

高雄醫學大學人文社會科學院

2018 跨領域研究論壇  
不同視角觀變遷的臺灣

會議手冊



主辦：高雄醫學大學人文社會科學院  
協辦：高雄醫學大學跨文化研究中心  
時間：107年06月15日(五) 12:30-17:00  
地點：高雄醫學大學演藝廳

# 目錄

論壇規則 -----	2
議程表 -----	3
主題演講人、議題主講人及主持人名單 -----	5
主題演講人簡歷 -----	6
<b>【議題摘要】</b>	
議題一、經濟與社會 -----	7
議題二、社福與社工 -----	9
議題三、心理與人文教育 -----	13
工作人員名單 -----	19
交通及場地資訊 -----	20

## 論壇規則

本論壇是學術性交流的平台，敬請與會者確實配合以下規則。

### 一、 會場秩序：

- (一) 請準時進場。
- (二) 於會場內可以飲水，但請勿進食。
- (三) 為確保會場肅靜及活動順利進行，所有與會人員在進入會場前務必將行動電話關機或切換為靜音。
- (四) 演講進行中請儘量避免中途離場。

### 二、 錄影、攝影：

基於尊重學術以及保護肖像權與智慧財產權，論壇演講現場禁止錄影、錄音。若有錄影、錄音並將影像資料外流、公布者，須負相關法律責任。

### 三、 提問：

- (一) 除主題演講之外，每一場次的短講完畢時，有 3 至 5 分鐘的討論時間，提供與會者提問。提問時，經主持人許可後，請提問人先告知姓名、服務單位，然後開始陳述，以利大會人員紀錄。
- (二) 提問人提問內容必須是針對演講主題，並確實在 1 分鐘內發問完畢，超過時間或議題範圍時，主持人得停止提問人繼續陳述。

### 四、 時間安排：

- (一) 主題演講：主持人 3 分鐘、演講人 45 分鐘。
- (二) 議題短講暨討論：每一短講 18 分鐘、討論 3 至 5 分鐘。
- (三) 其他未盡事宜，另於會場公布。

### 五、 個資使用同意聲明：

本次蒐集與使用個人之資料，其利用方式、期間、地區、範圍與對象如下：利用方式：聯絡、登錄研習資料與講師費領據；利用期間：30 天；利用地區、範圍：僅於中華民國領域內；利用對象：活動報名人士、講師。提供個資者得依個資法第 3 條規定得向主辦單位請求查詢、補充或更正、停止蒐集處理或利用，必要時亦可請求刪除。惟主辦單位依法執行職務所必須保留者，得不依請求為之。活動報名人士、講師可自由選擇是否提供相關個人資料，惟若拒絕提供相關個人資料，致主辦單位無法受理或執行特定目的之相關業務，而損及利用對象之權益者，視同利用對象自動放棄。利用對象瞭解此一同意聲明符合個人資料保護法及相關法規之要求，並已充分知悉貴單位上述告知事項，並同意主辦單位蒐集、處理、利用利用對象之個人資料。

**高雄醫學大學人文社會科學院**  
**2018 跨領域研究論壇－不同視角觀變遷的臺灣**  
**議程表**

主辦：高雄醫學大學人文社會科學院  
 協辦：高雄醫學大學跨文化研究中心

107 年 06 月 15 日 星期五

12:30   13:20	<b>開幕：長官致詞</b>	
	高雄醫學大學 劉景寬校長	
	<b>主題演講</b>	
	主持人：王儀君 高雄醫學大學語言與文化中心教授 兼人文社會科學院院長  演講人：蕭新煌 總統府資政、臺灣亞洲交流基金會董事長、 中央研究院社會學研究所特聘研究員  主題：臺灣的新南向政策	
13:25   14:30	<b>經濟與社會</b>	
	主持人：楊幸真 高雄醫學大學性別研究所教授	
	主講人	主題
	劉 正 東海大學社會學系教授 兼社會科學院院長	臺灣與日本製造業廠商的 接班過程與特徵
	胡郁盈 高雄醫學大學性別研究所 助理教授	人權臺灣：臺灣同性婚姻權運動 中的法律動員與社會影響
14:30   14:45	茶敘	

