

全球化下越南大學教師的工作內涵 與專業角色認知之轉變

陳怡如*

一、研究背景

我國近年來與東南亞各國高等教育交流頻繁，越南為共產主義國家，在1986年後走改革開放與市場化，高等教育也不例外，因其地理位置與我國相近，與我國經貿往來頻繁。過去十年來也因為其高等教育資源有限與就學機會不足，與臺灣有許多密切交流與互動。受到全球化影響，越南開始面臨國際經濟競爭力、高等教育擴張太快，以及教育資源有限，必須重新分配等挑戰。然而因為越南的經貿發展快速，歐美日包含臺灣等國，近年來積極提供獎學金給越南學生出國進修，加以越南大學教師因為過去學歷偏低，促使許多教師得以掌握此一機會出國進修博、碩士學位。

因為全球化，新管理主義的興起及高教大眾化與普及化等因素影響，近年來我國為了提升臺灣高等教育國際競爭力，教育部透過五年五百億、頂尖大學計畫、大學評鑑與經費補助、國家講座與學術獎、國科會專題研究等競爭型計畫的申請，藉此提升臺灣高教品質，當然這也引起臺灣大學教師極大的反彈和抗拒。越南高等教育自然也無法自外於此一趨勢的發展。有鑑於此，本文撰寫目的在於探討：(一)因應全球化，越南大學高教改革政策為何？(二)這些機制如何影響越南大學教師的工作？(三)大學教師的工作如何影響其專業角色認知？甚至進一步影響其工作表現？本研究希望在不同文化脈絡中，了解全球化對不同經濟發展階段的國家所產生的影響為何。

二、大學教師的工作內涵

大學教師的工作內涵為何？由相關文獻來看，分類雖有不同，但不外乎

* 國立暨南大學國際文教與比較教育學系副教授兼系主任



是教學、研究發現與社會服務等面向。值得注意的是，因為時代變遷，大學教師的角色面臨極大轉變。學者指出目前大學面臨了大眾化，導致學生特質與對高教期待的改變、大學的財政壓力、績效責任與品質保證的要求、聘任方式與工作條件由準公務員朝向民營企業雇員、與政府和產業界新關係的建構、新的治理模式、新資訊科技的使用及國際化與全球化之影響 (Enders & de Weert, 2009)，上述這些改變，對大學本身不僅有影響，連帶也使大學教師的角色受到衝擊。

許多國內外學者指出全球化對高等教育的影響不外乎是市場導向 (marketisation) 和新管理主義 (new managerialism) (戴曉霞, 2002; 陳建強, 2002)。莫家豪 (Mok, 2007) 探討全球化對亞洲高等教育之影響，他引述 Varghese (2004) 的說法，指出當前亞洲大學主要面臨以下五種挑戰：(一) 高等教育擴充的壓力；(二) 經濟全球化的壓力；(三) 個人投資於高等教育的壓力；(四) 私立高等教育機構的出現；以及 (五) 因為經費減少導致的壓力 (引自 Mok, 2007)。也因此，種種措施如去中心化、法人化、私有化、市場化和商品化的相關措施陸續引進。

因為上述管理主義的影響，學者 Hyde, Clarke & Drennan (2013) 指出大學教師角色也因此有如下轉變：(一) 學術工作日漸多元化；(二) 學術工作的控制日增；(三) 新管理主義對教學與研究的本質造成影響。以臺灣來看，這樣的趨勢是顯而易見的，例如教師工作不再局限於教室和研究室，而是必須承擔招生與產學和產學合作等工作，同時有越來越多的相關評鑑來規範教師的工作。此外，也越來越強調在教學成果和研究上的產出，例如教師 SCI 或 SSCI 論文的發表數量，或是關注學生的就業狀況。因為上述因素，本研究希望檢視這樣的教師角色之轉變是否也發生在越南大學教師中。

