

高教見聞錄

作者：陳政亮

2004年取得博士學位後，我便開始在世新大學社會發展研究所擔任教職。記得那一年暑假，按規定參加了學校所舉辦的新進人員講習。議程中有一場與校長的座談，著實令人難忘。當時他在會中發給了校內各系所的績效資料，特別是不同系所教師論文發表數的比較表。他的用意除了是表揚論文發表數量較多的系所外，同時也是告誡處於成績低落單位的新進人員所應努力的方向。幸運的，我們社發所當時的發表數量頗多（感謝同事們！），校長大約就是提醒我（們）繼續維持高效能的產量而已。

新工作一開始的氛圍就令人怏怏不悅，我感受到一種嶄新的學術風貌正在台灣茁壯；而當時我對大學教授的理想形象，仍停留在求學階段的模樣。我想起1990年某一夏日午後，我正在東海文學院上著社會理論課，主題是哈伯瑪斯的溝通理論。也許是論證太過深奧，也或許是老師自己突然思索起艱難的概念，我看著老師突然停止講課，在講台上走來走去，手上不斷的晃著粉筆，彷彿有什麼事難以決定一般，完全深陷在自己的思想大海裡，徹底忘了台下學生的存在。那是一個漫長的停頓，我邊看著窗外的豔陽與樹上的松鼠，邊等待著老師自己把概念想個通透，再把心思帶回課堂。如今，我已經忘了哈伯瑪斯的溝通理論了，但那個時間的暫停帶給我很深的感受。我以為，這個停頓所代表的，正是理想學術生活的精神面向：沉浸於知識之中，無視於外界的紛擾，思想上全然獨立的風貌。

當然，把舊時代的大學校園浪漫化是不智的。當年校園同時也充斥著毫無深度的教師、三十年不更新的講義、與令人想要逃離的沈悶課堂。擁有成熟知識、卓然成家的人物確實不多，但那些少數懷抱著思想高度與從容之心的教師，仍是照亮任何時代的典範。2004的夏天，新進人員講習中的那張各單位績效表，向我的回憶與舊時代潑了一大盆冷水。

當了大學老師之後，校園不再是扁平一片，而是充滿深度與複雜關係的立體空間。不僅是校長對於發表的提醒，我也聽到一些校內外先進私下分享「發表才是硬道理」之類的人生體悟，亦即：申請國科會計劃、寫作、修改、發表，然後又是申請計畫、寫作、修改、發表……，如此的循環才是這個職場的生存之道—才能升等、職務與權力提昇、也才有可能轉換到國立大學工作、享有較好的退休制度、以及更多的尊重。確實是如此，國立大學向著私校挖角衝高整體論文數量，以成就頂尖大學之名號，似乎在我畢業前後達到高峰。有發表，才有工作，才有未來，才有尊嚴。

雖然很多時候，發表是令人傷感的回憶。像是被期刊拒絕，或是審查者的意見太過天馬行空，難以回應。若是出於知識的興趣，評審意見可以視為值得辯論的主題；若是

出於職涯提昇的理由，最好學會不帶感情的、按審查人的框架（無論多麼荒謬）來加以修改：「你要知道，如果你的目的是要讓論文登上期刊，無謂的堅持，是最笨的投稿策略」。純粹基於學術風格的猜測，並不難知道誰是期刊的審查人；如果在規模這麼小的學圈都做不到分辨不同學者的想法，那才奇怪。文如其人，這是真的；所以在我們心中，自然會浮現一份「小人」（刁難的評審）與「善人」（嗯，修改後通過）的名單了。

往善人靠攏，往特定大老去攀緣；這能說這是一種虛偽嗎？若有人自詡為某某大師的徒子徒孫（我替這些大老感到尷尬），也用這樣的方式來稱呼自己的學生（我替這些孩子感到悲哀），拉幫結派的，說著彷彿真有代代相傳的世系一般，我們應當鄙夷嗎？學術生活的困境便在於，當人們知道參與在特定學圈之中可以獲得潛在的利益，有時連知識上的誠實都會跟著一起葬送：「切莫對自己想法太過堅持而批評別人，畢竟期刊文章只是對職涯有用而已」，你得努力這樣想。進一步說，你所選擇的研究領域最好是大家都會欣賞的，（或者借用孔恩的話來說）是在此時典範（paradigm）之內的，亦即：研究的後設價值與信仰、所呈現的問題意識、研究方法、程序與對象，愈能符合當代的喜好，對發表愈有利。你當然也可以自覺的走向邊緣領域，但被期刊長期拒絕刊登的機會也會比較高。換言之，所謂「拉幫結派」，不僅是人際關係上的意義，還有知識上集團化、乃至於主流化的效果。

