

從教師研究調查 論提升淡江研究能量

社論專載

管理學院上月針對該院專任教師研究現況進行調查，統計結果，教授對自己目前研究方面的滿意程度較低。教學與研究是大學教師的天職，但兩者如何求取合理與平衡發展，則是永遠沒有標準答案，且需要不斷自我省思的課題。在教學與研究不可偏廢的前提下，學術研究往往成為大學教師的主要壓力源。另一方面，不同的學校型態、個人取向（如能力、價值觀）、家庭狀況，使每位大學教師所擁有的研究資源、條件及環境截然不同。兩者間如何取得妥適分配與均衡發展，使個人或學校獲得最佳效益，不僅是教師個人職涯發展，亦是學校整體發展所需深思的重要命題。

首先，從教師個人談起，教師除了在任教初期，必須分配大部分時間準備教材外，其後的發展多取決於個人的職涯規劃與企圖心。一般認為至少為升等而做研究應該是教師優先規劃的目標，其實此非所有大學教師的統一價值觀，因為其中不乏樂天知命，或以所謂「萬年副教授」立命的教師，其或熱衷於教學、行政工作、社會服務等；簡言之，研究非他最愛。排除健康或家庭因素，這類因價值觀而自主性捨棄研究的教師，在大學整體發展中因尚具有一定的功能與角色，在大學國度裡仍可安身立命，惟其佔大學教師的比例不應是多數。不然，大學所被賦予「知識發展與創新」的使命，將蕩然無存；換言之，若捨棄研究發展的功能，則大學存在的價值與意義將不完整。

準此，如何提供一個可使教師願意善盡研究本職的環境與條件，應該是大學領導人亟思塑造並給予的。況且，在當今諸多大學排名或評鑑中，研究已是具決定性的關鍵績效指標，亦即研究表現的良窳不僅攸關學術競爭力，亦關乎學校的整體聲望；尤其在專業領域的評鑑與排名中，系所的研究表現更具關鍵性。這也是管理學院為何特別關注教師研究質量，了解教師研究上面臨的壓力源，進而協助其解決研究障礙的初衷。嚴格而言，改善教師研究環境與條件實非一院之力可及，雖然管理學院採取母雞帶小雞的研究團隊、訂定鼓勵、督導辦法，然而「教學負擔過重」、「研究資源不足」、「學校研究氛圍缺乏」等問題，甚至於私校天賦的次級研究條件——「研究經費欠缺」、「研究生資質較差」、「研究優秀的教師無法久留」等現象仍是本校必須面對的事實。儘管淡江在既有基礎及聲望上，延攬優秀教師並非難事（但易被他校挖角），若非領導人有心力求突破窠臼，採取結構性變革（如降低教師授課時數、指導研究生計入授課鐘點），有大刀闊斧之作為（如擴大研究上獎優逐劣的標準及範圍、教師月退休俸制度、優渥禮聘大師等），重新調整校務資源的分配（即增加研究經費、設備與空

間)；那麼私立大學在已居於劣勢的立足點上，其研究表現將很難擺脫瞠乎國立大學之後的宿命。

當然，也許會有人反駁上述論調，或說美國的名校多屬私人興學，沒有理由妄自菲薄；或說淡江沒必要有發展成為研究型大學的定位及願景。前者說法的關鍵在於私校背後是否有源源不絕的經費挹注，此所涉因素甚為複雜與敏感，無法在此深論；而若有後者之說，則淡江的未來將前景堪慮。總之，學校整體研究質量的提升，除須靠教師不斷努力、自我鞭策，以追求學術成就為己任外；客觀上，學校若能提供一個合理、善待教師並具激勵機制的研究條件與環境，則淡江將有機會在下一波晉升頂尖大學之列，進而成為人人夢想中的大學。