三、越南高等教育政策發展趨勢

根據相關文獻，歸納越南高教發展特色如下：

(一) 高教發展由蘇聯模式走向市場化

越南大學分為公立和非公立兩大系統，單科大學目前仍是越南高等教育主流，公立大學在 1990 年代經過整併，目前共有五所綜合性大學，其中河內越南國立大學與胡志明越南國際大學為唯一兩所國立大學，地位等同於教育部，其他三所為順化大學、太原大學與峴港大學。非公立大學又分半公立、

民辦與私立三類（林宜欣，2008）。越南在 1986 年改革開放前，是全世界中仍堅持共產主義的封閉社會之一。其高等教育主要是延續前蘇聯高教體制色彩，採中央集權制的高等教育，由此衍生出中央集權之培訓架構、學年制課程、小校、教學與研究分開，甚至是統包統分的制度（林志忠、阮氏秋娟，2010）。

越南實施改革開放後，朝向市場經濟改革，即是希望解決國家經濟發展不足的情形。基此，越南急需發展高等教育以培養充足的人力資源，也因此高等教育開始進行大幅度擴張。在 1988 年之前，越南所有的大學皆為公立，但面對高等教育發展的窘境，在 1998 年及 2005 年越南《教育法》中，即在公立大學外，開放私立、私立及國際大學之設立。也因此 2012 年，越南在 207 所大學中，共有 54 所為非公立學校（Ministry of Education and Training, 2013）。

（二）高教輸入活躍

因為越南高等教育明顯質量不足，加上政府資源不足，急需外來資助，於是越南政府積極引進國外大學相關資源，使越南成為一個高等教育輸入活躍的地區。在 2006 年越南政府公布《2006-2020 階段越南大學教育全面革新》（*Về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020*）計畫時，也積極鼓勵外國教育機構或教育工作者至越南投資高等教育，並協助越南建立國際標準之越南高等教育（Chính Phủ, 2005; VNN, 2006a）（林志忠，2010）。越南於 2007 年成為 WTO 會員國後，承諾開放商業、經濟、國際法、語言和自然科技等高教領域之服務，成為世界各國高等教育關注的焦點（WTO, 2010）。如今，越南學生也已經成為臺灣外國學生主要來源之一。

越南政府所公布《2006-2020 階段越南大學教育全面革新》計畫除積極鼓勵外國教育機構或教育工作者至越南投資高等教育，同時也希望將註冊率提高 3-4 倍，鼓勵更多民辦或私人企業參與辦學，希望大學更朝向研究導向，以及高教辦學水準可以與國際看齊。其中針對師資素質的提升，更是政府重點發展方向，例如 2010 年至少有四成講師有碩士程度，兩成半達博士程度，2020 年至少六成教員達碩士程度、三成半達博士程度（林志忠，2010）。

（三）高教品質朝向與國際同步

除上述發展外，評鑑也是重點之一。目前除日漸普遍的大學內部評鑑，亦開始進行外部評鑑，唯 2005 年與 2006 年兩次的外部評鑑均為國外團體得



標，而且評鑑結果也都不理想。在 2007 年之後，政府規定全國大學和學院必須依序輪流接受品質審查(林宜欣，2008)。2010 年之後，全面的高等教育及職業教育品質保證機制正式確立，為越南高教品質提升之重大發展。

四、研究發現：越南大學教師之工作內涵與專業角色認知

研究者在 2013 年暑假到越南蒐集相關資料，並訪談 12 位公私立大學教師，希望藉此對越南大學老師工作內涵有一概略了解，研究結果顯示：

(一) 自願的學術職涯分軌：研究 vs. 教學

全越南學術人員的聘任和升等標準均須考核道德人格、為人處事等。此外，官方文件顯示，越南大學教師可分為兩類，一類是以教學為主，另一類教學和研究並重(參見表一)。教師升等時，可自行決定任一軌來升等，兩者主要的差異在於升等時的要求不同。前者升等不重視著作，但聘任或升等時，需要教師證書，甚至是外語和電腦能力證明，或是政治學理論中級或高級證書，這也意謂著升等涵蓋紙筆測驗。雖然講師申請升等為正講師時，也需要提出執行研究案的證明，但受訪教師表示，校內小型的研究即可滿足此項要求。後者則以著作升等為主。訪談結果顯示，多數教師傾向選擇前者，也滿足於這個選擇。

