

期待一個更具專業特色和人文精神的升等審查制度 台大公共衛生學院升等審查改制經驗談

李瑋珠 / 台大公共衛生學院公共衛生學系、預防醫學研究所、台大醫學院家庭醫學科教授

如何讓教師經過合理的評量，升等到某一職級，以確保升等教師符合該職級應有的水準，是每一個學校、學院和系所的重責大任。學術研究成果，又是以研究為導向、追求卓越的「研究型大學」所最看重的，因此也往往是決定能否升等最重要的指標。教學和服務相對而言，佔較為次要的地位，或是不易比較。這固然不是非常理想，但在研究型大學，仍有其宣示性的意義。在此暫時不去論斷其是非功過，而將本文重點集中在學術研究成果的評量。

如何評量學術研究成果？將學術研究成果換算成分數的計分制度，發展得最完整的，首推台大醫學院。此一計分制度的來源，有說是國科會生物處（也是台大醫學院的教授），有說是台北榮總（當時似乎沒有計分，只比較SCI篇數），但將之發揚光大，並引起其他相關學院起而效尤的，則非台大醫學院莫屬。台大公衛學院在醫學院中長大，即使於九年前獨立，仍延續醫學院的升等計分制度。當然，台灣必須走出去和國際接軌，台大自許為研究型大學，國際學術期刊發表，一則貢獻成果於國際社會，一則藉以獲得國際學術界的肯定，本來是一件值得鼓勵的事；公共衛生學院是個新成立的小學院，要在一所研究型大學迅速佔有一席之地，也應該有夠好的國際學術地位。然而，公共衛生又是一個涵蓋極廣專長的學院，包括社會科學、自然科學、數學、工程、醫學等完全不同的學門，各學門有其個別行規

和學術研究評量標準，一個以醫學研究為主體的期刊排名、作者、著作別累計加權計分公式，就像硬把橘子、香蕉和蘋果放在一起計價，能否公平對待各個不同學門，是一個很大的疑問，即使計分中影響最大的期刊排名，也就是impact factor，也只是暢銷度的指標，無關期刊好壞，也不保證刊登論文的好壞。用這樣一個粗糙的量化公式，來評量人類高度智慧所產生的研究成果，實在是過度簡化和矮化了學術研究。而更深層的問題是，公衛學院的主體性何在，是否要永遠活在醫學院的羽翼和陰影之下，也一再被同仁質疑。

由影響來看，這樣的計分方式，極易造成學門間，以及分數高和分數低的老師之間的對立。部分認為完全沒有勝算的學門，就以消極抵制來抗議，以至於學院一到升等季節，有不同學門同仁須同時被評量時，就處於劍拔弩張的局面。年輕同仁在時間、精力限制下，萬般皆下品，惟有分數高，當然以「熬」SCI/SSCI paper為最高指導原則，一切以功利主義掛帥，非關製造SCI/SSCI paper之事一概不管，大不了到時候擔任一些閒缺，累積一些服務分數以杜悠悠之口，完全失去公共衛生的熱心服務、關懷社會的精神。更糟的是，加權累計的計分方式也助長了不健康的對策：三五好友一魚多吃，聯合掛名，互相擔任計分較重的作者（第一作者和通信作者），爭取「團體」（放大就是派系）

最大利益；資深老師以握有人力、物力、財力資源，以及升等、國科會等研究計畫審查大權來威脅利誘，掌控年輕老師的研究方向，替自己製造更多分數（至少國科會生物處還沿用），攫取更多資源，以逐步滿足其華越學術或官場峰頂的夢想。其實，年輕老師受不受寵愛，也決定了這些老師有無絕佳的機會坐享豐富資源，只管熬 paper，不必做雜務，其他人就只是累死無人知的灰姑娘，學術倫理受到極大的考驗。國內期刊為爭取稿件，配合制度加重計分，使得單靠國內發表累計亦可達到研究計量滿分，投稿人和期刊兩蒙其利，更是一個令學術界不解的怪現象。

只有抱怨和抗議不能解決問題，一再陳述理想也不能產生可行方案。筆者不揣淺陋，參考許多前輩的意見，以及其他學院的制度，提出了台大公衛學院升等改制的建議。其動機和精神如下：