而無論如何，最有效率的作法是：將發表行程規劃的緊湊些，同時執行好幾個計畫，「養」一堆研究生，同時投稿好幾篇文章，依評審回覆先後與難易狀況進行修改；如此的確可以在最短時間內有所成就。

校內自然也有相應的獎賞制度，以世新來說，文章發表在「夠格」的期刊可以獲得一萬到四萬不等的獎金，而如果不發表恐怕無法升等，無法升等最終肯定會導致工作不保，當然更會被別人瞧不起。你如果看過校內行政職員對一個刊登數值零的教授的輕視眼神，大概也會覺得這些人真的一無是處吧；連學生都知道如何刺傷一個教授的脆弱心靈，「哦，廢物一個，一篇文章都沒有，不是嗎？」其實，說得極端一點，認真教學並沒有什麼好處，純粹是浪費時間而已，與學生保持距離，專心寫作，才是最好的時間管理策略。反過來說，所謂學生的感謝只不過是某種傷逝情懷，並不值得投注熱情。朋友們的告誡是真的，你仔細想一想在這個遊戲中，只有升等為正教授，「才沒有人管得到你，才有真正的自由」，到時候也才能「做自己想做的事」。

作為一個大學教授，若說要覺得「被管」，大概都會說是「評鑑制度」了。理論上來說，權力（power）可以被理解為如下兩種比喻。一種是擬物理學意義上的力量

（force），另一種則是傅柯（Foucault）所言的場域（field）。力量是由社會制度與規範施加在你身上的，經常帶來疼痛，或覺得「被管」，所以牽涉到對抗。場域則是指人在論述空間中的主體效果，像是鐵器放到磁場中就自現（appear to be）南北極一般，這牽涉到認同或一致性（identification）。在現實上，我們大概會同時體會到

權力帶來的兩種感受：有時候你受到強迫而心生厭煩、不得不接受、甚至加以抵抗，這是力量的作用；另一些時候，你「覺得自己活得還蠻像回事的」、或相反「覺得自己真的蠻差勁的」，這是場域的效果。無論如何，我想評鑑制度大概在學者身上銘刻了各式各樣的權力印記吧。

評鑑制度 (evaluation system) 是個含混的通說，在層次上可以分為針對評估教師個人績效的教師評鑑 (限期升等與KPI制度，都可以算在這個層次上)、對學術基層單位的系所評鑑、以及對學校整體發展的校務評鑑。我想，以個別教師的角度來看，評鑑真正展現力道的，便是那些細到不能再細的「指標」了，而無論是哪個層次的評鑑，這些指標基本上對個別教師來說是疊加的。而就在我進入世新的第四年 (2008年)，與全國許多大專教師一樣，共同經歷了一場大規模的系所評鑑「運動」；我想台灣高教被徹底質變，大概是從這一波開始奠定的。想像一百年後，若有歷史學者針對此刻的台灣 (或者東亞) 「挖掘」出高教演化的岩層，此次評鑑運動應可說是高等教育鉅變的關鍵事件。

雖說世新大學受評日期是在2008年的春天，但校方要求的準備工程已於2007年中展開。各系所被要求要寫作「自我評鑑報告」，內容區分為「(一) 目標、特色與自我改善；(二) 課程設計與教師教學；(三) 學生學習與學生事務；(四) 研究與專業表現；以及(五) 畢業生表現」。而這五大項目是根據2005年由國家資助成立的「高等教育評鑑中心基金會」所設計出來的。又因為教育部早已明示評鑑結果將會影響數千萬到上億的補助經費，所以全校所有教師都卯起來寫作文，不敢懈怠。我們可以說，評鑑制度的物質力量一開始是由國家銳意建立的。

寫評鑑作文，真是一件令人厭煩的工作。每一個評鑑「項目」都可區分成為數不少的「指標」，每個「指標」下頭還有更多的「參考校標」 (先不說校方自己發明的，僅根據評鑑中心所提供的「參考」而言是38個)。這種「概念操作化」

