

成爲專家的條件*

田中 豊治¹, 莊 家怡²

The Requirements for a Profession

~The Individual Attribution, Circumstances, and Work~

Written by Toyoji TANAKA ; Translated by Chia-Yi CHUANG

Summary

According to the high-speed changes of the times, social circumstances and industries, more and more new professions in reply to the needs of the times and society are constantly coming into existence. Therefore, the requirements for a profession are greatly different from the ones in the past. Especially, with the rapid spread of high education in Japan nowadays, the issue on cultivating professional knowledge and skills all at once is considerable. While studying in a university or a college, it is also important for young generation to find out the attribution, realize the potential abilities, and develop a professional skill to adapt the new professional jobs in the fast-changed times and social circumstances. Also, it is the responsibility for related researchers to be devoted to create possible methods to realize the potentiality of an individual in order to become a profession, and make the methods fulfilled in a real society.

The purpose of the paper is on finding out the changes of the times and social circumstances in Japan, the definition of 'a profession', and the self-developing process of a profession. Finally, it is also mentioned that the importance of the assignment in the near future in regard to the creation of methods to 'realize the potentialities and develop the professional abilities of an individual'.

一 成爲「專家時代」的原因

現代社會中，由於「業餘專家」或是俗稱的「業餘玩家」，「業餘高手」，亦或是目前流行的說法「素人¹」等快速地崛起，對於「專業人員」(specialist)和「專家」(profession)等專業人材的資質與條件，必須重新地思考與定訂。然而，造成「素人」迅速竄紅的原因，是由於日本時代，社會背景的變化。其大致上可歸納

* 譯自田中豊治 (2007)『環境と人間の共創』原著 第11章「プロフェッションの条件」学文社, pp. 258-280.

¹ 佐賀大学 文化教育学部 人間環境課程 地域・生活文化講座

² 佐賀大学大学院 工学系研究科 システム生産科学専攻

¹ 「素人」一詞，爲日文的漢字，其意思等同於「業餘專家」、「業餘高手」或「業餘玩家」。目前在台灣的社會廣泛地被使用，亦是時下年輕人喜愛使用的流行用語之一。

為七個現象：①「日本式經營管理方式」的崩壞，②「資格認證」的時代，③「員工出走」的一般化，④「派遣員工制」的導入，⑤「少數菁英」的主義，⑥公司內部「支援制度系統」的建立，以及⑦「全球化人才」的交流。關於上述七個日本時代，社會背景的變化現象，進一步地分別說明如下。

(一) 社會與時代背景的轉變

① 「日本式經營管理方式」的崩壞

長期以來，一直為日本企業所沿用的「終身雇用制」及「年功序列制」的日本式經營管理方式，已經崩壞。雖然，60歲為一般日本企業的退休年齡，可是，近年來有部份的日本企業為了使企業的人事制度年輕化，以「獎勵優退」的提案方式，將退休的年齡往下降，有些企業甚至提案將退休的年齡降到40歲，而且已經開始被採用。所以，「終身雇用制」的美夢，已經逐漸形成泡影。隨著戰後嬰兒潮世代 (the baby boomers)² 人數的增加，日本企業裡的中階管理職位，逐漸地減少。再加上企業裡職位減少的原因，於是便產生了許多人激烈地競爭一個職位的現象。因此，實力主義，能力主義，業績主義等的現象，無形中影響了日本企業在人事升遷時的重要考量因素。所以，依年資長短而決定升遷的「年功序列制」，在日本企業管理的模式中，也已逐漸在衰退。

② 「資格認證」的時代

高學歷和教育水準的提升，使得日本在今年（2008年）的大學錄取率已經達到50%，同時也進入所謂的「大學全入時代」。由於大學的普及化，也意味著無法習得專業知識和高度技能的大學生越來越多。相反地，學習欲望強的大學生，不僅在大學修課，也同時到專門學校去修課，學習實用的一技之長，並考取資格認證，以證明其能力。這種「雙學籍」(double school) 的社會現象，是現在年輕學子們為了將來出社會時，能有多一項工作選擇而所作的準備。這種所謂「雙學籍」社會現象的產生，是由於產業與情報技術的高度化，而導致各種不同新興產業或新專業工作職種的出現。例如：系統工程師 (system engineer)，廣告文案者 (copywriter)，器材或運動指導員 (instructor)，社工 (social worker)，管理者 (supervisor) 等，都是屬於新興產業或新專業工作的職種。

「資格認證」的興盛，是由於人們對於組織或集團的不安而來的。隨著時代，社會的劇變，人們無法再相信能夠在一個公司工作一輩子，於是對於組織，公司或集團，能夠保障員工終身工作的「組織信念」也逐漸地瓦解。特別是對於經營體制不完善的企業，人們也逐漸地對其喪失信賴感。而且，為了提升員工的工作能力，這樣的企業在內部所舉辦的研修課程或活動，也會使員工感到不足與不安。因此，企業員工為了提升自我的職能，啟發與開發自我的能力，便尋求企業或公司之外的專業訓練課程，接受專業的訓練，並考取資格證照，為自我的職業生涯提供多一些保障。

