

2013年7月

第2卷 第7期

ISSN 2225-7209

本刊各篇評論均經匿名雙審通過

臺灣教育評論

月刊

Taiwan Educational Review Monthly

本期主題 血汗大學

國內大學被冠上血汗之名已有一段時間了，以大學教師而言，總工作量增加，教學研究時間減少，雜事卻增加很多，影響因素包含大學校務評鑑及系所評鑑、校外大型計畫的爭取和執行及大學教師評鑑等。其中尤以大學教師評鑑最為嚴重，不成熟的評鑑指標和評鑑設計，讓評鑑形式化，並成為逼迫或淘汰教師的工具.....



臺灣教育評論學會 出版

43301 台中市沙鹿區臺灣大道七段200號第二研究大樓402室

發行人

黃政傑（靜宜大學教育研究所講座教授）

總編輯

黃政傑（靜宜大學教育研究所講座教授）

副總編輯

鄭青青（靜宜大學教育研究所副教授）

2013年度編輯顧問（依姓氏筆劃排序）

王振輝（靜宜大學教育研究所教授兼人文暨社會科學院院長）

李隆盛（國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系教授／財團法人高等教育評鑑中心基金會執行長）

林天祐（臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所教授）

林明地（國立中正大學教育學研究所教授）

林新發（國立臺北教育大學教育經營與管理學系教授）

梁忠銘（國立臺東大學教育學系教授）

郭昭佑（國立政治大學教育學系教授）

陳伯璋（國立臺南大學教育學系講座教授）

游自達（國立臺中教育大學教育學系教授）

黃秀霜（國立臺南大學校長）

2013年度編輯委員（依姓氏筆劃排序）

方志華（臺北市立教育大學學習與媒材設計學系副教授兼系主任）

方德隆（國立高雄師範大學教育學系教授）

王金國（靜宜大學師資培育中心副教授兼主任；教育研究所所長）

王為國（朝陽科技大學師資培育中心副教授）

王麗雲（國立臺灣師範大學教育學系副教授）

田耐青（國立臺北教育大學教育學系暨教育創新與評鑑碩士班副教授）

白亦方（國立東華大學課程設計與潛能開發學系教授兼教務長）

成群豪（華梵大學秘書兼助理教授）

吳麗君（國立臺北教育大學教育學系暨教育創新與評鑑碩士班教授）

林亞娟（中州科技大學通識教育中心助理教授）

胡茹萍（國立臺灣師範大學工業教育學系副教授）

高新建（國立臺灣師範大學教育學系教授）

張芬芬（臺北市立教育大學學習與媒材設計學系教授）

陳世聰（屏東縣長榮百合國小校長）

陳麗珠（國立高雄師範大學教育學系教授兼系主任）

陳麗華（臺北市立教育大學學習與媒材設計學系教授）

黃明月（國立臺灣師範大學社會教育系教授）

潘文福（國立東華大學教育行政與管理學系副教授）

潘慧玲（淡江大學教育政策與領導研究所教授）

鄭淑惠（國立臺灣師範大學教育學系助理教授）

輪值主編

黃政傑（靜宜大學教育研究所講座教授）

成群豪（華梵大學秘書兼助理教授）

執行編輯

蔡玉卿（臺灣教育評論學會行政助理）

黃柏傑（臺灣教育評論學會行政助理）

文字編輯

莊雅如（臺灣教育評論學會行政助理）

美術編輯

紀岳錡（臺中市大肚區山陽國小教師）

封面設計

劉宛莘（靜宜大學教學發展中心助理）

出版單位

臺灣教育評論學會

43301 臺中市沙鹿區臺灣大道7段200號

第二研究大樓402室

電話：04-26333588 FAX：04-26336101

聯絡人：蔡玉卿

E-mail：ateroffice@gmail.com

出版地

臺中市

Taiwan Educational Review Monthly

Vol. 2 No.7, July 1, 2013

Since November 1, 2011

Publisher

Hwang, Jenq-Jye (Chair Professor, Providence University)

Editor-in-Chief

Hwang, Jenq-Jye (Chair Professor, Providence University)

Deputy Editor

Cheng, Ching-Ching (Associate Professor, Providence University)

2013 Advisory Board

Chen, Po-Chang (Chair Professor, National University of Tainan)

Guo, Chao-Yu (Professor, National Chengchi University)

Huang, Hsiu-Shuang (President & Professor, National University of Tainan)

Lee, Lung-Sheng (Professor, National Taiwan Normal University / President, Higher Education Evaluation & Accreditation Council of Taiwan)

Liang, Chung-Ming (Professor, National Taitung University)

Lin, Hsin-Fa (Professor, National Taipei University of Education)

Lin, Ming-Dih (Professor, National Chung Cheng University)

Lin, Tien-Yu (Professor, Taipei Municipal University of Education)

Wang, Cheng-Hui (Professor, Providence University)

Yiu, Tzu-Ta (Associate professor, National Taichung University of Education)

2013 Editorial Board

Chang, Fen-Fen (Professor, Taipei Municipal University of Education)

Chen, Li-Hua (Professor, Taipei Municipal University of Education)

Chen, Li-Ju (Professor, National Kaohsiung Normal University)

Chen, Shih-Tsung (Principal, Pingtung County Evergreen Lily Elementary School)

Cheng, Chun-Hao (Secretary & Assistant Professor, Huafan University)

Cheng, Shu-Huei (Assistant Professor, National Taiwan Normal University)

Fang, Chih-Hua (Associate Professor, Taipei Municipal University of Education)

Fang, Der-Long (Professor, National Kaohsiung Normal University)

Gau, Shin-Jiann (Professor, National Taiwan Normal University)

Hu, Ru-Ping (Associate Professor, National Taiwan Normal University)

Hwang, Ming-Yueh (Professor, National Taiwan Normal University)

Lin, Ya-Chuan (Assistant Professor, Chung Chou University of Science and Technology)

Pai, Yi-Fong (Provost & Professor, National Dong Hwa University)

Pan, Hui-Ling (Professor, Tamkang University)

Pan, Wen-Fu (Associate Professor, National Dong Hwa University)

Tyan, Nay-Ching (Associate Professor, National Taipei University of Education)

Wang, Chin-Kuo (Associate Professor, Providence University)

Wang, Li-Yun (Associate Professor, National Taiwan Normal University)

Wang, Wei-Kuo (Associate Professor, Chaoyang University of Technology)

Wu, Li-Juing (Professor, National Taipei University of Education)

Editors

Hwang, Jenq-Jye (Chair Professor, Providence University)

Cheng, Chun-Hao (Ph.D. & Secretary, Huafan University)

Managing Editors

Tsai, Yu-Ching (Assistant, Association for Taiwan Educational Review)

Huang, Po-Chieh (Assistant, Association for Taiwan Educational Review)

Art Editor

Chi, Yueh-Chi (Teacher, Shan Yang Elementary School)

Text Editor

Zhuang, Ya-Ru (Assistant, Association for Taiwan Educational Review)

Cover Designer

Liu, Wan-Pin (Assistant, Center for Teaching and Learning Development, Providence University)

Publishing Entity

Association for Taiwan Educational Review

No. 200, Sec. 7, Taiwan Boulevard, Shalu Dist., Taichung City 43301 Taiwan

Tel : +886-4-26333588 FAX : 04-26336101

E-mail : ateroffice@gmail.com (Tsai, Yu-Ching)

Publication

Taichung, Taiwan

All right reserved. Translation or reproduction must obtain a written permit.

主編序

國內大學近年積極追求學術頂尖或教學卓越，又受到全球化、市場化及少子化的衝擊，出現廉價競爭現象，被形容為血汗大學，高等教育從業人員無不受到影響，教師當然是受傷的主體，進而職員、助理、學生到學校本身均無法倖免於難，牽動的就是我們高等教育的整體競爭力，試想，當教師教學研究時間減少，雜事增加很多，職能聚焦於如何因應評鑑，研究助理和職員在報表文章上練就功夫，妙筆以生金，同時學校又拼命降低成本，待遇東剋西扣，型塑大學價值的不再是對知識真理的探索精神，而是一大堆計數、計量、計價的條件時，我們不禁感到情何以堪？做為教育體系頂端的大學，以及號稱無所不管的教育當局，何時才能集體甦醒？

本期主題評論血汗大學獲得高度共鳴，計刊出 16 篇作品，評論的主題涵蓋從勞動權利看高等教育教師評鑑制度，探討大學教師任務，提出多工教師和學校治理的關係，檢討當前大學教師專業進修的問題和改革方向，也從大學精神探討今日之大學聘書要求及績效評比問題，對於大學新聘教師升等的各種壓力提出實證研究，還有論及私立大專校院教師的辛勞，評析其貢獻與處遇，另對於大學的中堅階級助理教授之學術勞動基礎工作權亦為文探究，均是從大學教師層面對血汗大學評述的作品，此外評論私立大學為爭取獎補助經費，在產出指標要求下的另類辛勞現象，連同探討大學助理的問題，真是無處不血汗。

再者，主題評論大學精神和血汗大學之對比突顯問題意識方面，有以學術競爭、成本控制與少子化所造成的血汗大學結構問題分析評論，亦有大家習焉不察的斯德哥爾摩症候群焦慮，也有作者關切弘揚大學精神，提出當代大學教育工作者應以正面思維因應變革，正視高等教育所面對的挑戰。這一切誠如主編呼籲，端正學術價值，真正腳踏實地，莫使血汗白流，趕緊擺脫大學污名才是正道。

在自由評論方面，本期刊出 12 篇文稿，內容跨度大，深度夠。教育評論場域包含了日本、香港；評論的教育體系包含了博士班、藝術專業大學、軍事大學、高職、國中小以及當前最引人注意的 12 年國教問題；評論之領域則包括華文教育、藝術教育，技藝教育、書寫教育等；教育課題有課程問題、就業問題、補救教學等；另述及教育機會均等和學校行政。可說是縱橫天下，精彩評論盡出，是本刊為讀者所做的另一份獻禮。

本刊承蒙教育界和各界關心教育議題的朋友悉心灌溉，建立了獨特風格和影響力，本期更感謝作者熱情賜稿，每篇宏文讜論，發人深省。還要感謝編務助理蔡玉卿小姐及文編黃柏傑先生等伙伴的辛勞，讓編輯事務進展順利，以最優美清新的版面呈現在讀者面前。

黃政傑
靜宜大學教育研究所講座教授
臺灣教育評論學會理事長
第二卷第七期 輪值主編

成群豪
華梵大學秘書兼助理教授
第二卷第七期 輪值主編

第二卷 第七期

本期主題：血汗大學

主題評論

- 黃政傑 莫使血汗白流—趕緊擺脫大學污名 / 1
- 劉源俊 私立大學教師的貢獻與處遇 / 7
- 戴伯芬 勞權不彰，師道沉淪--臺灣高等教育教師評鑑制度分析 / 11
- 黃玉幸 教授們的一天 / 18
- 王宗坤 從多工教授談學校治理 / 22
- 吳俊憲
吳錦惠
張育銓 提升大學教師教學專業成長，怎樣做更完善？ / 24
- 林曉芳 從改革高等教育政策談私立大學教師任務 / 28
- 陳得文 重視大學的中堅階級—學術勞動基礎工作與待遇之初探 / 31
- 蔡菁惠 大學新聘教師升等艱難 / 34
- 董泓志 學術競爭、成本控制與少子化：「血汗大學」的三重共構評述 / 37
- 黃源河 血汗大學的形成：霸王硬上弓與斯德哥爾摩症候群 / 41
- 劉蔚之 弘揚大學精神抑或是經營「血汗工廠」 / 53
- 林海清 血汗大學與大學精神 / 55
- 林永豐 血汗大學與高等教育所面對的挑戰 / 61
- 黃廷合 當代大學教育工作者應有的正面思維 / 64
- 成群豪 從私立大學校務發展經費審查談私校的另類辛勞 / 67

自由評論

- 楊 武 勳 日本博士課程畢業生就業問題 / 70
- 劉 婉 珍 藝術教育實踐之道：藝術專業大學的潛力與責任 / 75
- 邱 美 雅 當華語文教學從冷盤變成熱炒~國內國立大學華語文系所專任師資結構探析~ / 79
- 楊 雅 玲
曾 淑 惠 全國高職學校商業類科技藝競賽實施概況探討 / 83
- 吳 佩 蓉
郭 美 麟 「第三空間」課程觀的省思 / 89
- 洪 佳 姣
黎 珣 岑 別字矯誤教學—建立國中生寫正確國字的能力 / 92
- 吳 善 揮 淺談自主學習的首要配套—小班教學的實施 / 95
- 羅 淑 馨 補救教學方案實施計畫在偏鄉 / 99
- 楊 怡 婷 變調的十二年國教—談特色招生 / 102
- 蔡 宜 岑 十二年國教：以歷史教學為例—有效教學與評量之我見 / 105
- 何 騏 竹 從文職教師的視角談軍校教育 / 108
- 咸 兆 華 從教育機會均等觀點談學校行政工作之因應策略 / 111

本刊資訊

臺灣教育評論月刊稿約 / 113

臺灣教育評論月刊第二卷第八期評論主題背景及撰稿重點說明 / 114

臺灣教育評論月刊第二卷各期主題 / 115

文稿刊載授權書、公開展示授權同意書 / 116

臺灣教育評論月刊投稿資料表 / 117

入會說明 / 118

入會申請書 / 119

莫使血汗白流—趕緊擺脫大學污名

黃政傑

靜宜大學教育研究所講座教授

臺灣教育評論學會理事長

一、前言

國內大學一邊在追求學術頂尖，一邊追求教學卓越，同時又受到全球化、市場化及少子化的衝擊，出現廉價競爭現象，因而繼血汗工廠、血汗醫院之後，糟到血汗大學的罵名。儘管如此，大學及其主管機關並不在意，依舊我行我素，任由情況持續惡化，長此以往，國內高教體系便會崩解。血汗污名固是整個社會的事，但做為教育體系頂端的大學，有必要率先檢討改進。本文對血汗大學的討論，擬就論文生產、研究助理工作待遇、教學卓越和產學合作流弊、大學生學貸、非典型雇用等角度進行分析，最後並提出建議。

二、大學淪為生產論文的血汗工廠

政府的高教政策已經很有效地將大學學術研究變成擴大論文生產的基地，大學教師成為論文生產線上的大工頭，帶領小工頭和擔任研究助理的博碩士生在製造論文的血汗工廠辛勤工作。大學之間，評比的是國科會計畫、產學合作計畫件數和金額的多寡，更重要的是從此等計畫得到的研究成果，發表於 Nature, Science 期刊及 SCI、SSCI 資料庫期刊的論文數，尙強調期刊論文

引用率之高低得分（HiCi）和影響係數（impact factor），期與國際大學排名接軌。

大學教師的學術階級和差別待遇，由其論文發表得分及其對大學總得分的貢獻所決定，而各大學的學術階級和經費補助又由該大學教師論文發表總得分和最高得分大學相比較而決定。學術研究及學術競爭力這麼複雜的事，被簡化為論文量化分數，以分數代表學術價值。在大學多元發展政策下，社會對少數獲得頂大計畫補助的大學寄以厚望，給予高額補助，要求其提高「學術競爭力」，並擠進「世界百大」或在世界大學排名飛躍進步。其他大學教師雖無緣成為頂大計畫成員，但其學術競爭力亦受到大環境的架構所界定，而隨波逐流，追求論文分數。

在此政策下，為提高大學在 SCI、SSCI 的發表成績，資源雄厚的大學向其它大學挖角論文發表分數高的學者，另又傳出大學採取裁減本籍教授策略，高薪挖角具大量 SCI 與 SSCI 引用篇數的外國教授。不過，某大退休教授批評，高教信仰量化評鑑指標，卻忽略 SCI 和 SSCI 只是「商業江湖術士」，不是學術機構，學術領域分類常錯得離譜，不具起碼的參考標準（台灣立報，

2011.5.26)。大學教師爲了追求論文發表而投入大量時間和心力，孜孜矻矻，夜以繼日，實質上只是爲了窄化的或虛幻的「學術研究」打拼，到頭來心力交瘁，血汗白流，實不值得，至爲可惜。

三、論文工廠的研究生助理

不論是大學評比學術或大學評鑑，國科會計畫和其它產學合作研究計畫都被當成很重要的指標，尤其是前者因是國科會提供經費，計畫要通過激烈競爭，具有較大的公信力，甚至有的大學只承認國科會計畫，其它研究計畫概不採計爲學術成果，這是很怪誕的學術政策。對大學而言，國科會計畫是大學最重要的研究經費來源，有了它，全校的學術研究活動得到支持，教師的學術發表和升等著作才有著落，而博碩士研究生靠著計畫的研究助理費，才能渡過研究所艱困的日子，有的研究生還靠著國科會計畫經費完成學位論文。但國科會計畫的錢並不好用，一不小心出差錯，就會掉入司法調查，吃上官司，研究助理常背著違法報帳的黑鍋。研究生助理和計畫主持教授的關係，常是師徒關係，或是老闆、員工關係，這個關係之中夾雜學生是否超時工作、是否順利畢業、是否得到適當報酬的問題。

大學依賴校內教師取得國科會計畫，充實研究經費和校務基金，而教師的學術地位及其論文發表成績也依賴國科會計畫得到提升，但研究計畫的擬訂、執行、完成及研究成果的論文發

表，都要依賴資歷較淺的助理教授或博士後研究員參與，而真正的執行者則是博碩士生。故而衝高論文發表成績不只影響大學教師的學術生活，連帶影響的是大學博碩士生。綁住研究生的方法是使其學位論文題目依附在國科會計畫上，研究題目常是主持研究的教授所給予的，這類研究生也就沒學到自選題目的能力。更甚者，許多大學的研究所規定研究生要畢業，不只要提學位論文，還要發表期刊論文。這項期刊論文發表若結合研究計畫主持教師所要發表的論文，二者合一則雙雙得利。爲達成目標，研究生助理便要長時間留在研究室或實驗室，甚至熬夜幫忙完成期刊論文，好似學術黑手一般。

但博碩士生研究助理的待遇是很有限的，專任助理可拿到全時薪資，但兼任助理則以一單位二千元計酬，大都是做幾個單位，缺少其它工作保障。國科會計畫如此，其它產學合作計畫亦復如是。近年來，研究生開始認識到自身的不利處境，產生血汗勞動意識，因而要組工會，要求立法保障工作權，包含勞動內容、時間、薪資和勞健保等等（林凱衡，2013.1.28；曾翔，2012.1.28）。

四、教卓與產學的流弊

國內進不了頂大計畫的大學，被逼去做教學卓越（簡稱教卓），向教育部申請教卓計畫，最好的是每年都拿到一筆大錢的大學，次好的是每年多少都拿到錢的大學，大部分大學都拿不到教卓

計畫經費，它們只好依附到區域教學資源中心去爭取一些經費來用。在大學學費難以調漲的狀態下，教卓經費算是支應大學教育活動的重要款項，但卻也造成大學貧富懸殊的問題。尤要者教卓計畫各出奇招，爭取到的經費是否確實有助於教卓，或者只是增加了用不完的錢、開不完的會議、找不到人參與的活動、做不完的檔案、寫不完的報告及無止境的訪視呢？相信大家心中有數。各校年復一年流血流汗爭取教卓計畫，乃是採取教卓計畫審查指標辦學，是否因而失去特色而難以真正達成教學卓越呢？實在值得檢討。而拿不到錢的大學，不只血汗白流，沒有錢提升教育品質，還被貼上「非教卓」標籤，情何以堪？

除了教卓計畫，高教領域還有一個重要改革重點，那就是產學合作，合作項目包含教學、研究、服務等方面，這是各大學都要努力的事。產學合作教學最常出問題的地方是學生校外實習，假實習之名進行勞力剝削，學生未得到相應的待遇、照顧和指導，甚至連人身安全都沒有保障。大學產學合作研究和服務的績效，常被連結於經費補助和評鑑，走量化路線，重合作件數和金額，各校為求績效，不斷拉高指標值，分配給院系所教師去達成。產業是很現實的，業者若要投入產學合作研究和服務，都先要精打細算，再精挑細選，以求取最大利益，因而許多教師都不會被挑到，被挑到的也不會合作得那麼頻

繁。結果，產學合作研究和服務的績效競爭，常導致假產學現象，有的老師在壓力下自己拿出錢來，當作產學合作經費，這是大學教師另一個血汗現實（中天新聞，2013.5.13）。

五、大學生血汗背學貸

大學對學生就學獎補助款的使用亦有許多問題。許多獎學金都用到國際學生或暗暗用在大陸學生身上，本地學生能領到的很少。有的大學發給學生的獎助學金是一、二千元，寥寥之數相對於高額學費，簡直是極大諷刺。許多大學發給學生獎助學金尚要求他們服勞務，把獎助學金和工讀金混淆起來，藉以節約學校勞務開銷。還有實習生變成廉價勞工的事情，也常為社會所詬病。更重要的是有些大學什麼都要省，教育品質很差，學生學不到什麼東西。學生入學以高額學貸繳交學雜費，畢業後找不到好工作，賺不到多少錢，學貸要很久才還得完，真是得不償失。令人不由得要問，這類的大學讀得有何意義？

六、非典型僱用及教職員工作待遇

在大學追求頂尖的問題之外，各大學在市場化壓力下，都要自負盈虧，不論公私立大學，都採取「非典型勞動僱用策略」，大學勞動處境更加惡化。各大學都訂定辦法，進用專案計畫教師，一年一聘，其教學工作負擔比編制內教師增加很多，但得到的報酬卻比編制內

人員還少，又得隨時準備走路。許多大學專任教師出缺，連專案計畫教師都不聘，全以兼任教師取代，而出現「兼任教師專職化」的情形；這種大學省下許多人事費，但把兼任當專職做的教師，到處奔跑兼課，領鐘點費過日子，實在很痛苦。

有的大學學期中教師出缺就宣布遇缺不補，拖到不得不補時，也只補一點，這樣一旦缺額出現就省下許多人事費。有的大學在教師評鑑辦法中讓做行政的教師免受評鑑，對未兼行政職之教師則採嚴格策略，大學教師被迫爭相做行政，以求工作得到保障。有的大學正式行政職位不夠，另創立行政教師之職位，把教師當職員用，剝削教師勞力，實際上教師也不見得做得好行政工作。還有不少招生有困難的學校，所有專任教師都要去招生，或被派去夥伴學校教學、演講或指導學生考證照，平時的教學研究負一擔並未減輕，甚至反而疏忽了。助理教授領微薄薪水，教學負荷最重，且大多被逼著做行政，在研究計畫中常是要實際帶領博碩士研究的小領班，苦水最多。教師的工作內容增加，但其薪資不增反減，七折八扣，平常還要捐錢幫助學生或學系業務；年終獎金變成績效獎金，有的大學甚至全部取消，有的大學依其自訂的績效指標大打折扣。

職員問題同樣嚴重。有的大學職員嚴重不足，卻不雇用職員，反而以就學

獎補助款雇用工讀生跑腿做為替代，真正的行政工作則由教師和主管承擔。有的大學正式職員遇缺不補，改為一年一聘的約聘僱或外包，他們沒有生涯階梯，當然也沒有升遷機會。有的大學聘用博士後研究員，但這種缺額很少，研究工作主要是教師兼著做，博士後研究員缺乏升遷管道，只能稱為高級研究助理。

七、破除血汗大學魔咒--代結語

面對這些血汗大學的問題，大學評鑑委員和教育部官員都該深入了解，千萬別當作沒看到，且主管機關要提出有效解決方案予以落實，導正血汗大學歪風，以免國內大學教育跨掉。各大學要注意，大學血汗化之後，大學的主體--教師學生一定離心離德，且他們再怎麼努力也撐不了太久，所以何去何從宜好自為之，千萬別自取滅亡。檢討血汗大學的真正問題所在，本文提出具體建議如下：

1. 端正學術價值，儘速停止頂大計畫，別讓研究資源過度集中在少數大學及其教師身上，以免負擔過重做不來，反而形成資源浪費。改革之道，一定要協助各大學各學門都有機會提升研究品質，讓各大學教師都有機會好好做研究，提出多元且有價值的學術著作，別做量產論文工具。
2. 鼓勵各大學追求真實的教學卓越，而不是追求表面的教學卓越，摒棄

一直增加師生負擔那種無謂的或應付的改革方式。

3. 規劃及執行合宜的大學生校外實習計畫，保障學生在職場能安全進行真實學習，並得到合理的待遇；破除假產學，以產學合作成果的評比替代產學研究和服務件數、金額的評比。

4. 對於招生不足及減薪、停發減發年終獎金的大學每年應定期訪視，輔導其改善，並應注意其教育品質和教育成果，凡無法改善者應輔導其退場。

5. 嚴格監督大學配置足夠的系所專任教師員額，定期檢視師資教學專長相符程度，以落實教學成效。

6. 檢視大學各單位行政人力及升遷待遇等制度，改進不當的現象。

7. 改進大學學生就學獎補助經費的不當使用方式，要求建立確實扶助和激勵學生學習的制度，釐清獎助學金和工讀金之意涵，明定惟有工讀金始得要求學生服勞務，並保障本地學生具有適當比例和額度的獎助學金。

8. 教育部、勞委會和各大學應正視博碩士生參與研究勞動的事實，制訂適切的法令規範，釐清國科會、廠商、大學、教授和學生之間的關係，保障研究助理的工作權。

9. 檢討大學教師的職責安排及大學

聘書規定的適切性，對於大學不當的教師評鑑規定和措施應予改正。

10. 推動終身學習制度，鼓勵高中高職學生無力繳交學費者，先進入職場學習並賺錢謀生，俟後再循著進修管道繼續學習。

大學工作環境的改善不能光靠政府和大學的善意，勞動者本身對血汗大學的走向也要有越來越清楚的意識，惟有透過受雇者團結起來自我關懷，對於不當的職場勞動問題深入探討，找出解決方案，化為行動，才會產生改革的力量，才能扭轉日益惡化的工作環境。大學是知識份子的集合體，血汗大學的困境，應由大學率先出來解決，進而帶動社會各個血汗職場的改進，莫讓勞動者的血汗白流。

參考文獻

■ 中天新聞（2013.5.13）。產學合作大騙局,教授爆料九成造假。2013.6.17 取自 http://www.ctitv.com.tw/news_video_c162v126922.html

■ 林凱衡（2013.1.28）。看不見的血汗死角——大學校園的建教與產學合作。2013年6月17日取自 <http://pnn.pts.org.tw/main/2013/01/28/%E7%9C%8B%E4%B8%8D%E8%A6%8B%E7%9A%84%E8%A1%80%E6%B1%97%E6%AD%BB%E8%A7%92%E2%94%80%E2%94%80%E5%A4%A7%E5%AD%B8>

%E6%A0%A1%E5%9C%92%E7%9A%
84%E5%BB%BA%E6%95%99%E8%88
%87%E7%94%A2%E5%AD%B8%E5%
90%88%E4%BD%9C/

■ 曾翔（2012.5.28）。頂尖大學的背
後：血汗學術界與學術黑手。2013年6

月17日取自 [http://www.lihpao.com/?
action-viewnews-itemid-118481](http://www.lihpao.com/?action-viewnews-itemid-118481)

■ 台灣立報（2011.5.26）。學術指標
被量化 教授跳腳。2013年6月17日取
自 [http://www.shadowgov.tw/49283_
0_is.htm?page_no=49](http://www.shadowgov.tw/49283_0_is.htm?page_no=49)



私立大學教師的貢獻與處遇

劉源俊
東吳大學物理學系教授

本人在私立大學任專任教師，今年將滿四十一年，當有充分資格談論私立大學教師的貢獻與處遇。

六十年前的民國四十一年學年度，臺灣的公立大學共4所（國立臺灣大學、臺灣省立師範學院、臺灣省立農學院、臺灣省立工學院），就讀學生6,853人，教師914人；當年沒有一所私立大學。

台灣第一所私立大學是民國四十三年成立的東吳大學法學院，其後設立的依序是高雄醫學院、中原理工學院、東海大學、中國醫藥學院、淡江文理學院、逢甲工商學院、臺北醫學院、中國文化學院、靜宜文理學院、大同工學院及輔仁大學。

到了四十年前，民國六十一年學年度，也就是本人開始任教的學年度，全臺共有9所大學，14所獨立學院。共23所中，私立12所，佔全數的56%。學士班人數共109,827人中，就讀私立大學的有59,577人，佔總數的54.2%。大學教師共6,557人中，在私立大學任教的有2,493人，只佔全數的26.3%。公立大學的平均生師比為12.4，私立大學的平均生師比為23.9。（見附表）¹

學年度	分類	大學數		教師數		學士班學生人數	生師比
		大學	獨立學院	大學	獨立學院		
41	公立	1	3	530	384	6,853	7.5
	私立	0	0	0	0	0	—
61	公立	6	5	3,528	536	50,250	12.4
	私立	3	9	569	1,924	59,577	23.9
101	公立	47	4	19,088	498	280,348	14.3
	私立	73	24	25,356	3,478	757,693	26.2

到了一〇一學年度，全臺有120所大學，28所獨立學院。共148所中，私立97所，佔全數的66%。學士班人數共1,038,041人中，就讀私立大學的有757,693人，佔總數的73.0%。大學教師共48,420人中，在私立大學任教的有28,834人，佔全數的59.5%。公立大學的平均生師比略增為14.3，私立大學的平均生師比則更增為26.2。

以上的數字顯示什麼呢？首先，私立大學的數目在過去四十年裡增長為八倍，其中任教教師增長了十一倍多，學士班在學人數則增長為十二倍多；私立大學為國培育了大部分的人才，其重要性愈來愈顯著。其次，私立大學教師的負擔明顯遠高於公立大學，而四十年來一直未見改善，反而惡化。至於私立大學教師的貢獻，首先要說的是，眾多私立大學的設立讓多數被政府「拋棄不顧」的青年有受教育的機會，幫助他們拓展視野、提昇能力，不致於流浪街頭，有助社會的安定與經濟發展。其次要說，許多私立大學秉持其辦學理想發展特色，因而高等教育能維持多元，國家與社會能健康進步。

私立大學教育的成果也十分可觀。2011及2012年Cheers雜誌調查

¹數據來自〈歷年校數,教師,職員,班級,學生及畢業生數（39~101學年度）〉，《中華民國教育統計》<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1731&Page=5314&Index=4&WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>。

「1000大企業最愛大學生前20排名」，其中有七所大學為私立大學；² 2013年該雜誌再調查「3000大企業最愛大學生Top 30總排名」，其中十所為私立大學。³大學畢業生進入大企業的估計頂多只佔其中一半，其它行業（公、教、自由業、中小企業）還很多，所以前述調查僅供參考。但至少可看出，許多公立大學雖然政府投入甚多，其教育成效並不及優良的私立大學。

私立大學畢業生在政府部門也嶄露頭角。舉例而言：當前行政院九位政務委員中，有兩位出身於私立大學；行政院、考試院、監察院共十二部的首長中，也有兩位出身於私立大學。⁴立法委員113席中，雖沒有正式統計，但已知出身私立大學者有數十位。

一般或以為私立大學畢業生在學術界表現不佳，也不盡然。近年選出的中央研究院院士，其中好多位就出身於私立大學；國科會每年選出七十多位傑出研究獎獲獎者，其中也不乏出身私立大學者。⁵

總而言之，私立大學學生固然在入

學時，成績明顯低於公立大學（其主要原因在於私立大學的學費高出公立大學約兩倍）；然看畢業後的表現，則雖然不可否認，政治界與學術界菁英出身公立大學者較多，但就培育社會中堅份子而言，私立大學與公立大學是並駕齊驅的。

以上是就貢獻言私立大學。若就私立大學教師所處環境與待遇言，則不禁令人感慨萬千。記得四十年前本人初回國服務不久，有次填表時才驚詫地發現：內政部將私立學校教師的職業分類為「社會服務」，而非「教」（因為「教」專指公立學校之教師）。當時私立學校教師參加「勞工保險」，公立學校教師參加「公務人員保險」。後來政府立法安排私立大學教師參加「私立學校教職員保險」；到民國八十八年才又修法，讓私立學校教師的保險附驥於《公教人員保險法》中。⁶至於原先起草《教師法》期間立意甚佳的「教師保險」（讓公立學校教師脫離公務人員體系，與私立學校教師同伙），則胎死腹中。

誰會料到，就因為私立學校教師既不屬「公教」，又不歸「勞保」，於是「兩頭落空」，到退休時既沒有公立學校退休教師的「月退」，又領不到如退休勞工的「勞保年金」！政府近年雖有意將私立學校教師附帶在規劃中的「公保年金」裡多給付一些，以為補償，但立法延宕迄今四、五年，遙遙無期。

²淡江、逢甲、中原、輔仁、東吳、元智、東海。

³淡江、逢甲、輔仁、中原、東吳、銘傳、元智、文化、東海、大同。

⁴政務委員林政則出身東吳，管中閔出身文化；考選部長董保城出身東吳，審計長林慶隆出身逢甲。

⁵院士中已知者有吳茂昆（淡江）、鄭永齊（東海）、李文雄（中原）、吳仲義（東海）、管中閔（文化）、于寬仁（東海）、劉鴻文（東海）、吳春放（東海）。100年度傑出研究獎獲獎者已知者有李爽學（東吳）、周明奇（東吳），101年度傑出研究獎獲獎者已知有蔡定平（東吳）、劉如熹（東吳）。

⁶民國六十九年八月八日公佈施行《私立學校教職員保險條例》。民國八十八年五月二十九日公布施行的《公教人員保險法》中規定「本保險之保險對象包括下列人員：一、……。二、……。三、……。私立學校編制內之有給專任教職員。」

政府一方面利用私立學校來解決社會問題，促進經濟發展，另一方面卻擺明歧視私立學校的教師——或許各方政治人物都看準私立學校教師職員人數共僅六萬多，屬弱勢群體，對選票影響有限！這點令私立大學教師忿忿不平，委屈難訴。又，雖然私立中小學教師的待遇可能比公立同級學校教師為高，但私立大學教師的月薪則頂多與公立大學拉平——這是因為私立中小學得收取較高學費，而私立大學的學費則被教育部嚴格管制。

私立大學的發展處處受到政府的牽制，例如《所得稅法》規定⁷，個人[營利事業]對公立學校的捐贈，其列舉扣除額[列為當年度費用]不受金額的限制，但對私立學校的捐贈則受到限制，以不超過綜合所得總額百分之二十為限[不超過所得額百分之十為限]。《私立學校法》於九十年有所修訂：個人[營利事業]對私立學校的捐贈，如透過「私立學校興學基金會」⁸，則其列舉扣除額[列為當年度費用]，以不超過綜合所得總額百分之五十為限[不超過所得額百分之二十五為限]。⁹ 結論當然是，私

立大學募款比公立大學困難得多！又，政府給私立大學的補助遠低於公立大學，卻要求私立大學與公立大學一齊評鑑——用同樣的指標。

私立大學的高層為迎合政府，博取獎、補助，往往施加更大的壓力給教師——他們既要盡力教課，也要努力發表。有些私立大學憂慮學費收入，會要求教師不得給學生不及格——美其名為「學業關懷」，於是教師難依理想多對學生要求。有些私立大學為提高評鑑或評比表現，會採取「重金挖角」之類的策略藉提高「點數」與虛名，於是對患難與共的舊屬更不重視。

在少子化的浪潮下，眼見許多優秀教師已被招生不理想的大學遣散，呼叫無門！預料未來十年裡，悲劇更將一幕幕接連上演。

比起公立大學教師來，私立大學教師一般每週授課鐘點數較多，每班學生人數較多，學生程度較差需要更費心教導，學生家庭社經地位較低需要更多的輔導與協助；除了工作負荷大外，更少有保障，少有各種福利與邊際利益（例如少被政府諮詢或聘為顧問）。這些情況，不僅社會一般不了解，他們的同儕公立大學教師通常更不了解，甚至誤

⁷現行《所得稅法》第十七條：「(二) 列舉扣除額：1. 捐贈：納稅義務人、配偶及受扶養親屬對於教育、文化、公益、慈善機構或團體之捐贈總額最高不超過綜合所得總額百分之二十為限。但有關國防、勞軍之捐贈及對政府之捐獻，不受金額之限制。」第三十六條：「營利事業之捐贈，得依左列規定，列為當年度費用或損失：一、為協助國防建設、慰勞軍隊、對各級政府之捐贈，以及經財政部專案核准之捐贈，不受金額限制。二、除前款規定之捐贈外，凡對合於第十一條第四項規定之機關、團體之捐贈，以不超過所得額百分之十為限。」

⁸九十一年十二月成立。

⁹現行《私立學校法》第六十二條：「教育部為促進私立學校發展，得成立財團法人私立學校

興學基金會，辦理個人或營利事業對私立學校捐贈有關事宜。個人或營利事業透過前項基金會對學校法人或本法中華民國九十六年十二月十八日修正之條文施行前已設立之財團法人私立學校之捐贈，於申報當年度所得稅時，得依下列規定作為列舉扣除額或列為費用或損失：一、個人之捐款，不超過綜合所得總額百分之五十。二、營利事業之捐款，不超過所得總額百分之二十五。」

解！一般人也會傾向認定私立大學教師的學問比公立大學差

其實就本人所接觸，許多私立大學的教師懷有教育家的胸懷，在各種不利的景況下，仍然抱持「教育而得英才」

的態度，盡忠職守。他們中間許多人真有學問，只是不願屈從政府認可的「哀哀學術」¹⁰。他們的付出的「血汗」實在值得社會給予更大的肯定；他們的處境，也值得社會給予更多的關懷。



¹⁰特指在歸類為 SCI, SSCI, AHCI 等的學術期刊上刊載論文之「賽引事」學術。

勞權不彰、師道沈淪--臺灣高等教育教師評鑑制度分析

戴伯芬

輔仁大學社會系教授

臺灣高等教育產業工會理事長

一、鉅變：高學歷難民的出現

隨著全球化與教育政策的鬆綁，高等教育應市場需求而無限擴張，造成大學參差林立、學位氾濫貶值的亂象，也造就了一批就業市場無法吸納的「高學歷難民」(Newsweek,2006)。在臺灣，除了碩、博士生就業困難外，大專教師更面臨空前的勞動權危機，部分大專校院中的教師地位在過去十年之內發生鉅變，從具有專業自主的知識菁英，轉為承擔教育行政工作的一線勞工，從傳道、授業、解惑的夫子，轉為討好學生客戶的教育課服人員。

