



# 評鑑大學績效的新指標—— 就業力

文／王如哲

國立臺灣師範大學教育研究所教授  
高等教育評鑑中心兼任研究員

雖然大學教育不等同於職業教育，更不應窄化為職業教育，但最近數十年來，國內外均十分關注大學畢業生的就業問題。尤其在先進國家和快速發展中的國家，為了因應社會發展之大幅高級人力需求，均出現不斷擴充大學教育數量，同時也改變了大學教育的菁英本質，而走向大眾化、普及化之發展方向。這種發展確實反映出現今比以往需要更充沛的高等專門人才，以協助社會與經濟之廣續發展。尤其當前知識經濟的根基更在於人才培育，所以我國大學教育之快速擴充亦朝大眾化、普及化發展，基本上符合我國社會的實際需要與國際趨勢潮流。

但在此一同時，國內外均出現高度關注大學畢業生的就業問題，甚至於引發關於大學教育應更朝向職業教育方向傾斜的言論，尤有進者，甚至提出大學畢業即就業的強烈職業教育主張。

## 大學教育不應窄化為職業教育

然而，是否大學教育基於就業目的而窄化為職業教育，便可保證大學畢業生之充分就業並配合產業發展的需要？這確實已引發更多的爭論。當前知識經濟所需

人才往往強調更為廣博、具有創意、會持續學習，與他人共同合作與相處能力的重要性，但上述以就業為目的之大學教育取向則更注重職業技能的養成，專業領域之下的特定技術能力培養，是其所強調的重點。

揆諸知識經濟的產業本質變化甚為快速，所需人才並非侷限於專業領域之特定技術能力，尤其新產業和新的工作機會更是很難事先預測，這些新產業對大學畢業生的要求通常在於他們能力之可調適性，能夠轉化先前既有知識的能力，被認為是最為關鍵。

因此，本文認為大學教育不應過度窄化為只基於就業的目的，否則最後可能也達不到就業的目的。但本文強調應提升的是大學生就業力(employability)，而不是只拘泥於大學職業教育之就業(employment)而已，因且本文建議，大學生就業力應是衡量大學績效的一項新指標。

## 「就業」不等於「就業力」

一般而言，就業(employment)關注的通常是大學畢業生在一特定短期內(3個月、6個月)能否找到工作，進入職場

服務；相對地，就業力（employability）關注的是在一專業領域的長期生涯發展，甚至可轉換至不同專業領域的工作能力之培養，因此，並不狹隘地只注重大學畢業生的就業而已，而是重視大學畢業生的競爭力，即使其所學在勞力市場或職場上已趨飽和，仍可產生外溢效果而有能力轉移至其他專業領域就業與生涯發展。

從勞動市場的角度來看，良好品質的高等教育導致學生獲得良好的工作，或者在勞動市場困難未能吸收之時，也會造成學生具備就業力（Knight, 2001）。就業力與「就業」（employment）不同，它關注於品質，試圖測量高等教育機構對學生就業力做成的貢獻；透過測量新的畢業生就業率（employment rates）只是廣泛的表徵，但就業力可界定為個別學生習得的重要本質。

因此，就業不等於就業力，我們應從關注大學畢業生的「就業」，擴展至「就業力」，同時大學生就業力也可成為衡量大學績效的一項有用指標。

### 什麼是「就業力」？

就業力（employability）在很多國家已成為重要的核心課題（Cranmer, 2006）。自1980年代以來，英國政府開始資助一些旨在支持就業力能力（employability skills）的發展方案，例如「培養能力之高等教育」（Higher Education for Capability）方案（1988），影響所及，諸如溝通、數字運算、資訊科技，以及學會學習（learning how to learn）等核心技能的發展，被認為是大學所有科目中之共同核心目標。

澳洲則要求大學生畢業時必須具備一些「普遍接受」（general accepted）的特質（attributes）。紐西蘭在徵詢教育和產業專家意見後，則發展出一些衡量大學生能力的準則，譬如國家文憑架構（National Qualifications Framework, NQF）。

在加拿大和美國，有一些大學引進的「關鍵技能」（critical skills），在加拿大將之視為是高級人力在生涯發展中所必要的能力；加拿大和美國均透過工作本位（work-based）／工作有關（work-related）之學習指標，來評量學生的能力。

丹麥文憑架構（Qualifications Framework）亦要求大學生達到「能力檔案」（competence profile）之要求。在芬蘭，能力（skills）科目是可供大學生修習的科目，並且統整融入於課程和學生的個人學習計畫之中。南非的國家文憑架構（NQF）則包括關鍵和特定二組有助於大學畢業生個人發展和社會與經濟發展之習得能力。

前述國家例子顯示，不同國家對「就業力」（employability）的內涵界定有所不同，但在強調大學生就業力的一些關鍵能力則有共通之處。

在釐清就業力之定義後，以下從國際相關調查來看大學生的就業力。

### 英、歐、日三地「就業力」調查結果

Brennan et al., (2001) 曾針對英國以及一些歐洲國家和日本的大學畢業生進行調查，這些受調查國家的大學畢業生，被要求針對36項能力（competencies）評定他們畢業時具備的程度。這36項能力涵

蓋與特定技能和知識有關的能力（例如，特定領域的理論性知識、特定領域的經驗／實務方法知識、了解複雜社會、組織和技術體系），更為廣博的能力（general competencies）（例如，問題解決能力、分析能力、口頭表達技能）及行為／態度上的特質（例如：主動性、適應性、批判思考、領導）。