③ 「員工出走」的一般化

由於日本企業積極，多角化的經營，使得員工被指派至子公司或相關企業，完成某項工作或任務的機會因此而增加，而這種現象也越來越普遍。尤其是經營體制不完善的企業，為了節省人事費用，會將企業內部的冗員或中高齡的員工資遣。另一方面，這樣的企業卻同時在企業內部成立所謂的「人力資源開發部門」或是「職能規劃與開發中心」(career planning center)，並加以擴充對外經營，以牟取利益。

² 在此所指的「戰後嬰兒潮世代」(the baby boomers)，是指二次大戰結束之後（1947-1949年）的嬰兒潮，一般亦稱之為「嬰兒潮」。在二次大戰結束後，遠赴戰場的男人解甲返鄉，觸發了嬰兒潮。在世界上大多數的國家都有此種現象。（參閱自《維基百科全書日文版》<http://ja.wikipedia.org/>）。

④ 「派遣員工制」的導入

人材派遣中心，人力銀行等公司，是專門爲企業或公司尋找合適的優秀人材。人材派遣中心等「派遣員工制」與企業傳統的「招募員工制」方式不同。「派遣員工制」是透過所謂的獵人頭公司（headhunter），也就是人材派遣中心或人力銀行等，幫忙尋找合適的人材。獵人頭公司會依照企業的需求，經由專業的面試，判斷與篩選，再將企業所需的人材介紹至企業工作。然而，這種「契約雇用制」的工作，也意謂在一定的期間內，完成被任命的工作之後，勞雇之間的關係便結束。值得一提的是，透過獵人頭公司所尋找到的專家或專業人材，通常都是相當地優秀，而且具有相當高的市場性價值。

⑤ 「少數菁英」的主義

日本企業在多角化經營的同時，也不斷地在精簡內部的員工，並且要求這些員工需具備高度化，多元化的專業工作能力。也就是說，員工爲了能夠保住飯碗，提升自己在工作上的附加價值，至少需具備兩種以上的專業工作能力，再結合個人能力，實力與業績的「複合性能力」。值得注意的是，由於員工職能的提升，日本企業與員工之間的關係，已不再像過去是「命運共同體」或「生活共同體」，而是菁英員工能夠充份發揮其實力與能力的「職能互助體」。

⑥ 公司內部「支援制度系統」的建立

建立事業開發團隊（task force），企劃團隊（project team）等公司內部的「支援制度系統」，是試圖打破以往日本企業內部嚴格的階級制度。爲了企業的永續經營與事業的發展，企業在內部以民主，公開及跨部門的方式，招募優秀的員工，再將這些人材結集起來，組成小組工作團隊，於一定的期間之內，完成某項企業任務。這樣的作法，在日本企業中，也越來越盛行。

⑦ 「全球化人才」的交流

招聘優秀的國外人材，勞工或專業人士，使得日本國內的勞動市場逐漸地開放。特別是尖端企業或創投公司（venture business）等成長型的產業，爲了持續地開發，製造出具有創意的新製品或新商品，更是積極地招攬優秀的海外人材。因此，「人材招致」便成了這些企業的首要課題。在全球化的時代，一流人材與勞動力的流動與交流，是很普遍的現象。所以，如果能夠招致優秀人材的話，一定會活化整個企業，地區或國家，並會因爲人材的相互交流，而彼此激盪出源源不絕的新觀念，新想法。

總而言之，以上說明的時代變化與社會背景，是因爲組織或集團的擴大經營，所形成的「擴大化與巨大化」的現象；而個人在同時也變得「機能化與組織化」，於是所有的人都在龐大的組織下被支配工作。但是，在規模龐大，複雜的組織之下，「專業分工」的組織原則是不變的。也就是說，在專業分工的制度之下，人力變得「機械化」，「系統化」，甚至「自動化」之後，工作效能也因而提升。譬如：醫師，律師等，在過去是被公認爲能夠獨力完成高度專業工作的人士，由於「組織專業分工」的影響，其功能與角色也逐漸地改變爲醫療團隊裡的一員，大企業裡領薪俸的法務人員或法律諮詢人員。

但是，「組織與個人」之間也產生了一個新的課題，就是緊張與對立的關係。不過，這種緊張與對立的關係，並非過去一般所想的那種勞資雙方間緊張，對立的關係，而是個人與組織間，必須共同尋找，建立的新勞資關係。也就是在企業內工作的專業人士，與企業間如何建立新的相處模式，進而建立「專業的組織」（professional organization）。

