

有關學歷通膨概念的幾點釐清

林永豐

中正大學師資培育中心教授

學歷通膨受到重視的最主要原因，乃是受教機會的普及，導致取得學歷的人數增加，使得學歷的內涵受到質疑，甚至學歷的價值因而降低。我國國人向來重視教育，也對接受高等教育有很高的期待。自 1980 年初以還，高中職畢業人數的增加，直接增加了可以進入大學的人數。不過，過去只有少數人可以取得的大學或研究所學歷，現在有愈來愈多的人取得，則自然會產生質疑的聲音，要問：這樣的學歷，還有其品質與價值嗎？

在臺灣，學歷通膨的現象可以從一些明顯的趨勢看得出來（教育部，2014）：

1. 學齡人口在學率增加了：高級中等教育階段的 15-17 歲組，其粗在學率由 1980 年時的 64.4%，1990 年時增加到 91.1%，而 2013 年時已達 101.1%；大學階段的 18-21 歲組，其粗在學率則由 1980 年時的 16.2%，1990 年時增加到 29.7%，而 2013 年時已達 83.9%。
2. 就學年限延長了：15-19 歲組的勞動參與率，從 1980 年的 41.6%，降到 1990 年的 24.7%，到 2013 年僅剩 8.1%；20-24 歲組的勞動參與率，從 1980 年的 65.3%，至 1990 年時還有 65.7%，但到 2013 年，則降至 52.7%。據此推估，1980 年時，50% 的年輕人大約在學至 18 歲，但到 2013 年時，則延長至

22.5 歲。

3. 大學畢業生增加了：2013 年度共有 226,799 名大學畢業生，是 1900 年時的 5.28 倍，更是 1980 年時的 7.04 倍。
4. 碩士畢業生增加了：2013 年度共有 60,218 名碩士畢業生，是 1990 年時的 10.43 倍，更是 1980 年時的 31.04 倍。
5. 博士畢業生增加了：2013 年度共有 4,241 名博士畢業生，是 1990 年時的 10.34 倍，更是 1980 年時的 66.27 倍。

不過，學歷通膨的現象雖然愈來愈明顯，但卻也容易導致一些誤解。本文即試著說明這些概念，並加以釐清。

（一）學力通膨是全球化下許多國家高等教育擴張的現象，不光是臺灣獨有

有論者認為，學力通膨的現象是臺灣地區重「學歷」，不重「學力」的結果，是「萬般皆下品、唯有讀書高」的文化產物。此一說法，解釋了我國人民對教育的期待與投入，自然是造成後期中等教育與高等教育擴張的重要因素，1990 年初所謂「廣設高中大學」的倡議，基本上即反映了此一文化考量。不過，高等教育的擴張，卻

絕非臺灣地區特有的現象，事實上，1930 年代以後，世界各國陸續經歷了所謂「中等教育的全民化（secondary education for all）」，而愈來愈多的中等教育畢業生，自然也使更多人得以具備進入高等教育的條件。Martin Trow 於 1973 年發表的從菁英大學到普及的高等教育，即預見了此一高等教育擴張與學力膨脹的趨勢。

（二）不是所有階段的學歷都貶值

首先，從失業率的消長情形來看，1990 年時全國的失業率僅為 1.67%，但 2009 年時達到 5.85% 的高點，隨後又降至 2013 年的 3.99%。期間，具有專科或大學學歷的人口其失業率有時高於、有時則低於總失業率。但是，一般而言，僅具有高中學歷的人，其失業率往往高於具有大學學歷的人。其次，若從年齡層來看，所謂「青少年失業（youth unemployment）」的情形也很明顯。主計處的統計顯示：15-19 歲組、20-24 歲組、以及 25-29 歲組的失業率，從 1990 年以來，均高於總失業率，且年齡愈低、失業率愈高（行政院主計處，2014a）。由上可知，所謂高學歷、高失業率的說法是不成立的，至少在大學階段以前，高學歷，代表低失業率。第三，Baum(2014)的研究顯示，在美國，具大學學歷之所得，是僅具高中學歷人所得的 170%，而有碩博士學歷人之所得，則是高中學歷人所得之 225%。在臺灣，行政院主計處（2014b）的資料顯示：與據高中學歷的人相較，專科學歷人之所得為其 125%，大學學歷是 126%，碩博士學歷則更高達

189%。由上可知，學力通膨雖然是指學歷的價值降低，拿到較高的學歷，還是有較好的經濟報酬的。

（三）不是所有機構的學歷都貶值

學歷貶值的重要因素之一，不僅因為取得學歷的人愈來愈多了，也是因為提供學歷的機構增加。例如，我國的高等教育機構，從 1990 年時，僅有 123 所大學與學院，增加到 2007 年最多曾有 164 所，乃增加了 1.3 倍。後期中等教育階段的高中職學校情形亦同，1990 年時，共有 386 所，至 2013 年則有 499 所，等於增加了 1.3 倍。然而，這些為數眾多的教育機構，是否具有相同的教育品質？是否培育出相同水準的學生？恐怕都是令人質疑的。另一方面，即使這些大學或高中職都努力辦學，但入學機會的增加，使得許多原本不具備相當學術能力基礎的學生，也得以入學，則不僅其學習更為吃力，其學習成果自然也無法與傳統菁英型教育體制下的學生相提並論。影響所及，部分機構所頒發學歷的價值，自然尚無法受到肯定。簡言之，所謂的學歷貶值是有差異的，有辦學績效的、有品質肯定的、或有傳統社會聲望的學校，其學歷往往仍有一定的價值；反之則否。

（四）學歷貶值意指學歷的價值降低，但絕非表示學歷無用

最明顯的一個現象是，在此愈來愈全球化的時代，人才的流通日益頻繁與明顯，而專業人才身份與資格認定的重要依據，乃是其所取得的學歷

或資格。歐盟(EU)為了促進區域人才的流通，乃制訂「歐洲資歷架構」(European Qualifications Framework, EQF)；東南亞國家協會(ASEAN)也制訂「東協資歷參照架構」(ASEAN Qualifications Reference Framework)，目的都是在讓各國教育制度及其所頒授證書與資格，得以相互參照，因而使得各國得以瞭解人才的教育程度，便於進行學歷認證。倘若一個人並未取得一定的學歷，不僅無助於瞭解其學力，也增加跨國人才認定上的困難。

(五) 學歷貶值不只意味學歷價值的高低消長，而是指其性質上的轉變

Martine Trow(1973)於討論高等教育擴張的趨勢時，區分三種類型的高等教育：當就讀大學的人數少於 15% 時，是菁英型；若超過 15%，為大眾型；倘若超過 50%，則為普及型。Trow 進一步主張，菁英型高等教育培養的是少數菁英，強調的是統治階層與菁英心靈的陶冶；而大眾型高等教育的對象已不限於統治階級，教育重點在專業技能的學習；而在普及型高等教育中，對象更多更廣，教育目的除了上述菁英養成與專業學習之外，也包括了培養人們生活能力，為進入社會做準備。可見，高等教育的普及，也意味其教育目的或大學功能的多元化。學生既然是為了不同的目的而來念大學、或者說不同的大學機構是為了不同的目的在培養其學生，則其所取得的學歷，自然不應以同一把尺來

衡量。當然，倘若學歷貶值的現象愈明顯，則不僅意味大學所培養的學生，並不受社會所肯定；而且也指大學所定位的教育目的與功能受到了質疑，那麼，大學就不只是要改善提升其「品質」，而需認真考慮是否「轉型」了！

參考文獻

- 教育部(2014)。**教育統計**。台北：教育部。
- 行政院主計處(2014a)。**人力資源調查統計年報**。台北：行政院主計處。
- 行政院主計處(2014b)。**人力運用調查報告**。台北：行政院主計處。
- Baum, Sandy (2014). *Higher Education Earnings Premium: Value, Variation and Trends*. The Urban Institute. Available at: www.urban.org/UploadedPDF/413033-Higher-Education-Earnings-Premium-Value-Variation-and-Trends.pdf. Accessed: June 6, 2014.
- Trow, M. (1973). *Problems in the transition from elite to mass higher education*. Berkeley, California: Carnegie Commission on Higher Education.

學歷之質與值

胡茹萍

國立臺灣師範大學工業教育學系副教授

臺灣教育評論學會理事

一、前言

Max Weber 在其 1968 年出版之《經濟與社會》(Economy and Society) 一書中曾提及，以往所謂「出身名門之證書」業被「教育證書」所取代，大學所頒授之各領域的文憑，亦是為形成科層體制特權階層所作之服務。而「十年寒窗無人聞，一舉成名天下知」亦為科舉時代，求取功名的真實寫照。然而在二十一世紀的臺灣，獲得學士學位文憑已非難事，例如大學聯合招生（指考）錄取率自 91 學年度 80.41% 提升至 102 學年度之 94.39%，多元入學方式之錄取率則自 91 學年度 65.63% 增加至 102 學年度之 75.73%。至於四技二專之錄取率則自 91 學年度之 37.59%，成長至 102 學年度之 64.28%（教育部統計處，2014a，2014b）。

另外，隨著學士學位錄取率之增長，研究生占大學學生數比率亦連帶成長，例如以 93 學年度及 102 學年度言，私立普通大學分別為 8.72%、9.50%，私立技術學院及科技大學為 1.35%、2.14%；而公立普通大學為 29.82%、32.89%，公立技術學院及科技大學為 11.97% 與 16.21%（教育部統計處，2014c）。基此，針對學歷取得朝大學一端快速成長之現象，本文特就「品質」及「價值」二面向，省思學歷應是能力之表徵及學歷應是就業力之保證二議題。

二、學歷應是能力之表徵

按各級教育階段，皆有其教育宗旨。例如《國民教育法》第一條明示國民教育「以養成德、智、體、群、美五育均衡發展之健全國民」。《高級中等教育法》第一條揭櫫高級中等教育「以陶冶青年身心，發展學生潛能，奠定學術研究或專業技術知能之基礎，培養五育均衡發展之優質公民」。而《專科學校法》第一條則明定專科學校「以教授並提升應用科學及技術，培育就業能力，養成實用專業人才為宗旨」。至於《大學法》第一條第一項則規定「大學以研究學術，培育人才，提升文化，服務社會，促進國家發展為宗旨」；是以，大學所培育之人才，應該具有研究能力，具備文化素養及願意參與社會服務且擁有動能之人。

承上，學生須通過上開各級教育法律所規定之畢業要件，始能獲得相應之學歷。換言之，凡能取得各該教育階段畢業證書者，皆應該具有上述各級教育階段法律所明定之能力內涵，始足以當之。然而，目前之困境在於取得畢業證書者，並不能確保渠等確實達到應具備之能力內涵。也因此，學校辦學是否良善，似應以其是否真正培育各級教育階段法律所揭櫫之教育宗旨為主要衡量依據。而各該能力內涵之最低標準則應有一致性。簡言之，一致性標準乃指社會通念上

對於國民中學、高級中等學校、專科學校、大學或研究所之畢業生應具備最低之能力期待。至於各校自可建立各校特色，在上述最低標準上，架接各校認為適合各該校之更高標準。

三、學歷應是就業力之保證

社會是分工組成的。學歷既屬能力之表徵，則不同教育階段所取得之學歷證書，對於不同就業領域、不同層級所應具備之就業能力，自應有所對應；亦即取得學歷者，應具備相關就業領域之就業能力。雖然就業力之培育與是否真正就業係屬二事。然而，在現實層面中，卻常是「學」「用」分離。

次以，就業亦關乎市場容納量之問題。因之，當高學歷之取得普遍化之後，則就業領域所需人力之資格限定亦隨之提升，但薪資或酬勞則可能停滯，畢竟當供給大於需求，則價格就會下降，此為經濟學所謂之供需原理。

除上述之經濟因素外，尚應思考者乃學習個體之需求層面。個體積極進入正規教育體制學習，並獲取高學歷之目的所為何來？以 Abraham Harold Maslow 自我實現觀點言，如取得高學歷能培養自己擁有更寬廣之能力（包括就業能力），能讓自己更容易經由理性思考，適應社會變化，則高學歷之取得，自有其價值。

四、結論

以經濟觀點言，現今社會確有學歷貶值之虞。但以個體自我實現言，則難以認定學歷係屬無用。學歷之價值取決於個體之看法。至於學歷之品質，除學校、教育工作者是否善盡職責外，學習者自身亦負有義務。學習者是否曾經思考「為何而學」、「所學為何」、「自我期許為何」等問題，而非只是「人云亦云」、「重視表象」及「浮誇不實」。在充斥高學歷的社會環境下，審視自身對學歷品質與價值之理解及珍惜，應該是對自我負責最佳之表現！

參考文獻

- 大學法（2011年1月26日修正公布） 。 取自 <http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&k1=%E5%A4%A7%E5%AD%B8%E6%B3%95&t=E1F1A1&TPage=1>
- 高級中等教育法（2013年7月10日公布） 。 取自 <http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&k1=%E9%AB%98%7%B4%9A%E4%B8%AD%E7%AD%89%E6%95%99%E8%82%B2%E6%B3%95&t=E1F1A1&TPage=1>
- 國民教育法（2011年11月30日修正公布） 。 取自 <http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&k1=%E5%9C%8B%E6%B0%91%E6%95%99%E8%82%B2%E6%B3%95&t=E1F1A1&TPage=1>

- 教育部統計處（2014a）。大專校院新生錄取人數及錄取率。取自 https://stats.moe.gov.tw/files/important/OVERVIEW_U10.XLS
- 教育部統計處（2014b）。四技二專錄取率。取自 https://stats.moe.gov.tw/files/important/OVERVIEW_U11.XLS
- 教育部統計處（2014c）。大專校院研究生比率。取自 https://stats.moe.gov.tw/files/important/OVERVIEW_U07.XLS
- 專科學校法（2014年6月18日修正公布）。取自 <http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&k1=%E5%B0%88%E7%A7%91%E5%AD%B8%E6%A0%A1%E6%B3%95&t=E1F1A1&TPage=1>
- Weber, M. (1968). *Economy and society*. New York: Bedminster Press.



學歷通膨成因與因應之道

戰寶華

國立屏東大學教育行政研究所副教授

一、前言

美國勞工統計局（Bureau of Labor Statistics）公布之失業資料顯示，2012年具大學及以上程度之失業人口數，首度超過高中及以下程度者，且10萬名清潔工擁有大學學歷，顯示大學學歷不斷貶值。大學負擔暨生產力中心（CCAP）主任、俄亥俄州立大學經濟學家李察·維達（Richard Vedder）即指出，美國目前有超過6,000所大學，大學生在2008年創下歷史新高，達到1,900萬人，大學過度膨脹，造成就業市場供需失衡，社會必需重新思考高等教育之意義（賴至巧，2012.9.22）。

國內亦有學歷通膨的問題，其後遺症之一即是高學歷、高失業現象持續浮現，1990年大學以上學歷之年平均失業率為2.03%；2000年提高為2.67%；但是至2012年已達5.37%，肇因於長期以來許多年輕人盲目進大學與研究所，不僅學非所用，造成教育資源浪費及勞動市場失衡，也影響國家未來競爭力（李沃牆，2013）。而大學數量暴增導致供過於求，亦使校園生態丕變，致使部分大學招生是來者不拒、照單全收、甚至毫無限制，長遠而言，違反物以稀為貴之市場法則，學歷在惡性通膨下，畢業證書恐將淪為壁紙。楊朝祥（2013）亦指出，「研究所大學化，大學高中化」是當前教育界最嚴重之危機，隨之而來的苦果即是「學歷通膨、學位貶值」，進而造成企業選才的學歷要求愈來愈

高，薪資卻愈來愈低，且高階低用、學非所用之情況愈趨普遍；然而另一方面，企業實際渴求之進階專業人才卻又遍尋不著，人才培育呈現發展不均、供需失調之窘境。

爰此，綜觀國內學歷通膨之情形，發現其僅是結果與現象，而非問題本身，是以必須正本清源思考其背後原因，始能對症下藥解決問題。茲就長期以來教育體制之形態轉型、人才培育之素質轉變，所造成之政策失當與學用失衡兩大層面做剖析，進而探尋可行之因應之道。

二、成因

（一）政策失當

1. 盲目廣設大學院所

依據教育部（2014a）教育統計資料顯示，臺灣的大學數量於82學年度（1993年）僅21所，因1994年410教改遊行之後，行政院開始推動高等教育改革而快速增加，至2007年大學數量首度突破100所；且大專院校數量亦達歷史高峰之164所。截至103學年度（2014年），整體大專院校數量雖減少為159所，但大學數量卻再創歷史，高達124所。

過去二十年間，臺灣的大學數量增長近六倍，而研究所數量之增加速度亦是驚人。82學年度，研究所為566

所：博士班學生 7,713 人、碩士班學生 28,117 人；至 102 學年度，研究所數量增加為 3,384 所：博士班學生 31,475 人、碩士班學生 177,305 人（教育部，2014b）。其中，以碩士班學生人數增加 149,188 人，達 6.3 倍，最為可觀。

教育環境質變與學校數量增加，導致質量失衡之現象更為明顯，進而出現高能低就之隱藏性失業、學能落差之結構性失業或不願屈就之自願性失業。李誠（2013）明白指出，素質差異是高學歷、高失業之主因，例如有些由專科轉為科技大學之本質太差，無論課程與師資皆未能提升到大學程度，因此畢業生根本未具大學素質，造成找不到適合大學畢業生之工作。人智學教育基金會董事長嚴長壽亦指出，國內大學有 2/3 科系不值得讀（沈如峰，2013.6.13）。爰此，教育部長吳思華表示，臺灣的大學數量應減到 100 所以下，教育部將於年底提出完整輔導、合併、轉型與退場之方案（戴雅真，2014.9.30），因而期待教育主管機關能適時協助各校建立特色、並規劃汰弱扶強機制，提升高教變革動能。

2. 放任大學自主管理

陳慧蓉與蘇錦麗（2014）指出，長久以來，大學自主與績效責任一直是各國社會所關心之重要議題，由增加大學自主性，解除對教育制度、教育資源、教育行政之管制，以幫助建立自主層級之品保機制，然而大學是公共資源，政府仍應肩負起監督大學辦學績效之重責大任，以維繫整體教

育品質。但是當研究所品質發生問題或資格認證產生疑義時，教育主管機關卻常以《學位授予法》第 7-1 條「碩士、博士學位所應通過之各項考核規定由各大學訂定」為擋箭牌，致使許多公私立研究所出現：學習修業規範南轅北轍、畢業論文品質良莠不齊、博士學位授予機制鬆散等怪異現象。爰此，本欲提升教育品質之教育鬆綁（deregulation of education）政策，其良善美意卻因劣幣驅逐良幣現象而呈現出意外後果定律（law of unintended consequences），於是期待教育主管機關能實質監督各校品質管制、並擬定學位檢覈制度，促進大學正向發展。

3. 獨尊論文發表數量

黃政傑（2013）指出，大學教師由論文發表得分決定其學術階級與薪資待遇，而各大學之學術層級與經費補助又與該大學教師論文發表總得分而定，環環相扣導致大學淪為生產論文之血汗工廠。不少頂尖大學以篇數計算獎金，鼓勵教授發表論文，所以臺灣學者有人是國外學者產量十倍以上，淪為一年可以發表 20、30 篇的論文製造機（林秀姿，2014.10.3）。爰此，曾任成功大學校長之馬哲儒先生亦明確指出臺灣研究所的問題癥結，即是大學教師致力於發表論文，而疏於處理教學與檢核學生，不如國外研究生在獲得碩士與博士學位前，已通過層層之考試及檢核，有些甚至所選的每一門課都有考試，必須過關斬將，一步一步嚴格磨練而成，所以獨尊論文之做法，埋沒了臺灣學生的競爭力，也減損了經濟發展的原動力（徐武

軍，2014.10.3），所以期待教育主管機關能逐步擴大多元評鑑標準、並設計激勵獎懲誘因，強化教研深耕意願。

（二）學用失衡

1. 產學落差日趨嚴重

超過七成企業感受到人才荒，卻找不到「對的人」可用，因為學校教的都是純理論，但在現實環境卻不能適用，例如，交大工業工程管理博士施昌甫進入大銀微系統公司時，發現自己「什麼都不會」，不僅不懂線性馬達等專業產品，就連採購、生產管理等做事方法，都和所學不同（謝明玲、林秀姿，2012）。事實上，大學努力產學合作原是正確發展方向，然而或因規劃不全、經驗不足、心態不正、便宜行事，常造成假借建教實習之名，行勞力剝削之實，許多學生並未獲得合宜之學習照顧與技術指導。而教師在產學合作績效競爭壓力下，亦常衍生假產學之現象，甚至有教師自掏腰包，當作產學合作經費（黃政傑，2013）。長期只重表象、忽略實質的惡性循環，造成產學落差日趨嚴重，誠如陳星貝（2013）所言，政府推動產學合作以提升學生及國家競爭力已多年，應是時候徹底檢視政策施行及實效。

2. 學歷能力無法匹配

詹火生（2012）指出，近十餘年來，我國具高等學歷人口數量大幅增加，尤其是文法社會科學領域之高教人力增幅最大。而過度追求數量增加

卻忽略品質提升，致使部分科系忽視就業市場需求，導致這些系所畢業生面臨失業問題；同時科技大學畢業生又較以往更不願進入技術就業市場，以致勞動市場出現供需失衡現象。楊朝祥（2013）亦指出，面對知識經濟產業轉型之關鍵時刻，當高等教育僅重數量擴增，品質卻停留於高中職之實力，以致大學畢業生僅能擔任基層工作，造成人才培育不僅未能順利將人力結構由燈籠型態轉變為凹透鏡型態，反而因高學歷畢業生覓職困難，薪資偏低之嚴重問題，出現無法掌控之僵局。事實上，根據 1111 人力銀行與《遠見雜誌》「企業最愛研究所調查」結果顯示，企業對實務與專業能力愈趨重視；且在學歷偏好層面，逐漸回歸到人才本身素質，不再僅參考學校光環及排名（1111 通訊社記者，2013），顯示職場充斥太多高學歷之求職者，僅憑學歷光環即可勝出之情形已不復以往。

3. 學非所用資源錯置

教育資源有限且資源運用具排擠效應，如何妥善配置與使用資源，應是教育主管機關念茲在茲的關鍵議題。然而當出現「政大風險管理與保險研究所博士生棄學改行賣炸雞排」（蕭夙眉、朱俊彥、鄭敏玲，2013.3.10）、「臺大法律系、歷史系與竹中畢業之三兄弟一起開店賣拉麵」（楊琇惇、陳志文，2013.4.5）、「35 歲留美女博士因未能通過六年助理教授升等規範而到藥廠當試藥白老鼠」（洪凱音，2014.9.1）等報導，不由讓人產生人才閒置與資源錯置之疑慮。雖然行行出

狀元、職業無貴賤，並非博士生不能賣雞排、臺大畢業生不能開拉麵店、助理教授不能當試藥員，但術業有專攻、聞道有先後，倘若莘莘學子能先瞭解自身專長與興趣，再學習進修以截長補短，應可避免時間與成本之虛耗。例如，賴本智先生以碩士身分回家務農，但學以致用而成為知識花農先驅，運用其於中興大學植物系與研究所碩士班多年所學，讓蘭花養植技術傲視國際，更使臺灣成為全世界唯一可以將蝴蝶蘭「帶盆輸入」美國海關的國家（熊毅晰，2011），即是教育資源有效運用，對社會國家更有貢獻之實例。

三、因應之道

（一）減少大學數量以提高學生素質

以 102 學年度為例，4,241 名博士、60,218 名碩士、226,799 名學士畢業自國內公私立大學（教育部，2014b）。在就業市場供需失衡、僧多粥少之情況下，多數大學畢業生只能放棄專長，投身非相關領域，更有碩、博士畢業生不願屈就兼職或約聘工作，而處於長期待業之空窗期，不僅形成高學歷長期失業之現象，更造成整體人才培育資源之虛耗，殊為可惜。因而草根影響力文教基金會（2013）針對大學氾濫問題進行調查發現，逾 6 成（60.44%）的受訪者認為政府應以強硬手段介入處理大學整併或退場問題；而不贊成者僅佔 16.82%。此外，超過半數受訪者認為大學退場後的校園可優先規劃作為設立社福機構（31.05%）與公園綠地

（20.24%）。因此，政府應積極鼓勵大學推動產學合作與建立經營特色，並依經營績效執行大學整併或退場之相關作業，以確實扭轉供需失衡、缺乏特色之高教市場現況。

（二）建立品保機制以嚴格把關品質

品質保證機制之目的在於確認畢業生具備應有之基礎知識能力，掌握相關領域之專業學養，以及能夠展現相應之職涯水準。特別是博士學位授予，不僅代表該校學術水平與價值標準，亦影響未來國家整體教研素質與社會觀感，深具火車頭效應，絕不可輕忽刻意縱容與漠視品質之嚴重後果。事實上，面對 105 學年度少子化之高教大限，教育領導者應體認經營管理具有骨牌效應（Domino Effect）與馬太效應（Matthew Effect），亦即具有牽一髮動全身之連鎖反應以及好壞加乘發生之倍增現象，所以必須周延規劃以築夢踏實，畢竟要怎麼收穫先那麼栽。以逢甲大學於 2013 年「企業最愛研究所調查」中脫穎而出，成為私立大學之翹楚為例，前校長張保隆（2010）即指出，落實與深化品保機制具有深耕卓越之實施效果，同時該校近年在研究所學程上強調產學聯盟、師生交流、就業追蹤與學用合一等四大特色（1111 通訊社記者，2013），即是用心建立品保機制而產生正向循環增值效果之最佳明證。

（三）回歸高教本質以傳道授業解惑

高教本質為何？「師者，所以傳道、授業、解惑也」《師說》。然而，

蕭富元（2012）指出，現在的大學教育，不是傳道授業解惑，而是績效升等獎金，因為教授拚集點以通過升等、續聘；大學拚評鑑以獲得經費、生存，現行制度扭曲教育理想，所以有超過四成之教師於《天下》問卷調查中表示，現在的大學教育，對於提升學生素質並無幫助。而運用企業提升競爭力之 KPI 制度來考核大學與大學教師之績效，則因教學熱情不易量化與評量，常於績效考核指標中被刪除，故教師們多關注於權重較高之研究與論文發表，而忽略權重較低之教學投入。然而在價值混淆模糊之現代環境中，學生可能更需要學習經驗、思考方法、生活適應上之傳承與開導，畢竟經師易當而人師難為。爰此，績效考核之權重與項目，應考量更多元、更廣泛之分配，期能誘發出高教產業最需要之創新與熱情。

(四) 瞭解產業需求以改善供需失衡

監察院最新調查發現臺灣整體失業人數約為 46 萬餘人，然而廠商缺工人數卻超過 26 萬餘人，顯示勞動市場存在人才供給與產業需求失衡之現象（田德財，2014.8.22）。缺工產業多為基層服務與製造作業員以及中高階管理人才，其中，就作業員而言，大學畢業生較不願屈就高中職教育程度之職缺；就中高階人才而言，現行教育體系又較難培育出企業所需之專才，所以政府單位應該重視此一結構性落差之警訊。爰此，政府各部會應依其專業職掌規劃政策，並強化跨部會溝通執行，並適時公佈產業人力供需之即時資訊與未來展望，以便教育體系

培育相關人才、讓學生選擇興趣相符之穩定行業、使產業能盡速調整需求以利發展，進而改善供需失衡及產學落差之現象。

(五) 提升實務經驗以強化競爭優勢

碩、博士教育多屬於研究人才層級之培育，除了須強化專業能力之外，亦須具備邏輯推理與解決問題之特質，更須培養理性思考與客觀判斷之素養，以利於專業領域發揮所長。然而學歷好不如能力好，彭明輝（2012）指出，成功方式非常多元，關鍵在於不放棄之毅力堅持，因求學不順利只失去部分成就夢想之機會；另外還有 60% 至 70% 需靠己身之堅持與毅力，不輕易放棄才有機會找到自我發揮的空間。另外，在學歷提升的過程中，亦需思考自己的王牌（A.C.E），落實對自我能力表現之問責（accountability）、強化競爭力（competitiveness）與專門知識（expertise），期能掌握高教現況與職場趨勢，以達到適才適能之理想情形。

(六) 增加資訊透明以落實學用合一

政府或學校宜經常宣導產業發展資訊、職涯工作內容；落實職業性向調查、創業能力評估，以及辦理求才求職謀合、就業徵才活動，協助有志攻讀更高學歷之莘莘學子，不論是計劃把握時間當全職研究生，亦或是規劃兼顧工作當在職進修生，皆可評估外顯成本與隱含成本，以確立發展目標，避免因產業變遷過於快速、專長興趣認識不清、或就業訊息傳遞延

遲，反而在提高學歷之後，無法與就業市場快速銜接。

四、結語

無論是肇因於政策失當或學用失衡，高等學歷貶值，全民一起受害，因而變革高等教育結構已是必然的趨勢，政府應該協助未達標準之大學轉型或退場，並建立品保機制以嚴格把關品質，期能有效提高學生專業素質與職場競爭力。此外，大學與教師評鑑機制亦需重新考量其合宜項目與權重，期能誘發出高教產業最需要之創新與熱情，幫助莘莘學子認清自我特色、融合理論實務、強化獨立思考能力，進而運用正確態度累積專業知識與實務經驗，以避免虛擲寶貴光陰。再者，政府與教育主管機關亦應適時公佈產業人力供需之即時資訊與未來展望，並增加工作需求資訊之透明度，促使教育體系、學生家長、產業組織皆能有效評估外顯成本與隱含成本，擬定最適抉擇，以克服資訊不對稱所可能造成之逆選擇，俾利改善供需失衡及產學落差。

參考文獻

- 1111通訊社記者（2013）。**職場碩士滿溢，企業獵才不易**。取自http://www.1111.com.tw/news/urveys_con.asp?ano=56486
- 田德財（2014.8.22）。**產學落差致人力供需失衡**。**更生日報**。取自http://www.ksnews.com.tw/ewsdetail_ex.php?n_id=638151&id=101
- 李沃牆（2013）。**學歷通膨效應擴大影響國家競爭力**。**國政評論**，財金（評）102-044號。
- 李誠（2013）。**臺灣的大學真的太多了嗎**。**遠見雜誌**，319，28-31。
- 沈如峰（2013.6.13）。**嚴長壽：2/3科系不值得讀**。**中央社**。取自<http://www.cna.com.tw/Views/age/Search/hyDetailws.aspx>
- 林秀姿（2014.10.3）。**論文製造機1人年產30篇**。**聯合報**。取自http://mag.udn.com/mag/edu/torypage.jsp?f_ART_ID=538503
- 段楚禎（2013.4.11）。**學歷通膨博士就業難，薪資僅比碩士高1成7**。取自http://www.cardu.com.tw/ews/detail.php?nt_pk=28&ns_pk=19034
- 洪凱音（2014.9.1）。**35歲留美女博士到藥廠當白老鼠**。**中國時報**。取自<http://www.chinatimes.com/newspapers/2014090101150-260102>
- 徐武軍（2014.10.3）。**名家觀點—論文至上的苦果**。**中國時報**。取自<http://www.chinatimes.com/newspapers/2014100300890-260109>
- 草根影響力文教基金（2013）。**大學氾濫，民眾怎麼看？民調記者發表會新聞稿**。取自<http://www.gri.tw/site/index.php/2013-12-12-03-57-27/2013-12-12-04-01-33/68-20131108001>

