

臺灣高等教育與人才培育之未來：問題與對策

計畫主持人：李瑩英

協同主持人：林清富、陳永芳

近一、二十年來臺灣大量增加大學，以及研究所的名額，而技職教育也不斷向一般大學靠攏，定位逐漸模糊，臺灣目前每年大學畢業生約占其相應年齡人口之七成。高等教育的大幅擴充，造成中級人力過剩，但另一方面臺灣就業市場卻出現基層工作人力嚴重缺乏的情況，同時社會上也常有畢業生能力不足的抱怨。本計畫將邀集學者專家共同針對與此相關之重要議題，進行深入的探討及研究，並提出具體改革建議。在研究探討時，依問題屬性希望大致分三組進行。第一組將著重大學與產業各自的職責及兩者之間的連結機制。第二小組要深入探討的是如何依學生素質背景及未來發展進行適性適才的訓練，以及其它關於人才培育議題。第三小組將討論臺灣的教育政策及國際比較。本計畫進行方式包括學者專家的圓桌會議，並輔以工作會議及各小組會議，在議題探討進行到中期時將舉辦公共論壇，邀請更多不同背景人士，針對研究議題進行更廣泛之對話及意見交流，廣徵大眾意見。本計畫預計將第一年之研究成果，於年底撰寫成約 5、6 萬字之研究報告，若本計畫延伸到第二年，則於次年年底提出更完整研究成果及具體建議之白皮書。

（一）計畫緣起

近一、二十年來臺灣大量增加大學，以及研究所的名額，而技職教育也不斷向一般大學靠攏，定位逐漸模糊。目前臺灣每年大學畢業生約占其相應年齡人口之七成，而每年碩士生入學人數也達 68000 人，占目前每年增加的新生兒數目 40% 以上，高等教育的大幅擴充，造成中級人力過剩，有許多找不到工作的流浪碩士、博士，另一方面臺灣就業市場卻出現基層工作人力嚴重缺乏的情況。

雖然從個人角度，就學和就業不見得要直接相關，但從大尺度而言，政府不能不對社會所需的人力配置有仔細的評估、規劃及引導。不能只是模糊的宣稱要提高全民素質，相關的問題與對策也要定位清楚，才容易達到目標。供需嚴重失衡，不僅是人力、財政資源浪費，也可能造成極大的社會問題。如果希望藉此推動臺灣產業提升，更應該要有相應的連結措施導引，而不是任由各方在黑暗中自尋出路，在這個過程中，大學與產業如何分工，各自的職責為何？在與產業的合作互動中，如何依然保有大學超然的主體性及對全體社會之責任？另一方面，目前大學畢業生之素質，亦受到許多質疑。如何培養出能為社會所用的人才，是從事教育工作者必須仔細省思檢討的部分。不同資質背景，不同未來進程及屬性，所需要的訓練自然不同。在大學畢業生數量增加之外，如何做到紮實的訓練及質的提高，是解決目前困境的一個重要關鍵。

我們希望透過本計畫之執行，對這些重要議題，進行深入探討及研究，以期釐清關鍵問題，並提出具體改革建議。

(二) 計畫內容

教育問題牽涉甚廣，同時彼此糾結，為有充分時間進行周延及深入的探討，本計畫時程規畫為兩年，這是第一年的計畫書。

我們一方面需對臺灣的高等教育問題有宏觀的認識，另一方面為了能集中力量深入研究，將選定少數焦點議題作為我們主要的具體工作目標。計畫初期的工作重點，是致力於檢視臺灣高等教育的主要問題及其關鍵原因，並挑出最緊要的環節，做為深入研究探討的切入點。進行的方式，除了透過工作小組及圓桌論壇邀請學者專家討論，廣納各方意見外，我們也將仔細研讀目前及過去的其他相關資料及研究報告，以期在既有的基礎上，作完善的探討及精進。同時我們計畫針對幾個與臺灣有共同點的國家，做深入了解及比較。荷蘭、瑞士、以色列、韓國及日本是目前選定的幾個目標。

第一次會議前，由三位主持人透過諮詢及未來工作團隊的補充，先粗擬一份可能的議題清單，在第一次圓桌會議透過與會成員的交談討論，及彼此思辨對話，決定未來討論議題之優先順序及詳細工作進程。選定核心的焦點議題後，將衡量人力及既有資源，進一步邀請在該方向缺乏的學者專家加入工作團隊。經過問題探討及研究後，我們將著力於具體的改善策略，並檢討及建議是否有相應的政策法令需要調整。

為了讓討論更有效率，我們計畫在研究探討時，依問題屬性做進一步的分工，大致分三組進行。第一組將著重大學與產業各自的職責及兩者之間的連結。學校有其獨立的角色，課程及系所也應該要有一定的穩定性，不宜為特定業者服務。但現今產學的落差是事實，釐清大學與業界各自的角色及應該負起的責任，並思索及建議連結及合作的機制，包括如何促進教師對現今產業的瞭解等，是第一小組的焦點。因應時代及外在社會環境的改變，高等教育現場有許多需要檢討及調整的地方，例如各系所面對的學生可能已經和十幾年前大不相同，課程及教學應正視實際需求，依學生素質背景及未來發展進行適性適才的訓練，以培養出能為社會所用的人才。另外系所的編制調整改造，及其它關於人才培育議題，都是第二小組要深入探討的部分。第三小組將討論臺灣的教育政策及國際比較等較大架構的問題。目前臺灣高等教育支出占 GDP 的 1.9%，超過德國的 1.3%，瑞士、挪威的 1.4%，法國的 1.5%，以色列的 1.6%，以及荷蘭的 1.7%（以上為 OECD 2012 年數據）。儘管如此，臺灣卻未能有相對優異之表現，顯然我們高等教育經費之使用效率，還有很大的改進及檢討的空間。另外一個問題是臺灣公部門及私部門在高等教育經費的支出分別占 GDP 的 0.8% 及 1.1%，相較於德國公私部門比率(1.1%, 0.2%)，瑞士(1.4%, -)，挪威(1.3%, 0.1%)，法國(1.3%, 0.2%)，以色列(1.0%, 0.6%)，荷蘭(1.2%, 0.5%)，有很大懸殊，臺灣社會普遍認為教育負擔過重，不是沒有原因。此外臺灣並沒有一個制度化的機制，對教育政策、教育環境現狀、困境及展望等，定期檢視及提出報告。所以就這

個部分，我們也將仔細探討上述部分國家的作法，提出臺灣可學習及修正之處。

(三) 預期效益

1. 發掘現今臺灣高等教育之核心問題。
2. 提供解決臺灣高等教育現存缺失之對策。
3. 探討有利臺灣未來發展之人力需求。
4. 提供臺灣正向發展所需人力資源之因應措施。
5. 對臺灣高等教育之公共政策提出建議。