

均等？不均等？大學特殊選才制度 實施的隱憂問題與解決之期許

許籐繼

國立臺灣海洋大學教育研究所師資培育中心副教授

一、前言

大學入學考試具有人才選拔和促進社會流動的功能，過去我國的大學聯考一直被認為是一套公平競爭的制度（鄭秋霞，2002）。然而，這套制度在強調功績主義公平的表象之下，卻也出現了一些問題，諸如過分偏重智育分數卻忽略其他的學習表現；僅傾向提供單一化競爭平台而忽略多元與差異性的人才選拔；因「一試定終身」以致學生的升學壓力高漲等。為解決前述問題，我國開始推動大學入學制度的變革，自 91 學年度起，將大學聯考制度改變為考招分離的多元入學方案，包括「繁星推薦」、「個人申請」及「考試入學」。雖然前述方案相較過去的聯考制度，似乎提供多元的入學管道，但實際上仍難以跳脫智育至上的限制。這些多元管道的入學方式，還是以學測或指考成績作為主要的篩選依據。因此，入學制度雖然走向多元解決了入學管道較單一化的問題，但對於具有明顯特殊才能偏向和不同學習經歷者，所提供入學機會仍然不足，高等教育機會不均等的問題依舊存在（林文蘭，2018；唐傳義、鄭曉芬，2019；劉源俊，1997）。

我國教育部為改善現行多元入學制度較難鑑別部分具有特殊才能、經歷或成就的學生，乃提出以單獨招生方式的「大學辦理特殊選才招生計畫」，並自 104 至 106 學年度著手試辦，於 107 學年度起正式將其納入多元入學管道，實施迄今，辦理的學校及名額比率逐年增加。自 104 學年度試辦的 12 校 39 系 53 名，至 110 學年度增加至 54 校 513 系 1453 名，招生人數已超過最初試辦名額的 25 倍以上，未來隨著政策需求及成效評估，辦理校數及招生名額將持續增長（教育部，2021）。目前各大學只要提出計畫，經教育部審查通過後即可辦理，招生對象主要為具特殊才能或不同教育資歷學生，如境外臺生、新住民及其子女、實驗教育學生、持境外學歷報考且同時持國外具公信力之入學用大型測驗成績者。各大學招生校系可以根據需求自訂招生條件，針對學生的工作成就、高中在學表現、競賽表現、證照訓練或其他特殊學習歷程等，採行書面（資料）審查、面（口）試、筆試、術科或實作測驗等方式進行特殊選才（大學招生委員會聯合會，2021；教育部，2021）。藉此制度提供無法透過學測或考試門檻、或入學機會相對不利但卻具備特殊優良才能的學生，有更多機會得以進入大學接受教育（林文蘭，2018；教育部，2021）。

因此，該制度的有效實施將有助於促進高等教育機會的均等。然而，當制度的規劃執行有所偏差時，其結果可能適得其反，反而更加劇教育機會的不均等，

不僅可能阻礙個人的社會流動，亦可能導致社會階級再製（陳奎熹，2001；Breen & Jonsson, 2005；Coleman, 2006）。因此，本文針對我國大學特殊選才制度實施的隱憂問題與其解決之期許，分別敘述如下。

二、大學特殊選才制度實施的隱憂問題

有關我國大學特殊選才制度的規劃與執行過程中，所可能產生的隱憂問題，分述如下。

（一）承擔多重目標恐難以兼顧，且目標之間有相互排擠之虞

各校招生對象包括特殊才能者和不同教育經驗者，可以進一步區分為「扶弱」、「拔尖」及「差異經驗」的對象。「扶弱」一類是指招收弱勢生，包括經濟、文化、區域弱勢及新住民子女等。「拔尖」一類是指招收具有特殊偏向的優秀專才，包括具特定學科、領導能力、空手道、文學創作、自創人工語言及機器人等特殊能力者。這些學生在以分數作為鑑別能力的考試制度中，較難通過篩選門檻進入大學就讀。「差異經驗」一類是指招收不同教育經驗的學生，包括境外臺生、實驗教育學生等（林文蘭，2018）。前述不同類別的招收對象，意味著特殊選才招生制度承擔多重目標的任務。然而，在名額有限的情況之下，恐無法兼顧這多重目標，且目標彼此之間可能還會有相互排擠之虞。舉例而言，「差異經驗」一類招收對象的名額增加，其他類別的名額即可能會相對受到限制。尤其在「實驗教育」三法頒布並實施之後，不同教育經驗的學生人數可能會日益增加，屆時如果名額都開放給這一類的學生，則其他類的名額就會受到影響。因而，此一特殊選才招生管道，以發掘學生獨特天賦的目標就不易達成，更有可能被認為是為特定身分人群量身打造的管道。