(operationalization) 最迷幻的地方就在於：最終讓人忘卻行動背後的價值理性。我個人是被分配到寫作「學生學習與學生事務」這個項目。就在2007年的年末，我花了幾個禮拜的時間，邊詛咒，邊寫成了大約兩萬字的八股。可憐的世新同事們，據說有邊寫邊滴鼻血的，還有舊疾復發而送醫的，甚至有因為草稿寫成後在校長面前報告，被痛批而當場落淚的。就這麼一幅瘋癲的大學畫面，台灣的博士被集體消耗在一齣超現實的荒誕劇場中，把複雜的大學自治、校園民主與學術自由課題，全部移送到一個庸俗的管理學衙門來審判。

評鑑的現場發生在2008年春天的某日，雖說事前各領域的學界早已透過各種人脈打聽到評鑑委員的可能名單，但究竟是誰到現場，還是有種等著開獎的感覺。當天上午，我看到一些穿著套裝的男女青年在門口迎接委員到來，如同喪禮一般，以示隆重；講究排場是台灣官場司空慣見的陋習。評鑑委員們則不接受任何飲食招待 (包括隨身碟)，以示慎重。他們被引導到一間會議室的長桌前，桌上堆疊著數月生產出來的龐

大書面資料，在幾個小時閱讀完後（天知道他們看了什麼？），開始抽籤分批與每個教師、學生們座談。而我們老師的座談地點，就在自己的研究室—因為權力之眼觀看下受檢心態的焦慮發作，我前一日才特別打掃過。

關於權力的行使，坐在我面前的評審教授其實頗為不安，這一點令人同情。說到底，我們總不免懷疑究竟是為了什麼而坐在此處？這位評審委員為人非常謙遜，明白他們的出現是來進行某種干預的，因而帶著靦腆；由是之故，讓人覺得這外在力量尚能忍受。倒是有的評審真以為他是來糾正的，自認為是評鑑制度的化身，遂行著對大學系所的治理職能，高傲的問著一些莫名其妙的問題。我對後者那種與權力一致的主體效果，感到震驚；但他們並非是人前人後兩個樣的官場小人，而是理直氣壯的菁英—這更令人覺得悲哀。

進一步說，評鑑體系下的「限期升等」辦法（即「未能於期限內升等者，不續聘」），是從2006年以來最具有威力的制度，它在兩年之內蔓延到全國各綜合大學裡，具體的展現了權力的活躍效果。

升等本身並非是一件單純的學術事件，它不僅關聯到「學術能力之判定」，還牽涉到更複雜的程序以及校內權力關係。我想，經歷過升等的人大概會對學術圈的「險惡」有很深的體會。一般說來，升等主要是憑藉著作，然而在學術領域愈分愈細的現實下，除非相同系所不同領域（系教評會）、同院卻不同系所（院教評會）、同校卻不同院（校教評會）的同事們，皆具有一定的知識高度，否則對他人著作的好壞是難以判斷的。雖說對無法判斷的事情，人們應當學著謙卑，但如果有一種「可見的標準」的話，譬如說：「特定期刊（如：I級期刊）文章的數量」，那麼人們就可以毫不留情的評價他人的學術能力了，即便他可能在那特定領域上什麼也不懂。這聽來有點奇怪，但我們的升等制度的確就是如此。當然，在「特定期刊刊登一定數量的文章，就一定具有學術能力」的這個假設，在邏輯上是不可能成立的，然則我們卻依舊奉行這套制度，而其效果是（正如我之前提到的發表與刊登問題一樣）：助長了特定期刊的影響力，形成封閉的學術集團，最終導致知識集團化、主流化的現象，學術的創造力與自由度逐步下降。

第二個問題是，這類「可見的標準」還包含：「教學評量」與「服務與輔導」。換言之，升等也已成爲一種「綜合考核」（發表、教學、服務與輔導），而不是單純的學術能力評價而已（雖然我們希望它是）。我曾聽聞某些老師在提升等時，在教學、服務與輔導上被刁難，有的僅是因為一位學生對教學的一句負面評價，就可以在教評會上被他院教評委員拿出來大做文章。更不用說校方要求一定數量的「產學合作、招生名額」等作為「服務」的門檻：若過不了這一關，連著作也就不必審了。

在校內教評會通過後，才有接下來的匿名外審。至於外審委員是誰，基本上是由教評會決定的，此時教評會主席就扮演非常重要的角色。特別是在院與校級教評會，此時

院長或校長（院、校教評會主席）的權力極大，他們幾乎可以透過選擇特定外審委員，影響一個人的升等成敗。而這還是比較溫和的作法，最粗魯的是直接遊說外審委員，改變分數；這是在一些行政法院的判決上，可以看到的案例。因而，我經常聽到一種說法：「我要等到下一任院長再提升等」－當然你得在升等的限期之內，才有辦法與他人比氣長。

