

推論尚待進一步作全面的調查，因為本研究的研究樣本，受限於經費、時間、人力等因素，再加上一些不可抗拒的因素，如中國大陸幅員遼闊，行程安排不易、某些學校無意願受訪等，在這種情況下很難斷論受訪的學校足夠具有樣本的代表性。

即使出現學生數大型化的現象似乎仍隱藏著另一項問題，在先前已論述到學校的校園面積普遍不大，若學生數逐漸增多，便意味到學生的活動空間逐漸縮減，這代表著教學環境有待改善。

第三節 師資條件

延續前述段落中所指出的，職業大學在師資方面似乎並未擁有足夠的員額，這種現象便直接影響到其教學品質。或許由於以往在校學生數量不多，自然不需太多的專任教師，而可宣稱小而美的特性。然而，就如先前已分析過的，職業大學的平均師生比仍遠低於一般全國的水平。除了數量不足外，一些研究指出高等職業技職教育的師資仍存有一些更嚴重的問題，其中包含師資結構、學歷等問題。

首先是師資結構的問題，前述專任教師員額低落的情形便暗指，兼職教師似乎扮演著一定程度的影響力。實際上，相對於專任，兼任教師的數量不在少數，如在1991年時某些學校專、兼任教師的比率達到四分之一水準，有些學校的比重甚至高達三分之一的程度。形成這種兼職教師比重偏高的原因在於，中國大陸技職大學的師資結構採用專、兼、聘任的制度（黃政傑等，民85）。另有研究者汪宗正（1991）指出，高等技職教育的師資要求異於一般高等教育院校，後者的師資以專任為主，強調理論基礎和學術水平；而前者則是專兼結合，在這種組合之中，基礎課教師以專職為主，專業課教師則以兼職為主，兼職為主的原因在於專業教師需求較強的實踐經驗，以致於

兼任教師在高等技職教育師資群中一直佔有相當高的比率，當然這也顯示出其教師結構的問題。

至於兼職教師人數為何居高不下？俞克新等（1991）的研究發現似乎可提供部分的解釋，其論點依據來自於對三十所職業大學所作的調查分析，他們的結論是職業大學師資問題產生的因素，其中最主要原因是由於高等職業技術學校的開辦之時，並無完整的配套措施，在匆促的情況下師資嚴重不足，許多學校採取「先上馬、后備鞍」的做法。在此情形下各校所採取的做法是專兼職教師並存的方式，專職教師是指從其他系統中調入與從高校分配來的名額，調入的來源包含工場企業與科研單位，這類的數量在總教師數中約佔三成(32%)。由於是來自工作崗位，所以他們具備豐富的實踐經驗與工作能力，但在理論知識方面則有待提昇。另外，亦有從普通高校調入的教師，這方面約佔兩成(18%)。從這種背景便可了解其理論背景紮實，而且教學經驗豐富。然而，他們對職業大學的目標與實踐知識方面欠缺清晰的認識，這些方面顯然有異於他們先前所認知到的普通高校。從高校分配得來的師資背景指的是本科生與研究生，這類背景的人數在師資總人數中約佔一半，由於剛自學校畢業，經過嚴格的訓練，所以他們的特性是具有堅實的理論知識，特別是在外語、計算機方面。再者，這類教師剛自學校畢業，所以年齡層較低，也較有活力。但是，缺乏實務的歷練與教學的經驗。

除了其來源結構上的不同，這些專任教師的學歷背景亦有相當程度的差異，而且普遍學歷程度有待提昇，絕大部分師資的學歷僅及大學的程度或是以下。如本科學歷高達近八成的數量(77.8%)，大專及以下學歷的人數亦有近兩成的水平(18.5%)。相反的，擁有碩士研究生以上的高級學位仍是相當少數(3.7%)。假若將碩士以上學歷視為

高等教育師資的合格條件，顯然絕大部分高等技職學校的師資學歷問題重重，超過九成六(96.3%)的教師學歷僅及大學或是以下的水準。

事實上，擁有高級學位的師資人數稀少的問題並不只存於高等技職學校，而是中國大陸高等教育的共同現象。表十三中的資料列舉出 1992 年中國大陸高等學校，各級職稱教師人數及其學歷背景資料，從表中的資料可發掘出擁有高級學位者仍屬鳳毛麟角，具備博士學位者在總人數中尚未及兩個百分點(1.74%)。儘管相較於博士學位，擁有碩士學位的教師數量較多，達將近兩成的水準(19.19%)。但是合計碩士與博士的總和僅約為七萬六千人(N=76,612)，在總高等學校教師人數中僅約佔兩成的水平(20.93%)，由此可見擁有高學位的教師仍是不多。在另一方面，專科學歷程度的教師人數卻是為數眾多，將近有三萬人之多，在教師總人數中所佔的比重不低，將近一成(7.82%)，對比於博士學位的教師人數，超過將近四倍半的程度(449.43%)。若合計專科程度與無學位的大學畢業生的人數更為可觀，高達約十二萬三千餘人(N=123,236)，在教師總人數中微幅超過三分之一(33.66%)，這個數目是具備碩士與博士學位的教師人數總和(N=76,612)的一點六倍(160.87%)。