- 張保隆（2010）。逢甲大學落實與深化教學品保機制之具體作法。評鑑雙月刊，26，24-26。
- 教育部（2014a）。重要教育統計資訊—大專校院校數統計。臺北市：教育部。
- 教育部（2014b）。主要統計表—大專校院概況表（80-102學年度）。臺北市：教育部。
- 陳星貝（2013）。學歷優勢=職場表現？臺灣產學落差仍大。國政評論，教文（評）102-055號。
- 陳慧蓉、蘇錦麗（2014）。績效責任與大學自主間的平衡-我國大學自辦評鑑之比較性研究。評鑑雙月刊，50，52-55。
- 彭明輝（2012）。學歷不如能力。親子天下雜誌，33，126-127。
- 黃政傑（2013）。莫使血汗白流—趕緊擺脫大學污名。臺灣教育評論月刊，2（7），1-6。
- 楊琇惇、陳志文（2013.4.5）。博士雞排翻版！臺大3兄弟拋高學歷賣拉麵。東森新聞。取自 <http://www.ettoday.net/news/20130405/188718.htm>
- 楊朝祥（2013）。學歷通膨、學位貶值。國政評論，教文（評）102-035號。
- 詹火生（2012）。高學歷高失業問題之政策分析。國政評論，社會（析）101-021號。
- 熊毅晰（2011）。碩士種花，開出億元江山。天下雜誌，464，208-211。
- 蕭夙眉、朱俊彥、鄭敏玲（2013.3.10）。棄教授夢，博士改賣雞排。蘋果日報。取自 <http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20130310/34878500>
- 蕭富元（2012）。教授拚業績。天下雜誌，507，103-114。
- 賴至巧（2012.9.22）。10萬大學畢業生當清潔工。世界新聞網。取自 http://sf.worldjournal.com/iew/full_sfb/20237246/article-10
- 戴雅真（2014.9.30）。教長：大學減校目標百所以下。中央社。取自 <http://www.cna.com.tw/ews/firstnews/201409305002-1.aspx>
- 謝明玲、林秀姿（2012）。就業力。天下雜誌，511，120-127。



學歷非通膨、文憑未貶值

陳玉珍

國立暨南國際大學師資培育中心助理教授

去年，郭台銘嚴批博士生轉賣雞排為浪費高教資源後，引發學者投書表示高學歷低就職的「學歷通膨」現象不僅在臺灣出現，中國、日本、南韓及美國等國家，都面對著同樣的現象。臺灣在廣設大學後，高教人才遽增，若從經濟學的觀點來看，不僅會有浪費高教資源之說，更可能會有「學歷通膨、文憑貶值」的看法。針對此一問題，筆者嘗想，僅用經濟學的眼光檢視，是否削減了民主社會廣設大學的意義？筆者認為「學歷非通膨、文憑未貶值」，高學歷低就職的現象，是因為近年經濟環境變差了，能與學歷對等的工作機會相對也變少了；再者，社會型態變化大，不再尊「士」為大，生涯價值觀多元化了。

一、經濟環境變差了而使與學歷對等的工作變少

無論是從媒體報導或自身所見案例，不少擁有碩士學位者選擇了學士學歷即可擔任的工作；不少大學畢業生卻在高中畢業生即可勝任的職缺中找工作。乍看之下，似乎呼應了「學歷通膨、文憑貶值」的說法。惟有一些企業表示，大學畢業生比碩士更適任於該企業的工作。此一說法，表示他們看重的是「學力」而非「學歷」。換言之，若有位大學畢業生擁有了該企業或機構所要求的能力，即便出現擁有碩士學歷卻缺乏該企業或機構所要求的能力之競爭者，企業或機構依然會捨碩士而取學士以成為其組織的

成員。學歷並非通膨，只是經濟環境變差了，能與學歷對等的工作機會變少了。在僧多粥少的工作機會，學歷不再是贏得工作機會的優勢條件，適任的能力才是求職致勝的關鍵。

二、生涯價值觀多元化

當今社會型態變化的層面與速度都頗可觀，價值觀念多元化，「萬般皆下品，唯有讀書高」、「士農工商，以士為首」的觀念未若往昔。在競爭激烈的職場上，雖有不少落敗者而出現啃老、失業或暫居高學歷低就職的現象，但也不少職場勝利組，離開原有的專業職場，而作生涯轉向的決定。有關高科技人才或是高知識份子捨高薪、離城囂，轉向經營民宿或從事小農工作等真人實事報導，常見於報章雜誌。因此，博士生賣雞排、碩士當明星、政大商學院學士以舞藝投身演藝圈、臺大國貿系高材生堅持當歌手等諸多實例，反映出高學歷低就職並不全然關乎學歷與能力，而是源於個人在社會型態與觀念變化中所發展出來的生涯價值觀。

三、結語

臺灣教育發展過程中，價值標準一向較為單一或窄化。在歷經廣設大學、拓寬大學之門後，並未見高等教育目標與課程相對地拓展；換言之，高等教育課程的價值或標準未見多元化或開闊的發展。學子進入高等教育

學習的機會大增，可以選擇的科系卻依然有限。試想，臺灣現有高達 147 所大學院校數，其科系提供的人才類別，是否能符合變化甚速的業界之需求？而從另一角度思考，民主社會中廣設大學的目的，不應僅是為產業培育實用人力。在社會型態變化大、價

值觀念多元化的世代中，所謂「學歷通膨、文憑貶值」的表象，除了有人才與職缺的明顯落差外，高等教育的目標與社會需求，顯然也存在相當程度的落差。



在浪漫與現實之間— 人文社會領域博士就業議題初探

劉曉芬

國立臺北科技大學技術及職業教育研究所副教授

一、緣起～浪漫乎？現實乎？

遙想韋伯在《學術作為一種志業》一文中曾提到，學術工作者是精神貴族，能夠享受知性的快樂，但另一方面，學術卻是一種瘋狂的冒險，只有將學術視為個人生命志業的人才能走遠（鄭伯璦，2010）。人文社會領域的博士們或多或少都存有這類韋伯式的浪漫，視博士桂冠為取得獨立研究的入場券，期許自己成為學者集團的成員。

然而在全球化與知識經濟的脈絡下，知識內容與管理模式已逐漸改變，知識不再仰賴象牙塔中的學術共同體所完成，而更多是在應用環境中所生產，因此跨領域、跨學門成為常態，傳統博士教育過於狹窄的學科分類與職業定向也遭受挑戰。1999 年美國研究所委員會（the Council of Graduate Schools, CGS）全面性的調查全美高年級博士生的學習經驗，結果發現許多博士生反應其面臨到期望的博士訓練與職涯發展不相稱的困境（引自 Golde & Dore, 2001）。Garwood（周炳辰譯，2011）在 The Economist（經濟學人）撰文”The disposable academic: Why doing a PhD is often a waste of time（免洗學術：為何念博士往往是浪費時間）指出博士數目大增是因為博士生是便宜、上進又可用完即丟的勞動力（cost-effective PhDs），

指導教授收更多的博士生，就可以用更少的錢，做更多的研究。但很少人去反思這些學生獲得博士學位後的出路在哪裡？他引述的 OECD 報告顯示在比利時、捷克、德國和西班牙，有逾四成半的博士在獲得學位之後只能找到暫時性的約聘工作；而在斯洛伐克這個數字更超過六成。其中大多數是博士後研究者。在奧地利有三分之一的博士最終只得從事和所學毫無關聯的工作。在德國有 13% 的博士作低收入的工作；在荷蘭則有 21%。在某些領域，博士甚至沒有較高的收入，例如數學、資訊、社會學和語言，擁有博士學位或碩士學位對收入沒有影響，在工程、科技、建築和教育領域，碩士比博士的收入還要高。Garwood 甚至調侃或許我們該好好運用研究能力，探討這群「可隨意處置的學術人材」。

其實類此問題非僅發生於歐美諸國，近幾年已成為全球高等教育的危機，在東亞，日本即有所謂「博士過剩」一詞，報章雜誌將“Over Doctor”稱為「博士浪人」，專指具有求職的願望，卻在未就職的狀態下繼續從事研究的博士課程出身者（李振玉，2005）。依據文部省 2012 報告，2011 年度各領域博士課程畢業生就業率的高低是「保健」81.1%、「工學」71.2%、「家政」61.2%、「農學」56.6%、「教育」55.7%、「理學」54.3%、「社會科學」48.4%、「人文科學」32.9%、「其

他」54.8%（引自楊武勳，2013）。近年來南韓已取得博士學位卻沒有工作的博士失業率已超過 50%，亦即每 2 名博士中有 1 人找不到工作，其中又以人文系為首，其次為醫學系、社會系及工學系（譚淑珍，2012）。而國內更有關於「流浪博士」和「學術長工」的諸多討論（李雪莉，2005；林倖妃，2012）。

綜觀國內研究所的成長亦極為可觀，102 學年度全國大學已設有 839 個博士班，在校博士生總數達 31,475 人（教育部，2014）然而高學歷高失業率問題也反映在台、成、清、交等頂尖大學的博士班招生上，博士班報名人數創下屢創歷年新低，甚至有不少系所無人應考（胡清暉、林曉雲，2012）。這些博士都能順利找到教職嗎？以 2001 年到 2013 年的 13 年間臺灣高等教育機構的專任教師數從 46,042 人增到 49,692 人，成長約 1.08 倍來看，博士班在校人數則是從 18,705 人增至 31,475 人，成長約 1.68 倍，若再累加 13 年來博士畢業生「庫存」的壓力，顯見高教學術市場人力供需失衡現象相當嚴重。尤其是人文及社會領域的博士，不同於理工科技學門習得較為「實用」的技術，容易轉戰業界，前者仍以大專校院的教學與研究職務為主要求職方向，少子化及大學教師員額的凍結使得渠等面臨更為緊迫的競爭壓力，甚至產生學術階層化的新位階，亦即在大學校園裡有黃金世代的教授、職位相對安全但待遇不如前輩的副教授、「不升等就走人」的助理教授及講師，以及最底層的博士後「吉普賽人」（蔡宏政，2010）。

基於上述背景，博士失業乃是全球高等教育的普遍現象，相較於自然理工領域博士的就業機會，人文社會領域的博士顯得更加弱勢，因此國內高等教育機構如何協助這些高階人力順利覓職，在浪漫與現實間取得平衡是值得討論的課題。

二、賽伊法則的困境

「賽伊法則」（Say's Law）主張在資本主義的經濟社會不會發生任何生產過剩的危機，更不可能出現就業不足。商品的生產數量完全由商品的供給面所決定，透過物價指數高低的調整，商品的供給量最後必將等於商品的需求量，換言之，供給會創造自己的需求（Supply creates its own demand）。然而「賽伊法則」最根本的錯誤在於供需兩大法則的矛盾和漠視有效的需求（維基百科，2014）。在大學校園裡，其實並無足夠的專任教職可供博士擔任，或許對於 STEM 學門（科學、技術、工程和數學）的博士來說，尋覓一份教職以外的工作並非難事，但對人文社會的新科博士可能會是鐵板一塊。

Neumann 及 Tan(2011)研究發現澳洲的博士在 2000 到 2007 年的 8 年間投入學術工作的比例約過半數，但投入非學術性工作的比例卻日益增加。美國長期追蹤各學門博士畢業生生涯發展的系列研究發現，五成以下的博士從研究型大學畢業後便終止了學術研究生涯，且其中存有學門上的差異，約三分之一的理工畢業生和三分之二的英文、數學及政治學的畢業

生會留在原本學術研究領域工作，同時學校普遍缺乏對博士生職涯的引導與輔導作法(Nerad, 2004; Nerad et al., 2007)。另根據美國研究所委員會的統計資料，現今的博士生有一半以上在攻讀博士學位時，同時也在學術單位以外的工作場合就職，而且有持續增加的趨勢，博士生的出路因有職場工作經驗的加分，已不再侷限於學術單位。

其實關於博士就業問題自 1990 年代全球高等教育擴充後即已浮現，相較於學生的自求多福，許多國家亦著手致力博士教育的改革，例如丹麥分別於 2002 及 2006 年二度評鑑其本國博士生的教育品質；英國高等教育品質評鑑局（the Quality Assurance Agency, QAA）於 2007 年針對英格蘭及北愛爾蘭等地區的研究型博士項目進行實證評估，而美國也推出了「研究生教育行動」（Graduate Education Initiative, 1991-2007）、「研究生教育與研究訓練整合計畫」（Integrated Graduate Education and Research Trainee Programs, 2000-）、「回應性博士計畫」（the Responsive Ph.D., 2000-2006）、「重構博士生教育計畫」（Re-Envisioning the Ph.D., 2001-）以及「卡內基博士生教育創新計畫」（the Carnegie Initiative on Doctorate, 2002-2007）等（引自陳洪捷，2010）。這些計畫目的均是為了回應當代知識生產模式的變化所進行的調整和改革，包括增加博士學位的類型、培養模式的多樣化、實施跨學科訓練、積極與產業合作培育博士等（陳洪捷，2010）。

三、他山之石-學校如何協助人文社會博士就業

前述討論並未特別針對人文社會領域博士的就業提出處方，爰此本研究擬聚焦於大學如何協助人文社會博士就業的面向，期待他山之石能開啟更多改革的契機。

（一）跨領域學門合作—Stanford 大學的數位人文計畫

在大數據（Big data）時代，不少極具數據理解能力的新世代人文科學專家呼籲，學術界必須立刻開始深入探討科技如何改變我們對人文科學的理解，此即數位人文（Digital Humanities）的理念的崛起。2010 年的 11 月 17 日美國紐約時報刊出一篇名為〈打開人文寶藏的數位鑰匙〉（Digital Keys for Unlocking the Humanities' Riches）強調 20 世紀的人文學歷經一波波「主義」的洗禮，下一個關鍵概念（big idea）會是什麼？答案是資料（data）。在如此海量資料的時代，資訊科技提供了處理大量資料的工具，人文與資訊兩者匯合催生了「數位人文」的誕生（項潔、涂豐恩，2011）。除了數位典藏，GIS 的運用也頗受到關注，Stanford 大學一群從事歷史學與資訊科技的研究人員便開發出古羅馬世界的網路模擬地理空間（ORBIS）。它是宛如古代版 Google map 的線上工具，只要輸入起點和終點，以及不同的交通方式（走路、騎驢、牛車、馬車、騎馬），系統就能幫你計算出需要幾天的時間才會到達目的地。就像 Google map 會給你不同的

路線建議一樣，這套系統細膩地採用 2000 年前的古道路紀錄，搭配歷史學的考證以及運用最新測量氣候的儀器，把古羅馬的船隻、馬車等交通工具全納入考量。因此不同月份出發，所帶來的推算結果都會不一樣。ORBIS 不僅是很好的教學工具，同時也是極佳的研究工具(Regina,未署日期)。

此外，Standford 大學在「數位時代的古典文學教學」(Teaching Classics in the Digital Age)課程中要求研究生利用廣受歡迎的歌詞註釋網站(Rap Genius)解釋荷馬(Homer)和維吉爾(Virgil)的作品。文學實驗室則有一個研究 18 世紀小說的課題，英語系所學生根據一個包含將近 2000 本早期圖書的資料庫進行研究，梳理「傳奇故事」、「傳說」及「歷史故事」首次成為長篇小說的時間，以及這些不同名詞的含義。在「關鍵文本挖掘入門」(Introduction to Critical Text Mining)課程中，英語、歷史及電腦專業的學生利用 R 軟體將文本分為不同板塊，對小說和最高法院(Supreme Court)的裁決書進行分析(黃錚、許欣，2013)。人文社會科學的未來在何方?Standford 大學的數位人文計畫，對人文社會博士生而言不僅只是就業策略，更開啟了一個嶄新的學術領域。

(二) 學術替代性職業 (The Alt-Ac Track) 的興起

Rogers(2013) 撰 寫 ”Humanities Unbound: Careers & Scholarship Beyond the Tenure Track”，在此報告

中，她建議人文學科博士可以脫離傳統束縛，尋找終身教職之外的職業生涯和學術研究，此即所謂學術替代性職業 (alt-ac) 觀念。Bethman 和 Longstreet (2013) 也指出，alt-ac 泛指在高等教育中全時非教學非研究的職位，在大學校園裡除了永聘教職外，其實還有許多和學術活動密切相關的職務，可做為職涯的第二選擇，這些工作包括了教學中心的學術性事務、學生生涯輔導、心理諮商相關事務、研究中心的研發事務、圖書出版及資訊科技事務、公關及行政管理事務、創新育成中心衍生事務等等。這些事務大多夾雜部份教學與研究性質，需要高階人力的投入支援。Doherty(2013)認為人文博士畢業生應該多加考慮非學術職業的發展前途，並更清晰地認識到人文學科博士訓練帶給個人的優點和缺點，以強化自身的市場價值。她指出文科博士訓練有三項優勢：

1. 廣博的知識和教授知識的能力；
2. 各種體裁的寫作和分析的能力；
3. 表達和演講的能力。

諸如中學老師、博物館策展人、拍攝公共歷史紀錄片、演講稿或書籍專業寫手、管理顧問、廣告文案、非營利性部門人員等所需的能力幾乎都是文科博士的強項。不過文科博士也有兩項缺點必須克服，其一是缺乏協調配合、團隊合作的精神，喜歡自己孤軍奮鬥；其二是對市場驅動下的價值觀和產品產生疑慮甚至拒斥。

（三）多能博士整合平台的架設

承上討論，無論是強化人文社會博士跨領域的能力或是增加職涯的選擇機會，要達到此目標皆有賴一個資訊暢通的平台來串接，許多博士反映並非不想謀職，而是不得其門而入。多能博士整合平台（Versatile Ph.D.）的構想便極具特色。它是於 1999 年由美國加州的企業組織所架設的網路平台，擁有全美最大的線上博士社群，目前成員已逾 40,000 人，其功能包括提供免費的互動平台，讓社群裡的博士們交換職涯訊息；建立媒合資料庫，使能快速辨識、搜尋各種條件的非學術性工作機會，並協助博士將他們的學術資歷轉化為個人履歷，進而向非學術類雇主推銷。全美許多知名大學如 Harvard、Yale、Duke、Pennsylvania、Michigan State、Columbia 以及加州大學系統等都與有合作關係。國內目前尚未見到專為高階學術人才媒合工作的平台，或許大學校際間可以合作發展類此職涯輔導機制，協助人文社會博士在就業路上減少碰撞與挫折。

四、博學通達，君子不器（代結語）

愛因斯坦說專家是訓練有素的狗，也有人戲稱專家就是「專門害人家」，近世博士訓練往往精而不博，實有違 Ph.D（哲學博士）的雅號。但人文社會領域博士的訓練有別於 STEM 學門，經由長期大量閱讀和審思所培養的洞見與創造力，往往會在日後的職涯中潛移默化地展現出來，他們容

或在第一份工作上遭遇困難，但長遠看，雇主卻極為肯定他們獨立思考、精準詮釋及彈性應變的能力，因此選擇文科未必是一條孤獨的不歸路，端視自己心態與行動的創化，人文社會博士處在浪漫與現實的十字路口仍應保有淑世的熱望，即使踽踽獨行。

參考文獻

- 李振玉（2005）。透視日本的博士過剩現象。《比較教育研究》，182，43-47。
- 李雪莉（2005）。迷失臺大，高教悲歌。《天下雜誌》，318，124-150。
- 周炳辰譯（2011）。免洗學術：為何念博士往往是浪費時間（Jeremy Garwood 著）。取自 <http://case.ntu.edu.tw/blog/?p=7439>
- 林倖妃（2012）。博士失業率飆「有面試要偷笑」。取自 <http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5044047>
- 胡清暉、林曉雲（2012）。頭路難找，台成清交博士班竟缺額。取自 <http://mypaper.m.pchome.com.tw/m120119314/post/1323194657>
- 教育部統計處（2014）。中華民國教育統計103年版。臺北市：教育部。
- 陳洪捷（2010）。知識生產模式的轉變與博士品質的危機。《高等教育

研究，31(1)，57-63。

■ 項潔、涂豐恩（2011）。導論—什麼是數位人文，收錄於項潔編，從保存到創造：開啟數位人文研究(頁9-28)。臺北市：國立臺灣大學出版中心。

■ 黃錚、許欣譯（2013）。人文學科的未來在何方？取自 <http://cn.tmagazine.com/education/20131104/t04humanities/zh-hant/>

■ 楊武勳（2013）。日本博士課程畢業生就業問題。臺灣教育評論月刊，2(7)，70-74。

■ 蔡宏政（2010）。高教人力供需失衡及其政策意涵。人文與社會科學簡訊，11(3)，36-41。

■ 鄭伯壩（2010）。學術志業與學者養成。人文與社會科學簡訊，11(4)，4-8。

■ 譚淑珍（2012）。韓國博士沒頭路。取自 <https://tw.news.yahoo.com/%E9%9F%93%E5%9C%8B%E5%8D%9A%E5%A3%AB%E6%B2%92%E9%A0%AD%E8%B7%AF-213000277.html>

■ Bethman, B., & Longstreet, C.S. (2013). The alt-ac track. *Inside Higher Education*. Retrieved from <https://www.insidehighered.com/advice/2013/01/14/essay-preparing-academic-or-alt-ac-careers>

■ Doherty, M. (2013). The humanities Ph.D. at work. *The Chronicle of Higher Education*. Retrieved from http://hronicle.com/article/The-Humanities-PhD-at-Work/137393/?cid=oh&utm_source=oh&utm

■ Golde, C.M., & Dore, T.M. (2001). *At cross purposes: What the experiences of doctoral students reveal about doctoral education*. Retrieved from <http://www.ssc.wisc.edu/~oliver/sociology/PhDEducationreport.pdf>

■ Nerad, M. (2004). The PhD in the US: Criticisms, facts, and remedies. *Higher Education Policy*, 17, 183-99.

■ Nerad, M., Rudd, E., Morrison, E., & Picciano, J. (2007). *Social science PhDs— Five+ years out: A national survey of PhDs in six fields (Highlights report)*. Seattle: Centre for Innovation and Research in Graduate Education. University of Washington.

■ Neumann, R., & Tan, K. K. (2011). From Ph.D to initial employment: the doctorate in a knowledge economy. *Studies in Higher Education*, 36 (5), 601-614.

■ Regina (未署日期)。身為一個古羅馬人，沒有 Google Map 也是很正常的。取自 <http://www.biosmonthly.com/contactd.php?id=2011>

■ Rogers, K. (2013). *Humanities unbound: Careers & scholarship beyond the tenure track*. Retrieved from http://katarogers.com/wp-content/uploads/2013/08/Rogers_SCI_Survey_Report_09AUG13.pdf

■ Versatile Ph.D. Website (2014, September). A new resource on non-academic careers for graduate students in humanities and social science. Retrieved from <http://versatilephd.com/>



從資源分配觀點論高等教育擴張現象 對文憑價值的影響

林宜樺

國立政治大學教育系博士候選人

一、前言

自二次世界大戰結束後，各國政府體認到學術發展與國家競爭力的直接相關，高等教育除能提昇國家人力素質與專業技術外，亦有助於個體開發潛能、取得職業與收入並促進社會流動（OECD, 2012；Sewell & Shah, 1967），故開始重視並擴張高等教育。OECD（2012）統計自 1995 至 2010 年間，其會員國在學術型態大學校院之入學率平均成長近 25%，並預估 62% 人口在其一生中有機會接受高等教育。經濟快速崛起的中國在相同期間，大學在學人數從約 290 萬名增加至 2,232 萬名，成長幅度近乎 8 倍，顯示產業需求對高等教育發展的影響力（中華人民共和國國家統計局，2011）。至於我國高等教育在因應產業結構轉型及勞動市場需求的趨勢，發展程度亦跟上全球腳步，甚至大幅超越許多國家。

儘管我國已擴大進入大學的窄門，然而學生畢業文憑的價值為何，實應透過探討高等教育擴張政策的利弊得失而論，以作為未來高等教育發展的基礎。文憑價值可從不同層面衡量如：個體的公民意識、專業技能、或社會穩定、國家競爭力等，本文則以勞動市場的成就表現加以界定文憑價值，並從資源分配觀點探討學校人才培育與勞動市場間之對應關係。

二、我國高等教育發展現況

（一）規模及結構層面

我國深受傳統華人重視教育的價值觀，長期對增加接受高等教育機會的訴求不斷，自從 83 年教改團體發動四一〇教育改革行動後，我國開始大幅廣設大學校院，除新設學校外，還包括專科學校改制技術學院及技術學院改名科技大學，教育部（2014a）統計我國 80 學年度大專校院總計 123 所，其中專科學校與大學校院比例為 1.46 比 1，以專科學校居多，然至 102 學年度大學校院數量增加為 161 所，20 餘年間校數成長 31%，專科學校及大學校院比例反為 1 比 10.5，專科學校萎縮而大學校院成長，因此連帶學士以上學位授予數量大幅增加，應足以符應國人對取得大學文憑的期待。

（二）名額及系科層面

過去經濟起飛年代，我國大學校院的人才培育政策深受結構功能論影響，社會不同部門依其特定功能進行專業化分工，透過整合以提高勞動市場生產及效率，為維持社會均衡運作及符合國家建設需求，早期我國採計畫經濟模式以規劃管控人力供需。自 20 世紀後半葉後人力資本論興起，經濟投入要素從有形實體擴展至無形的人力資本，為兼顧產業對創新能力的

需求及個人潛能適性發展，因此政府在核定大學院系科及學生數時，遂由學校納入總量內自主調整。

然而高等教育擴張使校際競爭升溫，許多學校面臨少子女化及財務經營壓力時，往往從眾增設媒體大幅報導產業之相關系科，以吸引學生就讀並增加營收，我國 99 至 104 學年間學士班人數增量最多的前 10 名學系為觀光或餐旅相關類科，占 4 項並居前 3 名，共增加 1.9 萬名學生，其他亦不乏運動休閒等領域（教育部，2014b）。然而大學院系科新設、改名等調整尚無明確規範，因此系科定位、師資、設備及課程是否完備則易受質疑，且恐影響學生的專業學習，此外媒體報導未必能反應實際就業情況及產業需求，故學生畢業後能否找到學用相符的工作及職業汰換率等問題，均應受到重視。

（三）升學及在學層面

依據教育部（2014a，2014b）統計，我國 92 至 102 學年度整體高中職應屆畢業生升學率從 69.7% 提高至 86.6%，十年間成長 16.9%，其中高中應屆生部分為 95.5%，而高職更由 92 學年度 56.02% 激增為 81.1%；另外整體高中職就業率自 92 至 102 學年度間則從 13.63% 降至 8.29%，顯見我國高中職應屆畢業生流向以升學為主流。

由於升學氣氛盛行，我國 102 學年度高等教育淨在學率已達 70.41%（教育部，2014c），對照美國學者 Trow（1973）以淨在學率作為劃分高等教

育發展的分類方式，在學率 15% 以下為菁英教育（elite type），15% 至 50% 間為大眾教育（mass type），另 50% 以上則為普及教育（universal access type），顯示當前我國高等教育已屬普及教育，不但國人有高度接受高等教育的意願，且進入大學校院就讀亦非難事。

（四）畢業及就業層面

高等教育擴張亦引發大學畢業生數的大幅增加，我國 80 學年度學士以上畢業生約為 6.2 萬名，90 學年度成長為 17.3 萬名，至 101 學年度更增為 29.1 萬名，20 餘年間成長 369%，其中 80 學年度公立及私立分別為 3 萬名及 3.2 萬名，101 學年度則成長至 10.6 萬名及 18.4 萬名（教育部，2014a），私立學校漲幅高達 465%，遠高於公立學校的 254%，惟受到少子女化影響，自 98 學年度起私立學校畢業生人數逐漸下降，公立學校仍微幅成長，亦隱含未來私立學校的財務營收及教育資源分配應值得關注。

在校數及畢業生數增加的同時，我國學士以上畢業生失業率亦節節攀升，94 年度前學士以上失業率低於高中職及整體失業率（見圖 1），然而 94 年度後則高於整體失業率，並自 96 年度起更高於高中職失業率，自此學士以上失業率幾乎高居首位。失業率除受到整體經濟景氣波動影響外，由於在校所學各種能力與勞動市場的表現相關（Akin & Garfinkel, 1977；Card & Krueger, 1996），故學校結構及教育質量亦對失業率造成影響，當學校投入

與產出出現落差時，實應納入檢討。

三、我國大專校院資源分配及家庭經濟負擔分析

社會學家在探討分配議題時，主要是從資源的角度探討有價值的資源分布到不同層級的情況（蘇國賢，2009），假設教育資源分配不均，將影響教育機會公平性（蓋浙生，1993），教育經濟學者 Psacharopoulos 及 Woodhall（1985/1991）認為進行教育投資時應考量如：資源如何分配於不同群體、是否影響不同社經地位者的所得分配、及教育資源分配的有效程度為何等問題。相關研究（Altonji & Dunn, 1996；Baker, 2012；Card & Krueger, 1996）指出，學校品質是決定個人能力及未來所得的重點，當挹注的每生教育經費與資源越多，學生在勞動市場的薪資亦越高，反之一旦缺乏經費與資源支持，教育成效與革新則難以達成。

（一）經費資源分配情形

受到全球普遍景氣低迷影響，各國政府均面臨財政緊縮問題，在經費有限而各項公共政策投資排擠下，高等教育經費的投入勢必受到影響（Jonstone & Marcucci, 2010）。依據教育部（2012）統計，我國 83 年度公立及私立大專校院每生單位培育成本分別為 18.6 萬元及 8.4 萬元，相差 2.21 倍，至 99 年度二者分別調整為 17.9 萬元及 10.8 萬元，但仍相差 1.7 倍；至 101 年度公立一般大學與技專校院每生經費各為私立之 1.82 倍及 1.57 倍

（教育部，2014b），雖然公私立學校間經費的落差相較過去已降低，但仍未能相提並論，尤其在私立學校擴張大於公立學校的前提下，可以看出教育投資成長速度並未同步。

除公立與私立學校間的經費不平等外，私立學校間亦存在落差，分析教育部補助獎勵私立學校經費（見表 1），私立一般大學及私立技術校院的每校平均經費分別為 7.2 千萬元及 3.5 千萬元，另每生平均經費則分別為 4 千元及 3.5 千元，足以看出無論是每校平均或是每生平均經費，私立一般大學均高於私立技術校院。

再者從影響學生學習成效最鉅的師資層面進行探討，生師比除代表教師在學業上教導學生的負荷量外，亦隱含學校對教學品質及學習投資的重視程度，我國自 97 至 102 學年度間公立大專校院生師比均低於私立學校（見表 2），相對於私立大專校院，公立學校教師的教學指導負擔較小，就常理而言應有助於提供相對較佳的教學品質。

此外，學校圖書館的各項軟硬體資源設施是否充足，與營造學習環境氣氛、及擴展學生學習深度與廣度有密切關係，觀察公私立大專校院圖書館概況（見表 3），可看出無論是總圖書收藏冊數、電子書種類或是圖書閱覽座位數等資源項目，私立大專校院在平均上相對少於公立學校，二者在學生學習的可及性與便利性方面有不小的落差。

從上述教育經費及資源的相互比較中，顯示公立與私立大學校院之間的落差；儘管因應高等教育擴張，私立大學校院數量大幅成長並超越公立學校，但是在政府財政經費有限性及私立學校必須自負盈虧的情況下，多數私立學校所能提供的經費、教育資源、甚至是教育品質等，均難以跟上校數擴張的速度及公立學校，如此現象亦可能連帶影響學生的學習權益及成效。

（二）學生家庭經費負擔情形

高等教育擴張致使學士文憑儼然成為邁入勞動市場的基本門檻，亦更加深我國原本即重視升學文憑的風氣，在以上大學為主流的社會價值觀下，即使是費用較高但教育品質未能相提並論的學校，仍不乏有學生選擇就讀，其中即包含對社會流動更寄予期望的低社經地位學生。

教育部（2014g）統計我國私立大專校院在學雜費、或是學雜費占平均每入國內生產毛額比率均為公立學校 2 倍，就讀私立學校的成本代價相對較高；然而從表 4 及表 5 卻顯示無論是一般大學或技專校院，領取「弱勢學生助學金」或「低收入戶學雜費減免」者均以私立學校學生居多（分別為 79.54% 及 80.6%），而其中又以私立技專校院學生的數量為最高（分別為 71.05% 及 71.76%）。