的確，組織已經逐漸地進入專業分工，互助的「複合性專業職能互助體」時代。典型的例子就是之前提到過的醫療團隊組織。今後，醫療體系將是由專業的醫師，護士，藥劑師，營養師，物理治療師，心理諮詢師，社工等，再加上地區的醫院，診所，保健中心，復健中心，醫師公會，地方政府等，所組成的醫療團隊及全

方位的醫療網路系統 (medical network) 等所形成的專業醫療形態。

(二) 「專家」的歷史演變

「專家」(profession) 一詞, 原文所代表的是「宗教心」, 「明言者」, 「神壇」等等的意思。也就是說, 如果與神的距離較近的話, 就被視為專門職業人員。於是, 以前的專門職業人員經常被神格化, 權威化, 特權化, 並試圖將其所被賦予的特權正當化。專門職業人員通常是指精通某個領域的高手, 在日文中也有「神業」, 「巫人」, 「通」, 「匠」, 「名人」, 「名手」等的用法表現。

從前, 專門的職業僅限於神職人員, 醫師與律師三種。特別是像牧師和僧侶這樣的神職人員, 是被神所揀選的, 並且受到神的特別恩寵, 所以他們的工作是沒有給予任何的酬勞。當時, 判斷專門職業的標準, 是依照與神的遠近距離關係而來。也就是說, 與神距離關係較近的人, 有義務為人群服務與工作。這樣的工作, 與其用今日廣泛地使用的「職業」(occupation) 一詞, 不如用「天職」(vocation) 或「神的召命」(calling) 來形容當時的專門職業人員比較貼切。所謂「神的召命」, 是指一個人的「天賦才能」被神所賦予, 而且這樣的人必須聽從神的指示, 「以神之名」從事為大眾謀福利的工作, 並且榮耀神的祝福。當然, 這樣的人在職業倫理道德 (ethic) 上, 也相當地崇高。因為他們一直毫無私心地在為群眾服務, 工作, 並且堅持其理念而終其一生。

今日, 隨著產業的高度社會化, 科學家, 工程師, 建築師, 化學家, 會計師, 教師, 經營管理者, 社工等新的職種, 也陸續地出現。由於這些新職種所產生的專家, 也被稱為「新專家」(neo-profession)。還有成為專家之前, 擔任輔助工作角色的「準專家」(semi-profession)。但是, 判斷一位「準專家」是否具備專家所應有的「自律性」, 「自主性」, 「獨立性」, 「自我決定權」等基準, 目前尚未明確。所以, 目前為止, 對於「準專家」的判斷, 仍處於曖昧不明的模糊階段。新的時代中, 所需要的專業職種與人材, 不斷地在增加, 所以關於「專家」一詞的意義, 也必須重新定訂。

(三) 「專家」的分類

以「專家」的概念來分類的話, 大致上可以和「非專家」或「業餘專家」(amateur) 等二詞來做對照比較。「非專家」或「業餘專家」所指的是素人, 門外漢, 高手, 老手等諸如此類的人; 而「專家」是指名匠, 國寶級人士, 一流人士, 超級巨星等的人。

其實, 「專業人員」(specialist), 「專業人士」(expert) 與「專家」(profession) 的概念是不同的, 而且也經常容易被混淆, 所以在此稍微做一番說明。所謂「專業人員」, 是指在組織內其專業領域的能力是最好的, 而且這樣的專業能力是可以透過長期的專業訓練而獲得。譬如: 內科醫師, 婦產科醫師等具有專業領域能力的醫師。所謂「專業人士」是指在其專業領域中, 擁有超人一等的技術, 這樣的人通常也被稱為「超級專業人士」, 「重量級專業人士」等等。而「專業人員」與「專業人士」及「專家」的相異之處, 是在於「專家」的工作具有獨立, 自主的特性, 且通常是不受任何組織的限制與支配, 便可獨力完成的工作。譬如: 作家, 畫家, 編曲家, 編劇家, 廚師, 電腦程式設計師, 服裝設計師, 髮型設計師, 美妝造型師, 庭園造景設計師等等。

(四) 「新專家」的誕生

首先, 成為專家的條件為何呢? 究竟是以什麼樣的標準, 來判斷一位真正的專家呢? 至少有四種方式來判定, 分別是①經由「國家」的認定, ②經由「機構或團體」的認定, ③經由「個人的優秀資質表現」所獲得的認定, ④經由「社會的需求」所創造的「時代寵兒」。關於判定專家的這四種方式, 簡單地說明如下。

① 經由「國家」的認定

過去，牧師，醫師，律師等三種職業，都是經由國家依照法律的認定之下，頒發資格認證，並給予一定特權的保障。他們接受高度的教育與訓練，不僅考取資格認證並獲得醫師或律師執照，而且能夠被國家賦予高度的認可及社會地位，是社會上少數的菁英份子。然而，沒有考取執照的專家或專業人士等，無論其所擁有的工作技能或專業技術有多麼地優秀，還是無法被國家與社會認同。因此，某項專業或專業人材能否被認可，其決定權完成操之在國家。因爲，國家的形成與發展，主要是由這些社會菁英所構成而主導的。但是，這些社會菁英爲了要確保並擴張自身的特權，也試圖將其特權正當化與權威化。