過去越南大學教師基本上以教學為主，不需負擔研究的責任，研究工作主要由研究機構的研究人員負責。但隨著全球化的影響，大學教師現在也被期待要進行研究工作，雖然訪談結果顯示目前大學教師真正投入一定時間進行研究的仍是相當有限。

表一 越南大學學術人員分類

	教學	教學兼研究
職級	講師	講師
	正講師 (main lecturer)	副教授
	資深講師 (senior lecturer)	教授

資料來源：Ministry of Education and Training (2011)

(二) 職級越高，教學研究負擔越大

儘管如此，根據最新越南教育部對於教師的工作規範(參見表二)，這兩類教師在工作上的要求差異不大。但是這一規範只具參考性質，各校仍可發

展出自己相關規範。這部分，顯示出越南和其他國家對大學教師要求的最大差異在於：教師職級越高，教學時數越高，也就是副教授被期待要做更多的工作。以研究者訪談的河內國家大學下屬工程與科技大學（University of Engineering and Technology）的教授分享為例，該校教授教學時數為 260 小時，副教授為 220 小時，講師為 160 小時。這和臺灣及其他地區職級越高，教學時數越少的情形，有明顯差異，有可能是因為進修的教師較多，所以教授必須承擔更多的教學工作。

表二 大學教師的職務要求

職務	講師	副教授 / 正講師	教授 / 資深講師
教學時數	900	900	900
研究時數	500	600	700
其他工作時數	360	260	160

資料來源：Ministry of Education and Training (2008)

(三) 教師學歷與職級偏低

因為學生成長快，師資短缺和教學環境與軟硬體不足，成為嚴重問題。表三顯示越南高教機構在過去十年擴充快速，也因此面臨教師職級偏低的問題（參見表四）。但也因為如此，除擁有博士學位的受訪者外，多數教師均表達希望繼續求學的意願，或是表示目前正在進修中。

表三 越南高教機構增長情形

	2000/1	2005/6	2010/10	2012/13
總計	178	279	414	421
學院數	104	154	226	214
大學數	74	125	188	207

資料來源：Ministry of Education and Training (2013)

表四 越南大學教師學歷統計

	2000/1	2005/6	2010/11	2012/13
博士	4,454	5,744	7,338	8,869
碩士	6,596	12,248	22,865	28,987
學士	12,422	15,732	20,059	23,003

資料來源：Ministry of Education and Training (2013)

註：本數據只涵蓋大學教師，學院教師尚未列入

但令人擔憂的是，因為高等教育機構擴充過快，非公立的大學與學院已開始面臨招生困難的窘境。受訪教師表示這主要與越南經濟結構有密切相



關。目前越南經濟仍是以製造業為主，學歷門檻不高，也因為就業市場上並沒有足夠工作機會提供給大學或專科畢業生，導致學生升學意願不高。

(四) 教師待遇偏低，兼職普遍

越南教師薪資待遇普遍不高，根據 2010 年的相關研究，碩博士教師每節鐘點費約為 55,000 盾（約臺幣 110 元）和 60,000 盾（約臺幣 120 元）（林志忠、阮氏秋娟，2010）。而根據研究者訪談發現，受訪者普遍表示因為薪資過低，雖然教師薪水歷年均進行微幅調整，但仍趕不上物價漲幅。為應付家庭生計，校內教師兼職普遍，有的兼職甚至和教學與研究無關，而這也勢必對其教學與研究工作產生影響。

五、結論

根據訪談結果與蒐集資料顯示，隨著全球化與新管理主義影響，導致越南高等教育朝向市場化發展，高教機構大幅擴充，私人資金逐漸進入高等教育；而政府資源有限導致高教輸入活躍，同時越南政府也致力高教辦學達到國際水準。

