

# 「公共性」等於「公平」嗎？— 從 EDI 觀點反思高等教育招生公平性

梁瀟文

加拿大西安大略大學教育學院博士候選人

李淑菁

國立政治大學教育學系教授

黃致瑋

國立政治大學招生辦公室專任助理

## 一、前言

美國加州大學柏克萊分校的高等教育社會學課堂上，一位同學提問：平等（Equality）和公平（Equity）在字典的定義上都有著「公平」的意涵，但兩個詞的差別究竟為何？教授用兩張圖來解釋兩個詞彙的內涵差異。圖片中，三位身高各異的男孩都想透過圍牆觀看運動賽事，個頭最高的男孩可以完整看到場內的賽況，稍矮一些的男孩只能勉強看到一半，而最矮的男孩視線被圍牆擋住，什麼都看不到。第一張圖中三位男孩都各獲得了一個體積相同的木箱子，站上箱子後個子最高的男孩不僅能看到場內的賽事，還能悠閒的倚靠在圍牆上觀看比賽；個子中等的男孩終於擁有完整的視野觀看比賽；而最矮的男孩依然只能勉強擁有一半的視野，這是「平等」。第二張圖中，最高的男孩沒有獲得任何木箱子，身高中等的男孩獲得一個木箱子，而個子最矮的男孩得到兩個木箱子，這下三個人都能透過圍牆觀看場內的賽事，這是「公平」。在這兩張圖中，同樣的三個木箱子，卻因為分配方式的差異而讓三個先天條件不同的男孩有了全然不同的觀賽體驗。這個小漫畫看似簡單，背後深意卻發人深省。

## 二、「公共性」等於「公平」嗎？

高教公共性的概念可被涵括在「社會責任」的廣義內涵當中，主張大學管理應強調其社會機構的屬性，除了教學與研究，更需落實社會服務的職責（詹盛如，2018）。美國高等教育史學者約翰·史考特（John, C. Scott）亦曾指出大學有「培育社會菁英與領導者以服務國家建設」、「促進公民參與」、「教育高素質的公民服務國家安全和經濟建設」、「培養人力資本」以及「生產知識並培養國家的國際競爭力」的社會責任（Scott, 2006）。綜整海內外學者對於高教公共性的觀點，大學應被視為一種「公共財」（Public good），而高等教育的一大宗旨應是促進社會流動與進步（謝金枝，2023）。

自 1990 年代起，臺灣的高教發展一直致力於擴大高教普及率，打開升學窄門以提升高教的公共性，讓更多人接受高等教育的機會。教育部 2017 年發布的高教深耕計畫書中，將「提升高教公共性」作為政策主軸之一，強調大學應完善弱勢學生協助機制，有效促進社會流動（教育部，2017）。然而高教公共性的

提升等同於公平（Equity）的進步嗎？現有研究已經指出家庭社經背景與大學入學機會的高度相關性，許多經濟不利以及弱勢家庭的學生，反而就讀學雜費較昂貴的私立大專院校（駱明慶，2004；陳正昌，2005）。儘管近年來政府致力於縮小公私立院校的學雜費差距以降低社會不公，然根本問題仍沒有獲得解決：該如何提升經濟文化不利及弱勢家庭的學子進入國立大學就讀的比例以提升高教招生公平性？

本文從「公平、多元與涵容」（Equity, Diversity, Inclusion, EDI）觀點解析教育部高教深耕計畫書中「提升高教公共性」之內涵，以反思臺灣高等教育招生之公平問題。

### 三、扶弱政策可能存在的「盲區」

配合近年高教政策鼓勵國立大學提升招收弱勢學生的比例、保障經濟與文化不利學生的入學機會，不少國立大學皆設立相關的扶弱措施。例如國立臺灣大學的「希望入學」招生管道，保障中、低收入戶、特殊境遇家庭、新住民子女以及就讀偏遠地區高中之學生就讀臺大的入學機會，並搭配相關的照護機制。此外，諸如國立政治大學的「政星組」、國立成功大學的「成星組」、國立清華大學的「旭日組」等皆為國立大學為擴招清寒學子所設立的扶弱入學管道。儘管多數國立大學已積極響應政府的扶弱政策，然而扶弱政策與措施卻依然有值得我們反思的盲區。