教師聘任與評鑑制度是影響教師地位轉變的重要關鍵因素。過去臺灣大專院校一直維持戒嚴時期的兩年短聘，未能提供大學教師長聘制。為了保障各級教師的勞動權，教育部遂於民國84年訂定「教師法」，教師聘任後除違反教師法第十四條不適任教師之規定，不得加以解聘、停聘或不續聘。但是，大專教師聘約制度並未隨之調整，仍維持一種「類長聘制」(戴伯芬，2012a)，即形式短聘而實質長聘¹，雖然教授領的是短期聘書，但是工作權大抵受到國家保障，藉以穩定國家教育師資，維護教師自主專業體制，培育專業人才。

不過，近三年來大專專任教師人數已減少了 526 人，其中私立大學專任教師人數自 2008 年(97 學年度)後更減少

了 1,059 人，占私校教師人數的 5%。然而，在教育部統計中，從 2005 到 2012 年(94 到 101 年度)的教師停聘人數累計有 25 人、不續聘人數則有 82 人，二者合計卻僅有 107 人(參見表一)。為什麼教育部統計僅有百餘教師停聘與不續聘，但現實上卻有千餘位私校大學教師消失？究其原因，即出在大學法中教師評鑑制度的執行，教師減少的人數差距說明教師不是被校方大量解聘，而是透過嚴峻的勞動條件來壓榨教師勞動力，並假客觀的科學評量制度逼迫教師主動辭職。

自從 2005 年大學法修正之後，教師評鑑制度已經成為壓榨大學教師學術勞動產出、傷害教師專業自主與勞動權的利器。大學法增訂第 19 條與第 21 條，授權各大學建立「教師評鑑制度」，作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考，並得於學校章則中增列教師權利義務，同時亦得基於學術研究發展需要，另訂教師停聘或不續聘之規定納入聘約。因此，各大學不僅可以透過教師限年升等條款與評鑑，做為教師續聘與否的標準，更利用教師評鑑制度，片面更改聘約，變更教師教學時數、評鑑條件以及升等年限與要求，造成許多大專教師因為評鑑或升等不過而「被迫主動辭職」，以免承受不適任教師的污名²，也為自己在學術

²依教師法第 14 條，教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：

1.受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑者。

2.曾服公務，因貪污瀆職經判刑確定或通緝有案尚未結案者。

3.依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或

¹大專教師的聘約初期是一年一聘，之後是二年一聘，所以教師法規定是實質長聘，但是就聘約而言則是形式短聘。

界留一條後路。

表 1 歷年公私立大學教師人數以及停聘、不續聘人數

學 年 度	合計	公立		合計	停聘 人數	不續 聘人 數
		大專 院校	私立 大專 院校			
94	49,601	18,533	31,068	5	3	2
95	50,388	18,938	31,450	15	7	8
96	51,128	19,215	31,913	12	4	8
97	51,501	19,567	31,934	16	2	14
98	50,658	19,047	31,611	10	1	9
99	50,684	19,375	31,309	7	0	7
100	50,332	19,620	30,712	27	7	20
101	50,158	19,733	30,425	15	1	14
累 計				107	25	82

資料來源：教育部教育統計，https://stats.moe.gov.tw/files/main_statistics/b.xls。

二、各國評鑑制度比較

恆諸世界各國經驗，不論是否具有教師評鑑制度，國家皆會搭配不同資格認定的長聘制，以確保教師的工作權。各國教師的勞動概況可以依聘任方式與評鑑制度之有無，分為三類(如圖一)。第一類是在公共化教育體制的歐陸，教師須具專業資格認定，具有終身聘用制，但沒有正式的評鑑，僅討論教師成長與表現。建立在過去基爾特的專業壟斷主義，主要歐陸國家，如芬蘭、丹麥、奧地利、義大利，是透過教師團體自律自發的專業倫理，達成教師自我要求，雖然有少數國家會配合外部評鑑

因案停止職務，其原因尚未消滅者。

4. 褫奪公權尚未復權者。
5. 受禁治產之宣告，尚未撤銷者。
6. 行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者。
7. 經合格醫師證明有精神病者。
8. 教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者。

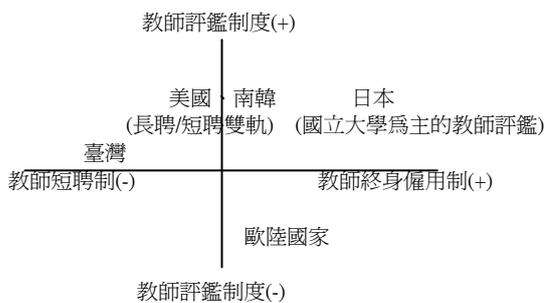
機制來淘汰不適任教師，如法國。第二類是以市場機制為主的高等教育體制，以美國為代表，雖具有制度上的評鑑制度，教師評鑑與教師的職業生涯、基本薪資、津貼及傑出表現有關，但同時配合長聘制(tenure track)來保障教師的勞動權，通常一位助理教授必須在職涯前段接受評鑑，一直到正式升等為教授，才能取得長聘資格，在激烈的職涯競爭中只有少數助理教授可以順利通過升等，競爭高的學校通過率大約只有三成，一般學校大約在六成，才正式取得長聘資格。

第三類的教師聘任制是從公共化轉型為市場化機制的國家，如東亞的日本、南韓以及臺灣。日本針對國立大學教師導入教師評鑑制度，有八成一的國立大學具有教師評鑑制度，私立大學僅有二成五實施評鑑制度，且與教師的薪資、津貼及傑出表現有關，但教師基本上仍受到終身任用保障，顯示日本的評鑑制度與教育公共課責相關，強調具終身職保障的國立大學教授須接受評鑑檢視(寫田敏行等，2009)。南韓依教師職級不同而有不同的教師評鑑，教授具有終生職而不受評鑑，評鑑結果與教師的薪資、津貼和工作權相關。然而，臺灣目前的教師評鑑制度則是一體適用於所有公、私立大學教師，因為缺乏長聘制，評鑑結果與教師的職業生涯、基本薪資、津貼及傑出表現呈現低度相關，但是卻可能直接影響教師的工作權。

雖然各國教育制度不同，也發展出不同的教師評鑑制度，但是教育具有專業性與公共事業特性，極少將教師工作類比於一般商業雇傭關係。因此，整個教師評鑑制度的精神是在淘汰「不適任教師」，而非淘汰教師(吳明孝，2012)。如極力主張評鑑績效主義的彭森明(2005:106)認為：「大學教師是知識技能的傳承與開創者，享有崇高的學術地位與自由，是一份高尚的職位。然而在今

日社會，此份職位本質上仍是受雇者，有其一定的職責和績效要求。」

在主張教育市場化的新自由主義思維下，教育部於 2006 年正式導入評鑑制度，要求各校訂定各式的教師評鑑辦法，做為考核教師績效的依據。在實務上，臺灣的教師聘任在引入美國式的管理與績效主義的教師評鑑制度，讓教師從實質長聘轉為實質短聘，要求教師必須達成「受雇者」的義務，且沒有日本的公共課責概念，也無南韓的教授相對的長聘制度保障。多數公立學校雖持續保障資深教師的類長聘制度，但是不論公、聘私立大學，教師均屬實質短聘制，連教授的工作權都沒有保障。



圖一 各國教師僱用與評鑑制度比較

三、臺灣：評鑑制度的扭曲與濫用

由於教育部對校務評鑑的要求，部份大專院校順勢制訂各類的教師限年以及升等條款教師評鑑辦法，汰換不具論文生產力的教師。從各大學的限期升等條款來看，各校標準不一，且無公平合理性可言。技職體系學校設定的升等對象以講師為主，最短 3 年(中華科技大學)，最長為 10 年(大同大學)。而一般大學的限期升等規範對象也不再限於助理教授，還擴大應用到副教授職級(戴伯芬，2012b)。

另外一方面，不論公、私立學校都

對全體教師實施不同標準的教師評鑑制度，教師評鑑分為研究、教學、服務與輔導四大項，研究與教學比重大抵落在 60~80% 之間，服務與輔導則佔 40~20%。大多數公立大學教師是三到五年評鑑一次，部份私立大學與技術體系學校卻做到每年、甚至每學期都做評鑑，並且將評鑑結果公布，建立全校教師分項的績效排名，以做為淘汰教師的依據。

部份私校更變相地出現教師責任積分制，以週期性的評鑑制度做為監控大專教師的手段。以下用桃園某技術學院為例，檢視學校如何透過評鑑制度來壓迫教師。該校的教師評鑑共分為教學、服務與輔導以及研究三大項，長達八頁，合計 121 項，其中教學指標 54 項、服務輔導指標 46 項、研究指標 21 項。在教學基本分項目，除了一般上課出勤、課程大綱與內容上網、成績送交期程之外，還包含參與銜接教育、教學輔導等，甚至連指導學生考上公職或研究所、發表論文、參與競賽、自己或輔導學生基本校務基本資料庫證照、參加教師成長社團、辦理科普講座、校外實習、系所排課、擔任實驗室或專業教室等，每項最多可以加 3~15 分不等，再加上最後一項的其他，幾乎窮盡所有可以要求教師的教學項目，把原來學務行政工作包裹到教師評鑑之中，要教師參與推動所有校方學務行政。

在服務輔導指標方面，則把學校招生與經營壓力完全轉嫁教師身上，像是協助學校監考、辦理志工服務專案，而高等教育問卷填答率、畢業生就業調查問卷回收率、全班借書未達一百本等，也是加減分數的參考，學生沒有退學者可以加 2 分(有些學校則是扣分)、甚至於個人捐款 3000 元或等值物品給學校，每筆可以加 1 分，最多加 5 分；在扣分項目，除了缺席各項行政會議需要扣分之外，不配合協助學校行政者可以

扣 10 分，另外招生活動因故未到、未參與學輔活動、高教問卷、畢業生調查問卷回收率以及學生的職能平臺使用率都在扣分的範圍內，而遭學生投訴查證屬實者會扣 3 分，甚至連未要求學生進行教室一分鐘環保清潔工作者也要扣分。這些評鑑指標改變了過去臺灣的師生倫理，讓教師淪為學校招生人員、清潔監督人員，教師也被迫要極盡所能地討好學生以自保，以教師捐款給學校做為衡量教師的績效，逼迫教師為學校奉獻財力來提昇自己對於學校的貢獻，更違反勞動人權的基本信念。

在研究方面，除了研究計畫、產學合作與論文發表之外，到海外交流、與廠商簽訂合作意向書，以及到公民機構進行研習者，都列入評分項目。所有研究項目標準更因應校方要求而浮動調整，校方可以透過評鑑警示制度督促不及格教師每年寫研究改進報告。其中最嚴重的是在技職體系學校中爆發的「假產學案」³，不少私立技專校院自訂「專任教師研究/產學合作獎助辦法」，當作評鑑指標之一，教師為滿足評鑑要求，不得不自掏腰包，尋找廠商合作假產學案。產學合作案簽約金必須在 5 萬元以上，學校藉由教師的接案績效，衝高產學合作計畫件數與金額，提昇「研究指標」與「辦學成效」，以換取教育部的獎勵經費。

四、結論：違反基本人權的教師評鑑

衡諸世界各國的教師評鑑制度，皆

是在具有勞動權保障的前題下建立的，藉以保障大專教師的專業自主與學術自由。歐陸的大專教師具有終身職保障，卻沒有正式評鑑制度，仰賴的是教師專業團體的自律；美國雖以市場機制為導向，在市場競爭取得晉升資格者，也受長聘制保障；日本的評鑑制度建立在公共課責的概念，對象主要是享有長聘制的國立大學教授，南韓則搭配教授長聘制來保障教師勞動權。但是在台灣，所有大專教師除了被迫接受惡化的勞動條件，還得面對不確定的就業風險。週期性的評鑑制度壓迫，讓缺乏終身聘任保障的教師陷入職涯不安與學術過勞的雙重痛苦中。而整個院校系所也在評鑑淘汰制下，陷入績效積點的惡性競爭，造成人人自危的全控制校園。

教育是責任制的良心事業，然而科學化的評鑑制度指標不但多樣、無限制地配合校務行政擴大，鋪天蓋地而來地左右了教師所有的餘暇時間，讓大專教師陷入了無止無境的全方位勞動困境。「經濟、社會和文化權利國際公約」(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) 第七條規定「本公約締約各國承認人人有權享受公正和良好的工作條件，特別要保證：休息、閒暇和工作時間的合理限制，定期給薪休假以及公共假日報酬。」大專教師的工作沒有一般工作的業績標準，也缺乏明確的工作內容劃分，教師評鑑積分制度左右大專教師的生涯與生活，也難怪大專校師成為過勞死的高風險群⁴。

³尹委員祚芊自動調查：據報載，為促使大學學術研究對國內產業產生助益，並將研發成果反饋教學，以落實務實致用，教育部訂定「大專校院產學合作實施辦法」，卻導致部分學校之教師被迫與業者共謀偽造「假產學合作」詐領補助款，相關機關是否善盡管理督導之責，認有深入瞭解之必要乙案之報告（102 教調 20）。

⁴葉芷芸，8 年 8 教授死於癌症世新嘆「過勞死的學術界」，中時電子報，2011 年 10 月 29 日，<http://tw.news.yahoo.com/8%E5%B9%B48%E6%95%99%E6%8E%88%E6%AD%BB%E6%96%BC%E7%99%8C%E7%97%87%E4%B8%96%E6%96%B0%E5%98%86-%E9%81%8E%E5%8B%9E%E6%AD%BB%E7%9A%84%E5%AD%B8%E8%A1%93%E7%95%8C-21300924.html>

美國的研究與教學中心(CRLT)認為教學評鑑不是科學,而是持續學習的過程,但假科學評鑑之名的教師評鑑制度,不僅違反教師法對於教師勞動權的保障,更損及教師的自尊、專業自主權以及師生倫理,最嚴重的是要求教師與學校共謀,破壞教育法紀與教育資源的分配。教師評鑑所造成的高等教育勞動體制沈淪,不僅是全體高教教師的悲歌,也是臺灣整個研究能量的虛耗,弱化臺灣知識份子的創新動能與社會參與,更是造成教學品質下降的關鍵因素。

最後,針對當前的教師勞動權問題,除了保障學生的受教權益,落實不適任教師的淘汰機制外,本文提出幾點建議,第一,回歸教師法精神,建立合理的教師長聘制度,健全教師職涯發展;第二,設立各學門升等平臺,建立適合不同學門的多元升等指標;第三,教師評鑑應以改進教師教學研究之獎勵為主,與教師聘僱脫勾。

參考文獻

■ 吳明孝(2012)。大學教師是否可能被大量解僱?—高等教育教師聘用問題之法律問題及其分析。*臺灣社會研究季刊*, 頁397-312。

■ 彭森明(2005)。大學教師評鑑制度之研究。教育部委託專案研究計畫成果報告(專案編號:94A1004EI)

■ 戴伯芬(2012a)。高教危機中的集體行動—台灣高等教育產業工會的反思與實踐。*臺灣教育雙月刊*, 677, 頁2-9。

■ 戴伯芬(2012b)。學術工廠中的新工

會主義:高教工會的經驗省思。*臺灣社會研究學刊*, 89, 頁313-328。

■ 畠田敏行、奧居正樹、林隆之(2010)。日本の大学における教員評価制度の進捗とその課題 *大學評価・學位研究*第10号, 頁61-78。

■ Center for Research and Teaching (CRLT), *Guidelines for Evaluating Teaching*, <http://www.crlt.umich.edu/tstrategies/guidelines>.

■ Newsweek, ニューズウィーク日本版2006-6・7号, <http://web.archive.org/web/20060618121050/http://www.newsweekjapan.hankyu-com.co.jp/cover/content/s/20060607.html>.

■ Tagaya, Mitsuo (1999). *Why Japanese professors fear evaluation. Nature*, 398(6730), p.745.

附錄一:桃園某技術學院教師評鑑制度

102 學年度教師評鑑考績評量表

98.07.23 九十九學年度第一學期第四次教師評鑑會議通過
100.01.28 九十九學年度第一學期第五次教師評鑑會議通過
100.07.17 九十九學年度第二學期第五次教師評鑑會議通過
101.01.11 - 102 學年度第一學期第四次教師評鑑會議通過

申請人姓名: _____ 單位: _____ 職稱: _____
考績結果總分: (TT+ST+RT) = _____ + _____ + _____ = _____
教師考績結果總分: (TT+ST+RT) = _____ + _____ + _____ = _____

◎ 教學

考評項目	備註	評定比例/評定標準	指標資料 數據單位	教師自評 加減分	系主任 加減分	系教師 加減分	履歷分
T1	1. 本科選擇前上開各類「教學大綱與進度」者, 每一科增加 1 分, 可從規定時間中扣除 1 分。	10%	課程組				81-71.5
T2	1. 每科自教材於開學前上開各類學期, 每一科目扣減 1 分, 2. 課程教材上開各類學期, 於期中考前所有課程教材備齊(即扣除未上開)以上, 每少 1 個課程扣減 1 分, 以上 2 項均依規定時間完成者加 5 分。	10%	課程組				81-71.5
T3	無缺課, 遲到或早退, 每一次扣減 2 分, 累計加 5 分, 扣減或遲到早退, 可從規定時間中扣除 1 分。	10%	課程組				81-71.5
T4	1. 本系中教課表未依規定上課者, 每一次扣減 3 分, 均依規定時間完成者加 5 分。	10%	課程組				81-71.5
T5	1. 學期成績未依規定時間登錄成績及繳交成績表者, 每科扣減 1 分, 扣減 1 分均依規定時間完成者加 5 分。	10%	課程組				81-71.5
T6	1. 備有教案, 備有課程進度表, 每學期繳交完整備有紀錄, 每一科教師至少列有 10 人次之輔導紀錄, 依規定時間完成者加 5 分。	10%	教學中心				81-71.5
T7	1. 每學年參加校內教學相關研習活動 5 次以上者加 3 分。	10%	教學中心				81-71.5
T8	1. 曾參加或曾出版與教學有關具有價値之書籍, 得依具體事實每冊增加 3 至 5 分。(含專書或專業期刊, 送系教評會備查)	10%	課程組				81-71.5
T9	1. 執行改進教學計畫並完成者, 每案加 4 分。	10%	課程組				81-71.5
T10	1. 加課加課者, 經系、所、中心、室主管簽准者, 每小時加 1 分至多 10 分。(含所有學期)	10%	系教評會				81-71.5
T11	1. 每學期教學評量平均分, 得分 90 分以上者加 5 分; 得分 80 分以上者加 3 分。	10%	課程組				81-71.5
T12	1. 開設全英文課程(非應語系課程)/ 服務管理課程/ 服務課程/ 專業課程/ 專業諮詢教學課程/ 附隨學分學習(附隨)課程/ 英文國際化課程/ 附隨學分課程, 每一學期每門課加 1 分, 另課程符合規範及獎勵辦法之獎勵標準者, 每一學期每門課加 3 分, 未過者多 10 分。	10%	課程組				81-71.5

Table with 4 columns: 類別, 項目, 說明, 備註. Contains items T11 through T31 regarding educational activities and their evaluation criteria.

Table with 4 columns: 類別, 項目, 說明, 備註. Contains items S1 through S15 regarding various educational programs and their evaluation criteria.

Table with 4 columns: 類別, 項目, 說明, 備註. Contains items T32 through T54 regarding various educational activities and their evaluation criteria.

Table with 4 columns: 類別, 項目, 說明, 備註. Contains items S16 through S36 regarding various educational activities and their evaluation criteria.

537	其他(檢附附件,由本校評議會委員認定評語),至多加 10 分	系系主任 系級評議會			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
538	教授職務晉升,每次加減 2 分。	系級評議會 系級評議會			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
539	編譯及分配兩職等晉升行政工作,績效不優者,至多加減 10 分,行政優異者每級加減 5 分。	系級評議會 系級評議會			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
540	學生活動獲表列者,一次加減 3 分。	系主任 系級評議會			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
541	每學年參加校內學術相關研習活動未達 5 次者,每季 1 次加減 1 分。	系主任			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
542	編譯高等教育師資一人或二人三聘者每季工作,繼續晉升未達 50%者,加減 2 分。	系級評議會			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
543	編譯專業人員相關工作,同級晉升未達 75%者加減 2 分,未達 50%者加減 4 分。	系級評議會			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
544	學術相關專業人員,每級教授或副教授未達 50%者,加減 2 分,未達 30%者加減 4 分。	系級評議會			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
545	編譯及應不達標準者,繼續晉升,每次加減 3 分。	系級評議會			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
546	編譯實際一分級晉升運動,教職及專業晉升者,繼續晉升未達 50%者,加減 2 分,未達 30%者加減 4 分。	系級評議會			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會

◎ 評定

系級	1. 系級評議會評定	系級評議會	系級評議會	系級評議會	系級評議會	系級評議會
系級	2. 系級評議會評定	系級評議會	系級評議會	系級評議會	系級評議會	系級評議會
系級	3. 系級評議會評定	系級評議會	系級評議會	系級評議會	系級評議會	系級評議會

該系評議會評定該系教授或副教授或助理教授之職稱,其評定程序如下:

1. 評定程序:由系級評議會第一屆評議會,不得變更。
2. 評定程序:由系級評議會第一屆評議會,不得變更。
3. 評定程序:由系級評議會第一屆評議會,不得變更。
4. 評定程序:由系級評議會第一屆評議會,不得變更。
5. 評定程序:由系級評議會第一屆評議會,不得變更。
6. 評定程序:由系級評議會第一屆評議會,不得變更。
7. 評定程序:由系級評議會第一屆評議會,不得變更。

系(所、中心、室)教評會
審核簽署

日期: 年 月 日

校教評會審核簽署

日期: 年 月 日

R5	教師參加校內外論文發表獲論文獎者,每篇加 2 分,本項至多加 10 分。	系/所/中心/ 黨教評會			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
R6	以學校為專利權人,獲國內外專利,每篇加 2 分;以學校為專利權人,獲國內外專利,每篇加 2 分;以學校為專利權人,獲國內外專利,每篇加 2 分;以學校為專利權人,獲國內外專利,每篇加 2 分。	研發行政組			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
R7	以學校為專利權人,獲國內外專利,並完成轉讓者,每篇加 15 分。未獲專利完成轉讓者,每篇加 10 分。	研發行政組			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
R8	擔任中央幹部、國科會等計畫之計畫主持人,每案金額在新台幣拾萬元(含)以上者,每案加 15 分;每案計畫金額在新台幣拾萬元(含)以上者,每案加 10 分;每案計畫金額在新台幣拾萬元以上者,3 倍計算,另分數可由計畫主持人提撥分配比例給名列計畫內之參與人員。	研發行政組			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
R9	個人當年度計畫金額超過新台幣拾萬元(含)者,依比例每超過萬元加 1 分,每案上限加 40 分,另分數可由計畫主持人提撥分配比例給名列計畫內之參與人員。	研發行政組			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
R10	指導國科會大專生專題研究計畫,每案加 5 分。	研發行政組			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
R11	國際合作論文計畫,一般型每篇加 12 分,整合型每篇加 15 分,另分數可由計畫主持人提撥分配比例給名列計畫內之參與人員。	國際合作組			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
R12	至海外進行學術文化交流,並簽訂合作備忘錄或協議書者,每案加 15 分。	國際合作組			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
R13	擔任具有 SCI、SSCI、TSSCI、EI 等國際學術期刊之編輯、副編輯、特約編輯者,每一期刊刊別加 10、8、5 分,本項至多加 10 分。	系/所/中心/ 黨教評會			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
R14	擔任學術期刊或研討會之論文審定工作者,依 SCI 及 SSCI、EI、一般三級,每一篇審定分別加 3、2、1 分;擔任研討會論文審定者,每篇加 1 分,本項至多加 10 分。	系/所/中心/ 黨教評會			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
R15	受邀國際學術會議演講,在國內演講者,每次加 2 分,至海外演講者,每次加 5 分,本項至多加 10 分。	系/所/中心/ 黨教評會			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
R16	出席校內外學術研討會,每次加 1 分,發表論文再加 1 分,出席國際研討會,每次加 2 分,發表論文再加 2 分,本項至多加 10 分。	系/所/中心/ 黨教評會			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
R17	舉辦作品發表與展演,依據學術專業學術研究獲各類別 A 級(國家級)展演,每場加 10 分;B 級(縣市級)展演,每場加 6 分;C 級(鄉鎮市公所級)展演,每場加 4 分,本項加分不計 R1 項次之發表與展演,本項至多加 20 分。	系/所/中心/ 黨教評會			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
R18	擔任國際合作計畫,每案加 2 分,另從上述計畫案或國際學術計畫案或國際學術計畫案再加 3 分,本項至多加 15 分。	研發組			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
R19	教師赴公職機構進行履歷研習(A1),每案加 2 分;履歷研習(A2),每案加 5 分。	研發行政組 國際合作組			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會
R20	協助國際研究工作推動(檢附附件,由研發組評定),本項至多加 5 分。	研發組			系/所/中心/ 黨教評會	系/所/中心/ 黨教評會



教授們的一天

黃玉幸

正修科技大學師資培育中心助理教授

一、前言

大學教師與中小學教師擔負傳道、授業、解惑的教育工作，不同的是，大學教師有「教授」等級與身分，為高等教育知識份子，傳承教育文化與知識技術，培育國家人才，直接影響國家經濟與社會發展。大學教師大多為博士、博士後研究或高等技術專業人才，被認為高社經地位群，也自我期許為社會知識良心，為國家經濟貢獻，為人類文明傳薪。

二、私立大專校院的經營現實

我國近年來普設高等教育機構且逢出生率降低，諸多社會現實有如波濤巨浪侵襲大學的價值與理想。每所私立大專校院努力爭取政府機構大型計畫，例如教育部教學卓越計畫、典範科技大學計畫等，以提高學校能見度。各大專校院為維持基本運作，全體總動員招生，惟恐生員不足以致系所或學校關門，祭出獎優汰劣的用人法則，緊縮經費成本，一切行政作為，「問的是『下一年學生報到率還可以嗎？』，而不是『學生到校學習達到了學校目標嗎？』」

大學教師處於當今校園生態，年年接受教師評鑑，已成為必要生存技倆，個個文武全才，爭相寫計畫向各單位爭取經費，到企業拿校外專業服務契約；人人三頭六臂，奔波國內外

學術研討會發表論文，練就應變校內各單位增刪考核積分規則，超時工作、超量負荷又微薄之待遇，「問的是，『下一年還可以拿到聘書嗎？』而不是『選擇當老師的初衷還在嗎？』」

三、實例舉隅

（一）投入教學難以量化

謝教授身處競爭激烈之校園，了然於心的是，大學教師以教學為主，引導學生學習方法，培養批判思考能力，啓迪探究學問等教育價值，須在一節一節課堂師生互動而成。從不挑上課時段，不固執開課科目，不選擇上課班級或人數，學生口耳相傳，熱烈選修她的課，每科都開成，每班六十名學生。

每天有課、沒課都到校，除課堂教學外，應用教學支援平台在課後與學生討論，如期批改作業，以多元教學方式吸引學生專注上課，經常埋在學生的小組報告或如山的作業、試卷堆裡，每學期從學生回饋增修教材。對她而言，上班的每一天，不是在上課、就是在準備上課，或撰寫教學日誌省思教學。

謝教授認為持續發展教學專業才是確保教學品質途徑，寒暑假自費參加各種教學研討會或教學工作坊，與不同領域教師研討教學方法，閱讀教

育期刊雜誌。

教學品質難以具體估量，教師評鑑舉證不出具體教學績效，教學項目占三十分，沒有指導專題、論文，沒有申請教學改進計畫，也沒有帶隊參加教學競賽，拿不到該項高分，而研究、服務項目只能湊點基本分數，當系所依教師評鑑成績排名論去留時，就要成為「流浪教師」了。她堅持教育工作的使命在培育人才，把握當下每堂上課時光，小心翼翼地呵護教學專業的火苗。

（二）研發成果難掩為師之憾

溫教授在機電工程學術領域頗具成就，有六名研究生跟著他做研究，每年要向國科會或教育部、經濟部申請研究或產學計畫，經費用來支付研究生助學金等。每天一大早進實驗室，了解學生進行實驗情形，再開電腦看郵件，投遞文稿等半年終於被接受，一週內須依審查意見修改；友校下個月有機器人競賽，要鼓勵學生組隊報名參加；企業舉辦機電群碩士論文競賽，去年慘遭滑鐵盧，今年要再組隊參加；大四專題生的全國競賽，研發處通知明天以前要交出海報；系辦催交出差申請表，須先墊錢訂旅館，這些瑣瑣碎碎、芝麻小事，分別放置存查、待辦、急辦資料夾，貼上紅點標籤提醒今天速辦事項，匆匆拿起教科書，走進教室上課。

下午約專題生討論參賽作品，多次測試失敗，須到工業區找熟悉工廠實地測試，立刻聯繫廠商，那輛老爺

小車載作品和三名研究生，開了近一小時車程，與電機師傅討論修改模組，重新布線，弄到半夜略有眉目，分別送學生回宿舍，清晨五點回到家，小憩一下，又是忙碌的一天。

八點約廠商談專利申請的事，十點參加瑞士日內瓦國際發明展審查會議，十二點半與工業區的廠商簽專業服務契約，協助公司技術研發。前年起，學校規定教授職級每年至少有三十萬元以上的校外服務技術轉移金，他從帶領學生專題製作，參加國內外大小競賽，進而競逐國際發明展得獎，接觸工業區廠商，參與產業轉型技術服務，獲得技術轉移金，以增加學校經費。

教師評鑑研究項目比例百分之四十，他可以拿滿分，但沒有空出來的時間寫學生晤談記錄表，沒有空出來的手做教學檔案，也沒有多餘心力撰寫講義教材，所以教學、服務項目就拿基本分，勉強過關。當教授，他只取專業技術學術研究這一瓢，再多的時間管理妙方，都比不上穩穩地、一步步地為大學生、研究生蓄積就業競爭力，為產業注入創新能量。

（三）導師工作無盡關懷

辛教授任教建築設計系，因多年業界服務經驗受邀擔任新生及進修部畢業班導師，一則及時挽回就學意願不高學生，以免休退學；二則藉助他的人脈協助畢業班學生及早接觸職場。他每天早上七點多到校，檢查學生作業，再到設計教室，了解學生準

備上課情形，同時約談缺交作業學生。

「學生沒來？」手機連絡轉語音信箱，掛念「是否到學校途中發生什麼事？」，昨晚又到醫院探問進修部車禍學生，已昏迷一週，不醒人事。學生陸續進教室，他巡視各組，有時捲起袖子與學生討論測量是否精準，有時坐著與學生修改作品，時間在一次又一次專注地指導學生中流逝，感覺有些餓時，已是下午一點多了。

暫告一段落，到人潮已退的學生餐廳，買個便當回到研究室，邊用餐，邊看生活輔導組的信，「昨天教室清掃列為『警告』」；手機簡訊有三則缺曠超過十節的學生，打電話聯絡家長，「老師，孩子不去上課都是她的爸爸寵壞，你找她爸爸說…」、「老師，你們學校怎麼老是通知一些壞事…」。吁！轉換心境，留言班長語音信箱到系辦補填保險資料，再到學輔中心參加輔導知能研習。回研究室，兩封學生申請推甄研究所的推薦表，親筆工整寫好推薦函，已是夜幕低垂。

回家洗個澡，再到學校看學生在專科教室工作情形，聯絡缺交作業的學生，「他正在打工…」，聯絡就業輔導組要求的校友就業情形調查，「士軒不在，你是不是詐騙集團？」想起學生租賃安全訪查資料尚未完成，騎摩托車依學生租屋資料找住屋或房東，沒想到這學生租得這麼遠，找到時已晚上十一點，再看一下安全措施，凌晨回到家。

他每天繞著學生的學習、心理或

生活團團轉，導師只是服務項目之一，不求當選優良導師，只想當導師，才能近距離關心學生，但導師評比嚴苛，每年至少刷掉十分之一名額（三年考核不能晉級，且沒年終獎金）。他沒想太多，關注學生在校生活，耐心地處理學生問題，守著與學生相處這塊堡壘。

教師評鑑交不出學術研究成果，提不出執行計畫成效。篤定的是，只要當教授的一天，就要陪伴學生扎實磨練，成就學生日後發展，眼前這些辛勞，他甘之如飴，因為，導師是無限責任，也是無盡關懷。

四、結語

大學教授們的一天，交織學術殿堂的烽火；大學教授們的一天，維繫教育傳承的使命。「血汗大學」依舊有教授們的教育愛，依舊有教授們守護教育希望，留住教育工作者的價值與尊嚴，直到那所大專校院因招不到學生而「退場」，那個系所因學生註冊人數不敷成本而「熄燈」，學校退場，系所熄燈，教授們「失業」。

「血汗大學」別忘了學生是人，有無限潛能；別忘了學校的產品是社會各行各業人才，不是訂製的物品。「血汗大學」別忘了大學的學術自由，教授們是專業自主。

每學年度各校系所教師評鑑積分排序，淘汰了後端，也澆熄了前端教授們的教學、研究與服務熱忱，試問，沒有教學專業、研發創新及人文關懷

的教授們，還是一所大學嗎？能留住
學生嗎？能吸引學生就學嗎？能培育
開放民主的社會公民嗎？



從多工教授談學校治理

王宗坤

私立正修科技大學前通識教育中心兼任助理教授

隨著高等教育入學管理及教育功能強調學生市場力量（students' market power）和教育提供者對學生利益服務、職業社會範圍的最大化（Jongbloed, 2006），高等教育提供端，便逐漸關注學校可吸引力（Attractiveness）、學生可接近性（Accessibility）和家長可負擔性（Affordability）等三個機會選擇決策因素，來思考學校經營治理的面向（湯堯，2010）。再加諸影響高等教育產業消費者選擇決策的外部因素，如全球化、產業化、多元文化等多面向的大環境變化，使得高等教育產業也不得不向企業行銷手法靠攏，這也使得高等教育產業的核心份子—教授，有了不同於以往的多工角色功能。

前一陣子退休高官、公立大學知名教授，轉任私立大學擔任校長、講座教授，充當所謂「門神」的新聞事件，從正面而言這何嘗不是一種品牌建立的行銷手法；教授每年四、五月從事招生參訪宣傳，甚至拿上百萬的科學儀器，讓高中生玩，試圖引起學生興趣，從正向思考這何嘗不是一種顧客招募的企業經營手法；學校致力推動產學連結，提升學生就業能力，讓老師、學生能清楚知道業界需求，研發的技術、培養出的人才能讓企業所用，以弭平產學落差，這何嘗不是一種市場供需產品調查的經營策略。

教授單純的從事學術研究、指導學生、教學傳遞知識的年代，似乎不再能涵括現今教授的任務了，跨出校園圍牆參與教育行政服務、社會工作服務、產業提升服務等公共事務都已成為教授的工作內容，尤其對於新進的助理教授們，更需面對、因應環境變革的陣痛，

以期待工作環境的改變。然，我們都只能呼籲教授們改變想法，積極鍛鍊自己，讓自己成為無所不能的鋼鐵人而已嗎？

實不然也，面對上述的大學環境變遷現象，從學校治理經營層面，筆者有如下的建議：

一、教授的養成是學術導向的培育模式，因此建議政策應導引各大學組織變革，除了原有的「學術教學部門」（如各院系）與「學校行政部門」（如教務、學務、總務處）外，也應從治理經營考量調整原有單位成立「治理經營部門」，以戮力於學校的生存管理與永續發展，並避免大部分學術導向的教授們被誤用。

二、高等教育消費者需求的無非是「課程教學」、「學習支援」、「職涯輔導」、「投資效益」與「就學成本」的成本效益考量，因此建議於學校設立的「治理經營部門」，應以此類需求為工作職掌的主要內容，以經營消費者教育選擇事項之策略規劃、推廣行銷與問題回應。如現行一般教務處下的註冊組可獨立入學事務於「治理經營部門」中，聘請文教事業經營專業的 CEO，專責負責學生來源招募的事項；學生輔導室的職涯輔導事務，可獨立納入「治理經營部門」，聘請人力仲介經紀，協助學生職涯輔導。如此可避免分散教授精力，專心於他們所專長的學術研究與教學工作上。

三、高等教育功能涵括英才育成、知識散播公眾化、參與高教普及化等現象，其服務面向日趨多樣化，顧客來源

不再侷限傳統學生來源的開發，因此治理經營思維上，教育產品產生附加價值的「副產品」應以專責單位予以因應，具體而言，高等教育的規模與產品有學術知識創新、職業人力培育、產業技術提升與生活應用等區塊，校內「學術教學部門」應與「治理經營部門」合作，如研發部門專責治理經營學術知識創新；產業服務部門專責治理經營產業技術提升等，以協助教授專項於各任務功能的提升與聚焦。

總之，面對大學經營環境的變遷，教授身為學校的一份子，竭盡所能為學子們付出是理所當然，但如果因而造成本職專長學能的無法發揮，反而不是吾人所樂見的，如何從學校組織適度作調整，以因應工作的挑戰與需要，反而是

可供思考的面向。

參考文獻

■ 湯堯等(2010)。高等教育選擇機會決策指標系統建構之研究-以可吸引力、可接近性、可負擔性為主。國家教育研究院籌備處委託(合作)研究計畫案。

■ Jongbloed, B. (2006). Strengthening Consumer Choice in Higher Education. In Cost-Sharing and Accessibility in Higher Education: A Fairer Deal? Dordrecht: Springer. *Journal of Research and Practice*, 30, 3-19.