國內相關研究（彭森明，2005；張鈿富、葉連祺、張奕華，2005）亦提出佐證，家庭平均收入越高者，就

讀國立大學機會較大，反之經濟弱勢者就讀私立大學之比例相對偏高，且進入國立大學比例則較低；除顯示就讀私立大學校院（尤其是技專校院）的低社經背景者比例相對較高，學生在家庭經濟負擔較重的情况下，卻必須花費較高成本才能接受高等教育，但即便如此，國人就讀高等教育的情況仍趨之若鶩。

四、結論

從上述我國高等教育的發展現況、教育資源分配及家庭經濟負擔等分析，可歸納出三點有關高等教育擴張對文憑價值可能產生的影響。

（一）專業人才之培養良莠不齊

所謂巧婦難為無米之炊，經費挹注意味資源投入及創造教育品質的可能性，相關研究（Hoekstra, 2009；Long, 2010；Ono, 2004）進一步指出，大學品質在提升勞動市場所得及成就表現上扮演重要角色。我國教育經費資源普遍存在重公立輕私立傾向，從學習資源有助於能力培養的角度而論，擁有豐富教育資源的學校，相對有較佳條件能協助學生取得職場所需的專業能力，而私立學校因新設或升格改制急速膨脹，但是卻有不少在師資、設備、教育目標與整體學習環境等面向未能同步到位，仍不足以授予學士以上文憑；也因此在校經費資源有差異的情況下，亦可能造成不同學校畢業生專業能力及文憑價值的落差，對於學生本身競爭力及整體勞動市場的發展均為不利。

（二）畢業生能力鑑別不易

職業的重要性決定於其在社會運作的角色，通常越複雜且非單純技藝可達成的工作，往往需較高層次的知識心智及長期訓練方能勝任，也因此勞動市場的報酬具有程度上的差異。然而現今勞動市場充斥學士文憑，雇方相對不易鑑別應聘者的能力，在資訊不對稱的情況下，雇方則普遍以學校聲望作為判斷能力的依據，即所謂傳訊理論主張的文憑效果（sheepskin effect），高品質與聲望學校之畢業生相對工作機會較多且薪資較高，尤其在失業率居高不下的勞動市場中，具頂尖學校的文憑更可能擁有較高的競爭力，這些現象亦獲得相關研究的支持（Brand & Halaby, 2006；Clarke, 2007；Dale & Krueger, 2002）。然而，文憑效果係以學校名聲作為選才依據，專業能力卻因人而異，故以偏概全的刻板印象亦可能讓個人的實際能力被忽略。

（三）文憑取得不等於達到社會流動

高等教育擴張對文憑價值的影響亦可能發生在不同社經地位間，許多弱勢學生就讀大學的主要目的是為改變既有的社經地位，然而多數卻進入學雜費較高而資源相對較少的學校，在教育品質影響文憑價值的前提，縱使取得學士文憑，但可能未對勞動市場的成就表現有加分效果。同時，若高社經地位者透過教育獲得高於其他階層的財務報酬，則教育更成為擴大所得不公平的中介角色（Psacharopoulos & Woodhall, 1985/1991），造成貧者越

貧、富者越富的結果，文憑取得過程不但可能無法促進社會流動，反而加速社經地位 M 型化問題。

綜上，高等教育擴張政策得以滿足國人接受高等教育的期待，但能否藉由文憑而達到接受高等教育的目的則非必然。現行勞動市場的文憑價值已引發社會對高等教育擴張政策的質疑，過去高等教育係採計畫經濟模式培育人才，確實使勞動市場的文憑價值明確化，但在全球產業變化快速及重視適性發展的趨勢下，教育工具化作法已不可行。未來的高等教育發展，首要應同時在校數調整及經費資源分配間尋求平衡點，從量的觀點轉換成質的角度以思考人才培育政策，如此對於個人潛能的開發、及勞動市場文憑價值的提升方能有所突破。

參考文獻

- Psacharopoulos, G. & Woodhall, M. (1985/1991)《教育投資分析》(薛伯英主譯)。台北：五南。
- 中華人民共和國國家統計局 (2011)。普通高等學校在校學生數。2014年10月7日，取自 <http://data.stats.gov.cn/workspace/index?a=q&type=global&dbcode=hgnd&m=hgnd&dimension=zb&code=A0M040401®ion=000000&time=2011,2011>。
- 行政院主計總處 (2014)。教育程度別失業率。2014年10月7日，取自 http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/timeser/more_f.asp。

- 彭森明（2005）。臺灣高等教育應如何進一步落實公平化的理念？*教育研究月刊*，137，5-15。
- 張鈿富、葉連祺、張奕華（2005）。大學多元入學方案對入學機會之影響。*教育政策論壇*，8（2），1-23。
- 教育部（2012）。大專校院經費結構及效率之研析。2014年10月7日，取自 https://stats.moe.gov.tw/files/analysis/higher_fee.pdf。
- 教育部（2014a）。各級學校概況簡表。2014年10月7日，取自 <http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=4075&Page=20046&Index=5&WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>。
- 教育部（2014b）。102學年度各級教育統計概況分析。2014年10月7日，取自 <http://www.edu.tw/pages/list.aspx?Node=4220&Type=1&Index=9&wid=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>。
- 教育部（2014c）。各級教育學齡人口淨在學率。2014年10月7日，取自 <https://stats.moe.gov.tw/qframe.aspx?qno=MgA3AA2>。
- 教育部（2014d）。102年度獎勵私立大學校院校務發展計畫審查結果。2014年10月7日，取自 <http://dhe-fund.yuntech.edu.tw/>。
- 教育部（2014e）。102年度私立技專校院獎勵補助核配款。2014年10月7日，取自 <http://tvc-fund.yuntech.edu.tw/SchoolInfo/HistoryAmount.aspx>。
- 教育部（2014f）。大專校院圖書館統計。2014年10月7日，取自 <http://www.edu.tw/pages/list.aspx?Node=4220&Type=1&Index=9&wid=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>。
- 教育部（2014g）。重要教育統計資訊。2014年10月7日，取自 <http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=4076&Page=20047&Index=5&WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>。
- Akin, J. S., & Garfinkel, I. (1977). School expenditures and the economic returns to schooling. *Journal of Human Resources*, 12(4), 460-481.
- Altonji, J. G., & Dunn, T. A. (1996). Using siblings to estimate the effect of school quality on wages. *The Review of Economics and Statistics*, 78(4), 665-671.
- Baker, B. D. (2012). *Revisiting the age-old question: Does money matter in education?*. Albert Shanker Institute.
- Brand, J. E., & Halaby, C. N. (2006). Regression and matching estimates of the effects of elite college attendance on educational and career

achievement. *Social Science Research*, 35(3), 749-770.

■ Clarke, M. (2007). The impact of higher education rankings on student access, choice, and opportunity. *Higher Education in Europe*, 32(1), 59-70.

■ Card, D., & Krueger, A. B. (1996). Labor market effects of school quality: Theory and evidence (No. w5450). National Bureau of Economic Research.

■ Dale, S.B., Krueger, A.B. (2002). Estimating the payoff to attending a more selective college: An application of selection on observables and unobservables. *Quarterly Journal of Economics* 117(4), 1491-1528.

■ Hoekstra, M. (2009). The effect of attending the flagship state university on earnings: A discontinuity-based approach. *The Review of Economics and Statistics*, 91(4), 717-724.

■ Jonstone, D. B. & Marcucci, P. N. (2010). *Financing higher education*

worldwide: Who pays? who should pay? Baltimore, MA: The John Hopkins University Press.

■ Long, M. C. (2010). Changes in the returns to education and college quality. *Economics of Education Review*, 29(3), 338-347.

■ OECD (2012). *Education at a glance 2012: OECD indicators*. Paris: OECD.

■ Ono, H. (2004). College quality and earnings in the Japanese labor market. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(3), 595-617.

■ Sewell, W. H & Shah, V. P. (1967). Socioeconomic status, intelligence, and the attitude of higher education. *Sociology of Education*. 40(1), 1-23.

■ Trow, M. (1973). *Problems in the transition from elite to mass higher education*. Berkeley, CA: Carnegie Commission on Higher Education.



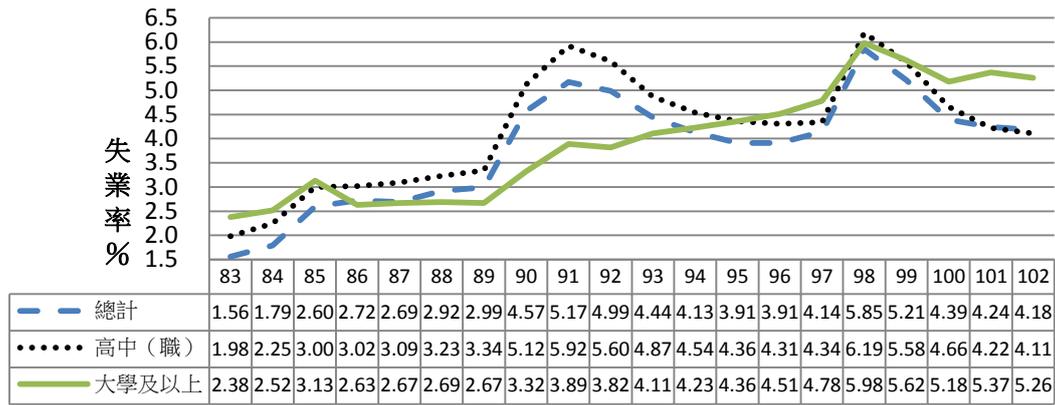


圖 1 我國教育程度別失業率
資料來源：行政院主計總處（2014）。

表 1 我國 102 學年度私立大學校院獎補助款（單位：元）

	總計	校數	每校平均	學生數	每生平均
一般大學	2,754,863,000	38	72,496,395	677,761	4,065
技術校院	2,175,648,864	61	35,666,375	617,092	3,526

資料來源：一般大學出自教育部（2014d）、技術校院出自教育部（2014e）。本表不含專科學校，含宗教研修學院（基督教臺灣浸會神學院除外）。

表 2 我國公私立大學校院平均每位教師教導學生數（生師比）（單位：%）

學年度	97	98	99	100	101	102
公立大學校院	17.74	18.6	18.76	18.69	18.76	18.63
私立大學校院	22.62	22.84	23.12	23.65	24.21	24.4

資料來源：教育部（2014a），不含宗教研修學院。

表 3 我國 102 學年公私立大學校院圖書館概況

屬性	總圖書收藏冊數(冊)	電子書(種)	圖書閱覽座位數(個)
公立大學校院（50 校）	26,777,351	56,870,183	47,992
公立大學校院平均	535,547	1,137,403	960
私立大學校院（97 校）	30,664,504	26,461,000	82,727
私立大學校院平均	316,128	272,794	852

資料來源：教育部（2014f），不含宗教研修學院。

表 4 我國 101 學年度大專校院弱勢學生助學金核發情形（單位：人次）

	公立學校	私立學校	總計
一般大學	10,897（9.52%）	22,236（19.43%）	33,133（28.95%）
技專校院	12,515（10.94%）	68,797（60.11%）	81,312（71.05%）
總計	23,412（20.46%）	91,033（79.54%）	114,445（100%）

資料來源：教育部（2014g），含專科學校。

表 5 我國 101 學年度大專校院低收入戶學雜費減免情形（單位：人次）

	公立學校	私立學校	總計
一般大學	4,820 (8.93%)	10,417 (19.31%)	15,237 (28.24%)
技專校院	4,566 (8.46%)	34,150 (63.3%)	38,716 (71.76%)
總計	9,386 (17.4%)	44,567 (80.6%)	53,953 (100%)

資料來源：教育部（2014g），含專科學校。

臺灣高等教育學歷通膨現象分析

楊正誠

國立嘉義大學教育行政與政策發展研究所副教授

一、前言與學歷通膨的概念探討

高等教育機構數量的增加，學術名詞為高等教育擴張，是教育學者觀察到近二十年的國際重要教育發展趨勢(Schofer & Meyer, 2005)。近期伴隨高等教育擴張所產生的問題也越來越受到各國教育學者和政府的重視。其所產生的相關問題有高等教育品質的降低、高教機構獲得的資源稀釋不足、以及高教畢業者難以找到理想工作或是學用不符等問題(Wang, 2003)。這些問題都是當前各國普遍需要面對的教育問題，其中高等教育失業、學用不符、以及高等教育畢業生薪資所得減少是經常受到關注的議題，這些議題牽涉到高等教育和勞動市場連結的關係轉變所影響，形成一種學用之間的動態不平衡關係。舉凡大學以上畢業生失業率的增加以及畢業後實質薪資與過去實質以及心理期望薪資的落差，都可以概括為高等教育學歷的數量太多所引發的學歷通膨的問題(Werfhorst & Andersen, 2005)。

經濟學中的通貨膨脹指的是或由於物價的上升導致貨幣可以購買的能力(價值)降低，或指貨幣的發行量增加的背景下，相同價值的貨幣可以購買的能力降低的現象。

而教育經濟學當中的學歷通膨也是類似的概念，其背景需要考量整體經濟市場消費者物價指數的上升或下降，以及整體的學歷的發放數量的增

加或減少。因此，所謂的學歷通膨可以泛指接受教育後所得的學術學位的價值降低，學歷價值的降低指的是與過去相同學歷下在勞動市場所獲得的利益降低了。

換言之，學歷通膨最主要的引發因素是擁有相同學歷人數的大量增加，當學歷人數的增加可以和勞動市場取得平衡，沒有引發相同學歷的薪資的降低，那麼學歷通膨的發生會減少或是不明顯，學歷通膨主要發生的情境是相關學歷的就業人口的快速增加，導致勞動市場當中可以提供高報酬的職位無法滿足所有相同學歷人數的需求，因此將擁有相同學歷的部分求職者擠壓到稍低報酬的工作職位，因而使得整體性相同學歷所能獲得平均薪資的長期顯著減少，此一現象可稱之為學歷通膨，同樣學歷所能產生的經濟所得回報降低了。

前述所說的稍低報酬工作職位在高等教育擴張的脈絡下，因而產生較高學歷的求職者屈就於不相稱其實質能力的工作職位，此一現象在教育經濟學當中稱之為求職者的「過度教育(over-education)」的現象(Tsang & Levin, 1985)。

二、臺灣高等教育學歷通膨的現況分析

臺灣有關教育程度和所得收入的統計資料多由行政院主計總處每一年

進行的家庭收支調查中獲得。本研究收集過去十年間臺灣不同教育程度的所得收入的長期變遷去了解目前臺灣擁有大學及以上學歷者的平均收入的跨年度的趨勢分析，由表 1 臺灣家庭收支調查中不同教育程度的人數比較以及圖 2 的趨勢圖可以得知，臺灣總勞動人口當中，過去擁有大學及以上學歷者為少數，2004 年為首次大學及以上學歷者高於專科學歷者，2009 年則是大學及以上學歷者高於高職學歷者。

從表 2 以及圖 3 的趨勢分析可以得知，高中、高職、專科學歷者的平均年度總收入呈現持平的趨勢，但是大學及以上學歷者的平均年度總收入則有顯著的下降，其中 2005 年和 2009 年是兩個較為顯著下降的年度，應與前述分析學歷者人數的差異關鍵年度有相關性。

表 3 是臺灣消費者物價指數年增率，表 4 則是臺灣的大學及以上學歷者的平均每年總收入和經過消費者物價指數年增率調整後之平均每年總收入。本研究的調整方式是將每一年的消費者物價指數年增率進行累加，如 2002 為 -0.020 ，到了 2004 的消費者物價指數相對於 2002 年的物價為增加 $=-.20+-.28+1.61=1.13$ 。那麼大學及以上的學歷者於 2004 年獲得的平均每年總收入，相對於 2002 年的購買能力調整後應為 $=2004$ 年平均總收入 $(923861) \div (2002$ 年物價指數基準 $1+2004$ 消費者物價指數年增率累加值 $0.0113) = 913538$ 。因此過去十年若不考慮物價指數的變化，大學及以上學

歷者的平均年收入減少了 13%，再考慮消費者物價指數年增率的變化，則減少了 24%。

表 5 與圖 5 則是呈現 2002 到 2013 不同教育程度的失業率比較，可以得知除了 2009 年的全球性經濟風暴外，高中、高職、專科學歷者的失業率尚稱變化一致且穩定下降。2004 年為大學以上學歷者的失業率超過專科學歷者的開始。2009 年開始，大學及以上學歷者的失業率則開始都超過高中高職與專科學歷者。

三、結論與建議

透過前述的數據分析，可以得知學歷和勞動市場的關係以及不同學歷者數量的差異對於學歷通膨的影響顯著。當高等教育學歷者的人數開始超過專科時，則其平均年收入會有顯著的下降，失業率甚至會超過專科學歷者。當高等教育學歷者的數量超過高職學歷者時，則其平均年收入的下降會更明顯，也因而會有高等教育學歷者寧可選擇不就業，因而其失業率也會開始成為各學歷者之冠。若再考慮到消費者物價指數的變化，那麼高等教育學歷者的平均年收入則更低。政策規劃者在進行高等教育總體規劃時，需要思考勞動市場的結構與國內產業對於高學歷者的需求，並且將不同學歷者的人數差異納入考慮。從臺灣的經驗可以得知，當高等教育學歷者數量增加速度太快，超過其他學歷者的年度會是學歷通膨的關鍵年度，其次則是高等教育學歷者若平均收入因擴張速度太快而導致快速下降，也

會產生高等教育學歷者失業率激增的高階人力浪費問題，值得作為各國政府進行高等教育總體規劃的參考。

參考文獻

■ 中華民國統計資訊網家庭收支調查（2014）。民國 91 年到民國 102 年所得收入者平均每人所得來源：按教育程度別分。2014 年 8 月 28 日取自 <http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=1667&ctNode=511&mp=4>

■ 中華民國統計資訊網物價指數調查（2014）。民國 91 年到民國 102 年消費者物價指數及其年增率。2014 年 8 月 28 日取自 <http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=35375&CtNode=487&mp=4>

■ 中華民國統計資訊網就業失業統計（2014）。民國91年到民國102年時間數列統計表：失業率按性別與教育程度分。2014 年 8 月 28 日取自 <http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=17144&ctNode=517&mp=4>

[144&ctNode=517&mp=4](http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=17144&ctNode=517&mp=4)

■ Schofer, E., & Meyer, J. (2005). The worldwide expansion of higher education in the twentieth century. *American Sociological Review*, 70(6), 898-920.

■ Tsang, M. C., & Levin, H. M. (1985). The economics of overeducation. *Economics of Education Review*, 4(2), 93-104.

■ Wang, R. J. (2003). From elite towards mass higher education in Taiwan: The problems faced. *Higher Education*, 46, 261-287.

■ Werfhorst, H. G. & Andersen, R. (2005). Social background, credential inflation and educational strategies. *Acta Sociologica*, 48(4), 321-340.

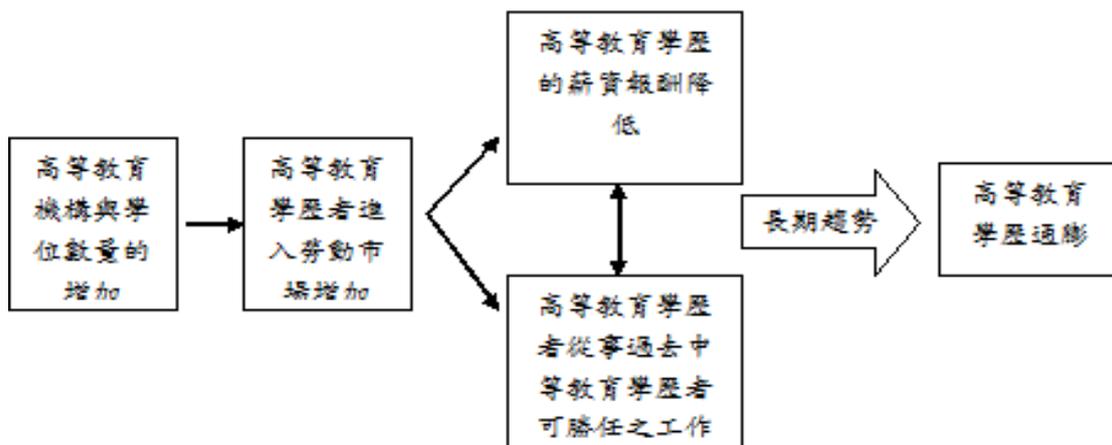


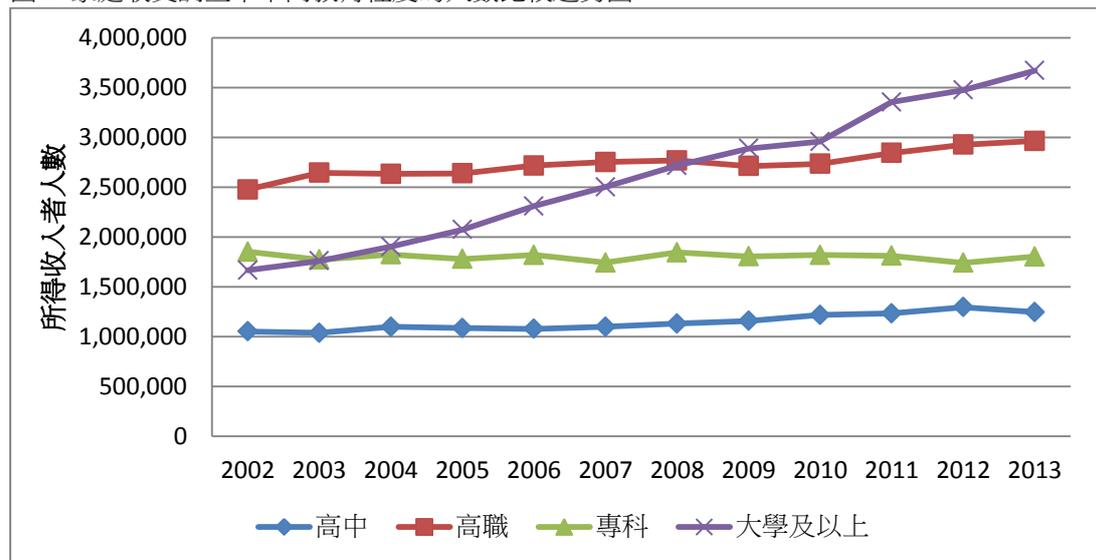
圖 1 高等教育學歷通膨形成

表 1 家庭收支調查中不同教育程度的人數比較

年度	高中	高職	專科	大學及以上
2002	1,051,106	2,474,733	1,850,726	1,663,718
2003	1,036,171	2,643,127	1,772,085	1,759,191
2004	1,097,329	2,633,100	1,822,272	1,901,857
2005	1,084,933	2,637,427	1,777,503	2,073,067
2006	1,075,645	2,716,312	1,818,085	2,308,047
2007	1,097,158	2,750,761	1,740,704	2,501,520
2008	1,129,467	2,767,356	1,843,519	2,716,323
2009	1,156,026	2,711,152	1,804,231	2,886,862
2010	1,215,428	2,733,241	1,817,585	2,955,646
2011	1,231,523	2,841,733	1,810,640	3,353,178
2012	1,293,440	2,926,285	1,740,241	3,473,672
2013	1,244,170	2,962,882	1,801,542	3,669,074

資料來源：收集自中華民國統計資訊網家庭收支調查(2014)。

圖 2 家庭收支調查中不同教育程度的人數比較趨勢圖



資料來源：收集自中華民國統計資訊網家庭收支調查（2014）。

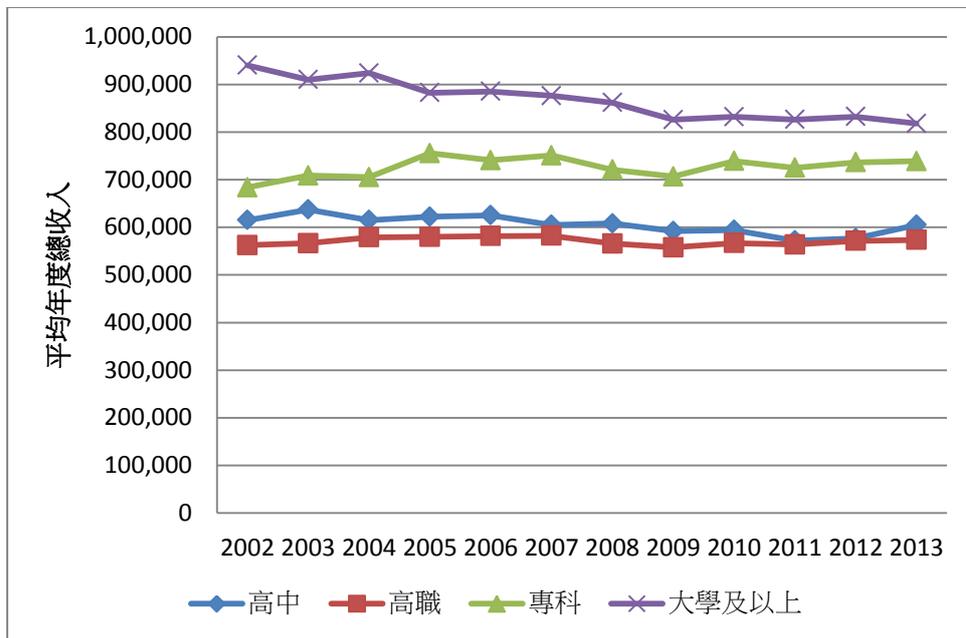
表 2 不同教育程度之平均年度總收入比較

年度	高中	高職	專科	大學及以上
2002	615,131	562,501	683,781	940,328
2003	637,141	566,499	708,610	910,082
2004	615,129	578,962	705,086	923,861
2005	622,027	579,824	755,367	882,649
2006	625,036	581,652	740,868	885,304

2007	604,871	582,158	750,830	876,160
2008	607,963	565,747	721,006	861,629
2009	591,950	557,712	706,633	825,881
2010	594,277	566,852	739,171	831,976
2011	572,144	563,795	725,085	826,189
2012	576,813	571,540	736,464	832,099
2013	604,922	573,440	738,607	817,934

資料來源：資料收集自中華民國統計資訊網家庭收支調查(2014)。

圖 3 不同教育程度之平均年度總收入趨勢比較圖



資料來源：資料收集自中華民國統計資訊網家庭收支調查(2014)。

表 3 臺灣消費者物價指數過去十年的變化趨勢

年度	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
消費者物價指數年增率	-0.20	-0.28	1.61	2.30	0.60	1.80	3.52	-0.86	0.96	1.42	1.93	0.79

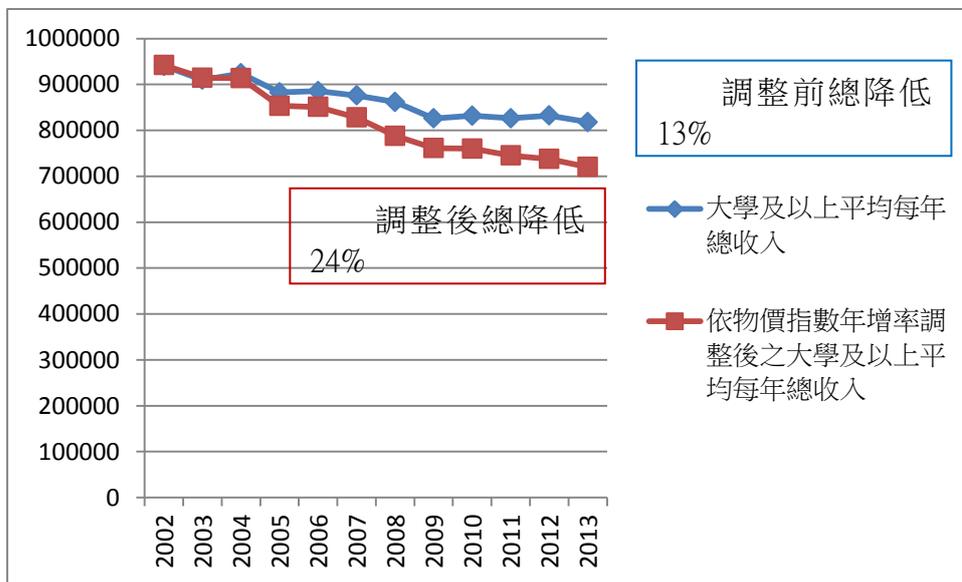
資料來源：收集自中華民國統計資訊網物價指數調查(2014)。

表 4 根據消費者物價指數調整後之大學及以上學歷者的平均年度總收入

年度	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
大學及以上平均每年總收入	940328	910082	923861	882649	885304	876160	861629	825881	831976	826189	832099	817934
依 CPI 年增率調整後大學及以上平均每年總收入	942212.4	914471.46	913538	853378	851008.4	827893.8	787955.2	761250.8	760142.5	745187.2	737676.4	720075.7

資料來源：作者根據中華民國統計資訊網資料進行計算後整理。

圖 4 大學及以上學歷者平均每年總收入與 CPI 調整後數值之比較



資料來源：作者根據中華民國統計資訊網資料進行計算後整理。



高等教育學歷的社會流動

黃玉幸

正修科技大學師資培育中心副教授

一、前言

臺灣高等教育普及，102 學年度計有 161 所大專校院、13 萬餘人就學，大專校院、碩士、博士學生人數分別為 1,035,534、177,305、31,475 人（教育部，2014）。依內政部戶政司資料全國 15 歲以上接受高等教育程度人口約占 33.81%（內政部，2014）。103 學年起正式實施 12 國民教育，延長義務教育年限後，不受性別、種族、年齡或經濟收入等限制，將有更多不同年齡的人選擇不同類型學校、不同學制、多元入學管道就讀高等教育，相對而言，社會越開放，人民受教育機會越多，越有利於促進社會流動。

美國皮尤研究機構（Pew Research Center）進行「經濟機會與不公平」之全球調查，結果顯示，要取得人生勝利組之「入場券」，六成受訪者認為接受良好教育，其次為努力工作、憑藉人脈，運氣好（劉俐珊，2014 年 10 月 19 日）。教育，能促進向上社會流動，社會高階級的人也以教育維繫既有較高之社經地位。

臺灣高等教育人口節節高升，博士、碩士及學士學歷沒有附加「高薪」保證，「博士賣雞排」、「碩士滿街招牌掉下來打得到」、「學士起薪不到 20K」等比比皆是，現況與陳奎熹（2006）引述帕森士（T.parsons）、穆爾（W.E.Moore）等人提出功能論（Functional theories）之社會由不同資

格和技能的人擔任不同的社會職位，且依其努力與貢獻和職位的重要性，給予不同酬賞和權力，享有不同聲望和尊崇等論點有所迥異。為何如此？照理說，臺灣處於開放式社會，各階級之間的社會成員有相互流動的機會，憑藉個人之才智與努力，依取得高等教育學歷而獲致較高社會地位，但至今怎會有「薪資停滯」、「文憑無用」之現象？高等教育學歷與社會流動之間其原因錯綜複雜，本文不論述客觀社會大環境，而微觀描述 S 私立科技大學學生的高等教育學歷在不同社會流動類型之樣貌，詮釋高等教育學歷於個人之意義，並提出對高等教育之淺見。

二、博士學歷的水平流動

古同學就讀科技大學師資培育中心一年級，為取得在職生資格，先考取企業經營管理研究所，再成為中等教育學程師資生。他在小學任教近 20 年，除擔任教學外，兼各處主任，還指導國樂社團。他師範學院畢業後到師範大學讀了碩士學位，又至北部在職進修拿到教育學博士學位，小康雙薪家庭，有穩定的經濟收入及受到家長、學生肯定。