「權力比你大」的意思是：別人可以決定你的命運，甚至不需要真正認識你。而「限期升等制度」的賭注則是學者的工作權。因此任何年輕的助理教授都明白，從一開始進入學術圈，自己根本沒有冒犯任何人的空間。你的校內同事與「長官們」、全國相近領域的同行們、甚至不同學術領域的人，都有可能可以影響你的著作刊登數量、服務與教學評價的優劣、以及外審委員的人選……等升等關鍵，從而決定了你工作的有無與人生的成敗。

這是個尋求自保的年代。2006年之後，我太常聽到「我還沒有升等，現在得要乖一點」或「這事得等我升等以後才能做」這類的話了；這幾乎已經變成年輕學者的口頭禪了。仔細思考一下，「乖一點」到底是什麼意思呢？消極的意義無非是「不能得罪任何人」、「謹言慎行」、或「服從命令」；積極的意義則是「巴結奉承」或「趨炎附勢」了。我以為，一整個世代的年輕知識份子，竟被環境逼迫到說出這種亂七八糟「乖一點」的話，這不能不說是台灣整體學術圈的恥辱。

世新大學的限期升等制度是在我進入職場之後建立的，雖然對我並不適用，但整體學圈的氛圍仍令人感到很大的壓力。我在2011年申請副教授升等，距離2004年已經是第七年了，超過許多大學六年升等的期限；若與較晚進入職場的學者相比，我可能早就失去工作了（例如，根據當時部分學校的法規：清華、成大、中央、北科大、東吳...等，都是「六年條款」）。而基於與社發所同事們有著共同的知識立場、當時院長與校長對年輕學者的鼓勵心態、所找的外審委員具有友善與理解的視野，我因而升等成功。

這真的是一種難以言喻的幸運。如果把相同的著作，拿到現在這個時空下來升等，我不確定會有多少成功的可能；畢竟現任院長、校長與董事長，對社發所並不友善，這事肯定會是負面因素。進一步說，把相同的著作拿到不同的大學去提升等，結果也是難以確定的。我的意思是，你永遠不知道會發生什麼事，你可能會在升等過程中，產生諸多對於他人的「幻覺」（因為患得患失而失去正確的判斷），不知道誰是否值得信任，你永遠不知道會在哪個環節出錯，對於結果你毫無信心。畢竟，影響升等成敗有太多學術與非學術的因素了。

基於這樣的理由，我以為要判斷一個人的學術程度，不應根據職級高低，或頭銜多寡，而應根據自己閱讀其著作的實際感受。我想人們應當看到，沒有升等的人不見得就是失敗的學術工作者（反之亦然），雖然學術圈是如此的貶低失敗者。而真正的失

敗者是「自覺差勁」的人，跪伏在權力面前自我回望，進而自我貶抑，心神焦慮到失去學術能力，最終由自己證實了自己的無能，連一句辯護的話都說不出口。

2011年我在提出升等申請後，就參與了高教工會的籌建，印象最深刻的是2012年的成立大會上許多教授對於評鑑的發言：主要是針對工會到底是主張「廢除」、還是「改良」評鑑制度這一點，有一番激烈的討論。主張改良者認為，評鑑制度至少帶來了客觀的評價標準，否則按照過去排資論輩的學圈文化，年輕的學者根本不可能出頭；或說，有些系所善巧的運用評鑑，反而可以向校方爭取到匱乏多時的資源。而主張廢除者則認為，評鑑制度徹底改變了學者從事學術工作的思維方式（mindset），將整個學界帶向績效追求，空洞化了研究的基石：根植於學術興趣而奮不顧身追尋真理的心靈。評鑑制度帶來的是典型的異化勞動：學者與自身的工作疏離，並且反過來受到績效的催促而不得不從事研究，勞動於是成為一種愈做愈痛苦的差事，只能等到強制的力量消失（例如升上正教授），才有辦法去做自己真正感興趣的事—研究；如果你還沒有倒盡胃口的話。經過一番辯論，大會最後以「暫停評鑑、徹底檢討」為修辭，作為工會的路線。