② 經由「機關或團體」的認定

各個業界等機關或團體也擁有權力認可專業人材，並頒予專業資格認證。譬如：棒球聯盟，相撲協會，摔角協會等利益團體。爲了維持機關或團體的發展，在符合其利益需求的前提下，本身也必須擔任培養專業人材的角色。因此，這樣的專業人材必須符合機關或團體的利益需求。也就是其本身需具有市場性的價值，而爲了創造出其市場性的價值，也必須適度地宣傳以提升其形象與知名度。特別的是，這樣的機關或團體中，所謂的盟主，名門，當主，總本山等稱號，是代表具有一流的專業技能和明星架勢的專業人材。類似這樣的專業人材，因爲能夠持續不斷地在市場上受到大眾的歡迎，所以機關或團體也會一直製造出迎合大眾口味的「專業人材明星」。

另外，以日本的傳統技藝爲例。被公認爲國技的相撲，其協會中晉升爲「橫綱³」的問題；或是茶道，花道，香道，歌舞技等傳統技藝的「家元⁴」傳承制度；自古以來，便承襲了名門嚴謹的「家元」傳承制度，並藉由嚴格地遵守其階級制與襲名制，將傳統技藝傳承，延續下去。這樣的專家或專業人材的訓練，不僅是有條件限制的，而且其人材或團體內部也是很封閉的。

③ 經由「個人的優秀資質表現」所獲得的認定

上述①及②項所說明的優秀專家或專業人材，簡而言之，皆是發揮自己獨特的資質與實力，經由國家，機關或團體的認定所產生出來的。無論是誰都承認天資卓越的「英雄型人物」(charisma, 希臘文)，而且這樣的人在其專業的領域中，優越的能力是眾所認同的，因此也被稱爲「達人⁵」。他們的技能(廚師，漫畫師等)就如同國寶級的特殊，優秀，在其專業領域中的能力，可算是一枝獨秀。但是，通常這種專家或專業人材的認定，最終還是必須經由國家的鑑定來承認，所以也算是國家級的重要文化資產。

④ 經由「社會的需求」所創造的「時代寵兒」

新的時代，社會中，往往能產生符合時代潮流與社會需求的新式專業人材，也就是所謂「時勢造英雄」。換句話說，時代能夠孕育並培養出符合大眾欲望的「時代寵兒」。特別是在大眾傳播媒體發達的今日，透過媒體對於「幻想成爲專家」的宣傳，更有推波助瀾的效果。小人物成功的故事，永遠的勝利者，新時代的英雄等，不斷地在媒體中被宣傳，都是爲了滿足一般大眾幻想成爲時代英雄的手法。即使，身爲消費者與觀眾的一般大眾，知道有些故事是刻意地被捏出來的，但爲了短暫地滿足成功或成名的幻想，也不會太在意。可是，大

³ 所謂「橫綱」，是指相撲選手的位階職等中最高的。原本，「大關」爲最高的相撲位階職等，但1909年以後，在其位階職等之上，增加了所謂的「橫綱」。所以「橫綱」是目前相撲選手的職等中，最高的位階《廣辭苑》。

⁴ 所謂「家元」，是指繼承某項傳統技藝正統之家或人，亦稱之爲「宗家」《廣辭苑》。

⁵ 「達人」一詞，爲日文的漢字，其意思爲能精通學術或技藝之人《廣辭苑》。目前，在台灣的社會中，如同「素人」一詞般，被廣泛地使用，而且使用的頻率也相當地高，亦是時下年輕人喜愛使用的流行用語之一。

眾對於這樣的話題或節目，很快地就會感到無趣，厭倦了。因此，節目的收視率也會跟著下降，而原本具有商品性與市場性價值的人或故事，也很快地就夭折了。

現在，一般大眾對於素人成功例子的追求與幻想，遠遠超過對於專家或專業人士成功故事的渴望，因為一般人比較能夠接受市井小民的成功故事。但是，這些素人成功的故事很快地就失去賣點，原因並非是無法維持其新鮮感與創意，而是一般大眾都有喜新厭舊的傾向，所以他們成功的故事，很快地就不再流行，因而面臨從媒體上迅速消失的命運。

歸結而論，由於上述的時代與社會背景等因素，成為專家的條件，於是乎變得更加地嚴格。換言之，即使專家依法受到國家的認可，並領有專業的資格認證，且具有一定的社會地位，但其專業能力若無法持續不斷地得到大眾很高的評價，也會有面臨危機的時候。