此項調查結果發現，被英國、歐洲其他國家及日本大學畢業生列為畢業時所擁有的前十項能力如表一所示。

如果以英國為例，此項調查發現攻讀不同領域的大學畢業生，在評定自己具有一些重要技能的程度（5分是最高，1分是最低）可見諸於表二。

至於表三則舉述英國與一些其他歐洲國家大學畢業生具有的主要技能之比較。

## 如何提升學生就業力

### 為大學績效評鑑的新焦點

首先，Gardner（1998）針對大學如何創造增進學生職場準備度的機會，曾提出

**表一 大學畢業生自己評定在畢業時具備之前十項能力**

英國	歐洲其他國家	日本
1. 學習能力	1. 學習能力	1. 忠誠與整合
2. 工作獨立性	2. 集中力	2. 集中力
3. 書寫溝通技能	3. 工作獨立性	3. 適應性
4. 團隊工作能力	4. 書寫溝通技能	4. 個人全心投入
5. 壓力下工作	5. 忠誠與整合	5. 學習能力
6. 正確性、專注細節	6. 特定領域的理論性知識	6. 特定領域的理論性知識
7. 集中力	7. 個人全心投入	7. 工作適應力
8. 口語溝通能力	8. 批判性思考	8. 原創性
9. 問題解決能力	9. 適應性	9. 容忍性
10. 原創性	10. 容忍性	10. 團隊工作能力
11. 適應性		
12. 容忍性		

資料來源/Brennan et al., (2001)

**表二 英國不同領域大學畢業生具有一些重要能力的程度**

項目 領域	溝通	電腦技能	團隊工作	增進個人表現	問題解決	算數能力
教育	4.2	3.0	4.1	4.2	3.7	3.6
人文／藝術	4.1	2.9	3.7	4.1	3.7	3.0
社會科學	4.1	3.2	3.8	4.0	3.7	3.5
法律	4.2	2.8	3.8	4.1	4.2	3.3
自然科學	3.8	3.2	3.8	4.0	4.0	4.0
數學／電腦	3.6	4.2	3.9	3.9	4.1	4.2
工程學	3.7	3.6	3.9	3.8	3.9	4.0
醫學科學	3.9	2.7	3.8	3.9	3.7	3.3
商業／行政	4.0	3.2	3.8	4.0	3.8	3.5
合計	4.0	3.2	3.8	4.0	3.8	3.5

資料來源/Brennan et al., (2001)

表三 大學畢業生具有一些主要技能之跨國比較

項目 國家	溝通	電腦技能	團隊工作	增進個人表現	問題解決
英國	4.0	3.2	3.8	4.0	3.8
奧地利	3.9	3.0	3.4	4.0	3.6
法國	3.5	2.7	3.5	3.7	3.5
德國	3.7	3.0	3.4	3.8	3.6
荷蘭	3.7	3.2	3.8	3.7	3.7
挪威	3.8	2.9	4.0	4.1	3.8
瑞士	4.0	2.9	4.3	4.0	4.0
平均數	3.8	3.0	3.7	3.9	3.7

資料來源/Brennan et al., (2001)

下述建議：

●大學教師應在他們的課程中強調發展學生的領導、團隊工作及溝通技能。

●大學教師應更加投入體驗課程 (experiential programs)，例如：提供學生反思經驗的機會，並針對實習／工作本位場域訂定嚴謹的準則和評鑑標準。

●大學教師應該促進學生進入情境脈絡 (例如：學生設計競爭、社區方案)。

此外，在加拿大為了增進學生就業力，Dalhousie University於1998年引進「生涯檔案」(career portfolio)計畫，協助學生了解將本身的學習、知識和技能，應用至個人和生涯發展之可轉移性及其價值。

揆諸上述學者的建議和大學在增進學生就業力的有關措施，與我國當前大學系所評鑑強調以教學為主之重點是相互呼應的，但我國在對大學畢業生的評鑑重點上，似乎可再參酌上述，針對大學如何提升學生的就業力，使其成為績效評鑑的新焦點。

誠如Harvey (2000)主張，在就業力評鑑 (employability audit) 時，必須涵蓋學生的整體經驗，尤其是了解教學方法是否助長就業力特質 (employability attributes) 的發展，同樣重要的是，在評鑑時亦宜避免狹隘的焦點，亦即任何就業力評鑑，均需要涵蓋所有在學習和教學過程中的「就業力 (employability) – 助長 (fostering)」活動。



### 就業力評鑑 宜涵蓋學生整體經驗

#### 參考文獻

- Brennan, J., Johnston, B., Little, B., Shah, T., & Woodley, A. (2001). *The employment of UK graduates: Comparisons with Europe and Japan*. Bristol: Higher Education Funding Council for England.
- Cranmer, S. (2006). Enhancing graduate employability: best intentions and mixed outcomes, *Studies in Higher Education*, 31 (2), 169-184.
- Gardner, P. D. (1998). Are college seniors prepared for work? In J. N. Gardner, G. van der Veer, & Associates (Eds.). *The senior year experience-facilitating, integration, reflection, closure and transition*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Harvey, L. (2000). An employability performance indicator, *Perspectives*, 4 (4), 105-109.
- Knight, P. T. (2001). Editorial: employability and quality, *Quality in Higher Education*, 7 (2), 93-95.