（二）參與各方不同利益解讀，恐偏離特殊選才之精神

當大學辦理特殊選才招生管道名額持續擴增時，不同利害關係人或機構將會逐漸看到透過此管道越來越多可能的升學機會，而產生各自不同利益的解讀與行動。如此一來，恐會偏離該制度的特殊選才精神。以大學端而言，在少子女化導致學生來源減少的壓力之下，各大學正為爭取更多學生的青睞，早已在學校行銷與招生策略上使出渾身解數。當大學辦理特殊選才招生計畫的名額日益增加時，各大學對該特殊選才招生管道的看法可能會有不同於以往的想法，更可能會將其解讀為競相追逐優秀學生的另一種管道，而將招生對象開放給更多生源的不同教育經驗者，以爭取更廣泛的學生報考（林文蘭，2018；顏聖紘，2018）。另外，就高中端而言，學校為求生存與永續發展，需要優秀學生的升學績效作為行銷學校的廣告。因此，藉此管道增加學校的升學績效以爭取更多的生源，助益學校的

招生。如此，高中端恐早已對此制度有謀求自身利益的解讀，而傾注學校資源協助這些學生進入公立或頂尖大學。為達此目的，學校可能過度美化學生特殊表現的學習履歷等，導致資料呈現並不能符應學生真實表現的情形。然而，學校可能只求學生搶得先機，獲取大學入場券以利學校之宣傳。如前述所言，無論是大學端或高中端的解讀與行動，恐已偏離制度原有特殊選才之立意與精神。

(三) 多數校系採書面或面談方式且缺乏標準共識下，恐難有效鑑別特殊才能

一個具有鑑別力的特殊選才方案中，選才方式與標準被認為是其中的關鍵。目前各校系特殊選才的審查方式與標準係自訂，檢視各大學辦理特殊選才招生的簡章中，發現各校系採取的審查方式，以書面（資料）審查為主或結合面（口）試方式最為普遍，佔比高達 99% 以上，而以書面（資料）審查作為唯一選拔方式者，佔比約 25%。其次，為採取面（口）試或結合其他方式，佔比約 75%。另外，極少數校系參採術科測驗或筆試（教育部，2021）。根據前述，發現絕大多數校系是以書審資料及面試作為審查方式，彼此具有很大的雷同性，實難凸顯各自學系的特殊性，甚至部分學系的選拔方式與其本身學系的特質需求格格不入，例如法律學系和外國語文學系的特殊選才僅採取書面（資料）的審查方式，對於需要優勢口語或邏輯思維表達能力的特殊法律或語言專才，此種審查方式是否充足，實值得進一步討論。再者，有些校系將書面（資料）審查作為篩選的條件，通過者才能進入面（口）試，此一作法亦可能會使書面資料準備弱勢之特殊人才成為遺珠之憾（顏聖紘，2018）。另外，雖然各校系對於書審資料的內容項目有所規範，例如有些校系規定必須放置特殊經歷、志工服務、在校成績排名、證照、競賽成績及作品等，但是這些內容項目是否能真正反映學生有意義的特殊才能？此外，大學校系由誰來進行書面資料審查？是個別審查？還是團體審查？是否形成審查標準的共識？如果各校系仍是由個別委員進行自由心證的審查，不但容易被批評為一種黑箱作業，也容易失去客觀性、專業性與有效性，而無法有效鑑別出特殊人才。

(四) 特殊選才與特殊育才連結的落差，易造成學生入學後適應不良的問題

各校系透過特殊選才招生管道，選拔出具有潛能並符合校系欲培育的人才。這類人才因其選拔的特殊性，相較於其他管道入學的學生，不論是在興趣、學業，甚至人際與生活表現上會有相當的差異。因此，就特殊人才培育而言，大學校系應有效的連結特殊選才與特殊育才，在這些特殊人才入學之後，進行適性的規劃與輔導，以利其特殊潛能的發展。然而，目前大多數透過特殊選才招生管道入學者，進入大學校系就讀之後，與其他繁星、學測及指考等不同管道入學者，均在學系中進行同一套課程的修習而缺乏特殊的安排，使得特殊選才與特殊育才的連結之間產生落差（林文蘭，2018）。換言之，大學端並沒有為這些經由特殊選才