首先，積極性差別待遇（Positive discrimination）的扶弱措施可能使來自弱勢背景的學生被主流群體「貼標籤」。例如臺大學生在言論自由月中公開嘲諷原住民學生的升學優待政策等族群歧視言論引發爭議，顯示出儘管大學為來自弱勢背景的學生群體開闢特殊入學管道，他們在國立大學裡面依舊是受到「差別待遇」的被邊緣化少數（Marginalized minority）。綜觀臺灣北部幾間知名國立大學，多數學生依舊是來自主流文化與較高社經背景的家庭。根據統計，臺大學生有將近10%來自臺北市大安區，其中超過八成學生來自全臺六都（沈暉智、林明仁，2018）。無獨有偶，政大校務研究統計2014至2022年政大學士班學生組成，指出戶籍地區來自六都的人數佔整體學生近八成，其中臺北市與新北市學生加總近四成（國立政治大學，2023）。當國立大學只透過扶弱措施招收極少數來自多元社會文化背景的學生，而校園內大多數的學生仍是來自主流文化與較高社經背景家庭，這樣的招生策略恐怕沒有永續性，也無法真正提升大學招生的公平性。

再者，現行的扶弱政策與大學的措施仍聚焦在提升經濟弱勢與文化不利等代表性不足群體（Under-represented Groups）就讀國立大學的數量上，較少從機構的多元面向回應代表性不足群體的需求。例如在課程設計與教學上依然只服務主

流學生群體，沒有積極響應多元社會背景學生的需求。此外，透過扶弱特殊管道入學的少數學生群體在校園生活的適應上是否能融入主流學生群體，大學提供的課業與就業輔導機制成效如何，都可能是扶弱政策中尚未被揭示的盲區。倘若沒有考量到弱勢群體的多樣性，只單憑招收弱勢學生入學的數量定義政策成效，那麼就好像多給了這群學生一個木箱子，但有些人卻依然看不到高牆外的風景。

提升招生公平性不只是多發放幾張「入場卷」，而是要讓每位拿到入場券的選手都能公平的參與賽事。當知名國立大學學生組成多為中產及富裕家庭的子女，學生的高同質性顯示出大學在招生制度與課程設計上未能考量到臺灣社會與文化的多元組成性，缺乏涵容社會多元的眼界與格局，使大學校園成為文化再製的場域。

#### 四、從 EDI 觀點反思高等教育招生公平性

在高教普及化，大學入學率高達 96%的今天，高等教育招生公平性的提升仍需要社會各界的努力與關注。為配合 2019 年實施的 108 課綱，2022 年大學招生制度也有了新的改革，注重學生的綜合學習表現，讓大學在招生時避免以考試成績為主要依據，能看見申請者的學習歷程與其他非學術性向的潛質，挖掘有潛力的未來學生（葉玉玲、丁一顧，2021）。當升學制度給予大學更多元的招生管道與自主性招收潛力學生，臺灣各國立大學更應負起提升高教招生公平性的社會責任。不少實證研究指出多元入學方式比起傳統考試入學更有利於經濟與文化不利的弱勢學生群體（陳婉琪、王淑貞、許哲維，2022），顯示出升學制度改革讓大學在招生選才上更有機會展現其作為教育與社會機構的人文關懷。