二 「專家」的定義

(一) 「專家」的概念

首先，關於「專家」的定義，引用了幾位學者及專家的說明。韋伯 (M. Weber) 曾經說：「在沒有神明及預言家年代裡求生存的專家，其命運便注定是孤立無援，並且在具備好的所有條件中，必須獨自地試煉自己能否突破重重的困難關卡，以求精進」。業餘專家與專家的差別，是在於業餘專家做一件工作的時候，沒有使用明確的，科學的方法讓工作順利地進行及完成。即便擁有令人拍案叫絕，靈光乍現的「點子」或「奇想」(idea)，業餘專家也無法如同專家一般，以專業的素養，角度及方法評估其優劣，或者是將其實行出來。

關於「專家」的各種學說與定義，可謂百家爭鳴，意見紛歧。然而，石村善助 (1969) 在其著作《現代的專家》⁶ 一書中，將「專家」的定義整理，歸納如下四項要點：

- ①能力—高度科學的，系統的「知識」及特殊的「技能訓練」
- ②態度—具有「自我規範能力」及「職業倫理道德」
- ③精神—具有「公共服務」的精神
- ④組織—合理的「報酬」及社會認可的「權威性」

具備上述四項條件的人，便可稱之為「專家」。換言之，專家必須不斷地保持其高度的技能及其專業性；在職業規範的準則之下，高度的專業技能可以給予高度的報酬；必須具備嚴格的道德自我約束能力，防止其一定的社會地位及特權的濫用；隨時不忘服務人群，為群眾造福；無論是工作或服務活動的成果，皆能獲得社會大眾的承認，並被付與高度的權威與信用。

(二) 與「專家」有關的要素—「個人資質」，「環境」與「工作」

如圖表 1—「個人資質，環境及工作的相關性」所示，能力 (ability)，技術 (skill or technique)，行動力 (morale)，倫理道德 (ethic)，特質 (character)，運氣 (luck) 等，皆是形成專家重要因素的個人資質。這些個人資質與家庭，學校，職場，社會，及時代潮流等社會因素，也就是在天時，地利，人和的相互影響與配合之下，一流的專家便於是乎產生。對於一流專家形成過程的條件，簡單地說明如下。

所謂「能力」(ability)，是由「知能」，「知力」及「體力」三者所結合而成。具有這樣能力的人，亦稱之為「天才」或「天資聰穎」。這種類型的人，與生俱來就聰明，資質好，且頭腦清晰。天才的特徵包括：超越凡人的腦力，體力，行動力，知性，感受力，冒險的個性，追根究底的性格，堅忍不撓的精神，集中力，靈感力，自制力等。特別的是，天才型的人其自我管理能力(自我約束或自制力)是相當地高。由於天才型的人，

⁶ 石村善助 (1969)『現代のプロフェッション』至誠堂，pp. 17-18。

圖表 1—「個人資質」,「環境」及「工作」的相關性

個人 環境		專家的個人資質					
		能力 (ability)	技術 (skill/technique)	行動力 (morale)	倫理道德 (ethic)	特質 (character)	運氣 (luck)
		= 知能+知力+體力 ·「天才」型 ·思路清晰 ·知性,感受力 ·行動力,執行力 ·自我管理能	= 高度專業技能 ·「努力」型 ·優越的技能 ·特殊的技能 訓練	= 適性能力 ·基本態度 ·適才適所 ·生活充實 ·受挫力強	= 職業倫理 ·「天職」 ·「公共服務」 精神 ·「實現自我」 價值	= 商品性價值 的人格特質 ·外形,長相 ·品性,形象 ·人文教養 ·群眾魅力	= 運勢強 ·幸運 ·直覺 ·靈感 ·感性
社會 的 因素	家 庭	· 父母的出身, 社會階層, 職業, 收入等					
	學 校	· 嬰幼兒教育 · 小學, 國中, 高中, 大學所就讀的學校及其所受的教育等					
	職 場	· 公司, 職種, 工作內容, 勞動條件等					
	社 會	· 社會制度, 地域社區的特性與評價等					
	時代潮流	· 時勢潮流, 時代精神等					

* 資料來源：翻譯整理自 田中豐治 (2007)『環境と人間の共創』学文社, pp. 272-274。

具有優於一般人的精力, 持續性的集中力, 堅毅不拔的精神, 自信, 以及不肯服輸的性格等等, 因此經常能夠獨自地完成一項艱難的工作。

所謂「技術」(skill or technique), 是指在嚴格的教育訓練下, 培養出高度的專業技能, 並且通過專業考試, 取得專業認證。專業技術是經由努力不懈地學習理論與技巧, 反覆不斷地磨練技法, 並在現實生活中應用習得的知識和技法, 藉由不斷實習的經驗, 最後培養出具有「純技術」的優越性, 也就是旁人無法取代的優越技能。專家的技術是以理論, 簡明, 實用為主, 通常也必須承受風險, 並以正確, 合理的判斷作為解決問題的基礎, 再以理性, 效率的專業方法, 完成最優質的工作。