他受聘至一所私立中學任教且兼任教務主任，已具合格小學教師證書，又是國立大學博士怎又回流再修第二個碩士學位及教育學程？「想向董事會、校長及全校教職員說明一張

學歷只適用一個職場。」、「必須在學生面前理直氣壯地證明我具有合格中等教師證。」。

「以前的學歷與證書已過有效期限，到新單位服務，當然要再進修新的證書。」古同學正處於人生中年期，除須適應轉換職涯跑道，更須付出心力與時間「投資」第二個碩士學位及教師證書。小學教師證書的社會地位、聲望及經濟收入，在臺灣社會位於中等階級，碩士、博士學歷沒有更高的社會地位、聲望及經濟收入，還是在中等階級。如今，再進修碩士學位及教師證書，依舊在中等階級。這種在相等或類似等級的社會階層之間流動，沒有提高社會聲望，更沒有增加大額經濟收入，是為橫向水平流動。

三、碩士學歷的向下流動

蘇同學的父母親是五 0 年代聯考制度的大學上榜生，有國立大學學歷，進入知名企業工作，擔任高級主管，收入頗高，屬於社會上層階級。優渥的物質生活，她沒有如父母期望考進國立大學。大學期間，多數同學辦助學貸款，忙著打工賺生活費，課堂裡部分同學不是缺席就是睡覺。她依教授上課情形選擇幾門課認真上課，其餘大多時間與朋友逛街、上網聊天或玩社團。四年順利拿到大學畢業證書，多數同學積極找工作，賺錢還助學貸款。

父母因金融風暴先後遭公司資遣，家裡經濟不如往昔，指導專題的教授推薦她直升讀研究所。這時，家

裡無法供繳學費，她辦助學貸款，也找臨時時薪工讀，半工半讀撐了 3 年，總算靠自己取得了企業管理碩士學位。

她自認有碩士學位，應徵一份 40K 工作是基本要求，那知一百多封的應徵信石沉大海，勉強有兩三個面試機會，教授的推薦函沒有加分，只有一而再、再而三降低期望，先求有份工作，有薪資就好。派遣工做了一段時間，採用基本勞工薪資的試用期也作了三個月，沒正式晉用。現在的工作 20k，扣除小雅房租金，加上用餐、交通、生活及償還助學貸款，別提存款，也沒有餘錢寄回家。

周遭的同學和同事，相近年齡的「年輕人」、「新鮮就業族」待遇處境大多相似，眼看著父母親當年學士學歷就能有份收入不錯的工作，而她有碩士學歷，也非常勤奮賣力，經常「無償」加班至深夜，以完成主管交辦任務。在臺灣找不到待遇較高的工作，有些同學到海外找較高薪資工作，有些同學家境允許或父母支持，當「全職考生」，準備考到一份不擔心裁員且穩當的政府機關工作。「妳呀！碩士領這點薪水，不如我們當年小學畢業做學徒……。」媽媽的話只讓她想著：「我們這代都要養不起自己，談何結婚生兒育女，怎能奢望下一代會比上一代好，碩士學歷真是『賤價』呀！」。

四、學士學歷的向上流動

林同學高職畢業後在封測產業工作近十年，一直是基層的操作員，工

作再怎樣賣力，績效再怎樣名列前茅，就是升不上課長職級，就是加不了薪資，眼見工廠新進沒經驗且態度散漫的大學生，薪資比他高，工作兩三年就升職級當他的主管，萬般滋味難以言喻。屏東鄉下的父母務農，只有小學學歷，租來的田地看天吃飯，他從小就會沿村莊叫賣自種的番茄青菜，寒暑假就到有田地人家打工，家中長子能讀到高職已是最高學歷，他必須盡早就業，賺錢供讀國中的弟弟學費。

他賺了近十年的錢，補貼家中經濟，買了一小塊田，不須再付田租，但蓋間房舍要錢，須再繼續工作維持家裡經濟收入。他打聽到公司和科技大學合作的產學攜手班，可以一邊工作，一邊讀大學，學費政府補助一半，等於是國立大學學費，四年畢業取得大學學歷，就有機會升職級、加薪水。

大學上課和工廠工作輪流，每周到大學上課三天，比照一般大學生要求。班上同學年紀小他十歲以上，他這名顯得突兀的兄長同學，也和其他同學拿著教科書，一起在大學校園求學。「我的年紀太大了，不像大學生那麼活潑青春。」導師告訴他：「只要心理年輕，就很快融入大學生活。」他珍惜就讀大學機會，等他畢業後在公司就有較高地位。阿爸常說：「沒想到我們這種家庭也會出你這個大學生。」他讀了大學，有機會想再讀研究所，那時就是產業碩士專班。他大學畢業後，也要教弟弟走一樣的求學之路，有更多的錢可以在鄉下蓋房子，可以到都市成家立業，他們這輩子要過著

比父母有較多經濟收入、有較高社會地位的生活。

五、結語

高等教育學歷普及的社會，學歷等值薪資嗎？學歷等同聲望嗎？學歷等於地位嗎？不同的價值觀、生涯發展及家庭背景的个人，在尋找符合自己需求的高等教育機會，而大專校院也提供社會不同生理年齡、社會職位或生活處境的人有機會接受高等教育。

人類社會因不同階級而有不公平的情形，開放社會需要教育促進不同類型的階級之間社會流動。大專校院各學制、各班別以多元入學管道提供不同需求的學生進入大學，獲取高等教育學歷，如：開闢高中職畢業生就業之就讀大專校院的第二、三條通道，增加回流教育管道，協助第二專長或就業需求的轉換職業生涯人士取得碩博士學位，引導因就業受挫激發再進修意願，以獲得較高心理成就或價值觀，提升生命意義。

社會常以學歷決定人的「第一印象」，教育常是決定個人社會流動的主要關鍵。因此，大學之道在於廣闢入學之路，高等教育在於永續經營，提供社會不同階級的人，有機會尋得向上流動、水平流動之個人成長力量。

參考文獻

- 內政部（2014）。十五歲以上人口教育程度（按性別及年齡分）。未出版

之統計數據。取自

http://www.moi.gov.tw/stat/news_content.aspx?sn=7266

■ 教育部（2014）。**大專校院概況**。未出版之統計數據。取自

<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=4075&Page=20046&Index=5&WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecd>

■ 陳奎熹（2006）。**教育社會學導論**。臺北市：師大書苑。

■ 劉俐珊（2014年10月19日）。全球大調查－「人生勝利組」成功關鍵逾半認為：教育、努力是入場券。**聯合報**，焦點A2版。



21 世紀臺灣高等教育通膨之我見

倪靜貴

新北市立三重高級商工職業學校校長

一、前言

臺灣高等教育不值錢？只因街頭巷尾出現一些有質感的個性咖啡店，店主是碩、博士高學歷者？捲起書生袖子，開店賣雞排，主角是一名政大博士生？臺灣一向迷信高學歷，不容易看到高成低就，一旦出現在經濟景氣低迷不振的社會，砲聲隆隆網路負面評論，更化約為高學歷者浪費社會資源。此時，高學歷人才泡沫化、學歷貶值的圖像，已經引起廣泛討論：高學歷是否等同被雇用的高技術力？依經濟供需理論來看，高學歷學用落差、學非所用所造成的貶值、通膨，有補救的策略嗎？

教育經濟學者指出，教育的利益除個人受益外，一定會外溢到家庭、社會及國家整體競爭力（吳惠林，2005）。整體國民素質提升，應是國家之福，豈料換來高學歷不值錢、菁英人才貶值的矛盾。積極面來說，國民選擇碩博士教育，已經自願承擔機會成本下的損失，若在學期間經由學校職業教育的有效輔導，應可縮小學用落差的距離。大學校院的辦學，多年來受到固定校務評鑑指標的等第評比，不論學校定位在研究型或實務型，也不論學校師資、資源的條件，大家齊一趨向學術化競爭，若增設職業探索課程，協助學生陶冶職場知能及引進業界實習資源，學習被雇用的技術力，一來，可節制社會資源的浪費；二來，可提升高學歷人才以高價

值的服務，藉以提振國內經濟轉型的機會，儲存再創經濟奇蹟的實力。

二、21 世紀的臺灣經濟困境

臺灣早期出現許多殷實奮鬥的中、小企業，其領導人大多來自國內完整技職教育體系培養的人才（劉曉芬，2007）。勇於創業及積極創新研發，自民國 1945 年到 1965 年間，雖以勞力密集開拓海外出口市場，卻運用賺進的大量外匯，勇於創業及積極研發，勤於儲蓄及接受技術再精進教育，儲存豐厚的經濟實力締造臺灣經濟起飛的條件（吳惠林、彭慧明，2012）；因而在 1990 年間造就臺灣經濟居亞洲四小龍之首。

21 世紀的臺灣經濟社會，近年確實受到全球經濟景氣低迷的影響；而難以爬升出口量下降的困境，才是國內經濟轉型沈悶、平均失業率高、年輕人起薪低的關鍵原因（馬道，2014）。如何找尋出口的最佳策略，政府應輔導高學歷人才，具備高雇用技術力，創新高價值的服務輸出及專業輸出，爭取出口市場的機會，振興經濟的蓬勃發展。

高學歷人才源源不絕，已經是臺灣目前最優質的人力資源，創新技術是市場不變的需求，創新技術可以換取國民所得（GDP）的成長已是不爭的事實，也是市場不變的需求，若要爭取內需或海外訂單市場。我們可以

學習在國際間建立起消費者高度信任的德國、日本。他們相信生產高品質的產品，再貴的價格，一定有人會購買。因此，我國在專業輸出方面，應培養技術創新專業技師，實施適度的專業訓練，才能生產以價值競爭為主的中間財產品出口，進而提升出口產品的附加價值，而用於產業的升級與轉型的高學歷人力資源，則是來自大學校院的辦學特色。據此，大學校院應善盡對經濟社會的教育績效責任。

大專校院於 1996 年大量應運而生，原因來自父母與小孩「大手牽小手」上街頭爭取廣設高中、大學校院，增加孩子上大學的機會。當年專科及學院爭相改制為技專校院（劉曉芬，2007），讓孩子以齊頭式的平等，進入大學或繼續更高學歷的深造。許多大學生曾表示，對自己不了解，對自己的優勢能力不具自信，顯示大學校院缺乏對職場輔導的課程，學生對的職涯準備度不足、缺乏被雇用的能力，畢業後無法因應職場的需求。大學校院應審酌開設職業輔導必修課程，引進業界師資及實習資源，提供學生對職場（workplace）的理解，並轉移形塑自己的職業知識及被雇用的能力

三、大專校院特色辦學品質保證

教育部為建構完整的大學圖像，希望大學校院能依學校師資及資源等條件，在高等教育市場找到自我定位及發揮辦學特色，於 100 年度大學校務評鑑及第二週期大學系所評鑑，試辦採用「認可制」，以學習成效為評鑑重點，以確保教學品質（王保進，

2011）。「認可制」運用 PDCA 架構（plan-do-check-action framework），依據「學校自我定位」、「校務治理與經營」、「教學與學習資源」、「績效與社會責任」、「持續改善與品質保證機制」等項目進行學校整體評估。就結果分析，顯示辦學量化指標並非影響認可結果的關鍵因素，僅為基本佐證資料，而以「教學與學習資源」未能通過的比例最高，其餘項目均值得予以肯定，說明大學校院應該注重重視學生學習成效（楊瑩，2010）；因此大學校院應發揮辦學特色，以成就我國高等教育的多元性，非過於在意量化指標表現（王彥方、林信輝、王保進，2013）。

過去我國技職教育在規劃及推動策略多參考德國、澳洲及日本等國家的作法，教育部在《人才培育白皮書》，強調技職校院培育學生應以就業為導向（教育部，2013）；在 21 世紀的臺灣，大學校院應強化對學生的職業教育，並效法美國的「認可制」（accreditation）及歐盟、澳洲的「品質保證」（quality assurance）精神。將校務評鑑教育品質的管控內涵，聚焦於學生的學習成效，以學生獲得足夠因應就業市場之專門及專業能力為重要的評鑑指標，善盡對社會大眾的責任與教育績效，在 21 世紀的臺灣職業教育上，注入新的思維與活力（曾淑惠，2008）。

四、大專校院建構跨學科知識

21 世紀的現代化，大學學科及課程在社會知識權力的建構下，趨向分

化的、疆界分明的「學科培訓制度」；大學課程專門化的發展，卻在全球化下，又轉向課程市場化、職業化、學術資本主義的知識趨勢（薛曉華、薛珍華，2013）。Walshok 認為知識經濟已出現「跨學科的需求」，我們對知識應具有「知識無疆界」（knowledge without boundary）新視角；意即 21 世紀整個社會產生「跨科技的知識需求」（interdisciplinary knowledge needs）新知識需求（Walshok, 1995）。教育部於 2001 年公布《大學教育政策白皮書》，指出為因應知識經濟時代，大學對人才的培育及課程規劃，必須具有大學的彈性機能（教育部，2001）。據此，2007 年以來，我國已有大批大學校院實施「大學前段不分系」及「不分系」招生制度（薛曉華，2006）。

上述說明現代社會知識轉型的功能已顯現在大學課程規劃；另於 2005 年《大學法》通過後，也賦予大學總量管制內自行調整院、系、所，結構及課程，規劃跨領域學程及彈性課程。於此之際，所有高學歷的學生，都需要職業教育課程，不論大學校院定位是研究型或實務型，都應該為學生開設職業相關課程，提供學生認識職場、學習工作地知識與經驗，協助理解、對照及連結知識，強化學生對職場具備經濟規模、職場創新技術供應的因應能力。

五、大專校院職業教育課程內涵

大專校院應該提供學生職業教育探索的必修課程，所有層級學校的學生，尤其是碩、博士學生，畢業後必

須投身業界工作，有機會最好能到工作地實習，經由業師及教師的協同教學，學習者可以學習「將知識放在工作上」（put knowledge on the work）的學習模式。知識的產生過程，是在對照，連結及轉移的過程，職業教育的知識，更是朝向技術及能力的學習模式；在工作地的學習，即是一種「脈絡再造」（recontextualisation）的概念，社會認識論學者指出，在不同風格、不同結構社會支配動力的交互影響下，學習者可以對照工作地與學校差異的教學脈絡，轉移知識的基本元素，逐漸構成自己的知識系統（Bernstein, 2000）

藝術家、油畫家、詩人所產生美的、有用的作品，作品的產出過程是專業的，如同律師、醫師、軍隊一般，均屬於專業領域，為了其職業需求，在學校中必須為學生規劃預備性質的課程訓練，揭示學生成為「藝術家」能力培養的專業性。上述專業性質能力的養成，說明其他行業的職業教育，亦需在實習地建構自己的職業技能。專業能力的培養，目標在符應社會經濟的發展及個人能力需求的目的（Ainley, 1990）。

這些職業專業的目的，長久以來被認知為是發展提供貨物、服務社會需求的能力，確實能協助成為個人的職業能力（Dewey, 1996）。個人經由長期的工作生活，訓練成為具有能力及被雇用的能力，個人的職業能力養成是漫長的，需要國家、機構及學校的職業教育，運用審慎的國家政策及實習中獲得（OECD, 2006）。同時當個人的

職業能力運用在實業界的增益，將直接回饋在國家、社區、及家庭個人，因此這項職業教育的投資，是非常重要的（Bennett, 1938）。

歐洲經濟發展經驗，顯示國民擁有高技術勞動力的重要性。尤其近年歐盟國家發生的經濟蕭條大震撼，體認到要創造經濟復甦的條件，必須建構職業教育與訓練的制度；即，培養學生達到畢業時擁有就業市場相關的高水準技能；在「歐洲 2020」(Europe 2020 strategy) 策略中，即宣示短期目標在培養學生維持被雇用的技能；長期目標則在推動至知識及技術密集的職業範圍，並提供高品質的教育訓練（陶允芬，2012）。

對一些國家而言，如德國，職業教育是其最具有價值的教育，其策略在藉由實施實習制度，振興並建構強有力的職業教育(Deissinger, 1994)。對瑞典來說，發現許多進行職業教育的第一線教師，缺乏職業教育的經驗與專業素養，多半以自己的職場經驗進行職業教育的教學(Billett, 2011)，顯示學生產生職場經驗與知識的困難。

職業教育支持系統根植於有感的支配系統，以「增益他人」的職業立場，協助教師教學及學生的學習，尤其在德語系的國家，職業的成就表現於參與地區性的學習，提升專業及職業準備，並確保年輕人被雇用的能力（Bourdieu, 1984；Billett, 2011），這樣的思維是值得我們加以學習參採的。

六、結語

職業教育對每一層級學校的學生，都是最重要的價值，尤在 21 世紀當代社會已出現高學歷不值錢的臺灣，大專校院的職業教育，是善盡經濟社會、辦學特色的關鍵。高學歷者需要成為實業界被雇用的人員，需要具備工作地連結的知識與能力。個人在職業場地，經由體驗、對照、連結及轉移所產生的知識，才是最有效、有價值的職場知識能力，即是一種未來就業帶得走的能力。學習者在實習地操作過程，可強化對自己的自信，並形塑個人的職業觀，自己具備高技術能力，在工作的表現及對社會高品質的貢獻，除了可以消除社會對高學歷通膨的不良觀感外，又可積極投入國家經濟建設，以高技術能力參與經濟轉型、再造臺灣經濟奇蹟。

參考文獻

- 王彥方、林信輝、王保進（2013）。100 年度大學校務評鑑結果研究：質與量的重要性分析。**教育行政與評鑑月刊**，15，31-56。
- 王保進（2010）。以整體學校評鑑為精神的大學校務評鑑。**評鑑雙月刊**，23，21-25。
- 于承平、林俞均（2013）。歐洲職業教育與訓練教育品質保證制度探討與啟示。**教育行政與評鑑學刊**，16，65-98。
- 吳惠林（2005）。**人生經濟學**。臺北市：博大。

- 吳惠林、彭慧明（2012）。蔣碩傑傳。奠基臺灣奇蹟的、自由經濟導師。臺北市：天下文化。
- 馬道（2014）。以價值創造成為提振出口的最佳策略。經濟前瞻。152，20-22。
- 曾淑惠（2008）。教育評鑑：理論與實務的對話。臺北市：師大書苑。
- 陶允芳（2012）。德國產業合作，畢業即就業。天下雜誌 2012 教育特刊，511。臺北市：天下雜誌。
- 教育部（2001）。大學教育政策白皮書。臺北市：教育部。
- 教育部（2013）。教育部人才培育書。臺北市：教育部。
- 楊瑩（2010）。97 年大學系所評鑑後設評鑑研究報告。財團法人高等教育評鑑中心基金會。
- 劉曉芬（2007）。歷史、結構與教育。技職教育變革的探討。臺北市：冠華文化。
- 薛曉華（2006）。現代性到後現代的知識轉型及其在大學課程上的蘊義。國立臺灣大學教育系博士論文。
- 薛曉華、薛珍華（2013）。大學學科制度專門化與職業化的批判分析：知識社會學與批判教育學的視角。教育社會學研究，26，83-129。
- Ainley,P.（1990）。Vocational education and training. London: Casell Education.
- Bennett,C. A.（1938）。"The Ancestry of Education." In E. A. Lee（ed.），Objectives and Problems of Vocational Education,（2nd ed., pp1-19）.New York: McGraw-Hill Book.
- Bernstein, B.（2000）。Pedagogy, symbolic control and identity:Theory, research, critique（2nd ed）.Lanham, MD: Rowman and Littlefield.
- Billett, S.（2011）。Vocational Education. Heidelberg: Springer.66.
- Billett, S.（2014）。The standing of vocational education: sources of its societal esteem and implications for its enactment. Journal of Vocational & raining, Vol.66（1）,1-21.
- Bourdieu,P.（1984）。Distinction: A Social critique of the judgment of Taste. Boston, MA: Harvard University Press.
- Dewey, J.（1996）。Democracy and Education. New York: The Free Press.
- Deissinger, T.（1994）。"The Evolution of the modern vocational training systems in England and Germany: A comparative view. Compare: A Journal of Comparative Education, 24（1）, 17-36.

- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) . (2006) . Live longer, work longer A synthesis report. Paris: OECD.
- Walshok, M. L.(1995). *Knowledge without boundaries: What America's research universities can do for the economy, the workplace, and the community*. San Francisco: Josery-Bass Publis



新科教育博士的職涯省思

楊俊鴻

國家教育研究院課程及教學研究中心助理研究員

一、前言

由於近幾年各大學院校廣設教育類所博士班，再加上因少子化所造成的中小學在學學生人數減少，因而導致中小學師資缺額的減少，原本各大學院校所設置的師資培育學程面臨了減招或者轉型的處境。很多教育類系所或師資培育中心，因招生困難，紛紛轉型、整併甚至於裁撤，使得這些取得教育學新科博士的畢業生，很難進入大學任教。政府二十年前高教鬆綁，大學院校十年激增 87 所，專任教師也從 16000 多人，暴增到 44000 多人，但之後大學擴張喊卡，加上少子化、人事緊縮，導致教授無法新陳代謝（張錦弘，2014）。新科的教育博士，有些本屬中小學或幼兒園在職的校長、教師，因此沒有求職之問題，但是相對於在職生的一般生或者是學成歸國的留洋博士，則普遍面臨大學教職不好找的處境。

二、新科教育博士的美麗與哀愁

筆著的二位朋友，一位是德國的教育博士，2008 年學成歸國後，先在國立大學擔任博士專案教師，後來因為該校無正式教師之職缺，到其他大學或研究機構應聘也不順利，所以一直找不到正式的大學教職，目前尚在各大學及高中擔任兼任教師的職務。另外一位係英國名校的教育博士，2012 年畢業回國後，先到大學擔任博士後研究員的工作，後來也在私立大

學兼課，前一陣子，他向我表示要回家鄉去協助自己的家族事業了。

美國課程學者 Reynolds(2003)曾有過這樣的描述：『課程學者的下一個世代，是那些在九十年代與新的千禧年授與博士學位的人，對於課程研究領域抱持著許許多多的希望，他們是理解「和」的世代。』這些新世代的課程學者，抱持著偉大的夢想並持續不斷地對話，進而促使課程研究領域不斷地向前拓展。他們在斷垣殘壁中的大學、在學術祭壇上有所犧牲的學術同好中，不屈不撓地進行研究。新科教育博士應該對於探求真理、學術研究滿懷夢想，希望能夠貢獻所學於教育專業領域當中，這是新科教育博士所懷有的美麗憧憬。

然而，打開筆著 5 年前從各大學院校教評會所收到的二則電子郵件，可以知道大部分的大學教職應聘者可能會收到的結果。第一則：「感謝您應徵本系新聘教師職缺，經 3 月 3 日系評會審查決議為：未獲錄取，實乃遺珠之憾，謹向未能錄取者致上誠摯歉意。肅此 敬頌 道綏。」第二則：「○○老師惠鑒：本系新聘專任教師一案，業經本系教師評審委員會完成審查，您的學經歷及研究實績各方面均甚優秀，然因名額有限，深感遺珠之憾。本系將郵寄檢還 您個人的資料，敬請查收，期盼未來仍有合作機會。肅此敬頌 時祺。」由上可知，目前通常一位新科教育博士，投個數十封履歷還

找不到大學教職算是稀鬆平常，大部份所投的履歷應該都石沉大海而了無音訊，好一點的會請你到校面試，通常會在 6-8 位進入複試者中挑選 1 位獲得錄取，但是，有時候還會面臨從缺的情況，大家可能是白忙一場。

三、新科教育博士面臨的求職現狀

(一) 僧多粥少尋求大學教職不易

101 學年度我國教育學門博士畢業生為 328 位，若按不同的學門來進行排序，教育學門的博士畢業生總數排名為第五位，人數僅低於工程、醫藥衛生、自然科學、商業及管理 etc 四個學門(教育部統計處，2013)，然而，這當中尚未包含從外國留學歸國的博士畢業生。若就在學的博士生人數來看，從下表 1 中可得知，教育類系所博士生的在學人數，101 學年度為 880 人、102 學年度為 834 人，若以 102 學年度為基準，教育類系所博士生的數量在所有類科系所中排名為第 7 名。然而，比較 90-100 學年度臺灣博士畢業生與大專專任教師人數的成長幅度，博士畢業生成長了 156%，而教職只成長了 12% (蕭富元，2012)。僧多粥少的情況，使得這些新科博士尋求教職大不易。

表 1 博士班在學學生人數排名前十大系所

博士班		
系所名稱	學生數	
	102學年	101學年
電機(與控制)工程學系	1,367	1,451
(中)國語(文)學系	1017	1037
(動力)機械工程學系	966	954
資訊工程學系	934	1050
(微)電子(工)程學系	922	976
材料科學(與)工程學系	853	910
教育學系	834	880
企業管理學系	804	776
臨床醫學研究所	696	671
化學系	670	731

資料來源：教育部統計處(2014a)。大學部以上學生人數排名前十大系所【原始數據】。未出版之統計數據。取自 https://stats.moe.gov.tw/files/important/OVERVIEW_U08.XLS

(二) 少子化風暴的來襲

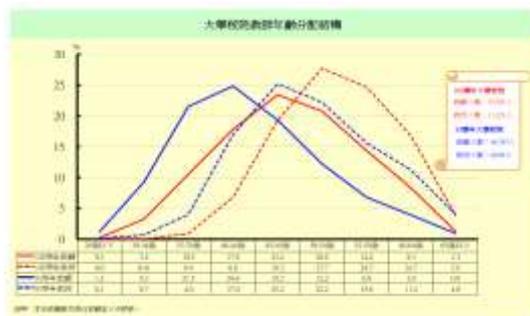
根據我國內政部戶政司的統計資料顯示，民國 86 年的嬰兒出生人數為 324980 人，87 年為 268881 人，減少了 56099 人(內政部戶政司，2014)。87 年出生的這群嬰兒，將在 18 年後進入大學就讀，就此看來，在各大學院校流傳著「105 大限」的情況確實存在。然而，這種情況並不是到了 105 年就結束，第二波、第三波的少子化風暴，也將隨之而來，民國 92 年嬰兒出生人數降至 227447 人、97 年再降至 196486 人(內政部戶政司，2014)。若未來各大學，面向海外招生的人數不盡理想時，減班、轉型或裁撤的情況勢必接踵而來。天下雜誌也報導，民國 105 年，大一新生人數，將比 101 年時驟減近 3 萬人，未來 20 年內，臺灣預估將有 64 所大學被迫關閉，1 萬多名大學教師將面臨失業(蕭富元，2012)。在這樣的前提下，不僅新科博士無法進入大學擔任教職的情況增多，連現職的專任大學教師，也面臨了生存的保衛戰。一為整體大學教職

人數的縮編，二為師培之大學教育博士需求的減少，在這樣的雙重影響之下，新科教育博士所面臨的求職情況將更為嚴峻。

（三）「雙份收入教授」的影響

教育部 2010 年統計，退休公職人員轉任教職的共有 1351 位，其中 1247 位轉任私立大學教授或副教授（蕭富元，2012）。一般將這樣的大學教授，稱做「雙薪教授」，若我們將「薪資」、「薪水」定義為「因工作所產生的報酬」，對這樣的稱呼，其實並不公允。因為其中的一份，係因依法所應獲取的「退休金」，這樣的退休金，並非是需要工作而產生的報酬。這些擔任私立大學教授的公職退休人員，其持續地在為大學做事，憑其資歷及經驗，應該對這些大學的辦學及教學有所貢獻。但是，這樣的「雙份收入教授」，除了助長了大學院校教師年齡結構的高齡化之外，也若干程度地排擠了新科博士至大學任教的機會，畢竟大學教職是一個蘿蔔一個坑。

圖 1 大學院校教師年齡分配結構



資料來源：教育部統計處(2014b)。大學院校教師年齡分配結構【原始數據】。未出版之統計數據。取自 https://stats.moe.gov.tw/files/important/OVERVIEW_U15.XLS

四、對於新科教育博士職涯發展的建議

根據上述的分析，不管是「本土派」或「海歸派」的新科教育博士，想要擁有一份正式的大學教職，就目前臺灣各個大學的情況而言，是件相當不容易的事。對於新科教育博士的職涯發展，筆者從過來人經驗提供以下的建議：

（一）可從各大學的兼任教師先開始做起

就筆者的經驗而言，從博士班三年級開始，就在師資培育大學擔任兼任講師的工作，雖然只是個非正式的兼職工作，但可以逐漸累積大學教職之經驗。除此之外，若在各大學累積了一定的兼職教學年資，還有機會透過兼職之大學，向教育部申請「講師證」或「助理教授證」等證件，對未來的求職之路，有一定的助益。

（二）進一步從事專職之博士後研究員或專案教師

就筆者的經驗而言，畢業後一開始找工作也不太順利，所以先找專職的博士後研究員之機會，先後在國立大學及研究機構各擔任一年的博士後研究員工作後，才有機會取得正式的研究機構之職務。

（三）擴展就業場所至其他華人的地區

今年 8 月我因參加東北師範大學所舉辦的研討會，有機會認識一些大

陸的新科教育博士，他們從西南大學畢業後，就在浙江師範大學、河南大學等校擔任正式教職，尋找大學教職的機會似乎比臺灣更多一些。就臺灣的博士而言，大陸、香港、澳門的大學教職是可能的選擇之一。

(四) 擴展職涯發展版圖至其他相關的領域

臺大校長楊泮池也建議，鼓勵博士朝業界發展，而產業也要多招收高階人才（張錦弘，2014）。臺灣培育出來的博士生，有 70% 留在大學，而美國留在大學的博士，只有四成多（蕭富元，2012）。教育新科博士若尋求大學教職未果，投入教育行政、文教機構、教科書或教育類叢書出版社、私人人力訓練機構等行業，也是個可行的選擇。

參考文獻

■ 內政部戶政司（2014）。**人口統計資料【原始數據】**。未出版之統計數據。取自

http://www.ris.gov.tw/zh_TW/346

■ 張錦弘（2014 年 10 月 10 日）。

教授高齡化，10 年平均老了 5 歲。**聯合報**，A16 版。

■ 教育部統計處（2013）。**大專校院畢業生概況【原始數據】**。未出版之統計數據。取自

<https://stats.moe.gov.tw/files/chart/大專校院畢業生概況.html>

■ 教育部統計處（2014a）。**大學部以上學生人數排名前十大系所【原始數據】**。未出版之統計數據。取自

https://stats.moe.gov.tw/files/important/OVERVIEW_U08.XLS

■ 教育部統計處（2014b）。**大學院校教師年齡分配結構【原始數據】**。未出版之統計數據。取自

https://stats.moe.gov.tw/files/important/OVERVIEW_U15.XLS

■ 蕭富元（2012 年 10 月）。高教悲歌：教授拼業績。**天下雜誌**，507，103-132。

■ Reynolds, W M. (2003). *Curriculum: A River Runs Through It*. New York :Peter Lang .



