

臺灣高等教育人文社會評鑑制， 改善的第一步

黃樹民*

近 20 年來，臺灣高等教育界人文社會學門最重大的改變，大概便是評鑑制度的建立。之所以有此改革，是為改善臺灣人社學界的體質，試圖在已漸停滯的學界中注入新動力，以提升學術能量。在未推動評鑑制之前，臺灣的高教機構大多採取「平頭制」。也就是說，教學及研究人員年資一到，湊合幾篇文章發表在同仁刊物或自編的專書，就可排隊升等，彼時盛行的論資排輩風氣造成學界的僵化。甚至，未能撰寫任何學術論文的教研人員，因當時缺乏評鑑制，難以進行考核機制，讓他們得以確保既定職位，形成十年、八年都交不出一篇學術論文的現象頻仍。就此而論，從國外引進各種客觀的審查評鑑制度，在當時堪稱創舉。

高教人社學門其後建立的各種客觀評鑑制，從各大學及研究機構人員的聘任、升等、續聘、績效考核案開始，擴及主要學術期刊的審稿、基金會獎補助經費的審查，到後期國科會（今日的科技部）主導建立人社學術期刊的評鑑制 TSSCI 和 THCI 等，原則上都嚴格要求做到雙向匿名、學術近親迴避、客觀評分等基本評鑑原則。這些措施在國科會的大力推展下，20 年來成為各高教機構的標準作業流程，但也引起各種爭議。

反對建立這類審查制度的論述，大致可歸納為下列幾點。第一，這類審查制度是從西方自然科學（包括生命科學）發展出來的標準，如 SCI (science citation index)，或其延伸出來的影響因子 (impact factor)，其基礎都是歐美學術資料庫中期刊論文被引用的次數或影響力。但對人社學者而言，其主要著作並不一定發表在學術期刊，許多重要著作是以專書的形式發表，無法被歸類於像 SCI、SSCI 這種制式的期刊評估分類中。在此情形下，這類審查制及評鑑標準，對人社學者不盡公平。

* 國立清華大學候金堆講座教授兼人類學研究所所長、中央研究院院士

反對引用客觀標準以評鑑人社學門的第二個常見理由，是研究成果的壽命長短不同。自然與生命科學的理論或成果，有明確的客觀性及可驗證標準。當新發現或實驗結果推翻既有理論時，新理論便可取而代之。因此，這種科學理論的有效周期可能很短。超過五年以上的期刊論文，在自然或生命科學界被引用的次數就可能下降得很快，幾近消失。但是，在人社學門中，重要的學術觀點，如西方的韋伯（Max Weber）、涂爾幹（Emile Durkheim）、傅柯（Michel Foucault）等，或民國初年的胡適、李濟、傅斯年、余英時等，卻可能延續多年，甚至數個世代。這些成就，自然並非「短小輕薄」的一般自然、生命科學文章可比。

反對將自然、生命科學評鑑標準引用到人社學門的第三個理由，是因為人社學門具有強烈的本土性。人社學者所關注的研究議題，及其研究成果發表的對象，多以本土同儕和讀者為主，而非國際學界。像傳統的經學研究，其重要的文獻、論述、議題，大都是以中文的形式存在，也難以使用另一種語言來表達其內涵。在此情形下，要求人社學者使用外語在國際期刊發表論文，確是強人所難。尤其人社學者若要在國際學術論壇上競爭，需要較高的外語能力，如英、法、德、日語等，才能與當地母語學者並駕齊驅，出人頭地。在這方面，對臺灣多數人社學者而言，是一不易達成的目標，所以缺少以外語寫作的誘因。

雖說反對在臺灣人社學門建立客觀評鑑制度的聲浪不斷，但 20 年來國科會也已強渡關山，其推展的客觀評鑑制，已成為多數學院、研究機構的既定遊戲規則。何以能達成此目標，大致可歸因於下列幾點原因。第一，人社學門也有內部差異。全球化下的臺灣學術界，尤其是量化程度較高的社會科學界，如經濟學、心理學、管理學、社會學、語言學等，容易與國際學術界接軌，語言障礙的程度也較低，因此能順利接受普遍性的學術標準。在此情形下，反對使用評鑑制的傳統文史哲學門的聲浪，也難以一體適用。

