第10期

大學公共事務教育如何在108課綱的變革下「承先啟後」？

黃婉玲 國立臺北大學公共行政暨政策學系副教授

> “ 大學教育在高中教育與就業勞動力供給間，扮演關鍵性的轉換角色，特別是大學階段的公共事務教育，與未來文官的養成息息相關，可視為是文官培育的前哨站。 ”

民國108年，臺灣正式邁入十二年國民基本教育時代。為了改善過去九年一貫教育與高中課程銜接上的落差，新的課程綱要也同步上路，此即是大家耳熟能詳的「108課綱」。

108課綱強調跨領域、素養導向的學習，並給予學生多元探索的機會，期能達到適性揚才的目標。在這個變革下，受影響最大的是高中學校的課程規劃與設計，但由於大學教育承接於高中教育之後，因此也無法在這一波教育改革的浪潮中置身事外。大學除了在入學考招上，要能配合素養導向教育調整選才邏輯之外，對於大學教育的定位以及教學方式，也必須做一定程度的翻轉。此外，大學教育在高中教育與就業勞動力供給間，扮演關鍵性的轉換角色，特別是大學階段的公共事務教育，與未來文官的養成息息相關，可視為是文官培育的前哨站。

因此，在這一波教育改革之下，大學公共事務教育如何能「承先啟後」，承接108課綱的精神，讓學生適才適所的學習，並延續素養導向的教育理念，為國家培育

會做事的文官，便成為大學公共事務教育者，亟需思考的課題。

大學選才的新思維：考試那套還行得通嗎？

108課綱素養導向的教育理念，不再強調學生對於學科知識的精熟，而是希望能引發學生對社會的關懷、對生活的好奇心，進而將所學知識與技能融會貫通，應用到生活中以解決所關切的問題。在這個脈絡下，對於大學選才的直接衝擊是：用考試成績決定大學入學資格的方式，有辦法挑選到具備關鍵素養的學生嗎？

現行大學入學方式，雖然除了指定考試分發之外，還有繁星推薦以及個人申請等多元管道，但繁星推薦看重的是學生的在校成績，而個人申請也須經過第一階段學科能力測驗成績的篩選，才有資格進入第二階段的書面審查，且許多學校個人申請的結果，很高比例仍是取決於學生的學測表現。問題是，學生高中階段所培養的自我學習能力、溝通能力、對社會問題的洞察力、甚至是社會與人文關懷，有辦法在現行以考試成績為主的選才制度下，被看見並賦予價值嗎？

為了因應前述疑慮，在實施108課綱的同時，教育部也開始推動大學招生專業化發展，鼓勵大學降低個人申請對學測成績的參採比重，引導大學就個人申請書審資料的審查，發展能力取向的尺規，並透過更多質性資料的檢視，了解學生的學習歷程，以及無法透過考試展現的能力與特質。未來大學入學，也會逐漸走向以個人申請為主要管道的模式，讓高中素養導向的教育成果，能在大學選才時被充分考量。

如何延續素養導向的教育，為國家培育更好的文官？

對大學公共事務教育者而言，除了在考招模式上調整選才的邏輯之外，也需要重新檢視大學公共事務教育的定位。雖然公共事務教育所培養的能力，並非僅能與特定的職業做連結，但公共事務的教育，的確能為國家未來的文官，提供一個較為完整的預備訓練。而一位優秀的文官，除了須具備行政管理、政策規劃與執行等知識外，更需要對社會問題具有一定程度的關懷，肯認公共價值的重要性，並有能力將所學應用於實務問題的解決上。

在前述觀點的驅動下，近年來學界也開始熱烈討論各種講授以外的教學模式（像是問題導向學習法、個案教學、遊戲教學等情境模擬方式），可以如何應用至公共事務的教學上。此外，跨領域的研究與教學也開始展開，像是AI 與公共服務的結合、資料視覺化於政策溝通的應用等。

最為挑戰的，則是如何在高中階段啟蒙了學生參與公共事務的興趣後，於大學階段進一步透過體驗式教學的方式（像是經良好設計的服務學習課程、公部門實習計畫的推動等），強化學生的公共服務動機。大學公共事務教育所做的這些努力，是希望能跳脫過去單向式的知識傳授模式，轉而培養學生「帶得走且與實務連結的能力」以及「為大我服務的價值理念」。

文官考選制度如何與新育才理念對接？

然而，目前我國文官體系的選才方式，仍是以筆試為主，且大部分未有科系背景的門檻要求。因此，即使大學公共事務教育培育出具備文官所需素養的人才，這些人才也未必有機會能實踐所長。其次，以筆試為主的文官考選制度，導致問題解決能力、公共服務動機等特質，在攬才過程中難以被納入考量；此種制度雖然滿足了公平、客觀的要求，卻也同時必須承擔「選進來的人會考試卻不一定會做事」的後果。

以筆試為主的考選制度之所以難以撼動，與我國社會發展的歷史脈絡以及整個社會的價值觀有關。然而，值得反思的是，對於公平、客觀的追求，是否一定得透過「考試」才能實現？

以新加坡為例，其於就學階段便依據有志者的學業表現、課外活動參與、性向測驗結果等資料，挑選具有潛力的人選並給予獎學金，其後再透過各類課程培養所需能力，而這些潛在文官畢業後，便能直接進入公部門服務（Public Service Commission, 2020）[1]。於此過程中，仍需要歷經嚴格的「甄選」，以確保結果的公正與客觀，但卻可以透過筆試以外的方式，看見申請人的其他特質。

對照他國的攬才模式，傳統科舉選才的思維，在我國也許一時間難以改變，但關於文官考選制度該如何與新育才理念對接的思考，已經是刻不容緩的議題，亦可做為下一波考選制度革新的思考起點。

---

[1]Public Service Commission (2020). PSC Annual Report 2020. Retrieved October 8, 2021, from: https://www.psc.gov.sg/resources/annual-reports.