

# 衝破「悶高教」

## 劉維琪：大學價量鬆綁 降生師比



今年大考缺額校系與四技二專缺額人數雙創歷史新高，少子化效應擴大令高教危機重重；高等教育評鑑中心前董事長劉維琪接受《評鑑雙月刊》專訪時表示，臺灣現在的高等教育很「悶」，大學品質正在快速衰退，政府應儘速公布大學退場、轉型、創新具體方案，鬆綁價量管制，再以經費激勵私立大學調降生師比，否則一旦臺灣的大學失去「比較優勢」，東南亞學生將流往別處。

劉維琪為企業管理專家，曾任教育部高教司長、國立中山大學與中華大學校長，現為台灣高鐵董事長，產、官、學經驗豐富，他呼籲招生困難的大學一定要縮小規模，重新定位為專業大學，而少子化效應勢將引發企業辦大學的新趨勢。

■ 文／陳曼玲 攝影／陳秉宏

### 高等教育發悶 大學品質快速衰退

問：您有豐富的教育行政經驗，怎麼看待臺灣現在的高等教育？

答：臺灣現在的高等教育很「悶」，有些老師沒有熱情教書，許多學生沒有熱情學習，校長好不容易選上後又做得很有挫折感，整體來講，大學向上提升的力量正逐步消失中。

臺灣的高等教育這十年來在全世界排名快速下滑。十多年前我參加大學校長聚會，大家都覺得臺灣的高教很值得驕傲，至少在亞洲是名列前茅的，校長們也做得很有成就感。但最近十年，我看到許多大學校長相當洩氣，當你要跟別人比的時候，卻發現你有的別人早就有了，可以拿來榮耀自己的事情越來越少！整個高等教育品質正在快速衰退中。

問：造成「悶高教」的原因在哪裡？

### 價量管制鬆綁 才能出現顛覆性創新

答：一是少子化的影響，二是國際的競爭，三是高等教育管制太多，四是社會受到民粹主義影響，造成今天高等教育無法找到一個出口。尤其少子化該如何解決，我認為是現在政府面臨的最大難題！未來十年，至少有三分之一的大學無法經營下去，到時學生可以轉校，但老師怎麼辦？

今明兩年大學生人數一下就少掉五萬名，無論透過積極的力量主導大學退場，或者採取消極被動的方式因應，政府都必須趕快拿出具體明確的政策與作法，儘速對外公布，並且落實推動，否則大學不知道教育部想怎麼做，只能等，在等待、觀望的過程中就會悶。

而中小學就不一樣，自從實驗三法通過後，出現了許多創新的教育模式，促成中小學教育開始蓬勃發展；唯獨大學仍然受制於價與量的管制，無法出現顛覆性的創新。價與量是鬆綁的根本，

其他的鬆綁都是枝微末節；「價」包括學費、薪資等，「量」包括招生名額、上課時數、學位學分數、學制與就讀年限等規定。

## 國立大學漲學費 私校調降生師比

對於許多人所在意的學費鬆綁，我認為有許多層面：一來市場是最好的機制，相信私立大學不會全面漲價，現在甚至還有私校只收取公校的學費不是嗎？二是國立大學反而應該漲學費，因為國立大學學生多半來自社經地位高的家庭，一般學生負擔得起。至於負擔不起的學生，則可有獎助學金配套來補救。

臺灣高等教育長期存在著公私立發展畸形的問題，公立收費便宜，但學生享受的資源較多，調漲公立大學學費將有助於扭轉這種現象。

另一個讓人憂心的問題是，臺灣今天最重要的就是人力資源，但目前我們的大學生學習品質實在不高，原因出在生師比太高，某些私立大學的生師比更是公立大學的一倍以上，而部分公立學校的生師比也在惡化中。生師比與教學品質密切連動，高等教育辦得好的關鍵因素之一就是生師比要低，放眼世界名校，生師比多比國內許多公立大學來得低。

## 若缺比較優勢 新南向成效將打折扣

現在政府力推新南向政策，招收外籍生的前提是要有「比較優勢」，你比人家好，人家才願意來。為什麼東南亞的學生願意來臺灣念大學？因為他們的大學生師比太高，學習環境比我們差。但近幾年東南亞國家的經濟快速成長，預料教育資源也會愈來愈多，若臺灣再不加強改善生師比，當有一天對方的生師比也降低時，東南亞學生還會來這裡嗎？

現在大學都因少子化而凍結增聘師資，我則認

為應反向思考，趁少子化時鼓勵學校調降生師比，大學招生不足不必辭退教師，如此不僅可以提高教學品質，還能把高級教研人才留在國內。

## 獎勵私校增聘教師 提高競爭力

**問：私校經營已經不易，降低生師比是否又會增加學校負擔？**

答：所以大學學費應該同時鬆綁。除此之外，建議未來政府每年編列的高教總經費應維持不變，勿因學生數減少及部分私校退場而有所縮減，再將多出來的經費用於獎助未退場私校增聘教師，讓這些具有競爭力的私校生師比下降，就有更多機會與公立大學競爭。