工會成立後經常舉辦各校或全國的活動。2015年的夏天，在台北有場檢討限期升等制度的座談會，其中出席者所描述的升等失敗（與被不續聘）的經驗，實在令人瞠目結舌。大多是得罪了院長、有的是因為校長下條子直接干預教評會、有的則是外審委員根本是不同領域的人、有的則是家裡有事延遲了升等申請、有的是因為過於專注教學而著作不多……等等。這些不同領域的學者，有人表達了內心極度的恐慌感，有的已經得了憂鬱症，而竟有不少人正在與癌症搏鬥；我似乎目擊了評鑑體制所帶來的疾病效果。我猜想，從捍衛評鑑制度的管理者眼中，大概看不到這個體制帶給工作者的身心崩解，只會看見一群不耐壓、能力不足、不思長進的「草莓族」吧！

因為執行工會任務的緣故，有時候不得不參與一些較大排場的論壇或研討會，也會與一些大學校長或教育部官員同場。記得某一次高教國際論壇中，一位頂尖大學校長便曾如此放言：「大學治理就是胡蘿蔔與棒子，雙管齊下」。我看他說話的樣子還頗為得意，並不覺得這類的陳腔濫調有什麼不對，也許是出於管理者一種傲慢的戲謔？我猜想，這大概是台灣多數大學校長的核心信念吧！即便嘴上不好明說，但你可以從各校制度設計上看得出來：大學教授就跟牲畜一樣，要一面鞭打，一面餵食，才會長進；至於搞不出績效的，就是該被淘汰的草莓族。

與校長們的信念完全相反，一般教師們對評鑑的觀感負面居多。你若仔細觀察各校的評鑑設計，要不引人反感實在很難。像是某國立大學每學年都要「抓出」院裡頭評鑑分數最低2%~5%的老師來進行處罰，弄得同事之間人人自危，彼此對立。不少學校的評鑑指標每年都進行修改，愈改愈細，竟可多達百項，比起工廠的工作規則還要多。而大部分的學校都是把發表直接「點數化」的，最細的分為如下五級：高級（如：SCI、SSCI、AHCI、EI、TSSCI、THCI...），次級（非屬高級的國外期刊）、

普通（國內期刊）、較差（國際研討會）、最差（國內研討會）；雖然級數愈高，點數愈多，但這類分級法與文章真正的水準未必有關。另外，退場焦慮重的學校通常會把招生（如：教師會被分配到一定的「責任名額」）、捐款金額（如：捐款給學校每3000元可加1點）、產學金額（金額可換點數，如：100萬產學金額可以免受評鑑）、學生專業證照取得（如：專業證照一張可換2點數）、行政工作（行政主管可加分或免評）綁進評鑑制度。

指標固然令人厭煩，但每隔一段時間校方就會通知你，自行上網填寫「教師總體成就」（其實就是根據這些標準設計出來的表單），假裝所有人都已經接受它，這更令人無法忍受。我想，這是評鑑體制的日常提醒，好叫你時時不忘監視自己；這是對教師最粗暴的編隊，好讓你成為體系的組件：績效數字。最可怖的是，如果我當年度有著一長串的「成就」，一旦填寫完成並將之合併列印後，竟會產生「自己還蠻厲害」的幻覺：你看，文章不少、學生給的教學分數很高、演講活動這麼多場、擔任過各式各樣的評審、還是不少團體的顧問呢！雖然，多篇文章內在概念大多重複缺乏新意，教學過程不免帶著媚俗的成份，演講內容總是大同小異，各式評審則是不得不答應的人情壓力，顧問就只是掛個名而已。雖然長長列表看起來績效驚人，令人昏眩自戀，其實有時候不過就是自欺欺人而已。

我知道有幾位工會成員是公開拒絕這個體制的，堅決不填寫評鑑資料（要也是你校方派人來記錄與評鑑我），比起我這種邊罵、邊填寫、邊生幻覺的人，他們才是評鑑時代真正的戰鬥者；面對體制的權力毫不妥協、且不計後果的加以抵抗，這正是知識分子真正的膽識。

評鑑當然是帶著懲罰力道的。而雖然各校的處罰機制琳琅滿目，但大致可以區分為三大類：（一）縮減待遇，例如：減薪、不晉級/薪、取消獎金與年終獎金、不能領超鐘點費（即：增加責任鐘點）；（二）改惡條件，例如：不能提升等、不能短期研究、不能校外兼課、不能擔任主管與教評會委員；（三）剝奪工作權，如：「被自願」離職、資遣、解聘或不續聘。