學歷通膨？韓國的發展經驗

詹盛如

中正大學教育學研究所教授

楊濟華

中正大學教育學研究所碩士生

一、緒論與目的

高等教育是追求社會、經濟發展的重要憑藉與手段，亦是促進個體向上社會流動的動力。東亞社會近年來積極擴充高等教育的入學率，尤其以臺灣、日本與韓國為甚(Shin & Teichler, 2014)，三個國家淨在學率皆已超過 50%，達到 Trow(1973)所謂的「普遍化」(universal)階段。若是以擴張的速度而言，日本相對較為緩慢，時間較長，大約從 1970 年代開始迄今；而韓國與臺灣則相對快速，這兩個國家幾乎都從 1990 年代相對「菁英」(elite)的系統，在 2000 年之後都達到大眾化、普遍化的階段。若以粗在學率而言，韓國超過 100%，而臺灣也已經達到 90%以上了。

在快速擴張與在學率節節攀升的背景下，眾人關心的焦點之一在於，是否大學學歷的價值受到侵蝕。不論在臺灣或韓國輿論經常批評，現在的大學生能力不如以往，畢業生失業率逐步攀升，甚至有「學歷通膨」的現象。此概念支持者認為，大學畢業生因為高等教育的擴充，導致其在勞動力市場的價值日益下降，造成有學歷但收入降低或增加遲緩的現象，或者是出現高成低就的現象，無法完全發揮專業知能，促進勞動生產力。

度，其中一項是透過「薪資水準」來界定。以靜態容量概念論之，過多的大學畢業生湧入勞動力市場，當然有可能降低受雇者的薪資水準。對個別畢業生而言，接受高等教育目標之一是提高在就業市場上的競爭力，以及較高的報酬。因此，檢視歷年來的高等教育在學率變化，以及勞動力薪資水準的波動，自然能評估學歷通膨的現象是否存在，以及兩者關係的緊密程度為何。本研究以韓國為案例，分析上述兩個變項，試圖回答亞洲國家致力於擴張高等教育時，對於高級勞動力市場的影響為何。

二、統計資料來源

本研究主要有兩個變項，分別是「平均薪資」，以及「高等教育在學率」。前者以未區分職業類別的全體受雇者為調查對象，資料來自 Korean Statistical Information Service (以下簡稱 KOSIS)¹；而高等教育在學率則是根據世界銀行的統計資料為分析基礎。兩者的時間段落都是從 1993 年到 2012 年，這是韓國社會、經濟發展與高等教育變遷最劇烈的年代，以此當作分析的時間範疇，藉以瞭解兩變項之間的交互關係。關於平均薪資方面，首先彙整自 KOSIS 統計資料，列

討論學歷通膨有許多不同的角

¹ 請參考網頁資訊 <http://kosis.kr/eng/>

出 1993 年至 2012 年的大學程度與高中職程度受雇者的平均薪資，接著以 2012 年消費者物價指數為基準，扣除每年的通貨膨脹率，進行實質薪資之換算。因此本研究中所指稱的平均薪資均為實質變化，而非名目數字。

三、實質平均薪資之變化

研究者整理 1993 至 2012 年韓國大學與高中職教育程度受雇者之實質平均薪資變化，對照高等教育在學率的成長。藍色曲線代表高中職教育程度受雇者平均薪資；綠色曲線代表大學以上教育程度受雇者平均薪資；紫色曲線代表高等教育淨在學率，其畫成變化曲線如下。

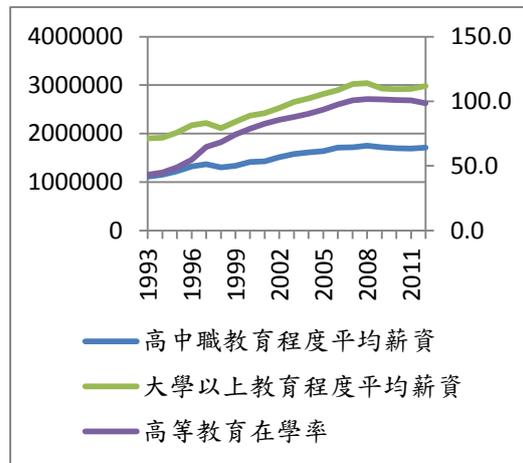


圖 1 受雇者實質平均薪資與高等教育在學率之變化趨勢圖(以韓圓計算)

圖 1 中大學以上教育程度受雇者平均薪資（綠色曲線），整體而言呈現上漲的走勢。1997 年亞洲金融風暴之前薪資水準一度從 1993 年的 1,900,627 元來到 1997 年的 2,219,732 元，而 1997 年至 1999 年金融風暴影響期間最低下跌至 2,115,407 元，退回到 1996 年的

薪資水準。2000 年到 2008 年間則是另一波漲勢，從 2,366,899.7 元漲至 3,040,512.9 元。之後受全球金融海嘯影響，從 2008 年的 3,040,513 元下跌至 2011 年的 2,920,239 元，曲線顯示微幅下跌，並且維持在 2,937,162 元的水準。若將大學以上教育程度者平均薪資（綠色曲線）對照高等教育在學率（紫色曲線），發現兩條曲線於 1998 年後至 2012 年間的波動趨勢十分緊密，這顯示韓國的大學以上教育程度受雇者的平均薪資成長情形與高等教育擴張情形呈現高度正向相關。在此階段內韓國的高等教育在學率從 1998 年的 70.9% 成長至 2012 年的 106.3%，而平均薪資也跟隨成長，顯示高等教育擴充並沒有壓低大學學歷的價值。

相較於大學以上教育程度受雇者之平均薪資，代表高中職教育程度者（藍色曲線）的波動趨勢與綠色曲線間始終保有一段差距，且隨時間演進差距有漸漸擴大的趨勢；但整體的波動變化情形與綠色曲線相符合，表示景氣變化對於兩教育程度受雇者的平均薪資影響雷同。從實際數據觀之，1997 年亞洲金融風暴之前薪資水準一度從 1993 年的 1,111,135 元成長至 1997 年的 1,371,356 元；在金融風暴影響期間，最低曾下跌至 1998 年的 1,300,135 元，退回到 1996 年的薪資水準。2000 年之後到 2008 年間則是另一波漲勢，從 1,415,045 元漲至 1,752,561 元。2008 年全球金融海嘯影響，平均薪資從該年的 1,752,561 元下跌至 2011 年的 1,691,991 元，雖然至 2012 年止尚未回復到金融危機影響前的水準，但從曲線波動來看 2008 年至 2012 年

間僅微幅向下調整且平均維持在 1,704,303 元的水準。

四、平均薪資的成長率

在瞭解完實質薪資的曲線變化之後，本段落則以 1993 年為基準年，將各年度的平均薪資與基準年相較，轉換為薪資成長率，藉以瞭解成長方向與幅度為何，也能讓不同教育程度之間薪資成長情況有直接比較的基準點。圖中，藍色曲線代表高中職教育程度受雇者平均薪資成長率，綠色曲線代表大學以上教育程度受雇者平均薪資，紫色曲線代表高等教育淨在學率，畫成曲線變化如下。

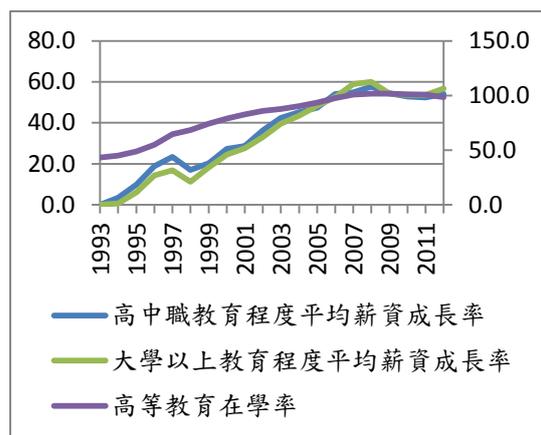


圖 2 不同教育程度受雇者平均薪資成長率與高等教育在學率之變化趨勢圖

圖 2 中代表大學以上教育程度受雇者初任薪資（綠色曲線），整體而言呈現上漲的走勢，1993 年至 1997 年間薪資成長率逐年成長最高曾達 16.8%；1998 年受亞洲金融風暴影響向下走跌至 11.3%，隔年開始復甦至 18.3% 超越 1997 年的水準。2000 年至 2008 年持續呈現向上的走勢，從 24.5% 成長至 60.0%。2008 年至 2010 年受到

全球金融海嘯的影響，成長率於 2010 年跌至 53.5%，退回到接近 2006 年的水平，但 2012 年已經漸漸復甦到 56.8%。對照到代表高等教育在學率的紫色曲線時發現兩條曲線皆呈現上揚的走勢，表示韓國的高等教育擴張與大學以上教育程度受雇者的平均薪資成長率有正向的相關。

相較於大學以上教育程度受雇者之平均薪資，高中職教育程度者（藍色曲線）整體而言同樣呈現上揚的走勢，但是變化幅度較綠色曲線明顯。在金融風暴影響之前，1997 年平均薪資成長率達 23.4%，高於大學以上教育程度者；隔年受到亞洲金融風暴影響下跌至 17%，退回到接近 1995 年的 15%。而 2000 年至 2006 年間從 27.4% 上揚至 54%；2008 年至 2011 年全球金融海嘯影響期間從 57.7% 跌至 52.3%，成長率退回到低於 2006 年水準。隔年起開始復甦，2012 年回到 54.0%。對照代表大學以上教育程度受雇者初任薪資的綠色曲線，1999 年以前高中職教育程度者平均薪資的成長率略高於大學以上教育程度者，2000 年起兩教育程度的平均薪資成長率逐年拉近，直至 2007 年高中職教育程度的平均薪資成長率開始低於於大學以上者，該年的在學率幾乎達 100%。

五、發現與結論

在檢視完韓國近二十年資料變化之後，很明確的結論是，雖然高等教育在學率快速擴充，但是不論大學程度或高中職程度的受雇者，其平均薪資均獲得實質且顯著的成長。自從

1993 年以來，這兩類教育程度的畢業生，在 2005 年之後皆獲得至少 50% 以上的實質薪資成長，符合韓國整體經濟的表現。雖然遭逢兩次經濟危機，但是受雇者的薪資表現都能快速反彈，甚至超越之前的表現。而超過 100% 的高等教育入學率，並未在「薪資指標」上造成負面效果，形成大眾認為的「學歷通膨」現象。若以壓縮效應而言，高中職教育程度者，也沒有因為更多的高等教育勞動者，而使其平均薪資下跌。因此，從總體經濟學的角度而言，過去二十年來，韓國的勞動力供給、薪資結構與產業發展/升級，獲得妥適的搭配。在追求知識經濟社會的同時，要能兼顧高階人力的供給，以及產業勞動力的需求，才得以維持較佳的薪資水準，否則有可

能出現類似臺灣實質薪資倒退的現象。

參考文獻

■ Trow, M. (1973). *Problems in the transition from elite to mass higher education*. Berkeley, California: Carnegie Commission on Higher Education.

■ Shin, J.C. & Teichler, U. (2014)(eds). *The future of the post-massified university at the crossroads: Restructuring systems and functions*. New York and London: Springer.



學歷通膨與學用落差，科技大學應有的作為

劉祖華

明志科技大學校長

劉豐瑞

明志科技大學副研發長

一、前言

「探尋真理、獨立思考、培養專業知能、服務社會、體會真善美」是教育的宗旨與使命，而其中「培養專業知能」具關鍵位置，是大學教育的首要任務，因為它是個人經濟獨立自主的基石：具備有用的專業知能，才得以安居樂業、才能服務社會，並進而得以獨立思考去探尋真理，最終體會這個世界的真、善、美。反之，如果花了不少的金錢與時間去攻讀大學學位，社會所能提供的職缺，卻涵納不了過多的大學學歷人才，或者在大學培養的能力不符合社會對大學學歷的期待，就形成了「學歷通膨、學用落差」的現象。

二、各國學歷通膨與學用落差的情形

鄰近的韓國，也早已進入「學歷通膨」時代。據報導（ET today 新聞，2012），韓國教育開發院在 2012 年的一項調查顯示，約九成的受訪者認為韓國已經出現了嚴重的「學歷通膨」問題，高學歷已變得「不值錢」。韓國大總統李明博坦言：「在韓國社會，對學歷的偏見仍舊根深蒂固，學歷通膨現象已經成為韓國社會負擔加重的一個嚴重問題。」

大陸的「學歷通膨」狀況也很嚴

重，據報導（聯合報，2014），2014 年大陸大學畢業生達 727 萬，比去年增加廿八萬，畢業生找工作更困難。可是，一方面「大學生過剩」，一方面很多企業又找不到合適的技術人才，呈現巨大的「學用落差」。為扭轉這種學無法致用的問題，大陸將推動高等教育改革，把六百多所本科大學轉向職業教育。

美國的狀況也極為類似。據報導（聯合報，2013），2010 年職場上的學士有 4,170 萬人，但是需要大學學歷的工作卻只有 2,860 萬個。在 2010 年美國學士就業人口中，將近 48% 屈就於其實並不需要大學學歷的工作，因此，美國有 25% 的零售業店員、15% 的計程車司機和 5% 的清潔工，都擁有學士學位。未來，「學歷通膨」的情況似乎變成常態，一份研究預估 2010 到 2020 年，美國獲得學士的人口將增加近 1,900 萬人，但是需要大學學歷的工作卻只增加約 700 萬個。

臺灣是否真的進入「學歷通膨」時代？根據 2013 年 1111 人力銀行與創新智庫暨企業大學基金會共同進行「高學歷就業現況」調查，結果顯示 42.54% 高學歷的上班族，曾因擁有高學歷而造成求職困擾，包含高學歷的相關職務不多、薪資待遇不如預期等。臺大政法中心在 2014 年 5 月公布調查指出，目前大學生占同年齡人口

比例已達 70%，但適合大學畢業生從事的專業人員或助理專業人員不到 4 成（中時電子報，2014）。2014 年 8 月在 104 人力銀登記的 17 萬 5 千份職缺中，要求大學以上學歷的比例只有 19.1%。莫怪乎博士賣雞排、碩士當司機、學士擺地攤的新聞時有所聞，也不足為奇了。

三、學歷通膨與學用落差的成因

臺灣過去幾十年的經濟發展，由勞力密集的產業型態，提升至技術/資金密集的產業型態，目前正轉型為知識密集與服務密集的產業型態（楊朝祥，2013）。勞力密集的產業，呈現「金字塔」型的人力需求結構，非技術及半技術性人力需求高，形成了金字塔的底部，而中階技術人力及高級研發、管理人才需求相對就低很多，如圖 1(a)。技術密集的產業，人力需求結構為「燈籠型」，非技術及半技術性人力需求減少，中階的技術人力需求大量增加，高階人力需求也微幅增長，如圖 1(b)。知識密集與服務密集的產業型態，人力需求結構呈現「凹透鏡」型，非技術人力與服務人力及研發、創造、管理的高階人才需求遽增，中階人力的需求減少，如圖 1(c)。由技術密集轉型為知識與服務密集的階段，社會有感於中高階人力不足，要求開放大學市場，未料大學擴張的速度超過了產業轉型的速度，造成高階學歷的供給超過了產業對於高階人力的需求，這種供給與需求的失衡現象（圖 1(c)）造就了臺灣目前的「學歷通膨」現象。滿街大學生的後遺症之一，就是基層人力的缺乏，比較勞力需求的

基础性工作，即使薪資較高，「大學生」也不願意屈就（詹火生，2012）。

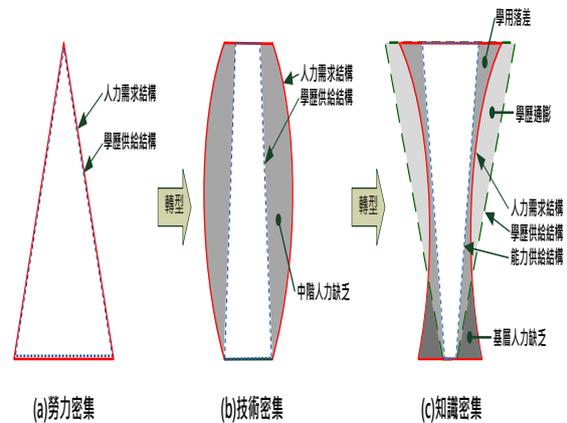


圖 1 臺灣產業轉型的人力需求與供給的落差

但是，是不是提高學歷的人力供給就滿足了產業轉型的需求？各產業（尤其高科技業）依然感嘆高階人才不足，反應了這個答案是否定的。這個現象會阻礙的經濟的發展與提升，比「學歷通膨」現象還要至關重要，稱為「學用落差」，如圖 1(c)。如同上銀科技董事長卓永財所言（中時電子報，2014），過去高職生、專科生具有紮實的實作能力，但如今大家學歷提高了，反而很多機械系碩博士生看不懂設計圖，電機系畢業生沒摸過馬達，讓很多公司這幾年很痛苦，找不到人才。造成「學歷通膨、學用落差」的原因之一是因為大學擴張太快，教育資源被嚴重稀釋，培養出來的大學生，其實只有高中職生的能力。而碩士生，只能拿來當作大學生用，造成學位貶值，薪資下降。

四、科技大學應有的作為

普通大學教育偏重於高階理論與

學術導向，而科技大學教育應兼顧基礎理論與務實致用，強調實習與實驗課程。消弭學用落差以回應中高階技術人才不足的窘境，科技大學應有以下作為：

1. 強調實務能力的教師評鑑制度。科技大學教師的評鑑應該著重在教師實務教學與研發的能力，加強引導技職師資投入務實致用的力道，並鼓勵教師以實務教學成果與技術研發報告作為升等之方向。
2. 提升教師實務經驗。現職教師透過赴公民營機構深耕服務，增進實務經驗與知能，掌握產業最新脈動，接軌產學合作。鼓勵教師於業界深耕服務後，將所學融入教學課程，並以解決業界實務問題為導向的技術報告作為升等之依據。
3. 延聘領航業師。邀請具實務經驗的業界專家與教師共同討論與實施教學活動，或於工作職場中，協助指導學生動手學習，教導職場心法與工作訣竅，讓學生得以掌握產業發展脈動，體驗職場文化與倫理。
4. 推動契合式教學。與產業建立合作夥伴關係，共同討論與實施契合式教學，包含產業學院、訂單式教育、設備更新、產學攜手專班等，讓學生瞭解業界運作狀況與發展，並持續累積實務經驗。

5. 落實校外專業實習。強化專業實習制度，結合學生能力的培育指標，深化專業實習內涵，提升學生產學接軌的競爭力。推行海外專業實習，拓展學生國際視野，培養豐富國際觀。
6. 鼓勵高值專業證照。盤點各領域所需之高職專業證照，創造產官學訓一體的學習環境，鼓勵學生取得業界需求殷切之高值證照，以提升學生就業能力。
7. 強化產學研發。鼓勵教師進行產學合作，引導師生深入業界瞭解產業需求，以增強教師實務教學能力。並進而引進產業進駐設立研究發展中心，讓科技大學成為產業創新研發與人才培育的基地。

參考文獻

- ET today新聞（2012）。韓國進入「學歷通膨」時代，高學歷「不值錢」！。2012年3月7日。取自 <http://www.ettoday.net/news/20120307/29929.htm>
- 聯合報（2014）。陸600所大學轉型技職教育。2014年5月11日。取自 http://mag.udn.com/mag/edu/storypage.jsp?f_ART_ID=513205
- 教育部電子報（2013）。美國高學歷低就業的「學歷通膨」問題。550期，2013年2月7日。取自 <http://epaper.edu.tw/windows.aspx?wind>

[ows_sn=12063](#)

- 中時電子報（2014）。臺大調查：適合大學生專業工作僅4成，學用落差大。2014年5月25日。取自 <http://www.chinatimes.com/newspapers/20140525000304-260114>
- 楊朝祥（2013）。學歷通膨、學位

貶值。國政評論，財團法人國政研究基金會。2013年3月27日。取自 <http://www.npf.org.tw/post/1/12097>

- 詹火生（2012）。高學歷高失業（the educated unemployed）問題之政策分析。國政分析，財團法人國政研究基金會。2012年10月23日。取自 <http://www.npf.org.tw/post/3/11513>



臺灣科技校院通識教育面對學歷通膨趨勢之因應創新

鍾怡慧

國立澎湖科技大學通識教育中心助理教授

張仁傑

國立澎湖科技大學行銷與物流管理系兼任講師

一、前言

隨著教育改革普設大學的政策推動，臺灣高等教育系統透過政策鼓勵學校升格轉型，2102 年大學總學校數已高達 162 校，其中普通大學體系佔 91 校，技職體系的科技校院則有 71 校（教育部統計處，2013）。雖然臺灣地區在面臨少子女化趨勢之際，大學校院數卻仍居高不下，至 2013 年大學生數已達 103.5 萬人，碩士則有 17.7 萬，博士 3.1 萬人，當大學的量已百分之百滿足就學需求時，高等教育學歷的價值就相對貶低，學校選人門檻降低，伴隨著學生對學習的輕忽，大學教育學習內容與生活脫節，大學生畢業後卻又表現出眼高手低缺乏「人之所以為人」的核心價值，隨之衍生「大學學位通貨膨脹」的怪異現象（黃仟文、王宣智、賴明豐，2014）。

行政院主計處（2014）統計 2014 年 9 月為止，臺灣 1,106 萬就業國民中，約有 525.3 萬人是專院校以上學歷畢業，而人力銀行調查工作者態度時則發現有高達 70% 的工作者認為學非所用，只有 30% 自認為符合學以致用（蔡佑駿，2014）；但在另一方面臺灣許多產業卻同時發生「求才若渴」的矛盾現象，希望教育界能培養更多適合產業界需求的人才。綜觀發現，這種「人找不到工作，工作找不到人」的產學供需矛盾與弔詭，除了個人職

業價值觀的問題之外，也顯示產業缺乏職前人才培訓的主動意願，更凸顯高等教育人才培育政策失焦。未能因應產業需求增調系所，課程上過度偏重專業技術而忽略對大學生全人發展有關鍵影響的通識教育，一味地受限在尊重大學自主的理念，未能同時整合培育國家產業發展需求的人力，導致放任高等教育成為職業訓練所。而培育的畢業生在進入職場後，卻又發現所學和職場所用以及自己的興趣竟有著相當的落差，受到逆來順受的傳統價值觀影響與難以立即轉換職場的現實下，也更加激化學用落差的嚴重現象，導致國家教育資源分配嚴重失衡。

受到廣設大學的影響，臺灣對高等教育的需求主要來自滿足「父母期待：取得學歷以便未來爭取工作機會」、「職涯需求：多數公職人員以學歷提升達到加薪或升等」、「學術興趣：做為攻讀國外高等教育進行學術研究的跳板」，當許多人把年輕的光陰耗費在學校，卻不知道自己所求為何，沒有一個生涯發展的主軸，也就形成目前臺灣高等教育的校園學習文化。而文化是來自約定成俗的行為，行為則來自生活中的習慣，習慣就來自一件又一件也許微不足道的小動作，鍾怡慧（2013）研究發現，科技校院大學生無論是在校園裡或是在課堂裡，「上課習慣性遲到或缺席」、「人

際溝通模式疏離、「對所處世界缺乏同理心」，以及「對在地生活冷漠無感」的現象俯拾皆是，如圖 1 所示。

少子女化社會趨勢引發的價值觀轉變，更對學歷通膨現象推波助瀾，大學生對於生活態度更散漫，學習的態度更輕忽，而學校課程卻一味地重視專業領域能力與技術的培育，輕忽了產業更重視「親切有服務熱忱、工作態度有責任感、個性主動配合度高」等職場需求人才的表現特質。美國求職網站 Inc.com 更列舉職場傑出的特質表現，包括不強調個人職務範疇、團隊表現進退得宜、不吝於公開讚美、懂得給別人留台階、會幫助弱勢族群、用能力來證實自己的驅動力、力求完美等，因此，大學因應產業對職場人才需求特質轉換之際，在專業以外，通識教育更應是培育的重點，臺灣高等教育除了專業的培育，更要透過通識教育的功能轉換學歷通膨後學生正向積極的行為與習慣，通識教育課程須融入讓學生更多的體驗互動，讓大學教育實踐「究竟生活中每一個人在哪裡？我可以是文化的一部份嗎？」的全人思維內涵，扭轉廣設大學後面臨少子女化衍生學歷通膨導致學生學習態度散漫的亂象。

二、通識教育

隨著經濟發展的需求，大學能否為產業培養有用的人才，減少學用落差已逐漸成為社會對高等教育成果的重要指標，因此，大學為回應產業與社會大眾的期待，多逐漸強化以就業導向為發展重點，導致部分學校失去

大學應有的理想，而成為職業訓練的場域，學校為求生存不斷地擴大大學校招生系所規模，同時極力避免生源流失，而導致部分學生躲避在校園象牙塔內，甚至失去面對社會生活的動力。為兼顧大學理想與產業發展，學者認為大學應以培育博雅的專業人才為目標，發展專門與通識並重的全人教育，引導學生重新認識自我能面對競爭的工作世界，勇敢追求自我體驗，培育能帶著走的核心能力。隨著全球化時代的來臨，世界各國普遍以培養「核心能力」或是「基本素養」做為大學教育的具體化目標以及課程設計的基本方針（吳璧純，2013），就科技校院而言，除追求科技的專業外，更應加強通識教育素養，培育學生具備接受與應用職場專業的創新能力，能融會傳統文化價值素養與現代社會觀念的新世代人才（鍾怡慧，2010）。

大學通識教育的價值在於讓學生認知做人的重要性（黃崑巖，2006），除了各專業領域之外，通識教育也主張培養學生適應未來社會的核心能力，其中最重要的就是培養學生成為負責任的公民，具備公民素養或是公民核心能力（吳璧純，2013）。江宜樺（2005）認為通識教育不應以「紓解學生課業壓力、提供課外活動娛樂」為目標，檢視大學通識教育常開授「具有實用價值的職前訓練課程」，但這些課程卻與創新突破所需要的廣博知識基礎無關，甚至對獨立自主人格及社會批判能力的培養傷害至大；另一方面通識教育也可能受到大學教育過度專業化影響，呈現學術高度分化與專

化。相對於「通識專業化」的謬誤，也常見部分大學通識課程「過度膚淺化」，推出概論型的課程，或試圖以休閒、娛樂、實惠、養生的面貌出現，誤以趣味化、生活化、實用化做為通識教育課程的目標。鍾怡慧（2007）認為對通識教育認知的謬誤在於與專業認知的差異，通識教育應以全人理想為目標，要以整全的教育模式培育出整全的個體，大學普遍遭遇學校難尋具備通識教育能力教師的窘境，已使得實踐通識教育理想成了目前大學的嚴峻挑戰。

研華科技公司總經理何春盛即認為，全球企業經營環境競爭越來越激烈，對於人才需求條件也開始轉換，從企業目前需求來看，期望人才能夠具備關鍵思維、創意及創新、協同合作、有效溝通等 4 項，並應期勉自己當「具有遠見的領導者，而不是獨裁者」（楊舒晴，2014）。中華人力資源管理學會針對 153 位企業人資主管調查發現，企業在篩選八年級世代，最擔心不適任的狀況是自視過高、群體意識不足。他們強調的工作態度，前三項分別是，主動積極、團隊合作，和責任感。Cheers 雜誌連續 17 年所做的「企業人才策略與最愛大學生調查」發現，若以能力指標來看，學習意願強、可塑性高，以及抗壓性及穩定度高，都超過專業知識與技術，而這些都超越學位和學歷限制，也決定了未來的發展性（林倖妃，2013）。而從大學課程觀點而言，在專業領域以外，就有賴於透過通識教育培育學生富創意及創新、能主動積極、學習意願強的實踐力，能有效溝通、願意團隊合

作的關懷力，以及思維清晰、有責任感、可塑性高，抗壓性及穩定度佳的反思力。而影響通識教育成果最重要的關鍵就在於課程實施，科技校院通識教育人文藝術領域創新教育模式的發展，就是為了活化通識教育課程實施的動能，以達到培育符合社會需求的完整人才。

三、科技校院通識教育創新教育模式

面對大學校院學歷通膨日益嚴重趨勢，新一代的高等教育必須培養學生具有新的特質和能力，始能應付新世紀可能帶來的衝擊和挑戰（林世凌、張瑞芳、謝佳穎，2010）。大學生面對恆變的工作世界與競爭，專業技術能力已無法提供不同職涯階段與工作崗位之需求，大學生亟待透過通識教育彌補其未來面對產業需求之專業技術以外應有的核心能力，大學校院必須正視在學歷通膨趨勢下，學校應培養學生具備可以轉換、帶著走的核心能力，而通識教育也應有全新思考、創新教育模式以追求全人理想之永續實踐。透過課程教學培育未來社會發展之人才，引導學生重新認識自我，勇敢追求自我體驗，開發想像與創新能力，而創新人才當以創新教育為要，創新教育當以創新課程為首，課程安排設計是否恰當，能否隨著社會變遷與時代發展需要，提供學生最適切的學習內容，將關係到學生學習的結果，也影響到教育活動實施的成效。因此，鍾怡慧（2014）以國立澎湖科技大學通識教育課程為起點，奠基於「理想通識，特色科大、創意無

限，創新無價與成就自我，造就在地」之研發理念，透過「科技大學通識教育、技職體系學生特質、教育即生活之體驗學習與創新教育模式」之學理探究，運用 PDCA 管理循環方法，以澎湖在地實踐為範圍，分為研發與驗證二階段發展科技校院通識教育人文藝術領域創新教育模式。其中研發階段是以國立澎湖科技大學「影像美學」人文藝術領域通識教育課程為核心，歷經三年時間研發通識教育人文藝術領域創新教育模式 PDCA 內涵及相關方法技巧之概念；驗證階段則以「菊島文創 C.E.O.」課程具體實踐驗證創新教育模式之可行性與應用推廣。

(一) 研發階段：影像美學(The Esthetics of Image)

影像美學通識課程透過對澎湖科技大學校園、澎湖在地周遭生活影像本身的省思與觀看，進而探索潛藏在影像底下的內涵，以做為課程之學習基礎，影像美學課程理念是以「狂想」從生活出發、從影像探究思辨去「構思」、以在地文化體驗與創作實踐「實作」、採取自我實現檢核之「評量」、並從師生內化認同「反思」為課程的核心，同時分析周遭影像呈現之存在價值，思考另一種影像敘事的可能，藉以啟迪學生想像、體會、獨立思考、與人文關懷的能力，期使學生能將觀察、體會、想像與創意相互撞擊融合於影像美學的創作形式。

透過影像美學引導學生從貼近生活環境的學習，理解澎湖生活場域之文化與自己切身的關係，激發澎湖科

技大學學生親身投入澎湖文化保存、行銷，改變澎湖科技大學學生在面對教育學習的態度更積極，在人際互動的溝通模式能友善親和，在面對周遭事件都能用同理關懷，對社區活動更能投入參與，扮演好社會公民的角色之外，更能透過課程提升學生對澎湖的人、事、物高度的關懷與文化認同感外，亦可從課程中獲得美的感受能力，提升想像力與創意表現之能力，進一步培養學生能具備未來面對產業職場需求之人力特質。

(二) 驗證階段：菊島文創 C.E.O. (C.E.O. of Cultural and Creative in Penghu)

菊島文創 C.E.O.課程冀望透過課程、活動的推動，以問題導向的課程設計省思如何建立屬於澎湖在地特有文化、創意與發展環境的機會，除為澎湖菊島文化創意環境找到發展的新契機外，更能激發培養具備美感素養與創意的學生，以提升未來工作世界應有的視野與核心能力。

課程將澎湖科技大學學生最接近卻也是最不熟悉的生活場域～澎湖菊島，及其獨特之人文活動與生活美學藉由活動之設計融入於課程中，透過行動導向的參與學習，使學生在充分瞭解澎湖傳統產業、所處環境與自己切身的關係後，實際以田野觀察與訪談方式擴大對澎湖文化創意的嘗試性參與，以提升學生的想像與創意能力。菊島文創 C.E.O.課程理念是以藝術教育、探究思辨、文創體驗、創意發想為核心，透過行動導向及問題解

決導向開展課程之教學設計，以培養學生藝術素養、具備尊重與關懷澎湖在地人文藝術文化的能力、具備對周遭生活場域美感價值的思辨能力、具備對生活世界的感受與感知能力、促進澎湖科技大學學生對澎湖在地文化創意產業的關懷與參與、提升觀察、想像與創意能力等具體目標。

四、科技校院通識教育創新教育成果及貢獻

科技校院通識教育人文藝術領域創新教育模式，從技職教育務實致用之目標面向，思考科技大學通識教育之定位與內涵；從專業系所與通識教育的關聯面向，發想通識課程行動實作之可能；從教育應有的結構面向，發展創新課程、有效教學與多元學習之通識教育支持系統，期能帶動科技大學通識教育新思維，發展嶄新科技大學教育特色，以培育「擁有想像力及創意能力的未來人才」為核心主軸，從生活體驗為起點，以多元智慧理念鼓勵學生發現自我特質，從實作中鼓勵學生展現創意能力。