提升大學教師教學專業成長，怎樣做更完善？

吳俊憲

靜宜大學教授兼教育研究所所長暨師資培育中心主任
臺灣教育評論學會副秘書長

吳錦惠

中州科技大學行銷與流通管理系助理教授
臺灣教育評論學會行政組副組長

張育銓

國立東華大學課程設計與潛能開發系博士班研究生

一、前言

政府廣設高中和大學的原始立意是良善的，讓大家不必再擠大學的窄門，讓大學不再只是遙不可及的學術殿堂，可以變得更加平民化。然而，受到大學擴增和大學評鑑的影響，許多大學會採取「胡蘿蔔和棍子」的方式，鼓勵校內教師要多接辦專題研究計畫和產學合作，獎勵教師從事學術發表並且要刊登在 SCI、SSCI、TSSCI，以此作為教師評鑑積點和通過與否的重要依據之一。只是如此一來，那些慣常以教學為重的學校和教師則經常被邊緣化，有的教師更因此而無法順利升等。另外，大學之門敞開後，卻因部分學生的知識程度和學習心態尚未準備好就一腳踏進大學，結果使得教師與學生雙方面都遇到困難，教師無法因應學生差異來設計課程和實施教學，學生也在學習中屢遭挫折，甚至放棄學習。筆者撰寫本文目的有二：其一，闡述大學擴增與少子女化，對大學教師教學和學生學習的影響；其二，依據一份靜宜大學問卷調查結果，說明如何提升大學教師教學專業成長。

二、大學擴增與少子女化對「教與學」的影響

我國在近十餘年來推動許多教育改革政策，犖犖大者包括：多元入學、

九年一貫課程、教科書自由化、語文教學政策、幼托整合及國教向下延伸、後期中等教育多元化、改革技職教育、高教擴充與學術卓越計畫、終身學習政策、教育經費政策。其中，引發筆者關注的課題是廣設高中和大學，多年下來已由過去的 50 餘所大學院校，暴增到現今的 162 所大專院校，大學生的人數更是從原本的 25 萬人，激增為現今的 130 萬人。另外，大學指考、學測加上推甄等入學管道，大學生的錄取率事實上已經破百，雖已達成「人人可以唸大學」的理想，卻也衍生了不少問題。

例如當前少子女化現象下，許多大學已陸續面臨招生不足的窘境。誠如蔣偉寧教育部長指出，以我國的人口規模來說，較為合理的大學數量應為 150 所，於是最近教育部更加積極想要推動大學院校的合併與輔導退場機制，期望藉由這一波調整後，從原本的 162 所剩下 153 所。其次，廣設大學的立意固然很好，卻也因此稀釋了國家教育資源；第三，在大學供過於求的情況下，有些大學降低入學門檻，一方面貶低了學歷價值，另一方面也沒有考量到這些大學新鮮人是否已俱足知識基礎和心理狀態，如果沒有，不但會影響到教師的教學品質，也會使得自己的考試成績不及格、甚至退學。

三、提升大學教師教學專業成長的途徑

大學教師的角色功能，一般來說是教學、研究和服務。以教學來說，大學教師透過課程安排與教學活動，將特定領域的知識、技術和邏輯思考等能力教授給學生。但值得關注的是，大學教師資格的取得，主要是在專門領域有專精的研究成果，並不像高級中等以下教育階段的老師，必須修習教育專業課程、參加教育實習並通過教師資格檢定，因此大學教師多半不太瞭解如何進行課程與教學活動設計、提升班級經營技巧、增進師生互動及學生輔導等。因此造成一些學有專精的大學教師，空有滿腹經綸，卻無法有效地傳遞知識給學生，不懂得如何和學生交流對話，結果是教師在講臺上口沫橫飛的講述課程或是在黑板上振筆疾書，臺下的大學生有的趴睡在桌上，有的在用手機上網瀏覽網頁，有的在看與課堂無關的書或做自己的事。最後，教師的教學熱誠磨損殆盡，學生的學習態度興趣缺缺，兩方失去互動，教與學只剩形式和浪費時間。

所幸，近年來教育部推動獎勵大學教學卓越計畫下，許多大學開始重視提升大學教師的教學素養和專業技術。以筆者任教的靜宜大學為例，97~99 學年度辦理教學專業成長活動的內容有：創意教學研習營、新進教師研習、創意教學暨優良教師檔案展示、創意教學經驗分享、大學教師的定位與角色、教師數位教材製作、靜宜學生特質、案例教學與合作學習、教學評量回顧與檢討、教學表達藝術、班級經營與師生互動、教學輔導教師初階課程培訓、促進學生參與的教學方法、如何活化教室的氣氛、如何引發學生學習動機等。

雖然學校教學發展中心很積極用

心地辦理各項教學專業成長活動，但實際參與的人數和次數卻相當有限，所能發揮的功能也跟著受限，因此筆者在 2012 年以靜宜大學作為研究對象進行調查研究（吳俊憲，2012），試圖尋繹以下問題的解決途徑：「如何提升靜宜大學教師願意主動參加學校辦理的各項教學專業成長活動？目前學校辦理的各項教學專業成長活動是否無法配合教師的實際需求？各學院教師因為領域差異性很大，採學校統一辦理的各項教學專業成長活動，這個方式應如何調整改變，如何提供各學院改進訊息？」研究結果與建議闡述如下：

（一）97~99 學年度，填答教師曾參加過教學發展中心舉辦的任何一場教師成長研習：有參加過 87%，不曾參加過 12%，足見教學發展中心辦理之活動是有效果的，但未來也應該針對少數不曾參加過教師成長活動的教師，思考一些策略：例如增加誘因、舉行活動前持續發出網路信箱通知、納入教師評鑑項目、院系舉辦相關會議時加強宣導等。

（二）填答教師針對教學專業成長研習之主題，在評估自己的需求後，期望下次學校辦理教師研習活動的主題，唯一超過五成以上的是學生學習成效的提升（52%），足見此項研習主題最受到教師的重視。其他依序是：創意與思考教學技巧（43%）、學生特質（含學習風格、學習動機、學習態度）的認識（40%）、學生學習策略的發展（38%）、班級經營（含訂定班級規範、師生互動技巧、如何營造學習氣氛）（38%）、數位教材製作與教學（36%）、課程發展與設計（含撰寫課程綱要、選擇教材、自編教材、課程評鑑）（32%）、學生輔導（含課業及生活輔導）（27%）、教學原理（含教學策略、問答技巧、教師效能）（26%）、教學評量（含多元評量、如何依據評量結果調整

教學）（24%）、生涯發展與人生規劃（24%）、人際溝通技巧（18%）、新興議題融入教學（性別平等、智慧財產權、人權教育、全球化等）（15%）、其他（1%）。因此，建議教學發展中心未來在辦理教師教學成長活動時，應先考慮辦理以下主題（前五大項）：如何提升大學生的學習成效、創意與思考教學技巧、學生特質（含學習風格、學習動機、學習態度）的認識、學生學習策略的發展、班級經營（含訂定班級規範、師生互動技巧、如何營造學習氣氛），以符合教師的實際需求。

（三）填答教師在評估自己的需求後，期望下次學校辦理教師研習活動的方式，仍是以專題講座為主（67%）。其他依序是：教學經驗分享（47%）、研討會或座談會（44%）、工作坊（38%）、系列研習（21%）、教學諮詢（16%）、行動研究（13%）、成長團體（12%）、學習社群（9%）。因此，建議教學發展中心未來在辦理教師教學成長活動時，活動辦理型態除了持續以專題講座為主之外，也應先考慮增加其他型態（前五大項）：持續邀請教學優良教師進行教學經驗分享；辦理創意教學、學習策略及成效評估、班級經營與師生互動相關議題之研討會或座談會；辦理 1~2 天的教師學習工作坊；辦理系列研習等。

（四）整體來說，填答教師認為目前學校辦理的各項教學專業成長活動能符合實際需求，很符合自己的實際需求達 90%，足見教學發展中心推展這些活動是有成效的，是受到教師肯定的。

（五）整體來說，各學院教師因為領域差異性很大，關於目前採學校統一辦理各項教學專業成長活動的方式，填答教師認為不必調整，達 72%；不過，也有 27% 的填答者認為未來是需要調整。事實上，教學和班級經營的知識和

技能大多具有共通性，任何教育階段或學科領域的教師都應該學習課程設計與教學、班級經營與輔導這兩方面的教學知能。因此，目前由教學發展中心舉辦的各項教與學的教師成長活動，尚能符合教師的實際需求，可暫時不必做太大的改變。但考慮有近三成的填答者建議未來仍有必要做改變，因此教學發展中心未來可考量鼓勵各學院（理學院、資訊學院、人文暨社會科學院……等）依據性質差異辦理教師教學成長活動，可訂出相關辦法，可提供各學院相關的經費補助，可提供各學院適合擔任講座的名單資料庫等。

四、結語

大學如果只是重視研究而輕忽教學，就會導致教師為了拚升等和爭取評鑑積點，而花費大部分的時間在研究上，相對就會減少準備教學的時間，如此一來，學生的學習權益等同被犧牲掉。換個角度來看，如果教師可以專注於教學上，對於學生可以經常給予關懷和輔導，則有助於提升學生學習動機和成效的。誠如魏美惠、鄭仲育（2006）的一份調查研究顯示，大學生心目中的好老師，大學生重視教師教學能力於優於教師的研究和服務能力。由此看來，擁有高學歷、高知識的大學教師並不同具備有效的教學技巧，各大學未來仍要持續努力來促進教師教學專業成長。

參考文獻

- 吳俊憲（2012）。靜宜大學教師教學專業成長活動實施與成效評估之研究。靜宜大學專任教師研發能量精進計畫成果報告（計畫編號：PUSPR1-14）。臺中市：靜宜大學。

■ 魏美惠、鄭仲育（2006）。大學生心目中的好老師：研究、教學或服務能力之調查研究。花蓮教育大學學報，23，103-130。

【誌謝】：本文改寫自吳俊憲（2012），靜宜大學教師教學專業成長活動實施與成效評估之研究，靜宜大學專任教師研發能量精進計畫成果報告（計畫編號：PUSPR1-14）。感謝靜宜大學提供相關研究經費補助。



從改革高等教育政策談私立大學教師任務

林曉芳

明道大學課程與教學研究所助理教授

臺灣自解嚴之後，政治體制轉型，社會風氣隨著民主逐漸開放，各界紛紛提出改革訴求，在教育方面，教改（全名為臺灣教育改革）因此應運而生。1994年7月28日行政院通過《教育改革審議委員會設置要點》，同年9月21日行政院教育改革審議委員會（簡稱教改會）正式成立，1995年頒布《中華民國教育報告書》（即《教育白皮書》），當時共提出四期諮議報告書及《總諮議報告書》，作為教育改革的重大依據。在《總諮議報告書》中提出八大重點優先項目，分別為：修訂教育法令與檢討教育行政體制、改革中小學教育、普及幼兒教育與發展身心障礙教育、促進技職教育的多元化與精緻化、改革高等教育、實施多元入學方案、推動民間興學、建立終身學習社會。然而十多年過去了，「改革高等教育」這個理想愈來愈受到批評與質疑，爭議的是大專院校數量激增與所帶來的實質效益問題。根據教育部的統計資料，101學年度共有162所大專校院，其中大學120校（公立47校，私立73校）、學院28校（公立4校，私立24校）、專科14校（公立2校，私立12校），學生總數為1,355,290人（大學85.8%，學院6.71%，專科7.48%）；然而在教改啟動之初，84學年度全國大專校院共134

校（當年的專科學校多數為五專，部分為二專，但為與上述資料作比較，專科學校亦納入計算），其中大學24校（公立16校，私立8校）、學院36校（公立18校，私立18校）、專科74校（公立16校，私立58校），學生總數為751,347人（大學32.72%，學院14.74%，專科52.54%）。大學校數增加了8成（增加96校），學院數與專科數都減少，尤其是專科數更是急遽銳減，因為有一大部份的專科學校改制成為學院或甚至大學。當時讓人人念大學、廣設大學、鼓勵私人興學的美好理想，變成現今的大學文憑氾濫、學生素質下降，更有期盼大專校院退場的聲音不時出現，尤其少子化效應將在民國105年和108年發酵，教育部在此時又提出，考量人口規模，臺灣合理的大學數量應為150所，故私校退場、公立學校整併的計畫應積極推動。然而在這一連串的影響下，大學教師的角色、任務與權益為何？

各大學為了生源積極思考辦學宗旨，期能符合社會快速脈動和學生實際需求，因此，大學教師的任務亦需隨之配合調整。雖說大學教師的任務包含：教學、研究、服務、輔導，然實際卻隨著服務學校的公私立別不同，而有極大的差異存在。公立大學

與創校較久或已有相當口碑的私立大學因生源較為穩定，故教師大多數能專心致力於學術研究，努力拼升等與爭取國家研究經費，也因隨著研究成果的累積，更加能保障其工作的穩定性。反觀新設私立學校或是因招生、財務或其他狀況不佳而頻頻被媒體報導的學校，這些學校教師的未來已是岌岌可危。私立大專校院財務經費有一（大）部分來自學生學費，學生可說是這些教師的衣食父母，因此，即使學生課業表現不佳、志趣不合，或是行為不檢等情形，多數學校為了保住學費收入，幾乎不願輕易淘汰學生。學校會提醒教師必須體認學生程度欠佳的問題，教學與評量盡量寬鬆放水，而學生也多深諳此道，了解即使打混摸魚，到了該畢業年限時，幾乎也都能順利過關畢業，對於課業的投入與動機，更是逐年下降。因此，就教學品質而言，教師失去熱忱教學，學生無心於課業，這樣的課堂成了一攤死水，學生成為人形立牌，為了點名而出席，即使出席也依舊是低頭族；而教師為了鐘點需站在講桌前，操控著滑鼠、念著投影片上的文字，直到下課鐘聲響起。對師生彼此而言，皆不知這樣的大學教育意義為何。儘管如此，依舊有人樂觀看待教室殿堂，仍有教師願意積極思考如何改善教材教法，尋找引發學生學習意願與學習樂趣的方法，只是，這些願意認真教學的教師還能秉持熱情多久？

學校除了在教學部分提醒教師不能以過去標準看待現在的學生，更要求教師要花大量時間進行課業與心理輔導，尤其當學生缺課數太多、有休、退學念頭時，需要更加積極進行宿舍訪問，以了解學生生活狀況，或是作家庭電話訪問與父母溝通等等，目的是要讓家長對學校有信心，更要讓學生安心留在學校繼續就讀。只是，為了留住學生，大學教師得耗費多少時間與精力在學生輔導？尤其大多數的大學教師沒有修習過教育學分，能使用的輔導方法有限，或許還事倍功半。而現今大學生的問題層出不窮，如：課業壓力無法面對、愛情、人際關係、金錢使用、無生活自理能力等等問題，都讓大學教師傷透腦筋，尤其是後段志願私立大學學生的課業問題更是嚴重。除了輔導工作之外，服務更是私校老師的夢靨，包含校內服務與校外服務。校內服務為擔任行政工作、導師或其他無給的行政業務等，年輕教師幾乎難逃徵調；校外服務主要為招生。對國立大學教師而言，校外服務可能多為演講，可以為自己賺取知名度與演講鐘點費；對私校教師而言，得到各高中職宣傳與招生。曾聽過某私立大學教師分享其經驗，為了招生需先與該校建立好關係，例如到該校擔任無給的社團指導老師，一周一至二次，而大學校長、一級主管也需出席重點招生高中職的各項活動（例如：校慶、運動會、畢業典禮等等），或者高中職校內的教師

研習、學生校外教學，移師到大學辦理，由大學教師與大學生擔任活動規劃與招待人員，且這樣的活動並非偶爾辦理。試著想像：這些服務需佔用大學老師多少時間？

扣掉上述已提及之教學、輔導與服務時間，後段志願私立大學教師還剩多少時間可以作研究？偏偏教師的升等評量有 70% 依靠著研究成果。相較於部分國立大學或歷史悠久之私立大學對新任教師給予鐘點減免（助理教授的基本授課鐘點通常為 9-10 小時，而這些學校給助理教授的授課鐘點只有 6-8 小時），再加上不需要支援有給之行政工作，鼓勵年輕教師專心作研究，全力衝刺升等，後段志願私立大學的教師怎有研究競爭力？儘管認真教學、努力輔導學生、盡力協助學生招生，然而沒有研究成果，無法升等，也無法轉換到體質較佳學校，如此一年又一年的循環，直到社會環境改變（少子化）、教育部的政策（私校退場）一一實現之後，這些教師將面對的問題是，輕則減薪（目前已有

學校僅給予教師七成或八成薪水，年終獎金也早就取消不發放），重則面臨中年失業。看著頂尖大學教師有輝煌的 SSCI、SCI 期刊加冕，在穩定成就中繼續累積榮耀，該說這些沒有研究成果的大學教師不努力研究與發表，以致於無翻身機會，還是他們真的無能為力呢？

曾有前輩告訴我，大學教師要以研究為重，以升等為目的，進入國立大學取得專任教職為終極目標，其餘任務不要耗費太多時間，以免耽擱個人生涯發展時程。再看著前輩依這樣的腳步果真邁入穩定的中年生活，工作有保障，收入無虞，並享有身為教師的福利（雖同為大學教師，但後段志願私立學校的福利則是少之又少，甚至毫無保障），常想著同樣是在臺灣教書的大學教師，怎麼付出與收穫會有天壤之別的差异呢?!建議教育部在暢談高等教育改革之際，請思考私校教師的生存問題；政府在進行年金改革討論的同時，也請慎思，畢竟私校教師退休問題始終懸宕未定論。



重視大學的中堅階級— 學術勞動基礎工作與待遇之初探

陳得文

國立臺南大學兼任助理教授

台灣近年來高等教育擴張，人力資源失衡，高級知識份子的就業出現許多值得探討的現象。今年3月學生組織抗議台大獎勵金辦法改制，造成部分研究助理的時薪不到75元（台大工會，2013），這個現象除了與獎勵金制度有關之外，在制度面上，大學之基礎學術勞動（academic labor）也值得探討。

大學中的教職員以各級教授為主，對教授的期許是高層次的心智活動，在學術研究、教學和服務等方面，為社會提供智慧的菁華。因此在國內外大學，普遍設有助理，一般包括研究助理（research assistant, 簡稱 RA）和教學助理（teaching assistant, 簡稱 TA），由研究生擔任，來提供基礎的學術勞動工作，使教授能專心發揮所長。

以美國為例，依據官方資料，2010年美國大學院校所有教職員總數（含行政人員和研究生兼任助理等）3,920,836人，其中職務以教學、研究、公共服務為主者有3,131,008人，而研究生兼任助理（含 RA 和 TA）即有355,916人（NCES, 2012），約佔教職人員10.7%。

研究生擔任 TA 除了減輕教授的教學負擔，並提供大學生學習楷模和課業輔導，也有助於研究生個人學術精進和專業社會化（黃淑玲，2006）。TA 的待遇包括生活津貼，還可免學雜費，在高學費的美國高等教育，這也是一筆不小的金額。美國許多大學相當重視 TA 的工作，例如華盛頓大學（University of Washington）在 Graduate School 設有教與學中心（Center for Teaching and

Learning, 簡稱 CTL），專責連絡研究所、圖書館和大學部教務處，安排研究生的助理工作，並提供 TA 和 RA 相關訓練的工作坊和研討會，以及後續的工作評鑑和輔導（CTL, 2013），以維護品質。

簡言之，美國高等教育中的研究助理和教學助理，基本上大多由研究生兼任，但校方建立制度，並提供生活津貼和減免學雜費，有些大學還提供相關的培訓和輔導，使得為數眾多的助理能提供智力和體力，成為教授和學生的橋樑，也從中培養學術和教學能力，並完成學業。

在台灣，助教職缺則持續縮編。2002年大專教師共計46,042人，其中助教佔2,741人。2012年大專教師增為50,158人，其中助教僅有356人。回顧1992年，大專教師共31,430人，其中助教多達5,723人（教育部統計處，2013）。當助教比例逐漸減少，基礎的學術勞動若非回歸到各級教授身上，便需要研究生兼任助理來承擔。

在研究助理方面，大學組織編制並未以正式人事預算來安排研究助理職缺，教授大都仰賴國科會或其他外援單位提供的研究計畫經費，個別聘僱助理，舉凡相關的招聘、職前和在職訓練，都必須由教授自行負責，或由助理自行試誤摸索。由於經費的金額和期程限制，工作缺乏延續性和發展性，研究助理素質不一，且流動性大，也是教授的困擾之一。

在研究助教方面，有些大學是由校務基金編列預算，自訂獎勵金或助學金實施辦法來解決，規範『受領研究生助學金者，均需確實協助系、所從事教學及其他相關系務工作』（國立臺灣大學，2012），由於研究生擔任相當於助理、助教之工作的勞動性質，台大的校內辦法是將獎勵金定調為「學習」的獎勵，因此沒有最低工資問題（陳智華，2013）。校方並未將這些教學和研究助理工作，視為正式的勞動，校方和研究生雙方在權利義務上往往都便宜行事，不受勞基法規範，也不繳所得稅。其他特殊情況如台大曾編有「邁向頂尖大學計劃」經費，於計劃期間可聘僱研究生擔任助教。在這些政策下，研究生兼任助教並未制度化，待遇不穩定也不充裕，甚至不算合理。

根據官方發布的 100 年職類薪資統計資料，「研究所及以上」初任人員薪資平均 32,321 元，即以薪資較低的「教育服務業」來看，薪資也達 27,843 元（勞工委員會，2013）。但在從事有酬勞動的台大研究生中，大約有 15% 在校內從事「低時薪」勞動，亦即助學金和助教工作時薪低於 112 元、或其他工作時薪低於 98 元（台大研究生協會，2011）。以國內資源較多的臺灣大學來看，研究助理和教學助理待遇尚且如此，其他大學的處境恐怕不會更優渥。另外，沒有教學助理的大學系所，相關的勞動便需由大多具有博士學位的教授自行負擔，其報酬更是相對過低。

大學是國家學術發展的重鎮，也是國力未來的展望，透過提供良好的學術發展環境，期許國家的學術人才在大學中發揮所長，並培育下一代人才。但大學不能只有教授，不可忽視的是，教學和研究的進行，都必須落實在紮實的基礎學術勞動上。研究助理和教學助理不只協助教授教學研究，也協助學生學習，更在工作過程中，培養自己的學術

實力。助理可說是學術勞動的中堅階級，承上啓下，使國家人才不致於斷層，個人也有機會全面而務實地累積能力。

研究所以上的教育（包括博士教育）是訓練未來學術人才的重要場域，也是大學部教學教師的來源。高階人才養成不易，需要經費、學術訓練、教學實務經驗等方面的支持。研究所以上人才大多已經成年，擔任助理、助教，應受到相對的尊重和珍惜，但目前的處境在職位和薪資方面都相當不利。建議高等教育體系應重視這群大學的中堅階級，以未來學者的角度看待並培育之，並建立進用制度，若能形成教授、助理助教、學生三贏的局面，相信學術發展前景會更加樂觀。

參考文獻

- CTL (2013). *Center for teaching and learning*. University of Washington. 網路搜尋日期 2013/5/15. <http://www.washington.edu/teaching/>。
- National Center for Education Statistics (2012). *Employees in Post-secondary Institutions, Fall 2011 and Student Financial Aid, Academic Year 2010-11. First Look (Provisional Data)*. 取自 <http://nces.ed.gov/pubs2012/2012156rev.pdf>。
- 台大工會(2013)。【聲明】回應台大方「學生獎勵金」的睜眼說瞎話。苦勞網2013/03/24。網路搜尋日期 2013/05/08。 <http://www.cooloud.org.tw/node/73407>。

- 台大研究生協會(2011)。台大研究生勞動與收支調查結果報告（未出版）。取自https://docs.google.com/file/d/0B90ASJONAotbZTZkZGI5OGMtYzMyNS00MzhmLTg1YmMtNTJkZmFhMGRkZTA2/edit?hl=zh_TW&pli=1。
- 國立臺灣大學(2012)。國立臺灣大學研究生助學金實施辦法。取自http://sad.osa.ntu.edu.tw/newsite/news_detail.php?content_id=1566。
- 教育部統計處(2013)。各級學校校數、班級數、學生及畢業生人數、教師人數及生師比。2013/1/31發佈。網路搜尋日期 2013/5/15。取自[http:// stats.moe.gov.tw/files/main_statistics/b.xls](http://stats.moe.gov.tw/files/main_statistics/b.xls)。
- 陳智華(2013)。研究生獎勵金縮水台大生抗議。2013/3/24。網路蒐尋日期 2013/5/15。 http://mag.udn.com/mag/edu/storypage.jsp?f_ART_ID=447089。
- 勞工委員會(2013)。100年職類別薪資調查。2013/5月。網路蒐尋日期 2013/5/26。 <http://statdb.cla.gov.tw/html/svy99/9950menu.htm>。
- 黃淑玲(2006)。美國教學助理制度的現況以及對於研究生學習經驗的影響：以華盛頓大學(University of Washington) 為例。載於「教與學電子報」創刊號，國立臺南藝術大學出版。取自<http://203.71.53.58/fdc/teach%20learn%20epost/paper04.html>。



大學新聘教師升等艱難

蔡菁惠

國立臺北科技大學技術及職業教育研究所研究生

一、前言

21 世紀全球競爭趨勢首重人才培育。有鑑於教育扮演著國家進步發展之關鍵推手，近年來各國無不積極投入人才建設，透過各種策略持續提升教學品質以養成優質人才。綜觀各國教育之推展，均著重在強化教育支持系統，以提升教師品質及健全教學與輔導機制，並致力於確保學習成效之提升及因應未來之挑戰，基於體認教育是提升世界競爭力的重要關鍵，對於新聘大學教師，則給於莫大期望與任務。

二、學校新聘教師的升等限期條款

每當各校在行政院國家科學委員會中，刊登徵求優秀人才為該校新聘教師之公告，每位準備應聘的教師在本身已具備該領域專業的素養前去遴選應聘，在面試中各校都會有制定有關「某某大學新聘教師限期升等辦法」，在開宗明義第一條中皆為闡明為：「為鼓勵新進教師提昇教學、研究與服務水準，特訂定本辦法」，接下來便有各條文規定助理教授及副教授各項情況須在規定期限內完成升等，否則不予續聘。通常各校規定不一，有的五年或八年，當有升等期限的壓力，便是教師們血汗生活的開始。

三、教師升等的評分項目

大學教師升等審查項目通常包括研究、教學、服務（含輔導與推廣）三大項為主，分別說明之：

(一)研究：

- 1.專門著作（含學位論文、技術報告、作品及成就證明）。
- 2.非屬專門著作之其他研究成果（如：研究計畫、專利、技術移轉、產學合作、學術榮譽、學術競賽或作品等）。

(二)教學：

教學分項包括教學實施、教材教具、精進教學、教學榮譽及其他與提昇教學績效相關重要貢獻等。

(三)服務：

服務分項包括校內各項委員、校內教學服務、校內行政服務、校外專業及推廣服務及其他重要或重大服務(含輔導與推廣)貢獻等。

前上述升等審查項目中，便可觀之，一位新聘教師除原本的教學研究外，需要十八般武藝精通，要有研究計

畫、專利、技術轉移、產學合作、學術榮譽、學術競賽或作品，其學校的各項委員的擔任及行政工作的協助也是必然需要的。再者校外的各項專業及推廣服務更為不可避免。

四、新聘教師在大學日子

我們可來模擬一位新聘教師在學校的情況，通常助理教授的基本鐘點時數為白天每週九小時，晚上及假日各有一門課三小時左右，備課的時間因人而異。指導學生部分，除大學部專題生外，要另加碩、博士生，這個每週投入時間也不少，接國科會及產學研究計畫案，這個也是要花時間去投入完成的。開會更是另一個惡夢，時常校內各項會議可從系、院、校三級一路開上來，需要投入大量的教師為各會議之代表參與開會，特別是兼任行政職的教師，一個有效率的會議一到二小時即結束，如果遇到重大議題開個五、六小時也不為過，有時同個議題要處理個一年半載也是有發生的。少子化的影響，長家對子女的重視，相對有關學生輔導問題，教師更是要隨傳隨到來解決各項學生發生的問題。

基於教師升等程序是為三級三審制，在學校裏，良好的人際關係互動及維護，是平日待人處事要特別留意的，以免不經意間得罪人而不自知，而影響升等。再者依現在的評分及評鑑制度，學生對老師的教學評量成績之影響亦為重要，所以，在課堂教學上對學生

一些狀況，免不了要遷就一番，來避免學生造成莫須有的困擾。

以一天行程為例：

早上：九點上課到十二點下課

中午：十二點十分開會至二點結束
(這是有效率的會議)

下午：二點指導學生或進行實驗研究(有的實驗是需長時間紀錄觀察更久)

晚上：六點三十上課分至十點下課
(如果有同學提問會更晚)

回家後:準備明天的課程、批改作業考卷等。

上例未包含需至校外各項專業及推廣服務、各種平時行政事務工作(如各項儀器設備、材料採購等)、學生輔導及活動參與及學術研究上各報告及論文的撰寫，皆為勞心勞力費時之工作。

五、結語

我們宏觀其他資深教授貢獻更辛苦，除了要身兼各種校內重要行政職，像校長、教務長、總務長、學務長等。國家政府重要議題施政，總要有產、官、學為代表討論，所以，在校外須身兼委員也不少如國家公共工程委員會、國科會委員及其他政機構評審委員等，行政事務更加繁重。另在研究計畫

案貢獻頗為良多，例如：教育部在 91 年起陸續設立 6 所「區域產學合作中心」，其產學合作金額由 92 年統計約 1.5 億元至 99 年提升為 52 億元，專利獲得件數由 34 件提升至 1,280 件，技術移轉金額由未達萬元逐步提升已達 1.2 億元，皆是各大學教師日以繼夜的投入，才有此成果。

此在藉由從新聘教師升等的角度出發，來說明大學教師難為之窘境，讓社會大眾瞭解一個新進大學教師的辛勞，以期待有更完善的評鑑制度及升等制度，讓大學教師更有多教育英才的時間，培養出更具有國際競爭力人才。



學術競爭、成本控制與少子化：「血汗大學」的三重共構評述

董泓志

國立台灣師範大學教育系碩士生

一、前言

大學向來被視為知識的殿堂、社會的良心，不知曾幾何時，也逐漸蒙上「血汗」的陰影。還記得 2010 年 6 月，臺灣學界多位教授曾針對富士康員工跳樓事件，發起「終結血汗工廠，捍衛勞動人權」連署活動，未料兩年後的今天，大學的師生也身處在「血汗」之中了。

一般而言，「血汗」的意象與工人的「工時」、「薪資」等勞動條件的惡化相關，放在大學教師身上，意味著工作量的增量，研究與教學時間的減少，大學的教師評鑑機制通常被視為造成血汗教師的主要因素之一。另一方面，除了教師身份，校園中的工讀生、專兼任助理、約聘人員也面臨著工時長、薪資少以及缺乏勞動保障的困境。本文嘗試聚焦在學生於大學中的「血汗」處境，並嘗試指出「學術競爭」、「成本控制」、「少子化」三種類型的驅力，共構成今日血汗大學的面貌。

二、血汗大學的三種驅力

（一）TYPE I：學術競爭

在大學追求排名、品質保證的趨勢下，學術競爭被各大學奉為校務發展的圭臬，大學評比、教師評鑑以至競爭型經費分配模式的確立，成為確保教育品質與提升大學形象的工具，用以促進大學（其實是大學中的教師）的「生產力」，在國內又以發表論文至「I 級」期刊為主要目標。在學術競爭的壓力下，

大學教師長期過勞，輕者工作量增加，重者還得面臨因「競爭失利」而面遭受解聘的命運。這般以大學教師為主要身份的「血汗」疲態，構成了血汗大學的第一種面貌。

（二）TYPE II：成本控制

血汗大學的第二種面貌，與國家補助占學校經費的比例不足或逐年遞減有關，迫使大學必需縮減開支以控制辦學成本。在這樣的驅力下，首當其衝的，往往以與「學術競爭」沒有直接相關的身份為先，主要會反映在校園中研究生、專兼任助理、約聘人員與專案教師和兼任教師身上。

在學生的層次，以政大而言，就擬於下學年刪減研究生助學金 7%、大學部助學金 5%（林奕志，2013），促使學生被迫籌組「政大學生勞動權益促進會」因應之；台大研究生協會（2011）曾公佈《台大研究生勞動與收支調查結果報告》，主要以量化統計的方式，分析了校內研究生的基本收支與勞動狀況，指出「理工生農」碩博士班科系的「血汗勞動」（工時長、薪資低）的情形普遍高於平均水準。該研究輔以質性訪談資料亦發現：「研究生助學金或研究計畫中，助理經費所核發額度又不充足，才造成『理工生農』科系的研究生在老師與系所的壓力下...承擔與薪資不成比例的學術勞動」。

除了各大學不斷壓縮學生的助學金與助理經費，學生群體還得面臨在校內工作卻「不被視為勞工」且無法享有

一般勞動保障的困境。不但缺乏勞健保，發生意外（如實驗室爆炸）也無法獲得職災的補償。根據跨校學生團體「大學學生權利調查評鑑小組」（2011）針對全國 149 所大專院校的普查，指出高達 90% 的大學不會替校內的工讀生保勞健保。該團體嗣後針對全臺灣 77 所「技職院校」進行普查，亦發現有 76% 的學校規定學生必需透過校內勞動才能領取獎助學金（大學學生權利調查評鑑小組，2012）。學生在校內工作幾乎受不到應有的勞動保障。

在校內的行政庶務人員方面，受到勞動彈性化論述的影響，各大學為了節省人事開支，將各單位的行政人員或常態性職務逐漸改為約聘制，造成系辦等單位的行政人員承受「同工不同酬」的待遇落差；校園中的清潔、保全工作更改由派遣公司來負責，大學卻甚少關注這些派遣員工的實質待遇，成為名符其實的血汗大學。早在 2001 年，哈佛大學學生就曾為了爭取校內清潔工的「生活薪資」（living wage）而佔領行政大樓長達三個星期，該項行動更被當時就讀人類學的博士生拍成紀錄片「佔領」（Occupation）於世界各地播放。很遺憾台灣的大學在「血汗」的程度，倒是有與世界一流大學看齊的潛力和決心。

在教師身份的層面，受到成本考量與部分少子的趨勢下，也造成聘用專案教師與兼任教師盛行，導致教師四處奔波或一年換一校，無法專心致力於學術研究，在教學上也難以跟學生進行長期穩定的情感聯繫。

值得一提的是，在「TYPE II：成本控制」的類別中，其受波及的身份多是血汗大學內的相對弱勢者，以學生來說，他必需面臨在指導關係或一般師生關係間的權力不對等，以及缺乏足夠的資源和資料來改善自身的困境。從上述

針對學生群體的調查活動來看，皆是由學生主動發起，而非主管教育機關的積極介入。筆者曾因研究需要向學校索取國科會助理人數的資料，然而在例行的業務中卻不包括對校內助理人數的統計。換言之，大學本身也不瞭解究竟有多少不同身份（國科會、研究專案、助學金等）的助理在校園之中，因此也無從進行調查與研究的工作來改善「血汗大學」的情形。

（三）TYPE III：少子化

第三種類型，則容易發生在俗稱的「後段」私立大學，或說「招生不足」的私立大學。一般而言具有三種特性：首先，它缺乏投入「學術競爭」或躋身頂大的規模和條件。第二，缺少公部門的立即監管。第三，無法獲得足夠的國家教育經費補助。

在此三種條件下，少子化的趨勢，迫使私校有更高的可能對大學教師進行大量的解雇，或者要求大學教師承擔招生責任。少子化的因素，加深了招生不足的私立大學血汗化的情形。

三、血汗大學的三重共構關係

若將上述三種類型進行比分析（如表一），我們會發現，一般公私立大學容易面臨 TYPE I 與 TYPE II 兩種類型的血汗大學情形。若是「研究型大學」，則在 TYPE I 的情形會更為嚴重。而一般的公私立大學，仍需面對來「品質保證」的評鑑和評比壓力，大學營運的成本控制和經費的爭取，通常也會成為校務發展的指導性原則。而對於「招生不足的私立大學」來說，由於缺少充裕的經費和足夠的規模進行學術競爭，可能得面對少子化趨勢下招生不足的問題，而導致學雜費收入的減少，在成本的控制上也將更為嚴峻。

表一 血汗大學的三重共構

	TYPE I	TYPE II	TYPE III
類型	學術競爭	成本控制	少子化
外部原因	教師評鑑 競爭型經費 模式	國家教育經 費補助 不足或遞減 獎助學金 刪減	少子化趨勢
現象	教師過勞、 總工作量 增加 教學與研究 時間減少 發表論文至 I 級期刊	工時增加 工資減少 勞動彈性化 同工不同酬 大學改聘專 案教師 大學改聘兼 任教師	教師解雇 教師承擔招 生責任
身份	專任教師 專案教師 兼任教師	兼任教師 專任助理 兼任助理 助學金工 讀生 系辦、警 衛、清潔工 等約聘或派 遣人員	私校專任 教師 私校兼任 教師
大學 類型	一般公私立 大學	一般公私立 大學 招生不足的 私立大學	招生不足的 私立大學

雖然，「血汗大學」的概念於今已讓師生們「心領神會」，然而卻可能由多種不同的問題意識所構成，並受到不同的外部因素所影響，以不同的形式，階層化地呈現在不同的身份上。如何進一步地分析這般錯綜複雜的共構關係，分門別類的應對構成血汗大學之不同的外部因素，或許未來是分析和改善血汗大學問題的一項重要工作。

四、改善建議

在血汗大學的三重共構中，不同的

身份將有不同層次的應對策略。對於校園中個別的師生而言，如去年成立的高等教育產業工會，由來自各大專院校的教師、（學生）助理等勞動者所組成，便宣示以勞動三權為基礎，來「捍衛高教受雇者合理的勞動條件和勞動尊嚴，以及合理的評鑑制度和競爭條件」（臺灣高等教育產業工會，2012），先後舉辦多場論壇、研討會及抗爭行動來應對高教變遷。學生亦可籌組大學工會或透過相關的自治團體，對於不斷受侵害的勞動權益提出意見。事實上，在外部條件尚未改變前，籌組穩定的工會或團體，往往是危機發生時保障師生的一道重要的防線。

就研究者的層次，深刻檢視學術競爭的現狀及其滋生的弊端，並重視臺灣社會實務上而非形式上的需求，提出可行的賦稅措施與高教資源分配模式，以圖增加整體教育預算，提供各大學穩定的經費補助，方是長遠之計。值得一提的是，當前許多涉及校園勞動事項的統計資料尚未完備，諸如全校有多少不同身份的助理？有多少約聘及派遣人員？哪些身份的教師或助理無法享有勞健保？通常不被列在例行的統計項目之中，以致研究者無法對現況進行通盤的調查和理解，猶如統計上的灰色地帶。因此，針對三種類型的的外部因素，增設相關的例行統計項目，一來有利於研究者從事研究設計；二來，研究成果有助於大學改善自身問題，進一步關照校園不同身份的群體，實為門檻最低，又有助於改善「血汗大學」的路數之一。

參考文獻

- 林奕志（2013年4月17日）。錯誤決策 犧牲學生權益。蘋果日報。取自：
<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/forum/20130417/34957092/>

■ 台大研究生協會（2011）。台大研究生勞動與收支調查結果報告。取自：https://docs.google.com/file/d/0B90ASJONaotbZTZkZGI5OGMtYzMyNS00MzhmLTg1YmMtNTJkZmFhMGRkZTA2/edit?hl=zh_TW