	<b>社福與社工</b>	
	主持人：蘇其康 高雄醫學大學語言與文化中心講座教授	
14:45	主講人	主題
15:40	陳武宗 高雄醫學大學醫學社會學與社會 工作學系副教授	笨蛋！問題在制度— 長期照顧專業人力培育大專院校 的回應與挑戰
	陳寬政 中央研究院社會學研究所 退休研究員	年金改革與人口變遷
	<b>心理與人文教育</b>	
	主持人：吳進欽 高雄醫學大學心理學系副教授兼系主任	
	主講人	主題
15:40	李玲珠 高雄醫學大學語言與文化中心 副教授	君子不器— 談人文教育與學用合一
16:55	謝青龍 南華大學通識教育中心教授	臺灣高等教育的退場亂象
	吳相儀 高雄醫學大學心理學系助理教授	正向心理與社會變遷
16:55	閉幕	
17:00		

## 主題演講人／議題主講人／主持人名單

### 主題演講人

蕭新煌 總統府資政  
臺灣亞洲交流基金會董事長  
中央研究院社會學研究所特聘研究員

### 議題主講人

劉 正 東海大學社會學系教授兼社會科學院院長  
胡郁盈 高雄醫學大學性別研究所助理教授  
陳武宗 高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系副教授  
陳寬政 中央研究院社會學研究所退休研究員  
李玲珠 高雄醫學大學語言與文化中心副教授  
謝青龍 南華大學通識教育中心教授  
吳相儀 高雄醫學大學心理學系助理教授

### 主持人

王儀君 高雄醫學大學語言與文化中心教授  
高雄醫學大學人文社會科學院院長  
楊幸真 高雄醫學大學性別研究所教授  
蘇其康 高雄醫學大學語言與文化中心講座教授  
吳進欽 高雄醫學大學心理學系副教授兼系主任

(順序依場次排列)

## 主題演講人簡歷

### 蕭新煌

美國紐約州立大學（水牛城）社會學博士，現任中央研究院社會學研究所特聘研究員、總統府資政、台灣亞洲交流基金會董事長、國立台灣大學和國立中山大學社會系合聘教授及國立中央大學客家學院講座教授。最新的研究領域包括亞洲中產階級、公民社會與新民主、地方永續發展和都市氣候治理策略、台灣第三部門發展史及台灣與東南亞客家族群比較研究等。



#### ■ 最新著作包含：

1. 蕭新煌(編著)，2017，*臺灣與東南亞客家認同的比較：延續、斷裂、重組與創新*。桃園：國立中央大學出版中心、台北：遠流出版事業。
2. 蕭新煌、周素卿、黃書禮(編著)，2017，*臺灣的都市氣候議題與治理*。台北：台大出版中心。
3. Hsin-Huang Michael, Hui Yew-Foong and Philippe Peycam (co-editors), 2017, *Citizens, Civil Society and Heritage-Making in Asia*. Singapore: ISEAS – Yusof Ishak Institute / Institute of Sociology, Academia Sinica/ IAS.
4. 蕭新煌、官有垣、陸宛蘋合編，2017，*非營利部門：組織與運作(第三版)*。高雄：巨流圖書公司。
5. 蕭新煌、趙永佳、尹寶珊主編，2016，*台灣與香港的青年與社會變貌*。香港：香港中文大學香港亞太研究所。
6. 園田茂人、蕭新煌主編，2016，*チャイナ・リスクといかに向きあうか-日韓台の企業の挑戦*。Japan: 東京大学出版会。
7. Hsin-Huang Michael Hsiao, Arne L. Kalleberg and Kevin Hewison (co-editors), 2015, *Policy Responses to Precarious Work in Asia*. Taipei, Institute of Sociology, Academia Sinica.
8. 蕭新煌(編著)，2015，*台灣地方環境的教訓：五都四縣的大代誌*。高雄：巨流圖書公司。
9. 蕭新煌(編著)，2015，*書寫台灣第三部門史 II*。高雄：巨流圖書公司。

# 議題一、經濟與社會

## 臺灣與日本製造業廠商的接班過程與特徵

劉 正

東海大學社會學系教授兼社會科學院院長

### 摘要

「企業大型化意味著中小企業整體發展日益艱難……劉正、Sakamoto 與蘇國賢發現，臺灣廠商的規模以及特徵，對勞動條件都有著一定程度的影響；每三個製造業工人就有兩個受僱於明顯對勞工進行剝削的企業，而屬於中小企業的製造業廠商，更尤其嚴重。他們的研究或許有助於平衡對中小企業的溢美之詞。」（李宗榮與林宗弘，2017，未竟的奇蹟：轉型中的臺灣經濟與社會內容簡介）

