

學習「如何學習」

投身職場，我們不難發現以往學過的知識和技能已經過時。今年一月，《經濟學人》封面專題報道指，目前的傳統教育模式——即青少年投身職場前集中學習；及至擁有高學歷或專科職業技能資格，代表他們勝任機器較難取代的知識型工作，將有利日後求職與就業——面對二十一世紀人工智能和全自動機械化高速發展，一旦未能迎合科技發展需要，尤其當下一代需要應付漫長顛簸的職業生涯，將嚴重影響未來整體經濟發展。

終身學習的理念雖然興起多時，僱員可通過企業或業界提供的在職培訓，學得切合實際工作需要的知識和技能，但《經濟學人》同時指出，有趨勢顯示僱主正逐步降低在職培訓的成本；可預見僱員為保持競爭力，將需要在未來數十年的職業生涯裏，自行承擔終身學習的規劃和成本。

鼓勵學生「多問一句」

現時，國際間開始審視一個問題：若然大學無法教導未來才適用甚或出現的知識和技能，大學教育的重點應該是甚麼？

若我們視學習僅為學生得到知識和技能的方法，大學教育側重於「培訓職前技能」，教育成效將取決於學生能否掌握課堂上的知識和技能。然而，如果我們視學習本身為學生需要習得的一種技能，或視學習本身為大學教育的最終目的，大學教育的重點將會是「銜接終身學習」；教育成效將取決於學生能否於這段職前緩衝期，以課堂上的知識為工具，訓練如何更有效學習，提升終身學習的能力。

提升學習效率的第一步是提高學生的好奇心，除本身對個別學科或專題的興趣外，我們應鼓勵學生對普遍的問題多問一句，鼓勵學生以不同視角審視問題；好奇心將會成為額外的內在動力去持續學習。其次，隨着日後工作量增加，學習的時間會相對減少；故此訓練學生如何在特定的時間內，如幾天或幾周內充分了解一個問題，並掌握解決問題的方法同樣重要。最後，提升學習效率的另一方向是訓練學生團體學習能力，除需要面對顧客的前綫員工外，擁有良好的

人際溝通技巧有助僱員與同事間有效分工學習，尤其當工作愈趨複雜，團隊學習能力將會是工作成效的關鍵。

註：小題為本報所加

恒生管理學院管理學系助理教授 吳穎鋒博士