

薪傳學者與年輕學者的互動

賴澤涵*

人才對一國的興衰有絕對的重要性，廿一世紀雖是高科技的時代，但高科技的創新與發明，靠的是人才，而人才的發掘、培養卻不是短時間可完成的。因此，國家應不斷的發掘，甚或到海外尋求人才，回國服務，為台灣的未來開創新的局面。

另一方面，台灣的物產雖然豐富，但天然的資源如石油、鈾等均相當的缺乏，為了台灣的未來以及應付國際間的激烈競爭，我們非靠人才不斷的創新和研究不可。而過去已經有不少企業界領導人，不斷的呼籲我們要重視人才，培育人才，有的學者和企業界甚至高呼未來的世界是人才多寡、優劣的競爭，這些在在告示我們不能不加緊培育人才。

台灣高等教育發達，在二千三百萬人口中，我們有一七一所高等教育學校，大專院校之多及就學之易，已是社會甚至世界公認的事實，而我們的留學生人數也在世界留學人數排名的前幾名內。但是，我們還是常常聽到不少社會人士的呼籲，要重視人才，培育人才，以提升台灣在國際上的競爭力。台灣人才果真缺乏？或培育不得其法？

台灣目前的大學院校，每年所培育的碩士博士生，人數已相當的可觀，加上留學海外每年歸國服務的也不少，社會上已感到人滿為患，求職不易，甚至最近媒體上還出現博、碩士學歷應徵做清潔隊、郵差或工人的報導，到底我們的社會是怎麼了？如果說人才少，那我們的大學院校每年培養了數以千、萬計的博、碩士生！但有的人會認為取得博、碩士學位的人未必是人才，誠然這也是事實，但如果獲有博、碩士學位者不是人才，那麼為何世界各文明先進國家無不努力增設博、碩士班？這就是我們的問題所在！有了高

* 作者為國立中央大學榮譽教授，中央研究院台灣史研究所學術諮詢委員，哈薩克共和國國家院士（人文組）。

等學位的人才，我們如果不好好引導或栽培他們，到最後都成了一批批教書匠或各行的匠人，這些匠人不具創意，自然對國家社會的貢獻有限。

如大家所知，剛獲得博士學位者大部分都在公、私立大學院校任教，由於需準備教學，上課時數較多，加上有些課程需批改作業，因此任教的最初二、三年，都是忙於備課，整天忙碌，漸漸的可能就與新知乃至學界脫節，如果任教私立院校，校方要求更多，窮於應付種種業務要求，結果二、三年的教學工作，使研究暫時的荒廢，到後來要重拾研究工作，就有力不從心的感慨！

今國科會人文學研究中心創「年輕學者學術輔導與諮詢」計畫，這應是較為積極培植人才的重要方法，計畫之主要目的即為「鼓勵年輕學者深化研究，協助年輕學者拓展學術網絡」，直指年輕學者在學術研究上最需要的協助。換言之，剛獲博士學位不久者，才要展開學術工作，因此研究尚無法深入，需要有經驗的學者指點方法、選題等問題，才能慢慢透徹，作為博士後新的研究課題，而新課題的開始，卻可能要繼續數年才能累積相關經驗及資料。但年輕學者在博士階段，大抵集中心力讀書，或撰寫論文，接觸面較窄，畢業後若無資深學者引介推薦，以廣結同行者，否則將陷入畫地自限或孤芳自賞，故國科會設置「學術輔導與諮詢」，可說是針對目前年輕學者的弱點加以糾正。

要輔導年輕學者，當然在學術研究上必須有相當的成就與經驗不可，否則流於形式將虛擲經費與人力。為了達成國科會要求的輔導與諮詢目標，其所訂定的條件嚴謹，故人文學研究中心的「年輕學者學術輔導與諮詢」作業要點（民國97年3月21日第13次執行委員會修正通過）有關薪傳學者的資格必須符合下列要求之一：

1. 曾獲得國科會或教育部的重要獎項、教育部國家講座或財團法人傑出人才發展基金會傑出人才講座。
2. 近五年曾在相關領域之頂尖學術期刊或頂尖出版社機構發表相當數量的研究成果。

可見要當薪傳學者不容易而且責任相當的重。起初我還沒看到這要點時，清雲科技大學應用外語系助理教授劉書彥博士找我作薪傳學者，我僅告訴她我的現職，在表格上填「國立中央大學歷史所教授」就可以了。孰知不久，國科會人文學研究中心人員要她問我有何較為重要的資歷，我只好請她

填上「哈薩克共和國國家院士」，她申請的計畫才獲通過，印證了人文學研究中心有心栽培人才，不流於形式。如果擔任薪傳學者不能長期或長時間跟年輕學者討論研究課題，自然對他們幫助不大，也浪費了資源，故人文學研究中心對輔導的薪傳學者資歷作嚴格的把關，應是正確的方向。

而這種「年輕學者輔導與諮詢」對在國外深造回國服務者，可能功用更為突顯，正如劉博士的執行報告所言，「回國已近兩年了，回憶起剛回國面對生疏的台灣學術環境，如同置身茫茫大海中，隨波而忐忑不安，而焦慮，而徬徨無助的心情，在國科會人文學研究中心黃助理的善意建議，以及學界、國科會多方先進的支持下，才得以順利獲此補助。與薪傳學者諮詢、交流之中，除了學術討論外，亦可感受到薪傳學者對人、事、物之親和力的表達及對周遭環境之的關心。對剛回國處處感到不適的我而言，無疑地是自我檢視、再學習、再前進的難得大好機會。」我相信如劉博士學成歸國的年輕學者們都有相同的看法。