所謂「行動力」(morale), 就是「士氣」或「適性能力」。也就是一份工作以「喜愛與否」, 「有趣與否」為判斷的基準。換句話說, 一份工作是否適合自己的個性與專長, 關係到個人對生活充實與否的感受。倘若一個人做自己喜歡的工作, 無論多麼地艱難, 一定會想盡辦法克服, 而不以為苦。

所謂「倫理道德」(ethic), 就是「職業倫理道德」。專家從事一件工作之前, 必須慎重考量行為的對象及目的, 且必須具有「公共服務」的使命感, 以造福社會大眾為出發點, 並以能夠實現自己的理念與價值的工作為榮。這樣的工作, 也被稱為「天職」。

所謂「特質」(character), 就是符合時代的潮流與社會的需求, 並具有商品性或市場性的價值, 也就是迎合大眾品味需求的人格特質。譬如: 外形, 長相, 品性(誠實, 謙虛等), 形象, 群眾魅力, 人文教養等, 都是形成專家不可或缺的重要個人特質。與內發性的「士氣」和「倫理道德」相比較, 受外在因素影響的「特質」, 經常是被時代潮流, 社會大眾及消費者所左右。

所謂「運氣」(luck), 就是「運勢」很強, 並且擁有源源不絕的好運, 幸運, 強運等等。好運勢再配合與生俱來的直覺, 靈感與感性, 更能使一份專業的工作達到臻至完善的境界。

總而言之, 成爲專家的必要條件有二: 其一就是與生具有的「個人資質」; 其二就是培育超凡的個人資質, 並使其開花, 成熟的「環境」。所謂「環境」, 包括家庭, 學校, 職場, 社會及時代潮流。在評估專家的形成

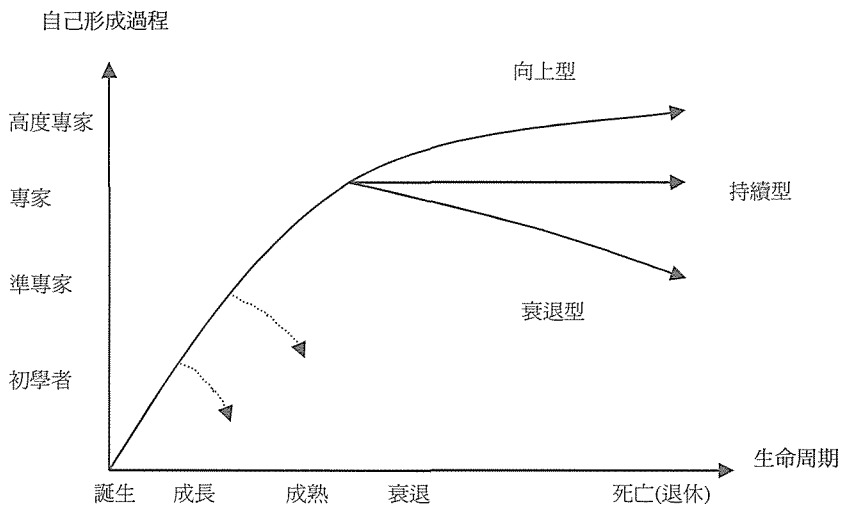
與成熟與否的同時,「個人資質」與「環境」之間其相互影響的關係都必須列入考量。擁有非凡的「個人資質」,並配合絕佳的「環境」,相信必能成爲「一流的專家」。

三 「專家」的自我發展過程

無論是一般人或專家,都必定會經歷「出生→成長→成熟→衰退→死亡(退休)」的人生歷程。從出生,被撫育,受學校教育,工作,結婚生子,撫養孩子,孩子成長成熟,年老至死亡,都是人生無法避免的生命歷程。也正因爲生命短暫,時光飛逝,所以人的一一生中無時無刻都在和時間賽跑,並且與它搏鬥。因此,每個人都必須在有限的生命中,盡量地使自己成爲某個領域的專家,做好專業的工作,爲社會貢獻一己之力。

至於專家從出生到退休,其過程是如何進行,演變的呢?如圖表2—「專家的自我發展過程」所示,橫軸代表生命週期,縱軸代表專業能力的形成階段。兩者相互觀察,專家的自我發展過程,便可一目瞭然。專業化的自我發展過程中,從一開始以「素人」(初學者)的姿態,選擇一項專業的領域入門,經過奮力不斷地學習專業的理論與知識,並且專心勤奮地練習專業的技巧之後,再以「初心者」(新人)的姿態,正式進入其專業