近年來世界各國的高教發展趨勢鼓勵大學實踐「公平、多元與涵容」精神，建立涵容的大學校園文化環境，提升代表性不足群體與弱勢學生在大學校園中的比例，並確保學術研究產出及研究為本的課程設計更具備公平、多元且涵容的意識（LERU，2019）。以加拿大為例，2019 年加拿大大學（Universities Canada）發表了一份全國性的大學 EDI 報告，蒐集 88 所公私立大學的 EDI 實施策略和現況。報告指出 2017 至 2019 年的調查周期裡，大學校長最常強調的 EDI 成果是增加校園內提供原住民學生與教職員的服務，並致力於提升校內高階領導團隊、教職員以及學生組成的多元性，尤其是增加來自弱勢與代表性不足群體的比例（Universities Canada, 2019）。同樣的，2019 年歐洲研究型大學聯盟（League of European Research Universities, LERU）也出版了一份大學 EDI 報告書，其中收錄了聯盟各大學的 EDI 政策和成果。例如倫敦帝國學院的 EDI 策略關注到大學課程中的涵容性研究與創新（Inclusive Research and Innovation），提倡涵容性的研究與創新能夠帶來公平、多元與涵容的教學與課程（LERU, 2019）。

綜觀國內幾間知名國立大學的經營策略，大多仍聚焦在發展大學國際化與產學合作，將大學管理產業化/企業化以回應全球化所帶來的高教國際競爭態勢。由此可見，EDI 的概念在臺灣的高教領域尚未獲得足夠的關注，未來值得更多的討論與系統性發展。

## 五、從 EDI 觀點對提升招生公平性的建議

本文從 EDI 觀點反思高教招生的公平性，提出以下四點建議和具體策略，供各大專院校參考：

### （一）打破傳統功績主義的社會觀念

臺灣社會長期存在功績主義（Meritocracy）的觀念，認為當機構的選才與評鑑機制都符合公平原則，若少數特殊群體無法在體制下獲得認可，係因該群體能力不足，因此才無法在競爭當中脫穎而出。例如在扶弱政策的保護傘底下，社會大眾普遍認為經濟弱勢與文化不利的學生已經享有入學管道上的優待，倘若依舊只有少數人能夠進入國立大學就讀，那只能歸咎於自身缺乏競爭力的問題。這樣的社會觀念否定了經濟與文化不利群體在臺灣社會上所承受的系統性壓迫（Systemic oppression）所導致他們在升學競賽中的顯性表現低於主流優勢群體。唯有跳脫功績主義的狹隘視野，打破傳統社會觀念，我們始能真正提升大學招生的永續公平性。

### （二）跳脫傳統思維，發展多元學校特色

大學的同質性恐導致招生標準的單一化、教學與課程缺乏多元與創新、以及選才與人才培育模式的複製衍生學用落差等問題。國立大學應從選才制度上引領社會與教育的改變，引領大眾跳脫傳統招收「優秀」學生的社會觀念，發展出更多元涵容的招生制度（李淑菁，2023）。此外，大學應積極思考該如何發展多元的學校特色，善用自身的資源與優勢特色，結合臺灣位於亞太區域獨特的地緣經濟與人文風情，建立臺灣的高教品牌，與國際市場接軌。

### （三）在校內辦理教職員與學生的多元培訓

現有研究已指出，多元涵容的氛圍對多數群體（Majority）和少數群體（Minority）都有好處（Curry, 2019）。大學可以提供線上或者校內的多元培訓（Diversity training）機會，提升教職員與學生的多元意識和人文關懷。例如加拿大西安大略大學定期辦理反種族主義（Anti-racism）與微歧視（Micro-aggression）的工作坊，以及反性別暴力與性騷擾防治相關的線上培訓課程，並且針對校園內



的不同群體（如教職員，研究生，大學生等）進行不同內容的課程培訓。完成培訓的成員會獲得學校頒發的研習證明，學校也會給予獎勵鼓勵校內成員積極參與多元培訓。

#### （四）發展大學 EDI 策略，營造多元涵容的校園

大學在研擬 EDI 策略與行動時，應把涵容性研究與課程創新納入實踐的一環，而非僅關注校園內弱勢與少數群體的人數。臺灣的國立研究型大學更應該盡可能創造「多元的知識」以惠及更多元的學生組成。此外，大學應該更積極地進行跨校合作，共同研擬出更符合 EDI 精神的招生與評量機制。例如澳洲由八所研究型綜合大學所成立的八校聯盟（Group of Eight, Go8）皆推出校級 EDI 政策與措施，在跨校合作的同時亦有相互監督的功能，向國際高教社群展現其作為世界級知名大學的人文與社會關懷格局。