依前述之教育理念與課程實踐，創新教育模式發展出「創新課程單元設計、組成多元師資與學生團隊、舉辦學生創作成果發表、運用新聞與網路媒體、與公部門及社區與產業合作、建構網路教學平台與社群、舉辦工作坊與研習活動」等 7 項方法技巧，引導學生對生活周遭現場的觀察，喚醒其對學習輕忽、人際疏離、對周遭冷漠，以及對社區無感的情形。本模式以融入非正式課程與潛在課程之設

計與安排，藉由創新課程單元、工作坊與研習活動、創作成果發表與地方合作等方法，帶領學生走出教室步入校園，再踏入社區而逐步融合到澎湖在地文化與產業中，藉由創新課程讓學生重新探索自己，能在觀看和體驗中，捕捉屬於自己的人生風景；從工作坊與研習中，連結原來陌生的環境，關注在地元素；從創作成果發表中，肯定並看見自己無限的潛能；更冀望學生的狂想與創意能與在地產業連結，在成就自己的同時，也能造就澎湖，回應澎湖地方對澎湖科技大學與學生的期待。

（一）創新教育成果

國立澎湖科技大學學生在參與科技校院通識教育人文藝術領域創新教育模式學習課程活動後，對澎湖在地生活的實踐力、關懷力與反思力的表現與反應，也獲得顯著增強提升與回饋：

1. 通識教育創新教育模式能強化生活的實踐力

「這堂課是我大學四年來最充實也最難忘的課程，...，發現美好 21 天就像是一個奇幻旅程，沒有真正堅持去實踐，永遠不知道會有什麼結果。」

「堅持，真的很難，過程中難免有迷失自己的時候，不過還是堅持走完這個計畫。」

「發現自己的可能，樂觀亦或是悲觀都可以為世界來做改變，...，讓我在

這堂課學習到這麼豐富的內容，我會努力面對挑戰跟挫折。」

「努力用心的做完一件事後，看到自己的作品，是多麼令人欣慰的事。」

「我相信所有的事都能夠這樣堅持下去的！」

「不是只有把它做完而已，更要把它做到最好、極致。...堅持做好每一件事的毅力，...。」

「自己做出的成果是美麗的回憶，希望未來會做的更好！感動，成果出現了！」

「我們不是設計相關科系的學生，但依舊竭盡所能的想將作品完美呈現，...，不只是學術上的增進，更讓我學到做一件事的態度很重要，事情不只是做完就好，而是要盡自己所能做到最好！」

2. 通識教育創新教育模式能增進生活的關懷力

「這個活動讓我們用更多角度看世界！」

「我們懂得如何觀看這個世界、懂得如何享受這些美好、也懂得珍惜身邊任何事物！」

「讓我多了對身邊事物不同的看法，美的事物其實都在我周遭！」

「對世界的變化有所感觸的，讓我發

覺這世界的美。」

「看到自己的作品能有展出的一天，實在很感動。...更能對自己有自信一點，不是做不到，堅持下去就對了。」

「慢慢懂得怎麼去看待每一件人事物，即便它有多巨大或多渺小，都值得多關心一點，去發現它的與眾不同，多停留一點就多一分感動。」

「對我來說不只是修了一門課，更是在人生面上上了一課。」

「人的創意有無限的可能，...把自己的巧思和澎湖當地文化融入作品中，極為有趣！」

「從來沒想過還可以這樣跟店家結合，並且做出能幫助到他們的東西，...」

「呈現我們創意的構思，希望這個創意發想能被運用上，讓我們以後再回到澎湖時，能看到自己留下的痕跡。」

3. 通識教育創新教育模式能提升生活的反思力

「讓我們體會到生活中的美好!!也重新省思生活裡的一切！細心觀察，然後更珍惜生活中的一切。」

「這個世界突然變得好好有趣，每一天、每一個人、事、物，每一天的美好，帶給每個人不同的意義，也帶給了我更珍惜擁有，並追求更好的開始，更漸漸引出大家的觀察力與專注力。」

「每每遇到瓶頸時，我沒有放棄，而是更努力去學習，因為我覺得我要呈現我最好的一面給大家，那所謂的正面力量。」

「讓自己的視野與想法，有了新的元素，一個充滿創意的元素。」

「當成果的展出那一刻，而且在這麼正式的場合跟大家分享，心裡真的覺得很有成就感！」

「我們的作品也受到了店家的肯定，...這樣的一個環境挖掘出許多的創意構思，...要謝謝我自己可以跟大家做出這麼好的作品來！」

科技校院通識教育人文藝術領域創新教育模式並進一步對學校、學生與地方發展出圖 2 所示之 15 項具體成果。其中，對學校而言，研發科技大學通識教育人文藝術領域創新教育模式、發展影像美學課程及菊島文創 C.E.O.課程教材、籌組跨校師資與學生團隊、培訓團隊學生成為課程推動主力、邀集業界師資共同參與等。對學生而言，建立網路教學平台、辦理工作坊與研習活動、製作課程相關活動影片、學生創作成果豐碩、課程成果展出成功亮眼等。對地方而言，與澎湖縣政府合作澎湖戀愛節、協助靖海宮製作太子的願望影片、規劃虎井嶼跳港極限運動，設計虎井嶼專屬創意商品、為產業設計相關文創商品、媒體報導擴大效益等。

(二) 創新教育貢獻

科技校院通識教育人文藝術領域創新教育模式之研發，係建立在學生個體成長與社會互動的連結，分別對學校、學生與地方產生相當之貢獻：

1. 透過研發科技校院通識教育創新教育模式，帶動學校通識教育新思維，強化通識教育師資教學能量，將通識教育融入產官學合作之實作課程，為科技大學通識教育奠基新定位。
2. 創新通識教育多元課程活動設計，激勵學生主動學習意願，開啟學生想像創意能力，豐富學生創作成果，強化學生對生活的熱情與使命，創造人文關懷與學習成就感及自信心。
3. 開創地方產官學合作發展新契機，學習成果回饋地方，無償授權地方產業使用，帶動地方觀光發展，引發在地關懷與共鳴。

五、結語

面對社會變遷與產業需求，科技校院在學歷通膨的洪流中，如何建立人才培育的核心價值更形重要，當大學的數量增加到「人人可上」，科技校院更應在專業技術以外，極力培育學生邁向全人理想，透過通識教育發覺自己的差異性和獨特性。科技校院通識教育人文藝術領域創新教育模式之研發，起因於少子女化趨勢下學歷通膨現象日益嚴重，亟待改變通識教育學習方向，以實現課程創新教育模式之全人理想目標。

(一) 學歷通膨現象日益嚴重，學習效

能備受考驗

從政策開放廣設大學後，使人人都有機會念大學，能提高國民接受高等教育之普及率，然而面臨少子女化趨勢，眾多的大學校院猶恐生源流失，對學習的要求降低，大學生也不在意學校的學習內容，相對嚴重衝擊產業對大學校院畢業生就業力的信心。

(二) 通識教育改變學習方向，全人理想目標待連結

長久以來大學課程多偏重專業技術，而輕忽通識教育之培育，隨著學歷通膨現象，大學校院為符應產業需求，雖在專業以外紛紛加強通識教育課程比重，惟大學校院普遍缺乏具備全人理想的通識教育課程規劃，誤以專業內涵通識化課程，或著重休閒、常識課程作為通識教育內涵，未能規劃培育具備產業長遠需求人才之通識教育課程。

(三) 創新課程教育模式培養未來世界的人才

科技校院通識教育人文藝術領域創新教育模式運用管理循環概念，正向扭轉學歷通膨下學生消極學習的態度，透過引導學生對在地生活的高實踐力、主動關懷力與積極反思力，以培養能未來世界等待的人才。

參考書目

■ 江宜樺（2005）。從博雅到通識：大學教育理念的發展與現況。**政治與社會哲學評論**，14，37-64。

■ 行政院主計處（2014）。**就業、失業統計**。

<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=32985&CtNode=4944&mp=4>

■ 吳璧純（2013）。以科學－技術－社會（STS）課程培養大學生公民核心能力－通識教育的教學實踐與反思，**通識教育學刊**，11，9-36。

■ 林倬妃（2013）。企業，積極打造未來人才，**天下雜誌**，536，252-258。

■ 林世凌、張瑞芳、謝佳穎（2010）。高應大通識教育課程革新與實踐，**通識教育學刊**，2(1)，93-120。

■ 教育部統計處（2013）。**大專校院概況表**。取自

https://stats.moe.gov.tw/files/main_statistics/u.xls

■ 黃仟文、王宣智、賴明豐（2014）。我國高等體系面對的挑戰。**如何透過科研補助機制導引高教體系展現(1)**。

取自

<http://portal.stpi.narl.org.tw/index/article/38>

■ 黃崑巖（2006）。為誰而讀。**通識在線**，3，8。

■ 蔡佑駿（2014）。**錯誤教育給慣老闆不加薪理由：學歷通膨、產能過剩**。北美智權報，117。取

自 <http://www.naipo.com/Portals/1/web>

_tw/Knowledge_Center/Editorial/publis
h-203.htm

■ 楊舒晴（2014），研華總座談企業人才，須具備 4 大要素，**精實新聞**。取自

<http://technews.tw/2014/04/27/advantech-leadership/>

■ 鍾怡慧（2007）。我國科技大學通識教育實施架構模式之研究。國立臺灣師範大學工業教育學系博士論文，未出版。

■ 鍾怡慧（2010）。科技與人文的基礎—談科技大學通識教育全人理想目標之內涵。2010 第四屆海峽兩岸科技與人文教育暨產學合作研討會，臺中：國立勤益科技大學。

■ 鍾怡慧（2013）。**發現美好 ING**。102 年度大專校院未來想像與創意人才培育計畫 A 類「大學小革命」，未出版。

■ 鍾怡慧（2014）。科技大學通識教育人文藝術領域創新教育模式之研發技術報告，國立澎湖科技大學通識教育中心，未出版。

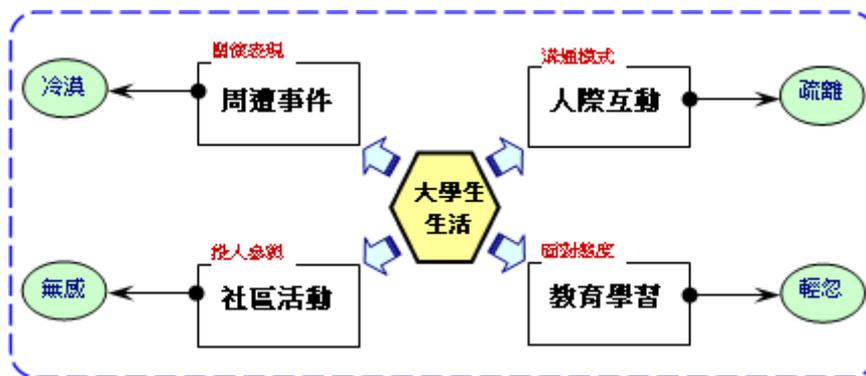


圖 1 大學生的生活現況（鍾怡慧，2013）

師資培育的學歷通膨現象及其因應芻議

蔡明昌

國立嘉義大學師資培育中心副教授

一、前言

每年各級學校的教師甄試固定在暑假期間辦理，這正是具備教師資格卻仍未獲得正式教職的儲備教師們奔波征戰的時刻，為了提高上榜的機會，一個暑假下來，應考超過十次，考遍南北與花東，甚至離島也不放過的大有人在，但僧多粥少的現實情況下，能夠一圓教師夢的比例並不高，未能順利取得正式教職者遂以「流浪教師」自嘲，在少子化情況而導致各級學校招生人數降低以致班級數縮減、教師超額，因而無法增聘新任教師的各種不利因素下，「教師證書無用論」的氛圍頗有醞釀的趨勢，成為另一種類型的學歷通膨情況，此一現象迄今並未有減緩的趨勢。

自從民國八十三年《師範教育法》修正為《師資培育法》以之後，我國中小學師資由師範學院/師範大學負責培育的一元化管道，開放為設有師資培育相關學系或設有師資培育中心之大學進行培育的多元化管道，至今已歷經二十年，從封閉、計畫性到開放、市場取向的師資培育方式，姑且不論師資培育經此轉變後是否真達到了多元化的目標，但儲備師資過剩，導致多數修畢師資培育課程、完成實習及教師檢定考試、取得教師證的儲備教師，苦於未能有一展長才的舞台之情況，則是確實存在的現象。本文將就此師資培育的學歷通膨情況進行描述與評論，並進一步提出因應策略的建

議。

二、現況描述

我國當前師資培育的學歷通膨現象基本上是由師資培育的供需間失衡所導致，因此，在現象描述一節中，筆者將就師資生人數、通過教師檢定人數的供應端，以及中小學各級學校的學生數、班級數、教師缺額的需求端進行描述，再進一步說明歷年教師甄選錄取情況及趨勢。

從師資培育的供應端來看，根據教育部（2012a；2012b）的統計資料，99 至 101 學年度各師資培育之大學核定師資生招生名額分別為 8,825、8,698、及 8,521 人，在數量呈現逐年減少的趨勢。而在經過師資培育的過程之後，修畢教育專業及專門學分，完成半年的新制實習之後，99 至及 101 學年度報考教師檢定的人數則分別為 11,030、9,921 及 9,439 人，通過者則分別為 6,853、5,641 及 5,608 人，通過率約為六成，估計每年約有六千名左右新取得教師證書的儲備教師投入教師甄選的活動，但每年實際參加各縣市及各級學校的教師甄選人數則遠多於此（加上歷年未能順利考取正式教職，且未放棄初衷而繼續參與者），以 99 至 101 學年度為例，投入教師甄選的人數則分別為 40,259、44,717 及 49,718 人。

從師資培育的需求端來看，歷年

（99-101 學年度）教師離退人數分別為 4,230、5,027 及 5,306 人，然而，同一時期的教師甄選錄取人數卻少於離退人數，例如 99 至 100 學年度中小學各級學校的教師甄選錄取人數分別為 2,746 及 2,793 人，而 101 學年度則因教育部修正「國民小學與國民中學班級編制及教職員員額編制準則」，101 學年度起，四年內將每班教師員額編制由 1.5 人逐年調升至 1.7 人，因此，教師甄選錄取人數增加為 4,880 人，但仍少於該年的教師離退人數，研判應受到少子化因素造成班級數減少、教師超額的情況所致。在錄取率方面，由 99 至 100 學年度的 6.82%、6.25%，提升至 101 學年度的 9.82%（教育部，2011、2012b）。

三、現象評論

一般對於當前師資培育供需失衡現象主要原因的看法，不外認為是師資培育多元化的政策以及出生人口大幅減少且逐年下降的少子化因素所致。但就事件發生的時間點來看，師資培育多元化的改革進行於民國八十三年，當時出生人口數均尚穩定於 32 萬人左右，少子化問題尚未浮現，從統計資料來看，少子化現象的浮現，大致從民國八十七年左右才開始（內政部，2014）。因此，平心而論，筆者認為民國八十三年師資培育多元化的政策並非產生流浪教師現象的主要原因，其之所以會造成師資培育的學歷通膨，應是由於未能及時在適當時間點管控儲備教師數量以因應少子化的衝擊所致。

少子化現象的發生對各級學校學生數及班級數的衝擊約自第三至四年（就讀幼兒園）開始，而師資培育的職前養成教育過程則約需三至五年左右（師資培育學系需要至少五年，師培中心則需要至少三年），因此，如欲因應人口出生數來調整師資生人數，最適當時間點應該是在少子化現象發生後的隔年。然而，從教育部的統計資料來看（教育部，2011、2012b），少子化現象約自民國 91 年起開始發生作用，導致學校班級數縮減，以致逐漸產生超額教師的情況，每年教師離退的員額有相當比例用於消化各校的超額教師，因而壓縮到增聘出任教師的名額，但同一時期，各師資培育大學的師資生招生人數仍在不斷增加中，直至民國 94 年才開始下降。由於出生人口數下降的幅度之劇超乎預期，而師資生管控的時間點又稍嫌延遲，從統計資料來看，出生人口數自 87 年起開始逐年下降，但師資生人數卻在七年後才開始減少，造成儲備教師擔任正式教師的比率大幅降低。自民國 91 年起，每年新發證書儲備教師的任教率（不含代理代課）逐年下降，由民國 91 年的 72.92%，至民國 94 年首度低於五成（38.38%），至民國 99 年最低（17.40%），民國 100 年及 101 年雖稍有回升，也僅分別為 27.67% 及 19.98%。筆者認為，如能在少子化現象發生之初，隨即反映在師資生人數的管控上，當前師資過剩的情況應不至於如此嚴重。

然而，從另一個角度來看，人口出生數的趨勢，恐怕不是一、二年之內可以看出，等到確定實為趨勢時，

再來調整核定師資生的招生人數，恐怕緩不濟急。而如果將每年師資生人數的核定反映前一年出生人口數，隨時進行調整（因為尚未確定為「趨勢」，可能隨每年的出生人口數調高或調低），在表面上看似合理，在可行性上卻有許多難處。首先，這將會造成師資培育機構運作上的極大困擾，在招生人數隨時變動的情況下，將使其在師資、開課等方面運作困難。再者，由於儲備教師的培育由師資生的甄選開始，須經歷修課、實習、教檢等層層關卡，至少約需 3-5 年的時間，其間又必須顧慮到某些師資生可能會中途放棄、延畢等問題，其所培育的儲備教師數量難以精確預估，加上每年的師資需求量除了受到出生人口數影響之外，也受到諸如每年提出離退申請的教師人數、每班教師員額編制調整等因素所影響，不易精確掌握，因此，筆者認為，從師資培育的末端（如教師檢定通過人數）來調整，應該比由前端（如師資生核定人數）來調整，對於隨時可能變化的教師需求人數，更能具有因應的時效性。

師資培育多元化政策實施之前，我國師資培育的管道僅止於師範學院/師範大學、以及少數設有教育相關系所的大學，而且大多為以公費方式培育，在計畫性培育的機制下，大部分師資生對於生涯的發展與規劃較為確定，也較有保障，但是同時也較沒有選擇性、較有限制（例如畢業後必須接受分發，如未任教至一定年數，必須賠償公費）。而師資培育多元化政策實施之後，儲備制的師資培育方式對師培中心的師資生而言，擔任教職僅

是生涯的選項之一，師資生可以在擔任教職之外，選擇原來的系所專業來覓職，而近年來各師培系所也多鼓勵其師資生修習教職之外的第二專長課程（輔系或雙主修），相較於師資培育多元化政策實施之前，其生涯選擇的道路也較為寬廣。

因此，大量儲備教師無法獲得正式教職的情況，雖然或多或少導致師資培育學歷通膨的情況，但持平而論，儲備教師的生涯選擇並非僅有擔任正式教職一途，而大量的儲備師資，也讓各級學校在增聘教師時，能更有擇優而聘的空間，並非全然是一件壞事，當然，當前各縣市各級學校教師甄選的方式，是否真能擇優？尚有待商榷，而將師資的培育與甄選交由市場機制的自由競爭方式來操作，是否適切？也引發許多歧異的觀點。另外，「教師」一職在我國社會的職業聲望中屬於中上，即使教師社會地位在近年來屢遭貶低與挑戰，但仍屬於相對較為清高與穩定的工作，因此，儲備制的師資培育方式，導致許多儲備教師在師資供過於求的市場中下，並未選擇教職之外的第二專長職涯，仍鏗而不捨地爭取擔任正式教職的機會，也加重了流浪教師的現象。

綜合上述，師資培育的學歷通膨現象至今仍持續中，相當高比例經由多元師資培育管道所培育而成的儲備師資，未能如願地在各級學校中擔任教職，形成流浪教師的情況，其背後的原因雖然非常複雜，但自民國八十七年以來出生人口數逐年降低，導致學校班級數縮減，造成教師超額，使

原本離退教師所造成的教師缺額在用以消化超額教師員額之餘，所能招聘新教師的名額有限，應當是新任教師需求端的最大因素；在供應端方面，則源於師資生的招生名額未能及時地反映上述少子化因素，在民國九十四年前，仍不斷增加，造成供需間的嚴重失衡所致。其中師資生從招生到正式成為儲備教師的人數掌控不易，加上教師一職對國人而言，在現實與理想上有相當程度的吸引力，市場機制式的教師甄選方式並未讓參加甄選多年未能錄取的儲備教師轉任第二專長職涯，也是當前師資培育學歷通膨現象的影響因素。

四、因應師資培育學歷通膨現象芻議

（一）師資培育精緻化

為因應儲備師資供過於求的情況，對師資生名額進行限縮或有其必要性，然而，由於師資培育的過程至少需要 3-5 年的時間，如果考量到師資需求的若干不確定因素，師資生名額的縮減的成效較為緩不濟急，而且較不易掌控，因此，限縮的概念不只表現師資生名額在數量上的減少，也應該表現在師資培育的精緻化上，如能藉此在師資生甄選、課程修習、實習等過程做較嚴格的要求與評選，落實師資生的基本能力之檢核機制，降低能通過教師職前教育的人數，則應能在因應儲備師資供過於求情況的同時，強化儲備師資的教學基本能力與專業態度。

（二）由教師檢定端控制儲備師資人數

由師資生招生名額的核定之方式，對於儲備師資供過於求的情況之因應需要 3-5 年才能見效，除了較為緩不濟急之外，時常處於變動中的招生名額也會造成師資培育機構開課、教學等各方面的困擾，且對於其他不易控制因素的變化缺乏及時的因應能力。因此由距離教師甄選在時序上較近的教師檢定來控制儲備師資人數，是可以加以考慮與規劃的方向，主管機關可以在每年教師檢定前預估該年的教師需求量，再於教師檢定時在通過人數上予以控制。由於當前的教師檢定機制在性質上屬於標準參照測驗，未來可以研究改以常模參照測驗的方式來進行的可行性。

（三）教師甄選方式著重面試及試教

如果能依上述由教師檢定端，採常模參照測驗的方式來控制儲備師資人數，則不妨可以將教師檢定考試作為教師甄選中的紙筆測驗篩選機制，各縣市政府或各級學校對於通過教師檢定的儲備師資，不必再施以教育專業科目的紙筆測驗，可以著重在面試及試教，如此一方面可以減低成本、降低考生的壓力，另一方面也有助於藉以甄選出在人格特質及實際教學能力上較適合擔任教職的教師。

（四）增加教師員額編制、降低班級學生數

早在民國八十三年開放師資培育多元化管道之初，就提到此一教育改

革的原因之一，在於因應未來國中小小班制，師資需求量將增加的情況（行政院教育改革審議委員會，1996）。增加每班教師員額編制，並降低班級學生數雙管齊下的作法，不僅在提升教學品質上有所助益，對於當前師資供需失衡的情況，亦有因應緩解的作用。

(五) 加強教師評鑑，淘汰不適任教師

中小學師資在聘任之初雖然經過嚴格之篩選，但在實際教學場域中，不適任教師的案件仍時有所聞，對學生的學習權益產生負面的影響。雖然教師法中對於不適任教師的方式有所規範，但實際因而解聘者卻僅為少數。因此，如果能儘速修正通過「教師法」，取得教師評鑑法源依據，落實教師評鑑的機制，以淘汰不適任之教師，如此不但可以回應社會各界對實施中小學教師評鑑的期待，有助於調整社會上認為「教職即鐵飯碗」的迷思，更能增加教師缺額，增加有志於教育工作的儲備師資之任教機會。

(六) 補習班師資專業化

當前許多中小學生在課餘至各類補習班補習的情況極為普遍，然而，補習班設立的主要法源依據為「補習及進修教育法」，其中對於補習班師資，僅負面規範不得任教的條件（性侵害、性騷擾或虐待兒童、行為不檢損害兒童權益等），頗為消極。根據蘇

進棻（2011）所進行的調查，有將近八成（79.6%）的民眾同意補習班教師應具備修畢大學教育學程規定的中小學教育學分，才可以在補習班任教。因此，如能修訂「補習及進修教育法」，積極規範補習班師資應當具備儲備教師資格，如此應有助於減少補習班教師師資不當教學行為事件的產生，也可以為未能進入學校任教的儲備師資，開闢另一條教育志業的管道。

上述六點係筆者的若干粗淺想法，作為因應師資培育學歷通膨現象的芻議，這些想法尚屬初步，仍有欠周延，然其目的在於拋磚引玉，冀能引發教育先進的進一步討論，規劃出更為周全的因應策略。

參考文獻

- 周祝瑛（2003）。誰捉弄了臺灣教改？。臺北市：心理。
- 教育部（2012a）。中華民國師資培育白皮書。臺北市：教育部。
- 教育部（2012b）。中華民國師資培育統計年報。臺北市：教育部。
- 蘇進棻（2011）。補習班教師是否應修習教育學分？國教教育研究院電子報，第 20 期。
- 行政院教育改革審議委員會（1996）。第三期諮議報告書。臺北市：行政院。

當原住民族的高等教育人口增加遇到了學歷膨脹

陳珊華

國立嘉義大學教育行政與政策發展研究所副教授

一、前言

高等教育是國家培育人力的重要階段，尤其當產業已經升級到知識經濟的層面，教育品質會是國家競爭力的指標。因此，世界各國推行教育政策，無不將提升高等教育的質與量，視為重要任務。就在各國強調追求卓越之時，臺灣的高等教育也在擴增之列。自 1994 年至 2013 年，近 20 年裡大學由原本的 50 所陸續增校，後續加入技職專校升格，因此大專院校的總校數在 2012 年時曾達到 164 所（教育部統計處，2014a），目前高等教育的學生數，已超過一百三十多萬人次。

臺灣的高等教育擴張之際，國內少數族群的原住民族，接受高等教育的機會變得如何？長久以來，提升原住民族的教育程度，一直是各方關注的焦點，教育部門從相關法令訂定、提高預算規模及改進升學優待辦法等方面，積極推動原住民族教育之改善措施（教育部統計處，2014b）。原住民族基本法制訂後，政府相關部門在推動原住民族教育時能於法有據，其中第 10 條，「政府應保存與維護原住民族文化，並輔導文化產業及培育專業人才。」原住民族教育法第 16 條，「高級中等以上學校，應保障原住民學生入學及就學機會，必要時，得採額外保障辦理...；公費留學並應提供名額，保障培育原住民之人才...」。可見政府在原住民族政策上，積極推動人才培育，希冀提高原住民族接受高

等教育的比例，以扎根原住民族教育的基礎。

正當原住民族高等教育人口逐漸增加之時，整體社會卻也出現學士、碩士隨處可見，不少高學歷者面臨失業或低薪就業的處境。原住民族高等教育的人口，好不容易與一般學生的比例拉近，能否達成當初的規劃理想，提升人力以提振原住民族？更多原住民族提高教育程度之時，其薪資能否因學歷提升而獲得更多就業機會，因而改善原住民族經濟弱勢的處境？抑或高等教育擴張之下，原住民族的學生僅是填補後段學校入學員額不足？學歷膨脹對於原住民族產生哪些影響？

二、原住民族接受高等教育的變化

原住民族是臺灣的少數族群，2009 年約有近五十萬人，2013 年增加至五十三萬人，占總人口的比率 2.28%。受到出生率下降影響，原住民族學生占全國學生總數的比率已上升至 2.81%，並呈逐年微幅上揚趨勢（教育部統計處，2014c）。

原住民族文化復興，需仰賴原住民人才之培育。聯合國國際勞工組織於 1989 年 6 月通過《原住民族與部落民族公約》（Indigenous and Tribal Peoples Convention），其中第 27 條主張：「原住民教育方案應納入原住民的

歷史、知識與技藝、價值體系，以及社會、經濟與文化上的期望。政府應認可原住民建立自己的教育制度與設施的權利，提供適當的資源以達到此目的（轉引自教育部，2010）」。原住民族教育法於 1998 年訂定，當時就讀大專以上的原住民族學生數僅有 5,906 人，且集中在專科，而就讀碩士的原住民族學生只有 18 名（教育部統計處，2014b），接受高等教育的原住民族人口實在是非常稀少。之後，原住民族政策發展重點放在原住民族高等教育人才的培育，讓接受高等教育的人數逐年增加。2005 年原住民族基本法公布，表 1 呈現的是 2005 年起，原住民族在各階段接受高等教育的學生人數，可看出逐年穩定增加。

表 1 2005 年至 2012 年大專院校原住民族學生數

年	博士	碩士	大學	二專	五專	總計
2005	30	395	9,027	1,228	2,920	13,600
2006	33	461	10,604	1,392	2,839	15,329
2007	33	552	11,707	1,278	2,765	16,335
2008	38	642	13,020	1,316	2,693	17,709
2009	56	747	14,645	1,163	2,841	19,452
2010	68	909	15,950	1,399	3,025	21,351
2011	72	988	17,950	1,371	3,594	23,975
2012	79	1,115	19,448	1,442	3,935	26,019
2013	87	1,239	20,074	1,145	4,302	26,847

資料來源：教育部統計處（2014b）。大專校院原住民族學生人數—按等級、族籍與性別分。

由於臺灣接受高等教育的人口均有所增長，表 2 是 1998 年與 2013 年就讀高等教育的原住民族學生人數，以及占全體學生數之比率，五年內各階段增加甚速。

表 2 1998 年與 2013 年各級原住民族學生占全體學生比率 單位：人；%

學年度	1998 年		2013 年	
	原住民 學生數	占全體 比率 %	原住民 學生數	占全體 比率 %
研究所	18	0.03	1,326	0.64
大學	1,631	0.40	20,074	1.94
專科(含補校)	4,257	0.94	54,47	5.39

資料來源：

1. 教育部統計處（2014a）。各級學校概況表(80~102 學年度)
2. 教育部統計處（2014b）。原住民族學生概況表(87~102 學年度)。

比較 2008 年與 2013 年，原住民就讀研究所的人數，從 18 人增加至 1,326 人，大學畢業從 1,631 人增加到 20,074 人，研究所學生人數成長 73.6 倍，大學學生人數成長 12 倍，原住民族學生接受高等教育的機會大幅提高，政府推動原住民族高等教育的成果斐然。再由原住民族學生讀高等教育的成長比率觀之，2013 年就讀研究所的原住民族學生占全體就讀研究所學生的比率是 0.64%，雖然較之 1998 年的比率 0.03% 成長 21 倍，但因為原住民的總人口數約占全體人口的百分之二，0.64% 僅達全體平均人數的三分之一而已。

表 3 十五歲以上原住民族教育程度比例分佈情況（單位：100%）

項目別	小學 及以 下	國 (初) 中	高中 (職)	專科	大學 及以 上
99 年	24.31	20.27	38.29	6.41	10.53
100 年	22.81	20.05	38.37	6.53	11.96
101 年	22.89	19.77	38.03	6.59	12.73
102 年	22.07	20.00	38.34	6.26	13.22
一般 民眾	15.46	13.24	31.33	12.18	27.79

資料來源：教育部統計處（2014b）。原住民族學生概況表（87~102 學年度）。

內政部近年針對 15 歲以上之原住民族進行調查，顯示原住民族教育程度

以高中（職）最多，有 38.34%，其次是小學或以下的 22.07%，再其次是國（初）中的 20.00%，大學及以上占 13.22%，以專科的 6.26% 最少。和一般民眾比較，專科或以上學歷者，一般民眾有 39.97%，而原住民只有 19.48%（原住民委員會，2014）。高中職以下的原住民占了總人口的八成，但相較於非原住民教育程度，大學以上占 27.79%，接受高等教育的原住民族人數與一般民眾，始終存在差距（內政部統計處，2010）。

三、高等教育的學歷膨脹現象

教育擴張的事實，出現於各國社會，唯進程不一。其發展大抵肇起於第一階段（幼稚園和小學），然後進入到第二階段（國、高中及高職），之後才是第三階段（大學及技術學院）（Dronkers & Ploeg, 1997）。臺灣也不例外，高等教育學府從 1950 到 1970 年代，整體而言是緩步成長，直到 1980 年以後，私人資源可投入興學行列，助長了高等教育的發展（教育部，2001）。

