

# 「高教發展與評鑑制度」專題引言

許雅斐\*

## The Critical Review of Academic Assessment in Taiwan's Higher Education

by Ya-fei HSU

---

\* 服務單位：南華大學公共行政與政策研究所  
通訊地址：622 嘉義縣大林鎮中坑里32號  
E-mail: yfhsu@mail.nhu.edu.tw

台灣社會研究學會在2010年10月23日舉辦了一場論壇，主題為「逼走了一個教學特優教師以後：對大學理念與評鑑、升等制度的省思」。由於當時討論非常熱烈，之後也在網路社群引發迴響，所以本期左異聲響延續論壇的焦點，以「高教發展與評鑑制度」為專題，特別選在高教體制導入全國性的系所評鑑制度且完成第一輪的審查之後，由四篇專題文章做出回應，也藉此重新反思台灣高等教育的理念、意義與價值。

為什麼高等教育需要評鑑制度？黃厚銘的〈台灣社會科學學術評鑑制度的理想與現實：以社會學為例〉回溯了評鑑制度的來龍去脈，說明現今台灣社會學為何建立研究評量的量化指標以及背後的理念：設定客觀標準，卻除學閥寡占，也彰顯社會學足以和自然、工程領域匹配的「科學」價值。然而，社會學採用何種評量標準與機制來衡量學術工作者的專業表現，本身就是一個必須慎重討論的議題。以目前所採用的SSCI及TSSCI期刊論文資料庫而言，SSCI其實是Thomson商業公司所建立的資料庫，是先以商業考量決定收錄哪些期刊，再自行區辨其核心價值，並不是由該領域專家學者統攝所有研究成果、經客觀審查所排定的；而後者也不過是台灣地區少數學者略過引文索引原理所建構的「由上而下」學術整頓機制。以此二者作為學術工作者研究能力的優劣評量與唯一標準，結果不但忽略了非英語系國家之外的研究成果，也造成學術工作者為了追求篇數、含混掛名的文化亂象。而顯現在大學校園內部的，則是具壓迫性的研究績效評量，不受重視的教學工作，以及不被認可的社會服務與社會參與。

徐進鈺的〈台灣的大學學術評鑑治理術〉則更進一步闡述了導入評鑑制度後，台灣的高教體系產生了何種巨大的變化。他認為，強化個人競爭力是評鑑制度帶來的一個最重要馴化機制。當各種評鑑制度及國科會審查過程，都可以輕易地將個別研究工作者的表現清楚地量化並得出總分時，原本具進步性的學術審查對話，反而被一套一體適用

的機械計算過程取代了。這套機制不但將研究成果轉化為個人點數與績效的排行榜，同時也使研究工作者變成高度自律的理性主體。為了追求更好的、更具競爭力的專業成果，現今分發給少數(頂尖)大學的五年五百億經費，成為最具指標性的自律績效與傑出獎勵。然而，這筆款項並不是依照完善規劃或社會需求來分配，而是各個具企業家精神的研究者組成的「卓越」團隊彼此競標。這擺明了，評鑑制度真正養成的不是優秀的研究能力，而是盲目的利益爭奪。時時刻刻面對專業績效與限時出版的壓力，學術工作者既無法反抗也無力改變評鑑制度。影響所及，評鑑制度不但扼殺學術工作者參與社會實踐的意願與對話，更可能培養出專業視野越來越狹隘的、不具整合批判能力的、不以創新思考為職志的、無力負起公共責任的知識份子。最後，追根究底地說，這套強調國際競爭力的大學學術治理術，真正的貢獻就是建構理性、自律但缺乏社會意識的個體，而這些個體又回頭來進一步鞏固、強化這個體制。

重點是，現行的評鑑制度並不只是使個人研究成果績效化而已，也主導著後續的制度發展與學術走向。李威儀的〈有錢趕快撈的彈性薪資制度〉即是站在大學教師的立場，清楚點出了政府部門晚近針對各大學學術工作者所實施的彈性薪資制度，如何引發了行政機構權責份際不清與侵犯大學自治的問題。在導入各種評鑑制度之後，彈薪制度企圖藉由學術工作者的績效，來設定薪資的差異化，以期達成獎優汰劣之效。如果此舉是為了減緩優秀學術人才因薪資差異而至他國任教，效果可能極為有限，長期來看，甚至會帶來更大的問題。首先，彈薪制度的經費來自於教育部及國科會，但二者對經費的使用認知差異頗大。其中，國科會除了主動要求各校制訂給付規則，以檢視各校是否依照它的標準辦事外，甚至再度審查接受獎勵者的資格是否合宜，才予以補助。因此，國科會似乎藉著發放經費的方式，將政府高層的意志灌注到所有的大學，直接介入各大學的內部治理。其次，此制度一

且建制化，則可能在高教體系內植入與能力差異無關的、極度嚴重的不平等，因為國科會本身不但以學術行政主管之姿制訂標準（其實就是黃厚銘所討論的量化指標），建立了凌駕各校各領域的實質權威，而且，許多制訂、審查此運作規則者，本身也在大學任教，因為最有決定權也最瞭解經費運用規則，早已佔據了最有利的地位，這樣的彈薪制度，不正是刻意地開啟圖利自家人、獨厚特定關係人的管道嗎？

劉雅芳的〈從「樹人」到「術人」：反思台灣大學教育的主體性〉則是以博士生的身份，站在受教學生的角度，提出一個根本問題：高等教育，所為何來？她所要強調的是，作為高等教育機構，大學的職責是「百年樹人」，而非「專業技術工人」的操練擺設；是樹立人文典範，而非堆疊不具意義的生產績效。高等教育既然肩負著人才培育的社會責任，就應該以作育英才為職志，然而，當前重研究輕教學的大學評鑑價值，正在變相地驅逐大學的教育功能——學生眼中的校園圖像就是：過度操勞的學術工作者，無暇與學生討論問題。以致於，大學教育「百年樹人」的象徵，已逐漸地被轉化為速食加工業般的「術人」。同時，在一切以量化指標為準的前提下，高等教育的公平性更必須加以檢視，因為現行評鑑制度所造就的資源分配法則，正在加深高等教育的階層化與區域差異。更值得注意的是，高等教育最重要的一環——培養人文典範——也在論文期刊化，績效數字化中淪喪了。難道台灣就只能繼續景仰、繼續期待展現完整思想與書寫高深理論的國外大師著作嗎？

劉雅芳文章中最後的提問——何時我們才能自信滿滿地期待台灣學者的出版與影響，而不只是仰仗SSCI的背書？——可能是許多學術工作者都難以回答的。這不只是對高教學術體制的質疑，更深深切入學術工作者專業化與自主性的問題。如果評鑑制度帶來的研究績效壓力，已經不容許個別學術工作者發揮各自的專業價值，如果評鑑制度已全面地限制了他們的自主性，那麼，在此種高教氛圍中，我們又如何能

夠期許，學術工作者能自由自主地累積自身研究成果？我們又如何能夠冀望，大學真能實踐其百年樹人的重責大任？