■ 大學學生權利調查評鑑小組（2011）。2011大學學生權利調查評鑑報告書。取自：<http://cl.ly/452S363G0F0i>

2D0s1F0M

■ 大學學生權利調查評鑑小組（2012）。2012年技職院校學生權利調查評鑑報告書。取自：<http://cl.ly/LbQB>

■ 臺灣高等教育產業工會（2012）。臺灣高等教育產業工會成立宣言。取自：http://2012theunion.blogspot.tw/2012/02/blog-post_21.html



血汗大學的形成：霸王硬上弓與斯德哥爾摩症候群

黃源河

明道大學課程與教學研究所副教授

一、前言

因為台灣的少子化問題，現在工作於（過去十多年來）快速擴張時期成立的私立大學中的教師，可謂苦不堪言，尤其是亟待事業熟稔的助理教授（及講師）們，在升等制度本身「精神分裂症」下搞得灰頭土臉，大半輩鑽進學術「山徑」中，前不見明路，回頭卻遠離初始點（亦遠離初衷矣！）（黃源河、符碧真，2009；戴曉霞，2001、2002、2008）。正如「山徑理論（Path-dependence Theory）」所言一般，陷入過勞又升不了等的比比皆是，原本享自治美名及社會信賴的大學成了犧牲教師權益、勞動條件極差的「血汗工廠」或「血汗大學」（Arthur, 1989, 1990; David, 1985）。

在個人績效評鑑、學校種類繁多的各項評鑑中，教師的聲音幾乎總是被忽略，不合理的校內評鑑、升等評鑑等，私下微詞不斷，甚或怨聲載道，總是有太多的委屈（周祝瑛、吳榕峰、胡祝惠，2011；戴伯芬、陳政亮，2012；蘇碩斌，2011）。

大學因為是有自治的學術精神，有些大學內的不當制度，教育部及其他政府部門（如勞工局）也不便去管（或者因不好管、不易管而有藉口不管~反正是教育部的事兒、且該「大學自主」呀）。大學教師更因沒自我制衡、集體制衡、工會制衡等力量，成

了俎上肉。台灣最早的全國教師工會本屬初階，對大專院校這塊更是不太深入，剛剛成立(2011年)的台灣高等教育產業工會也還沒太大的實力「集體協商（Collective Bargaining）」在臺灣也還不成型，於是勞動契約的變更、勞動條件的改進都成史上最糟的時候（算是不能再壞的「谷底」吧）。

目前各校對教師的評鑑辦法(含細目規定及評分表格)與聘約，有著五花八門的規定，有些是為了學校競爭經費收入的指令，有的是將行政工作(如招生、非研究之產學行政、募款…等)的「職員」類轉嫁由教師來做，有的更是用來「逼退」過剩教師的不當工具。教師們除了校內評鑑的壓力外(更有每年作績效評鑑一次的學校)，有些聘約是一學期有效的，下學期的工作還不知是否持續，大學工作的「勞動條件」已經與很多人當初在讀研究所與博士班對「學術工作」的憧憬離很遠了(卡在「山徑」中、進退維谷了)。

台灣高等教育產業工會在本年度與世新大學合辦一個與大學院校勞動條件相關的研討會，會中論及台灣私校（尤其近十幾年來新成立或改制來的學校）有所謂「逼退十大賤招」，依據台灣高等教育工會戴伯芬理事長的資料，最近五年內(2005-2012)有1,509人(約為全國5%)的大學教師消失了，可是依程序停聘或不續聘的法律政當程序的（Due Process）一成不到、只有

107 人，是否有不當逼退者，值得研究（戴伯芬，2013：37；陳政亮，2013；台灣高等教育產業工會，2013）。

據悉，這些大學除了其中少數很 NICE 地「請喝咖啡」，拜託儘速「自動請辭」（或「找個人家收留」）外，有不少利用聘約、績效的「合理化」行為「硬拗」，使人「績效不佳」而有理由依考核辦法不續聘或停聘，「合理化」的過程在私校表現「向心力」的文化常常很容易經由會議過關。有些學校就是因為有此「耍手段」的行為，而被教育部糾正，各校一些受害教師也時有試圖在最後無路可走時，透過法律救助的司法途徑試圖挽回一些「公平正義」（台北高等法院，2012）。

二、私立大學教師的處境

教師艱難處境

今年中南部某私立大學(院校)以「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例」第 22 條（私立學校教師資遣規定，因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散，現職已無工作且無其他適當工作可擔任「已無工作」或「無可擔任之工作」），而資遣了一批教師(十幾位)。另有一校在一個學期內有 20 多位教師（很配合、神奇地）「自動請辭」。一般而言，臺灣一個私立大學如有超過四千位學生，收支即可平衡，四千位左右或以下的學校可能會有危機，近日(聯合報 2013 年 5 月 23 日)教育部已經放出新聞訊息，目前預定六所公立學校(院校)要整併及六所私校(學生兩

千人以下的)要轉型或退場，四千人以上的大學理應下一波會波及，2016 年起少子化嚴重後更會有大規模的危機，勢必影響大學教師的職涯，如不未雨綢繆，則未來勞資或者大學與教師爭議不休的景象，勢必可期。目前雖大都以個案式的爭議或某校的單獨爭議之形式出現為多，但很快這些爭議應會成為通案而非個案，好則利用「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例」第 22 條（私立學校教師資遣規定）的學校會增多；壞則「逼退招數」會盡出！

有些大學已經精打細算，在聘約或考核標準中增列授課時數與學生人數的「人時制」之「當量」管制，中南部有些學校，已經要教師在基本授課時數中，平均每班需有特定人數的比例總量管制（例如每班至少 35 人，以助理教授每週 10 節而言，總數是 $10 \times 35 = 350$ 人時）之績效。因應財務壓力，各大學法規小組擬定因應的新規定可謂卯足了勁道，還有的在聘約中規定要參加行政、各類會議、各類活動，有的把招生責任也列入聘約中或（應徵時）另簽同意書，甚至有大學院校規定招生人頭或宣傳場次配額制，有些學校的「招生責任書」（或美其名為「學生經營」）規定招一位日間部學生可以「集紅點」1 點，一位夜間部學生 0.5 點才(勉強)及格。點數的項目還有學校列出每捐贈 3,000 元得一點，企業募捐每 10,000 元得一點，或者，指導的學生打掃及捐書幾本以上可以加分、得幾點等。有的學校規定教師每位需招滿 20 個學生以上，否則少一位扣薪五千元，於是有些不想做

「學術」以外雜事的老師就抱持「十萬先給你」的打算（20位*5,000元=100,000元）。

此外，教師超鐘點以節省學校財務開支的狀況也算家常便飯，南部某校的教師有每週七天需要天天上課的情形，有位教師說他的學校有五種學制：二技、四技、週末班、夜間班、白天正常班，每種學制皆須配合，算一算每天都有課，且加上有不少的雜事，每天「眼睛睜開就有做不完的事」，難怪會有過勞死與壓力過大自殺的教授們了！

私立學校爲了爭取教育部及其他政府相關部門補助、業界資助，不惜禮聘德高望重有經驗的教授們，不少是公立大學或政府部門退休轉任的前（學術或政務）行政人員，以講座教授、榮譽教授、（正）教授，或至少是副教授以上職級聘任，這雖是教學與研究專業上及私校整體素質上有積極正面的意義，但也造成了私校財務的負擔，而轉嫁壓力給系所與少數年輕新教師（特別是助理教授與講師級教師）的現象。年輕教師的雜事一堆，常被逼的身心俱疲，不少人患有壓力症候群或自律神經失調症候群，私校的助理教授們目前可謂「苦不堪言」。有一個學校，除了沒年終獎金、減薪之外，已經告知教師六個月內不會發薪水（要等到下一波學費進來才有經費），除了招生及相關因素外，這個學校的「資深」教師就是被認爲較爲偏高的學校之一。「資深」教師薪資高、比例高的現象在有些大學也已造成了校內批評聲音，被要求財務檢視時須評估資深

教授比率多寡的問題。

八爪章魚不務正業

教師的價值與「產值」的結合是市場化，也是就新自由主義下的現象之一，教師的專業範圍似乎也跟著逐漸擴充（Arimoto, 1997; Dill, 1997, 1995; Dill & Sporn, 1995; Hwang, 2002; Kotler & Fox 1995; Rothschild & White, 1993）。老師們就爲了業績，也爲了績效評鑑表格上的績分（一個常不斷提高標準的表格），可能兩隻手就變成了八隻手，也就是「八爪章魚」，到處抓業績，如產學合作案子、社會服務項目、社團指導機會、行政配合（如辦收費的班隊、招生任務、找經費辦研討會—以增加置入性行銷機會等），不一而足，教師原本專長上的專業服務、專業教學、領域內深度研究等，皆被「多元化」了，有時候教師們會感嘆說自己好像有些「不務正業」啊！

由於招生及大學擴大的競爭，有些系所招生不佳或不能爲學校增進財源的，即要遭裁撤或裁併的命運，於是處理「過剩」教師的方法會與系所的「產值」結合，於是系所產值與教師的價值就結合，有些教師形容學校政策是紅蘿蔔與棒棍齊用的政策，棒棍就是明顯施壓「逼退」，紅蘿蔔是修改後的績效評鑑項目，被形容爲「永遠在碰得到距離的前面，吃不到就餓死！」

由於財務考量第一，必要時系所需做些裁併，有些非熱門系所（如幼保、生科、歷史、考古等）生源不足

就必須處理，過剩教師必須找到新的棲息地，於是，為求生存，有些系所就加開各種班別，以學費考量優先，以爭系所生存權，有些開在職專班，學費是一學分 7,000 至 12,000 元不等（與公教人員薪資晉級結合以利招生）。為了財源，有些學校也祭出方案，依招生數多寡、教學卓越計畫或相關政府補助狀況、產學合作收入、系所評鑑狀況、或社會聲望上的加分等條件為主，希望系所自求多福，一個極端市場化的現象已然形成（戴曉霞，2001，2002，2008；Hwang, 2002）。

教師在外在系所與學校財務壓力下，「做業績」成了自保的基本型態，在基本生存成了具威脅的壓力來源下，有些原本屬於大學職工的事，因人事凍結、人手不足，教師必須分攤去做，工友的事則須職員來做，連學生也須義務幫忙，所以順口溜在私立大學就傳開來了：「教授當職員用，文職當工友用，女生當男生用，男生當『畜牲』用」，苦中作樂，自我調侃！

以績效評鑑溫水煮青蛙

有些學校為了解決招生不足、過剩教師問題，常修改、祭出新式的教師年度績效評鑑，每年作績效評鑑（不像一般國立大學 5~6 年才一次），且條件越來越嚴苛。有的學校則以前**校標參照**的方式（如標準的百分比 80%以上即為甲等、70%以上為乙等，或「通過」）已經廢除，而是改**常模參照**的百分等地順序排列法，算出 PR 值，前面 20%為優等，強制最後的 20%則不過關、要收紅單子（警告），連續四年中

有兩年不過者，則列為優先輔導或資遣與「勸退」人員名單，以「溫水煮青蛙」的方式，逐步解決教師過剩問題。「煮青蛙條款」在私校特殊文化下，也能一一在校務會議通過（成為正式規定），也就是讓淘汰方式制度化，且越修改，越苛刻、越形困難！教師在績效評鑑日益嚴苛而本身聲音卻絲毫無法被重視下，漸漸形成了弱勢族群特有的**習得之無助感**（acquired helplessness）。

經過幾年不斷修改，有些較具眼光的大學在（研究、服務、輔導、教學等）配分的「選擇」上，還算彈性（有的學校行政人員最多可選服務 70%，對有繁忙行政工作者算合理），也是私校自己求生的一個還算彈性的做法。但校內選擇權與教育部及校內亦據教育部規定擬定的「升等」辦法，選擇便顯得沒意義，行政、輔導或教學上分數高的人，可能完全衝突！因為「升等」唯一的比例制是~研究 70%，全國皆然！

有些學校各個項目（研究、服務、輔導、教學等）之內子項目的配分則幾乎每年修改，要老師們強還要再強，例如說以前可證明「學力」的發表、研究、進修研習、研究生論文審查等（含嚴格審查論文的點數）皆有一些分數，現在則如果不是沒分數，就是少到可憐，只有替學校賺錢的專案或招生之類的、學校「有利可圖」的才有分數（還不是那麼好拿哦！「案件計酬」的哦！）

有些學校行政人員有對「教師自

評部分」分數（僅佔 80%）的最終裁量權，且教師不會看到、也無權看自己分數最後的定奪。有些學校雖然教師簽名在最表格後面，看來似乎是前面 80%的最後分數與「行政主管人員」決定的 20%會讓教師看到、再簽名，但是，對不起教師在填完初步的 80%分數初稿時，即需先在最後面簽名，程序不對呀！所以教師最終是不會看到、也無權看自己總分數最後的定奪或討論分數的合理性。研究、服務、輔導、教學等各個項目之此項目內部分數，在項目皆要有佐証下，還須保留有 20%是行政人員，這方面極不合理~尤其「研究」方面(因為每個人研究領域會有差異。換句話說，老師有佐証資料的如果滿分、不被大筆一揮刪到可憐，也頂多 80%（要接近 80%也不容易啊...）。但是行政人員針對 20%部分可以個人判斷或「自由心證」給多少算多少(不須佐証)，有佐証的 80%自評部份也可不經與老師核對，行政人員（常是最上端的）可大筆一揮，就可輕易地刪除一些分數。

評鑑表格常會附帶一些小字在表下說明處，忙碌時又訂定「有效率的」繳交期限，常會忙中有誤，一不小心佐証資料不算，如「服務」表格上面有（拉紅布條的）相片要求，相片卻不一定是主要的成果可以顯現的，有些受益者的書信、感謝狀、學生的作品、心得報告、也一樣可以證明，但據調查就有人因為沒（拉紅布條的）相片就被大筆一揮給「處理」掉了，真是充滿形式主義！因為通常績效考評是在學期中很忙時，一時不一定看清楚或找得到要求上的佐証資料，真

要完整地蒐集評鑑資料，一定影響教學與研究的主要專業執行品質。如果因為學期中須（苦幹實幹地）認真教學、研究、輔導、做產學案、行政等，而導致蒐集不佳或忽略某些「上面要看的」，反而就會績效不佳，「苦幹實幹，撤職查辦」莫過於此啊！

大學評鑑中心有些教育部長官的直接入主、及引進一些被認為是適合於中、小學評鑑的細則，甚至連主其事者也為研究中、小學的教授，偏重於 Ralph Tyler 課程模式延伸出的技術理性細節（宋明娟，2007；黃光雄、蔡清田，1999）。於是，有講求「問責（Accountability /或稱：課責、究責）政治制度的學者呼籲問責於此類（不知變通）的評鑑學者（甚至被無情地譏諷形容為「幾」大魔、「幾」大妖），似乎有其「一條鞭」政策及評鑑社會公允與信任度問題。

大學或任何學校做校務或系所評鑑一般咸認可以接受，唯宜在民主制度下，有超然的機構，不宜只有一個或任何不被認為有針對高教體系具公信力的「超然」機構，亦缺「問責」方式的民主機制（McCandless, 2013）。評鑑方式、標準更不該不分專業，有一律適用的狀況，如通識（博雅、文理）教育，系所專業課程（理工管航文法商等），不同類型的大學院校亦宜有所差異（Trow, 1972, 1991, 1996）。

另外，在工作保障方面，一般勞工，如果工場或企業停工，會領到資遣費，失業補助金，現在的大學教師無此保障。

三、相關現象的分析

教師的斯德哥爾摩症候群

什麼是斯德哥爾摩症候群（Stockholm syndrome）？根據維基百科（2013）所述，在1973年兩名有前科的罪犯，在意圖搶劫瑞典斯德哥爾摩一個廣場最大的一家銀行信貸銀行失敗後，挾持了四位銀行職員，因歹徒放棄而結束。然而這起事件發生後幾個月，這四名遭受挾持的銀行職員，被害者在事後都表明並不痛恨歹徒，並表達他們對歹徒非但沒有傷害他們卻對他們多加照顧的感激，並對警察採取敵對的態度，這兩名搶匪劫持人質達六天之久，在這期間他們威脅受俘者的性命，但有時也表現出仁慈的一面。在出人意表的心理錯綜轉變下，這四名人質抗拒政府最終營救他們的努力。斯德哥爾摩症候群因為發現在斯德哥爾摩人質挾持事件而得名（伍開遠，2009；維基百科，2013）

當今私立大專院校年輕教師們苦不堪言（尤其近20年內新設立或改制而來的），除了外部處境外，教育部與大學院校內部之度趕不上變化，也是重要原因，制度上的「硬拗」過度，以致在高教「食物鏈」底端習於承命的、乖乖牌的教師們無法抗衡，民主機制之壓力「回饋系統」出了問題，教師們在大學院校與教育部的「交相賊」下，以嚴苛及各種「南轅北轍」的績效評鑑與升等評鑑，讓教師「精神分裂」後，在「苛政猛於虎」下，制度的不合理性已經逐漸曝光，原先為五斗米折腰而屈服的受害者也越來

越多無法忍受，而爆發訴願與向媒體（不具名）「偷偷爆料」的風潮。然而原本不敢說真話或反抗的，在學校內依然不敢吭聲，有人形容為「抱住大腿、窮配合！」準此，私校教師之「斯德哥爾摩症候群」似已儼然成型，

目前大學院校教師一般不參加工會，全國大專院校勞動教師目前約有五萬位（職員約三萬人），加入高教工會的只有六百多位而已（台灣高等教育產業工會，2013，8），況且目前臺灣工會影響力還很有限，最重要的是老師們為了求溫飽（為了「五斗米」）不敢站出來說話（而「折腰」），且教師們對法律普遍缺乏認識，也似乎大家沒「危機意識」，殊不知「下一個可能就是『我』被『煮青蛙』或炒魷魚！」儘管如此，私校教師噤若寒蟬的所在都有，反對機制與溝通平台幾乎沒有，工會加入者少，又剛起步，難怪教師們會患哥德斯爾摩症候群啊！

當權益嚴重受損時還選擇與加害體制（或政策）結合，自圓其說，懼怕「衣食父母」不高興，總覺得「太多人在看」、「怕學校，怎樣怎樣怎樣的……」，有的人聽到說可加入工會時說：「不要弄『那個』啦！會被列入『黑名單』啦！」因為入工會或談自身的權益會與學校利害有衝突（Interest conflict），很多教師們唯一願意做的是「檢紅點」遊戲式地把點數佐證資料一點一滴集合起來，只求通過機校評鑑點數，不願大動作冒險面對。

然而，這對整個社會是不健康的，當大學教師們不出來說話時，就

少了受壓製者適當角色的「論述」，才會讓學界不以學者的「學力」而是「經濟力」來做為評鑑的核心，市場化與現實搭配新自由主義做成的膠水，就把老師們的嘴巴膠封了！成了社會上新的「一群人」，一群被歸類為學界的「台灣阿信」，年輕氣盛時投資了青春，之後的職場卻需疲於奔命一群，年老氣衰時卻只能眼高手低，成了學術勞動階層「基底」侵蝕的受害者。

有些教師會怪罪「大有為」的政府或教育部，或私下指責教育部是瞎子，看不到教師似勞動條件的急速下滑，或期望其出面解決問題。但如果以伊斯頓的（經典）民主政治理論或公民責任扮演的角度視之，底層的「憲民」教師們是患了「斯德哥爾摩症(候群)」而沒給予行政者或公共事業執行者適度的壓力，因「不喊的沒糖吃」，於是教師們固然沒螳臂擋車之力，也無集體聲音就沒「集體協商(Collective Bargaining)」的力量，遑論高教工會是個新生兒，羽翼未豐，何來臂力(Easton, 1965；吳明孝，2013)？

大學也患斯德哥爾摩症候群

私立大學學生人數佔約全國的70%，然而，私立學校的經費的補助與公立學校相比，相差甚巨（請參考表1），國家財務預算政策是否公平正義？亦或不仁不義？似有「明顯而寬闊」的討論空間！私校縱有財務運用問題、洗錢機制傳聞、與勞動條件等議題的存在，私校對社會的貢獻不容抹滅，讓私校好好運作與經營有其重大意義。目前有些私立大學院校為了

應付外在環境急速的惡化（如公立大學擴招、陸生無法大量增額、外國生量少、國內少子化等），也在絞盡腦汁的情況下「殘喘苟活」、經營困難，在學費又難漲的情形下，大學與其相對、不同於公立大學院校的績效考核制度，實屬情非得已，一味地要求私校跟公立學校一樣的績效考核是不合理的（黃源河、符碧真，2009）。

例如：如果私立學校要老師們協助負責（有限責任的、非配額式的，如去高中講解宣傳）招生與（就業、課業）輔導，而老師們基於專業工作與現實考量，真的（在校務會議上）同意，真心的討論後（非虛晃一下的那種），我想教育部與社會輿論應該支持--只要評鑑考核與工作內涵效率或時間要求是一致的、升等機制也是一致的。例如教師個人績效評鑑上「服務」與「輔導」的配分百分比要求一致，如果70%的時間真的在做服務與輔導，那麼服務與輔導績效考核即應是70%。

然而，私校教師的升等考核還得經過教育部這一關，教育部的升等辦法全國一致（研究固定佔70%），似乎教師須歷經「精神分裂」才能過關，這就是制度不合理的明顯寫照。私校只要自己有一致性，再向教育部的不一致性請求改變即可。然而私立大學（尤其是新設立的）常為財務自顧不暇，沒為老師們著想、也為了教育部的獎補助款，不敢跟教育部的說不，一味地順從，所以也得了斯德哥爾摩症候群。

表 1 公私立大學與美國私立大學樣本之學校預算比較表

	美國史丹 佛大學 (私立)	國內公立 大學	國內私立 大學
學費	18%	19-31%	52-69%
政府 補助	29%	37-46%	13-16%
產學	26%	17-31%	4-24%
捐贈、 利息	27%	8-12%	9-11%

資料來源：林敏聰，於台灣高等教育產業工會「台灣高等教育願景：公共化理念與勞動保障」研討會，2013年5月18日，台北：世新大學。

學校的「相關章則」常是沒會議就由行政命令完之，或「晃一下」通過的(一言堂)開會模式訂定，私校教師一般「配合程度高」，常常無異議(拍手)通過，有些不合情理的「溫水煮青蛙條款」竟也可以快速通過。大學與教師在高壓力的私校「杜鵑窩」環境裡，策略上一一罹患「斯德哥爾摩症候群」，可謂雙輸！綜觀形勢，大學宜在內外制度上作調整，追求雙贏才是上策！

霸王與患者共舞

近日蔣(偉寧)部長曾在一個討論會上說大學校長們皆要求「大學自治」(要教育部少管或不管)，然而，「大學自治」的界線到底在哪？教育部講過財務、會計、獎補助經費、管控等，其實已經實質「管理」大學，「勞動條件」的下滑似乎僅是(如最高法院般)「選擇性辦案」的現象之一而已！私大的一些現象在「大學自治」的幌子

下已經成了一個自由國度，勞動條件的下滑已是不爭的事實，教育部面對此一現況，似乎不知如何處理下，也很無奈。

有些學校爲了獎補助款，教育部「一條鞭」政策與體制下來的(系所與升等)評鑑制度不敢於置喙或提替代方案，才有全國統一的不合理升等制度與不當的系所評鑑問題。大學在自治保護傘下成了「血汗工廠」似地，現行體制下不會對教育部說 NO 的乖乖牌，在校內再將自己這個 Yes Man 的壓力轉嫁給系所、教師、職員們，於是教育部成了對任務與一般傳統或研究型大學迥然不同的多元型態私校進行宰制，可謂「霸王硬上弓」矣！

大學這個(斯德哥爾摩症的)「病患」在不敢說「No」的委屈下，與「霸王」共舞！形成了不斷對教師(與職員)加壓的壓力鍋，也是個「共犯結構」。大學與教育部保持良好的「互動」關係，以利依附(attachment)生存，「霸王與患者共舞」太平表象於焉誕生！

四、結語

在不當評鑑與大學遭遇招生問題、財務壓力與不當評鑑下，大學如「菜市場邏輯」的市場化(或資本主義化)，在極端的「新自由主義」競爭理論的支持下，大學將財務壓力轉嫁於教師身上，已經嚴重影響教師的基本勞動條件(戴曉霞，2001，2002，2008；Hwang, 2002)。相關法令制度，作爲已經受到挑戰，大學經營理論調整的呼聲也甚囂塵上(如「公共化」

大學，而「非市場化」或「資本主義化」，有學者認為大學教育及勞動條件已經「千瘡百孔」，並大力疾呼「改革勢在必行」（林聰敏，2013）。

私立學校現今負責約全國 70% 的大學院校之教育功能，這中間有很大的多元性、差異性，尤其在非學術性的、多元就業這一方面，教育部不該以過時的、菁英教育時期、大一統式的評鑑方式，繼續「不當地統治」高等教育。然而，亦不該對教師勞動條件惡化視若無睹，宜有權宜措施與制度的修訂。

教育部要管的應該是大面向的、針對發生問題的事項作宏觀的調控。例如大學自治的界線釐定、私校教師是否有教師工會、決策過程是否有教師會幹部適當參與等。（大學如果有教師工會，很多事會內部自行制衡或有回饋溝通的管道，教育部也省去很多的功夫插手。）私校也要生存，教育部宜留一些管理上的自主空間給私校，別連私校升等之類的細節（內容比例）也要一把抓。升等制度，改革的辨證負擔那顆「球」（或 Burden of Prove）似乎是被丟在教育部那邊的~含跟隨的大學校內升等辦法「子法」修訂。這裡要呼籲的是：教育部宜鬆綁教師升等與系所評鑑，在不違反教師與職工基本勞動條件與基本福利下，讓大學有一些自主發展的空間。

針對各大學的執行面上，過度的、機械式（技術理性）的、繁瑣的「績效主義」，已經嚴重違反大學博雅教育及保有學門存廢論辯空間之大學

教育精神，某個程度扭曲了應有的學術殿堂或知識傳習的樣貌，損壞學生的「基本受教權」（如重研究與產學合作工作而輕忽教學），也損害教師的「基本勞動權」。私立大學經營者如何改革以尊重大學教師該有的勞動條件（職場品質）已是當務之急！

教師與私立大學各宜有因應之道：教師宜自求多福，檢視加諸於己之評鑑的公平性，擺脫斯德哥爾摩症候群、不平則鳴！也協助大學、讓大學教育更理性化。大學則宜向教育部制度挑戰，找出合理的平衡點，過猶不及，尤其不能一味依附「控管者」（而持續哥德斯爾摩症候群症狀），宜提出獨立周延的「論述」與突破性的、雙贏或多贏的策略。

參考文獻

- 台北高等法院（2012）。北高行101訴字1139號判決（裁判書—行政類）。見於台灣高等教育產業工會。（2013）。「台灣高等教育願景：公共化理念與勞動保障」研討會手冊，75-104，5月18日，台北市：世新大學。
- 台灣高等教育產業工會（2013）。「台灣高等教育願景：公共化理念與勞動保障」研討會手冊，5月18日，台北市：世新大學。
- 伍開遠（2009）。從刑事政策觀點論犯罪被害人之斯德哥爾摩症候群，**警學叢刊**，39(5)，105-118。
- 吳明孝（2013）。高教受雇者勞動

保障：大量解僱趨勢與團體協約可能。見於台灣高等教育產業工會。

（2013）。「台灣高等教育願景：公共化理念與勞動保障」研討會手冊，67-74，5月18日，台北市：世新大學。

■ 宋明娟（2007）。重看 Ralph Tyler 的課程思想。《教育研究與發展期刊》，3(2)，83-112。

■ 周祝瑛、吳榕峰、胡祝惠（2011）。SSCI下的人文社會領域學術評鑑：以國立政治大學為例。《比較教育》，70，31-56。

■ 林聰敏（2013）。台灣高等教育的公共化—結構與觀念因素的反思與出路。見於台灣高等教育產業工會。（2013）。「台灣高等教育願景：公共化理念與勞動保障」研討會手冊，45-61，5月18日，台北市：世新大學。

■ 陳政亮（2013）。高教勞動體制：大量解雇、非典型雇用與勞動保障。見於台灣高等教育產業工會。（2013）。「台灣高等教育願景：公共化理念與勞動保障」研討會手冊，63-66，5月18日，台北市：世新大學。

■ 黃光雄、蔡清田（1999）。課程設計—理論與實際。台北：五南。

■ 黃源河、符碧真（2009）。一樣軌跡兩樣情：美國與我國師資培育機構轉型與教師質量之比較，《教育科學研究期刊》，54(4)171-200。

■ 維基百科（2013）。名詞釋義：斯

德哥爾摩症候群。2013年6月17日，取自維基百科(網站)：<http://zh.wikipedia.org/wiki/%E6%96%AF%E5%BE%B7%E5%93%A5%E7%88%BE%E6%91%A9%E7%97%87%E5%80%99%E7%BE%A4>

■ 戴伯芬（2013）。多元／自主評鑑與課責機制的建立。「台灣高等教育願景：公共化理念與勞動保障」研討會手冊，32-43，5月18日，台北市：世新大學。

■ 戴伯芬、陳政亮（2012）。評鑑、反評鑑—兩種「高等教育評鑑的評鑑」省思，《跨界》，2，取自：<http://interlocution.tw/>。

■ 戴曉霞（2001）。全球化及國家／市場關係之轉變：高等教育市場化之脈絡分析。《教育研究集刊》，47，301-28。

■ 戴曉霞（2002）。從福特主義到後福特主義及其對高等教育課程之影響。《教育研究集刊》，48（2），199-232。

■ 戴曉霞（2008）。政府失靈與市場失靈--台灣公私立大學學費政策及其問題之剖析。《高等教育》，3（1），81-128。

■ 蘇碩斌（2011）。評鑑的制度化與制度的評鑑化。《台灣社會研究季刊》，89，47-82。

■ Arimoto, A. (1997). Market and higher education in Japan. *Higher Education Policy*, 10(3-4), 199-210.

- Arthur, W. Brian. (1989). Competing Technologies, Increasing Returns, and Lock-In by Historical Events, *Economic Journal*, 97, 642-65.
- Arthur, W. Brian. (1990). Positive Feedbacks in the Economy, *Scientific American*, 262 /February, 92-99.
- McCandless, H. (2013). *The issue of public accountability*. Retrieved from: <http://www.centreforpublicaccountability.org/> .
- David, Paul. A. (1985). Clio and the Economics of QWERTY, *American Economic Review*, 75/May, 332-7.
- Dill, David D. (1995). University-industry Entrepreneurship: The Organization and Management of American University Technology Transfer Units. *Higher Education*, 29, 369-384.
- Dill, David D. (1997). Higher Education Markets and Public Policy. *Higher Education Policy*, 10(3-4), 167-185.
- Dill, David D. and Sporn, B. (1995). The Implication of a Postindustrial Environment for the University: An Introduction. In D. D. Dill and B. Sporn (ed.), *Emerging Patterns of Social Demand and University Reform: Through a Glass Darkly*. Pergamon: IAU Press.
- Easton, D. (1965). *A System analysis of political life*. London: John Wiley & Sons, Inc..
- Hwang, Yuanher R. (2002). *Teacher Training in the Higher Education Market in Taiwan: Should Teachers Colleges be Converted to University Education Schools?* 365 p. (Dissertation, Boston University, January 2002.)
- Kotler, P. and Fox, K. F. A. (1995). *Strategic Marketing for Educational Institutions*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall.
- Rothschild, M. and White, L. J. (1993). The University in the Marketplace: Some Insights and Some Puzzles. In C.T. Clolfelter and M. Rothschild (eds.) *Studies of Supply and Demand in Higher Education*, 11-37. Chicago: University of Chicago Press.
- Trow, M. (1972). The Expansion and Transformation of Higher Education. *International Review of Education*, 18 & 61-84. Berkeley, CA: University of California, Berkeley.
- Trow, M. (1991). American Higher Education- Past, Present and Future. In J. L. Bess (Ed.), *Foundations of American Higher Education*, 7-24.

■ Trow, M. (1996). Trust, Market and Accountability in Higher Education: A Comparative Perspective. Paper

presented for a seminar organized by the Society for Research into Higher Education, Oxford, 12 June.



弘揚大學精神抑或是經營「血汗工廠」

劉蔚之

國立臺灣師範大學教育學系助理教授

一、前言

近年來在高等教育改革的大旗下，我國高等教育開始重視教師的教學、研究與服務績效，各校為達理想中的效能莫不對於教師苦心相逼。特別是在各校教師評鑑辦法中，有極為具體的呈現。以筆者任教的國立臺灣師範大學的「教師評鑑準則」為例，自 88 年制訂至今，歷經數次修正，內容越來越精細具體與繁瑣，生產績效的指標越來越嚴格，教師也越來越被視為工廠生產線上的作業員，當然也就距離現代大學原初的精神越來越遠。本文擬就十九世紀初現代大學產生時的精神內涵先做說明，以臺師大「教師評鑑準則」與「獎勵特殊優秀人才」等辦法為例，探究大學如何淪為生產效能至上的工廠。

二、大學精神：孤寂與自由

大學究竟是（或說應該是）一個什麼樣的地方？是工廠、企業行號、賣場、抑或是速食店？在此先回到近代大學的奠基者，也是德國柏林大學創辦者的 William von Humboldt 的闡釋來說明。Humboldt 認為探究學術，以及陶冶個性與道德，乃為大學的雙重任務。在他眼中，大學無非是一群擁有閒暇與懷有追求學術研究之志者，進行精神生活的場所。而支配大學生活的核心原則一是孤寂，二是自由。孤寂意味著具有獨立思考，不人云亦云、不隨波逐流等空間與條件，能夠自由掌握自己的時間，心境恬淡超脫，與周遭世界保持一定距離，專注於學術探索工作本身的價值。與孤寂並重的另一原則是自由，自由包括三層意義：國家應當尊重學術活動的特性，將對於大學不得已的干預盡量降

到最低，不將大學納入政府行為系統；大學教師不受社會利益牽制，完全服從科學之內在要求，自由進行科學探索；學生為學術而與教師共處，自主從事科學思考，故應像教師一般享有充分自由。Humboldt 認為，國家唯有抱持以上信念，不以直接利益要求大學，大學才能實現其目標，同時也在更高層次上實現國家的目標。由歷史發展觀之，Humboldt 所創柏林大學後來成為歐美現代大學的典範，純學術研究最後成為國家進步與強盛之基礎，可以說明 Humboldt 的看法確有其深理。無奈兩百年後的今天，時空脈絡與條件早已大為不同，Humboldt 所闡釋的大學精神，真的還適用嗎？吾人是否還要緊守之，做個不合時宜、食古不化的讀書人呢？這裡先對照一下國立臺灣師範大學的「教師評鑑準則」與「獎勵特殊優秀人才」等辦法，再進一步分析。

三、「血汗」工廠：生產效能至上

在建國 100 年時，臺師大修正通過最新版本的教師評鑑準則。該準則有十六條，其中第四條處理的是「教師評鑑項目與通過標準」（包括教學、研究、服務與輔導三大項）。在此以「研究」為例：「研究」包括兩大部分：1. 學術表現以及 2. 研究計畫。兩者都應符合下列規定，評鑑才算是通過：

1. 學術表現：依職級不等，每三年（講師、助理教授）或五年（副教授或教授），應有一本專書（若有三篇專書論文，亦可折抵），或是期刊論文二篇（講師、助理教授）或三篇（副教授或教授）。期刊論文需發表於 SCI、SSCI、A&HCI、EI、TSSCI、TSCI Core 等級

或經認可的其他正面表列期刊。在這裡，如刊登於 SCI 影響指數前 20%，或是 SSCI 影響指數前 50% 之期刊，身價立刻上升：講師及助理教授一篇即符合標準，副教授或教授兩篇即符合標準。

2. 研究計畫：依職級不等，每三年（講師、助理教授）或五年（副教授或教授），應至少主持一件校外計畫。惟研究計畫與學術論文可相折抵。

相信以上臺師大「教師評鑑準則」並非各學校中最嚴苛者，各校以量化標準、客觀之績效指標，以及非常明確、論斤秤兩的換算價碼應是普遍現象。在價碼換算時，論文本身內容的價值如何、創新突破之處或是學術貢獻程度完全未受重視（這些理所當然地已經透過「量化」方式表現出來），而唯以所發表期刊或是收錄之資料庫來論英雄的高低等級。例如在臺師大「獎勵特殊優秀人才辦法」中，無論論文內容價值，3 篇 TSSCI 的累積記點（20 點/篇），才可折抵 1 篇 SSCI IF 前 10% 的論文點數（60 點/篇）；另在臺師大「學術論文暨專書獎助辦法」，中、外不同資料庫或是期刊所發表論文，價碼自是有別：能出口外銷者重賞（每篇論文二萬元）、內銷者則勉予獎勵（每篇論文一萬元）。

以上種種「績效指標」說明，大學教師早已失去孤寂與自由兩大空間，而必須被迫（或自我）導正為學術生產線上庸碌勞工。若是三年（或五年）之內無法達至生產標準，即是待加強或待解職的勞工。然而學術研究本身「探索未知」之特性，是否能永如直線一樣定期

有固定產出？學術研究是否無需在孤寂與自由之中醞釀，即能於庸碌勞績之中理所當然出現傳世之作？學術的遠程發展、學者的深邃思考是否並不重要，唯有時時都產出，才能證明工資沒有白領？

四、結語

今天時空環境與 Humboldt 早已大為不同，但是大學之所以為大學，亦應有其永恆不變的核心價值。如何在「績效責任」與「孤寂自由」兩者之間取得平衡，而不墜入工廠生產線之境地，甚或是「血汗」工廠之譏，考驗著我們的智慧。

參考文獻

- 陳洪捷（2010）。中德之間—大學、學人與交流。北京：北京大學出版社。
- 國立臺灣師範大學獎勵特殊優秀人才辦法，2013/05/20取自：<http://www.ntnu.edu.tw/acad/law.htm>
- 國立臺灣師範大學學術論文暨專書獎助辦法，2013/05/20取自：<http://www.ntnu.edu.tw/acad/law.htm>
- 國立臺灣師範大學教師評鑑準則（新），2013/05/20取自：<http://www.ntnu.edu.tw/acad/law.htm>



血汗大學與大學精神

林海清

中台科技大學文教所教授兼副校長

一、淪落世俗化的血汗大學

企業界遇到全球不景氣風暴之衝擊，有放無薪假的委屈求全策略，亦有縮衣節食，減少薪資與福利支出，或是運用增加工作時間策略，俾達開源節流以度過難關。此種犧牲員工權益以維持企業生存之策略被形容為血汗工廠。

