

一種思維，千百種策略傾巢而出（一）

駐波士頓辦事處教育組

有一種思維開始塑造大學校院未來的計畫和功能，這就是所謂的「技能差距(Skill gap)」。簡單地說，就是雇主找不到適用人才。這意味著，大學校院的教學沒有回應企業需要，學語文的成為咖啡師、學音樂的得另繳數千元學費學習電腦編碼，才能找到工作。技能差距造成 5 百萬個就業機會的落差。

但是這個名詞定義模糊，因為技能的內容，有時是技術性，有時是批判性思考或溝通能力之類的軟技能，有時指的是工作倫理、耐力或團隊合作，以致於高等教育提出的補救措施無所不包。如果大學校院的使命涵蓋全球通用的學習，技能差距則是必須解決的要項。簡而言之，就是考慮當地的需求（尤其是社區學院），增加新設備及訓練技能。

然而，技能差距也可能意味著完全不同的意思，如：賓州州政府高等教育策略計畫指出，該州 43% 的成年人持有專士以上學位，而該州 57% 的工作需要這樣的學歷。所以，為了促進和維持強大的經濟力，必須解決 14% 的差距。文理學院的支持者認為，要解決這種差距，應更強調批判性思維、寫作、溝通和文學素養。Marquette 大學則認為，技能差距可成為教學法的替代方案，例如：幫助教授將現實問題納入教學，還有大規模開放網上課程，幫助畢業生持有最先進的技能。

技能差距永遠存在，2010 年美國聯邦儲備銀行駐 Minneapolis 總裁 Narayana R. Kocherlakota 觀察到，當時就業市場需求比上年增加 20%，但失業率居高不下，維持在 9.5%。他說：「我們無法將建築工人變為製造業工人，但學校可以。」當然，有人認為不合邏輯。一些經濟學家說，如果技能差距真的存在，缺少工人的地區應該增加工資。諾貝爾獎得主 Paul Krugman 說，技能差距是主事者不想採取行動的藉口，如增加政府支出刺激總需求，或是某些職場需要的技能，工人不能合法的居留工作。雇主的期望，也使整個現象複雜化。許多雇主正提高工作所需的教育學位和經驗，如：2/3 的秘書和執行助理職位需有學士學位，而目前在職的，只有 19% 具有這樣的學歷，而這類工作並不需要學士學歷。

賓大沃頓商學院教授 Peter Cappelli 認為，技能差距居高不下，一部份是用以指責美國教育失敗的情緒反應，並沒有嚴格的學術分析，而且也受雇

主自我利益左右。使用這個名詞，讓人看起來像是正在解決重要的地方大事，重視企業的需要。其實，對於大學校院來說，回應企業需要是很簡單的事，只要察看未填補的職缺，找出雇主對聘用人選的期望，相應地修改課程，差距就會消失。

紐約 Rochester 的 Monroe 社區學院就是如此，負責的副校長 Todd M. Oldham，看到該地公司對精密加工技術人員的需求，工作機會遠遠超過畢業學生數。該校原有為期兩年的精密加工專士學位課程，還有一年的證書課程。因此，Oldham 先生與他的同事們一起策劃，將一年的證書，縮減為 22 週的密集班，取消一般學科課程，學生與專科教師緊密連接，接受工作諮詢和安排。

Oldham 先生說，這個效果不錯，而且可以舉一反三，應用於其他學程。過去，一年證書的畢業率通常只有 47%，但是密集班的畢業率達 75%，其中有 74% 的畢業生找到工作。當然，這不是傳統的大學經驗，其目的是造就一個工人。

譯稿人:趙維新

資料來源:2017 年 1 月 22 日 高教紀事報