表十三 1992 年高等學校各級職稱教師與學歷資料統計

學歷	教授	副教授	講師	助教	合計
博士	1,239	2,587	2,334	207	6,367
碩士	2,000	9,509	44,855	13,881	70,245
無學位的研究所	2,277	2,568	3,881	1,421	10,147
學士	4,867	22,525	67,230	60,588	155,210
肄業研究生	206	398	224	56	884
無學位的大學畢業生	12,892	51,566	26,817	3,333	94,608
專科	904	6,207	17,202	4,315	28,628
總計	24,385	95,360	162,543	83,801	366,085

資料來源改自陳舜田(民 84 : 頁 2-12)

歷經四年之後，擁有高級學位教師人數稀少的情形似乎仍未有具體的改善。朱善利(1995)的研究發現正突顯出高級學位教師人數嚴重不足的情形：

「目前管理專業的在校博士生只有 284 人，即使在校的所有博士生在未來三年內能全部取得博士學位，並且全部從事管理教育，平均每各管理類專業也分不到一位博士。」（見劉水深，民 85：39-40）

在對中國大陸管理類科院校師資的研究中，劉水深(民 85)亦發現到普遍存有適任師資甚缺的問題，與此問題最直接關聯的是其學歷背景：

「一般說來教師中具有博士學位者不多，例如湖南大學管理學院沒有博士，武漢大學也沒有博士，華南理工有 4 位，哈工大 4 位，大連理工 4 位，華中理工有 2 位....各校管理學院在國外進修的人數偏多，如南開、天津、西安交大、大連理工都有將進 20%的師資正在國外進修。可惜到目前為止，學成回國服務的師資非常少。」（頁 27）

似乎歸國學人成了提昇師資學歷背景一個最直接的管道，然而前述引文中便明白指出，學成之後願意返國服務的人數實在太少了。從表十四中的資料便可發覺出此種現象，從 1978 年 1990 年這十三年間的統計資料中，在 1987 年以前派出國留學的人數大體上呈現成長的趨勢，之後才逐步縮減，其中原因可能是民間出國的風氣已相當興盛。儘管派出國留學的人數不少，並在 1985 年達到高峰期，有將近五千人被派出國留學。但是每年返國的人數與派出國的人數相比成績

並不理想，除了在1982年有九成的水準(93.00%)，1983年(87.47%)、1984年(74.52%)與1988年(79.24%)亦有七成以上的返國服務率之外，其餘各年的返國比率皆未及六成，甚至1980年返國的人數尚未及當年派出國留學人數的一成(7.63%)。再者，以中國大陸幅員遼闊高等學校數量眾多的情形，如在1987年時便設有1063所的高等院校，在此情況之下返國服務的人數實是杯水車薪，假若合計自1978年至1987年這十間返國服務的總人數為13,389人。這約一萬三千人的高級人才表面是為數眾多，但是如以1987年時的1063所高等院校來平分，每年各校僅分得1.3人。而且這是最樂觀的估算，因為返國服務的人數並非全部在高等學校任教，有些是政府機關所派出去的，再者民間企業所提供的高薪誘因，更易使這些歸國學人放棄教職。

表十四 中國大陸1978年至1990年派出國和畢業回國學生人數

年份	出國	返國	返國與出國百分比	年份	出國	返國	返國與出國百分比
1978	860	248	28.84%	1985	4,888	1,424	29.13%
1979	1,777	231	13.00%	1986	4,676	1,388	19.68%
1980	2,124	162	7.63%	1987	4,703	1,605	34.13%
1981	2,922	1,143	39.12%	1988	3,786	3,000	79.24%
1982	2,326	2,116	93.00%	1989	3,329	1,756	52.75%
1983	2,633	2,303	87.47%	1990	2,950	1,593	54.00%
1984	3,073	2,290	74.52%				

資料來源：陳舜田(民84：頁4-5)

這種返國服務意願不高的情形極可能與教師薪資結構不合理有關，新聘博士學位的副教授，其月薪才只有六百元人民幣，這種低落的薪資水準根本很難刺激擁有高級學位者前往高等院校任教的動機。薪資結構不合理影響所及不只是返國意願不高，更造成院校師資嚴重的流失，學校教師薪資低落致使許多教師放棄教職，轉而投效一般企業。這股風潮特別受到市場經濟蓬勃發展的影響，經濟起飛後自

然需求更多的人才，在供需失調的情況下，企業界所提供的薪資待遇自然超過學校的條件許多，所以便吸引許多教師放棄教職，轉而投效私人企業。這種情形就如劉水深(民 85)所言：

「在管理人才供不應求情況下，直接影響在校教師的穩定，使得大量熱門專業教師如財務會計、國際金融、國際貿易、市場營銷等專業教師嚴重流失，如清華大學就已達到 50%。有的學校人才流失的比率甚至高達 80%以上。人才流失造成師資隊伍短少，嚴重影響教學品質的提昇。」(頁 40)