國科會通過劉博士提案後，她馬上找我商談相關事宜，原則上我每週可撥半天時間與她討論她想要解決的問題，大概每次從上午十時左右開始，到中午一起吃便餐，用餐時也聊及台灣的人文社會科學研究概況。會談中我建議她（剛獲學位的年輕學者也是如此）每年應發表一至二篇經過嚴格審查的論文，且著手把博士論文改寫出版，或把其中的精華寫成一、二篇論文發表。另外，應多參加中央研究院人文及社會學科各所的學術討論會。同時，逐漸熟悉台灣的學術環境，瞭解重要學術機構藏書的特色及研究的主流課題，亦可請教先進或做「口述歷史」的學者，以建立個人的學術網絡，才不致在學術界孤立。而且，若有機會參加與自己研究課題性質相近的國內外學術研討會，應積極爭取參加。

就出版而言，我很坦白的告訴年輕學者，任何學術論文或著作，若不經二、三人以上嚴格的學術審查而自行出版，在學術上是不被承認的。因此，在學術研討會上受到嚴厲的批判，論文或被退稿或必須修改，都是學術界的常態，不要灰心自責，但要從審查人的批評意見中學習，加以思考改進，否則是不會進步的。至於稿件要投那些期刊才算好的刊物？我告訴年輕學者，各行儘管標準不一，但總是有幾種該行公認較好的期刊，如果不清楚，可上國科會網站查詢即可瞭解。保持每年發表一至二篇論文，應該是人文學者應有的抱負，如果時間許可，或有能力多寫幾篇，不用急於發表，可稍微置放

幾個月後再取出修改，即可看出觀點的異同再作修正。這次劉書彥博士已達成使命，她參加了「國際學術研討會」發表一篇論文，會後的審查也通過了；另外，她也接受母校御茶水大學的邀請，報告了台灣高等教育情況，受到師長及聽眾的肯定和獎勵。她也積極的找資料，補充修改博士論文，希望不久的將來可在日本出版。

劉博士的計畫「日本帝國統治下台灣、朝鮮教育體制之比較研究」，是目前研究日本殖民地史很重要的課題，她是以「日本帝國統治時期的所有帝國大學共通設立的醫學部為研究對象，探討以教員人事所構築的朝鮮京城與台北帝國大學兩者間：組織與制度的異同」，以明這兩所殖民地帝國大學與日本內地帝國大學最大的人事差異之處。這是對日本本土的帝國大學醫學教育與台灣及朝鮮的醫學教育很具體的比較研究，值得鑽研「日本殖民地史」的學者重視。

當然，國科會人文學研究中心對年輕學者的輔導有其構想與理想，至於這項計畫能維持多久，大概也要看接受補助的年輕學者以及學界的反應，如果要長期支持此計畫，以下有些建議可供未來執行時參考：

1. 薪傳學者與年輕學者互動最好能持續三至五年的時間，使他們熟悉國內外學術環境生態，逐漸走上獨立自主的研究。獲得此項計畫支持的年輕學者，任教或服務單位是否可配合並提供獎勵，如減少授課鐘點，值得相關單位考慮。
2. 薪傳學者的條件對人文學科的學者而言過於嚴苛。試想，上述兩個條件在臺灣學界有幾人能符合？如果人文學者申請的案件一年通過二、三十位，臺灣真的有相當的一流學者來指導？如果沒有，僅數千元的諮詢費可請外國學者？所以條件雖然嚴格，但應考慮臺灣人文學界的現實環境，或在經費上作些調整（如聘請外國學者應有的報酬）。
3. 出席、參與台灣以外的國際學術會議或計畫，應予以全額補助，以示支持研究。
4. 經嚴格審查的出版論文或書籍應予獎勵。
5. 獲博、碩士學位者，應盡量避免找母校的教授為薪傳學者，否則跳不出舊有的框架，不但無益，反而可能有害，所以在這方面補助要點也考慮到了。
6. 多鼓勵研究群提計畫。臺灣的學者大都單打獨鬥，自己埋頭苦幹，事

實上，團體的結合才能展現力量。因此，在名額分配上（如果有的話），應多給研究群名額，鼓勵年輕學者多交流，多互動，多激盪，從不同角度探討問題；如果是不同科系（即科際整合）尤佳。但是也要考慮研究成果如何計算論文數量的方式，如果三個人每人只得三分之一的成果，則鼓勵的效果可能不大，故在計較結果時，如何使每個貢獻一樣大，而不是要算那些是某甲的，那些是某乙的成果……換言之，每個人都可算有一篇成果才好。

本人樂觀並支持人文學研究中心所做的努力，雖然人文學研究中心及社會科學研究中心都在最近（民國九十四年起）才設置此栽培年輕學者的計劃，但人文學的申請件數還停留在個位數字，不及社會科學的五分之一，但已是好的開始。誠如大家所知，栽培人文及社會科學的年輕學者需要時間，若現在不做，要看到成果就如緣木求魚。因此，這項良好美意應使我們公私立大學院校的年輕人文學者廣為周知，鼓勵大家踴躍申請。相信假以時日，計畫可蓬勃發展，臺灣的人文學界也將有一番新氣象，人文學科的重要性將會更突顯，更受大家的重視，擺脫邊緣的學術地位。這不僅是人文學科之幸，也是臺灣學術界之幸了。