「嚴官府出厚賊、嚴父母出阿里不達」，這話描述了一種動態的社會關係，很適合用來說明某些教授應付此制度的「機智」。某位典範科大的工科教授曾跟我直言，他們「學校的產學合作，百分之九十以上都是假的」，畢竟不可能每年都能生出產學案來符合校方的標準；無非是自己出錢找廠商掛名，而校方因合作案獲得教育部補助後，再回補一定比例的金額給自己—這等於是自己花錢保工作。某間學校中文教師（不知為何）也被要求產學案，於是我從全校資料上讀到「牙醫診所病歷表上關於齒的修辭學研究」；這可能是個高段數的反諷。北部某教授告訴我，系上為了衝招生數量而與「上游」（高中職）教師合作，讓高中職教師以取得大學（兼任）講師證作為交換（但這要校方願意配合向教育部申請）。某大學嚴格執行KPI，教師有責任保證學生借

書的最少次數，某導師看不慣這荒唐政策，於是將全班帶到圖書館秒借秒還：樓下借出，樓上即還。

有人爭論說，大專有兩端，台清交成政算「前端」，搖搖欲墜的眾多學校是另一端；關於評鑑現象，兩端可不能一概而論。的確，這類行為比較不存在於「前端」。前端是一篇文章可以從「學術家庭」中的曾/祖/公/父/伯/叔/兄一路掛名到底，掛到被掛名的都掛了：像是前教育部長蔣偉寧就不知道自己為何被掛名，被「徒子徒孫」以（創造出130個）人頭評審、自我引用的國際惡名所拖累；一如前台大校長楊泮池，掛名到同校郭明良造假實驗的論文去了。由此可見，台灣胡亂掛名的學術風氣之盛。掛名是一回事，論文造假又是一回事；科技部近期才抓到某台大醫學教授論文造假，部長陳良基則很有同理心的表示：「他是因為競爭壓力大，才鋌而走險」。

我想能在國際學術界惡名昭彰的，自然不會是「後端」學校：他們還真沒資源條件這麼使壞，無非是帶著一點嘲諷或自保的動機。我的意思是，大專兩端在資源條件上固然有高低之別，不過驅使或引誘這些教授「鋌而走險」的整體環境（績效主義）倒是一模一樣的；雖然一邊的動機是為了功成名就，另一邊則是為了保全工作。比較耐人尋味的是，「前端」造假案的落幕，竟是要要求「台大學生」去上學術倫理課程，難道是要安排學術更生人現身說法嗎？

工會成立兩年後，因為揭發了某教授拿學生助理的文字去出版，遭到對方妨害名譽（誹謗）的刑事提告；2014年年初，作為被告的我們得到派出所去作筆錄，然後在地檢署被檢察官偵查一番。像我這種人生第一次擔任被告的人，雖明知工會成員就有不少法學專家與律師，仍不免緊張；更遑論擔任吹哨者角色的學生，所受到的壓力可想而知。對於當時勇於揭發教師錯誤行為的學生，我感到無比欽佩。誹謗是此學術倫理的案外案，雖然很難真正被起訴（畢竟不存在著實質惡意），但對眾多學生助理而言仍有很大的壓力，客觀上來說平白增添了未來揭發這類事件的風險。此案後，工會於2015年整理了我們製作的網路問卷調查，發現濫用學生助理寫作的狀況，似乎是學術圈頗為普遍的惡習。用助理的寫作來出版書籍與期刊論文，比想像中的多，更多的是拿來作為各種計畫的結案報告。

我們的調查報告指出，在272位兼任助理（人文111、社科110、自然科學21、工程資訊20、醫學5、不明5）中，有40位曾「幫老師撰寫（部分）研究論文，而最後的發表人卻僅有老師的名字」，這佔了15%；而有18%是「幫忙撰寫國科會計畫申請案或成果報告（撰寫內容達2/3以上）」的，雖說這一般是會掛名的，但2/3以上的內容實在太多了。若僅以研究助理（而非包含「教學助理」人數）為母數（166）的話，所佔的比例則會升高到24%與29%。

人們當然可以質疑網路問卷的有效性，但如果考慮到在現實生活中，教授經常指使學生去作「個人私事」的陋習：小到買便當、打掃、修電腦、繳帳單，大至搬家、接送

小孩、照顧寵物……等；於此濫用的意義上，上述研究助理「無掛名幫老師寫作」高達四分之一的比例，仍是可信的。我自己在研究所時代也擔任過研究助理，遇到「投緣的」老闆時，自然會覺得有類似朋友關係的親近感，偶爾老師還會請吃宵夜，自然不會想去計較各種工作的條件與細節；但遇到「討厭的」老闆想要跟你「朋友關係一下」時，有時連一起吃飯都覺得痛苦，畢竟你難以拒絕各種邀約：這是因為雙方仍有師生與僱傭關係的權力存在。假裝每一個人都像朋友一樣「互相幫忙」，刻意忽略師生與僱傭的支配作用，就無法真正對不同權力關係進行合理的規範，我認為這正是濫用的文化根源。作為大學教授，期望與每個助理都變成什麼都不計較的好朋友，未免也太過幼稚了（這是有無緣份的問題）；但我們可以努力的是：合理化工作規範，以及消除各種形式的剝削與濫用（這樣才交得到朋友吧）。