至於退場私校教師的工作權也應被維護，他們雖然被迫離開原先任教的學校，但因未退場私校願意降低生師比而多聘教師，所以也有機會轉往未退場私校任職。當然，這涉及教育部如何進行預算與資源的調度，現在幾乎人人都可上大學，高教在某種程度上變得很像國教，政府與大學更應把人力資源照顧好，讓每個學生在接受高等教育後都能激發出潛力。

教育部應該鼓勵大學多聘老師，而不是多買設備，未來可能教室都在虛擬空間了，也不需要太多校舍，大學整併也不應再強調補助資本門，而應補助學校降低生師比。

對未退場私校而言，降低生師比顯然增加學校負擔，但他們要想想，將來是要和公立學校爭取學生，生師比真的不能差異太大。教育部可訂定調降生師比的獎勵辦法，鼓勵私校降低生師比。

## 重視跨領域 培養核心能力與使命感

**問：請從企業用人的觀點談談臺灣人才培育需要改進的問題。**

答：第一是分科太細，無法滿足未來就業市場

的發展需求。「跨領域」是很重要的概念，以高鐵公司來說，許多工作並沒有限制畢業生的領域與科系，不同領域的人都做得很好。大學應該鼓勵學生修讀一些外系的課，不要只擁有自己科系的專業。

除了跨領域知識外，第二是以能力為基礎，培養學生具有核心能力，這也是為何系所評鑑就是評估學生對核心能力的學習成效。企業其實不在乎你學了什麼知識，比較在乎你具備什麼能力。

第三也是最重要的部分，就是培養學生具有使命感。學生要先從關懷自己、了解自己做起，才能發揮生命的價值，進而關懷社會，對社會充滿熱情。這部分就需要老師與學生經常一對一的對話，讓學生從對話中有所體認與感受。而這又呼應了生師比應該降低的觀點，當一位老師輔導太多學生時，如何能與學生好好對話？大學若能培養學生具有使命感，就是成功的教育。

## 企業辦大學將成新興趨勢

**問：對於產學鏈結與縮短學用落差的作法，您有何建議？**

答：產學鏈結是一個方向，現在幾乎沒有大學反對，但最大的問題是許多大學不知如何與產業界鏈結。大學與產業是兩個不同的實體，目標與需求都不同，大學如何去理解產業界需要什麼？產業界又如何知道學校的專長在哪裡？許多時候產業界對學校運作並不是非常了解，兩者之間的磨合變得很重要。

建議大學行政部門應聘請熟悉產業界的人士作為聯繫窗口，主動媒合教師與業者。但現在大學行政部門多由教師兼行政，這樣只會浪費教師教學與研究的時間。

至於縮短學用落差，現在業界普遍認為畢業生的工作態度、敬業精神和企業期望有落差，大學

應透過通識教育、實習或體驗活動等方式去加強，給予學生生命蛻變的機會，這是學校的責任。

**問：企業介入會影響少子化後的大學型態嗎？**

答：目前招生困難的學校一定要縮小規模，重新定位為專業大學，並尋求企業奧援，企業辦大學可望成為一種新的辦學趨勢。譬如中信金控辦中信金融管理學院，培養金融人才，便是值得借鏡的辦學模式。而少子化後的大學不應再以18-28歲青年為主要招生對象，未來大學或可改走專業路線，並擴大生源，培養在職人士工作所需的能力或第二專長。

## 簡化系所評鑑 只看學生學習成效評估

**問：再談談評鑑。您對評鑑的簡化有何看法？**

答：系所評鑑應該掌握兩個核心：一是自我改善，二是以學生學習成效評估為主軸。教育部傾向未來將系所評鑑交還大學自辦，現在也已有34所大學先行試辦，但目前為止我們並未發現學校自辦評鑑會更有效率，也沒有看到更多的變化與創意，亦沒有凸顯出自我改善的機制。

由於學校最了解自己，最知道應如何進行自我改善，若無法凸顯自我改善機制，大學自辦評鑑就失去了意義。而要做好自我改善，就必須讓教授真心參與評鑑，並且將自辦系所評鑑簡化成一件事，就是只做學生學習成效的評估，透過評鑑檢視學生的學習成效有沒有提升與達成目標，若沒有，系所教授就應進行自我改善。

至於校務評鑑的簡化，我認為只應著重在機制建立的部分即可，由評鑑委員檢視包括系所評鑑、產學合作、學生就業等各種機制是否真的有效運作，能否培養學生畢業後成為有用的人，而不做校際橫向比較，因為每個學校都不盡相同。如此才能鼓勵各校發展特色。🍵