

畢業生的表現。因此，人才培育的跨部會協商機制主持人由行政院院長或副院長擔任外，經建會與教育部兩個機關則是辦理主要的幕僚工作，依據需求與供給兩個層面進行評估的事前工作。

### 三、學校應培養學生的專業力、即戰力與移動力三大就業力

學校的課程規劃設計，是以過去的知識經驗，教導現在的學生，適應未來的社會生活。因此，學校教育不再只是強調知識的授予，因這些知識可能對未來社會的生活是用不上的，更何況現在網際網路便利，各種知識取得容易，並不需要再從學校課堂上獲得。因此，學校教育比以往更應強調核心能力的養成，尤其是獲取知識的核心能力。在人才培育上，所謂的核心能力即學生的就業能力。本研究歸納未來學生的就業能力有三，包括專業力、即戰力與移動力三項。所謂的專業力，即各項專門領域的專業知能，例如建築師應具有空間設計、材料結構、美學等不同的專業知能。即戰力為學生畢業後即能將學校所學應用於職場的能力，這些能力多為企業界所重視，如抗壓性、團隊合作、企劃執行等。移動力比較強調學生的跨國移動或合作的能力，未來的社會必定是全球國際化的時代，考驗學生是否能具有國際視野，外語溝通能力，並且能夠獨自在不同國家生活的適應力。此三種核心能力的培養，可藉由系所專業課程與通識課程共同規劃設計。

吸引外國學生來臺就讀，亦能激起國內學生國際移動力的動機，德國許多大學為了吸引更多的外國學生，而開設大量的英語課程，如德國國際大學（International University in Germany）是德國主要的私立大學，以英語為教學媒介，較早引入學士/碩士兩階段學位制，且經巴登·符騰堡（Baden-Württemberg）邦認證（Committee of Vice-Chancellors and Principals, 2000）。而且高等學校的學習內容也日益國際化，通過與國外合作院校共同辦學、開設課程或交換學生。以洪堡大學為例，其為了促進學生赴國外學習，建構嶄新的模組化大學課程

(modularisierte Studiengänge)，使其能與外國進行國際性對比，而提高學術交流的深度和廣度。此外，大學規劃將每位學生送至海外大學學習 1 學期或 1 年，以便在不同文化的碰撞火花中，培養其多元文化的素養，以及能從不同角度解決問題的能力。目前，洪堡大學每學期送出約 850 名學生，大約有 15% 在校生曾在海外學習，其中的女學生比例高達 59% (Humboldt-Universität, 2010b)。

上述三項就業力的養成，除學校正規教育的實施外，仍有賴非正規教育、職業訓練，以及職場實境體驗等搭配。具體的作法可鼓勵青年學子在讀書之餘，能參加社團活動、志願服務、工讀、學習新專長等。此外，為順應全球化人才移動的要求，外語能力與資訊應用能力應是畢業門檻之一。

#### **四、應依據學生的學習與就業表現進行系所評鑑，必要時得鼓勵與協助系所跨領域轉型**

學校除了培養學生的三大就業力外，還應規劃適切的性向測驗機制，讓學生對自己未來的發展取向更有目標，也讓學生瞭解各行業所要求的專業知能為何，使學生能夠即早進行規劃準備。這方面應由教育部與青年發展署，會同勞委會職訓局共同發展測驗機制或平台，並且由企業界予以查核，確認這些專業知能是否恰當。施測時間應在各個教育階段的入學及畢業時期，並經由教師會同學者專家的解釋，提供學生職涯的建議。此外，這些資料也將隨著學生的求學過程，成為可攜帶式的隨身動態資料。大專校院應建立學生生涯歷程檔案、系科發展地圖及學生學習地圖。此外，政府應提供國家未來產業發展的方向，並且提早公告相關的人力需求，使學校或企業能夠依據這些方向，即早培養學生的能力，或者培訓現在的企業人力進行轉型。為證明學生的專業能力，證照考試制度是有必要的。而為彰顯學校教學是否具有成效，則應要規定學生參加由政府或專業團體辦理的