沒想到短短數年間，大學因應內外之衝擊為追求生存之經營策略，不斷的朝向操短線的經營模式，諸如「非典型人力僱用型態」，兼任教師專職化，採取一年一聘「專案教師」；正式職員改為一年一聘的約聘僱或外包；博士後研究員充當高級助理；專任教師要接受教學研究與服務的教師評鑑；在卓越計畫與頂尖典範之追逐下，大量使用研究與教學助理；學生領獎助學金必須課以服勞務的義務；實習生取代廉價勞工等類似血汗工廠之策略。過去 10 年來大學增加 63% 的「專職的兼任教師」，在等待接受觀察考核的期待中，因無法取得專任機會，遂遊走於各大學兼課。儘管和專任教師同樣上滿每週 10 節課，其月薪僅 1 萬 8900 元，此種同工不同酬的現象，被形容為大學也出現「血汗大學」之疑慮。

高等教育著重在知識創新及傳遞，且以高度專業人力為發展基石，大學人力聘任應以學術專業標準為考量。教研人員的聘用彈性及多元化，是全世界大學普遍人力型態。大學兼任教師的時薪方面，國立大學校務基金應有其財務自主彈性，早已經放寬兼任教師固定時薪的限制，各校依教師的貢獻而給予彈性薪資。學生在大學院校學習，不僅限於課堂中，透過實習生及研究助理身分，學生能獲得更多實作的經驗及資源，原是規劃中的美意。惟教研人員的聘用模式彈性及學生多元學習方式，不等同於一般所稱的「人力非典化」，不應與人力市場論工計酬目的混淆。雖然如此，政府與大學管理者把「頂尖」、「一流」、「卓越」作為追求目標，但是在資源有限、競爭條件不足下，實際上仍舊必須考慮到成本、績效的問題。使得學校必須不斷的做書面資料與績效有關的策略，諸如 SCI、SSCI 論文篇數、證照人數、專利人數、產學合作金額、研習時數、推廣服務…等等，不只列為教師評鑑，亦是作為衡量校務績效之指標，造成為績效掛鉤無所不用其極狀態，無形中增加教職員許多的負擔，也使得大學員工成為被過度消費的一群。

當大學往「頂尖」邁進，事實上便是企圖極大化生產、降低成本，以便能吸引更多的資源與機會。大學資源多寡與其績效直接掛鉤，因此如同企業一般需要不斷地擴張生產能力，同時壓低成本，而能符合這種需求的，便是各種非典型人力。包含了專案研究、教學人員，博士後研究員，以及最為特別的研究生。他們雖然是在學習但也要付出很多的服務。

就法律來說，也從未有法律明定學生與勞工是兩個衝突的身分。當大學極需人力來協助完成教學與研究工作，用以換取政府與產業所提供的資源，並藉之增加績效，從這個觀點來看，大學實與一般營利企業毫無差別。學校如同私人企業，利用研究生的人力來賺取資源，而研究生也與一般勞動者毫無二致，以人力交換薪資，但是卻因為「同時是學生」而被排除勞動法令的保障，而無從主張自己的勞動權益，因運用過度而致工時加長、工資下降等現象被形容為血汗大學。

查血汗工廠（sweatshop）之出現，源之於第三世界裡工作環境極其惡劣、工資極為低廉、為西方生產名牌服飾的工廠。當這些名牌的衣服、鞋子以光鮮的面貌出在西方消費者面前時，背後的貢獻者卻是第三世界被嚴重剝削的勞工。這種剝削式的加工廠遍佈全球，從中國、土耳其、到墨西

哥等地都有。在台灣，鴻 O、華 O 等企業都曾被質疑為血汗工廠。而在世界各地，血汗工廠的新聞更是屢見不鮮；除了最有名的例子耐吉（Nike）外，蘋果（Apple）、跨國企業在中國大陸和非洲國家的設廠等等，也都是本諸於基本人權的反思。

台灣高教面臨的少子化退場危機，是否促成血汗大學的形成原因，有待進一步驗證；但目前各大學以兼任、專案等不穩定僱用的方式來招聘教授，用派遣工取代正職缺，讓專任的工作機會持續減少，則是操短線措施的事實。於是不少找不到專任缺的「專職的兼任教師」應運而生，一方面藉此減少辦學成本，一方面咬緊牙根度小月。以致於同樣每週在大學上滿十學分的課、也得做研究、拚論文發表，折算下來的薪資卻不到每月二萬元。這樣嚴重和專任教師同工不同酬的狀況，成為學校要求得「自籌財源、自負盈虧」的各大學，會想聘用專任人員，而不採用兼任人力來遂行剝削？

當國際一流大學紛紛搭起合作的橋樑，並進入台灣競爭招生之際，「大學的理念」做為高等教育理論的重要基點，以及在歷史和不同情境中流動、變化和發展的概念，如何澄清大學的任務，謹慎思索「大學精神」為何，時時不忘「大學教育的本質」，作為中流砥柱之精神。實為大學在時代

的洪流脈動中，必須堅持的角色任務 (Zhan, 2007)。

二、大學精神的中流砥柱與隨波逐流

少子化效應加速大學由菁英走向大眾教育，曾幾何時大學曾經是知識殿堂的風華，文化的創造傳承與發揚之神聖舞台，如今大學倒店的骨牌效應已逐漸醞釀。自 97 年至 104 年間，進入大一的生源供給係介於 321,632 至 335,618 之間，105 年將出現生源明顯陡降的情形，跌破 271,450 人，114 年大學生源更將降至 204,414 人 (教育部，2012)，生源不足的情形將是另一波的金融海嘯。受到少子化衝擊導致大學招生困難，教育部長蔣偉寧表示，目前預計有 6 所公立大學將推動整併 6 所私校將輔導轉型退場 (中央社，2013 年 5 月 23 日)。

私立大學招生困難，財務亮起紅燈除裁員減薪外，教師必須負起招生任務，學校面對校務評鑑又要打腫臉充胖子，待遇縮水尚需增加額外工作負擔，如身兼數職，推廣教育，產學合作，實習與就業輔導，心理壓力與工作負擔兩頭燒，深怕老師被資遣又遇失業潮高漲，中年轉業困難之窘境。就學校而言維持不易，如將學校轉型為安養社福機構，就看能不能 HOLD 得住，少子化帶來的可怕衝擊，真是如影隨行。

高等教育大眾化的趨勢使得大學經營管理的策略必須透過市場化機制，重視效率、效益、效能以維持學校治理達到充分發展的績效，以提供實現大學理念與精神的充分條件。近年來政府預算赤字大幅增加嚴重威脅到經濟發展。因此各國政府紛紛尋求將公共服務予以分權化、簡化規則、發展專門知識及採用新的管理方法以因應。這種發展趨勢正對著：高等教育產生很大的衝擊，尤其當大學必須引進新管理主義，參採私人企業的管理精神，賦予執行部門更多的責任時，強化大學內部資源俾有效因應，以顯示出績效責任。則減少開支，量入為出，進行縮衣節食，減少人事費開支，並設法開源成爲必要措施。

三、何謂大學精神？

大學的靈魂是甚麼？究竟何謂大學精神？大學精神是大學之所以成爲人們心目中的知識之窗，人才培育搖籃的自身存在和發展中形成的具有獨特氣質的精神，亦即其形式的文明標竿。大學是 University，詞根是 universus，意味著普遍性、普適性、世界性、宇宙性。大學不僅僅是客觀的物質存在，更是一種文化存在和精神存在。它是科學精神的時代標誌和具體凝聚，是整個人類社會文明的高級指標 (胡適, 2001)。當面臨知識經濟的機遇和挑戰，建設“大學精神”不僅是高等教育自身發展的需要，同時也是社會進步的象徵。

大學精神的本質特徵概括為創造精神、批判精神和社會關懷精神（胡適,2001）。大學為年輕人創造機遇，大學生為大學作出了貢獻，從中也可以看出青年成才的一個重要要素。大學致力於學問的研究，致力於人才的培養，無制度之森嚴，則無人才之氣象。蔡元培曾說：教育是幫助被教育的人，給他發展自己的能力，完成他的人格，於人類文化上能盡一份子的責任；不是把被教育的人，造成一種特別器具，給抱有他種目的的人去應用的（蔡元培, 2005）。胡適則給了學生三個防身的方子，其中第四個方子：「你得先自己反省：不可專責備別人，更不必責備社會，說明了大學精神的珍貴資產（胡適,2001）。

大學既以人才培養為己任的，而創造性恰恰是人才的核心特質。曾任哈佛大學校長 40 年之久的艾略特（Elliott）認為，大學文化最有價值的成果是使學生具有開放的頭腦，經過訓練而謹慎的思考態度，謙恭的行為，掌握哲學研究方法，全面瞭解前人積累的思想。愛因斯坦更直接地認為“學校的目標應該是培養有獨立行動和獨立思考的個人，不過他們要把社會服務看作自己人生的最高目的。”“一個由沒有個人獨創性和個人志願的規格統一的個人所組成的社會，是一個沒有發展可能的不幸的社會（楊福家，2006）。

另一方面，大學藉著其精神創造了社會理想，並把這些理想傳遞給社會成員，通過人們的實踐，使理想變成現實的文化實體。社會理想是社會需要的具體反映，這種需要是反映社會發展規律並以社會發展規律為基礎的。由於在文化積累方面的特殊優勢，知識份子，特別是集中在大學校園裡的知識份子比其他社會成員更能認識社會發展規律。有了對社會規律的認識，就能夠提出符合社會發展規律的社會理想，也就是社會進步與發展的明燈（胡適,2001；傅斯年，1995）。

簡而言之，大學精神是大學經營的核心理念，是一所大學辦出特色、辦出水準、辦出活力的源泉和動因，是一所現代大學凝聚力、生產力、創造力和生命力的源泉和主要動因（蔡元培, 2005）。大學精神，實質上是大學人的精神，是為社會發展、人的發展而追求真理、探求新知、勇於創新的精神。大學精神也是一所大學整體面貌、水準、特色及凝聚力、感染力和號召力的反映，是學校師生需求、理想、信念、情操、行為、價值和道德水準高低的標誌，準此，大學精神是一種社會無形資產；大學學風、教風和領導作風，均是做為社會風流砥柱的標竿。

四、大學經營與永續發展

如今大學面對著嚴峻之考驗，大學以真理為唯一標準的價值觀以及在

此基礎上所形成的追求真理、批判錯誤、糾正錯誤的行為規範和精神氣質，是否迷失？這是大學經營必須考慮的事。大學作為探索高深學問的機構，應當在社會批判和監督中發揮自己的獨特的作用。大學從產生之日起，就不是消極地順應時代，而是以理性、智慧為武器剖析社會、批判社會、構建社會。正如美國高等教育家弗萊克斯納（Flexner）所指出的“大學不是風標，不能什麼流行就迎什麼。大學必須時常給社會一些它需要的東西(what the society needs)而不是社會所想要的東西(what the society wants)（Zhan Dong，2007）。

大學從產生之日起，就是探索、發現、傳播新知識的場所。正是為了探索和發展高深學問，才有了“教師和學生共同探索學問的行會組織”這一最初意義上的大學。即使以堅守理性主義和古典主義者著稱的英國紅衣大主教紐曼（Cardinals Newman），也認為大學乃是“一切知識和科學、事實和原理、探索和發現、實驗和思考的高級保護力量。”柏林大學的創立確立了教學與研究相結合的辦學原則，以發現新知為目標的科學研究成為大學的重要職能，創新、開拓逐漸成為大學精神氣質中重要的特徵，創新精神也開始有了更為廣泛的涵義。大學的創新精神，一是指向科學研究，它通過鼓勵開拓科學這個無止境的疆界，取得大量開拓性的成果，培養大批的科學家、發明家。二

是指向社會發展，大學以新思想、新制度改造社會，推動社會的進步。三是指向人才培養，它把培養具有開拓創新精神的人才作為自己最根本的任務。四是指向大學自身，一代代學人不斷根據社會經濟發展和大學的理念來改造大學、發展大學，使大學成為時代精神的體現者。

五、結語

大學因應人類社會發展充分發揮她的使命和功能，大學因而成為社會進步與發展的導引者。如今大學隨著生源人口的減少，而走向世俗化普及化，大學不力爭上游還要苟延殘喘淪落為血汗大學，這是大學殺雞取卵自食其果？還是大學擋不住世俗摧殘的風潮。身為大學的經營者、從業者、工作者，自當省思當大學淪落到血汗之際，是大學盲目的設置，還是大學喪失了核心的靈魂精神。大學如何振衰起疲，挽狂瀾於既倒，做一個中流砥柱者，則大學須要有卓越的領導者，優秀的經營者，發揮大學的使命和精神，則大學才能成其大，立其久，成為永續經營的學術殿堂。

參考文獻

- 胡適，（2001）。**大學精神：五四前後知識份子論大學精神之經典文獻**。立緒文化。
- 傅斯年（1995）。我們貢獻這所大

學于宇宙的精神。載于傅斯年先生百歲紀念專刊。臺北市：中國上古秦漢學會，頁 19-37。

■ 楊福家（2006）。大學的使命與大學生的責任。2006年06月19日13:47在同濟大學的講演辭。

■ 蔡元培,(2005)。大學改制之事實及理由。廣西師範大學出版社。

■ Zhan Dong（2007）。The Management of Higher Education Institutions. *World Education Information*. State University of New York (Buffalo).



血汗大學與高等教育所面對的挑戰

林永豐

中正大學課程研究所教授兼所長

過去二十年來，我國高等教育一方面經歷了量的擴充，讓愈來愈多的人有就讀大學的機會；但另一方面，高等教育的品質是否每況愈下，卻也引發關注。值此同時，有關血汗大學的批評愈來愈多，直指大學自身的體質或運作存有嚴重的問題與隱憂。

要能掌握血汗大學的討論，需得先瞭解有關血汗大學的論述究竟所指為何？歸納言之，血汗大學的意涵至少有下列幾項：

第一，大學爲了爭取各種競爭型計畫，也爲了因應愈來愈多的各類評鑑、訪視等，往往需得努力提出各項績效成果。而所謂成果往往被狹義地解釋爲各類論文的數量，尤其是常被詬病的SSCI、SCI...等論文被引用的情形，因此，許多大學教授乃瘋狂地投入論文的寫作，忽略基礎研究、不重視較耗時的專書撰寫、甚至忽略其教學與服務的任務與角色，被譏爲生產論文寫作的機器，大學乃由神聖的學術殿堂，淪爲生產論文的血汗大學。

第二，因爲民國八〇年代高等教育擴張的結果，使得大學教育快速地普及化，大學生與研究生數量急遽增加，高中職學生錄取大學的比率也愈來愈高，但最低錄取分數卻愈來愈低。然而，九〇年代以後愈來愈明顯的少子化現象，卻使得愈來愈多大學面臨招生不足的窘境，影響所及，大學教授一方面得承擔愈來愈多的招生責任，一方面卻得面對程度差異愈來愈大的學生。爲了因應論文發表的壓力，導致不少教師重研究輕教學的現象，也就不足爲奇。大學因而成爲教學環境與水準愈來愈差的血汗大學。

第三，有鑑於少子化的情形愈來愈明顯，高等教育政策愈來愈趨於緊縮，不僅招生人數受到總量管制、老師員額也被嚴格管控、系所增設不再被核准...等等。影響所及，各大學對人力資源的投資也愈來愈保守，加上樽節財務的考量，大學也不願、或無法聘任專任教師或人員，衍生兼任教授薪資偏低、工作不穩定、研究壓力與焦慮過大的情形。於是傳統以聘任學有專精人才爲傲的學術殿堂形象，已經逐漸改觀，轉而以愈來愈多鐘點教師、專案計畫人員等所謂「流浪教授」之「非典型勞動僱用型態」爲特色的血汗大學。

第四，大學由於學術人員階層化的傳統，使得位階較低的人員可能受到階層較高人員的不當影響。例如常被詬病的所謂「學閥」流弊，在地位不對等的前提之下，部分教授誤用了其影響力，要副教授、或助理教授做實驗、寫論文、代行各種教學、服務工作，而論文發表後又往往將自己掛爲第一作者，使得「出力」較多的副教授或助理教授，成了「學術長工」而心生不平。類似的情形也可能發生於師生之間，尤其是各級教授與其研究生之間，衍生許多不合理、不公平的互動關係，形成了階層壓抑的血汗大學。

上述提及的血汗大學現象在過去十年之間的台灣高等教育現場愈來愈明顯，雖然少有確切的調查或數據顯示情況的嚴重性，但血汗大學絕非健全高等教育的正常發展現象，因爲，上述血汗大學的現象對於大學向來公認的研究、教學、服務三個方面的責任與功能都有影響，卻也都是負面的影響，可見，血汗大學在高等教育發展的趨勢及

其影響絕對不容忽視。

然而，大學作為學術研究與人才培育的重鎮，卻也不能自外於社會，尤其不能無視於國際發展的趨勢，血汗大學的現象固然需要批評，但大學是否能因應新的挑戰，做出必要的調適，卻也更值得重視。以下分別提出三個我的觀察：

首先，SCI 或 SSCI 等量化的指標固然窄化了大學研究的表現，但此類量化指標被大量採用，凸顯的是研究表現需要經得起公共績效考核的必要性。各學術領域當然未必要採用這樣的量化指標，但話說回來，是否各領域能夠有更好的、更能被接受的指標可以採用呢？事實上，許多相關的計畫申請、升等評鑑中，雖然納入了發表期刊數量的量化指標，但卻也極少僅以此作為評判的唯一標準。不過，在各界一片撻伐聲中，SCI 與 SSCI 等指標仍然被各項評比列為重要指標，這就不免需要我們嚴肅地來看待學術績效的公共性問題。即以專書的著述為例，人文社會科學領域當然重視專書的著述，不過，專書的品質亦是良莠不齊，嘔心瀝血是一本書，濫竽充數也是一本書；大部頭四五百頁是一本書，一兩百頁也是一本書…這些書大可不必透過量化的思維來稱斤論兩，卻也需有個學界能接受的參考標準，才能鼓勵學者費心投入。換言之，除非良好的、公平的評審制度能夠成形，才能被接受而納入相關的研究績效計算，進一步也才能打破期刊獨佔評比計算的不公平現象，讓學者們不必斤斤計較於期刊論文的產出。

其次，大學早已不再只是學術研究的象牙塔，而需承擔更多教學、服務的責任。因此，大學的表現績效愈來愈無法僅以單一面向的指標來檢視。這樣的趨勢使得大學的功能多元化，當然導致大學教師所承擔的角色也愈來愈多。值

得深思的是，大學對於這樣多元的教師角色是否也給予制度上的支持與鼓勵呢？血汗大學所呈現的一個明顯圖像，是教授們為了因應愈來愈多的角色期望，必須身兼數職地在各方面都有所投入與表現，導致分身乏術的教授們或是過勞、或是忽略教學而僅重視研究。我們不僅要問，大學中的研究人力結構是否因應時代的轉變而有所轉型與調整呢？例如，大學的角色變多，則人力是否也有增加呢？教授要負擔的工作變多，則是否有充足的優秀助理可以協助完成這些工作呢？愈來愈多兼任教師或專案人員的聘任，是否與這樣的人力需求背道而馳呢？簡言之，大學若想要以傳統的人力結構去因應未來的挑戰，無異是緣木求魚！若此，其結果恐怕就不只是消磨了年輕老師的能量與熱情，也不只是承擔血汗大學的污名，而是愈來愈難發揮大學應有的功能與角色了！

第三，高等教育全球化的趨勢使得大學愈趨國際化，各國的大學院校雖然大多仍以招收該國內的學生為主，但也愈來愈多大學更積極禮聘具國際聲望的學者，也更積極廣開大門向國際學生招手。因此，國內高等教育機構生源的減少，將不只是嚴峻的少子化影響，而是受到更多國際性大學的競爭。近幾年來，不止香港、新加坡、馬來西亞、大陸等地的大學積極到台灣招生，連英、美、澳洲等國的大學也連年盛大辦理招生博覽會。若此，則大學教育的人員恐怕得有體認：大學若沒有能耐辦出特色或聲望，而能與這些世界性大學一同競爭，則在國內愈發明顯的少子化趨勢下，只好落入「沒有好學生」、甚至「沒有學生」的窘境。大學的視野若只是招生至上，委屈到只要有學生就好，則別說追求卓越、探索知識的理想將更緣木求魚，恐怕連說服本地生留下來就讀的理由就愈來愈牽強。血汗大學中的師生若非是為了追求卓越而努力，連大學之

所以為大學的一點堅持都無法堅持，這樣的血汗難保也不會白流了。



當代大學教育工作者應有的正面思維

黃廷合

明新科技大學管理研究所教授

一、前言

我國在最近二十多年來，大學（含獨立學院）及專科學校增加迅速，從原來僅有百所以內，增加到一百六十二所，從早期（約四十年前）就讀大學是一項很不容易的事，至今轉變為人人有大學可以讀；同時，每年出生人口數也從每年有四十萬以上，逐年下降，至 105 年，入大學人口降至二十五萬人。就上述資料進一步分析，有嚴重的現象正在變化中，例如：1、從大學及學校招生數大量擴充，而欲入學人數逐年下降，導致有多校在近年來開始招生不足，大學經營遇到最大困難，教職員工遭受裁員及減薪，從較偏遠地區，如東部、南部、中部，再到北部，排名在中後段學校，影響程度逐步擴大，各大學在財務面要達到收平衡，倍受挑戰。2、大學要追求時髦，如評量一位教師研究成果以有「i」論文為主（如 SCi、SSCi 及 Ei），沒有和社會產業結合，導致社會與大學有相當程度之脫節，教育工作者服務環境及回饋之價值感受到空前的挑戰，導致社會有血汗大學之批評。

二、大學教育環境的演變

大學教育之興衰，與國家競爭力息息相關；而大學之道，在明明德，在新民，在止於至善；是要靠大學校園之所

有工作者的教化功能才能達成。因此，教師在大學內工作之投入及努力成果，完全與國家興衰有直接關係；當今，我國高等教育相當普及，幾乎所有國民，只要你有興趣、有時間及有財力，即可以到大學進修；尤其在中華文化的深遠影響中，常有學而優則仕的觀念，在台灣本土文化中，家長仍以栽培子女有大學教育為己任，使得台灣的大學生膨脹倍數增加，進而造成大學生素質參差不齊，尤其在台灣是以私人大學學校為主的組成，更為了讓學校有生存空間，以「不隨意淘汰學生」為原則，而大大降低了教育品質。

三、找回大學的生機與活力

大學教育在台灣社會中，已是一種普及教育，只要你有想要進修，大學之門每天皆敞開着，大學教育一旦普及與容易入學之後，接踵而來，是一大堆的教學變化，包括：教學對象的程度參差不齊；教學支持人力緊縮；學生學習動機低落，常態式的淘汰制度不法執行，導致學習成果不張；打工與上網玩樂（含手機遊戲）耗費學生太多寶貝時間等等，皆是大學校園教學的新挑戰。因此，當今大學要努力的策略方針，即要找回大學的生機及活力，為大學校園如何透過教學改革？而重獲再造大學教化功能的機會，成為每一位在大學校園

裡的教育工作者新功課。大學是蘊藏社會進步的所在地，大學內全面的作為與國家興衰直接相關，而大學內全面作為，就在「教授治校」的最高指導原則上，期望所有教育工作者有正面的思維及發展自我之教育願景，才是邁向找回大學生機與活力的第一堂功課。

四、展開大學教育工作者的四大驅動力

早期曾任北京大學校長蔡元培先生，有一次機會與同仁談到學校資源問題，到底是教師人力資源重要呢？還是投入硬體設備重要？蔡校長毫不懷疑說道：大學宜首重視優良的人力師資，大學教育才有未來發展；因為優良的人力師資才能招生到好的學生，才能寫計劃爭取到好的設備及經費，才能研發先進知識。從上述的簡短故事中，我們可以說：大學裡的每位教育工作者，就是大學生存的最重要核心關鍵，也是社會進步的原動力。今天在教育界，有「血汗大學」形容字樣出現，我們不難想到，我們的高等教育出現了必須用心來調整之際，不論是政府主管、民意代表、學校當局、教育工作者、學生家長及其他社會各階層人士，都要來關注血汗大學的議題，以便趁早來調整大學教育政策，重塑教化下一代，促進人類文明進步之功能。在此，筆者先提供教育工作者應對社會展現四大趨動力的正面思維，以代替「血汗大學」之粗俗觀念，僅說明如下：

(一) 知識力：知識在十九世紀以前，古代哲學家認為「知識就是力量」；而在二十世紀，因為有很多科技文明發展，生產了很多人類必需品，二十世紀大家認為「知識是一種分享的力量」，今天已進入到二十一世紀，又過了十三年了，很多社會現象逐步浮現，如高等教育擴張太快、環保、能源、老人問題、傳染病、就業問題、網路應用、網路資安等等皆要現代知識份子共同來處理。因此，在大學校園教育工作者必須以知識經濟時代的展望，讓大家在二十一世紀以「知識是責任之主流觀念」來帶動現代社會應有的進步，以改善社會。

(二) 價值力：重視創新價值及提高附加價值是台灣社會的教育重點，身為大學教育工作者，得以新價值觀來推動大學教育新願景，進一步改造社會，增進人類福祉。

(三) 品德力：人力資源所重品德，在愈文明的社會，愈要有品德的展現，才能讓社會播下長期進步的種子；身教勝過言教，大學是人類文化及品格素養學習的源泉，身為一位大學教育工作者，擔負有改善社會道德教育的長期趨動作用。

(四) 行銷力：當代是行銷的社會，大學內之教育工作者，必須貼近社會，結合並融入社會，以創意、創新、創業等三創的新作法，在務實的社會中，來發揮影響力，真正讓大學教化功能影響到社

會每一個角落，發揮每一位大學教育工 步。
作者的行銷功能，以嘉惠我社會之進



從私立大學校務發展經費審查談私校的另類辛勞

成群豪
華梵大學秘書兼助理教授

教育部爲了落實私立大學校院全面提升教育品質，鼓勵學校健全發展及推動整體特色，縮小公私立大學校院教育資源的差距，近年來通過以整體經費獎勵與補助雙管齊下的方式對私立大學及技職校院進行挹注，分別根據《教育部獎勵私立大學校務發展計畫要點》及《教育部獎勵補助私立技專校院整體發展經費核配及申請要點》，「合理」分配獎勵及補助經費；爲了取得較客觀的評比作爲核給的依據，務發展經費以量化的產出指標（output）評比。

無論普通或技職，大學校院校務運作的品質與其量化產出指標的達成與否其實是不能畫上等號的，校務品質尤其注重規劃周密，執行嚴謹，檢討改善和發展創新，所謂 PDCA 管理循環，連結著組織文化和社會聲望，這是獨重產出指標所無法呈現學校辦學全貌的。

綜觀教育部對普通及技職大學校院校務整體發展獎勵經費審查所核配之指標，均設定爲評鑑成績、辦學特色、行政運作、政策執行與推動績效和整體資源投入等五個類標，量化給分的內容隨手舉隅如評鑑成績的「結果」、學生英語檢定通過的「比率」、助學工讀獎勵學金的「總額度」、品德性別等教育課程及活動的「達成率」、學生參與業界實習「總時數」、產學合作的「總

金額」等等，多以產出指標呈現結果，至於過程是否周延、辦理是否用心、能否改進創新，是否達成教育功能，甚而其中有何難以搬上檯面的現象等就難以顧及。

如以教育部對私立普通大學校務發展經費獎補助的作業爲例，五項類標中所占比重最高、達總分之 65% 的是「辦學特色」類標，其中給分占到 85%，使此單類指標所占總配分即達 56.25% 的是審查「校務發展整體經費支用計畫書及成效報告」，且是唯一的質化指標，由教育部邀集學者專家成立經費訪視小組，實地到各校訪視評分，100 年度起爲減少實地訪視對學校行政之困擾，改爲以邀集學者專家組成審查小組進行書面審查爲主，實地訪視爲輔（周逸衡，2013）。審查或訪視的重點是檢視各校中長程發展計畫與校務發展整體經費支用的脛合度、獎補助經費之執行成效及校務發展計畫所形成的學校特色，並參考部定的私立中等學校以上獎補助辦法參考指標來評分。辦學特色審查雖宣稱是唯一質化指標，然所採用的審查參據，仍然是學校所提報之支用計畫與成果報告書，由審查委員根據「合法依規」、「優先事項」、「排除工程」和「帳務處理」等原則檢視，故只能算是審查程序的質性作業，各項活動

辦理的過程、投入的資源和品質、管理運作及進步改善的情形等仍欠缺指標的自我評比性參照，無法達成產出指標和結果指標（outcome）同步解答教育活動效果的功能。至於私立技職校院整體發展經費的審查訪視則更框限在量化指標的達成檢核，更是幾乎完全看產出指標決定了。

教育指標面向應具備背景指標、投入指標、過程指標和成果指標四類方得窺其全貌（黃政傑、李隆盛，1998），且量化的數據必須和其蘊含的意義相結合（林嘉君，2004），否則，只注重產出指標，套用教育界常用的「考試領導教學」、「評鑑引導辦學」¹之話語，這種審查無異只是一種「數據主導辦學」的功能而已，卻足導致私校部分工作人員的作業重心，不自覺地朝注重產出數據面向傾斜，校內研考單位思考邏輯也久之內化，變得凡事先想有無辦法符合獎補助的標準，逐漸養成避重（過程和結果）就輕（量化的產出）的習慣，容易讓學校產生「投其所好」效應，儘量讓審查結果「爭取優先、避免排除」，形成做表面工作，進而影響組織文化，甚至於變成大家都會「寫」績效，想方設法繳出一張量化結果很漂亮的成績單來爭取更多的獎補助經費。

學校為了強化辦理成效，在支用成

果的帳面上當然會極盡所能地「達標」，所以各校在這種獎補助體制下多能呈現出「應然」的面貌，但各校「實然」的狀況，社會依舊莫諱如深，如大眾可以從財務資訊公開資料得知學校圖儀設備資源狀況，但學生對當代圖書館的功能圖像以及圖書資訊所帶來的知識管理認知，在當前這種指標設計下從事教育工作者誰會注意？誰肯注意？建構學生知識管理創新能力的教育功能才是高等教育的終極目標之一，然而往往成爲此種體制下的死角，諸如此類缺憾不勝枚舉。

筆者感到部分私立大學校院好似成爲因應爭取教育部獎補助機制的另類「加工出口區」，教育活動的主要目標可能轉化爲替學校爭取更多經費補助，還得投入許多人力資源去做因應教育部要求的工作，此爲現行私大教職員面臨的另類血汗辛勞，也是現行經費核給審查指標機制所無法呈現的潛在問題。至於我們的國立大學曾被國外學者譏諷爲「台灣只有一所國立大學，就是教育部大學」，從教育部對於私立大學及技專校院的獎補助模式看來，臺灣也差不多只有一所私立教育部大學了，而且是一所爲了爭取獲得政府經費補助而非常辛勞地「營造」產出的私立大學。

過度量化評比的缺失顯而易見，部分私校爲拿到發展經費補助所運用的手法也逐漸顯露，教育部對私大校務發

¹高等教育評鑑中心2012/11/15發佈評鑑議題問答表示：評鑑是在「引導」辦學，而非「主導」學校辦學。

展經費補助的機制是否繼續這種框架辦理下去？呼籲教育部實應儘快成立校務發展經費「工作圈」，邀集教育學者和辦學實務人員共商經費審查的改善措施，同時檢討指標的適切性，檢視學校是否明顯地針對經費核給審查之產出指標而辦活動，建構能反映出各項教育工作實質成果的指標體系，這樣才可以引導學校走上正途，學校裡的工作人員才可減少另類辛勞！

參考文獻

- 林嘉君（2004）。技專校院品牌管理成效評估指標建構之研究。國立暨南大學教育政策與行政學所碩士論文，未出版。
- 周逸衡（2013）。教育部獎勵私立大學校院校務發展計畫經費訪視運用績效研討會報告。
- 黃政傑、李隆盛（1998）。大學校務綜合評鑑指標建構之研究。國立師範大學教育研究中心專題研究成果報告，編號 137。



日本博士課程畢業生就業問題

楊武勳

暨南大學國際文教與比較教育學系教授

一、前言

日本在成為亞洲第一個近代化國家的同時，也引進西方的高等教育與學位制度。在明治時代的打油詩言道：「大學生啊！大學生啊！終究能成為大臣或博士」。可見在當時大學畢業生即為「菁英」的教育制度中，獲得博士學位者更是國家人才，其社經地位甚至可以和「大臣」（內閣閣員）相提並論。

日本博士學位創立始於 1888 年的《學位令》，其後博士學位即分為「博士」與「大博士」兩種。1920 年《學位令》修正，廢除「大博士」後，在法令的認定上，有兩個途徑可以獲得博士稱號。其一是在研究所從事二年以上的研究，提出論文，經學院教授會審查合格者，此為「課程博士」；其二為提出論文，經學院教授會認定和前者有同等學力以上之能力者，此為「論文博士」。學位的頒發需經文部大臣認可，由大學授予。獲得學位的論文必須印刷並加以公開。此兩種學位並沒有上下之分，不過通常後者論文被要求的質與量比前者高很多，因此普遍認為學術的價值較高，更能算是一種「榮譽」的稱號。

二、博士課程的人數規模

第二次世界大戰後，日本大學生畢業生的人數與素質都居亞洲之冠，為 1960 年代的經濟奇蹟與 1980 年代的經濟發展奠定穩固的基礎。然而研究所制度僵化、博士學位取得困難、學術研究太過於依賴企業、輕視基礎科學等問題都被外國高等教育學者與產業界詬病已久，視為研究所教育發展的致命傷。

第二次世界大戰後，教育行政當局的雖然傾向於鼓勵大學頒發博士學位，但大學方面卻以「論文博士」與「課程博士」新舊並存的雙軌制來因應（楊武勳，2008，49 頁）。此外，企業用才普遍以大學畢業生為主，員工薪資計算基準以「年資」而非「學歷」為主，因此就讀研究所的比率普遍不高。另一方面，「博士過剩」（over-doctor，簡稱「OD」，即雖有就業意願，但未成為專任研究者，卻仍持續進行研究的博士課程修了者）的情形，在 1970 年代到 1980 年代初期日益嚴重，日本科學會議認為是研究所過度擴張的結果（塚原修一，1995，224-225 頁）。

儘管如此，在 1980 年代日本經濟發展的背景下，學術審議會的政策報告書『學術研究體制改善的基本措施』（1984 年 2 月）中，以研究人才的供給人數作為調整研究所規模的參考，預估 2000 年時博士畢業生有 5000~7000 人，但若以 1983 年只有 3,000 名畢業生投入研究工作的規模計算，將來研究人才必定不足，因此日本政府決定大幅增加研究所學生人數（塚原修一，1995，226-227 頁）。

1990 年代時日本的泡沫經濟破滅帶來所謂「失落的十年」，不過這段期間的前後，研究所的學生人數卻大幅成長。此與教育當局的擴增研究所的主張與作為有關。例如臨時教育審議會（1984~1987 年）在四次的政策報告中皆特別建議擴增招收研究生。文部省的大學審議會從 1990 年代即強烈主張擴增研究生人數，前後總共提出 10 本不同的政策報告書。在 1998 年的『關於 21 世紀の大学像與今後改革方策』

報告書中更強調日本的研究生在人口比例上遠低於歐美，所以研究所的人數應從 1991 年的 98,650 人、1998 年的 178,829 人擴增至 2010 年的 25 萬人，甚至 30 萬人（楊武勳，2008，47 頁）。與此同時，在 1980 年代日本科學技術發展政策常被批判為「搭著基礎研究的順風車」，因此政府方面決心要改善國立大學的研究環境，設立頂尖的研究中心。繼 1990 年代研究所擴張政策後，2000 年「研究所重點化」措施始於東京大學，此舉讓許多教授聘任單位由大學部改為研究所，在研究資源重點式分配的同時，也加速學生在不同大學間的流動，造成產生許多大學增設研究所的骨牌效應（小林信一，2004，53-68 頁）。

在上述的研究所發展政策下，博士班在學人數的增長如下：1960 年時僅有 7,429 人，1970 年 13,243 人，1980 年為 18,211 人、1990 年為 43,744 人；1995 年 62,481 人、2005 年 74,907 人，達到顛峰。其後各年度有所增減，2011 年為 74,779 人（參照表一）。換言之，1980 年到 1990 年間增加超過兩倍，2005 年後幾乎維持同樣的規模（文部科學省，2012，90-91 頁）。

表一 日本歷年博士課程在學人數

區分	合計	人文科學	社會科學	理學	工學	農學	保健		商船	家政	教育	藝術	其他
							醫、牙科	其他					
1960	7,429	1,016	894	900	391	339	3,598	111	-	-	171	9	-
1970	13,243	1,876	1,727	2,263	2,356	839	3,445	324	-	-	392	21	-
1980	18,211	2,860	2,430	2,589	2,358	1,095	5,738	453	-	33	548	71	36
1990	28,354	3,594	2,654	3,067	4,315	1,742	11,147	647	-	73	668	123	324
1995	43,774	4,675	3,727	5,033	9,030	3,249	14,304	1,007	-	151	930	177	1,491
2000	62,481	6,871	6,195	6,410	11,818	4,204	18,236	1,815	-	215	1,537	347	4,833
2005	74,907	7,662	7,553	6,460	13,927	4,318	20,158	3,740	-	383	1,851	692	8,163
2010	74,432	7,057	7,024	5,120	138,22	3,900	20,289	4,750	-	354	2,138	759	9,219
2011	74,779	6,713	6,903	5,255	13,944	3,890	20,582	4,926	-	324	2,201	709	9,321
	(100.0)	(9.0)	(9.2)	(7.0)	(18.6)	(5.2)	(27.5)	(6.6)	(0.0)	(0.4)	(2.9)	(0.9)	(12.5)
男	50,305	3,222	4,353	4,260	11,736	2,630	14,387	2,643	-	54	1,607	290	5,663
女	24,474	3,491	2,555	995	2,208	1,260	6,195	2,283	-	270	1,134	419	3,664
國立	51,848	3,383	3,091	4,419	11,637	3,431	13,735	3,392	-	75	1,595	340	6,750
公立	4,513	281	410	344	586	129	1,498	553	-	91	4	117	500
私立	18,418	3,049	3,407	492	1,721	330	5,349	981	-	158	602	252	2,077

