

## 縮小「學用落差」是產官學共同的責任

林俊彥

國立臺北科技大學技術及職業教育研究所教授

陳幼珍

崇右影藝科技大學時尚造型設計系主任

### 一、前言

高等教育「學用落差」近年來一直是社會關注的議題。統計資料顯示（行政院主計總處，2017），自 2011 年以來，大學以上學歷的勞動人口失業率都比專科畢業及高職畢業者為高。以 2017 年 5 月為例，大學以上畢業的勞動人口失業率為 4.84%、高職畢業為 3.87%、專科畢業為 2.91%。這種「高學歷、高失業」的現象常被簡化為高等教育學用落差的結果。而廣設大學造成畢業生人數大量增加，導致產業與人力結構失調，被認為是高等教育學用落差的主因（張峰彬，2016）。

不過，失業率僅是學用落差的一部分；學用落差有其更廣泛的意涵。所謂學用落差指的是學生在學校所學到的知能，不能與產業工作需要的知能接軌。而不同團體從不同角度，對學用落差有不同的關注焦點。政府及人力資源單位關注的是學校培育和業界進用人力供需的落差；大學生關心的是個人學習成果和畢業後就業環境（包括薪資）期待的落差；企業主則關心產業所需要的工作知能和學生所具備能力之間的落差（張一蕃，2014）。因此，學用落差的衡量，政府及人力資源單位重視的是失業率的高低；學生重視學以致用和薪資高低；企業則重視工作績效和工作態度。當失業率、畢業生學以致用的比例、薪資水

準、企業主對員工滿意度等指標沒有達到理想時，都被歸責為學用落差所造成的。

學用落差的產生是社會和產業結構性問題，學用落差的問題一直都存在，未必可以因為教育政策及經費的挹注而可以大幅改善，從大學角度，學用落差無法全然避免，但是基於大學培育人才的使命，必須盡力縮小學用落差的現象。

### 二、影響學用落差的主要原因

#### （一）產業發展的不確定性

產業變動，是經濟發展的常態。科技快速進步職場分工越顯精細，工作內容亦不斷創新。物聯網、大數據分析、雲端儲存、人工智慧、機器人、無人駕駛、綠能科技、智慧城市、虛擬實境、工業 4.0 等都是未來產業經濟發展的主流，現存職業也將因應產應變化而改變。很多未來的職業現在根本不存在，同時現在存在的部分職業將來也可能會消失。產業發展的推估具有相當地不確定性，各產業需要培育人力的數量推估，當然不易掌握。產業經濟發展狀況良好時，需用人力較多，產業願意徵募相關科系學生再施予訓練擔任，較不會抱怨學用落差的現象。但當產業發展狀況不佳時，產業通常不願再耗費資源訓練新進人員，對學用落差的抱怨，相對較多。

## （二）人力培育需要時間

學校培育人才是透過系所（含學程）為單位來招生，系所的設置需要時間規劃和申請。提出申請通過之後，最快次年才可以正式招生。因此系所的設置常需 2-3 年才能有新生入學。以大學部為例，今年招生名額核定總量，反應在相關產業人力 5 年後的供給量。如果人力供應過多停招系所，尚需等目前在學學生逐年畢業之後，才能完全停止供應。無論增加人力培育或縮小培育規模，都要經歷約 5 年時間才能達成。這樣的時間落差，無法及時因應產業人力需求的變化。

## （三）教師實務經驗不足

教師要了解產業的需求和脈動，才能教出符合業界需求的學生。我國大學教師任用資格主要以學術學位來認定；升等亦以學術發表為主要衡量基準。因此，大學教師對產業的了解和連結，普遍不足。技專校院定位上強調務實致用，但教師為了升等，亦不得不配合著重學術發表，輕忽了和產業的結合。此外，目前世界大學排名指標，無論 QS 世界大學排名、泰晤士報世界大學排名或上海交大世界大學排名的指標，都僅包括論文發表量和被引用次數，產學合作案件並沒有被納入排名的成績計算。為了追求世界大學的排名，大學（含技專校院）對老師的獎勵措施大多針對學術研究發表規劃，以往較少顧及產學合作案件的鼓勵。

另外，縱使有部分教師具有業界實務經驗，但進入大學擔任專任教師之後，由於教學及學生輔導工作相當繁重，教師不容易持續和產業保持密切連結。產業變化相當快速，具實務經驗的教師可能幾年後就和產業脫節。大學教師不能及時了解產業脈動，教學內容無法配合業界與時俱進，學生所學與畢業後職場所需當然產生落差。

## （四）大學課程定位

根據調查目前最受企業喜愛的能力其實是軟實力（遠見雜誌 2009；經理人，2017）；軟實力所談其實就是指工作適應能力、語言表達能力、溝通能力與團隊等（經濟部，2010）。硬實力指的是系所專業課程，大學通常熟悉也重視硬實力的規劃，透過訂定課程科目表來執行；但對軟實力的培育往往流於形式。

大學不是職業訓練所；大學系所通常代表著某一系統性的學術專業知識已經成熟到可以獨立成一個領域。每個系所都是一個學術上獨立專業領域的表徵。系所課程的目的在培養學生針對該專業領域知能完整理解；並非單獨針對某企業的職務培育學生。但學生畢業後進入職場，通常僅需要某一專門職務所需職能。課程規劃的基本理念和學生工作實際需求存有落差，因此學生畢業新進職場通常需一段時間來適應工作。在適應工作前，無論學生或雇主都會有學用落差的感觸。