在新一波的教育改革鬆綁的政策護翼之下，臺灣的高等教育正式邁向第三階段的擴展期，大專院校蓬勃發展。大專學校院的數量從 1991 年有 50 所大學和 74 所專科學校，到 2013 年的 161 所大專院校，包含 14 所專科，而且大專生人數亦從 1991 年的六十多萬人，增加到 2013 年的一百三十多萬人。2013 年大專院校各教育程度的人口比率，以大學生 1,035,534 人占 76.94% 為最高，碩士生 177,305 人占 13.17

%，博士生也有 31,475 人，占 2.34%（教育部統計處，2014a）。由臺灣高等教育整體擴張的狀況看來，當原住民接受高等教育的人數增加時，非原住民者接受高等教育更多。原住民族高等教育人數增加，是臺灣高等教育擴張的一部份結果。

從就讀學校的公私立比較可知，原住民族就讀大專、大學者，相較全體學生，以私立學校為多。原住民族大學生就讀公、私立學校的比例約為 1：3；大專校院中因部分私校設立原住民護理專班，且提供獎助學金等就學優惠措施，致就讀私立專科之比率高於公立近 83%（教育部統計處，2014c）。由於臺灣大學的辦學排序，多數學生就讀公立學校的志願先於私立，在此可知，高等教育機會擴張下，原住民族獲得就學機會是一般學生較低意願就讀的私立學校，或是專為原住民族學生保留的護理專班。

學生延長時間就讀高等教育，用意不外乎是希望能提高學歷，提升人力以換取日後更好的工作機會，但是當大專以上的學生瞬時大量增加，大專學生失業也持續攀升。由圖 1 發現，當學生就讀高等教育的比率增高時，失業率並不因此下降，反而從 1997 年開始，大學生的失業率高過於高中、職學生，2011 年開始加入研究所畢業者的失業率，失業趨勢亦是逐年向上攀升。如此的高等教育擴張，無法說明教育可提升經濟成長的功能；培育高等教育專門人才的意圖，被學歷膨脹的效應給減弱了。

教育擴張雖讓弱勢階級取得更多的機會就讀大學，卻也出現供需失衡的問題，就業市場已經無法容納過量的大學畢業生了。接受高等教育的機會開放給更多人，卻又導致文憑證書的珍貴程度降低。教育文憑就像如 Collins (1971) 所比喻的「文化貨幣」(cultural currency) 般，原本能兌換想要的職業，但是當市面上有更多的貨幣流入時，文化貨幣貶值了。於是，市面上更多的學歷文憑在競爭少數工作時，越來越多的文憑無法換取工作，無法競爭到工作者會失業；或是只得以較高的學歷文憑，去換取較低薪資所得的工作。

由大學以上的失業曲線，不難發現學歷膨脹的現象，如 Collins (1971) 所提，學校的擴張，已經從人口的壓力轉變到爭取地位。分權式民主與代表地位證書的市場兩者間結合時，會讓教育變成是一種商業行為，人們販賣機會以取得學歷。以往，接受教育的人僅限於上層階級，如今，競爭的市場，使整個系統成為動態的體系。當舊有的證書變得普遍時，不再能顯示菁英地位的內涵時，加上工作機會的轉移，人們需要接受更多的教育以獲得更高的學歷證書，才能得到工作 (Dronkers & Ploeg, 1997: 432)。這就是高等教育擴張所產生的文憑膨脹問題。

Brown & Scase (1994) 從文化及制度方面思考到教育擴張的現象，認為是地位團體競爭的結果。當高等教育擴張時，會出現文憑膨脹的問題，但不管學歷的取得過程以及文憑膨脹後

的結果如何？中產階級總是能占領比較優質的工作，至目前為止，依舊呈現某些特定的身份團體控制教育，並控制了工作組織。

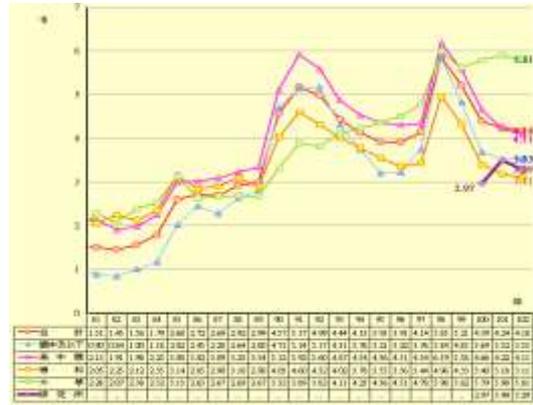


圖 1 臺灣的教育程度別失業率
資料來源：教育部統計處（2014）。臺灣地區的教育程度別失業率。

四、原住民族的學歷與失業率

Collins 觀點下，文憑社會裡不同社會地位群體為競逐權力與聲望，會採取學歷競賽的方式獲取社會地位及保障。原住民族高等教育人口在整體社會的比例原本就是少數，其學歷文憑與就業的關連，可從「族群內部」與「族群外部」兩方面探討起。

「族群內部」的工作是基於原住民族發展之所需，因此這部分的工作理應由具原住民身分者競爭，2000 年代初期，接受高等教育的原住民族人數有限，低教育程度的原住民占大部分比例，因此大專以上的原住民可以獲得較好的工作機會、改善經濟與提升社會地位。由表 4 顯示，近年來原住民族的失業率，教育程度低者的失業率總是較高。大專以上的原住民族，歷年看來失業率最低，國中以下學歷者的失業比例占最大部分。然

而，這幾年的數據變化，亦有些警訊需留意，隨著時間，大專以上的原住民族人口失業率，已逐漸與低教育程度者拉近差距，亦即大專以上的教育學歷，已經逐漸失去族群內獲取工作的優勢，大專以上的原住民族人口，失業率持續穩速攀升，而國中以下教育程度的原住民族人口，失業率持續平穩成長。或可從歷年來原住民就業相關政策的內容看出端倪。表 5 可看到 2007 年至今，相關就業政策推動的對象，多是以部落基層有關的工作人力為主，這和前幾年出現的天災，與災後重建有關，政策推動的工作比較不受限教育程度，因此有助於低教育程度的原住民就業，但如此的就業措施，對於高教育程度的原住民族協助有限。近十年來，高教育程度的原住民族人數逐漸的增加，但是就業政策措施未能創造較多能投入部落與族群發展的就業機會，可想而知，失業率會逐年升高。

接受較高教育的原住民人才，跨到「族群外部」的工作機會依舊較低。從表 4 比較原住民與一般民眾的失業率，可發現原住民的失業率總是高於一般民眾，平均失業率大約高過 1%，但其間的差距也曾高達 2.89%，由此可知原住民在社會裡競逐工作時明顯不利。政府為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活，2001 年曾訂定公布《原住民族工作權保障法》，其中第四條規定「各級政府機關、公立學校及公營事業機構，除位於澎湖、金門、連江縣外，其僱用下列人員之總額，每滿一百人應有原住民一人。」

然而以低教育程度者進行比較，原住民族國中以下的失業情況遠遠高過於一般民眾，2009 年國中以下的原住民失業率還高達 9.83%，此時同學歷的一般民眾是 5.35%，失業率差距高達 3.48%。原住民國中以下的失業率攀高，與外勞政策引進有關，原本其主要就業的勞動工作，被外籍勞工取代工作機會，因此失業率居高不下。就業方案推動提供了就業協助，雖說成效有限，若無則差距會更大。以高教育程度者進行比較，近幾年來，高學歷的原住民族人口失業率均稍低於一般高學歷的民眾，只不過，這樣的差距也在拉近中，2013 年大專以上，原住民大專以上人口的失業率與一般民眾是相當接近，但也都超過 4%，然而，對於原住民族而言，高教育程度的人口，是原住民族人口金字塔較上端的人力，失業率卻是持續提高中。

表 4 2007 年至 2013 年不同教育程度的原住民與一般民

眾之失業率比較

年 失 業 率	2007		2009		2011		2013	
	原 民	一 般	原 民	一 般	原 民	一 般	原 民	一 般
身 分 別								
教 育 程 度	4.62	3.83	7.31	5.74	5.27	4.39	4.61	4.18
國 中 含 以 下	2.55	3.32	9.83	5.35	6.12	3.69	4.78	3.53
高 中 職	1.72	4.02	6.53	6.15	5.11	4.66	4.59	4.11
大 專 含 以 上	0.35	3.99	2.8	5.62	3.85	4.51	4.34	4.5

資料來源：1.民國 96 年、98、100 年、102 年原住民就業狀況調查報告
2.一般民眾失業率之資料來源：中華民國統計資訊網(<http://www.stat.gov.tw>)

表 5 原住民族委員會推動原住民就業相關政策

年	政策或措施
2006	原住民取得技術士證照獎勵辦法
2008	97 年觀光人才培續計畫 緊急促進原住民就業措施 原住民族事務豬業人員獎懲要點
2009	原住民族基礎建設方案 原住民族社會安全發展計畫第 1 期 四年計畫 (98-101 年)
2010	原民會辦理原住民職業訓練實施要點
2011	莫拉克災後重建「各就各位」就業專案計畫 活力 100 好原氣—原住民族地區人力轉銜計畫
2012	原住民就業！就 YA！101 計畫 「原 JOB- 原住民人力資源網 http://iwork.apc.gov.tw 」開站
2012	就業 3 多力 4fun 心

2013 原住民族社會安全發展計畫第 2 期 4 年計畫

(102-105 年)

資料來源：原住民委員會(2014)。原住民族委員會推動原住民就業相關政策。2014 年 10 月 1 日，擷取自 <http://www.apc.gov.tw/portal/docList.html?CID=19F6DD25969C101D>

承表 5 所列，原住民族近年所推動的企業政策與措施，讓原住民的就業有所提振，然而原住民的就業率表現始終在整體社會的平均值之下，尤其是低教育程度的原住民族人口，失業率始終降不下來。倒是高學歷的原住民，失業率較之一般高學歷的原住民稍低，但隨著高等教育擴張，接受完高等教育的人數增加，卻也讓高學歷原住民的失業率差距，逐漸與一般高學歷者拉近，學歷膨脹的效應也出現於原住民族。

學歷膨脹的確讓接受高等教育的人口之失業率增加，這是高等教育大眾化、普及化後的現象。原住民族過往因為教育程度較低，加上族群文化的隔閡，失業情況較為嚴重；但原住民族高等教育人口才正在初步增加中，尚未達普及，甫培育的原住民高教人口，立即就受到整體社會學歷膨脹的衝擊而貶值，這不啻對於原住民族的族群發展是股打擊。

五、結語

政府重視原住民族高等教育人才培育，原住民族的高等教育人口增加之際，適逢臺灣高等教育擴張之時，因此培育的高等教育的成果豐碩，原住民族高等教育人口的成長快速，儘管接受高等教育的原住民族人口比例仍不及平均，但是臺灣接受高等教育

人口成長更快，因而出現學歷膨脹的效應。

由於國中、小教育程度的原住民，失業情況最為嚴重，因此提高學歷、提高原住民族人口的就業能力，是政策推展的重點。只是提高原住民接受高等教育的人口，因教育提高而更充分就業的成效，逐年被學歷膨脹所減退，原住民族大學以上的失業率，逐漸與低學歷者拉近。

學歷膨脹導致整體社會的失業率提高，讓原住民族群的就業更形困難，好不容易提高的學歷，投入就業的效益減低；原住民族培育的專才、菁英人口有限，卻未能充分運用，反倒是讓高教人力失業率逐年提高。職是之故，如何針對原住民族高等教育人口人力資源的運用，使其能投入到原住民族群的發展，讓提高教育程度的人力，發揮最大的效益，這是當前原住民就業政策應慎重考量之處。

目前的就業保障辦法，規定公私立機構需對原住民族就業有所保障，但族群間之文化理解與合作仍待努力。針對族群內部的就業發展，原住民委員會的就業機會，應可朝向規劃讓日益增多的高學歷人力，整合族群文化與結合產業升級。原住民族群的人才培育，更要面對全球化的佈局考量，創造更多升級的就業機會，方能降低學歷膨脹產出的效應，讓原住民族已經提高教育的人力，對族群發展盡最大成效的發揮。

參考文獻

- Brown, P. & Scase, R. (1994). *Higher education and corporate realities: class, culture and the decline of graduate careers*. UCL Press Limited.
- Collins, R. (1979). *The credential society: an historical sociology of education and stratification*. New York: The Free Press.
- Dronkers, J. & van der Ploeg, S. W. (1997). Educational expansion: sociological perspectives. In L. J. Saha, (Ed.)(1997). *International encyclopedia of the sociology of education*. (pp. 430-437). Oxford: Else vier Science Ltd.
- 原住民族委員會（2014）。**103 年第 2 次原住民族就業狀況調查**。2014 年 10 月 1 日，擷取自 <http://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=19F6DD25969C101D&DID=0C3331F0EBD318C27B5F0BA76D1AE6B6>
- 教育部（2001）。**大學教育政策白皮書**。2004 年 12 月 5 日檢索自 <http://www.edu.tw>。
- 教育部（2010）。**第八次全國教育會議**。2010 年 6 月 9 日，擷取自 http://www.edu.tw/content.aspx?site_content_sn=21831。
- 教育部統計處（2014a）。**各級學校概況表(80~102 學年度)**。2014 年 10 月 1 日，擷取自 <http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?No>

[de=4075&Page=20046&Index=5&WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecd](http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?No=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecd) f。

■ 教育部統計處（2014b）。原住民學生概況表(87~102 學年度)。2014 年 10 月 1 日，擷取自 <http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?No=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecd>

■ 教育部統計處（2014c）。102 學年原住民學生概況分析。2014 年 10 月 1 日，擷取自 <https://stats.moe.gov.tw/files/analysis/102native.pdf>。



學校教育的功能與價值

施溪泉

國立南投高級商業職業學校校長

隨著科技的進展與產業結構的變遷，產企業界對人才量的需求與質的要求，亦隨之更迭，甫自學校畢業的新鮮人，其量是否呼應業界的需要？其能力是否符合職場的需求？極受重視；因此，學校教育的功能受到頗多的討論，學校教育的價值也漸受質疑。1960 至 1990 年代的臺灣，學歷常是就業的保障和薪資衡量的基準，亦為升遷的重要依據，如今，臺灣正面臨高學歷畢業找不到工作，甚至淪為領 22k 的清貧族，2013 年大學畢業以上及 21 至 24 歲的青年失業率，分別高達 4.41% 及 13.22%（主計總處，2013 年元月）；甚或為爭取就業機會，以低學歷參加求才競爭；根據報導，2013 年美國就學貸款總金額高達 1 兆美金，而約有一半的大學畢業生靠著微薄的薪資勉強過著簡單的生活，甚或失業，無力清償就學貸款；學校教育主要功能係在提升青年學子的競爭力，促使其生涯發展進路順暢且美好，低薪及低就業率將嚴重打擊青年人的信心及潛力的發揮，更使國家經濟發展及社會的安定受到衝擊，進而會思考學校教育的價值何在？是否還有需要付出金錢與時間去接受大學教育？或者努力去取得更高的學位？此一現象實值學校教育深思。

根據統計，臺灣地區 81 學年度大學及專科學校學生總人數為 486,538 人，至 101 學年度增至 1,035,909 人，約增加為 2.1 倍；碩士班學生人數由 24,711 人增加至 174,201 人，約增加為

7 倍；博士班學生人數亦由 6,560 人增加至 31,768 人，約增加為 4.8 倍（教育部統計處，2014）；二十年間的驟增速度令人驚訝，政府、學校及學生均付出相當大的代價，對國家、社會、產企業界及學生的發展，是否具有實質正面的效果？

斯賓塞認為，雖然文憑未必反映一個人的生產力，但因僱主很難分辨求職者的真正能力，必須藉由文憑這個「訊號」來判斷，文憑愈高，訊號就愈強，亦即文憑其實是一種訊號，然而訊號愈強，並不表示其生產力愈大，更無法保證其職場生涯的順利成功。

育才的學校教育與徵才的產企業界，由於需求不同、文化不同及目標不同等差異，兩者之間存在著若干程度的落差，此落差會因科技的進展、產業結構、社會價值觀及學校教育的理念思潮等變動，而逐漸擴大，未來：

- (一) 學校教育內涵應不能侷限在教科書裡的知能，應充分了解社會及產企業的需求。
- (二) 授課教師亦不宜自限在理論知識的講解，課程教學宜擴展至職場實務的操作，更應設法激發學生的創意與潛力，讓學生在學習過程中，教師如同交響樂裡的指揮，而不是樂師，更不是樂器。

(三) 青年學子亦不應只追求書本的知能，勇於負責、勤於學習、和敏於思考等良好習慣與態度的養成、正確價值觀與優質品德的培養及愛國愛鄉的情操，均為國家棟才的條件需求，人云：臺灣未來缺的不是人才，而是人品。

國民學歷的普遍提升，理應是國民素養和人力素質的優化、產企業界生產力的強化及國家經濟發展的進化，這是學校教育功能的展現與價值的認同，有賴學校與產企業界共同的努力。

參考文獻

■ 行政院主計總處(2013)，統計資訊網：

<http://www.stat.gov.tw/mp.asp?mp=4>。

■ 教育部統計處(2014)。主要教育統計圖表。教育部網站：

<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?NoId=4075&Page=20046&Index=5&WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>。



從「學歷通膨」淺談「學力價值」

林振雄

臺北市立內湖高級工業職業學校校長

一、前言

「萬般皆下品，唯有讀書高」，可謂是國人心中根深蒂固的觀念，而在用人取才時，也往往以學歷作為主要的選擇依據；不過，正也因為如此，國人盲目追求學歷，重形式，不重實際能力培養的現象，比比皆是。結果，有些人被迫放棄了自己想要的機會，也有些人被迫去走自己不喜歡的路；影響所及，對國家及個人都是莫大的損失。而一味追求高學歷的結果，不僅造成不少高不成、低不就的就業慘劇，也帶來了「學非所用」及「學歷通膨」的怪象（楊朝祥,2013）。

「學歷通膨」的情形是目前我國與全世界許多國家共同必須面對的高等教育議題。根據我國教育部統計處資料顯示，101 學年度每年高等教育畢業生人數，約略為博士生 4,240 人、碩士生 6 萬餘人、大學 226,800 人，合計約近 30 萬人。而在 101 年底的數字顯示，臺灣地區單是具碩士以上學歷的人數便達百萬以上，從表面的數字來看，喜的是臺灣地區的人力素質很高，技術升級的能力強，相對地也同時提升了國家競爭力；惟令人擔憂的是，高學歷所帶來的學歷貶值問題，與從事不符學歷水準的職務與收入情形相當普遍。因此，有待大家認真思考的是：何謂學力？何謂學歷？

林天祐（2014）認為學力是指學

生在接受某個階段的學校教育之後所學習到一切能力或成就表現。又中國教育報（2014）主張“學力”指的是學習能力和知識水平的簡稱，指一個人的知識水平以及在接受、理解和運用知識方面的能力。而“學歷”是指人們在教育機構中接受教育的學習經歷。簡言之，吾人認為學力是指個人在某個學習階段結束後所得到的能力，它是可以實際運用的，而學歷則是指完成某個學習階段的歷程，較重視的是某學習階段的過程。然而「學歷」真的可以等同「學力」嗎？學歷是找到更佳工作機會的保證嗎？那就要看學習者的態度而定了。對學習態度認真的人而論，學力是有價值的，學歷是有意義的。

二、本文

近年來，為了因應國內家長對子女升讀大學的渴望及取得大學文憑的冀求，教育部乃順應「民意」，推動廣設大學或改制升格之教改措施以為因應。根據教育部統計資料顯示，83 學年度大學校院為 61 所、專科為 72 所；在新設大學及放寬專科學校升格改制學院、學院升格改名大學政策後，至 101 學年度時，國內大學校院校數已急速擴充至 148 所、專科則僅剩 14 所（李沃牆,2013）。如今看來，廣開大學之門的做法或許一時為民眾對升讀大學機會解了套，但事實上也同時衍生出更大的就業人力問題、教育資源浪費與

學歷貶值的結果，恐怕是當初教育部始料未及的。

邇來，即使是美國或與我國鄰近的中國與韓國，也同樣面臨高學歷高失業率的困境，學歷愈高已無法成為就業機會的保證，高學歷的文憑價值也隨之貶值。高學歷為社會帶來的問題及挑戰是相當嚴峻的，包括基層工作乏人問津，業界找不到適合的人力，求職者找不到發揮的舞台，市場勞動力失衡；除此之外，僅以「學歷」且忽略「學力」來考量高等教育的價值一旦養成之後，錯誤的就業認知與職業價值，更會造成國家競爭力衰退的惡果。社會是一個需要高度分工的群體，各行各業都需要有人從事，高學歷帶來的最大負面結果，就是打亂了「各就各位」的社會分工；換言之，追求高學歷真的是每個人必要的選擇嗎？值得國人三思。

我國有句俗話說「行行出狀元」，就是告訴我們只要努力，每一個行業都能找到成功的路走。幫學生找到一條既對又能一直走下去的路，無疑是我們教育要追求的最高目標。實際上我們要有正確的觀念：學歷只是一個人就業的基本條件，真正重要的是教育要培養出一個有就業能力的人。也就是說，在取得學歷的過程中，除了獲得證書以外，培養學生自身擁有足以處理未來各式挑戰的所需能力，同樣是教育工作者的重要目標。

103年9月25日教育部長吳思華在立法院報告時表示，面臨少子化衝擊，現行國內一百六十多所大專校

院，最多必須有六十多所面臨退場或轉型壓力，第一波危機將出現在一○五學年度！故執行大學退場機制是現階段的重要目標，而對於學歷至上的觀念調整，以及重新整體思考高等教育政策走向等重要議題來說，此刻也會是一個有力的契機。

三、結論

在國內教育普及化之後，大學畢業學歷人數增加，為求更佳的工作機會或尚未就業者可能仍會繼續進修求得較高學歷，可是相對地市場對於較高學歷的職務並未提供較多機會與薪資；因此，要改善學歷通膨及貶值的現象，可以自下列幾點做起：

- (一) 與其盲目追求高學歷，以求得到較高或較好的就業機會，不如做好個人生涯規劃，確立自己追求的目標，在職場多培養實務工作經驗，待確定下一步進修需求再繼續進修；如此一來，或能讓個人在生涯規劃方面得到更佳安排——因為在當今這種終身學習的社會裡，在職進修的管道是相當順暢的。
- (二) 鼓勵大學以實務導向培養人才，改變學歷至上的傳統觀念，解決學用無法合一的現象；另大學設校系科必須符應產業發展趨勢及人力需求，以實事求是態度及價值觀強化就業能力，以免被企業淘汰。
- (三) 政府對高等教育的資源投資要做

整體評估，以免供需失衡，進而造成學非所用及教育資源浪費的結果。

綜上所述，要避免學歷通膨及學歷貶值的現象持續擴大影響，必須同時改變國人對學歷的認知、改變政府對高教政策投資的評估及對產業人力需求的分析等，並在兼顧學歷的追求及提升學力的價值時，才能達到高等教育接受者都能適才適所、學用合一的終極目標。

參考文獻

- 楊朝祥（2013）。學歷通膨、學位

貶值。2014年9月15日取自：
www.npf.org.tw/post/12097。

- 李沃牆（2013）。學歷通膨效應擴大影響國家競爭力。2014年9月15日取自：
www.npf.org.tw/post/12097。

- 中國教育報（2014）。2014年11月19日取自：www.people.com.cn

- 林天祐（2014）103年11月18日取自
www.mihjh.cyc.edu.tw/wwwsearch



文憑制度-教育的幽靈

許誌庭

國立臺南大學教育學系副教授

一、前言

十二年國教以多元入學、適性教育為宗旨，期待能透過升學制度的改變，均衡教育發展，進而減輕升學壓力。然而，升學壓力是文憑社會中諸多體系共同運作的結果，若文憑制度仍舊與社會的實用價值與規範價值相連結，那麼任何被置入學校教育運作機制的學習成份，終將失去原本被珍視的價值，而成為澆灌文憑制度的新養分。

二、就承認吧，升學壓力來自社會體系運作的結果

社會體系的運作，主要在於產生二種可欲的價值：實用性價值與規範性價值。前者用於滿足物質性需求，例如經濟體系之於物質生產、流通與消費，而後者在於建立與維持成員的共同價值觀，例如法律體系之於行為規範與懲罰等。

而現代教育體系所建構的文憑制度，可說是合二者而皆有之。一方面賦予分工體系所需的知識技能，以決定投入就業市場的層級，另一方面又代表著社會所崇尚主流習性的符合程度，成為社會地位的指標之一。

也因此即使是在人人有高中、大學可讀的年代，儘管文憑的實用價值有所貶損，社會大眾對文憑的追求仍未見稍緩，原因即在於規範性的價值

仍舊深深的烙印在社會體系的運作之中，差別僅在於以往是以有／無文憑做為競爭的依據，是文憑體系內／外的競爭，現今則轉為文憑體系內部的自我競爭，以文憑出處一頂尖大學／一般大學，做為競爭依據（許誌庭，2010），甚至繼續追求更高的學歷，以彌補原有文憑層級貶損的價值，以突顯出其秀異程度。

當認清了文憑制度是社會體系運作的結果後，再要單從教育體系，特別是透過改變升學制度來加以減輕、消滅升學競爭，顯然並非有效作法，也因此即使是當年教育改革提出廣設高中大學，當今已有 160 餘所高等學府，中等後期學校就學機會已供給大於需求的臺灣社會，各級教育升學過度競爭的問題亦未曾稍減，即可證明教育改革不能從單從教育場域著手，而是必須觸及與整體社會結構有關的社會報酬體系，全面性的削弱文憑制度與社會運作的連結強度，然而這顯然是一條漫長而艱辛的路途。

三、沒有立意不良善的改革，但缺乏智慧的改革終將是一場災難

蘇格拉底認為「智即德」，他指出沒有人會想要追求惡的東西，那些為惡之人，仍以求善為出發點，卻殊不知其行終為惡。因為一切心靈所企求的本身並無善惡之分，例如人人都想追求健康與財富，如果在智慧的指導

之下，按部就班、循序漸進，結果是善的，若是在愚蠢的唆使之下，急進躁動反倒傷己害人，結局就是惡的了（Plato, 2012）。

因此我們絕對相信任何改革者及改革方案的提出，總是出於良善的出發點與對美好結局的預期，但僅止於立意良善，而缺乏智慧洞見，並無法確保獲致改革的圓滿結局。

因此對於教育改革方案的擘劃，不應僅停留在美夢與願景的建構，更重要的是能否具有實踐的可能性，與誠實地面對利弊的雙面性，而非單向的鼓吹與刻意忽視，因為再完美的精神理念，再值得追求的願景未來，仍必須透過客體化與物質化的過程，才能成為真正的世界。

四、對十二年國教方案的省思

（一）「免試」與「一試定終生」的修辭效果

十二年國教以「免試」為標榜，強調多元學習能減輕升學壓力，若真能免除競爭壓力，又能滿足每個人的就學需求，那自然是再好不過。但問題是當人們對某事物有強烈的相同欲求，且資源不足以皆大歡喜時，個人必然竭盡所能的追求不歇，也因此即使是如樂透的中獎與否，只是純然的機率並非人力所能努力者，人們亦不放棄盡人事地企求借助神靈以求庇蔭，更何況做為文憑制度重要環節的入學方式，怎可能要求人們淡定放手同意「免試」，而不想方設法的鑽營以

求有利於己的發展？亦正如前段落所提及，即使是在入學機會充足的情形下，人們在滿足於「有」之外，還是會繼續追求「更好的」與「最好的」，因為這是人性中自我完善的本能動力。

與「免試」擁有相反效果的則是「一試定終生」的口號，二者互為犄角共同為十二年國教發揮推／拉力的效果。

究其實，「多次」入學機會的獲得，事實上是來自將入學機會總量分包成數次考試，以創造出能避免「一試」定終生的虛假命題，但在機會總量不變的情形下，學生卻必須經歷更高的單次落榜率，最終的入學結果是否真比「一試」有更高的適性比率，其實是令人懷疑的。

再者，在現今臺灣的教育與社會情境之下，學生轉學、轉系、升研究所等，對已持有文憑或就讀系所的修正管道已十分暢通，縱然「一試」又如何能定終生。

因此「免試」、「一試定終生」這樣的改革語彙，充其量只是運用語言修辭，構築人們對教育好／惡的想像，構作出改革的論述空間，以能在改革方案提出之初獲取支持，但空泛語彙終究會在實際推行時顯露其虛假性。例如在面對十二年國教並非真「免試」的質疑，教育部大方承認指出「『真』免試執行有困難」（林秀姿，2014），這樣的回應不免令人困惑，難道十二年國教方案提出的「免試」二

字的意義不是「『真』免試」，亦即 3 難道不等於 +3 ($3 \neq +3$)？這樣的語詞意義設定與運用，顯然違反一般人的語言直覺。

(二) 學校教育有必要總攬所有的教育形式嗎？

眾所皆知，學校教育只是眾多教育形式之一，其他尚有家庭教育、社會教育，甚至自我教育等形式，即使當代學校教育欲承擔更多社會責任，而擴增其授課的涵蓋範圍，亦無需將所有可能的教育內容完全納入更高教育機會的評比中，因為承上所言，當文憑制度下的升學壓力難以去除時，所有被捲入做為升學評比的學習內容，將無可避免地失去原本被珍視的價值。以志工服務而言，其價值在於非功利地奉獻與內在心靈的回饋，但當將志工服務、擔任幹部等納入升學評比時，此些服務活動的無私與內在性將消失殆盡。

相同的情形也發生在課外學習的各種才藝競賽積分上，這些課外活動的參與，原是文憑制度下少數不受功利沾染，是基於自我價值認肯，非與他人競爭而保留給個人的學習淨土，是一種純然出自內心樂趣而從事的私有學習活動，然而超額比序的競賽加分制度，把這些原本出於樂趣的「遊戲」，變成追求績效的「工作」，如此一來，這些課外活動學習過程的私有性將蕩然無存，只剩下公開而集體的教育大亂鬥。

再者，這些在超額比序中被突顯

出來的額外學習價值，是否納入為下一個學習階段的課程規劃中？又是否針對因不同特質而獲入學機會者，有持續性的關注，以協助該特質的繼續開展？抑或僅是工具性將之視為一次性入學的評比項目，而棄之不顧？

(三) 志願序計分：教育也時興賭一把？

志願序計分的最大問題在於它並非是真正出於單純的意願選擇，而是揉合了工具理性的計算，甚至是無奈下的妥協策略。因為在志願的排序上，除了考量自己的意願與成績外，還必須揣測他人的選擇與自己利益間的連動性，其結果十足具有博奕理論所描述的行為特徵：雖然每個人都以獲取最大利益做出選擇，但在不願冒險的考量下，結局卻往往並非是最佳結果。甚至當有人藝高膽大的做出出乎常情的「賭一把」選擇時，卻可能獲得與其努力不相襯的報酬，例如今年（2014）二免分發時，一位在會考零分的考生，憑藉著過人的膽識閃進基北區傳統名校，即是典型具有博奕性質的案例。

雖然，不可否認，志願序計分的確有助於打散現行單一學校學生過於同質性的問題，然而這一措施的成效卻是建立在機制的不確定下達成的，而非大眾對明星學校的態度有所改變，再者亦必須思考的是，我國對後期中等教育階段的目的設定究竟為何？

依教育理論而言，課程的分化程

度應隨著教育層級逐級提高，而學生的同質性程度亦復如此，強行運用就學分發策略，弭平學校、學生之間的差異性，不僅違反教育理論，徒增爭議，亦無助於社會整體人才的分流培育，終將導致學校與社會的庸俗化。

五、結論

總結而言，當文憑具有真實的社會效果，能加薪、是高層職位競爭的入門票時，社會體系的運作力量自然會引導人們去追求更高與更具效用的文憑，此時升學競爭便難以避免，除非能徹底改變以文憑為主要依據的社會報酬體系，否則升學壓力便難以去除，但顯然地這並非易事，亦非教育場域能獨力完成者。因此，當前的教育改革目標，不必設定在去除教育競爭，而應是如何從教育的過程中，去規劃對學生、對社會有意義的競爭內容與模式，具體而言指的是對課程內容與教師教學過程投入更多的關注，讓課程內容更能適性應時，讓教師教學更具效能，否則任何對入學制度的改革倡議，充其量只是改變競爭的形式、手段與標的物，以及置換了不同群體於競爭起跑線上所處的位置，教育的競爭本質，在文憑制度的幽靈牽繞下終究難以撼動。

教育事務經緯萬端，是以人為對象的事業，亦正緣於對教育事務複雜度與重要性的體認，學院派的教育學者，對教育事務的變革通常不輕易表態或草率倡議，但如此卻反將教育改革論述權讓予街頭教育倡議家，然而這些教育改革倡議者，常以想當然耳

的方式論證教育政策的可能結果，亦過度美化教改方案的成效，遠大則遠大矣，然則欠缺對教育事務與社會體系運作的通盤了解，於教育大業則未盡然有益，而此舉正所謂「子所不語者，金剛作鬧」¹。

參考文獻

- 林秀姿（2014）。教部：「真免試」執行有困難。《聯合報》，9月28日。http://mag.udn.com/mag/edu/storypage.jsp?f_ART_ID=537582。
- 許誌庭（2010）。教育鬆綁論述形構的政治社會面向分析。《教育研究學報》，44（2），1-21。
- Plato（2012）。*Meno*. Trans. by W. Cathal. Available at http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1910945.