而當陳良基說：「因為競爭壓力才鋌而走險」時，表明了我們明白「他們迫於形勢，只得提頭一試」的心態。相同的，我們也可以理解「把壓力的出口，轉到權力上較為弱勢的學生助理身上」的（可能是無意識的）心理傾向。更何況尚有不少教授根本沒有察覺到如此轉嫁是一件錯誤。正確的說，這絕非是「鋌而走險」，而是「積非成是」。我想，台大教授出現學術倫理問題時，竟轉而要求學生去上學術倫理課程，應該是此「積非成是」現象的最極端了。

灰濛濛的擋在前方，績效像是濃霧般的沒有盡頭，但你輕輕一撥卻發現什麼也沒有。無論是「鋌而走險」也好、「無奈嘲諷」也罷，教授的績效就是校方與官方想拿來吹噓的素材。這十幾年來，我總覺得官方與大學自我吹捧的功力實在上升到征服宇宙了，每次聽那些口號都覺得很不自在，彷彿我們的教育不是讓人「懂得愈多愈謙虛」，而是「懂不懂都吹噓」。

以官方來說，計畫的名稱都很氣派，像是：「邁向頂尖」、「教學卓越」、「典範」、「深耕」這些偉大的詞彙；科技部這幾年則有所謂：「（青年）玉山」、「哥倫布」、「愛因斯坦」計畫，也頗為大器。各大學自然也不落人後，我每到一個校園都會看到如下類似的標語：「某雜誌調查全國第一」、「教育部連續X年肯定」、「XX領域全球領先」、「企業最愛」、「最佳大學」、「X領域論文引用率亞洲第一」、「全球排名第X名」、「X企業唯一合作」、「最佳技術基地」、「唯一品德特色學校」（真的？）…等等，將自己捧得可以飛簷走壁一般；也許將來會出現「十億人都驚呆了」的宣傳招牌？！當然一般說來，退場焦慮較深的學校用語多半浮誇，公校大概還是比較樸實一點。而這類崇高口號的現象，在舉辦校內活動時也不遑多讓。有一次以工會的身分被邀請到某校演講，主辦單位跟我說這是特別編列預算的「大師」講座；我只感到一陣臉紅。而這些「名人」、「諾貝爾」講座…等名號，以及官方與校方無止盡的自我標榜，總讓我聯想到矯揉造作的地產文學。

焦慮於自己之不足，總是急忙的自吹自擂，可能是第三世界國家常見的自卑心態。我想這是因為整體社會缺乏對教育的定見，導致國家的高教政策、個別的大學與系所的

發展計畫，變成不斷旋轉的風向針，隨著每任新官（以及一堆預算）不停的變換方向。而在這種環境下的個別教師，則經常被迫把自己研究掰成「恰好符合政策方向」，藉以換取更多資源，拿些經費來執行基本的教育任務。我的意思是，在這種口號下的真實校園，經常忽視了教育的基本任務，而把大量的資源投注到流行花俏的事情上。看到國家與校方這種花錢方式，真是令人痛心。

我猜測這些管理者心中的想法是：調動所有可能節省的支出（包括教學本身），以便落實那些偉大的口號，實現他們心中最好的績效，至於誰被犧牲了根本不重要。舉例來說，我們大學大量使用編制外教師來承擔教學與研究責任，兼任、專案、約聘教師的總人數一直在成長。如果你觀察專案教師的聘用制度，會對大學竟可以如此剝削年輕博士感到驚訝。一方面，大學說他是「專任教師」，在徵才廣告、計算生師比、開設課程、要求研究、擔任行政這些面向上，都與專任無異，甚至被要求更多責任。另一方面，工作權保障、教師待遇、工作條件、職涯升遷、申訴管道、社會安全（退休撫卹）...等規範上，卻明顯矮了專任教師一大截。

