程重點應放在可轉移技能上可以產生 Patrick O' Donnell 等人所形容的「內化為畢業生的適應力」。一些大學已經注意到，例如東京工業大學為博士生提供一門主題為「培養全球競爭力的職業適應力發展」課程（developing career adaptability for global competitiveness）。

培育畢業生的責任一向落在高教機構的肩上，為了因應就業市場變化，大學也用驚人的速度更新課程，但與其盲目跟從世界的變化，找不到永續的途徑，不如將教育重心建立在基礎課程，培育出有學習力及適應力的畢業生。

科技技能(technology skills)將成為課程內容的一部分，包括那些正流行的技能，但這些並非建構課程的基礎核心。重心放在發展可轉移的橫向技能（transferable transversal skills）為基礎的課程，將可成功培養能夠在未知和不斷發展的（就業）領域中導航的社會新鮮人。

未來世界就業市場多變且不定

將來的大學畢業生必須具有適應力。永續就業力（Sustainable employability）的培養必須是終身的、全方位的，並且要以疫情之後全球多變以及不確定特性為背景來設定。

正如來自《未來技能計畫》的 Sandra Santos 等人指出的，以這個目標培養橫向能力將「使學生能夠有效應對快速變化和知識和技能的過時；質疑變革的後果並從倫理上分析科學發現和技術創新；生活在數位時代；並意識到日益加劇的不平等和環境破壞的危險。」

關於數位時代就業力的意義和如何準備，以及高等教育應如何適應的爭論，主要集中在高等教育必須對不斷變化的要求和需求，做出反應的觀點上。其核心是大學如何才能最好地培育高等教育的畢業生，這些畢業生握有在當前經濟以及日益數位化和全球化的未來工作中，蓬勃發展所必需的一系列廣泛而急需的技能。

指認出所需的技能，是可行的，但是如何評估卻是一個問題。《未來技能計畫》正在開發適合大專院校的評估方式，希望未來能夠評估畢業生在整個學習過程中的「橫向統合能力」（Transversal Competence, TVC）。

就業力評量以及未來技能

《未來技能計畫》集合了跨領域研究團隊，成員主要為葡萄牙數所大學的 20 多位研究人員。與其他國家類似，葡萄牙正在利用高等教育解決系統性不平等問題。然而，葡萄牙高等教育的大眾化，給畢業生就業力和技能帶來複雜的挑戰，加劇了它打算消除的不平等現象。

《未來技能計畫》的主要重點是開發一種新的實證和/或經過實驗的測量工具，以評估與未來工作相關的非認知橫向能力（non-cognitive transversal competencies），高等教育機構可以使用這些工具來評估學生的學習進步情形和畢業生習得的技能成果。

考慮到 21 世紀的能力是多層次的，《未來技能計畫》對於未來職場工作能力所列出的架構涵蓋了廣泛的技能，並根據大學畢業生就在業市場取得成功所需的能力綜合而成。

畢業生應具有包括：能夠解決複雜問題的能力；創新的能力（generate novelty）；開放的心態；自主學習的能力（learn to learn）；良好的工作態

度；能與團隊共事的能力；有效溝通的能力；領導能力；市場導向的能力（have a market orientation），共 9 項。

這些都可以幫助大學辨別及評估未來就業所需能力，同時也提供了檢視教學課程發展成果的指標。最終目的是評估這些能力在未來工作中的價值，以更高的就業力和更好的薪酬來衡量。

在研究和實踐中，將輸出（技能）置於輸入（課程內容）之上，是有據可查的。《未來技能計畫》的獨創性源於其評量技能的數位化方法，該方法有益於課程並能回應學生發展的需求。

創新能力及回應式就業力研究（Innovative, responsive employability research）

評量就業力是一項艱鉅的任務，篩選申請人的理想特徵同樣具有挑戰性。傳統的一對一面試不僅在招聘過程中效率不佳，許多公司轉而使用更具創新性的形式，例如審核中心（assessment centres）的作法。

「橫向統合能力」的評估複雜，而且不能透過自我報告或傳統面試來完全完成。《未來技能計畫》制定「迷你多重面試」（Mini-Multiple Interviews, MMI），一種非傳統的評估方法，不僅可以評估橫向統合能力，還可以經由評量過程來幫助畢業生瞭解、反思和改變他們的學習軌跡（trajectory）。

為了應對 COVID-19 疫情帶來的挑戰，《未來技能計畫》團隊開發了一個可完全遠距但同步的 MMI 方案，學生將面臨各種場景，其中可能包括解決問題的任務、計畫報告、創意行動、影片、主題討論和角色扮演。

「橫向統合能力」的評估透過 6 個狀況場景進行，每個場景側重於《未來技能計畫》參考框架中包含的 3 到 4 個主要能力。每項能力都從 1 分到 10 分（從不足到優秀）的評分等級進行評估。預計將可回應高等教育課程的需求，以可靠和標準化的方式確定學生的橫向綜合能力。

有了以上資訊，大學可以提供明確的指導方針，強化計畫以縮減學生橫向統合能力的差距。最終，此類評估的結果可為課程設計、教學，以及評量提供更精準訊息。

具備適應力的畢業生

當高等教育正在努力重新調適定位之際，在地與全球的勞動力不斷湧

入。STEM（科學、技術、工程和數學）教育是否會繼續保證就業，或者人文教育無法創造就業，是可辯論的議題。在美國東北大學校長 Joseph Aoun 的著作《人工智慧時代的高等教育》（Robot-Proof: Higher Education in the Age of Artificial Intelligence）中，提出了令人信服的論點，就是高等教育要以「人類學」（humanics）為中心，更確切來說應該是科技和人文素養的整體結合。

儘管技術技能，尤其是處理數據分析的技能的需求會增加，但以人為本的技能（human-centred skill）的價值也會增加，部分原因在於技術技能具有的快速貶值週期。隨著 STEM 技術技能的價值發生變化，那些具有人員管理和社交技能（people management and social skills）的人將能夠確保獲得高標收入和財務回報。

一個以就業力為導向的高等教育系統不必完全以職業為導向。相反地，高等教育可以更好地回應，讓學生為一個不變的因素做好準備，那就是改變（change）。

因此，適應性是終身就業力的關鍵。過去重點著重在再培訓、技能提升或終身就業力培訓；但是，將技能再培訓作為偶發性事件應對（例如，在失業後或為改變職業而進行），以及與之對應的終身學習（更多的是一種思維方式，而非具體策略）都受到了挑戰。不再適用於未來由人工智慧等技術主導的工作環境。

適應力強、隨時可以學習的畢業生具備創造力、批判性思維、開放的心態以及學習、規劃、協作和溝通的能力等技能。適應力強的畢業生意識到並能夠應對新的混合工作形式所需的競爭需求。

《未來技能計畫》已確定就業力的關鍵點為適應力。適應力既是一種人文技能，也是 21 世紀就業畢業生的必備特質。由於勞動力市場在不斷變化，因此期望高等教育不斷適應不確定環境是不合道理的。高等教育機構應該教導畢業生如何持續適應不斷變化的環境，簡而言之，如何適應，而不是掉入永無止境追逐貶值技術趨勢的循環。

如此，未來的就業力成為學生和大學的共同責任。單憑大學學位不再能確保就業力，新的大學畢業生將需要「橫向統合能力」，才能在職場脫穎而出，並應對其帶來的挑戰。因此，培養和衡量這些技能是高等教育和

畢業生就業的關鍵。

撰稿人/譯稿人：沈茹逸/藍先茜

資料來源： University World News

<https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20210702110012289>