¹ 〈金剛作鬧〉係清朝袁枚所著《子不語》（又名《新齋諧》）中的一篇，敘述世人擅作功德，妄召尊神，擾亂有司的故事。

學歷通膨年代-離開學校後才是關鍵

蘇珍慧

中正大學教育學研究所博士生

一、前言

Andreas Schleicher 在 "Use data to build a better schools" 演講中所說的：「驗證生命的方式不在於我們在學校學了多寡，而是我們能否因應突如其來的改變」；Jack Andraka 是 TED Talk 最年輕的演講者，演講一開始即道出：「一個想法的價值，不需要靠學歷來包裝」；然 Shai Reshef 的演講卻與我們分享一種全新的高等教育模式，期望高等教育「從少數人的特權變成一種基本人權，讓所有人都可以獲取資格」使大學教育提供一種超低成本學位之授予。學歷究竟重不重要隨著時代的脈動以及個人所處環境有所差異，然而從 Trow（1973）指出每個國家的高等教育都會經歷三個階段：菁英型（elite type）、大眾型（mass type）、普及型（universal type），可發現當今不論是歐美各國或我國都逐漸進入普及型高等教育的社會，臺灣高等教育經過十幾年來的擴張，大專院校與接受高等教育的學生成長快速，截至 103 學年度大學成長由 92 年度的 67 所成長至 122 所，儘管由專科學院轉型而成，然我們也可從學生數的成長數了解到高等教育提供的人力人數在 10 年內增加 75,779 人。

透過臺灣「高等教育擴張」的統計數據資料與背景；學校教育與產業職場之間產生的「學用落差」，討論學歷與學力之議題；以及在處於知識經濟為主要社會型態下的學生所面臨的

問題，本文提出一些問題供予思考，並依序分析以提出「離開學校後才是關鍵」：

1. 探討臺灣高等教育擴張的背景，人們獲得更多接受高等教育的機會，將提供了大量的人力投入就業市場，提高了國家的經爭力與經濟效益？高學歷=高學力？
2. 學歷通膨的年代下，大學高中化/研究所大學化，讀研究所是一種必經的歷程？研究生為什麼要讀研究所？要唸研究所還是進入社會大學？

上述兩個問題可能在不同的時空下、不一樣的人事物之間，會產生不一樣的觀點與見解，例如解析：「我們生活在一個靠讀書學習累積專業知識以換取高薪收入的社會環境中。」注意！我所說的累積專業知識是「學習」而非「學歷」。高學歷不代表具有高能力，本文的高能力是指同時具備專業知識（Knowledge）、技能（Skill）及態度（Attitude），三種要素在離開學校進入社會時同等重要。

二、臺灣高等教育的擴張

（一）大學學院校數的擴張

根據教育部的統計資料圖一可以發現，91 年度截至今年 103 年度的大學學院校數之成長，國立大學增加了 20 所，私立大學亦增加了 32 所，並發

現大學從學院升格而來，與 85~90 年代間政府實施「促進技職教育多元化與精緻化」的政策有關，高等教育管理政策的鬆綁，新設立的大學院校兩後春筍般的成立，舊有專科學院也陸續推動改革和升級，取得學士學位或研究所以上文憑不再困難，臺灣高等教育邁向普及化的階段。

學年度	總計	大學				學院			
		計	國立	市立	私立	計	國立	市立	私立
91	154	61	27	-	34	78	21	2	55
92	158	67	30	-	37	75	19	2	54
93	159	75	34	-	41	70	15	2	53
94	162	89	40	1	48	56	9	1	46
95	163	94	40	1	53	53	10	1	42
96	164	100	41	1	58	49	9	1	39
97	162	102	41	1	60	45	7	1	37
98	164	105	41	1	63	44	8	1	35
99	163	112	44	1	67	36	5	1	30
100	163	116	45	1	70	32	4	1	27
101	162	120	46	1	73	28	3	1	24
102	161	122	46	1	75	25	3	-	22
103	159	124	47	1	76	21	1	-	20

圖一 大學院校校數統計

(二) 高等教育學生數之成長

高等教育的擴張投入更多的資源培養高學歷人才，為的是提供更多的人力供給產業及社會所需，普及化下的高等教育有別於以往菁英模式，大學院校的招生入學學生增長了七萬五千多人，博士班增加了 251 所，碩士班增加了 1,127 所，以上的數據顯示出臺灣整體人口受高等教育的比例逐年攀升，取得高等教育學歷文憑的學生數已同中學學歷一樣普遍，且碩博士在短期間內的大量增加，扭曲的高學歷就業狀況，如此學歷通膨的結果是

否讓人花費了近 30 年的學校光陰，使能進入職場與社會與人競爭？

三、學歷通膨社會面臨的問題

高等教育日漸普及，就讀大學及研究所變成一種必經的過程，學歷視為虛榮或晉升加級的工具。造成學歷通膨的原因，主要是因為高學歷出現超額的供給，造成學歷價值降低，如同通貨膨脹導致貨幣購買力下降一般。但關於學歷通膨乍看之下好像有那麼一回事，但是以貨幣兌換的方式來代替學歷換取東西這個說法不太合理，因為學歷並不能像貨幣一樣可以通用或交換東西。若我們假定高學歷能有較高薪水好了，事實上一個高中畢業生比博士畢業生多工作十年，這十年來累積的專業知識與技能，甚至是態度或金錢，能以學歷帶來的經濟效益與價值估算嗎？

(一) 學歷通膨的意涵與現象

投注在高等教育學歷的成本越來越高，培養出來的學生可用價值越來越低，是近年來英美經濟學家針對就業市場與產業結構狀況提的「泛通膨」現象 (Anonymous, 2012)，通貨膨脹最早的定義是來自於古代國家將法定貨幣的價值降低，使貨幣的供給量增加，另一解釋是說一般物價水準在某一時期之內，連續性的以相當幅度上漲，與貨幣貶值不同，整體的通貨膨脹在某一經濟體制內貨幣的價值下降。

理解通貨膨脹後，再把「學歷」

帶入「通膨」解釋，會發現以「貨幣通膨」的定義來解釋大學學院校數或受高等教育學生數的擴張有所失當。

學歷具有兩種層面的意涵，學位是學歷的表徵，學力才是探討學歷真實的意涵，學歷通膨反映的是社會僅重視學位的表徵，如同鈔票僅有票面價值卻無實質購買力（楊朝祥，2013）。然在裡面我看到的在於討論學歷通膨時，忽略了學歷後面的學力，「學位」與「學力」都是在討論學歷通膨時需要面對的問題。

（二）學位貶值的真相

高等教育普及化乃全球趨勢，帶來「學歷通膨，學位貶值」無可避免。除了學士學位增加，大學畢業是基本的門檻之外，學位貶值的原因之二是大學充斥著大量沒有就業價值或需要產業職場共同配合的科系，以人力銀行業者的調查與統計資料指出，不同產業或職類對於碩士畢業生的需求各不相同。第三，在面對知識經濟的時代，高等教育被期待著增加名額以培育專業人才，學位貶值在於高等教育普及化之後所提供的人力，與市場所需要的人才呈現供需失衡的狀況。不僅如此，學校教育與產業職場之間存在著嚴重的「學用落差」，即持有高學歷的學生，不一定擁有與學歷等同價值的學力，來適應和面對就業後的生活與社會。

從上面四點我們發現學位的貶值，在於學歷的價值性降低，面臨「研究所大學化/大學高中化」的危機，以

及學力的表現未能與學位等同，甚至高階低用、學非所用的狀況發生。在出社會之前我們必須思考到，究竟我們在學校所學習的，是幫助我們探索，還是在浪費時間？臺灣有太多大學生畢業後從事非自己專業科系的工作，也有更多人選擇繼續攻讀研究所，但選擇的原因不是因為對學術有興趣，想要探究更深奧的知識，而是不知道大學畢業後要做些什麼？甚至是逃避工作或兵役！這樣的情況下造成學歷貶值不過是剛好而已，在批評學歷通膨造成學位的貶值時，不如問問自己有沒有決心提升專業知識與能力？願不願意在自己專業的領域之內燃燒熱情？

在臺灣不只大學畢業後只能領到 22K，歐美各國亦出現許多背負沉重學貸的大學生，只能找到高中畢業後就能做的低階工作，如近年英文有句流行語「30 is the new 20」原本意思是說 30 歲的人也可以像 20 歲一般的有活力從事所做的事情，然而分析學位貶值的過程中，指出年近 30 歲的人還只能從事過去 20 歲所做的工作或只擁有短暫的就業經歷。這樣高等教育的熱潮造就的只是大學生的天真與研究所的技職化，擁有研究所學歷是進入職場的基本條件？說實在話高等教育不足以讓你持續跟上時代腳步的開銷，那些沒有念研究所的同學在社會所體驗的，可能比你在研究所混了三、四年還來的有價值，學歷的價值和知識的價值其實是兩回事。

（三）學用落差以及學非所用

從學位貶值的真相來看，貶值的不是學歷的價值，而是因為當你擁有高學歷相對的也被期待著有更高的能力來適應職場換面對未來的挑戰，但事實的結果可能是令人失望的。失望在於媒體老是報導「高學歷賣雞排」、「高學歷當農夫」、「高學歷失業」、「流浪教師」、「流浪律師」等聳動標題來引起大眾注意，對於從事專業性工作與學術性研究的學生和研究人員，是一種不公平的指控；失望在於學生對未來目標的渺茫懵懂，不明白就讀高等教育或是研究所，在探索更高深的知識，領導整個社會往更好的方向發展，更甚於只是為了自己的前途在讀書；失望的是在學校所學習的專業知識與技能，學生無法運用在產業職場上，因此被認為是造成教育投資與人力資源的浪費。

依據教育部資料顯示，現在每年畢業的大學生佔全國同年齡人數的近八成，但依據勞委會資料指出適合大學生的從業人口數不到四成，造成了「畢業找不到工作，企業招不到人才」的狀況，當我們培育出 50 萬的大學生、5 萬個研究生（參見圖二），這些高等教育人才都要從事研發與學術型的工作，而我們所謂的技術或資本密集的產業真的提升為知識經濟產業了嗎？社會工作講求的是「實力」與「經歷」，求職網站調查亦顯示出在廣設大學後，企業雇主最在意的不是學歷，反而是專業及能力。陳芳毓在評論厚植實力才是關鍵時指出，我們所受的教育裡面，學生習慣性的利用「搜尋引擎式」的思考方法，也就是說在學校遇到問題時，第一個步驟是思考：

「這問題之前有沒有遇過」，接著拼命的找考古題，把答題技巧背得滾瓜爛熟，因為大學的考試或作業都有標準答案，而這種思考模式，並不適用於未來的工作及社會，當然就讀研究所的學生具備的是具有反思性、創意性甚至是針對零碎的知識思考的能力，那種只要把老師教的學好的態度，自然會造成學習理論與實踐運作時的落差。我們在職場上所學的，不只是書本上的知識或老師教給我們的技能，故真正該負起學用落差和學非所用的責任者，不只是政府政策、社會潮流、企業雇主，更是學生自己。

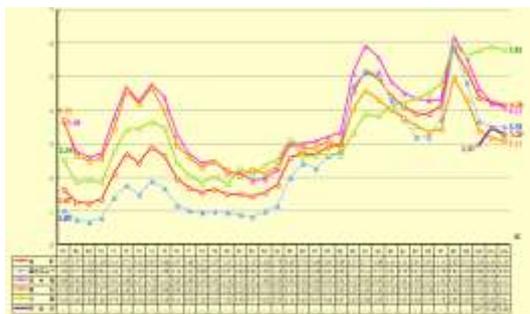
	學生數						10年增減 (1)-(2)
	102學年			103學年			
	合計 (1)	一般	技職	合計 (2)	一般	技職	
總計	1,345,973	674,876	671,097	1,290,194	574,898	695,336	75,779
公立	435,627	302,249	133,379	376,393	244,379	111,903	79,044
私立	910,346	372,627	537,718	913,801	330,519	583,282	(-21,455)
碩士班	31,475 (109種)	26,248	5,226	31,658 (500種)	26,258	5,400	9,817 (125種)
公立	25,227	22,372	3,055	18,262	16,300	1,962	7,065
私立	6,248	3,876	2,372	13,396	10,000	3,396	2,752
碩士班	177,525 (3812種)	148,165	29,360	121,909 (2107種)	107,162	14,747	55,396 (1117種)
公立	117,527	94,993	22,534	80,228	69,859	10,369	37,099
私立	60,000	53,172	6,828	41,681	37,303	4,378	18,297
大學班	1,015,534	505,824	509,710	837,652	447,418	390,184	197,932
公立	301,317	184,692	116,625	227,386	138,210	89,176	53,931
私立	714,217	321,132	393,085	610,266	309,208	301,058	144,001
博士班	101,659	241	101,418	289,025	-	289,025	187,366
公立	11,428	241	11,187	30,477	-	30,477	19,049
私立	90,231	200	90,031	258,548	-	258,548	168,317

圖二 接受高等教育學生數
(及研究所所數成長)

四、離開學校後才是關鍵

高等教育的快速擴張，要繼續攻讀研究所還是進入社會大學？想必這是每一位大學即將畢業的學生面臨的抉擇。大學畢業擺地攤、開計程車、開飲料店，研究所畢業下鄉種田、考清潔隊，這種高學歷降低就業的狀況屢見不鮮，而且不只出現在臺灣，類似學歷通膨的現象已在全球發酵，大學畢業是基本的條件、碩士是必經之路的現象不足為奇。只是高等教育的

擴張不必然為國家發展帶來正向助益，過度的擴張使畢業生進入產業職場後沒有相對應的水準，反而造成高等教育畢業生素質的下降或失業問題。根據圖三教育部統計臺灣地區教育程度的失業率來看，102 年度的大學生失業率比 92 年度的大學生畢業生失業率增長了 2%，相對於只有國高中畢業的學生，失業率平均仍高於 1.5%。



圖三 臺灣地區教育程度失業率

由此可知高學歷不代表有高的就業率，即使是博士生也一樣難找工作，104 人力銀行調查顯示，六成五的企業雇主認為大學畢業生的表現不輸給碩士生，更有高達八成二的雇主認為高學歷不是求職的門檻，這項調查同時也指出，碩士畢業生求職，只比大學生快了 11 天。參與調查的遠見雜誌何文榮副總編輯，分享自己與弟弟的求職經驗，弟弟打破了傳統唸書就要念公立、按部就班念研究所，以便找工作容易，薪水也較高的學歷迷思，為了這 11 天，你花的成本值得嗎？也讓我想起我的弟弟，現在要找到只有高中學歷的人很少吧！他就是其中一位，現在還沒三十歲的他，已經是管理大型加工場的主管，每年到日本參訪相關企業相關業務，並時時參與相關食品的研習，比相同年齡的學生早起步十年，在 20 歲時就賺進人生的

第一桶金，而且省下了就讀大學四年所需要的學雜費。職場所需的專業知識、技能與態度，甚至是待人處事的道理，非得要進入高等教育才能學到嗎？

(一) 思考攻讀研究所的意義

首先，在討論是否繼續深造的問題時，先問問自己為什麼要攻讀碩士學位？尤其傳統台灣仍存在著重男輕女的觀念，常常父母被問到的就是男生只讀到高中畢業，女生讀到博士要做什麼？當然許多人回答的可能是畢業即失業，所以繼續讀書；也可能是大學是基本學歷，情勢所趨所以繼續攻讀碩士，找工作比較容易；又或者是攻讀碩士學位可以加級升薪，何樂不為？於是要考研究所問的是「哪一所比較好考？」、「哪個老師比較容易畢業？」、「哪一個學校畢業門檻低」，甚至不用寫論文也可以畢業！你要怎麼怪這個社會給我們的趨勢迫使我們必須不斷讀書，因為研究所的價值是被我們自己糟蹋掉了！

身為碩博研究生，你曾經思考研究所存在的意義嗎？假如你念到了研究所還處於探索的階段，想著只要唸好老師給你的文章和上課進度，這樣被動的心態我想攻讀研究所是在浪費時間，不如提早進入社會大學，花些時間閱讀有關職場的書來得有價值。研究所喻為火車頭，領導的整個社會往知識層面去發展，學生擁有提出問題和解決問題的能力，研究所不是只是訓練高級知識份子並授予學位的機構。我還記得第一次撰寫研究計劃時

那種迷茫，教授說我搞不清楚做研究和寫文章之間的差別，還有第一次拿研究報告和教授討論的場景，滿滿的紅字心裡卻是熱烈的感動，我們要做的是滿足別人對我們的期待？還是真正的去研究知識、反思改良所學所體驗的，進而創造並改造這個社會？

然而我也不認為做學術或做研究僅於理論層面，在工作與實踐的過程中，會使研究產生更多的靈感，目標更明確，工作對做研究來說是一種充電，也可能是獲得自信，或者是學到一些學校無法教你的技能；而研究對工作來說是一種精進，也可能是提出疑惑，或者是解決一些職場遇到的問題。不論是學界或業界不同的主張，最後我要強調的是做研究與工作同等重要，一個讓你思考，一個讓你發現；一個探索知識的奧妙，另一個學習待人處事的道理；不論是繼續攻讀或離開學校進入社會大學，某些問題都是我們要去思考的，某些特質都是我們需具備以面對學歷通膨的社會之能力與態度。

（二）離開學校進入社會

面對學歷通膨所產生的問題時，韓國前總統李明博曾經呼籲中等教育階段畢業生提早就業，而美國也在學位貶值的狀況下，指出有將近五成學士學位的畢業生，從事不需要學士資格的工作。Bill Gates 在 TED 演講中提到，學習不是教育界的事，而是各個產業、各個國家都應該關注的事情。

隨著時代的演變，教育制度趕不

上不停改變的思維，前面所提到的「30 is the new 20」我認為是「30 is not the new 20」，我們可能在 20 歲的時候還想說有很多事情與煩惱可以 30 歲再解決，例如：讀書、工作、結婚、生小孩等，但 Meg Jay 指出 20 歲到 30 歲這段期間（也就是我們就讀高等教育的期間），並非我們印象中一段用就可以丟的「免洗期」，這十年我們所經歷的，是為我們未來埋下種子的「萌芽期」，別再安慰別人或自己，說出：「你還有 10 年的時間好好決定與規劃你的人生」，你以為時間還很多，但很多決定不能拖。

我提出「30 is not the new 20」的想法在於這段期間我們面臨到前述提到「要繼續攻讀研究所或進入社會大學」的抉擇，這個想法提醒學生在 20 歲時就應當好好思考人生的目標，根據自己的個性與特質，確定自己想要走的路，學歷通膨學位貶值的趨勢下，父母的期望、考試的終點、自我的意願……在 20 歲之前不曾有過自由的學習生涯，糊里糊塗進入剛好分數可以入選的大學就讀，然後再糊里糊塗的唸完研究所，許多學生拿到了學位，卻失去了青春和社會經驗，並且沒有獲得等同學歷的學力，研究所製造了一群有高學歷文憑但在社會上卻沒有競爭力、在職場上也比不過實戰經驗豐富的老年輕人。

前面談述現在社會面臨「研究所大學化/大學高中化」的危機，造成高階低用、學非所用的狀況，臺灣有太多大學畢業生從事非自己專業科系的工作，假如你要去超商當店員、要開

服飾店或飲料店、要去牧場擠牛奶、要當人壽保險員、要賣房子賣車子、要做麵包當廚師，為何你要花費 4~10 年的時間來學習與你生活沒有相關的專業知識與技能？假如你說因為在讀大學時，你還不確定方向，還在探索找尋未來的目標，而且大學的經歷讓你更知道自己未來應該做些什麼？回想一下你在大學可能還在煩惱考試不會過學分會被當掉、煩惱和男女朋友的感情好不好、猶豫不知道參加什麼社團、思考著今天要穿什麼衣服去上課。進入社會大學在職場上所學習的經驗，肯定要比混了四年拿到的文憑來的有價值而且有幫助。

其實不是反對學生探索自己，而是不贊同無意義的探索，我們有更好的方法來找尋生活的目標，不只是透過學校教育，可能是藉由與親朋友好友的連結，或者是在職場上的工作經歷等。當你已經是大學生時，足以成熟的思考未來的任何事物，所做出的選擇都將影響你未來的人生，這是離開學校後我們遇到意想不到的且應該有的成長。

五、結語

雖然不是每一個人都能成功的詮釋低學歷也能成功的例子，像何文榮副總編輯的弟弟與我的弟弟，決定走一條有別於其他人的路時，他們已經目標明確，充分的蒐集資料，並充實自己的實力，不靠學歷做包裝，又例如：吳寶春師父未曾取得大學資格，但終究能在國際麵包的競技場上獲得成就。人對生活真理的檢驗，不在於

我們能記住學校教給我們東西的多少，在於我們是否做好了隨時應變的準備，在於我們是否準備從事那些我們需要但還沒被發明的事物或技術，以解決過去社會沒預料到今天會發生的問題。對照大學學歷成本越高，價值卻越低的市場情況，我們該拋開學歷高低，正視學力、能力與經歷的問題！我認為面臨學歷通膨的問題，不只要讓學生提早進入職場的經驗，更重要的除了學生要學習在職場中培養創造的能力，擁有熱情的態度也是減少產學落差的方式。故才提出離開學校後的學習才是解決學歷貶值的關鍵，因為當你有能力時，根本不需要靠學歷來包裝！

參考文獻

- Anonymous. (2012). The perils of panflation; The devaluation of everything. The Economist, April 7, 2012, 18.
- Schleicher, A. (2014) Use data to Build better schools. TED Talk. Retrieved from http://www.ted.com/talks/andreas_schleicher_use_data_to_build_better_schools
- Andraka, J. (2014) detecting pancreatic cancer early. TED Talk. Retrieved from <http://blog.ted.com/2012/07/12/detecting-pancreatic-cancer-early-qa-with-15-year-old-jack-andraka/>
- Reshef, S. (2014) An ultra-low-cost

college degree. TED Talk Retrieved from

<http://funidea.shu.edu.tw/media/show/id/745>

■ Jay, M. (2014) Why 30 is not the new 20. TED Talk Retrieved http://www.ted.com/talks/meg_jay_why_30_is_not_the_new_20

■ Trow, M.(1973) Problem in the Transition from Elite to mass Higher Education, In Policies for higher

education : A general report, paris: OECD, conference on future structures of post-secondary education, 26th-29th June, 1973, p51-101.

■ 楊朝祥（2013）。學歷通膨、學位貶值。國政評論。取自 <http://www.npf.org.tw/post/1/12097>

■ 教育部（2013）人才培育白皮書。教育部統計處（2014）取自 <http://www.edu.tw/Default.aspx?WID=31d75a44-eff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>



學歷通膨與教學創新

王垠

宜蘭高中校長

「通貨膨脹」是指當政府發行了過多貨幣時，造成貨幣貶值，物價上升。「學歷通膨」則借用這項概念，指出臺灣高等教育急遽擴充，學位貶值，形成「研究所大學化，大學高中化」的現象。以高職為例，民國 80 年時，只有 13% 的學生繼續升學，100 年已達 80%，公立高職則高達 95% 升上科技大學，造成基層工作找不到人，而升上大學的同學，則因學用落差找不到工作，問題十分嚴峻。

經濟學家熊彼得在二十世紀中葉，完成了資本主義與創新本質的劃時代研究。他認為創新就是將原始生產要素重新排列組合為新的生產方式，以求提高效率、降低成本的一個經濟過程。面對大學學位貶值，除了控管大學成長外，熊彼得創新理論給我們兩點啟示。一、保值：這是固本的做法，一方面要支持基礎研究，由於基礎研究會創造正向的外部效應，因此政府在這方面須扮演重要的角色；另一方面要強化基礎建設的升級，因為他也和基礎研究一樣，會帶來正面的外部效應。二、增值：這是創造附加價值得做法，有兩項教學創新值得借鏡。第一是可汗學院（Khan Academy）所推廣的「翻轉教室」，它讓學生先在家裡聽講，隔天回學校上課，和同學、老師一起討論，並完成指定的「家庭作業」。這項做法對於激

發學生主動學習動機，以及增加課堂互動具有正面效益。第二是大型線上開放課程（MOOCs）。這方面的發展，MIT 跟哈佛成立了 edX，史丹佛推動了 coursera，吸引很多學校參與。它可以為教育帶來兩個主要經濟效益，一方面 MOOCs 能夠以低成本提供優秀的老師、教材和教學方式；另一方面 MOOCs 創造出可回饋給老師和學生的龐大資料串流，由此教育工作者將可以進行教學方法的實驗，並持續改善教學方式。面對全球資訊科技的日新月異，我們的學習方法勢必要跟著調整，如此才能與國際接軌，才有競爭力可言。

當《世界是平的》，全球競爭力更加重要。除學校端的固本與創新外，大學同學也要自我翻轉。平時除了「知識」的追求外，須從各種學習經驗，特別是國際觀的視野，拓展自己的「見識」；從社團活動的參與中，培養決斷事情的「膽識」；從慎思明辨的過程中，明悉事物表象背後本質的「洞識」。因此，我認為知識、見識、膽識、洞識，構成大學同學打造競爭力的基礎內涵。非洲有句諺語說：要走的快，就一個人走，要走得遠，就一群人走。教學創新必須師生協力共學，才能創造高附加價值，有效消弭學歷通膨的困局。

學歷與學力之競合及省思

曹學仁

國立蘭陽女中校長

教育是一段長善救失的歷程，每個人從出生到死亡，從搖籃到墳墓皆會與教育產生一定程度的聯結。尤其是近五百年，隨著文藝復興、大航海時代來臨，人類的生活空間及知識發展都有長足的進步，連帶地也讓教育的功能及價值日益受到重視，當然教育的效益更是成為人類主要追求的基本人權及生活素養。知識累積的半衰期已經逐漸縮短，個人窮其一生也無法學習完所有的知識，正就是所謂「吾生也有涯，其學也無涯」之理，也是終身學習最主要的立論。

學校教育只是生涯發展中短暫的學習歷程，充其量不過至多二十年，無論求取國民教育的學歷，或是博士學位的高深學術研究，終究必須投入職場，將所學專長應用於現實生活之中。而學歷（diploma）代表著過往的學習經歷與成就，意謂個人在學校教育過程中的投入與產出，但因學校教育的評量及選才制度有其侷限性，無法達到全面性的觀察與評估，所以學歷的價值也就值得探究。畢竟，整體社會變遷快速，產業結構及社會生活模式迥異於以往，單憑一只文憑實不足以解釋及推估個人的能力與成就。臺灣自民國 84 年四一〇教育改革運動中提倡廣設高中大學以來，後期中等教育及高等教育階段的學校數及人數不斷地攀高，復以近十年來少子化的現象日益嚴重，造成許多學校招不到學生的窘境，連帶地文憑的價值也就稀釋貶值，形成所謂學歷通膨的現象。

面對未來以變革為主體的社會發展趨勢，學校教育勢必要轉化與提升，強調以學生為主體的學習模式，從翻轉教育（flipped education）的角度出發，培養學生的多元智能（multiple intelligences）及終身永續的學習動機與意願，易言之，必須從學歷的思考轉化為學力（competences）的培養。透過關鍵能力指標（key competency index）的建構來檢視教育目標的達成，並扣合未來社會發展的脈絡，培養具有未來生活能力的現代公民。換言之，學力代表著關鍵的素養及終身學習的能力，無論從課綱的訂定及學校本位特色課程的發展都是為培養以學力為思考的主軸，也是未來應該持續落實的教育行動思維。

以十二年國民基本教育為例，經由學習年限延長，學歷的取得及意涵也有所轉變，但隨之配套的是課程變革及核心素養能力的培養，以回應未來社會的多元性。循此，學歷與學力基本上是一體兩面，學歷是學力的基礎，學力則是學歷的應用及展現，兩者相互依存、一體兩面的聯結關係。十二年國民基本教育自 103 年 8 月 1 日起已正式施行，就學校教育的教學現場觀之，要達到學歷與學力的整合發展，其可能面臨的問題及建議如下：

（一）法制規章訂定及修改

因應十二年國民基本教育的實施，除高級中等教育法為其主要的法

理基礎以外，同時其他相關法令也有其修訂檢視的必要，以其聯貫，並進行垂直及水平的統整。

(二) 政策宣導與說明推廣

新的制度推行，雖然已經有三年多的時程進行宣導及說明，但教育事務非常浩繁，所以仍有必要進行宣導說明以及公聽等程序，以博諮眾議，察納雅言，同時也可以稍減不必要的誤解，降低推行的阻力。

(三) 課程教學彈性與多元

任何的教育政策最終的標的還是要落實到課程教學的層面上才會有其永續的價值及影響，面對學生的多元化及差異化，教師的教材編訂、教學策略及多元評量方法也應隨之調整因應，以提昇教學效能。

(四) 適性化個案輔導發展

十二年國民基本教育的主要願景之一就是「成就每一個孩子」，從個別差異的角度觀之，每個學生都有其獨特性，其性向興趣及能力也各不相同，因此學校的輔導工作也就相形重要。

(五) 學校特色發展與經營

未來校際之間的競爭勢必會隨著

十二年國教的推行而日益加劇，而取決於家長及學生選擇的要素通常是學校的特色及校園文化，因此建構學校特色發展及優質校園文化即成未來學校發展的重點。

(六) 家長參與及支持校務

由於國民教育的實施，家長參與校務及助學興學的需求及期待也會隨之增加，特別是近年來學校本位管理的趨勢發展已有良好基礎，學校行政、教師、家長三方面協力辦學的均衡發展也是未來的目標。

(七) 多元進路與生涯發展

從個別學生的生涯進路輔導來看，讓每位學生都能依照自己的性向、興趣及能力來選擇自己適合的學校進路是必要的，除了要擺脫單憑智育來決定學生的生涯進路框架以外，還要舉行多元的教學活動，讓學生都能發揮潛能，也才有其亮點及被看到的機會。

(八) 教師專業成長及評鑑

國民教育強調學校本位特色課程、有效教學及差異化評量等專業能力，諸此皆是以教師專業成長及專業發展評鑑為基礎，必須及早及持續因應及落實。

