

# 培育有用之才

張慶勳

國立屏東大學教育行政研究所教授兼教育學院院長

## 一、前言

我國自古即非常重視為國舉才，其目的在使受舉之人能為國家做事，造福人群。因此莫不透過各種管道與機制選擇優秀之人才。例如，有知識才德者自成一學說者，如孔子以師徒之制傳授弟子知能；有以書院方式聚集學子讀書寫字學習做人處事之道。其後逐漸由民間辦學、或以政府設立學校，以達傳道授業之責。同時，我國自隋朝至清末所實施之科舉選才治國制度，影響政治社會文化深遠。而除了以考試取才外，有地方察舉賢良方正而能直言極諫者亦為選才的標準之一。可以說如何培育人才與選才，以及使人才為國家社會所用，自古即已受到重視。

時至今日，培育人才仍為家庭、社會、及政府所關切的重點。例如，前教育部長蔣偉寧曾在部務會報時，認為台灣面臨人才流失的危機，指示各教育部官員要動起來，以「人才培育」做為教育部施政重點（鄭語謙，2012.08.17，聯合報，AA4版）。新任教育部部長吳思華表示，現在高教與國教都面臨挑戰，各界需要更大耐心來解決問題。台灣社會正在面臨轉型。他認為人才培育是最重要的一點（2014.07.29記者會）。事實上，如教育部（2013a）的「人才培育白皮書」，旨在強調如何轉型與突破，培育多元優質人才，共創幸福繁榮社會，

而針對「國民基本教育（K-12）」、「大學教育」、「技職教育」、「國際交流及全球人才布局」四大主軸提出行動方案。繼之，教育部（2013b）提出12項重點政策以落實人才培育白皮書的規劃，以及未來成效評估。此外，教育部（2014）所推動的「人文與科技共融政策之相關人才培育及文創產業加值計畫」，以及國家發展委員會（2014）的「育才、留才及攬才整合方案」等，都是培育國家社會有用人才之規劃與行動方案。

## 二、有用之才的力道

要培育國家社會用的人才，須了解有用人才需具有那些要件。茲提出個人的看法供參考。

### （一）術業有專攻

任何一位欲服務社會者都要具有他所要服務的內涵與對項的基本知能。以學校教師為例，教學科目內容知識（content knowledge）、教育專業知識（pedagogical knowledge）與學科教學知識（pedagogical content knowledge），是教師所必備的基本功。也就是，有用之才須具有特定領域的專業能力與素養，這是服務社會的基本要求。

### （二）帶著走的能力

帶著走的能力包含特定領域的專

業能力與素養，具有彈性與適應力，隨時接受挑戰，能適應環境，也能調適自己。並能在全球化的過程中，具有能轉化運用的國際移動力。

### （三）大視野

在全球化與國際化的時代中，一位有用之才須能具有大視野的宏觀思維，能以統整性的脈絡思維，統觀全局，並據以引導出實際的策略性規劃，以及執行的行動方案與檢核回饋等，而構成一完整的思維與行動體系。

### （四）與時並進的競爭力

競爭力就是即戰力，競爭力具有與時並進的時間性，它稍縱即逝。除了要有獨特領域的專業能力與素養外，同時也要具有跨領域的第二專長或多元的能力與素養，以及整合團隊，發揮協同合作的力量。

### （五）德能兼備

品格力、道德力，處事態度與修為是企業單位或是政府單位取才的重要參考指標之一。雖然專職分工各有所司，但品格力與道德力較之於專業能力與素養更為重要。若能德能兼備則所展現的力道將更為久遠穩固。

### （六）以核心理念引導出行動力

做人處事應有中心思想，也就是能以具有哲斯基礎的脈絡思維體系，引導出具體的策略規劃與執行方案。如此才能將知與行合一，理念與實踐結合。

### （七）反思與學習同時並進

反思與學習是一不斷循環回饋的

歷程，在我個人的教學、研究與領導的實務過程中，「知思行得」是一反思與學習的循環回饋體系。此一體系以「哲思」為根基，以「人性」為基本假定，以「策略」為方向，以「藝術」為操作技術，並以「誠於中」的專業、態度、修為，將「形而上」的哲思與「形而下」的操作技術予以融合，構成一反思與學習的架構。