但這樣的發展也使大學教師工作內容受到衝擊。雖然政府強調對於研究重視及辦學品質的提升，然而受到高教機構擴充導致教師數量大幅增加的趨勢，加上短期內學歷水平無法隨之提升、大學教師薪水增加幅度趕不上物價上漲，使得大學教師兼職成為常態，上述因素也因此對教師專業角色認知產生影響。多數教師因為家計需要及研究經費缺乏，寧願選擇兼職或是偏重教學工作，無法長時間投注在研究上，遑論著作發表與出版；同時，系所對教師的整體表現與學生教學意見調查雖然已是常態，但多半僅止於基本門檻的要求，對教師具體影響不大。

由上可見，越南高教發展面臨的重大瓶頸是資源的匱乏，這對優秀研究人才造成嚴重折損。其突破契機，應在於更多高教基礎建設資金的投入，同時也需大幅提高教師待遇，吸引優秀人才到大學任教，讓教師無需煩憂生計，才有餘力投入研究工作。

參考文獻

林宜欣（2008）。《越南革新（Doi Moi）後大學教育發展之研究》。國立暨南國際大學比較教育學系碩士論文，2008。

- 莫家豪 (2005)。〈香港高等教育面對的挑戰與回應策略 (陳美靜譯)〉。淡江大學高等教育與評鑑中心主編,《21世紀高等教育的挑戰與回應:趨勢、課程、治理》。臺北:高等教育。
- 陳建強 (2002)。〈香港高等教育對市場化的回應〉。輯自戴曉霞、莫家豪、謝安邦主編,《高等教育市場化:臺、港、中趨勢之比較》,頁 119-154。臺北:高等教育。
- 林志忠、阮氏秋娟 (2010)。〈越南高等教育學年制和學分制課程實施之比較〉。發表於 10 月 16-17 日,臺越人文比較研究國際學術研討會。臺南:國立成功大學。
- 林志忠 (2010)。〈越南跨界教育發展現況與問題之分析——以高等教育為例〉。跨界教育研討會 (2010 年 11 月 19-20 日)。嘉義:國立中正大學。
- 戴曉霞 (2000)。《高等教育的大眾化與市場化》。臺北:揚智文化。
- 戴曉霞 (2002)。〈全球化及國家/市場關係之轉變〉。輯自戴曉霞、莫家豪、謝安邦主編,《高等教育市場化:臺、港、中趨勢之比較》,頁 3-39。臺北:高等教育。
- 戴曉霞 (2006)。《世界一流大學之卓越與創新》。臺北:高等教育。
- Enders, J. & de Weert, E. (2009). *The changing face of academic life: Analytical and Comparative Perspectives*. Basingstoke, GB, Palgrave, 251-272.
- Hyde, M. Clarke, A. & Drennan, J. (2013). Professional identity in higher education. In Kehm, B. M. & Ulrich, T. *The academic profession in Europe: new tasks and new challenges*. London: Springer.
- Ministry of Education and Training (2013). *Thống kê giáo dục năm 2013 (Education Statistics 2013)*. Retrieved from <http://www.moet.gov.vn/?page=11.11&view=5251>
- Ministry of Education and Training. (2008). Quy định về chế độ làm việc đối với giảng viên (Regulations on working regime for faculty in higher education). Retrieved from <http://vanban.moet.gov.vn/?page=1.15&script=viewdoc&view=794&opt=brpage>
- Ministry of Education and Training. (2011). Thông tư liên tịch về quy định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ làm việc, chính sách đối với giảng viên tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Trường Chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (Joint Circular on specified criteria, tasks, working regime, and policies for faculty working for institutes that belong to Ministries or Local government). Retrieved from http://www.moj.gov.vn/vbpq/Lists/Vn%20bn%20php%20lut/View_Detail.aspx?ItemID=26784
- Mok, K. H. (2007). Globalisation, new education governance and state capacity in East Asia. *Globalisation, Societies and Education*, 5 (1), 1-21.