近年來，關於臺灣中小企業榮景不再、普遍老化、接班不順等問題常充斥媒體版面，也受到更多人的關注。相較於討論「中小企業還行嗎？」等看似聳動、卻不易客觀精確分析的議題，或許我們該先清楚了解企業接班的模式、影響的因素、以及接班前後的異同。但長期以來，臺灣學界對於企業接班問題的重視程度不高，缺乏較具系統性的討論，也未能建立起適當的研究架構來處理臺灣企業接班的議題。經東海大學社會學系、東亞社會經濟研究中心、以及日本同志社大學科技與企業競爭力研究中心的合作，我們建立了較完整的研究框架、設計了詳實的問卷，並針對臺灣和日本的製造業廠商，完成了甚具規模的同步調查。本次報告先就臺灣與日本企業接班傳承的幾項基本特徵、接班人的傳承意願與準備、接班過程的順利程度及其影響因素、以及接班之後的整體表現等議題，進行了整理與分析。相信能有助於我們對企業接班與傳承的理解，也期待學界有更多的人力投入研究，開始累積研究成果，為相關領域的學者們對此等社會關鍵議題，創造有利的發言位置。

# 人權臺灣：臺灣同性婚姻權運動中的法律動員與社會影響

胡郁盈

高雄醫學大學性別研究所助理教授

## 摘要

近年來，同性婚姻合法化運動引發了社會上一連串關於平等與人權，以及婚姻家庭定義的爭論。同性婚姻合法化運動，及其引發的後續社會效應，一方面說明了當「人權」論述在臺灣的民主化歷程中日益凸顯，爭取國家與法律體制對於同志人權的制度性保障也成為臺灣同志運動主要的倡議目標；而另一方面，同性婚姻合法化所激發的法律改革及隨之而來的社會辯論，則展現了民主人權所象徵的進步理念與在地保守社會價值之間的衝撞與角力。

以上述社會現象為脈絡，本短講將分為兩部分。在第一部分，本短講運用「法律動員」的理論概念來分析同性婚姻合法化的策略運用與社會影響。「法律動員」意指社會運動吸納法律專業人員，藉由法律訴訟或其他動員與改變法律體制的方法，促成社會改革的政治目標。在臺灣的性別運動歷史中，「法律動員」一直是運動倡議者推動社會改革的關鍵策略。本短講將以臺灣當代同性婚姻合法化運動的法律動員為對象，探討臺灣同性婚姻的法律動員運用了哪些法律與論述工具？促成了哪些正面或負面的判決與結果？在第二部分，本短講將運用「酷兒全球化」的概念，思考因同性婚姻運動而大量集結的保守勢力如何反映了臺灣社會在現代化與民主化的過程中變動的性/別價值與規範。「酷兒全球化」意指源起於歐美國家的 LGBT 認同與政治如何在全球化的歷程中，成為影響在地社會中性別主體與意識型態形塑的重要文化力量。透過這個理論概念，本短講將討論在同婚爭議中時常被提出的「現代」與「傳統」之間的對立，並藉此進一步思考進步性別政治與在地性別典範之間可能的接合之處。

## 議題二、社福與社工

### 笨蛋！問題在制度— 長期照顧專業人力培育大專院校的回應與挑戰

陳武宗

高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系副教授

#### 摘要

本主題報告採用教育部 103 年全國 156 所大專院一覽表中醫療衛生、社會服務、商管及民生等 3 學門 706 科系，並以老人、長照等關鍵用語，搜尋出 21 家老人及長期照護相關系所，並簡要整理與分析設立的年代、名稱及變革等資料。同時也納入本校高齡學程 10 年發展經驗中，學生選讀人數之統計，再從專技證照制度、長期照顧政策、學校及專業教師、學生及老人及長照職場等不同面向，回顧與檢視國內長期照顧專業人力培育大專院校的回應方式和挑戰，並提出未來發展方向之構想。

初步資料分析結果顯示，2000 年前後，全國大專院校為回應國內人口迅速老化與國家長期照顧政策，開始設立老人及長期照顧相關名稱的科系、班別或學程。但招生、科系定位及學生出路等問題，也導致此類相關科系的更名、停招及合併等現象。從學制來看，此等科系分布在醫藥學門和社會服務學門為主，醫藥學門以碩士班培養長照專業人才為主，社會服務學門則以提供技專學生進修機會。至於，老人及長照學程的發展目標，原先設定在培養學生第二專長，提升職場競爭力，但從本校十年的實踐經驗顯示，學生選讀人數比例低，完成 20 學分取得證明者人數少，也已清楚反映出以專業證照為本的學校，過高的專業必修畢業學分與實習課程，學程確實難以吸引學生選讀和推動教師間跨專業領域的教學。

