

# 我們真的理解「大學生就業力」嗎？

## ——從能力本質到教育設計的再思考

■ 文／許士軍·社團法人台灣評鑑協會名譽理事長、財團法人書香文化教育基金會董事長

**實**際上在進入討論本文主題「大學生就業力」之前，似乎應該先問一個先決或前提問題：大學教育的目的是什麼？其中是否包括就業能力以及這種能力的優先地位或重要性？這是一個在大學教育發展歷史中非常多變而複雜的問題。

### 大學教育目的中有關「大學生就業力」的「治理」決策

自古以來，大學教育的目的不是一成不變的，而且大學也分化為具有不同目的的類型，因此，不是這篇短文中能加以擇定的問題。

在上述背景下，我們只能認定大學教育的目的定義為何，取決於時代背景以及屬於哪種類型的大學，並沒有一定不變的答案，這乃屬於大學機構的「治理」問題。

因此，本文就「大學生就業力」的探討，乃假定這一目的常已通過大學主管機關或學校理監事會在「治理」層次的決定，而不在本文所要討論的範圍。

在當前臺灣社會中，「大學生就業力」幾乎已成為一種無所不在的焦慮。無論是政府政策、學校評鑑，或企業用人標準，都不斷強調提升學生的就業能力。然而，在這樣一種高度共識的背

後，我們或許應該先問一個更根本的問題：我們所談的「就業力」，究竟是什麼？

從現象上看，問題似乎十分清楚。一方面，大學畢業生普遍感到求職不易，甚至出現「畢業即失業」的焦慮；另一方面，企業卻頻頻反應「找不到人」，特別是找不到符合需求的人才。這種看似矛盾的現象，並非單一個案，而是普遍存在於各行各業之中。

面對這樣的情況，社會各界提出了各種解方：增加實習機會、強化產學合作、開設職能課程、導入證照制度等等。然而，這些作法多半仍停留在「補強」的層次，試圖在既有教育架構之上進行修補。問題在於，如果我們對「能力」的理解本身就存在偏差，那麼再多的補強措施，恐怕也難以真正奏效。

因此，與其繼續討論「如何提升就業力」，不如先回到更根本的問題：我們是否誤解了「能力」的本質？

### 知識、技能及能力：一個被混淆的概念

在大學教育中，長期以來最被重視的，是「知識」。學生在課堂中學習各種理論、概念及方法，透過考試與報告來驗證其學習成果。這種教育模式在工業社會中具有其合理性，因為當時的工作

內容相對穩定，只要掌握既有知識，即可應付多數職務需求。

然而，在今日快速變動的社會中，單純的知識已不足以應對現實問題。許多企業所反應的「缺人」，並非缺乏學歷或證照，而是缺乏能夠實際解決問題的人才。這說明了一個事實：知識本身，並不等於能力。

進一步而言，即使是「技能」，也未必等同於能力。技能通常指的是可被明確教導與訓練的操作方式，例如使用某種軟體、掌握某種技術流程等。然而，當問題情境發生變化時，單一技能往往難以直接套用。換句話說，技能具有一定的適用範圍，而能力則必須能夠跨越不同情境。

那麼，什麼才是真正的「能力」？若從管理教育的觀點來看，能力並非單一知識或技能的累積，而是一種整合性的表現。它涉及如何在複雜且不確定的情境中，理解問題、做出判斷，並採取適當行動。

在這樣的理解下，我們可以將能力區分為三個

層次：第一，是知識層，指的是對某一領域的基本理解與理論掌握；第二，是技能層，指的是運用工具與方法的能力；第三，也是最關鍵的，是整合能力，即在特定情境中，將知識與技能加以整合，進行判斷與決策的能力。

真正的就業力，並不在於學生知道多少、會做多少，而在於他能否在不確定的環境中，辨識問題本質，並採取有效行動。這種能力，往往無法透過傳統課堂教學直接培養，而需要在真實或模擬的情境中逐步形成。這也正是個案教學等方法之所以受到重視的原因。

### 制度的限制：為何大學難以培養能力

如果我們接受上述對「能力」的理解，那麼下一個問題便是：為何大學教育無法有效培養這種能力？答案或許不在於教師不夠努力，或學生不夠用心，而在於整體制度設計的限制。

首先，大學長期以來採取「學科導向」的組織架構。各學系依據特定學術領域設立，課程



內容圍繞該領域知識展開。這種分工方式，有助於知識的深化與研究發展，但卻不利於跨領域整合。然而，現實世界中的多數問題，往往並不屬於單一學科，而是涉及多種知識的交互作用。

其次，大學教育以「課程」為基本單位。學生透過修習一門門課程累積學分，最終取得學位。這種設計強調知識的分段傳授，卻較少關注不同知識之間的整合與應用。結果是，學生雖然修過許多課程，卻難以將所學連結成一個可用於解決問題的整體。

再者，現行評量機制多以考試與作業為主，重點在於檢驗學生對知識的掌握程度。然而，真正的能力往往體現在行動之中，例如如何面對突發狀況、如何與他人協作、如何在資訊不足的情況下做出決策等。這些能力，難以透過標準化考試加以衡量。

因此，我們可以說，大學教育的制度設計，本質上是為了「知識傳遞」而非「能力生成」。在這樣的架構下，即使教師有心強化實務能力，也往往受限於制度，難以全面推動。

### 重新思考：從知識傳遞到能力生成

若要回應當前大學生就業力的問題，我們或許需要從更根本的層次進行思考。

首先，在教育目標上，應從「知識的累積」轉向「能力的形成」。這並非否定知識的重要性，而是將知識視為能力的一部分，而非最終目的。知識應服務於問題解決，而非成為學習的終點。

其次，在教育設計上，應逐步引入以問題為核心的學習模式。這意味著教育的起點，不再是「這門課要教什麼」，而是「學生需要解決什麼問題」。在這樣的邏輯下，課程、實作及實習，

不再是彼此分離的活動，而是共同構成一個完整的學習經驗。

例如，近年所提出的「學程」(program)概念，即試圖突破傳統學系與課程的限制，強調以特定需求為導向，設計一套整合性的學習方案。其核心並不在於課程數量或內容，而在於是否能提供一種「完整解決方案」(total solution)，使學生具備應對現實問題的能力。

最後，在教育評量上，也應從結果導向的測驗，轉向過程導向的評估。重點不僅在於學生「答對了什麼」，而在於他「如何思考」、「如何判斷」，以及「如何行動」。這種轉變，雖然在實務操作上較為困難，但卻是培養能力不可或缺的一環。

### 結語：就業力問題的真正起點

回到最初的問題，我們或許可以有一個不同的理解：大學生就業力的問題，並非單純的技能不足，也不是學生態度問題，而是我們對「能力」的理解與教育制度設計之間存在落差。

當我們將就業力簡化為證照、技能或短期訓練時，實際上忽略了能力的真正本質。能力是一種在不確定情境中進行判斷與行動的整合性表現，它無法被切割為零碎的學習單元，也無法透過單一課程加以培養。

因此，真正的問題不在於「如何讓學生更有就業力」，而在於「我們是否建立了一套能夠培養能力的教育系統」。若這一問題未能被正視，那麼無論我們投入多少資源，推動多少改革，最終仍可能只是在原有架構上進行表面的修補。

也許，當我們願意重新思考能力的本質，並據此調整教育的設計與實踐時，「就業力」這個長期困擾社會的問題，才有可能真正出現轉機。🌱