圖表2—專家的自我發展過程



*資料來源：引用及翻譯自 田中豐治 (2007)『環境と人間の共創』学文社, p. 275。

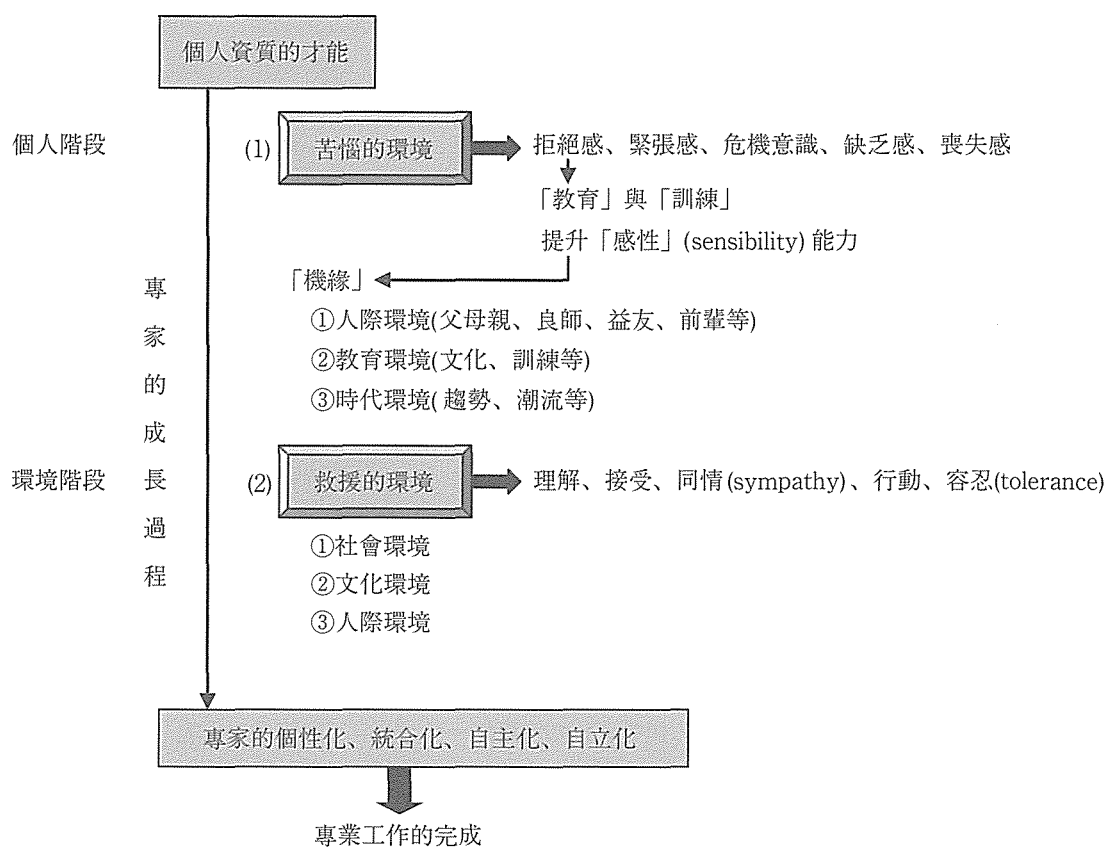
的舞台。接著,再經過數年累月的嚴格訓練,並且承受得住嚴格的訓練所帶來的壓力與煎熬之後,就成爲「半個專家」或「準專家」(semi-profession)。再經過一段時間之後,就成爲「專業人士」(expert),或是俗稱的「專業老手」(old hand)。但是,這時候的「專業人士」或「專業老手」,僅僅只不過是在某個專業領域的「熟練家」(veteran)而已,還無法成爲專家。所謂「專家」(profession),就是必須通過專業的考試,取得資格認證,以證明其專業能力的人。

然而,專家也分成三種等級:「一流的專家」、「二流的專家」及「三流的專家」。「一流的專家」通常也被稱爲「名人」、「第一把交椅」或「頂級巨星」(top star)等等;另一方面,大多數的專家隨著時間的更迭,都能成爲「二流的專家」或是「二流中的一流專家」。另外,像是「國寶級人士」、「超級巨星」(superstar),「超級英雄」(superhero)等所謂「一流中的一流專家」,能將自身的天賦才能發揮地淋漓盡致,創造出所向披靡,

無人能及的成就出來。但是，本文的焦點並非在探討「天才論」或「菁英 (elite) 論」，而是將假設性的問題與焦點，鎖定在「如何從二流提升到一流的專業能力」以及「如何成為一流中的超級一流專家」，並從中去尋找問題的答案。

在圖表 2—「專家的自我發展過程」所顯示的曲線，會在生命周期的哪一個階段形成，其實是因人而異。例如：何時能夠達到專業領域的頂峰 (apex)，或是何時能夠做好一件工作，只能靠自己的推斷去評估。專家的類型可分為四種：①達到專業領域最高頂峰的專家；②還在往專業領域最高頂峰奮力搏鬥的專家；③一度達到專業領域的最高頂峰，卻未能維持其應有的專業能力與實力，而提早衰退的專家；④終其一生都無法達到專業領域最高頂峰的專家。值得一提的是，成為「一流的專家」並且要維持其應有的專業能力與實力，是件相當不容易的事。