## 三、培育有用之才的反思

茲提出幾個反思的觀點供參考：

### （一）專業主義的迷思牽動有用人才的詮釋與界定

誠如前述，不論是民間團體、企業界與政府單位，都一致強調如何培育人才的重要性，且皆以各種調查研究或其他可行的方法，探究諸如人才為何流失、學校教育如何使學生學習能學用能合一，企業產業結構的改變與人力投資，及其與留才、攬才等的相關議題。雖然如此，上述問題仍然存在著，深究其因，就是多元社會需求的快速變動，新興職場一直不斷流變，進而牽動專業主義的迷思，亦即有用人才的詮釋與界定也隨著社會變遷一直在改變之中。

### （二）以統整性的架構與執行網絡制定人才培育政策

任何政策的規劃與執行，都是循著脈絡一直走下去的。誠如我在校務發展規劃的思維上有以下的看法，在此提出供參酌，即是：「脈絡統整，策略架構，單點切入，全面出擊，計畫執行，精進卓越」。據此，人才培育整測的制

定與計畫方案，以及整體的配套措施，即在這樣的架構體系之下予以規劃執行。

### （三）以核心理念引導人才培育的實踐

任何一項政策的提出與規劃執行都要有所根據的核心理念，如同十二年國民基本教育政策，以及人才培育白皮書，都是循著這樣的軌跡制定出來的。而對於人才培育政策的制定規劃與執行亦是如此。而理念引導實踐，態度決定一切就是引領政策擬定的思維與行動、理念與實踐之結合，更是前述「形而上」、「誠於中」與「形而下」概念架構與操作技術的融合。

### （四）學用合一與供需平衡相互結合

學校教育強調如何培育學用合一的未來人才，但在專業能力與素養的基本訴求下，學生畢業是否能符應社會產業結構的變動，以及全球化、科技化所帶來的人力結構改變，都影響學用合一的符合性。此外，人力需求的評估與人才

培育數量的管控，涉及人力供需的平衡性。因此，學用合一與人力供需的平衡是融合為一的。

據此，教育部在高等教育所推動的課程分流計畫，強調以實務取向學術取向分流培育人才；在師資培育部分則強調精緻師培政策；企業界試圖調整產業結構，相關學術單位也對適性分流學制有所研究等。這些都是產官學各界試圖將學用合一與人力供需的平衡融合為一的作法。

## 四、結語

人才之有用不僅是其所具有的專業的能力與素養，更需具有跨領域，以及能將知識轉化運用，以及帶著走的國際移動力。有用之才是有其材質、素質，或是才氣的，最終目的在於服務社會、造福人群，各有所司，而不浪費人力。因此，不論從教育過程、社會產業需求，以及政策取向，在人力投資、政策制定與學用合一、供需平衡上，是一完整的架構體系。

## 參考文獻

- 國家發展委員會（2014）。育才、留才及攬才整合方案。取自<http://www.ndc.gov.tw/dn.aspx?uid=35654>
- 教育部（2013a）。人才培育白皮書。取自<http://www.edu.tw/userfiles%5Curl%5C20131209094116/教育部人才培育白皮書1.pdf>
- 教育部（2013b）。「如何落實人才培育白皮書及未來成效評估」書面報告。取自<http://npl.ly.gov.tw/do/www/FileViewer?id=5970>
- 教育部（2014）。推動人文與科技共融政策之相關人才培育及文創產業加值計畫。取自<http://lis.ly.gov.tw/lydb/uploadn/103/1030507/13.pdf>
- 鄭語謙（2012/08/17）。人才培育，教部施政新重點。聯合報，AA4版。