### （五）年輕學生特性

現代社會的職場已逐漸成為「千禧世代」的天下，儘管這世代許多人才華洋溢，但當中還是不少人被視為「草莓族」，現在的年輕人在職場上，常被認為難以管理、自我感覺良好、自戀、不專注、懶惰等原因（蘋果即時，2017）。目前年輕學生的特性較重視自身權，追求小確幸，學習態度以及對於壓力和挫折的耐受力較低。相反的，企業重視工作紀律、解決問題的能力、工作態度以及忠誠度。年輕學生對工作的價值觀和態度，常不能符合企業文化；如果企業也不願調整心態，接納年輕人想法。世代觀念上的落差，也被歸因為學用落差。

### 三、縮小學用落差的責任

近年來教育部對降低高等教育學用落差相當重視；尤其對縮短高等技職教育學用落差有關的政策，幾乎接續不斷的討論後推出（教育部技術及職業教育司，2014）。例如：2006年至2017年連續11年推動的《獎勵技專校院教學卓越計畫》；2010年開始連續實施二期共8年的《技職教育再造計畫》；2012年行政院核定實施的《縮短學訓考用落差方案》；2014年公布的《人才培育白皮書》；2014年訂定《技術及職業教育法》要求技職專業教師每任教滿六年應至與技專校院合作機構或與任教領域有關之產業，進行至少半年以上與專業或技術有關之研習；2017年3月行政院通過的《技術及職業教育政策綱領》；以及預定自2018年開始實施的《高教深耕計畫》。探究其政策內容頗多與縮小學用落差有密切關係。這些政策策略不外透過經費鼓

勵技專校院提出計畫，強化與產業鏈結、引進業師協同教學、開辦產業專班、深化學生校外實習、強化教師赴企業研習、鼓勵技術報告升等、辦理多元升等、成立研發中心。多年來高等技職教育的相關政策投入的經費相當龐大，也產生豐碩的成果，對高等技職教育縮短「學用落差」應該有一定的助益。但是其他研究發現（張峰彬，2016）科技大學畢業生認為自己在工作上，可以發揮所學的比例比一般大學畢業者低。這項發現有可能二種意涵：其一，這些政策是有用的，高等技職教育如果以往沒有推動上述政策，目前學用落差現象或許還要更嚴重些；另一種意涵則是上述部分政策可能並未能有效落實，因此未來執行宜更重視成果的落實，或能有效縮短高等技職教育產學落差的問題。合理的推測，應該二種意涵都共同存在。

根據教育部前政務次長陳德華在接受媒體訪問指出，產業界只會批評學用落差問題，認為產業短視近利，只想要用廉價勞力，不想花經費和時間培育因應未來轉型的人才，導致目前高教許多產學攜手合作計畫，都只做到皮毛（聯合新聞網，2016）。

然而傳統上，我國的產業通常認為人才培育是學校的責任，學校有義務提供產業所需要的人才。但從上述的分析發現，如沒有產業的參與，僅憑學校力量絕不可能培育出畢業即可與產業需求接軌的人才。因此，縮小學用落差的責任應該不能僅依靠學校或教育部的政策與經費挹注，其實能否成功的關鍵，則應視產業界對人才培育參與程度以及對於社會責任的認知。



#### 四、結語與建議

產業的需求其實教育部及學校都了解，對於縮短學用落差的策略及經費也相當可觀，但就目前現況觀之，雖然有許多企業主熱心協助，願意以做公益的心態和學校辦理產學合作，但比例上可能仍是少數。從陳前政務次長的一席話，雖是老生常談，但相當傳神反應出在推動產學合作、縮短學用落差執行上長期遭遇的困擾。能讓產業願意投入產學合作、共同培育人才、降低學用落差的策略，不外乎減稅、賦責、表揚而已。既然是長期的困擾，表示長期以來的討論和努力，這些問題還沒能被有效克服。可見縮小學用落差是一件不容易達成的任務；但為協助學生畢業後順利投入就業市場，產業界能獲得適用人力，政府解決國民失業問題；其中，仍是以產業界願意投入承接社會責任為主，因此要縮短學用落差的尚待產業、政府和學校三者落實分工合作，才能真正發揮效果。

#### 參考文獻

- 行政院主計總處（2017）。人力資源調查統計結果。取自  
<http://www.stat.gov.tw/public/Attachment/7621142238CA7EAUC2.pdf>
- 教育部技術及職業教育司（2014年5月30日）。教育部縮短學用落差具體作法之說明【新聞群組】。取自  
[https://depart.moe.edu.tw/ED2300/News\\_Content.aspx?n=5D06F8190A65710E&sms=0DB78B5F69DB38E4&s=21AE](https://depart.moe.edu.tw/ED2300/News_Content.aspx?n=5D06F8190A65710E&sms=0DB78B5F69DB38E4&s=21AE)

3366058B5307

- 張一蕃（2014）。以「職能導向學位課程認證」協助科技校院發展特色。評鑑雙月刊，50。2017年6月5日，取自  
<http://epaper.heeact.edu.tw/archive/2014/07/01/6196.aspx>
- 張峰彬（2016年4月6日）。高教擴張與學用落差【部落格文字資料】。取自  
<https://twstreetcorner.org/2016/04/26/changeangfengpin/>
- 經理人（2017年2月4日）。九種工作必備軟實力：讓你的職涯更加成功【線上論壇】。取自  
<https://www.managertoday.com.tw/books/view/53960>
- 遠見雜誌（2009年4月）。要贏在軟實力【線上論壇】。取自  
[https://www.gvm.com.tw/Boardcontent\\_14924.html](https://www.gvm.com.tw/Boardcontent_14924.html)
- 聯合新聞網（2016年11月5日）。學用落差...陳德華：產業只想廉價勞力【新聞群組】。取自  
<https://udn.com/news/story/6885/2086740>
- 蘋果即時（2017年1月7日）。千禧世代在職場上到底出了什麼問題?【新聞群組】。取自  
<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20170107/1030288/>