招生管道進入大學的學生，規劃適性的配套育才措施，如必選修課程規範的彈性化與特殊化、特殊人才的個別化輔導等，以致於有一些學生進入大學之後產生適應上的困難，如無法滿足大學各領域學科的成績要求，而產生學業中輟的情形(顏聖紘，2018)。因此，大學校系特殊選才與育才之間連結的落差，所造成的特殊人才學習適應不良問題，極需加以關注與面對。

三、大學特殊選才制度實施隱憂問題解決之期許

針對上述的隱憂問題，以下提出解決問題的期許方向，分述如下。

(一) 單純化特殊選才目的以利高中建立特殊專長學生的生涯探索與升學輔導

有鑑於目前大學辦理特殊選才招生計畫適用於多重對象的申請，因而承擔多重目標且難以兼顧，亦造成目標之間相互排擠的情形。為解決此項問題，期許制度應單純化特殊人才的招收與培育，其他基於特殊身分人群的政策目的應另闢管道，以避免產生多重目標之間所衍生的難以兼顧與排擠，甚至造成為特定身分者開闢特殊入學管道的爭議。另外，制度單純化為特殊選才目的，亦可以引導高中端及早建立系統性的學生生涯探索與輔導，協助真正具有特殊專長或興趣的學生，進行深度的自我探索與發展(唐傳義、鄭曉芬，2019)。舉例而言，高中學生在入學初期，可以透過教師觀察、學生性向測驗、社團參與、生活或生涯輔導課程等途徑，協助學生自我探索與發現。在高中就學期間，學校可以結合校內外資源，規劃與成立各類特殊專長班級或社團活動，如人文社會班、數理班、科學班、資訊班等，提供學生多元選修和參與的機會。學校也可以鼓勵並支持學生，在校內外參與特殊才能的展現活動或競賽，讓學生獲得反饋的學習機會。最後，學校可以協助學生逐年匯集與反思自我特殊才能探索成長的歷程軌跡與成果，藉由學生個人的澄清、調整，以明確化個人未來特殊才能的發展方向，並協助特殊才能學生利用該特殊選才管道的升學。

(二) 充分溝通特殊選才制度之精神，讓各方能具有正確的參與態度及作為

有鑑於特殊選才制度名額持續擴增的趨勢，各參與方可能基於各自不同利益的解讀與行動，而偏離制度特殊選才之精神。為促使制度精神得以落實，期許參與方能充分溝通特殊選才的立意與內涵，而有正確的參與態度及作為(林文蘭，2018)。就教育部而言，必須將該制度的政策精神與規範，對利害關係人與機構做好清晰的宣導與要求；就大學端而言，在少子化的招生壓力下，固然有生源不足的現實難處，但仍必須基於特殊人才選拔與培養的教育使命，與主管和承辦人充分溝通，正確有效的規劃並辦理特殊選才及育才的工作，以落實特殊人才的選拔以促進教育機會的均等；就高中端而言，學校本身必須正確了解制度的精神與

內涵，並排除僅考慮學校升學績效之目的，提供學生和家長有關特殊選才招生管道的充足資訊，協助其正確理解該制度之精神，並能夠從學生生涯與特殊才能發展觀點，考慮或準備參與該入學管道的申請。唯有各參與方對於特殊選才制度的充分理解，才能有助於各方具備正確的參與態度及作為，該制度的特殊選才理念才得以落實，進一步促進高等教育的人學機會均等。