圖表 3—「專家自我養成過程」與「環境」的相關性



*資料來源：翻譯整理自 田中豐治 (2007)『環境與人間的共創』学文社, p. 278。

接著，再探討在什麼樣的「環境」和「自我發展過程」中，專家是如何完成品質一流的工作。關於「個人資質」與專業能力養成的相關性，之前在本文的第二部份已經提過，在此便省略說明。而「環境」對於專家發展過程中的影響，進藤隆夫(1975)將其可分為兩種：一種為「苦惱的環境」，另一種為「救援的環境」⁷(圖表 3)。

⁷ 進藤隆夫 (1975)『天才と環境』大日本圖書出版

所謂「苦惱的環境」,就是指在努力成為專家的過程中,或多或少都會經歷「拒絕感」,「緊張感」,「危機意識」,「缺乏感」,「喪失感」等等精神層面的體驗。換個角度思考,譬如:如果沒有好像還有很多不足的事物未達成似的「缺乏感」的話,就不會有行動力;如果沒有「危機意識」的話,就不會想要突破難關,超越生命中的險境。在各種精神層面的苦惱環境之下,便會一直不斷地感覺,思考,計劃與行動。漸漸地,「感性」能力因此而更加地提升,也變得更加地敏銳。藉由教育與訓練,「想像力」不僅被無限地激發出來,而且「追根究底的精神」與「創造力」也會從骨子裡被驅使,釋放出來。

所謂「救援的環境」,就是指決定專家命運性發展的「機緣」。也就是「人際環境」(父母親,良師,益友,前輩等),「教育環境」(文化,教養,訓練等),以及「時代環境」(趨勢,潮流等)等三種因素所構成的「機緣」。一位真正的專家,無論在自我專業的發展過程中,遭遇到什麼樣的困難,除了運用其過人的資質,在專業的領域中挑戰自己的極限之外,也會把握所有決定其專業生涯中命運性的「機緣」,然後奮力一搏,創造出傲人,耀眼的成績與事業。

接下來,還要再探討成為專家過程中「決定性的要素」為何?首先,以世界重量級拳擊手而聞名於世的拳王阿里(M. Ali)的資質與條件為例,來做探討。拳王阿里在拳擊界所表現出的資質,一直被認為是天才型的表現,而阿里本人卻毫不掩飾的說:「自己只不過是『相信自己』有一般人所沒有的天賦能力」。拳王阿里所謂的「相信自己」,就是指相信自己身為一位拳擊手,能夠忍受對手的重擊(hard punch),能夠忍受炙熱酷暑的夏天及寒風刺骨的冬天,忍受饑餓與痛苦,以及承受嚴苛訓練所帶來的巨大壓力。拳王阿里之所以不同於凡人,就是他“能夠”「相信自己」。也就是說,拳王阿里並非一般人所認為的是「天才型」拳擊手,而是能忍常人所不能忍的痛苦及訓練的「努力型」拳擊手。因此,由拳王阿里成功的例子可以得知,成為專家過程中「決定性的要素」就是「相信自己」。

的確,身處逆境中,只有相信自己的判斷,接受並肯定自己的「自信」是必要的。專業的工作或創作性的工作,都是必須靠自己獨力完成的工作,其過程也是孤獨的。因為專家相信只有他/她擁有優於凡人的體力與精神耐力,去完成一般人無法完成的艱難工作,而且獨自一人堅持地做下去,也是為了證明他/她有別於常人的資質與能力。其實,「超越自我能力」也是相當重要。在專業生涯的發展過程當中,自己才是自己最大的敵人,不斷地想超越自己,努力使自己成為更好,是很重要的關鍵。專家在自我發展的過程中,時常為了要「超越現階段的自己」而不斷地努力,所以將全副精力集中在提升自己的能力與實力。不知不覺中,專家早已無形中超越了自己現階段的能力,而又將自己推向專業領域的新高峰。

四 結語

在素人或業餘專家紛紛崛起的年代中,人們究竟該如何選擇一份適合自己的專業工作呢?有些人選擇以遊戲人間的方式去工作,輕鬆地過生活;有些人則是誠實地面對自己,選擇適合自己的性向及興趣,以業餘專家所累積的能力與實力為基礎,發揮一己之長,磨練自己的專業技能,一步一步地朝著專家之路邁進。最後,本文不只是以有志成為專家的年青朋友為對象,提供一些拙見;也為關心年青一代的學者,專家,企業專業管理人士等,提供一些參考。今後,更重要的課題是開發「邁向專家之路的行動方法」,所以有必要進一步地研究與檢證。