資料來源：文部科學省（2012：90-91）。
註一：（）為 2011 年度各領域所佔之百分比。

三、博士課程畢業生就業問題與近期的政策

如表二所示，博士課程畢業生人數隨著入學人數而增加。在 1965 年僅有 2,061 人，1970 年雖增至 3,152 人，1975 年又減少為 2,882 人。1980 年代後增加幅度加快。2000 年時為 12,375 人，2007 年時為 16,801 人，達到顛峰，隨後略減。以就業率來看，從 1965 年至今大約維持在 61%~65% 之間，但 2000 年時到 2007 年間低於 60%。雖然各年度就業率差別不大，但由於畢業生人數不斷增加，卻也顯示失業人數增加的問題。其中，列為「不詳、死亡者」比率頗高，2011 年度達 9.45%。另外，以 2011 年度各領域博士課程畢業生就業率的高低來看，「保健」81.1%、「工學」71.2%、「家政」61.2%、「農學」56.6%、「教育」55.7%、「理學」54.3%、「社會科學」48.4%、「人文科學」32.9%、「其他」54.8%（文部科學省，2012，110-111 頁）。

表二 日本博士課程畢業生與就業率

區分	畢業人數	升學人數	就業人數	專修學校、外國學校入學	一時就業者	左列事項以外者	不詳、死亡者	「左列事項以外者」中以就業者	升學率	就業率
1965	2,061	-	1,268	*	*	685	108	-	-	61.5
1970	3,152	-	1,983	*	*	846	323	-	-	62.9
1975	2,882	-	1,859	*	*	755	267	-	0.0	64.5
1980	3,614	-	2,283	*	*	1,077	287	6	0.3	62.1
1985	4,358	14	2,796	*	*	1,175	373	2	0.3	64.2
1990	5,812	39	3,762	*	*	1,400	611	21	0.7	65.1
1995	8,019	73	4,984	*	*	2,045	917	35	0.9	62.6
2000	12,375	115	6,911	*	*	4,264	1,085	3	0.9	55.9
2005	15,286	111	8,723	270	753	3,993	1,436	23	0.7	57.2
2007	16,801	130	9,872	259	808	4,175	1,557	13	0.8	58.8
2008	16,281	195	10,239	214	695	3,369	1,569	49	1.2	63.2
2009	16,463	164	10,537	220	636	3,404	1,502	42	1.0	64.3
2010	15,842	203	9,972	186	950	3,172	1,559	40	1.3	61.9
2011	15,892	108	10,150	242	1,022	2,868	1,502	10	0.7	63.9

資料來源：文部科學省（2012，110-111 頁）。
註一：含修畢規定之學分但無取得學位者。
註二：1980 年後含「五年一貫制」博士課程。
註三：「左列事項以外者」含實習醫生。

博士畢業生就業問題主要起因於就業市場供需失調所致。在 1960 年代後，OD 問題持續存在，可區分為兩個急速擴增期。第一期（1963~1972 年）：

由京都大學理學院提出，至 1980 年代後才因景氣轉好與 1990 年代因應第二次嬰兒潮大學入學人數大增，造就大學教師需求增加而稍微緩和。在此時期，政府設立了「日本學術振興會特別研究員制度」，以全額獎學金支援博士班學生，並持續至今日。第二期（1994~2000 年）：第一期科學基本計畫（1996~2000 年）中提出『支援「博士後」等一萬人計畫』，在「21 世紀 COE 計畫」（Center of Excellence for 21st Century，即日本版的「五年五百億計畫」）與「全球型 COE 計畫」（21 世紀 COE 計畫」的第二期計畫）中也以競爭型的經費支援雇用博士班在學或畢業生（松下佳代，2013，69-72 頁）。然而，就業問題並沒有因此輕易解決。

九州大學博士水月昭道（2007；2010）以親身求職經歷，出版一連串暢銷書，描述有關人文科學博士畢業生就業問題，用強烈的措辭控訴研究所為「黑色企業」，讓「高學歷窮忙一族」、「漂流博士」等名詞引起社會關注。具體而言，包含需要兼任許多課程來勉強支付生活的開銷外，許多大學開始要求兼任老師必須要有博士學位，甚至每年提出一定的研究成果等。顯見博士畢業生就業與否與就業門檻持續提高，皆已成為社會問題。

在舒緩就業壓力的政策面上，2000 年之後博士課程學生人數繼續成長，但「學非所用」與「博士後研究人員」（Post Doctor, PD）的就業問題也連帶讓此一政策的方向性受到質疑（岩崎久美子，2009）。有鑑於此，日本政府不斷提出研究所相關發展方向與政策，茲列如下：

1. 發布「新時代的大學院教育」（2005 年 9 月 5 日中央教育審議會答申）

2. 發布「大學院教育振興施策要綱」（2006 年 3 月 30 日文部科學省）

3. 修正《大學院設置基準》

4. 推動「全球 COE 計畫」

5. 推動組織性大學院教育改革計畫

文部科學省在 2009 年決定要求國立大學縮小博士班的規模，2010 年內閣的「新成長戰略」中提出「2020 年前讓所有理工科的博士畢業生能充分就業」的口號（內閣府，2010）。2011 年 8 月 5 日文部科學省進一步提出「第 2 次大學院教育振興施策要綱」，強調改革的重點政策。同年起實施「博士課程教育先導計畫」（2012 年預算達 39 億日圓、2013 年 116 億日圓，補助時間達 7 年），分為「ALL IN ONE」（培育能集結大學的睿智，整合文科與理科領域，在國內外政府、產官學界活躍，且能領導全球化社會的人才之學位學程）、「跨領域型」（培育能橫跨複數的領域，解決人類面臨的難題，統合產官學界計畫、領導創新的人才之學位學程）、「ONLY ONE」（培育能開拓新的領域的領導人才，且能睥睨世界，活用優質資源的學位學程）等三種類計畫。兩年度內共有 225 件申請案，44 件獲得通過（日本學術振興會，2012）。修正《大學院設置基準》部分條文，導入「博士論文研究基礎力審查」制度針對五年一貫博士課程的前兩年（相當於碩士課程），由大學決定是否以「研究基礎力審查」取代以往的碩士論文或專題研究，同時要求提升研究的主體性，確保校外審查與相關領域委員共同審查制度。並以成績優秀者免除其返還學生貸款義務，作為配套措施。

2013 年 1 月 31 日，中央教育審議會提出政策報告書『全球化社會的大學

院教育～為大學院畢業生可以在世界多樣的領域中活躍～」確立「以學位為重點的研究所教育」、「培養活躍全球的博士」、「提升專門職大學院品質」、「因應領域特性的改善措施」為四大主軸（文部科學省，2013）。

四、結語

由以上分析，可歸納結語如下：

（一）景氣與人口為博士課程人數增減兩大要素

日本在 1960 年代與 1980 年代分別創造了兩次經濟奇蹟，可以理解其在科學發展上擴增博士課程學生人數的必要性。時至 1990 年代，為因應第二次嬰兒潮進入高等教育機構就讀，研究所擴增也是必然的趨勢。不過值得注意的是，日本政府對於博士課程學生人數會依照供需進行調控，例如在 1970 年代對於理工科的博士班規模就曾經採取縮減規模的對策，最近一次則是在 2009 年要求國立大學縮減博士班規模。

（二）大學內部組織改革影響博士班規模

原本大學部學生是日本高等教育的主力，但由於 1990 年代後大學部新生人數減少，許多大學將投資重點轉向研究所教育。研究所教育的擴增與多樣化，包含獨立研究所、專業學院研究所（professional graduate school）與大學內部「研究所重點化」的措施，加速了研究所規模的擴張，直接造成博士班學生人數的增加。

（三）日本政府持續提供多樣的鼓勵博士班畢業生就業政策

1960 年代後半起，理工科博士班畢

業生過剩造成的就業困難（OD）成為社會問題，政府以「日本學術振興會特別研究員制度」，以全額獎學金支援博士班學生。1990 年代後除了舊有的 OD 問題尚無法解決外，人文社會科學領域「博士後研究人員」（PD）就業困難又成為新的社會問題。解決問題的策略上，除了 1990 年代的『支援「博士後」等一萬人計畫』，2000 年後，「21 世紀 COE 計畫」與「全球型 COE 計畫」與「新成長戰略」（2010）都各種以經濟援助的方式，期能解決相關問題。不過對於博士畢業生而言，這些職位的薪資都是根基於競爭性的經費，且都為約聘制，少則三年、多則五年，皆屬於不穩定的職位。

（四）就業率無法提升的因素眾多，未來仍是難題

博士班畢業生失業率因素眾多。除了個人的因素外，「非自願性的失業」問題可能會連結到既有的政策。換言之，博士班畢業生過剩或是「學非所用」應該是政策需要調整的主因。戰後以來，博士班畢業生的失業率一直大約維持在 3~4 成左右，顯示日本政府並沒有如預期般的解決失業問題。在博士班規模擴增的同時，失業人數事實上是增加的。除了提升畢業生的品質，加強「學以致用」的連結外，企業也需要調整薪資結構，提升雇用博士班畢業生的比率，才有可能進一步舒緩或解決一部份的就業問題。

參考文獻

- 小林信一（2004）。大学院重点化政策の功罪。載於江原武一、馬越徹編：大学院の改革（頁51-78）。東京：東信堂。
- 內閣府（2010）。新成長戰略～「元

「気な日本」復活のシナリオ～。2013年4月1日，取自<http://www.kantei.go.jp/jp/sinseichousenryaku/sinseichou01.pdf>。

■ 文部科學省（2012）。**文部科學統計要覽**。東京：作者。

■ 文部科學省（2013）。**グローバル化社会の大学院教育～世界の多様な分野で大学院修了者が活躍するために～**。2013年4月1日，取自http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/03/04/1301932_01.pdf。

■ 日本學術振興會（2012）。**平成24年度博士課程教育リーディングプログラム**。2013年4月1日，取自<http://www.jsps.go.jp/j-hakasekatei/data/download/h24hakaseR-program.pdf>。

■ 水月昭道（2007）。**高學歷ワーキングプア**。東京：光文社新書。

■ 水月昭道（2010）。**ホームレス博**

士一派遣村・ブラック企業化する大学一。東京：光文社新書。

■ 岩崎久美子（2009）。ポストドクター問題の背景。国立教育政策研究所、日本物理学会キャリア支援センター編：ポストドクター問題—科学技術人材のキャリア形成と展望—（10-31頁）。東京：世界思想社。

■ 松下佳代（2013）。日本大学教員養成システムとOD問題。田口真奈・出口康夫・京都大学高等教育研究開発センター編：未来の大学教員を育てる—京大文学部・プレFDの挑戦—（67-81頁）。東京：勁草書房。

■ 塚原修一（1995）。学術からみた大学院。載於市川昭午、喜多村和之（編），**現代の大学院教育（224-238頁）**。東京：玉川大学出版部。

■ 楊武勳（2008）。日本専門職大學院的創建與啓示。**教育政策論壇**，11（1），39-78頁。



藝術教育實踐之道：藝術專業大學的潛力與責任

劉婉珍

國立臺南藝術大學博物館學與古物維護研究所副教授

一、緒論

柏拉圖在《共和國》中提及透過美的陶冶，可以培養個體知美、愛美的能力，進而提升人類精神與理智澄澈的境界(楊深坑，1988)。法國哲學家 Michel Foucault 說：「美學的生活，就是把自己的身體、行為感覺和激情，不折不扣將自己的存在都變成一件藝術品」。民初教育家蔡元培先生倡導「美育代宗教」，主張從家庭、學校及社會三方面同時進行(聞迪、水如編，1998)。資深文化學者漢寶德先生提出「藝術教育救國論」，主張美育提昇台灣生活品質(漢寶德，2003)。藝術教育之於個人、社會以及國家發展的重要性屢被提醒，期望教育部設立專責藝術教育單位的聲浪從未停止。然而，理想的實踐之路卻是磨心鬥智的長期抗戰。

二、本論

1997年3月12日，中華民國《藝術教育法》公布，藝術教育的正當性與重要性為國家正式確認，包括學校藝術教育、專業藝術教育以及社會藝術教育三部分。2005年12月1日，教育部編撰公布「藝術教育政策白皮書」，規劃2006-2009年國家藝術教育發展藍圖，期望「培育開發文化創意

產業、具備美感競爭力的各類藝術專業人才，同時，藉由一般藝術教育之深化，涵養新一代國民的美感素養與宏觀視野，促進在地與國際文化的交流與融合，為全球化的發展謀求最大的福祉」。千禧年第一個教改十年過去了，培養德、智、體、群、美五育均衡發展之健全國民的口號不變，而藝術教育在中小學教育中依舊邊緣化，藝文活動參與者仍是社會中的小眾。藝術教育界的學者持續呼籲教育部成立藝術教育司來重視藝術教育；2013年1月1日，教育部成立了新單位「師資培育及藝術教育司」，卻是將藝術教育與師資培育置於同一單位。

回顧過去、檢視現況，「藝術教育」在「台灣教育政策」的地位不彰，藝術教育理想與現實的距離仍然遙遠。在此不健全的環境中，藝術教育第一線工作者面臨的挑戰與壓力分別來自政府、民間、學校以及家庭；這些實務教育者的挑戰與專業發展需求如何獲得回應與協助，則是台灣未來實踐藝術教育理想的關鍵。藝術教育工作人員對藝術教育價值的理解與行動熱忱可能被政治、經濟等非教育力量與壓力所瓦解，藝術教育價值的實踐也可能因組織結構或某種意識型態所阻礙。因

此，藝術教育工作人員思考使命任務和規畫活動，發展認知與反思的清楚意識，進而回應到實務行動上，此歷程的重要性不言而喻。沒有人是天生的反思實踐者，清楚意識與反思實踐是學習發展而來的，一切存乎於心。批判教育學者弗雷勒 Paul Freire 指出「意識化」(conscientization)係指「人們做為知的主體，而非接收者，以達到塑造其生活與轉換其實體能力的社會文化現象的深層覺知過程」(Freire, 1972: 51)，參與成人在意識化的過程中，學習自己可以如何存在世界中，而非僅是存活下來。他們覺知到自身工作的價值，且這種方式可以轉換世界(Freire, 1974)。身處政治權力的社會關係中，藝術教育工作者的意識化過程需要有持續批判對話思考的機會與場域，才有可能發生觀點轉換。

藝術專業大學提供的教育環境不同於設有藝術科系及藝術學院的一般大學，藝術專業大學的理想性格與校園文化，其所具備的硬體與軟體條件有助現有體制中的藝術教育工作者持續獲得滋養，進行反思學習。未來台灣現有的國立臺南藝術大學、國立台北藝術大學以及國立臺灣藝術大學三所藝術專業大學若能在其原有的特色基礎上發展設立「藝術教育研究發展中心」，將直接有助專業藝術工作者、中小學藝術教學者以及社會藝術教育工作者的專業成長。藝術教育工作者在增

能賦權的意識化過程中的覺知，將成為轉化世界的推進力。

台灣中小學教師原有專業成長的輔導團機制與網絡，在 1998 年精省之後終止。2000 年 8 月，國民中小學實施九年一貫新課程。2002 年 8 月，「藝術與人文」學習領域正式上路。國內中小學「藝術與人文」領域教師在面對課程重大轉變以及多元化、國際化、生活化與人性化等趨勢衝擊，迫切需要專業成長的資源與協助。然而，新課程施行的 10 年間，中小學「藝術與人文」領域教師專業成長困境始終沒有出口。藝術之於生命的重要性不容忽視，藝術教育在 12 年國教中的必要性刻不容緩，教育部若能透過策略性的完整機制，鼓勵藝術專業大學投入，將直接有助中小學藝術及人文領域教師專業成長與發展。

藝術專業大學不僅可能成為中小學藝術教學者的成長養分供給站，亦可成為社會藝術教育機構與中小學的「紅娘」，促進更多跨領域及跨機構的合作互動。例如多年前美國北德州大學為促進當地的美術館與中小學合作關係而成立的「美術館/學校合作中心(National Center for Art Museum/school Collaboration)」，積極就美術館與學校課題進行相關研究與方案，甚至成立全國的美術館與學校合作方案資料庫，提供全美美術館與學校參考 (Berry, 1998)。同理，台灣的

藝術專業大學若能成立「藝術教育研究發展中心」專責單位，透過組織結盟，分別在各地有計劃連結家長、社區、藝術機構、學校改革網絡與資源、贊助者、大眾與教育專家，發揮「1加1大於2」的能量，與合作夥伴更有效能的推動藝術教育改革。

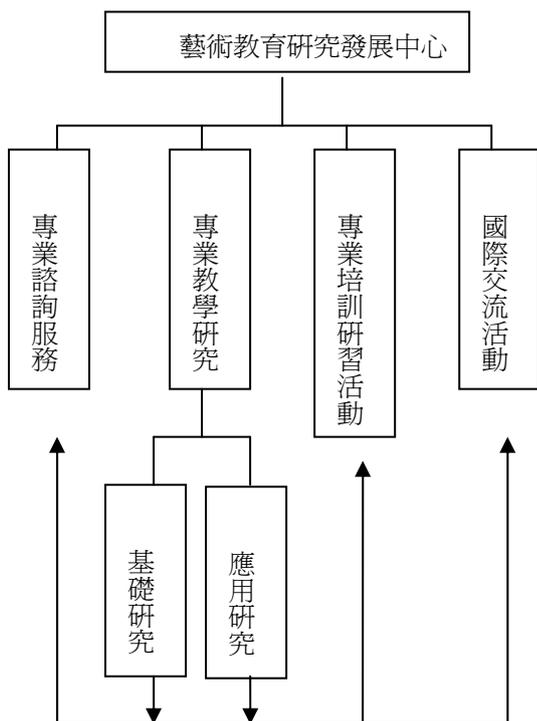


圖 1. 藝術專業大學附設藝術教育研究發展中心

如圖 1 所示，藝術專業大學的「藝術教育研究發展中心」可定期分別為中小學藝術教育教學者以及社會藝術教育工作者舉辦專業研習培訓活動，協助與國際相關機構及人員進行交流，並提供專業諮詢服務。藝術專業大學本身在其研究發展的基礎上持續進行基礎的和應用的專業教學研究，其研究所得直接支持中心的專業諮詢服務、研習培訓活動以及國際交流的進行；藝術教育研究發展的內容

不限於視覺藝術、音樂、影像及表演藝術等學門專業，更關注審美認知、美學、多元文化以、生命教育、社區發展以、生活藝術以及公民社會等議題。如此持續運轉，藝術專業大學的「藝術教育研究發展中心」不啻是教育部「師資培育及藝術教育司」的研發動能。

三、小結

工商業快速發展、科技突飛猛進，藝術為人類身心靈平衡發展不可或缺的內涵，藝術教育於現今社會的重要性、必要性及迫切性更甚於往昔；聯合國教科文組織已於 2011 年大會中宣布 2012 年開始每年 5 月的第 4 週為「國際藝術教育週」(International Arts Education Week)，期許全球各地正視藝術教育的角色與價值。藝術專業大學身為高等教育機構，不僅是培育專業藝術人才的搖籃，更可以成為中小學藝術教育教學者和社會藝術教育工作者的專業成長資源。

教育部既已將藝術教育與師資培育置於同一單位，「師資培育及藝術教育司」透過有力政策及充足經費預算編列，以類似卓越計畫提案方式，鼓勵藝術專業大學設立「藝術教育研究發展中心」，延攬專業人力負責藝術教育專業發展的諮詢服務、專業成長培訓以及國際交流等工作，協助臺灣北中南東部地區中小學藝術教育以及社會藝術教育工作者成長，成為各教

育單位橫向連結互動的橋樑以及資源庫，有計畫持續進行藝術教育落實於學校及生活的使命。如此一來，魚水共存，相得益彰，持續進行，臺灣藝術教育發展與落實自然能夠如王守仁〈山中示諸生〉描寫的「桃源在何處，西峰最深處。不用問漁人，沿溪踏花去。」的水到渠成。

教育部成立新單位「師資培育及藝術教育司」至今半年，藝術教育理想的實踐之路未見順遂。藝術專業大學在培育文化公民理想的努力道路上，必定不能缺席。藝術專業大學教職員可以以其特有的基礎參與社會發展，使人人具備領受藝術的能力和機會。有如桃花源的彌足珍貴，藝術專業大學在現今社會中有其獨立存在的必要性，藝術專業大學對於台灣藝術教育理想的實踐與發展責無旁貸。

參考文獻

- 楊深坑(1988)。柏拉圖美育思想研究。台北市：水牛出版社。
- 聞迪、水如編(1998)。蔡元培美學文選。台北市：淑馨出版社。
- 漢寶德(2003)。藝術教育救國論。國家政策論壇冬季號，2003年10月，202-206。
- Berry, N. (1998). A focus on art museum/school collaboration. *Art Education*, 51(2), 8-14.
- Freire, P. (1972). *The pedagogy of the oppressed*. Harmondsworth, England: Penguin Books.
- Freire, P. (1974). *Education for critical consciousness*. London: Sheed and Ward.



當華語文教學從冷盤變成熱炒 ~ 國內國立大學華語文系所專任師資結構探析 ~

邱美雅

國立成功大學教育所博士生
國立高雄第一科技大學兼任華語講師

一、前言

如果說華語文教學是一道菜，那麼它就是一道從冷盤變成熱炒，且尚未成為國際美食的臺灣菜。

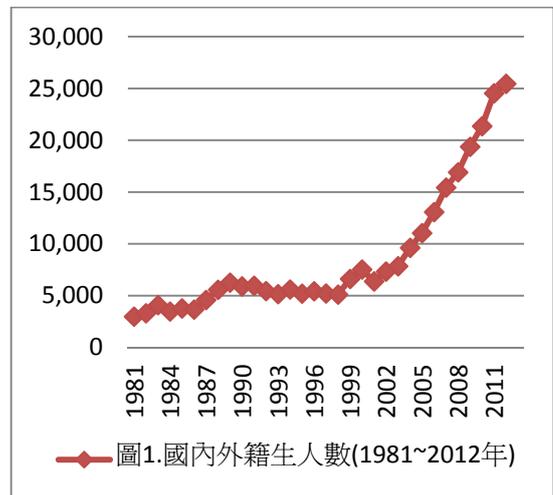
本文旨在探討國內國立大學華語文系所專任師資結構，並企盼藉由本文拋磚引玉，吸引更多專家學者投入華語文教學師資之研究，以利國內華語文教學師資培育環境更健全。

本文分為以下三個部分：一是，全球華語文學習熱潮與國內華語文系所之關係；二是，國內華語文系所專任師資結構現況；三是，國內華語文系所專任師資結構願景。以下將針對上述三個部分進行探析。

二、本文

(一) 全球華語文學習熱潮與國內華語文系所之關係

國立暨南國際大學華語文教學系所在其網站首頁介紹其未來發展時提到「近年華語已成為國際強勢語言之一，目前全球學習華語之外籍人士，近 4000 萬…」。¹ 依據教育部統計處（2013b）的資料國內外籍學生人數亦逐年攀升（詳見圖 1）。



此外，為因應全球華語文學習熱潮，自 2003 年起，國內的華語文系所如雨後春筍般紛紛成立，如臺灣師範大學華語文教學系所和高雄師範大學華語文教學所。目前國內已有 11 所國立大學設立共計 13 個華語文教學學位和學程。再者，2012 年，國內大學校院正式修讀學位之外籍學生人數排名前十大系所中，華語文教學系所在五年內已躍升至第六位（2013a）（詳見表 1）。

表 1. 2012 年大學校院正式修讀學位之外籍學生人數
排名前十大系所

學年	2012 年		2008 年		
	大學部系所別	學生人數	大學部系所別	學生人數	
↑	1	財務金融學系	454	國際企業與管理學系	190
↓	2	國際企業與管理學系	384	企業管理學系	184
↓	3	企業管理學系	315	中國語文學系	127

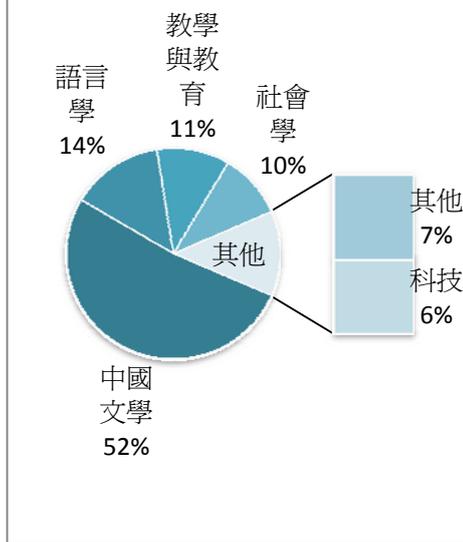
↓	4	中國語文學系	182	財務金融學系	98
◎	5	資訊工程學系	171	資訊工程學系	91
↑	6	華語文教學系	164	國際貿易暨商務營運學系	80
◎	7	動力機械工程學系	126	動力機械工程學系	71
↑	8	餐旅管理學系	97	工業工程與科技系統管理學系	64
◎	9	廣播電視電影學系	90	廣播電視電影學系	62
↓	10	工業工程與科技系統管理學系	88	電機與控制工程學系	60
總人數			5,726		2,944
說明： 1.本表系所採 2007.7.4 分行實施之「中華民國教育程度及學科標準分類(第 4 次修正)」歸類，表列學生人數排名，以各系所代碼分類。 2.↑表示排名上升，↓表示排名下降，◎表示排名不變。 3.資料來源：中華民國教育部統計處。					

綜上可知，全球華語文學習熱潮已帶動國際學生來臺修讀華語文教學學位之潮流，且各國立大學校院也順應此潮流成立了許多華語文教學系所。

(二) 國內華語文系所專任師資結構現況

自 2003 年以來，十年的光陰令人驚見中國文學領導華語文教學的現象甚劇，從目前國內國立大學華語文系所專任師資學位分佈表可見一斑（詳見圖 2.）。

圖2. 國內國立大學華語文系所專任師資學位分佈表



2013 年 5 月，透過國內國立大學華語文系所 108 名專任師資最高學位進行統計分析後發現，高達 52% 的專任師資最高學位是屬於中國文學碩士或博士領域，而與華語文教學息息相關的語言學、教學與教育二者僅各佔 14% 和 11%。

我想，所有資深華語教師都深知，華語文教學與中國文學其實在專業知識方面有著天壤之別。而國內目前華語文教學系所由中國文學領導的怪現象，深究其原因，主要是過去十年間，許多大學校院的中國文學系爲了因應時代需求紛紛轉型，如臺東大學和東華大學，二者都是爲了因應少子化與就業市場考量，進行系所整併及轉型而成，其原有的專任師資也因而轉爲華語文教學系所的師資。

國內國立大學爲保障專任師資權益，造成上述華語文系所師資結構的怪現象，短期內或許無可厚非。不過，當華語文系所竄升爲外籍生修讀學位的第六名選擇時，華語文師資結構勢必需要有個新願景，以因應時代潮流。

(三) 國內華語文系所專任師資結構願景

目前國內華語文系所專任師資結構與學生就學期待並不符合（宋如瑜，2008），故各大學校院應加速華語文系所現有的專任師資發展其相關專長或是適當調整系所師資結構，以因應學生學習需求。然而，究竟華語文系所師資結構與師資專長應如何調整，這是個難題。針對這個難題，有卅年華語文教學經驗的宋如瑜（2008）檢視了歐美與中國對華語教師的專業要求之後，認為華語文教學系所屬於應用學科，應力保理論與實踐之平衡，以利專業的發展。同時，宋如瑜（2008）還根據多位學者看法提出了華語教師專業知識結構表（詳見表 2.）。

表 2.華語教師專業知識結構表

知識結構類別	內容	項目
1. 中文基礎知識	語言學知識	1. 現代漢語：語音、語法、詞彙、漢字等
		2. 古代漢語
2. 教育基礎知識	文學知識	1. 中國古代、現代文學發展脈絡
		2. 主要作品、作家
3. 教育基礎知識	認知科學	1. 行為學派理論
		2. 認知學派理論
		3. 人本心理學
		4. 第二語言習得
		5. 語言發展心理學
4. 教學法	教育哲學	1. 中國教育思想
		2. 西方教育思想
		3. 多元文化教育
5. 教學法	教學法	1. 各種第二語言教學法
		2. 聽、說、讀、寫語言技能教學
		3. 語音、語法、詞彙、漢字、篇章等語言要素教學

教學科技	1.	運用視聽媒體教學	
		以電腦輔助教學	
		製作多媒體教材	
3. 語文能力	聽	1. 能辨識方言聲音	
		2. 敏於辨識錯誤發音	
	說	1. 語言合乎規範	
		2. 清晰的表達能力	
		3. 善於示範、提問、解釋	
		4. 能立即判斷出病句並改正	
	讀	1. 基本外語閱讀能力	
		2. 文言和白話閱讀能力	
	寫	1. 文筆流暢	
		2. 能寫基本應用文	
	4. 通識教育	1.	人文社會知識
			自然學科知識
思辨推理能力			

資料來源：改編自宋如瑜（2008）專業知識結構表。

依據個人淺見，我認為國內華語文教學系所需廣增表 2.中的教育基礎知識和語文能力二方面的專業師資，以利華語文教學專業師資培育工作及國際華語師資專業知識接軌工作之進行，此實乃國內華語文系所之願景。

三、結語

如果華語文教學是一道菜，那麼現在它是一道道地的臺灣熱炒。這份熱炒如何加入適當元素以成為國際認可的美食？值得深思。

綜上所述，國內華語文教學系所的師資結構確實需要調整。為了因應全球華語學習熱潮，並加速調整國內華語文系所師資結構之進程，我認為可以朝著下列四個方向進行研究：1. 研究英語作為外語或第二語言之系所

師資結構，同時考量華語之語言特性，創造具有新風貌的國內華語文系所師資結構。2.研究全球華語作為外語或第二語言之系所師資結構，同時考量國內華語文教學之環境特性，創造具有全球性與競爭力的華語文系所。3.鼓勵目前國內華語文系所中原具備中國文學專業的師資進行華語文教學方面的社會服務，以便從中獲取華語教學實際經驗，落實個人理論與實務結合之理念。4.鼓勵國內大學校院中原具備教育專業知識、語文專業知識、科技專業知識及通識專業知識等師資進行華語文教學方面的研究，並進入華語文教學系所任教，增進華語文系所師資結構之多元性。

本文在此拋磚引玉，企盼更多學

者加入國內華語文教學系所師資結構與專業課程之研究，以利健全國內華語文教學環境，並進而提昇其全球競爭力。

參考文獻

- 宋如瑜（2008）。華語文專業師資的發展 — 以個案為基礎的探索。臺北：秀威資訊。
- 教育部統計處（2013a）。101學年大學校院正式修讀學位之外國學生人數排名前十大系所。臺北：教育部。
- 教育部統計處（2013b）。大專外籍學位生及附設華語生人數（79~101學年度）。臺北：教育部。



全國高職學校商業類科技藝競賽實施概況探討

楊雅玲

國立臺北科技大學技術及職業教育研究所研究生

曾淑惠

國立臺北科技大學技術及職業教育研究所教授兼任所長

一、前言

辦理「全國高級中等學校各類科學生技藝競賽」的目的有三：一為增進教學效率，培養學生迅速、準確、安全之工作習慣與精益求精的精神。二為鼓勵學生公開競賽，提升其學習興趣與榮譽感。三為倡導國際間師生相互觀摩砥礪，促進職業教育之改進與發展（教育部，日期不詳）。所以每年由教育部中部辦公室、臺北市教育局以及高雄市教育局輪流主辦，辦理「全國高級中等學校學生技藝競賽」，希望能讓學生藉由參加公開的競賽促進職業教育之發展。

技藝競賽是為了解職業教育或職業訓練成效，並且可提升技能水準，此種競賽不僅可讓學生相互切磋技能，指導者也可互相觀摩學習，近而引進社會對技能教育之重視（楊朝祥，1984）。針對全國高職（含綜合高中）應屆畢業生所舉辦的全國性技藝競賽，於1954年由工業類科率先開辦，由於辦理成效良好，家事類、農業類、海事類、商業類及海事類也紛紛辦理（林琴珠、吳榕峰，2002）。就商業類科學生競賽而言，自1976年開辦以來，已經辦理多年，目前辦理職種包含商業廣告、網頁設計、程式設計、文書處理、會計資訊、電腦繪圖、餐飲服務、中餐烹飪、烘焙、商業簡報等十種，2010學年增加了職場英文（觀摩賽）等，全國各校指派選手參加，在入學多元管道的政策下，學生也可以參加全國技藝競賽的優異成績得到金手獎的榮譽或入圍優勝名額，獲得保送資格錄取科技大學，競賽前3名學生得以保送入學，其

他入圍學生也得以獲得甄審入學加分的機會，所以，全國的各個高級中等學校，都會依其學校的群科不同，訓練選手參加適合的職種，以期能於每年的技藝競賽中獲取佳績。

二、商業類科技藝競賽歷年沿革與發展

全國高級中等學校學生商業類技藝競賽最早由臺灣省教育廳主辦，之後再由臺灣省教育廳、臺北市及高雄市教育局等三個單位輪流主辦（林琴珠、吳榕峰，2002）。每年委託一所學校承辦，分參加對象、辦理時間、錄取名額及獎勵、與近年參賽人數等四項，說明如下：

（一）參加對象

全國公私立高級中等學校設有商業類科學校在校應屆之商業類科畢業（結）業學生（含進修學校學生）或綜合高中修習商業職業學程在校應屆之畢（結）業生（教育部，2008）。

（二）辦理時間

表1 近年辦理時程表

時間	承辦學校	辦理時程	職種
2009學年	三信家商	2009.12.08 -12.10	商業廣告、網頁設計、程式設計、文書處理、會計資訊、電腦繪圖、餐飲服務、中餐烹飪、烘焙、商業簡報

2010 學年	松山家商	2010.12.07 -12.09	商業廣告、網頁設計、程式設計、文書處理、會計資訊、電腦繪圖、餐飲服務、中餐烹飪、烘焙、商業簡報、職場英文（觀摩賽）	40-49	20	7	160-189	64	16
				50-59	24	8	190-219	72	16
				60-69	28	9	220 名 以上	76	16
				70-79	32	10	※金手獎人數至多錄取 16 名		

資料來源：教育部（2009）

資料來源：研究者自行整理

依表 1 近年辦理時程表所述，每年的技藝競賽會由不同的學校承辦，競賽報名時間每年約 9 月份，參加全國技藝競賽日期約為每年 12 月，為期三天，含學科、術科競賽及頒獎，從 2009 學年增加商業簡報職種，2011 學年又增加職場英文職種の觀摩賽，職種有愈來愈多趨勢，符合目前升學及職場就業需求；商業類各參賽職種主要是由設計群、商業與管理群、餐旅群的學生參加。

(三) 優勝錄取名額及獎勵

1. 個人獎

表 2 全國高級中等學校各職種技藝競賽優勝學生參加甄審分配一覽表

各職種 競賽 人數	錄取 入圍 人數 (含金 手獎)	金手 獎 人數	各職種 競賽 人數	錄取 入圍 人數 (含金 手獎)	金手 獎 人數
9 名 以下	5	3	80-99	38	12
10-19	8	4	100-119	44	14
20-29	12	5	120-139	50	16
30-39	16	6	140-159	56	16

綜上所述，就個人獎而言，全國高級中等學校技藝競賽依各職種の競賽人數不同，規定參加甄審分配的人數，另外，入圍人數中，名次在前者，依規定可得到金手獎的榮譽，金手獎人數，每一職種參加競賽人數若為 120 人至 220 名以上者，皆為 16 名為限，所以，技藝競賽得到金手獎可說是該職種の最高榮譽，而且，根據「高級中等學校技藝技能優良學生甄審及保送入學實施要點」，全國高級中等學校技藝競賽各職種個人競賽獲第一名至第三名者，增加甄審實得總分百分之三十；第四名至第十五名者，增加甄審實得總分百分之二十五；第十六名至第三十名者，增加甄審實得總分百分之二十；第三十一名至第五十名者，增加甄審實得總分百分之十五；第五十一名以上者，增加甄審實得總分百分之十（教育部，2009）。

2. 團體獎：有抽籤選手之競賽職種（商業廣告、餐飲服務等二職種），設置團體獎（錄取正選手與抽籤選手合計總成績排列前六分之一的優勝學校，頒發團體獎）。（豐原高商，2012）

綜上所述，技藝競賽獎項分為個人獎和團體獎，個人獎除入圍外，依各職種競賽人數前幾名者可得金手獎，另外，商業廣告、餐飲服務等二職種有設置團體獎，成績排列前六分之一的學校可獲頒團體獎，教育部為鼓勵及輔導技藝技能優良學生適性發展，落實技專校院多元入學，強化技術及職業教育之發

展，特制定「高級中等學校技藝技能優良學生甄審及保送入學實施要點」，可以讓優秀高中職學生因參與本項技藝競賽，有機會進入大專校院就讀。由於競賽前 3 名學生得以保送入學，其他入圍學生也得以獲甄審入學加分（教育部，日期不詳）。

(四) 近年參賽人數統計

表3 2006學年~2010 學年度參賽學生人數統計表

學年度	學年度					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
職種別						
商業廣告	76	80	86	94	92	101
網頁設計	81	93	90	86	96	89
程式設計	59	62	58	75	66	67
文書處理	191	205	225	213	215	129
電腦繪圖	47	50	59	7	65	65
會計資訊	49	61	73	81	88	92
餐飲服務	99	116	120	142	152	166
中餐烹飪	57	67	65	70	72	75
烘焙	48	57	63	65	67	74
商業簡報				89	99	103
職場英文 (觀摩賽)					16	26
合計 (不含觀摩賽)	707	791	839	972	1012	961
合計(含觀摩賽)					1028	987

資料來源：豐原高商（2012）

如上表 3 所示，近年來，參加全國技藝競賽的職種有增加的趨勢，而參加人數除網頁設計、程式設計、文書處理三職種外，皆有逐年增加的趨勢，「今年 2011 學年度也增加了職場英文的觀摩賽」，根據承辦學校統計（豐原高商，2012），正式及觀摩賽總計有三重商工等 185 所學校、987 位選手報名參賽，相較 2010 學年度參賽校數、人數及競賽職種，共計增加 8 所學校，人數減少

41 人（因取消文書處理的抽籤選手），所以，文書處理的職種本年參加人數大幅減少，以 2008 學年參加人數最多，達 225 人，今年則降為 129 人，是歷年來最少的一年，其他職種大部分參賽學生人數與參與學校都增加，顯示各校更積極參與競賽，希望藉由參加全國技藝競賽獲取佳績。

三、商業類科技藝競賽之遭遇問題

技藝競賽在高職是一項行之有年的比賽，對於檢核學生技藝能學習成效、提供技藝能學習成果觀摩、促進技藝能教育之推展具有相當大的助益（曾璧光，2011）。競爭激烈的全國高級中等學校學生「商業類科」技藝競賽，一向被視為職業學校教學與實習最高指標（施坤鑑，2006），技藝競賽辦理多年來，每年由教育部中部辦公室，台北市教育局及高雄市教育局主辦，主辦單位通常就近委由當地某一間學校承辦，所以，每年會更換地區、更換承辦學校，但是，確實也面臨一些困難，主要論述如下：