(三) 採取專家共識審查方式，規劃具有鑑別力的特殊選才方案

有鑑於多數校系採取書面或面談審查方式且缺乏標準共識，恐難有效鑑別特殊才能的問題。為改善前述問題以提升對特殊人才的鑑別度，期許各校系能夠掌握特殊選才招生的精神，採取專家共識審查方式，審慎規劃具有鑑別力的特殊選才方案。首先，可以由校系負責選拔之專家人員，根據校系特色與欲培養之特殊專業人才能力進行圖像分析，經過專家小組的討論，以形成能力向度之共識。其次，根據特殊人才能力向度，訂定人才選拔申請資格及審查項目、方式與標準，並且發展相應的審查工具、順序或比重，以有效鑑別出校系專業特殊才能者（顏聖紘，2018）。例如：餐旅學系基於特殊餐旅人才之圖像分析，必須具備服務特質、餐旅經驗與成就、人際溝通與表達能力、及專業技術能力等，即可採用人格或興趣測驗、書面資料審查、面談與術科測驗等。再者，審查者根據共識標準與工具所得結果，召開校系特殊人才選拔之決策會議以凝聚共識，並考慮學生潛能條件和既有成就，有效的選出校系未來所要培養的特殊人才。因此，各校系可以透過多次討論，以形成特殊人才選拔方案的共識，有效落實並獲得具鑑別力的特殊人才選拔結果。

(四) 連結特殊選才與育才之配套措施，提供特殊人才修課彈性與個別化輔導

有鑑於特殊選才與特殊育才連結之間的落差，易造成學生入學後適應不良的問題，影響教育機會均等的促進。為強化特殊人才的適性培育，期許各校系在選拔之後，需努力連結特殊選才與育才，提供特殊人才修課彈性與個別化輔導的配套措施，包括在生活、學習或生涯發展等方面提供適性輔導。這些透過特殊選才招生管道入學的學生，在興趣、學業，甚至人際與生活表現上，與其他入學管道者之間具有較大的差異性（顏聖紘，2018）。以學習而言，這些學生具有明顯的學習偏向，過去他們可能因為學業總成績不足而無法透過全面性的考試進入理想的科系，如今可透過特殊選才招生管道進入大學就讀。就特殊人才培育而言，各大學應針對這些特殊管道入學者，提供較大的修課彈性，甚至為其規劃相應的特殊課程方案與個別化輔導，以避免因其學習的偏向性，在進入大學之後，因學校普遍修習課程的要求，而產生學習適性上的困難，甚至造成學業挫敗或中輟情形（林文蘭，2018）。因此，各大學與學系應切實掌握特殊選才招生的精神與目的，做好相應的特殊育才規劃與實施，讓這些具備特殊才能的學生，就其特殊的興趣

與專才，得以在大學校系中繼續適性揚才，不致受限於大學或學系的規範，而有礙其獨特的學習和發展。

四、結語

我國自實施大學辦理特殊選才招生計畫以來，雖然各大學校系已招收在各領域具有潛力專長或來自不同教育經歷的學生，改善部分因不同特殊天賦等因素，所造成高等教育入學機會的不均等現象。但從教育機會差異性補償的均等涵義來看（Coleman, 2006），我國大學特殊選才制度的實施，其中仍有令人擔憂之處。本文提出四項隱憂問題與相應改善問題的期許，提供各方參與大學特殊選才制度的參考，裨益該制度的改進與落實，以促進高等教育機會的均等，使其不僅有助於個人特殊才能的深化與發展，亦有利於國家多元人才之培育。

參考文獻

- 大學招生委員會聯合會（2021）。特殊選才（單獨招生）。取自 <http://www.jbcrc.edu.tw/srecruit.html>
- 林文蘭（2018）。從多元到「特殊」：新時代臺灣教育場域的實踐與解放（上）。取自 <https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/52/article/6739>
- 唐傳義、鄭曉芬（2019）。大學考招制度變革與高中教育之關聯。臺灣教育雙月刊，715，63-68。
- 教育部（2021）。110 學年度大學多元入學升學網。取自 <http://nsdua.moe.edu.tw/#/srecruit-1>
- 陳奎熹（2001）。教育社會學導論。臺北市：師大書苑。
- 鄭秋霞（2002）。從教育改革談臺灣地區大學入學制度之變革（1994-迄今）（未出版之碩士論文）。南華大學，嘉義。
- 劉源俊（1997）。臺灣大學入學制度的改革。發表於行政院勞委會委託東吳大學主辦之「八十七年度勞工教育函授班」，東吳大學，臺北市。
- 顏聖紘（2018）。「特殊選才」拯救專才學生？或只是瀕臨崩壞的制度？取自 <https://opinion.udn.com/opinion/story/7492/3076186>

- Breen, R., & Jonsson, J. O. (2005). Inequality of opportunity in comparative perspective: Recent research on educational attainment and social mobility. *Annual Review of Sociology*, 31, 223-243.

- Coleman, J. S. (2006). Equal education opportunity: A definition. *Oxford Review of Education*, 1(1), 25-29.