第二，改善高教機構平頭主義的薪資制度。國科會提出「彈性薪資」策略，即是以學術績效獎金的形式，將高等教育體制中教師及研究人員的學術表現，分為不同等級，給予不等的獎金。獎金分級制度的出現，可能造成學者間的齟齬，卻也提出個人可以評比的標準。這種藉由客觀評比以獎勵表現優良的學者，除了有為臺灣留住人才的少許企圖，也讓部分資源的分配得以超越舊有以師承系譜或派系為導向的人際關係，挑戰少數「敝帚自珍」的學者心中自成一格的標準。在各有利弊的情況下，各方逐漸接受這類客觀的評鑑制度。

客觀評鑑標準得以推展的第三個可能原因，是人社學者經過多種嘗試後，已能找出對應之道，因而與新制度暫時相安。由於部分人社學科並不強調以外

語寫作或在國際期刊發表論文，而臺灣的學術圈很小，容易找出「上有政策、下有對策」的因應之道。透過以小群體為基礎的網絡關係，在學術場合與審查制度上互動合作，發揮團隊精神。這種只問關係、不問實力的學術規則，得以藉由人際關係而突破客觀評鑑的框架，卻仍擁有客觀評鑑的外觀，是常見的諷刺現象。只是，這類少數案例卻可能成為臺灣自然科學界對人社學界學術品質懷疑的理由。

對於臺灣人社學界中，人際關係與客觀評鑑既衝突又調和的怪異情形，我以最近幾年在人社評鑑中所觀察到的奇特現象為例，加以說明。這包括我參與的三個評鑑案，即兩個升等案與一個獎助案。我在這三個評鑑案中擔任複審工作。換言之，這幾個案子都各有數位匿名的初審委員審查過，而複審委員的主要任務是判斷是否要推薦該申請案。這三個案件都具有同樣的特色，即初審委員在結論中，都給該案勾選「極力推薦」或「樂於推薦」，因此從表面上看，都符合複審委員向該單位推薦的標準。但仔細閱讀這幾位初審委員對案件的評語，卻發現實際上他們對申請案件的評價大都相當負面，從質疑該案的研究方法、分析能力，到批評其著作發表場域與品質等，有些甚至看不出任何的肯定之語。

這種現象令人困惑。為什麼審查人會在同一個審查案中給予前後不一致的評鑑結果？在我十年來與其他臺灣學者的交流中，發現這樣的現象似乎比比皆是，並不限於特定學門。大家對此常有抱怨，看來我的經驗並非特例。

若是學術界普遍採行這樣自相矛盾、不合理的審查策略，那這個問題確實需要一個全面的知識社會學的解釋。在此我只能提出直觀臆測，那便是，臺灣的學術社群太小，申請人很容易從審查人的文筆中猜出審查人的真實身分，或者可能從其他的審查及評鑑委員口中得知審查人的身分。在此情形下，審查人為了避免得罪同儕，所以即使並不肯定該申請人的學術表現，也願意明確指出其缺點，以不見笑於方家或對得起自己的學術良知，但是卻給予極力推薦或樂於推薦的勾選。如此一來，審查人似乎就得以免除申請人無法過關的責任。

這種前後不一致的作法，雖然可讓審查人找到一條維護人際關係的中庸之道，卻也替學術界辛苦建立起來的評鑑制挖了個大坑，甚至造成許多不必要的糾紛。譬如說，申請人可以故意忽略審查意見中的負面評語，僅依據審查結論中勾選的極力推薦或樂於推薦，來控訴主辦單位不公。或者，不重視實質審查內容或與申請人關係良好的複審或評鑑委員，可以選擇性的根據評語選項，便力保該案。近年來，我眼見這樣的爭議幾乎常常上演。我以為，要能防止這種現象持續擴大影響，也許應該考慮刪除審查案結論中的勾選項目，直接根據實質的審查意見來判準。雖然沒有一種判準能說服所有的人，但前後不一的判準

更是無法說服任何理性之人。

人社學界為了匡正更早之前的問題，已承受諸多改革之痛。如今有了一個雖不完善但立意仍在的評鑑制度。這個評鑑制度仍有諸多值得進一步改善之處，除了要避免制度成為一個不考慮學科特性的怪物外，這個制度最初立意改善的人際關係因素，更是持續改善的關鍵。在我們還未發現或創造出更好的評鑑機制之前，現有的評鑑制仍是目前較有潛力能突破僵化關係網絡的制度。但是，要能充分發揮此點期待，且不枉費學界對此制度曾付出的變革努力，亟需我們共同尊重與維護目前的評鑑原則，維持一致標準是基本的第一步。