

我國人才國際化之關鍵培育策略與發展

臺北市立大學社會暨公共事務學系副教授 李俊達

壹、前言

「扁平」成為全球化的特徵，世界各地的人們在一個全新的層面上合作或競爭。國際社會的快速變動以及科技、人才及各類資源的整合，使世界經濟處於跨國際的競爭型態。其中，經濟全球化導致人力資源在各國流動，人才國際化成為必然結果。人才將不再侷限於單一地區或國家內，形成全球範圍的發展與配置。我國天然資源相對欠缺，為能在國際競爭中占有一席之地，關鍵之一即為培育的國際化人才。

為提升臺灣國際競爭力，行政院提出「關鍵人才培育及延攬戰略」，包括「培育本土數位人才」、「延攬國際關鍵人才」、「深化雙語能力及國際視野」。持續優化吸引國際人才的環境及法制，並在雙語及數位領域上，透過國際交流、產學共育、雙語國家政策，培育及延攬更多國內外菁英人才，期打造臺灣成為人才匯聚重鎮，並以人才驅動產業成長，提升國際競爭力。人才國際化培育之主要戰略為「深化雙語能力及國際視野」，本文就語言力、文化力兩大培育目的，分述其策略與發展。

貳、語言力——深化雙語能力以接軌世界

行政院於 2018 年 12 月提出「2030 雙語國家政策發展藍圖」，以 2030 年為目標，打造臺灣成為雙語國家。依據「2030 雙語國家政策（110 至 113 年）」，主要工作項目分為九大項：（一）大學教學英語化；（二）高中以下英語教育之課程（課綱）、課外學習；（三）增加英語師資，提升英語教學能量；（四）社會系統輔助英語學習；（五）延攬英語系國家之專業人才及學生來臺；（六）學生英語力評量；（七）公私協力開發檢測系統；（八）提供誘因鼓勵弱勢民眾及學生學英文，並培養專業領域之英文人才；（九）成立專責單位推動。整體而言，係透過教育系統與資源，普遍地提升國人英語能力。

新加坡的「雙語政策」備受推崇，英語是普遍溝通的行政工作語言。新加坡英語的教育地位高於華語，主要原因在於，求職就業時，英語的實用價值高，且英語已經成為新加坡人工作領域不可或缺的工具。從供需的角度來看，求職就業的需求，造成新加坡國民努力學習英語，提高就業競爭力。唯就我國論，似先強化國民之英語能力，以提升人才與產業的國際競爭力。國內雙語政策目前經常遭受的質疑，是我國普遍欠缺英語使用環境。事實上，如果產業有需求，求職者理應提升英語能力，事半功倍。因此，搭配法規的鬆綁，吸引更多外商、外國人才來臺投資，更有可能創造出一個「需要使用英文」的環境。

目前在「2030 雙語國家政策（110 至 113 年）」中訂定的績效指標（Performance Indicator，簡稱 PI），主要包括建立英語學習平台（如雙語標竿學校與學院）、提升英語教學能力與人力、提升民眾英語學習力（如英語學習課程與製播線上英語學習節目）等。然而，PI 多屬為達成施政策略重點之程序性、過程性，或準備性工作之努力或投入。至於雙語國家政策的關鍵績效指標（Key Performance Indicator，簡稱 KPI），似未明確。有意義的雙語國家政策 KPI，應係將政策目標訂定為英語能力程度與人口之比率（尤其是就業人口）。例如，多少比率的人口可將英語視同母語的使用，又有多少比率的人口可將英語用於工作所需或可用於日常生活等。

綜觀前述九大工作項目，主責機關多為教育部與國發會，學校之外的雙語推動由國發會負責。而為朝向長期性的政策目標，將以行政法人型態成立專責單位。依據《行政法人法》第 2 條，行政法人之設立是為執行特定公共事務，包括（一）具有專業需求或須強化成本效益及經營效能者。（二）不適合由政府機關推動，亦不宜交由民間辦理者。（三）所涉公權力行使程度較低者。然而，成立此雙語推動行政法人之目的似未明確。依據「雙語國家政策行政法人籌備專案辦公室」委託辦理計畫之需求書，此籌備專案辦公室的主要工作項目之一，係「規劃行政法人之成立目的、業務範疇」。行政法人之組織型態係為運作更具效率及彈性，以促進公共利益。為使行政法人未來推動之業務與目標有所依循，其設立之目的應於推動之前先行確立。

叁、文化力——增強國際交流以擴展視野

國際化有許多層面，除培養足供國際溝通之口語表達、文字撰寫等能力之外，更需要從其他文化借鏡學習的經驗。多文化的體驗是培養國際觀的第一要件，藉由在異

地求學、工作、生活，擴展國人的視野。在擴展視野方面，「2030 雙語國家政策（110 至 113 年）」係以增強人才國際交流的策略，促進學界及業界合作，規劃關鍵人才培訓交流，並補助學生、教師或高階人才赴海外研習。同時，針對赴英語系國家攻讀學位者，增加獎學金名額，鼓勵優秀學子發展專業。整體而言，係透過培訓或交流的方式，提升國人對外國文化的理解，發展出對其他文化的觀點，與不同文化的人溝通合作。