陳舜田(民 84)在其對與中國大陸管理類科的大學教授座談中，所得結論亦有相同的評語：

「他們表示以後大陸大學有一個隱憂，那就是成績表現好的學生，多不願留在大學服務，學士、碩士、博士都一樣。因為許多外資企業或合資企業大量向大學招募人才，給予很高的待遇，相對之下，大學待遇無法與企業競爭，因之留不住人才。以後大學師資將發生問題。」(頁 4-6)

或許高級學歷只能說明其擁有者具備嚴格的學術訓練，因而具備某方面教學與研究的能力。但是，卻無法保證其真正的研究行動與成果。假若從這個方面來思考，便有需要進一步分析高等技職學校各級職稱的師資結構。因為如果排除學歷背景的因素，在判斷師資素質的方面上，職稱能提供某種程度的資訊，職級升等並非完全決定於學歷，具體的學術研究成果亦是關鍵因素。表十五中的資料為 1990 年至 1994 年五年間，職業大學各級教師職稱的統計資料，從表中可發現教授一級的教師似乎在職業大學成了稀有動物，在 1993 年以前教

授的總人數尚未突破百人，即使之後超過百人，但人數亦不多。若再進一步將各年度教授人數與總教師數相比較，更突顯其稀有性，儘管教授的人數有逐年增加的趨勢，但是在總教師人數所佔的比率真有嚴重的低落性。在1993年以前仍未達一個百分比(1990, 0.60%；1991, 0.62%；1992, 0.90%)，1993年與1994年的比重分別為1.06%、1.35%，也是相當的低落，未及兩各百分點。相對的，講師與助教職級的教師卻是為數眾多，單就1990年而言，講師與助教在總教師人數所佔的比重分別為33.32%與46.34%，合計這兩級所佔的比率更高達近八成的程度(79.67%)，是教授人數的一百三十餘倍(13160.66%)。再就1994年而言，講師比率高達超過四成(44.12%)，助教也有近三成的水準(28.38%)，這兩級的教師人數比教授人數超出五十倍以上(5356.55%)。從這些數據的分析可明顯歸納出，中國大陸高等技職學校的師資中，絕大多數是低職級的講師與助教，其顯示的意義是絕大多數的教師並未積極從事學術研究工作，或沒有具體的成效。此種現象也再度證明海峽彼岸的高等技職教育師資素質令人堪慮。

表十五 1990至1994年中國大陸職業大學各級專任教師人數統計

年份	教授	副教授	講師	助教	教員	總計
1990	61	1,425	3,358	4,670	563	10,077
1991	61	1,351	3,162	4,166	1,083	9,823
1992	88	1,408	3,259	3,677	1,014	9,446
1993	102	1,602	3,976	2,911	1,023	9,614
1994	145	1,995	4,726	3,041	807	10,714

資料來源：黃政傑（民85：23）

從以上以往的研究資料可歸納出一個結論，中國大陸高等院校的師資存有學歷普遍低落的情形，當然職業大學也無法避免，甚至可能更為嚴重。因為這類學校發展的歷史較短，而且並非重點大學，在此情況下擁有高級學位的教師，在職業大學中算是鳳毛麟角的一群。

假若絕大部分的師資僅擁有大學的學位或是更低，難免由於缺乏系統與堅實的理論基礎，而對其教學工作有所影響，最可能的情形是教學變成技藝性的傳授，而不重視理論與學理的學習。簡言之，中國大陸高等技職教育師資的學歷結構，極可能造成在教學上過度的實務導向。再者，缺乏高級學位的教師，對於精深的學術研究工作的進行，將有相當不利的影響，這種情況將無法使職業大學提昇其學術水準，來與一般大學相媲美，最後而只流於技藝性的傳授，或是為市場來訓練其勞動力的機構而已，而空有「高等」學校的頭銜。

第四節 經費狀況

與上述師資問題有相當程度關聯的是其薪資的合理與否，高等技職學校師資素質低落的主要原因直接指向其待遇的偏低，而薪資條件往往反映出學校經費的情況，由此可見經費影響所及的層面並未侷限於教師素質的問題，下述內容將從此一角度探究高等技職學校的總體經費概況，接連的段落則分析高等技職學校經費不足對其他方面如設備與圖書的影響。

許多台灣研究者明白地指出，大陸高等院校存有嚴重經費短缺的問題。陳舜田（民84）便指出教育在大陸並未受到應有的重視，以致於學校經費短缺。在「一工交、二財貿、剩下的交給文教」的觀念下，教育經費的預算遠較其他部門為低。再加上政府只提供各校經常支出的百分之五十左右，其餘不足部分則由各校自籌。在此種情況之下，「創收」活動乃因應而生以充實學校的經費，所以處處可見許多高等院校從事與經濟生產有關的活動。而中國大陸的中央政府面對這種教育經費窘迫的局面，又要提昇其大學在國際上的學術地位，所採取的做法是將有限的教育資源投注於少數的學校，於是有所謂「重點