從上述的說明，再納入目前長照服務領域的長照專業人員如照顧管理專員、居家服務督導者及日間據點專業人員等的晉用資格和條件，主要採取專業證照與在職訓練為本位加以雇用。整體而言，在「專業證照本位」、「職務訓練本位」的現行制度脈絡下，國內老人及長照相關科系和學程要不要再走下去？或須如何改弦更張調整教育目標和教學方法？而「單一專業證照、多種專長認證」可否成為在國內專門職業與技術人員法制基礎，和長照多元專業人力需求特性下，成為發展長照專業人力政策較務實的策略性選擇？並讓長照專業人力的養成除提升其專業能力外，按不同長照服務對象特性如精障、失智及身障者的權益和需求，專精化的人才培育，也是未來必然的發展趨勢。

高齡社會對老人的理解與接納已成為現代社會公民「基本能力」，尤其是提升大學生對老人的正面認知和態度，及營造友善高齡社會的氛圍，這是否需比照專業倫理教育優先納入大學通識與專業教育目標和課程？以上提問是需要學校與教師們好好思考與回答。也是全國大專院校在面對超高齡社會來臨的嚴峻挑戰下，在實踐大學社會責任與教育目標過程，不能迴避的重大社會議題。

# 年金改革與人口變遷

陳寬政

中央研究院社會學研究所退休研究員

## 摘要

眾所皆知，政府推動年金改革肇因於人口老化。現行勞動人口退休制度除勞動基準法所規範的勞工退休與選擇性一次提領的養老與退休金外，乃是一種所得移轉的制度，勞保養老給付年金、軍公教保險養老給付年金、與軍公教退休年金等，均係現職人員繳納退休儲備，政府移轉為養老與退休金使用。如果人口持續成長，或者說持續有大量新進人員加入，則所得移轉的財源持續擴大，不成為問題；但若人口開始衰退，或者說新進少於退休人數，所得移轉的財源開始衰減，問題就產生了。我們從卅餘年前就開始呼籲政府重視人口老化的問題，可惜歷任政府未能推出有效措施遏止或延緩人口老化，退休養老資源不斷衰減，年金制度演化為「國安」問題，不得不採取激烈的措施以減緩退休財務失血，以至於離心離德，也不見得一勞永逸解決問題。

此地我們將檢討人口老化的過程與關鍵，說明引發退休問題的程序，進一步討論年金改革目標雖然激烈，作為上卻有許多可以斟酌商榷之處。首需指出，人口老化的主因為生育率急驟降低，於 1983 年抵達人口自行替換的水準以下，所以我們於當年就呼籲政府重視人口老化的問題，尤其老年家庭照護、醫療、與養老財務亟需未雨綢繆。當年政府在蔣經國領導下的確人才輩出，雖然意見不一，歷經十年猶豫爭論後，於 1994 年李登輝任內確定修改家庭計畫不再壓抑生育率，也推出了全民健保，只是後續需要努力如鼓勵生育與全盤規劃老年退休制度與長期照護等措施卻付諸闕如。2001 年開始，台灣育齡婦女總生育率長期落入 1.5 以下的水準，等於平均一對夫妻一生生與少於 1.5 個子女，加劇人口衰退，當時的民進黨政府雖然企圖力挽頹勢，卻在朝野紛爭中無力振作，以至於 2010 年總生育率跌出 0.895 的世界超低記錄，換算淨繁殖率為 0.423，等於當年平均每位育齡婦女一生僅生育 0.423 個女兒，兩代之間人口損失 57%。2010 年以後改由國民黨執政，卻也無所作為，八年間總生育率維持平均 1.15 的超低水準。

退休給付如果採取完全儲備制，將退休人員在職期間所提撥繳交的儲金加計利息後一次歸還，則除非政府或儲備基金管理當局不當挪用，應無所謂「破產」的問題。但若考量這是退休人員一生薪資之提撥儲備，當能瞭解提撥數額並非一成不變，再考量退休前的生活水準需能相當程度維持到退休以後，才能叫做「有以維生」，則一般退休金採計退休前