美國杜克大學 Darla K. Deardorff 教授提出跨文化溝通的金字塔模式（Pyramid Model of Intercultural Competence），認為跨文化的能力培養，有四個重要階段。第一階段是形成態度，尊重、認同文化多樣性及價值，抱持開放的心態，對其他文化感到好奇。第二階段是形成知識和技能，能具有文化自我意識及深刻理解特定文化內涵，並能透過傾聽、觀察、詮釋進而分析、評估、參與。第三階段是將知識內化及轉換，形成觀點、能適應不同的溝通風格、行為及新的文化環境，靈活地選擇和使用適當的溝通方式和行為。第四階段則是根據個人的文化知識、技能和態度，實現自己的目標，並展現有效溝通及適當行為等具體的學習成果展現。

海外留學可長期沉浸當地社會，是培養跨文化溝通能力的良方。在 1970 年代左右，我國因高等教育環境不佳，許多年輕人設法出國留學攻讀學位，成為我國的重要國際人才庫。這些返國服務的國際人才，更促使臺灣科學園區與高科技產業發展，得以在世界占有一席之地。然而，公費留考錄取率在 1970 年代，僅約 3.5% 左右。及至 2020 年，公費留學考試平均錄取率已達 23.6%，創歷年新高。公費留考係為修讀學位，年期為 3 至 4 年，有助跨文化溝通能力之培養。又，依據教育部公費留學生行政契約規定，領取公費留學獎學金有返國服務之義務，且返國服務之年限必須與所支領公費期限相同。就此而論，增加英語系國家攻讀學位獎學金名額，應為培養文化力之正確策略，且能鼓勵優秀學子發展專業並為我國所用。

然而，學生出國留學所需考慮因素眾多，除了從政策面提供資源外，亦應換位從學生出國留學的意願來思考。出國留學是一項理性選擇，必須考慮學生主觀留學意願的推力，以及特定（英語系）國家吸引學生前往留學的拉力。教育部在 2015 年提出「提升學生全球移動力計畫」，辦理留學簽證人數已逐年提升，從 2014 年的 34,625 人，至 2019 年達 41,559 人。惟新增辦理留學簽證之學生，可能係為攻讀學位，或為寒暑假短期進修及短期專案交流學生。為鼓勵更多學生參與公費留考，可針對曾有英語系國家短期交流經驗之學生，主動聯繫並提供英語系國家之留考名額與相關資訊。

對曾有短期跨文化交流經驗的學生來說，或將更具出國留學的拉力與推力，在短期經驗的基礎上，有助提高留學之申請意願，培養更高層次的跨文化溝通力。

為將國際教育納入我國教育，從教育著眼培養國際理解能力，在 108 課綱的三面九項中，其中一項核心素養為「多元文化與國際理解」。希冀培養學生「具備自我文化認同的信念，並尊重與欣賞多元文化，積極關心全球議題及國際情勢，且能順應時代脈動與社會需要，發展國際理解、多元文化價值觀與世界和平的胸懷。」有別於出國留學培養高層次的文化力，國民教育需能「形成態度」，尊重、認同文化多樣性及價值，使學生對其他文化感到好奇。目前國內之外國專業人員有效聘僱許可人次已逾 39,000 人，就業金卡累計核發張數亦突破 2,400 張。這些居住於臺灣的外國人，亦可成為本地的外國寄宿家庭。我國學生可利用寒暑假的寄宿，與居住在臺灣的外國人一起生活。除可沉浸在英語環境中，更能從中了解外國人跨國工作的跨文化思維，體驗真正多元的生活文化。

肆、結論

2019 年是我國雙語國家政策元年，國發會推出的「2030 年雙語國家政策發展藍圖」，目標是讓 2019 年 9 月入學的小一生，在接受完十二年國教後，具備「可與國際接軌的英語競爭力」。英語的重要性無可抹滅，但只有語言，卻缺乏理解背後的歷史、文化脈絡、甚至理解問題的全球視野，終究無法成為連結國際資源、解決問題的國際人才。

人才國際化培育之主要戰略為「深化雙語能力及國際視野」。在語言力方面，為厚植國人英語力，提升國家競爭力，推動各項措施，以培養更多的本土雙語人才。為使政策資源有效利用，應創造產業環境以提升求職就業的英語需求。同時，應明確政策目標，避免達成指標卻未達目標。語言力有助於提升對外國文化內涵的認識，在交流過程中，透過換位思考並尊重各個民族的特性，得以建立共識。為使培養跨文化溝通能力，應強化學生出國留學的拉力與推力。同時，在 108 課綱的素養教育下，創造本地的多元文化沉浸環境。🌀