### 六、代結論：除了作為教育機構，大學還可以是什麼？

大學除了作為教育機構之外，也更應該被視為一個社會機構。高等教育發展與國家的經濟建設及社會發展息息相關，而當國立大學的學生組成具有高度同質性，學生大多來自相似社經階層的家庭，缺乏對社會多元面貌的理解與涵容，臺灣將無法培養出具有人文與社會關懷的社會菁英和未來領導者；當大學自我定位缺乏多元特色，為了政府經費盲目追求成為研究型大學，忽視教學、研究與課程創新，導致選才與人才培育模式單一化，臺灣將無法發展出具有多元特色的高教品牌，難以涵容來自多元社會文化背景的學生，更難以與國際市場接軌。綜上所述，本文從 EDI 觀點反思高等教育招生公平性，呼籲大學招生與選才的格局不應只限於「大學想要招收優秀學生」，更應具有「大學能為臺灣乃至國際社會培育未來人才」的氣度與野心。期待隨著政策與升學制度的變革，未來各大學招生委員與教授們也能展現具備重視公平、多元且涵容精神的招生與選才格局，讓臺灣高等教育擁有真正的「公共性」。

#### 參考文獻

- 駱明慶（2004）。升學機會與家庭背景。《經濟論文叢刊》，32(4)，417-445。
- 陳正昌（2005）。社會階層背景與大學入學機會。2005年屏東教育大學第三屆「社會理論與教育」研討會會議論文。
- 教育部（2017）。高等教育深耕計畫（核定版）。取自[https://www.edu.tw/News\\_Content.aspx?n=D33B55D537402BAA&s=333F49BA4480CC5B](https://www.edu.tw/News_Content.aspx?n=D33B55D537402BAA&s=333F49BA4480CC5B)

- 沈暉智、林明仁(2018)。論家戶所得與資產對子女教育之影響—以1993-1995出生世代及其父母稅務資料為例。《經濟論文叢刊》，47(3)，393-453。
- 詹盛如(2018)。高等教育的社會責任探討。《政府審計季刊》，38(2)，17-20。
- 陳婉琪、王淑貞、許哲維(2022)。不考試，公平嗎？以全國考招資料檢視多元入學公平性。《臺灣社會學刊》，71，57-90。
- 謝金枝(2023)。高教公共化的理念與作法。《臺灣教育評論月刊》，12(1)，39-46。
- 國立政治大學(2023)。生源、志願競爭態勢、高中學習歷程與入學後學習表現。國立政治大學校務研究辦公室。
- 李淑菁(2023)。大學爭搶「優秀」學生，但「優秀」的定義是什麼？獨立評論(天下)。取自<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/354/article/14172?fbclid=IwAR2SFfId0jxRfJgPINDMJ6ph4FGURZqMFCxrjIa8DPdT-0h6JSJKWB0Rqjg>
- Curry S. (2019). Eliminating bias and blind spots in research and university assessment. In *Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach. LERU position paper*, September 2019. Retrieved from <https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>
- LERU. (2019). Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach. *LERU position paper*, September 2019. Retrieved from <https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>
- Scott, J.C. (2006). The mission of the university: Medieval to postmodern transformations. *The Journal of Higher Education*, 77(1), 1-39.
- Universities Canada. (2019). Equity, diversity and inclusion at Canadian universities: Report on the 2019 national survey. Universities Canada, October 2019. Retrieved from <https://www.univcan.ca/media-room/publications/equity-diversity-and-inclusion-at-canadian-universities-report-on-the-2019-survey/>