若干時期的平均薪資，加計年資與一定折扣(也就是所得替代率)後一次給付，已經脫離完全儲備的概念，產生儲備不等於給付的結果。假定某人自 25 歲投入勞動未曾間斷到 67 歲，其間從學徒一路升遷到總經理退休為止，其退休給付的基準極有可能為總經理薪資水準的折扣計算，與其一生所提撥的退休儲備恐有相當落差，正是所謂「繳少少領多多」的意思。進一步考量整個經濟體於四五十年間的成長帶來通貨膨脹與生活水準上升，基金若經營不善，未能孳息彌補不足，當可預見產生虧損，甚至於破產。

但這只是冰山最上層一角而已。勞保老年給付已經年金化，一樣退休前若干時期的平均薪資，加計年資與折扣後按月給付退休金，更引入壽命難以預期的問題；若退休人員早於精算壽命死亡者其親屬可以領回年金餘額，則超過精算壽命仍存活者所取得的給付就完全歸入基金虧損。尤有進者，活得愈久「領得愈多」，活到 85 歲的退休人員若其投入勞動的年齡為 25 歲，則其取得退休給付已是 60 年後的事情，期間的經濟成長轉化為基金經營的「風險」，在保守經營的條件下，不出問題也難。退休前若干期間的平均薪資釘住相同職級現職員工的薪資，才能讓退休人員得以「安心維生」，如現行軍公教保險養老與退休給付的規定，則薪資水準上漲更直接帶來基金虧損的結果。這些虧損的因素加上代間人口衰退的影響，雪上加霜，問題幾乎無解。但是另一方面，勞保、勞退、軍公教保、與軍公教退構成政府經營的四大基金，動輒以兆計算，均納入為所謂的「國安基金」，由政府負責其營運績效，多年來年投資報酬率均低於 2%；若能大幅提升其績效，至少到一般企業經營的水準，則目前討論的虧損與破產問題可以得到大幅舒解。

### 議題三、心理與人文教育

君子不器－談人文教育與學用合一

李玲珠

高雄醫學大學語言與文化中心副教授

摘要

「生，燦如春花；死，美如秋葉。」(泰戈爾《飛鳥集》)

「生命」是在「生」、「死」之間所建構，然而，所建構出的內涵卻是人人各異，可以天差地別。高等教育究竟要培育出什麼樣的生命？生命的色彩可以是燦美，也可以是蒼白；但要在什麼樣的生命沃土上，接受什麼樣的學習歷程灌溉，春花與秋葉才能綻放出燦美、才能生死無憾？若僅靠學用合一的專業教育，生命終究會是什麼樣貌？

學、用是否合一？已成為檢視教育成效的重要指標。但究竟什麼是「用」？職場上，「致用」的內涵又包括什麼？如果，能在職場上成為高度「學用合一」的專業人士，這樣的人生是否就沒有缺憾？如果，生命的漫漫長途只剩下工作，這樣的人生滿意度還剩多少？「學用合一」能帶來的終極幸福感又有多少？換言之，若僅談「學用合一」的專業教育，能解決人生所有難題嗎？如：親密關係的經營？人際和諧的維繫？身心健康的維護？生老病死的勘透？存在價值的尋覓？高等教育若不希望淪為職業訓練所，則仍應堅守的理想又是什麼？

文化傳統中，對培育所謂的社會菁英，絕不僅以「學用合一」作為終極目標，所以儒家的孔子認為：「君子不器」(《論語·為政》)，道家的莊子也認為：「人皆知有用之用，而莫知無用之用也。」(《人間世》)，轉換為現代思維，都是在專業的基礎上，強調人的潛能是可以在專業的框限下、力求超越，「學用合一」是基礎，超越是無限，二者兼具，可能才是人文教育關注的「合一」。面對雲端時代的高度變動，今日以為的「有用」，明日就有可能被取代而「無用」；面對跨領域的整合需求，學生「學」的範圍已無法侷限在單一專業，其「用」是否也可能超乎體制內教育的想像？面對如此高變動與高整合，但養成過程相對穩定、單一專業的教師們又該如何教導學生新世紀的「學用合一」？

因此，以「學用合一」作為教育目標之一是毋庸置疑的，或許更值得關切的焦點應在於：學校與教師們如何給學生「學」的整體內涵？如何引領學生產生「用」的連結？通識教育、人文教養若應作為專業教育