(一) 競賽職種未能適切調整

技藝競賽辦理之結果每年均有召開檢討會，然卻只見提議應增設職種，惟不合時宜之職種未見廢除（林琴珠、吳榕峰，2002）。2007 學年度由中壢高商舉辦之商科技藝競賽討會中，由新竹高商提案增設外語類科競賽職種、中山工商提案增設西餐烹飪職種、宜蘭高商提案增設商業簡報職種、士林高商提案增設國貿業務職種（曾璧光，2011），新職種逐年增設，符應升學與就業環境之趨勢，增設競賽的新職種，但是，職種愈來愈多，例如，網頁設計、程式設計、文書處理這些職種參賽數有逐年下降趨勢，並未檢討改進刪除不合時宜

之職種，造成新職種逐年增加，未汰換參加人數太少，或不符潮流之職種，不符實施比賽的效益，而且，大部分學校可能以學生未來升學有加分之獎勵為考量，而堅持應持續辦理，使得職種愈來愈多的趨勢。

（二）承辦學校面臨的困難

全國技藝競賽商業類科，教育部每年皆委託不同學校承辦，由於每個承辦學校設備新舊、數量不一，因此每年主辦單位必須籌措大量經費以充實設備（林琴珠、吳榕峰，2002）。承辦學校辦理全國性技藝競賽的業務，雖然，12月份才辦理競賽，但是，前置作業花費時間很長，學校人力分配方面，各個組負責不同業務，需要很多人力，每年由不同學校辦理，對學校而言，承辦全國性業務，而且，對於承辦業務是第一次承辦，對業務流程不熟悉，競賽成績又關係學生的權益，不容出錯，影響學生權益，對承辦學校而言，整個流程都需謹慎注意，以避免影響到學生權益。

（三）參賽機會不均等

各校之技藝競賽初賽是由各校自行甄選，而且，自訂辦理方式，通常是由二年級的學生參加初選，而針對有設立綜合高中之學校而言，綜合高中的學程學生，在二年級才分流，選擇學程，選擇商業類學程的學生，二年級才會接觸到商業類科的課程，所以，基礎跟職業類科學生比較起來，是較為不足的，所以，在參加校內初選時，機會不均等，使得綜合高中的學生，較無機會參加全國技藝競賽。

（四）訓練選手影響教學

技藝競賽之初賽是各校自行甄選，再訓練選手參加全國技藝競賽的決

賽，甄選選手各校辦理方式不一，較無公平性，競賽分學科、術科，指導老師訓練選手，術科需要花費很多時間練習，除了課餘時間，暑假時間可以加強訓練外，有時候，選手可能會用到上課時間，影響正常教學進行，使學生必需充分運用時間，且在課業與訓練之間，常常無法兩者兼顧，若競賽成績理想，可以順利進入科技大學就讀，但是，全國競賽競爭激烈，若未爭取到好成績，賽後，有些學生可能還是回歸到考統一一入學測驗。

（五）參賽誘因不足

由於選手的訓練，大部分學校有分為正選手及副選手，針對兩位選手進行訓練，有些學校是經過訓練才決定正、副選手人選，但是，經過一段長時間訓練，需花費很多心力，最後，在參賽時，除非正選手無法參賽，否則副選手是無法參與比賽的，參加訓練過程，卻無法參賽，造成選手參賽誘因不足。

四、商業類科技藝競賽問題之因應

技藝競賽是一項極富教育意義，並且有多重目標的社會活動，藉由參賽過程中實地的技能操作，可提供技術人才相互切磋，觀摩技能與交換經驗的機會，以提升技術水準，增進國家經濟發展（盧一誠、謝省民，2003），由於技藝競賽實施多年來，也面臨許多問題，所以，還是必需適時檢討，改進，使整個全國技藝競賽能發揮效益，達到提升技術水準之競賽目的，針對問題因應之論述如下：

（一）職種檢討

增設新的職種，可以因應升學及就業的趨勢，考量增設競賽職種，但是，

適時的透過職種的分析及檢討，可以將一些不合時宜的職種，做一些適當的修正，以避免職種愈來愈多，有些職種的競賽人數逐年下降的現象，影響辦理的成效，所以，應定期分析，對於職種應適時檢討，汰換掉不合時宜職種。

（二）規劃適合職種增加公平性

雖然，全國技藝競賽的參賽對象包括綜合高中學生，但是，對綜合高中學生而言，在參加校內初選時，就因較慢接觸專業課程，而錯失機會，教育部可考量規劃適合職種，或適合的條件限制，讓綜合高中學生能有更公平的參賽機會，有機會入選參賽選手，參加全國技藝競賽，進入此門檻，有機會以參賽成績，加分的機會進入科技大學。

（三）規劃訓練時間

學校的指導老師，也常採輪流制度，每年帶選手的老師，可能也不一樣，指導老師的經驗傳承及檔案資料的收集整理也非常重要，訓練選手時間方面，由於術科常需要很多的練習時間，所以，時間的運用及分配也顯得相當重要，選手也需運用一些課餘的時間進行練習，暑假時間也要到校加強練習，應盡可能避免用到平常的上課時間，課業及競賽兼顧，另外，競賽針對未獲得金手獎，可以增加競賽誘因，讓學生可以更有意願參加選手訓練，以免影響學生權益。

（四）增加學生誘因

學生參加訓練之後，參加技藝競賽可獲得保送或加分，可提高或調整獲獎率的方式，另外，加分比例的部分做調整，可增加加分比例，以增加學生參加選手訓練及參賽的誘因。

（五）經驗傳承

每年技藝競賽由不同學校承辦，對承辦學校而言，都是一項責任重大的新工作，所以，經驗的傳承很重要，接手的承辦學校，可以吸取剛承辦的學校的承辦經驗，辦理方式，及問題的解決，承辦學校可以派員到前手學校觀摩學習，承辦後的檢討會議，過程的檢討，問題的解決方法，可以透過經驗的傳承，讓接手的承辦學校可以從中觀摩學習，避免可能發生的問題，讓過程更加順利進行，所以，每年辦理的承辦學校之間的傳承，及適當的觀摩及聯繫都很重要，影響整個競賽的辦理過程。

五、結語

每年 12 月份舉辦的全國商業類科技藝競賽，參加對象為全國公私立高級中等學校設有商業類科學校在校應屆之商業類科畢（結）業學生（含進修學校學生）或綜合高中學生，各個學校都會培訓選手參加，各個職種每年皆有很多選手參加競賽，取得金手獎的好成績，在多元入學的管道下，選手可以以參加技藝競賽的成績，保送入學，或參加甄審入學加分，在接受訓練的過程中，選手對該職種的技能提升也有所助益，所以，每年各校無不積極訓練選手參與技藝競賽，每年參與競賽的人數也逐年增加，職種在近年來，也有增加的趨勢，但是辦理多年來，確實也面臨許多問題，要定期檢討改進，以期未來的技藝競賽達到經驗交流，及提升技術水準的目的，更符合升學及企業需求的導向，讓學生由賽前的訓練過程、參賽的經驗，學習到各種技能。

參考文獻

- 林琴珠、吳榕峰（2002）。全國職業學校學生技藝競賽實施之探討。**技術及職業教育雙月刊**，69，56-60。
- 施坤鑑（2006）。「彰商技藝菁英」之美。**彰商電子報**。2012年2月26日，取自 <http://www.chsc.chc.edu.tw/ePaper/>
- 教育部（日期不詳）。**全國高級中等學校各類科學生技藝競賽**。教育部中部辦公室網站。2012年3月3日，取自 http://www.tpde.edu.tw/ap/affair_view.aspx?sn=98d23c09-cf27-43a0-afe0-85d3d676f5a7&sid=2
- 教育部（2009）。**高級中等學校技藝技能優良學生甄審及保送入學實施要點**。2012年3月4日，取自 <http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL008715&KeyWordHL=&StyleType=1>
- 楊朝祥（1984）。**技藝職業教育辭典**。臺北：三民書局。
- 教育部（2008）。**97學年競賽實錄**。高雄：鳳山商工。
- 盧一誠、謝省民（2003）。技能競賽廣告設計職種選手訓練模式之探討。**商業設計學報**，7，63-85。
- 豐原高商（2011）。**100學年技藝競賽手冊**。豐原高商技藝競賽網。2012年3月2日，取自 http://59.125.86.121/skill_competition/File/News/46/109.pdf
- 豐原高商（2012）。**100學年度商業類科學生技藝競賽檢討會會議紀錄**。2012年3月23日。取自 http://59.125.86.121/skill_competition/Link1Detail.php?Seq=66
- 曾璧光（2011）。商科技藝競賽之探討-以職種演進的觀點。**宜蘭高商學報**，7，121-129。



「第三空間」課程觀的省思

吳姍蓉

國立臺北教育大學教育創新與評鑑研究所研究生

郭美麟

國立臺北教育大學教育創新與評鑑研究所研究生

一、前言

研究者在教學過程中發現，在目前教育現場中，教師總是扮演著較嚴厲的角色，嚴格地要求學生課業上、生活上大大小小的事情。而在班級中，教師與學生之間也似乎有著無法跨越的鴻溝，而讓教學變成了封閉的旅程，教師少了可以接近學生本性的機會，學生少了自我探索的樂趣。針對此問題，本文將試著提出新觀點來處理，即是如果教師可以藉由「第三空間（The Third Space）」的觀點之幫助接近學生本性，轉變課程活動，讓教學變成開放的旅程，且以更寬容的心胸等待學生成長，以及能容納學生曖昧不明的學習成果。更重要的是，教師若能以多元觀點一教師即陌生人的角度來看待課程現象，或許對上述所指出的課程、教學與師生關係的相關困境的解決會有更不一樣的思維。

綜合上述，本文將介紹第三空間的意義及內涵，並提出第三空間課程的啓示。

二、「第三空間」的意義及內涵

第三空間（The Third Space）由後殖民理論家霍米·巴巴（Homi K. Bhabha）於 1990 年提出，強調「混種」與「協商」概念，意義在於兩種或多種文化的

交互作用，創造一種新的空間、新的思維，以產生新的位置、結構與活動。因此所謂「第三空間」意指由兩種不同領域交集而成的空間，而非由第一空間及第二空間推演而來。楊俊鴻、歐用生（2009）則更進一步指出，第三空間是游移的空間，是幽靈的空間，是無的空間，更是美學的空間。根據此觀點，由於第三空間需要有包含曖昧的容忍度，也需要對於習慣的事物還保有著想要探索的態度，因而第三空間所擁有的特性正是目前教育現場所缺少的新課程思維。

楊俊鴻（2008）認為，這種新的課程思維可採「自我與另一個自我的境遇」、「自我與他者的境遇」、「自我與不同事物的境遇」等三種探究模式。楊俊鴻、歐用生（2009）則更進一步指出第三空間之課程實施方式有三：跨域之美、境遇之美、陌生之美。以下就此三種方式進行介紹。

（一）跨域之美

在東方與西方思想間，針對兩極端之處尋找出不同觀點，不僅能包容兩者固有思維，甚至超越兩者。例如，將西方女性主義與東方傳統女性之間重新思考，重新理解女性主義在東方與西方之間的關係，跳脫出西方女性主義的框架，重新定位女性角色於兩文化間的關

係。透過此種跨東西方、跨文化思想的重新定位，創造一個超越單純東方以及單純西方的第三空間，開拓課程美學的研究領地。

（二）境遇之美

境遇感的產生可以挑戰既有課程中的文化敘事，進而經驗化他者的觀點，重新審視與重新塑造敘事，例如，對於「自我主體」的概念在傅柯思想與孔子思想之間，形成一個全新的第三空間；傅柯接納孔子「自我省思」之觀點，透過與孔子思想的對話、溝通與交流，發現自己原始觀點的侷限，進而超越兩者對於自我主體之觀點。

（三）陌生之美

兼具個人內在靈性與外在陌生之情境，邀請陌生人進入我們的視野，表示我們敢質疑自己的觀點和存有的方式；甚至讓自己以陌生人的角度看待再熟悉不過的課程、教學與環境，常常反思「換個角度來看，有什麼可能性？」（周怡君，2008），如此，才能從混亂與衝突中走出，逐漸看清自己的問題、了解問題並超越問題。

三、「第三空間」課程觀的啓示

「第三空間」是新穎但似乎不易實際運用在教學情境中，但事實上周怡君（2008）已將「第三空間」用於教育現場的研究中，其研究結果指出即使擔任過低、中、高年級導師，卻發現教學模式大同小異，對於教學已喪失期待感與新鮮感，更失去對教育的熱忱，容易僅

在乎自身認為重要的聲音。而透過「第三空間」的概念，她對自我教學有徹底而深刻的反思而有不同於以往的新教學理念與作為。

上述周怡君的發現與反思，研究者其實在教育現場的教學經驗也同樣發現類似情況。亦即，身為一名教師卻常常忽略了較弱勢的聲音，只在意多數的意見及想法。除此之外，因為每天都與同一群學生相處，習慣了彼此的相處模式，因而輕忽了細微的變化。然而「第三空間」則一再強調以陌生人的角度重新啟動與世界的對話，且細心觀察微不足道的變化，這正是研究者在認識「第三空間」後，對自我深深的省思結果。

綜合以上論述，本文最後由「第三空間」觀點提出教學現場之三項啓示，即（一）敏於察覺教育現場的變化、（二）關注特別主體的另類聲音、（三）抱持開放的文本解釋型態。

（一）敏於察覺教育現場的變化

因為在教學過程中，學生的生成與教師的生成是交互存在的，因此教師要特別注意學生在學習時所產生的反應。例如，在 Roy 的學校個案研究中，對於學生所生產的諸如眉頭深鎖、聳肩、沉默不言、情緒反應、絮亂的呼吸聲等微觀符號，這些都是研究者在教育現場觀察時所需注意的部分（引自楊俊鴻，2008）

而要如何達到如此細微的觀察呢？邀請陌生人進入我們的視野，表示我們敢質疑自己的觀點和存有的方

式，將外在的轉向內，將內在的轉向內，在這個過程中，會驚覺自己原本忽視的事物。第三空間幫助教師接近學生的本性，讓教學變成開放的旅程，且教師能以多元觀點，追尋課程，透過教師這種課程及教學思維意象的改變，以跨越既存的課程及教學思維。

（二）關注特別主體的另類聲音

在周怡君(2008)的研究中，她盡可能地呈現不同學生的聲音，從諸多矛盾與衝突的聲音中，將無意識的教學理念予以意識化，發現課程第三空間的存在，讓自己嘗試走沒走過的路，在學生與自我之間創造一種新的課程空間。

除此之外，教師可以以更寬容的心胸等待學生成長，也能容納學生曖昧不明的學習成果，而學習成果非只有紙本測驗這個選項，教師可以利用學習檔案、口試問答等等，另類的測驗除了可以看出學生的學習成果外，利用質性的測驗可以關注到個別主體想要表達的意見。

（三）抱持開放的文本解釋型態

教師對於文本的理解應抱持著開放的態度，自己解釋文本的方式允許被另外一種解釋形態所挑戰，在第三空間中，強調「混種」與「協商」概念，意義在於兩種源頭文化的交互作用，創造一種新的空間，以產生新的位置、結構與活動。開放的文本解釋就是一種混種與協商，教師結合每位學生的看法，協

商大家的意見，創造屬於大家對於文本的另類解釋。畢竟第三空間是游牧的空間，是幽靈的空間，是無的空間，也是美學空間（楊俊鴻、歐用生，2009）。

但是，要讓學生理解到這種型態與實際的關係並非是一種必然性關係，老師與學生的解釋方式可以被另外一種解釋型態來進行另一場的互動與對話。或許，過了些日子，老師與學生皆可重新扮演另外一位陌生人，重新以不同的理論或隱喻來表達他們的看法，再次展開另一場陌生人之旅，而這也是歐用生（2008）所提出的當教師即陌生人時即可「看見」不一樣的教師之真義。當教師能具備第三空間的重要核心精神，將能不斷地超越既有的藩籬，不斷地進行改頭換面的意見表達，生成新的文本解釋型態，進而生成關於研究理論與實際的新視野。

參考文獻

- 周怡君（2008）。教師即陌生人——一位教師探索課程第三空間的生命敘說（未出版之碩士論文）。國立臺北教育大學，臺北市。
- 歐用生（2008）。教師是陌生人--「看見」不一樣的教師。《國民教育》，48（4），15-22。
- 楊俊鴻（2008）。課程間性之探究（未出版之博士論文）。國立中正大學，嘉義市。
- 楊俊鴻、歐用生（2009）。「第三空間」及其課程美學蘊義。《教育資料與研究雙月刊》，88，69-92



別字矯誤教學—建立國中生寫正確國字的能力

洪佳妉

新北市立三重高中國中部教師

黎珏岑

國立台北教育大學教育創新與評鑑研究所碩士生

一、前言

依據鄒慧英、黃秀霜與陳昌明（2009）對臺灣學生於 PISA（the Programme for International Student Assessment 國際學生能力評量計劃）2009 閱讀評量標準版範例試題中的三道建構反應題之作答文本進行分析討論，發現臺灣低表現水準學生的首要問題之一為「別字」。PISA 係針對各國十五歲學生所進行的施測，相當於台灣的國中階段，此時期的學習不僅是養成學生正確用字習慣的好時機，更是奠定良好國語文能力的重要時期，教學者不可不重視。

當今臺灣學生的升學考試方式多採客觀式測驗，導致學校考試也多以選擇題型為主，學生只需由既有選項中做出選擇，無需寫字，因此遇到需要自行提供答案的建構反應題，除了欠缺組織能力外，更嚴重的狀況是：國中生低表現水準（水準 2 及以下）的學生（約 40.2%）無法於測驗中寫出正確用字。由此可看出，臺灣低表現的國中生不僅閱讀能力差，部分學生甚至連基本的識字及寫字都未達到精熟，且從其使用的注音符號發現，這些字彙應是國小階段即該習得且熟悉者，因此，國中生使用別字的嚴重情形，除了在國小階段即未奠定良好基礎外，也和學生平日缺乏足夠的書寫練習有直接的關係。

二、本文

研究者經由學生平時的紙筆測驗

與作文表現中發現：學生的國字書寫能力確實有待加強。因學生常將音同、音近及相似字形的「另一個字」替代了正確的文字，如將「依舊」寫成「依就」；「應該」寫成「因該」；將「已經」寫成「己經」等，且書寫別字的情況並不專屬於成績較為低落的學生，其中不乏成績較為優異的學生，有鑑於此，更令研究者憂心，若未能及時糾正、改善學生寫別字的情況，此情況勢必將延續到高中端的國語文學習。

為此，研究者發展一教學方案，以改善七年級學生寫別字之情況。先分析別字的類型與詞組，將蒐集到的 42 組別字詞組進行分類與分析，試圖從國字的形音義三部分進行教學，由簡單的六書造字法則，告知學生字的本義與起源，進而推出引申義；其次運用五種別字矯誤教學方法以加深學生學習印象，同時引發其學習興趣。

本研究之教學方法大抵參考魏靖峰（2003）關於錯別字的教學方法，並依據實際教學現場之情況進行修改，進而得出初形本義法、並列比教法、詞性判斷法、詞義說明法及趣味聯想法五種教學方法，概分述於下：

（一）初形本義法

中國文字大多是由圖形演變而來

的，所以我們可以從字的原本「形狀」

來了解它的本義，如「」就是一棵樹，同時可以看出它的樹幹與樹枝，是「木」

的本來樣貌；而「」就是指著樹木的根部，所以「本」的本義就是「根本」；若是指著樹木的末端，就變成了

「」，因此，「末」字有「末端」的意思。

(二) 並列比較法

在中國文字裡，有許多長得非常像的「孿生兄弟」，要辨別它們最好的方式，就是將它們擺在一起，看看差別在哪裡，這樣才知道該將它們放在哪個正確的位置，如「煥」和「渙」字，兩者主要的差別在於部首不同，「火」部代表與火有關的字，而火燒時會有「集中」的傾向，所以「煥」有集中、積極的含意，因此指人精神很好，必須用容光「煥」發；相反的，「水」部「渙」有分散、不積極的含意，因此指人精神不濟時，應用精神「渙」散。

(三) 詞性判斷法

有些詞彙要學會辨別它們最簡單的方式就是：先了解它們的「詞性」。如「獲」和「穫」兩字，「獲」字通常當動詞用，所以「獲得」指「得到」（當動詞）；「穫」字則當名詞用，所以「收穫」指收取「成熟的農作物」（當名詞）。

(四) 詞義說明法

部分詞彙的產生，是有歷史源由的，要了解它們就必須先知道它們的典故，例如：「待字閨中」一詞，有些學生會將其誤寫為待「自」閨中，以為是女生獨自一個人待在閨房裡，其實「待字閨中」指的是「女生成年後，還沒有許配給他人」，因為古代的女生十五歲即算成人，可以插上簪子出嫁了，不過要等到出嫁的時候，長輩才會給一個「字」。

(五) 趣味聯想法

有時候，在辨別某些詞彙時，可以教導學生將「某些語言」當成輔助工具，例如在分辨「的」和「得」兩字時，可以用「臺語」來分辨它們，讀起來有「ㄉ」的音時，就是使用「的」字，如：可愛「的（ㄉ）」花（臺語發音）；讀起來有「ㄩ」的音時，則是使用「得」字，如：慢慢「得（ㄩ）」走（臺語發音）。

此外，有些順口溜或是歌謠，也可以幫助學生記憶，如：每「日」向人寒「暄」問好，不要「口」「喧」吵鬧（魏靖峰，2003）。

三、結語

別字矯誤教學是當前重要課題，除了教學現場的需要外，更該致力於將正確寫國字的觀念推廣到生活環境裡，養成學生正確寫國字的態度，因此研究者試圖以簡單、有趣味性的方式帶領學生學習，除了多方參考資料外，同時以學生的先輩知識為前提，設計出一套適合七年級學生能力的教學目標，期許透過此教學方案，改善學生寫別字的情形。

參考文獻

- 吳建華（1991）。國中生錯別字補救教學示例。**教育研究雙月刊**，21，65。
- 林佳儂（2010）。**國中生錯別字教學策略研究**(碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 鄒慧英、黃秀霜與陳昌明（2009）。

從PISA2009建構反應題剖析臺灣學生的閱讀問題。**課程與教學季刊**，14（4）25-48。

- 魏靖峰（2003）。改正錯別字的教學策略。**中國語文**，555（93），61-65。
- 顏智英（2003）。高中生作文錯別字分析。**國文天地**，19（7），36-43。



淺談自主學習的首要配套—小班教學的實施

吳善揮

香港五育中學中國語文科教師

一、引言

近年，香港政府提倡自主學習，即學生需要學會學習，教育局及課程發展議會(2007)更指出「語文學習是終身的。學生必須養成自學的能力，才可應付生活上語文運用的需要。」這就是說學科不再只是單純地教授學生本科知識，而是需要以推動學生自主學習為學科的主要目標及任務，使之能對知識進行自我探究、自我發現，同時讓他們得以掌握學習的方法。

在這十年間，一些學校開始逐步實施「小班教學」，即中國大陸所稱爲的「小班化教學」，以提供更佳的學習環境予學生，讓他們在學習的時候，可以從老師身上得到更多的關注與照顧。有很多人以為只要推行小班教學，就可以改善學生的學業成績，並且能大大提升他們的學習能力；其實不然，這是一般人對小班教學的誤解，因為在中國大陸、日本及其他亞洲國家，縱然她們推行的是大班教學，可是這些國家的教室裡仍然有着良好的師生互動，並且取得極大的教學成果(侯傑泰，2013)；由是之故，無可否認小班教學對學生的學習有重大的價值，可是能否取得預期的成果，實在需要與教與學相互配合，而兩者是有着不可分割的關係。

由是觀之，筆者認為香港的學校可以在實施小班教學措施的基礎上，於學校裡推行「自主學習」模式，以配合教育局的指引，加強學生對學習的自主性，以成就學生的終身學習。而本文則旨在探討小班教學與自主學習的關係、在小班教學中實施自主學習所遭遇的困難以及提出實施自主學習的建議。

二、小班教學的定義

在 80 年代，美國教育學者格拉斯指出在小班教學的框架下，一班的學生人數應該在 15 至 20 人，而當中以 15 人一班為最佳；格拉斯和其研究小組在小班教學的研究當中，指出小班教學在學生的學習環境、學生的課堂回應、教師的工作表現等方面，都具有一定的優勢(Gene V. Glass, 1982)。

另外，我們可以把小班教學理解為更優越的教學條件，老師可以利用這些更優越的教學條件，來施行更高素質的教學工作，以達致提升學生學習效能的目標(葉建源，2013)。

三、「自主學習」的定義

「自主學習」的主要表現包括：確定行為目標、把握學習內容和控制學習進度、選擇學習方法和技巧、監控學習過程、評價學習效果(張峰，2012)。學界在此基礎上提出自主課堂的概念，強調學生在課堂上的主導性，並要求老師減少對學生學習的干預；在教學的過程中，學生須參加學習小組，並透過與同儕的合作學習，自主探究並掌握所需要學習的知識；而這種探究的方式則能使學生學會積極學習，加強學生的思維能力，促進學生的感悟能力(周瑾，2012)。

四、小班教學與「自主學習」教學的關係

小班教學與「自主學習」有着密不可分的關係，要體現小班教學的最大效能，教學法之一的「自主學習」實有着

重大的作用。

小班教學讓教師可以在推行自主學習的同時，照顧不同學生的學習差異。筆者曾隨香港中學校長會組織的交流團，前往中國大陸山東省的濰坊市，參觀推行「271 高效課堂」的昌樂二中，發現「自主學習」的課堂模式，的而且確能有效提升學生的學習能力，可是由於每一班的學生數目，差不多有六十人，一些能力較弱、專注力不足的學生則顯然跟不上課堂的進度，而老師也不可能進行即時的跟進；可是，實施小班教學則可以使「自主學習」的推行變得更有效，這是因為當同學跟不上學習小組的學習進度或不明白課堂所學時，老師可以更容易察覺，並立刻進行適當的引導，為同學不明白的地方作出簡要的澄清，使每一名同學都能掌握所學。

小班教學能夠讓所有同學都可以充分參與「自主學習」的課堂。承上段言，由於中國大陸的班級人數過多，因此不是每一名同學都可以在課堂上，充分地發表自己的意見；相反，小班分組教學卻能讓學生有更多空間和機會進行分組合作學習，讓同學可以有更多機會去實踐所學(黃榕晶，2013)；由此可見，自主學習的主要元素就是讓學生可以在老師的輔助下主持主課堂，一方面可以讓學生表現自己，另一方面則可以讓教師從他們的表現中，了解他們學了多少、掌握了多少。而小班教學則可以強化此等自主學習的元素，以使自主學習的效能最大化。

小班教學能夠讓老師和學生多作討論，以使自主學習的效益最大化。在小班教學的實施下，教師的課節數目都得以減少，由是可以讓教師騰出更多的時間，與每一個學習小組進行交流，為他們主持的課堂提供具體的意見，讓他們更能弄清主持課題的重要要點，同時亦可以確保他們的預習質量，繼而提高

學生主持教學的素質。簡言之，小班教學可以讓老師運用空出來的時間，掌握學生的學習過程，了解學生的學習難點，並對此進行即時的補救；對於能力較弱的學習小組，老師更可以在課後加以協助，以讓他們跟上整體的學習進度，並使自主學習課堂的素質得到全面的提升。

小班教學能促進教師實施「自主學習」的驅動力。要教師從傳統、單向的教學模式，轉而改變為以學生為本、互動的探究式學習模式，是需要教師的真誠配合；而小班則讓教師能夠產生更大的驅動力，為不同水平的學生設計與自主學習有關的差異課程(Peter Blatchford, 2013)，如製作不同程度的「導學案」(引領學生進行課前備課的工作紙)等，讓不同學生都可以享受「自主學習」課堂的樂趣；一言以蔽之，老師的態度決定了推行自主學習的成敗，而小班化則能讓教師願意多作不同教學的嘗試，如推行「自主學習」的課堂模式(葉建源，2013)。

五、在小班教學中實施「自主學習」的困難

教師的不放心，讓自主學習難以推行。很多教師都認為學生的能力有限，因此並不信任學生能夠做到自我探究、自我發掘，乃至對於推行自主學習的課堂模式抱有懷疑，乃至採取抗拒的態度，因此縱然政府大力倡導學生的自主學習，更將自主學習寫進科目綱要中，要求教師推行，都因為這份懷疑與不信任，在小班化的教學環境中教學的教師，也不願意推行自主學習模式，只是陽奉陰違或敷衍了事，乃至自主學習未能夠得到真正的落實，學生亦未能真正體會自主學習所帶來的樂趣。

公開考試為主導的學習現況，亦使

自主學習難以推行。香港的社會着重公開考試的成績，強調沒有好成績的學生就不能考進大學，由是使到教師與莘莘學子都只着重公開考試的成績，而無視學習的真正意義。在以公開試成績為金科玉律的大環境下，大部份在小班化環境工作的教師，都寧願把多出來的空間及時間，為學生進行公開考試試卷的操練，也不願意花時間推行自主學習，由是學生在求學階段中所學習到的，都只是應試的技巧，而非學習的方法。

香港政府並沒有為教師提供全面的培訓。香港教育局一方面要求教師推行自主學習的課堂模式，一方面卻又沒有提供足夠的培訓，由是老師不但不懂得自主學習當中的精神及理念，亦不知道如何在實際上操作此等創新的教學模式。事實上，教師是推行自主學習模式的領軍人物，沒有老師的支持與執行，教育局所提倡的理念只會淪為口號，並只會流於形式化。

六、實施自主學習的建議

在推行自主學習模式之時，宜以引發學生的學習興趣為原則。「只有以興趣作導入，使學生認為學習是快樂的事，長久而持續的自發性學習才得以誘發」（吳善揮，2013）學習興趣是自主學習的基石，因此教師在課堂推行自主學習之時，宜加入能引發學生興趣的元素，以增加學生的能動性，從而提升自主學習模式的最大效能。

把自主學習的模式與公開考試結合。既然學生、教師與社會都非常重視公開考試，教育局可以把自我探究的元素加進公開考試中，例如在考試科目中加入個人研究報告撰寫、小組專題匯報等，相信在公開考試制度的推動下，學生與教師都會更願意接受自主學習的模式，從而使學生更能掌握自主學習的

方法，乃至終身受益。

七、總結

綜合而言，自主學習的施行是需要小班化的配合，這是因為小班教學能讓「自主學習」的效能最大化，為學生提供更優質的學習環境。當然，政府教育局的支援、教師的心態改變、社會的支持亦都是在小班教學中實施自主學習的重要助力，缺一不可，否則自主學習的模式是不可能得到真正的實現。

參考文獻

- 課程發展議會、香港考試及評核局(2007)。中國語文課程及評估指引(中四至中六)。香港：教育局。
- 侯傑泰(2013年1月9日)。美國班小，但教師薪低課節多：不值得學習——兼答葉建源議員。明報，頁A32。
- Glass, Gene V; Cahen, Leonard S.; Smith, Mary Lee & Filby, Nikola N. (1982). *School Class Size: Research and Policy*. Beverly Hills, CA: SAGE.
- 葉建源(2013年1月)。五育中學的小班經驗。小班特刊，1，頁2。下載自香港教育專業人員協會，2013年3月31日。網址：<http://www.hkptu.org/education/?p=8823>。
- 張峰(2012年6月)。任務教學法提高學習者自主性的實踐研究。山東師範大學，頁10。
- 周瑾(2012年6月)。自主課堂構建之影響因素研究。漳州師範學院，頁14。

- 黃晶榕(2013年1月3日)。小班教學的爭議與出路。大公報，頁B10
- Peter Blatchford(2013年3月28日)。小班教學有優勢，助學生專心學習。文匯報，頁A27。
- 吳善揮(2013年5月15日)。淺談學生自發性學習的首要關鍵-激發學生對學習的興趣。2013年『學生自發性學習』國際學術研討會。台北市：國家教育研究院。



補救教學方案實施計畫在偏鄉

羅淑馨

屏東縣泰武國小五年級導師、台東大學學校行政碩士班學生

一、前言

教育政策在推行之初，立意總是富有期許和熱情，一如許多第一線的教師，面對學生也倚靠自己對於教學的那份責任感和衝勁，讓自己能夠堅持進步。從今年開始，教育部正式推行「補救教學方案實施計畫」，整合了原本的攜手計畫及教育優先區學習輔導（後簡稱教優區），實施目的除了在於消除後35%的學習問題，也是教育部為確保推行12年國教免試之後學生基本學力的維持，更重要的是幫助每位學生確實習得所屬年級必須習得之能力。相信這些目標都是每個老師所期許達成改善的，這些問題亦是每個老師面對自己班級時最感無力的部份。

二、補救教學方案實施計畫在偏鄉---積極面

自民國95年起，教育部為均衡城鄉教育發展、縮短地區性教育差距，於原住民族學生比例偏高地區及離島等偏鄉地區，推行「教育優先區計畫---學習輔導」，而從今年起，正式實施「補救教學方案實施計畫」。此計畫於偏鄉推行的積極面可從以下兩點來看：

(一)教師方面

延續原先教育優先區學習輔導模式，於原班級進行補教授課，教師和學生的熟悉度高，知曉孩子學習情

況，在實施補救教學方案之後，則融入攜手計畫的電腦化測驗，藉著網路評量來篩選受輔學生與診斷施測，立時找出學生的學習弱點，使老師能有方向的規劃出符合每個學生需求的個別化補救課程。持續性的電腦化評量亦有助於中央、學校和導師追蹤學生的學習能力是否進步或遭遇困境。

(二)學生方面

不同於攜手計畫需經過家長同意，教育優先區從實施便是全班性參與，而接續推行的補救教學計畫更是全面性針對所有學習成就低落學生（不分一般家庭與弱勢家庭）進行補救教學。但也因為全班性參與，未如攜手計畫經過學生學習能力的篩選，教優區的課輔計畫往往淪為老師延伸課程進度的節數。補救教學實施方案計畫的推動，從一開始的電腦測驗篩選，讓學生了解自己學習的落後點，到讓真正需要補救教學的學生能放下進度，真正學習提升自己應有能力的課程。而對於其他通過篩選的學生，亦可在同一課堂中，與導師溝通自行複習或精進其他興趣內容。

補救教學實施計畫對於偏鄉學生來說，雖仍同教優區學習輔導是全班級上課，但在課程內容上，學生的學習較能針對個別需求進行。

三、補救教學方案實施計畫在偏鄉---消極面

從教育優先區學習輔導的評鑑檢視和學生能力測驗結果發現，偏鄉地區及學習低成就的學生學習能力並沒有顯著改善，此結果讓教育部更重視補救教學方案實施計畫的推動，務以改善學習成就低落的現象為首要任務。但從今年（2013）2月實施開始，補救教學方案實施計畫在偏鄉地區卻出現了消極的聲音。

（一）紙筆壓力

原實施教育優先區計畫的學校教師需自行對學生建置個別化教育計畫（Individualized Education Program 簡稱 IEP）個人學習檔案，並自行規劃相關之前後測測驗，以了解補救教學之成效與學生之學習成長狀況。本來對於學生學習狀況的掌控是身為教師的本分，進行補救亦是理所當然，但政策的推動不免需要過程的記錄和成效的評估，比之教育優先區的簡略課程日誌，補救教學方案實施計畫需要教師記錄更多針對學生個別的教學計畫、實施、輔導和評估記錄，這讓許多原本滿懷熱誠進行課程的老師心生不滿。畢竟偏鄉地區學校的教師員額已經不多，許多老師需兼理行政業務工作已是繁忙至極，再加上補救教學繁重的紙筆記錄，讓願意熱心參與課後輔導、暑期或寒期輔導的教師萌生退意。雖其中亦不乏對於計畫表示支持並配合的教師，單就筆者任教的學校而言，就有不少老師因為紙筆記錄壓力而退出暑期的補救教學課程。

（二）師資意願

攜手計畫在評估執行成效時，即已針對紙筆記錄工作有過檢討與改進，以培訓更多補救教學種子教師作為因應，期能減少級任教師在平日課程之外的負擔，但此方法於偏鄉地區在執行上又形成另一種困難點，當偏鄉教師結構本身已有流動率高的問題存在，代課老師的尋找已屬困難，更遑論尋找有意願到偏鄉地區參與補救教學課程的師資。

若欲改善上述兩方面的推動阻礙，在紙筆記錄上，應可使用勾選問卷方式，減輕補救教學教師的記錄負擔，不僅可使記錄數字化，亦更有利於看出學生需加強學習的方向。而在師資意願上，可再針對偏鄉地區當地大學生或地方受教高教育程度社區人員招募師資，也不啻是一個促進偏鄉地區投入教育在地化的方法。

四、積極改善偏鄉地區家庭態度

從教育優先區學習輔導到補救教學實施計畫，偏鄉地區的老師和孩子們仍在經歷適應。筆者本身是原住民族地區小學的導師身份，常在研習時與教育夥伴們討論目前教育趨勢。偏鄉的孩子的確是需要更多的關懷，但在課程的補強上，其實我們都不擔心，因為仍有具教育使命感、樂意在偏鄉地區學校留下執教的教育夥伴，再加上不論是營利或非營利團體，都有在偏鄉地區推動許多類似的課程方案。真正讓我們掛心的其實是許多學校為了加強孩子們學習力，申請過多的課程或補助，卻適得其反的讓原本功能就弱的家庭更變本加

厲的漠視對孩子的教育責任。

學校能提供孩子們知識上的學習能力，而家庭能給予孩子愛和責任的生活能力，但人們更該重視社會生態帶給孩子們價值觀的影響力。教育部投入了許多金錢、心力在這些年的補救教學計

畫中，倘若這社會仍對教師的身份和能力存在強烈質疑和對立的態度，再多的補救教學，對孩子來說，也不過就是另一種形式的補習班、安親班罷了，即使身處偏鄉地區的家庭，又如何認真看待學習這件事？



變調的十二年國教—談特色招生

楊怡婷

國立臺南大學教育系兼任助理教授

一、前言

民國一〇三年八月，十二年國教即將上路，為紓緩國中升學競爭與壓力，新的入學方式將提供充足的免試升學機會，並保留部分名額進行特色招生，讓學科或術科性向學生透過考試入學，發展多元智能，以落實因材施教的教育理想。由於此一歷史性的教育改革，牽動的層面與影響過於龐大，加上多數家長不清楚十二年國教的內涵，擔憂試題的改革學生無法適應；焦慮自己的孩子擠不進好學校，擺脫不了名校的迷思，特色招生才會喧賓奪主的成為關注焦點。本文擬針對特色招生所引發的爭議做說明，並提出可能的思考方向與建議。