1. 建立學院特色。
2. 重質勝於重量。
3. 尊重各專業領域。
4. 幫助老師自我瞭解以求進步。
5. 鼓勵資深老師協助年輕老師發展。

建議提出後獲得公衛學院頗多同仁的迴響，院教評會成立臨時小組，經過數個月的討論和辯論，（其中最多爭論的仍是國際發表的問題，保留 SCI / SSCI 期刊發表的最低篇數，但除去排名與計分，就是折衝的結果），終於擬出了一個草案。目前正在徵詢同仁意見中

，如果順利通過，將於三年後正式實施。這個草案最大的精神是把過去研究和教學中計量的部分全部取消，改採「門檻制」，通過某一最低要求即可向各系所提出申請。「研究」的門檻如下：

助理教授升等為副教授：過去五年，且為任職助理教授之後，有一篇（含）以上第一作者論文被接受或刊登於 SCI 或 SSCI 期刊。

副教授升等為教授：過去五年，且為任職副教授之後，有二篇（含）以上第一作者或通信作者論文被接受或刊登於 SCI 或 SSCI 期刊，且在國內具有正式編輯審查委員及正式審查程序之學術期刊論文有一篇（含）以上第一作者或通信作者論文被接受或刊登。

外審方面，因採三級三審制，系所先送外審，投票決定是否送院，院檢查送審資格，合乎最低要求即送外審。為免外審有所偏差，依照校方規定，以多送為原則，目前此項即已實施，系所級至少二人，院級至少三人，至少總共五人，升等教授至少一位審查者須在國外。論文評分由研究審查委員參考外審意見、教育部與校方規定、及本學院目標評分，佔總分的 40%。升等辦法列舉的學院目標為：在亞太地區居領先地位，教育部與校方標準為：副教授「應在該學術領域內有持續性著作並有具體之貢獻者」，教授「應在該學術領域內有獨特及持續性著作並有重要具體之貢獻者」。外審意見中的推薦與否，也列入總

共5分（佔總分的5%）的評分，五位外審，極力推薦每位1分，推薦每位0.5分。另外有研究綜合評分，由研究審查委員投票決定，獲總票數三分之二以上同意者得5分。全部研究評分佔總分的50%。教學、研究、服務三部分評分計算完畢，達到該級標準者（副教授78分，教授80分），再投票決定向校方推薦順序。

回顧前面所介紹的動機和精神，這個改制最大的特點是不再用「硬把橘子、香蕉和蘋果放在一起計價」的公式，強制所有同仁進行同樣的學術活動，使得不同領域同仁，只要達到最低要求，即可進入由同儕專業審查的程序，再由院內委員參考外審意見綜合評分，高度尊重了同儕審查的精神，同時規定外審送審的數量及地區，以避免偏差，作為配套措施。另一方面，本辦法也保留了發表國際期刊的要求，旨在持守國際化目標，但將門檻降低，求精不求多，重質勝於量。有貢獻的研究當然會有一定數量，即所謂「獨特及持續性著作者」，但不能一魚多吃，篇海戰術，也不能以國內加重計分達到起碼標準。如此要求會使同仁專注於進行高品質的研究，反有助於提升我們的國際學術地位。對於教授一級，更保留的原來一篇於國內發表的要求，以提昇國內研究水準。

這個制度氣魄和精神上勝過以往，至少更有專業特色和人文精神，也讓被審查者重新得到學者應有的尊嚴。此次

改制中，許多年輕教師露出憤世嫉俗的不信任態度，資深教師又有一些人漠不關心，也讓小組成員警覺到舊制的傷害。然而，徒法不足以自行，再好的制度，執行起來也可能發生偏差。因此大家仍擔心會不會像現在的教改和多元入學方案一樣，解決舊問題，卻產生更多新問題，諸如外審不公正、不同領域無法互相尊重瞭解等，這些都還有待時間的考驗。依照個人的淺見，好的制度最需要的是，握有資源的人（換言之，既得利益者，在此包含院系所主管和資深教師以及外審委員）無私的投入，這是所有握有資源的人需要戒慎恐懼的。

在此分享筆者親身參與的升等制度改革，希望學術界的朋友多多給予我們批評指教，進而刺激各相關領域檢討反省，建立更合理的升等審查制度，使得我們無論年輕或資深教師，都能在追求卓越的同時，也快樂成長。