一旦有人站出來挑戰，校方不是充耳不聞，就是以工作權恐嚇威脅。大學雖然宣稱自己頗為偉大，但其行事作風有時卻與黑幫沒太大差別。記得有一次工會幹部與兼任教師在某校進行抗議，校方雖派出高層出面對話，但卻連一眼都沒有看過杵在一旁的兼任教師，彷彿他們是透明人一般。同為在校內奉獻的教育工作者，只因為被置於所謂「編制外」，在大學裡就「不真的存在」；校方代表不是在物理上看見這些人，而是經過了制度的排除作用，導致在文化上瞎了眼。

我想大學校長們會說，這樣的經營模式便是「大學自主的彈性管理」，同時他們也徹底的拒絕了教育部介入這種權力高度集中的校內運作：以所謂「大學自治」為名，校長們集體唱出了「國家鬆綁」、「彈性管理」與「績效至上」的三部和聲，而每年的全國大學校長會議，就是這個合唱團固定且公開的演出。

在大學待了十五年彷彿一個世紀之久，世新洞口森森然的將人吞沒。我想在這個時代作為大學老師，恐怕不得不自我提問：「大學到底是什麼？又該往何處去？」這既是學術上的問題，也是個人如何安身立命的課題。人們若從歷史上來看，可以看到大學曾有過很多不同的型態，且其組織的目標、組成與運作也差異很大，社會文化功能更是迥然不同。我不覺得設想大學有一個本質（essence），從而去探求其原理或法則，會是適當的見地；比較符合事實的應當是大學存在的社會建構性。雖說其無本質，但歷史與社會的建構性本身並不妨礙，反倒鼓勵了我們在現實上分析其存在的條件；也正因其無本質性，更能讓我們從規範性出發，不僅僅期望它長成什麼樣子，還能往理想的樣子邁進。

撇開社發所外面的世界不談，其實我在這個所待得還頗為愉快；整體而言，我們這幾年來雖然窮困，但教學與研究環境都非常健康（除了校方不要的干擾之外）。在我個

人的經驗中，社發所大大小小的事情，都存在著師生共同討論以及被改變的可能，它的運作核心是民主的生活原則。在這個基礎上，社發所尊重每一個人對不同理想的追尋，賦予人們自由的空間，並在可能的範圍內給與協助。在這裡，績效主義的強制力被有效的隔絕在外，因而允許了真正從意識中成長出來的知識果實；在這裡，績效的概念幾乎不曾發揮作用，而是以自我探尋為教育學方法，打造了真正穩健的教學與研究的根基。從這個經驗出發，我認為人們如果要的是扎扎實實的、具有啟發性的教育，那只能接受自我探尋的教育學方法，以及必要的民主配件；如果還是急功近利的看短期績效數字，我們除了原地踏步之外，還會有權力集中化的不當後果。說到底，有民主與自由的空間，才有真正健康的學術環境，大學內部各層級的制度應當根據上述原則重新思考與安排。

另外，因為社發所高度介入在社會議題之中，期許站在受壓迫者那一邊，成為發展一切抵抗運動的活力來源，自然受到各種力量的牽引與影響。但這不是說我們就完全貼合於社會而不與之保有清醒的距離；即便在運動最激越的時刻，它經常能夠自覺於從眾所帶來的潛在危險。雖然它不像是Said筆下的那種略帶嘲諷、不斷在思想上起義、對集體性毫不妥協的孤獨自由派，但保留一個與外在世界的反思距離，仍是它可見的特色。其實也因為這個距離，它才對社會運動有所助益。我想，在當代主流的教育思潮中，大學被視為應當徹底服務於市場需求、學門需與職業分科無縫接軌、所謂大學治理本身等於企業之經營、校長則自比為幹練的CEO、利潤即是績效；我想在這種想法下，隨著市場漂流的高教政策，浪費了大學獨特的潛在好處。我的意思是，在現實上大學由法制秩序賦與了獨立於社會與市場之可能（即大學自治），並不是為了令之存在於象牙塔之中，孤高自賞，而是因為這個必要的距離，才使得它對社會與市場提供了真正的貢獻。

我明白對照於上述所言各種糟糕的高教現場，所謂民主與自由的校園、對社會或市場保有一定之距離的這類期望，畢竟是個社會學者極度不合時宜的期望了。當然，這世上是沒有什麼神祕的解方，幻想有個英雄（政治人物、政黨）來解決高教亂象，其本身就是亂象的心理根源。我想說，與其幻想，還不如好好把自己的觀察與期望說清楚，至少留下這個荒誕時代的片斷記錄，也許可算是在大學工作十五年的微薄回饋了。