

是以培養學生的核心能力為重點。企業為支持運用的角色，應仿效國外先進國家，發揮企業的社會責任，投資人才培育，而政府亦應予以節稅與補助，以激發企業投入的意願。綜上所述，本研究建議政府應扮演立法與規範的角色，透過立法使各級單位能有所依歸，並且也提高人才培育議題的重要性。而政府在制定人才培育法規方向的重點應為規範企業投入與鬆綁學校限制兩大重點，並且規範跨部會的協商機制。

## **二、政府應責成國家級跨部會協商機制，並由行政院院長或副院長擔任主持人**

政府除了立法規範外，還應成立跨部會的協商機制，其領導層級必須是國家層級，主持人應由行政院院長或副院長擔任，例如新加坡即由總理主持相關的委員會，而德國則立法規範企業應投資人才培育。各國因少子女化及高齡化的人口結構改變，已經預見未來將會發生勞動力缺少的嚴重問題，故早已針對國內現況提出因應策略與計畫。與我國發展背景相似的日本，以「勞力需求」與「決定就業人數」進行推算 2020 年各產業的勞力需求，並定出 2020 年的就業率目標，此種推估方法與具體明確的目標導向值得我國借鏡。由此可見，各國在討論人才培育上，均置於國家的層級。

人才培育政策係長期性、持續性的目標，有賴各中央部會的配合。中央部會之間的合作模式，可以區分為需求與供給兩個層面，需求面由經濟相關部會進行推估，供給面則由教育部門依據需求面的規劃進行培育，產業界則是居中協助的角色。例如，系所在設置時，應評估未來社會的需求，而相關的數據則應由教育部或經建會提供。系所亦應針對行業別，提供學門領域的對應關係，例如教育學門對應教育服務業。系所審查機制也同樣應結合市場的需求，因此應著重於評估

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