二、特色招生引發之爭議

(一)淪為明星高中的選才工具

特色招生，指經教育部認證為優質之公私立高中高職及五專為提供學術、職業或藝能性向專長學生適性學習之環境，根據學校歷史、條件、願景及社會需求等因素，發展學科或群科之特色課程，以吸引學生報考入學，目的是要讓特質相近的學生，在適合的環境中一起學習，以落實因材施教的理想。

在學科方面，由於基北、桃園、竹苗、中投、彰化、台南與高雄七大考區，擁有全台多所知名的明星高中，學生人數眾多，明星高中免試的名額有限、競爭激烈，因而需要辦理特色招生。目前

七大考區規劃將委託台師大心測中心同步命題，聯合辦理「小聯招」，除了基北區考國、英、數三科，其餘六區考國、英、數、社、自、寫作六科，命題難易度仍為「難易適中」，與會考接近，此仍強調以學科考試成績為學生分發入學的依據，保留部分明星高中仍用考試篩選入學，何特色之有？各校如何透過聯招找到符合學校發展需求的學生？又為了明星高中選才而辦理特色招生，而將整個升學制度複雜化，是否悖離了十二年國教免試入學的理想與初衷？

(二) 試題形式爭議大

基北區的特色招生，由於競爭特別激烈，試題的形式引發各界高度關注。臺北市教育局原先欲以類 PISA 的考題進行特招，希望藉評量方式的改變，以導引教學變革的成功。由於 PISA 測驗的目的是透過「紙筆測驗」檢視與預測各國十五歲學齡孩童，其適應真實生活的基本能力，若這原本應是每個學生都該有的素養，為何只有特招的學生才考 PISA？若作為分發學生入學的依據，當老師還在摸索研習，無法引領學生學習之際，補習班趁機大張旗鼓招生賺取高額補習費，家長和學生如何能不惶恐？開放性的考題若未訂立讓人信服的閱卷標準，並由訓練有素的專業閱卷人員進行評分，如何能讓家長信服考試的公平性？種種的問題引發社會各界的疑慮與撻伐。在爭議了八個月之後，終使得基北區類 PISA 的考題喊卡，考題回歸會考型式。此舉突顯了政策的反覆不

定、官員的不被信任與親師生的無所適從，讓整個特色招生蒙上陰影。

(三) 加深家長擔憂與學生壓力

十二年國教免試升學明年上路，由於許多家長關切的特色招生不明確、政策不斷更迭與修正，加上政府宣導不力，造成家長擔憂、教師質疑與學生煩惱的狀況。此外，臺北區「類 PISA」特招胎死腹中之後，將改由心測中心命題，方向與會考一致，此舉也引發家長痛批既然兩種考試的形式一致，為什麼不能一次搞定，為何要讓孩子承受兩次考試的壓力？

十二年國教的目標是「適性揚才、減輕學生升學壓力」，然而取消試題偏易的「基測」，換來更難的「會考」和「特色招生」，明星高中仍未消失，升學壓力依然存在，制度的變革仍舊無法打破「獨尊學術」的窠臼，理念與實際完全背道而馳。

三、省思與建議

(一) 特色招生應名符其實

特色招生的目的在鼓勵學校發展重點課程，提供多元的課程內容供學生依其性向、興趣及能力做選擇。由於特色班級的課程不是以基礎為起點，因而需要鑑別測驗將具有學科或術科性向能力的學生挑選出來，以發展其多元智能。考試的科目應以其專長發展為主，至於哪些特殊課程需要特別成班，則可參考特教法規辦理。當前十二年國教的規劃，為保留明星高中，利用類似會考的「小聯招」做為篩選工具，讓明星高中繼續招收一群精通考試的學生，而使特色招生看不到特色。因此，建議特

色招生應擺脫明星高中選才的機制，不再以分數來切割學生的未來，讓特招回歸特招，方能落實尊重學生多元成就發展的改革初衷。

(二) 考題的變革需有配套措施

在過度重視升學與成績的台灣，考試不但領導教學，更取代教學。因此，特色招生欲改變考試題型，將傳統著重知識講授的教學方式，轉為重探究思考的學生學習，立意雖良善，但改革步調過快，沒有配套措施，造成高中教師不知如何命題、國中教師也不知如何教，只有補習班準備好大發利市，實在很諷刺。

我們樂見透過升學制度改革來改善教學，提升學生的學習力，但必須從課程綱要的修正、舉辦教師的研習進修與測驗與評分的改良等方面著手，逐步達成課程改革與教學活化的成效。誠如黃政傑（2013）所言：教改一定要力求目標、課程、教學、學習和評鑑一致，教什麼、考什麼，才能達成教育目標，才不致令學生、家長和老師疲於奔命。

(三) 落實高中職均優質化政策

這幾年台灣新生人數減少，學校數量增加，但升學壓力仍舊不減，其根源在於明星學校僧多粥少的局面始終無解。因此，只要明星高中存在，無論升學制度如何變革，競爭依舊存在，只是轉移了場域與方式；學生壓力依舊存在，難以擺脫考試的陰影。

十二年國教的核心政策，應在「多

元發展、適性揚才」的大方向上，然這部分的討論與資源極少，反而是最末節的入學方式，成爲最受矚目的焦點，其關鍵因素在於大家對「非明星高中」的教育品質沒有信心。因此，要說服民眾不要迷信明星高中，首先必須推動教學正常化、落實國中生涯規畫及職業試探，以提供學生適性發展的機會；提升師資與設備等教學環境，以均衡地區辦學資源，減少教育機會不公；型塑高中職特色教學，精緻辦學品質，以吸引優秀學生回流，達成就近入學的目標。

由此可知，政府應積極落實高中職均優質化政策，全面提升高中職的教學環境，確保辦學品質，方能逐漸扭轉家長對於追求明星高中的偏好，也才能讓每一位孩子從十二年國教政策中獲得應有的照顧與發展。

(四) 推廣多元成就的觀點

在這場十二年國教的變革中，家長們最關心的還是入學制度中「考試」，希望自己的孩子能進最好的學校，拿最好的成績，儘管社會如此多元，多數家長仍無法擺脫文憑至上的單一價值觀。政府應不斷推廣多元成就的觀點，幫助家長改變狹隘的思維，否則教育改革永遠不會真正成功。唯有整個社會文化認清學校名字不是孩子的一切，分數無法真正評斷孩子價值，方能將目光由升學細節轉回到孩子的人生發展上，協助孩

子了解自己興趣與潛能，以及未來生涯方向；也唯有肯定與鼓勵多元的成就的發展，才能給予孩子更富創意的學習環境，真正落實「多元發展、適性揚才」的終極目標。

四、 期盼全民價值觀念的更新

十二年國教的改革，眾所矚目的焦點仍在升學制度，由於滾動式的政策改革，造成親師生的不安與焦慮；爲保留明星高中而舉辦的特色招生，其動機目的與命題變革更是各界反彈與撻伐的焦點。因此，爲解除社會各界的疑慮，政府應制定更細緻完善的配套措施；落實高中職均優質化政策，並推廣多元成就的觀點，以尋求民眾的認同與支持。

十二年國教的改革，雖有良好的意圖與崇高的理想，但社會大眾似乎只在乎考試的公平性及明星高中的存廢問題，在現有的改革方案無法兼顧理想與實際的情況下；在社會大眾無法真正接受多元成就價值的下，未來只會持續有更複雜的升學制度、更笨重的書包、更深沉的壓力和更明顯的貧富差距。其實，我們需要的不只是升學制度的改變，而是全民價值觀念的更新，唯有如此教改才可能邁向康莊大道。

參考文獻

- 黃政傑（2013）。談類 PISA 測驗與國民素養測驗，師友，551，0-4。



十二年國教：以歷史教學為例－有效教學與評量之我見

蔡宜岑

高雄市立民族國民中學歷史教師、國立高雄師範大學課程與教學研究所研究生

一、前言

十二年國教即將於 103 年上路，在教育部網站中明確指出「以學生為中心來思考教與學的設計。來全面提升教師的學科知識、教學能力、評量素養等，以期能有效提升教學效能，促進學生學習的意願與動機。」所以針對第一線的教師，有了配套措施，為了精進國中小教學品質計畫，各縣市國教輔導團辦理了「十二年國教五堂課有效教學」，筆者近期亦參加許多有關於「活化教學」的研習或擔任歷史「教學新嘗試研討會」的評論人，再聽聽身邊同事與任職於教育界好友對十二年國教的反應後，寫出自己的看法。

二、教甚麼？

筆者常在想擔任一位國中的歷史老師，到底要教學生甚麼樣的知識，尤其在現今的社會，當考試已經不是學習的全部時，要用甚麼樣的教法讓學生不僅喜歡上課，更要能夠教出身為「人」的價值。筆者相當認同一位在教學現場創新教學的前輩劉慧蘭老師，與他討論過現今的歷史教學，歸納出不應該是單打獨鬥，也不是單單求得好分數，更不是為了趕進度而壓縮學生的學習權益，而是以學生學習為出發點。然而學習歷史的目的到底是甚麼？筆者與劉老師有相同看法，想藉由英國著名的歷史哲學家柯林烏（R.G.Collingwood）的

觀點來說明：

為了使人知道自己能做甚麼，便需要去研究人類曾經做過甚麼。因此，歷史的價值在於它能告知我們人類曾經做過何事，並且進而告知我們人是甚麼。

因此筆者認為十二年國教下的歷史教學可以朝向這個目標邁進，畢竟歷史教學重視學生的思考能力，在講述歷史事件發生時，如何引導學生以人文精神的觀點去詮釋，去論辯其因果關係或對後世的影響是重要的！讓學生對周遭環境能夠有深刻體驗，而不是一位訓練有素的考試高手。

三、評甚麼？

要如何評量出學生的學習成效，十二年國教已箭在弦上，不可能再走回頭路；老師們也不能原地踏步或擺出一副「上有政策下有對策的態度」來因應，因為這樣的結果注定全輸，而非大家樂見的雙贏局面。教師唯有自我覺察，願意接受新的改變才有機會突破傳統的教與學。

雖說紙筆測驗是最快也最容易看出學生的學習成效，但是對其他的學習者而言是不公平，尤其在普通班中常常會遇到學習障礙或落後的學生，或者是圖像式學習的學生，所以多元方式的評

量只要夠客觀，教師於開學時就讓學生及家長知道授課老師的評量規準方式，採納紙筆測驗的次數、實作評量的類型、檔案歷程的資料、小組學習的狀況等都可以協助學生更熱衷於學習，甚至出現主動學習。

四、怎麼做？

老師若只單用講述法運用於課堂教學，那麼對學生而言是相當枯燥乏味的，但筆者並不是要老師們在一堂課用了無數個教學策略，而是採用 2-3 個即可，畢竟沒有任何一個教學法是適用全部的學生。老師應該找出最適合學生學習的方式，隨時有活化教學的錦囊妙計可用。就像張元教授在帶領筆者歷史讀書會時，也常與我們這群教師學生交流，有時問問題，有時帶領我們閱讀，有時讓我們報告，倘若教師於學期初就制訂本科目的教學大綱，交代上課方式及評分的準則，以學生為主要學習者，那麼試著改變教學方式，就有機會讓歷史教學更加活潑有生命！

因為根據美國緬因州貝瑟市的全國訓練實驗室（National Training Labs in Bethel, Maine）所提出的「學習金字塔」（learning pyramid）的理論，學生只接受聆聽式的講述法，那麼他的學習記憶大約只能保存 5%，授課教師若能採用其他策略將會大大提高學習者的學習效率。

資料來源：蔡文榮（2007）。活化教學的錦囊妙計，3。



圖 1 學習金字塔（learning pyramid）

所以奉勸老師們勇敢捨棄許多單一的紙筆測驗考試，不要再用不當的成績分數來壓抑學生，這只會發生教師問問題時，學生只是兩眼無神並呆滯的看著前方的窘境，讓我們試著欣賞學生豐富多元的學習表現，並展現教師對教學與評量專業的眼光，相信我們可以幫助學生勇於主動學習，反省自己，並且展現自己。

五、結語

教師自我覺察是新世代教師應具備的特質之一，這樣在面對教育改革的洪流中，才能屹立不搖，就像劉芮老師所言：

我能先自覺，承認自己過去教法不一定最好，願意改變想法，最重要，擁有學習任何新事物的精神！只有改變自己，理解孩子們今日活的世界，才能貼近學生的心靈。

有效的教學不應該以學生成績好壞論斷，應該包括教導學生如何學習、如何記憶重要知識、如何思考歷史事件、與如何激發他們自己身為人的價值。如果教師願意將整個教學的過程重新做個省思，我們不得不承認，當學生能主動學習時，我們的教育就已經成功了，而很多以前認為難以克服的教學難題就不再是難題！

參考文獻

■ 張元（民 101）。歷史課堂教學的設計與思考【專論】。清華歷史教學，22，

7-20。

- 蔡文榮（2007）。活化教學的錦囊妙計。台北市：學富。
- 陳明福（譯）（1984）。歷史的理念。（原作者：R.G.Collingwood），頁 12。臺北：桂冠圖書。
- 教育部十二年基本國民教育-說帖十二年國民基本教育實施後理想國民中學教育圖像 <http://12basic.edu.tw/Detail.php?LevelNo=145> (2013.6.10 引用)



從文職教師的視角談軍校教育

何騏竹

陸軍官校通識中心助理教授

一、前言

軍事院校除了授予各級民間學位外，更具有錘鍊軍事人才的特殊目的，未來國軍高階將領盡系出此門，其特殊性迥別於普通大學。因此，軍校教育一方面須以部隊實務操作之「軍事訓練」為教育主軸，即以職業生涯為導向；一方面又要以「高等教育」為主軸，培養兼具表達溝通、道德思維、批判思考、美感興覺等能力，綜合為一「儒將」樣貌，方能兼備領導統御與健全人格，以擔負未來國防安全之重責。

然人之屬性以偏才為多，全才已是聖賢格局，因此，軍校教育要兼顧文武，任務本就十分艱鉅。隨著時代改變，已有許多前輩學者教師，針對軍校教育現代化與多元化提出卓見，筆者至軍校服務僅三年，為時尚短，自知未能深刻洞悉軍校教育，然而筆者願試以「文職教師」角度，由軍事教育體系之結構論起，述及軍、文差異所造成研究、教學之困境，並於文末提供兩點淺見。

二、軍事教育體系的結構及衍生而出的軍、文差異

以軍校的教學人力而言，由軍職教師、文職教師與軍事教官組成，文職教師一般畢業於普通大學，從未受過軍事教育洗禮，驟然進入軍事教育體系，容易產生觀念上的差異，同時也為波瀾不

驚的軍校，激盪了迴迴漣漪。

軍校乃國軍中級軍官與高階將領之搖籃，因此，學校大家長—軍校校長的產生，也全然不同於普通大學，乃以資深的中將(已裁編為少將)擔任，目的在於藉由其專業的兵學素養、豐富的閱歷經驗與超群的領導風範，以使軍校學生欽慕之、效法之，繼而鼓動熱情，成就自我。除校長外，亦有教育長(少將)襄助校務工作。因此，軍校既是一個學生部隊，須接受國防部、軍種司令部的督導視察，亦是一所學校，肩負著軍事教育與大學全人教育的陶養，其校務繁重可想而知。

而校長既是將領出身，具有豐富的軍事閱歷，然卻多半不熟悉高等教育的運作，常常以帶領部隊的模式經營學校，軍人首要乃「機動性」與「服從性」，而大學教師則須「教學」與「研究」兼容並蓄，其間便形成了極大的觀念差異。如校長輒一口頭命令，即可移宮換羽，變更表定之上課時間，移作他途。而校內各級重要會議，也往往因長官公務或出差而變動數次時間，常有早上接到電話，通知下午開會，而開會前一小時又取消會議的情況。以及例行之月會、演講、莒光日、精神戰力週，也耗去教師備課與研究的時間，遑論額外義務的「公差」頻頻，教師常常被「通知」要做什麼，而非「徵詢」意願，使得教師們在時時待命與破碎的時空中進行研究與備課工作。

軍校長官不解之處在於，教師一週才十來堂課，頗為清閒，無法同理「研究」之實際內容及應耗費的時間、精神，以及研究往往立基於交流與資源之上，時空上的鬆綁可以有效地活絡研究氛圍，促進研究績效，而研究亦是支持大學教師侃侃而談、言之有物，數年不僵化之源頭活水。

之所以存在上述隔閡，也緣於各軍校的行政人力，由軍士官及不具公務員資格的聘僱人員組成。負責基礎軍事院校行政工作的軍士官、聘僱人員，多不具教育人員任用資格，無高等教育行政的專業。尤其需要歷練各職務的軍官，任期不及兩年，便可能調遷其他單位，新官上任又須重新熟悉該項業務，因此，在普通大學尋常運作的請假調課、邀請演講、參加國際會議、申請各公部門計畫等，行政人員較難以由教育行政的觀點著眼，造成教師需要行政協助時，卻常常耗費更多的心力解釋、說明或請求。因此，一位軍校教師，將層層受到校部幕僚、校長、軍種司令部、國防部，與教育部的管轄，造成軍事領導居於上，幕僚執於中，而真正教育的執行者—教師，則處於最底層聽命行事，疲於奔命可想而知。

三、教學資源相對貧乏

與普通大學相比，軍校學生享用的教育資源十分匱乏，實與今日軍校學生優良的素質不成正比。以教學設備而言，本校較為幸運，尚有電腦與投影設備，而其他軍事友校，有些教室無此設備，教師如若欲精進教學，必須每堂課扛著投影機與電腦至教室。若教師們臨

時須影印講義發給同學，也十分不便，以筆者服務的單位而言，即是三個系共用一台影印機。

此外，一般大學課堂中的教學助理，是課堂中的第二位老師，協助老師製作教材、教具，以及在課堂上帶領討論，豐富教學內容。筆者於軍校服務之前，任職普通大學，蒙教育部補助教學計畫，每次上課前一週，都與教學助理按筆者編訂的課綱內容，討論上課細節，並由助理製作簡報檔，筆者再行修改，課後亦開小型會議檢討上課內容，務必讓課程精彩凝練。

進入官校服務後，見學生教育資源貧乏，曾再次撰寫教育部計畫，經歷學校重重關卡，終於得出校門，不料兩月後，接獲子計畫辦公室之通知，表示軍校隸屬國防部，不得接受教育部教學經費挹注。可嘆的是，國防部並無精進教學之相關計畫，真正要獲得以純教育為主體思維的計畫補助，實僅能端賴教育部了。筆者以為，如果教育部將教學精進計畫視為全國性活動，那麼，未來必然成為高階將領，進而掌握國家重大決策的軍校學生，實不能排除在外，宜更加鼓勵軍校教師申請各種教學改進計畫，培養具有多元思維與開闊視野的未來將領。且軍事院校數量少而具特殊性，極少的經費便可獲得數倍的成效。

若從內部環境而論，軍校仍多以統一教材、統一命題、統一考試的模式，進行中期末評量，筆者竊以為，軍校是最需要多元教材教法的學校，因為學生平素接受嚴格軍事管理與訓練，至課堂上往往已疲倦不堪，活潑多元的教材

可刺激學習意願，也可以平衡軍事僵板訓練，真正培養允文允武的軍官。而今大學評鑑如火如荼，大學教師苦於寫計畫、拚業績，而軍校恰好游移在此之外，得到世外寧靜，最有資本可投身於教學活化工作，倘若軍校長官能闢出一處自由的教學空間，還政於師，減少干預，在政策上與設備上多方協助，便可從內部紓解教育資源不足的問題。

四、結論與建議—「文武分立」至「文成武就」

軍校學生經歷四年訓練，早非草莽族青年，他們於盛暑下操練，祁寒裡破曉起床，體粟汗浹，不以爲苦；想睡不能睡，想吃不能吃，性格堅忍果毅，腳踩平地，頭頂青天。因此，優質合宜的環境，更能將軍校學生的潛能發揮極致，也更能陶塑允文允武的儒將。因此，筆者有下列幾點拙見。

其一，軍人必須獲得社會國家的尊重。筆者以爲，國軍精實案雖有其時代需求，但過度的裁編，反而打擊了軍校學生的士氣。任何時空下，整軍經武都是必要的，無論兩岸關係多麼和緩，然國際局勢詭譎，凡侵踏我國土與傷害我人民者，皆是敵人，因此，軍校應是國家國防與教育機構重點培育的對象。

我們需要的是摩拳擦掌建功立業的將領，而非爲了五斗米不得不投入軍

旅的學生，我們需要的是昂首闊步的軍官，而非著重形式的腐將。因此，應給予軍校學生積極的未來與盼望，宜令軍校校長回歸至中將編階，或於陸、海、空三軍官校整編後，校長更應提昇至上將編階，以確立正統軍校之地位，使校長與司令部平行，直接向國防部負責，鎮守一方，給與校內行政支援。其次，根留傳統，而枝葉必須使其朝向無垠之藍天。官校校長不熟悉高等教育事務，非其之過，人固以偏才爲常，因此，若可另設立「學術副校長」一職，不具官階，由普通大學教授借調任職，提昇軍校學術氛圍，開啓多元化教學，透過確實有效的「文武分立」，以達「文成武就」。

其二，聘任具有教育人員任用資格的公務員，國防部宜研議增設「教育行政」類的正規班次，並鼓勵在職之行政人員進修教育類學位，或其他學位，多與外界接觸交流，直接、間接促進行政人員之教育素養。目前軍校雖然也學習普通大學的諸多制度，如教師評鑑、教學評量等，然而業務承辦人多是具不具高等教育行政之軍士官，因此，實施後四不像，反而擾民。故而，如若以符應時代潮流，培養訓練精實且思想活潑的現代化軍官爲主軸，軍校就宜先大破始大立，如「學術副校長」之設置與行政人員之培育，才真正能朝著高等教育邁進一大步。



從教育機會均等觀點談學校行政工作之因應策略

咸兆華

國立高雄師範大學教育學系學校行政碩士班研究生

一、前言

隨著台灣 M 型社會的貧富差距現象愈來愈明顯，如何落實教育機會均等，已成為現今重要的課題。根據憲法第 159 條：「國民受教育機會一律平等」。在接受教育的過程裡，學生享有公平的教育機會，適性教育發揮潛能。然而，近年來政府教育政策的改革，引起各界的關注，教育機會的公平性往往受到許多的爭議。因此，學校扮演執行者的角色，更顯其重要性。

二、台灣的教育機會不均等現象

因不同類型學校之間與同類型學校之間，均有高度階層化現象。學生的入學機會，依然受到家庭背景、個人特質、學校教育經驗以及居住地區等的影響，例如選擇就讀公立或私立學校，以家長的立場而言，學校風評、升學率、學區遠近、學費高低等都將列入考慮因素。另外，父母是否願意投資子女的教育，是否具備足夠的經濟能力，能提供孩子課業之外的休閒娛樂活動，例如學習各項才藝、欣賞藝文表演活動等。

以教育資源投入而言，有地區、公私立學校間不均等的現象，城市優於鄉村，北部優於其他地區，大型學校優於小型學校，不同資源也會出現不一致的情形，如空間的使用或師生的比例等。

因此，以教育機會均等的觀點來

說，為減少學生學習落差，縮短城鄉差距，政府實施相關的政策，如教育優先區、課後扶助方案、特殊教育、原住民教育等，學校行政單位依照政策執行，積極推動補救教學方案，針對實施對象的認定，應符合弱勢學習族群的條件，課程安排有助於學生的學習，而行政規劃學習成果的評鑑，進行自我檢視並與教師共同討論，做為改進之依據，使政策不再流於形式，而是能落實教育均等的目標，以達成社會公平與正義。

三、學校行政所面臨的困境

(一) 未落實教學正常化：學校仍然以升學主義為導向，標榜高升學率，強調學科學習評量，忽視弱勢族群多元教育，重視課業成績表現，獎勵成績優異學生，卻忽略學習落後的學生在其他領域的表現以及未實施補救教學。

(二) 資源分配不均，經費未能妥善規劃運用：在教育優先區的計畫補助之下，學校可以增添多項設備，辦理活動以及實施課後輔導等相關措施。但有些學校資源已經很充裕，依然每年申請補助，造成教育資源的浪費。反觀有些學校即使是同屬於城市型學校，校內的設備差距頗大，而偏遠地區的學校資源更加缺乏。

(三) 行政與教師的立場不同，教師與家長之間的溝通不良：當政策執行時，行政人員在面對教師所提出的疑問，如果

沒有足夠瞭解所要推動的計畫，加上欠缺良好的溝通能力，難免會出現擦槍走火的場景。教師和家長的互動亦是如此，缺乏溝通的管道，日積月累就會造成親師生之間的衝突。

四、學校行政工作之因應策略

(一) 進行補救教學，教學正常化：對於弱勢學生實施補救教學，加強課業以及心理的輔導，例如攜手計畫課後扶助方案；課程教學依照課表授課，鼓勵學生多元學習，發展潛能與適性輔導，培養自我興趣，實踐全人教育。

(二) 營造溫馨學習環境：建構「零拒絕、零體罰、零霸凌」的友善校園，提供學生一個優質的學習空間，型塑法治、安全、人權的校園文化。

(三) 合理分配教育資源，縮短城鄉差距，充實學校軟硬體設備：合理規劃經費，優先補助弱勢家庭學生，減輕弱勢家庭的負擔；添購電腦相關設備，增加視聽器材以及專科教室教學設備。

(四) 運用教育資源，善用家長會與社會資源：學校仁愛基金幫助家境清寒或家

庭突遭變故的學生，給予適時協助，保障其學習權益；另外，家長會以及學校義工的支援，協助學校事務的工作。

(五) 強化教師專業知能，建置溝通平台：鼓勵教師專業成長在職進修、教師專業社群，增進專業能力，並透過完善的機制，縱向與橫向的良好溝通互動，促進彼此共識。

(六) 加強政策的宣導：首要瞭解現行政策的方向進而執行政策，運用學習型組織，透過學習、創新，以會議、研習、週會、演講等方式，達到政策目標。

(七) 建立親師生溝通管道：辦理親師座談會、親職教育研習等，真正了解家長、學生的需求，增加親師生互動機會。

五、結語

「成就每一位孩子」是十二年國民基本教育的首要目標，而站在教育現場第一線的教師是決定執行政策成效的關鍵人物，唯有學校行政與支援系統的協調運作，才能有效改善學習環境，真正提昇教育的品質，增進國家競爭力。



臺灣教育評論月刊稿約

2011 年 10 月 01 日訂定

2012 年 12 月 05 日修訂

壹、本刊宗旨

本刊為「臺灣教育評論學會」刊物，旨在評論教育政策與實務，促進教育改革。本刊採電子期刊方式，每月一日發行一期。刊物內容分成「主題評論」、「自由評論」及「交流與回應」三部分。

貳、刊物投稿說明

各期評論主題由本刊訂定公告，投稿分成「主題評論」、「自由評論」及「交流與回應」。「主題評論」由作者依各期主題撰稿，並由主編約稿和公開徵稿；「自由評論」不限題目，由作者自由發揮，亦兼採約稿和徵稿方式；「交流與回應」係由作者針對過往於本刊發表之文章，提出回應、見解或看法，採徵稿方式。

同一期刊物中同一作者投稿文章數量至多以兩篇為限。

參、評論文章長度及格式

本刊刊登文章，文長一般在五百到三千字內之間，也歡迎較長篇的評論性文章，長文請力求在六千字之內。如有附註及參考文獻，請依照 APA 格式撰寫。

肆、審查及文責

本刊發表的評論均安排雙向匿名學術審查，評論文稿隨到隨審，通過後即安排儘速刊登。本刊提供社會各界教育評論之平台，所有刊登文稿均不另致稿酬。本刊發表的評論，屬於作者自己的觀點，不代表本刊立場。

伍、文稿刊載及公開展示授權同意書

投稿本刊經由審查同意刊載者，請由本學會網站(<http://www.ater.org.tw/>)或各期刊物下載填寫「臺灣教育評論月刊文稿刊載授權書、公開展示授權同意書」，寄送下列地址：

43301 台中市沙鹿區臺灣大道七段 200 號第二研究大樓 415 室
靜宜大學教育研究所【臺灣教育評論學會】蔡玉卿助理收

陸、投稿及其它連絡

執行編輯 蔡玉卿小姐 電子信箱(e-mail): ateroffice@gmail.com
電話(phone): 0918-670669

臺灣教育評論月刊第二卷第八期

評論主題背景及撰稿重點說明

一、本期主題

「宗教在學校」

二、截稿及發行日期

本刊第二卷第八期將於 2013 年 8 月 1 日發行，截稿日為 2013 年 6 月 25 日。

三、本期評論主題及撰稿重點說明

1990 年代社會開放以來，國內陸續增設不少的私立大學及中小學，其中宗教團體興學是個特色。宗教團體興學用的是信眾的捐贈，難免想要將宗教理念展現於學校的運作，但依教育基本法之規定，學校必須中立於宗教之外，如何拿捏，頗值探討。宗教團體為何要辦學？它所辦理的學校有何與眾不同之處？有何優點？有何問題和困難？未來應如何改進？不同的宗教團體其所辦理之學校落在不同的學校階段，是否展現出不同的情形、困境、優點？有諸多宗教團體辦學值得關切的焦點邀請大家一起關心並發聲。

臺灣教育評論月刊第二卷各期主題

第二卷第一期：陸生與國際生
出版日期：2013年01月01日

第二卷第二期：生活教育與服務學習
出版日期：2013年02月01日

第二卷第三期：研究所教育之量與質
出版日期：2013年03月01日

第二卷第四期：班級排名
出版日期：2013年04月01日

第二卷第五期：學術研究資訊公開
出版日期：2013年05月01日

第二卷第六期：校級教師會功能
出版日期：2013年06月01日

第二卷第七期：血汗大學
出版日期：2013年07月01日

第二卷第八期：宗教在學校
出版日期：2013年08月01日

第二卷第九期：同儕審查
出版日期：2013年09月01日

第二卷第十期：血汗中小學
出版日期：2013年10月01日

第二卷第十一期：TSSCI 問題檢討
出版日期：2013年11月01日

第二卷第十二期：不適任教師處理
出版日期：2013年12月01日

文稿刊載非專屬¹授權書、公開展示授權同意書

101年01月06日第1次編輯會議修正通過
102年02月26日第1次臺評學會秘書處會議修正通過

本人（即撰稿人）於《臺灣教育評論月刊》發表之書面或數位形式文章。

壹、立同意書人（以下簡稱「立書人」）謹此同意將本人著作之文稿全文資料，非專屬、無償授權予臺灣教育評論學會做下述利用，以提升臺灣教育評論月刊研究產出之能見度與使用率：

- 一、將立書人之文稿摘要或全文，公開展示、重複刊載於臺灣教育評論學會之網頁。
- 二、如立書人文稿接受刊載，同意以書面或是數位方式出版。
- 三、進行數位化典藏、重製、透過網路公開傳輸，提供讀者基於個人非營利性質，合理使用線上檢索、閱覽、下載、列印等資料庫銷售或提供服務之行為。
- 四、為符合各資料庫之系統需求，並得進行格式之變更。
- 五、將立書人之文稿授權於第三方資料庫系統，進行數位化典藏、重製、透過網路公開傳輸、授權讀者線上檢索、閱覽、下載及列印等行為，且為符合各資料庫之系統需求，得進行格式之變更。
- 六、如上述資料庫業者所製作之衍生性產品涉及商業性使用時，立書人同意將衍生之權利金全數捐贈臺灣教育評論學會會務及出版基金使用。

貳、立書人保證本文稿為其所自行創作，有權為本同意書之各項授權，且授權著作未侵害任何第三人之智慧財產權、隱私權之情事。若有任何第三人對立書人之作品或相關說明文件主張侵害其權利或涉及侵權之爭議，立書人願自行擔負所有賠償及法律責任，與臺灣教育評論學會無涉。本同意書為非專屬授權，立書人簽約對授權著作仍擁有著作權。

此致 臺灣教育評論學會

立同意書人(主要作者)姓名：_____ (敬請親筆簽名²)

所屬機構：無 有：_____

職稱：

身分證統一編號：

電話號碼(公/私/手機)：() / () /

電子郵件信箱：

戶籍地址： 縣(市) 鄉(鎮市區) 村(里) 鄰

路(街) 段 巷 弄 號 樓

基於上述主要作者的簽署，他/她代表其他共同作者（如有）謹此聲明：

壹、擁有代表其他共同作者的權利簽署本授權同意書。

貳、本文稿的作者（或作者們）及專利權持有者。

參、保證文稿不會導致臺灣教育評論學會牽涉或承受任何因違反版權或專利權的法律訴訟、追討或索償。

中 華 民 國 年 月 日

¹ 非專屬授權：係指作者將上列著作之著作財產權之部分權利非獨家授權臺評月刊。本刊物所採取的是「非專屬授權」，以保障作者對上列著作之著作權及衍生著作權。

² 為避免授權爭議，敬請作者填寫本文件，並於姓名處以親筆簽名後，以下列方式提供授權書。：(1)傳真，傳真號碼：(04)2633-6101。(2)掃描或攝影，電郵地址：ateroffice@gmail.com。(3)郵寄，43301 台中市沙鹿區中棲路 200 號第二研究大樓 402 室靜宜大學教育研究所 [臺灣教育評論學會]。

【臺灣教育評論學會】會員入會說明

本會經內政部中華民國九十九年十月二日台內社字第 1000008763 號函准予立案，茲公開徵求會員。

壹、臺評學會宗旨

本會依法成立、非以營利為目的的社會團體，以從事教育政策與實務之評析、研究與建言，提升本領域之學術地位為宗旨。本會任務如下：

- 一、從事教育政策與實務評論之學術研究。
- 二、辦理教育政策與實務評論之座談及研討。
- 三、發表教育政策與實務評論，提供改革之建言。
- 四、建立教育政策與實務評論之對話平台。

貳、臺評學會入會資格

- 一、個人會員：凡贊同本會宗旨、年滿二十歲、填具入會申請書，並繳交會費後，經理事會通過後為個人會員。
- 二、贊助會員：長期贊助本會工作之個人。

參、會費繳交標準：

- 一、入會費：個人會員新台幣壹仟元。第一年僅須繳入會費，免常年會費。
- 二、常年會費：個人會員新台幣壹仟元。個人會員一次達壹萬元以上者，得永久保有本會會員資格。

肆、入會及繳交會費方式

- 一、入會申請：請填寫入會申請書，入會申請書可至本會網站下載 (<http://www.ater.org.tw/>)
 1. 郵寄：43301 台中市沙鹿區中棲路 200 號第二研究大樓 402 室(靜宜大學教育研究所)【臺灣教育評論學會】
 2. 傳真：(04)2633-6101
 3. 電郵：ateroffice@gmail.com 蔡小姐(主旨請寫：「申請加入臺評學會」)。
- 二、會費繳交方式：
 1. 現金付款：請繳至靜宜大學第二研究大樓 409 室蔡玉卿小姐代收，聯絡電話：0918-670669
 2. 匯款：局號：0141472 帳號：0039225 戶名：臺灣教育評論學會 黃政傑
 3. 轉帳：中華郵政代號：700 帳號：0141472 0039225

伍、臺評學會連繫資訊

電郵：ateroffice@gmail.com 電話：(04)26333588
會址：43301 台中市沙鹿區中棲路 200 號第二研究大樓 402 室(靜宜大學教育研究所)。**【臺灣教育評論學會】**
傳真：(04)2633-6101

【臺灣教育評論學會】會員入會申請書

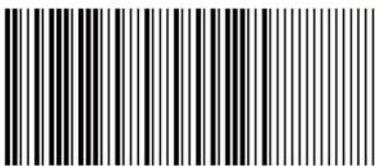
申請類別	<input type="checkbox"/> 常年會員 <input type="checkbox"/> 永久會員（單次繳交會費達一萬元以上者，得永久保有本會會員資格。）		
姓名		出生年月日	西元 年 月 日
性別		身分證字號	
學歷		畢業學校系所	
現職			
經歷			
學術專長			
戶籍地址	□□□ 縣(市) 鄉(鎮市區) 村(里) 鄰 路(街) 段 巷 弄 號 樓		
通訊地址	□□□ 縣(市) 鄉(鎮市區) 村(里) 鄰 路(街) 段 巷 弄 號 樓		
電話	公：	手機	
	宅：	E-mail	
入會管道 (可複選)	<input type="checkbox"/> 師長推薦與介紹：推薦人 <input type="checkbox"/> 參加本學會活動(如：本學會年會、論壇) <input type="checkbox"/> 其他：_____		
繳交金額			
<input type="checkbox"/> 常年會費：1,000 元 x _____ 年= _____ 元 <input type="checkbox"/> 永久會費：_____ 元（單次繳交會費達一萬元以上者，得永久保有本會會員資格。） （自民國 _____ 年 _____ 月至民國 _____ 年 _____ 月止，共 _____ 年）			
繳費方式			
<input type="checkbox"/> 現金付款：請繳至靜宜大學第二研究大樓 409 室蔡玉卿小姐代收，聯絡電話：0918-670669 <input type="checkbox"/> 匯款：局號：0141472 帳號：0039225 戶名：臺灣教育評論學會 黃政傑 <input type="checkbox"/> 轉帳：中華郵政代號：700 帳號：0141472 0039225			
收 據			
收據抬頭*：_____ 統一編號：_____ (*若不需繕寫收據抬頭，此處請填入：「免填」)			
會籍登錄 (此欄由本會填寫)	會籍別	起訖時間	會員證號碼
	<input type="checkbox"/> 常年會員 <input type="checkbox"/> 永久會員	自 _____ 年 _____ 月 至 _____ 年 _____ 月	
申請人：		(簽章)	
		中華民國 _____ 年 _____ 月 _____ 日	
填寫本表後，請採以下任一方式繳回本會，謝謝您！ (1) 郵寄：43301 台中市沙鹿區中棲路 200 號第二研究大樓 402 室(靜宜大學教育研究所)。【臺灣教育評論學會】 (2) 傳真：(04)2633-6101 (3) 電郵：ateroffice@gmail.com 蔡小姐 (主旨請寫：「申請加入臺評學會」)。			
表格修訂 2011/12/22			



教育，國之根本

評論，止於至善

ISSN 2225-7209



977222572000



www.ater.org.tw