的基礎，如何才能不成為「廢課」、而是終生受益的「用課」？學用合一應具什麼內涵？何以不能將通識課程、人文教養全由中等以下學校承擔，高等教育不能僅教授專業課程？又，何謂素養？知識能否等同素養？如果「學」僅發生在教室、學校裡，課堂學習必然受限於時間、空間、形式……等因素，「用」的真實檢核卻多在學習的未來式、在高度競爭的職場裡，教師的教學準備又該是什麼？一連串問題的解答或許正是緩解當前學用落差的關鍵，也才能落實完整、縝密的學用合一理想。

# 高等教育的退場亂象

謝青龍

南華大學通識教育中心教授

## 摘要

### 一、前言

在賴院長的拍板定案下，教育部終於通過延宕已久的「私立大專校院轉型及退場條例」(2017.11.23)，未來全校學生數未達三千人，並連續兩年註冊率未達六成，或發生財務狀況惡化、積欠教師薪資三個月以上，將列為「專案輔導學校」，輔導三年未成，即啟動退場機制。

高教工會痛批「根本是在打假球」。因為，退場條例中雖要求私校停辦後若解散，校產應捐贈轉退基金或回歸地方政府，但是董事會若轉型為其他教育階段學校或改辦為其他教育、文化、社福事業，就不須解散或變更，可繼續保有校產。

### 二、從永達高鳳到台觀亞太

2014年8月永達技術學院無預警停辦，但董事會至今仍存續。永達停辦時，校產仍有10億3765萬元，但目前卻正在持續變賣或溢流至私人利益手中。從學生受教權來看，教育部容許大學部份停招，即有損學生受教權益。被資遣的教職員只能拿到基於校董良心核定的「退慰金」，教育部甚至不願意要求比照勞基法，有合理的資遣程序，並支付合理的資遣費用。

亞太技術學院，其前身為親民技術學院，2001年因掏空弊案經教育部接管董事會，全數改為官派公益董事。但2016年9月官派董事竟將董事會改組，由保全公司怡盛捐款1億5000萬後，取得全數學校董事會席次。之後，新董事會主動停招學校9科系，施壓學生轉學，形同「試圖盡快把學校辦倒」，圖謀退場利益。根據亞太技術學院104學年度財務報表之平衡表，亞太董事會轉換時其校產仍多達10億6195萬元，如今已轉由保全公司怡盛掌握。

### 三、威權時代特許私校興學

私立學校是過去威權主義發展的產物，在蔣介石時期已經成立了77家專科學校，在特許制下轉為家族企業經營，構成當前高等教育擴張的遠因(戴伯芬，2015)。而私校之所以數量過剩，則源於師範體系學校面對教改要求師資開放的轉型壓力，1987年師專升格為師院，帶動1996

年之後的技專學校升格，讓原來專科學校過剩轉為大學過剩的問題(戴伯芬，2015)。

林本炫(2005)分析私校違失的類型包含九類：董事會席次買賣、董事會干預校務、董事不當支薪、土地購置、營繕工程、設備採購、財務缺口、獎補助款挪用、違規收費。筆者綜合各方蒐集大專校院違法的相關案件總計(含尚未被起訴者)有 33 件，佔私校總數近三分之一。

進一步分析私校弊端成因有幾類：第一類是董事會的主權爭議，發生在董事會改選之際；第二類是董事會內部的紛爭，發生在創辦人或特權人士過世時校產繼承之時；第三類來自家族事業內部鬩牆；第四類來自董事長或校長個人的失德與背信違約。

#### 四、私校退場的污名及澄清

前文化大學校長李天任曾在接受評鑑雙月刊專訪時，呼籲讓私立學校有尊嚴退場，不要污名化私校，退場學校想要拿回部分資產不該被視為貪圖或不法行為。可是，目前退場條例雖宣稱要改善高等教育品質、維護學生受教及教職員工權益，但是在 22 項條文中沒有任何改善高等教育品質的具體作法。主要條文皆在保障私校董事會利益不受減損，並可突破既有私校法與財團法人之規範，來維護董事會現有成員的利益。

但是，私校興學的校地來源有三類，一種是由創辦者購入；一種是來自軍方、政府的公有土地；另外一類則是租借臺糖土地。私立學校如果想要去除污名，最重要的是改變家族企業的私產思維，讓教育事業回歸公共服務，才能真正洗刷大眾對於私校的污名。

#### 五、結語

高教退場機制的關鍵，在於「高教資源的公共化」。因為，不論是維護高等教育品質、學生受教權或教職員工工作權益，都需要大量資源。而當政府無法負擔起此龐大的經費時，原本就來自公共資源的退場學校，就該承擔起來。

而整個私校退場能否公共化的關鍵，則在於主管機關委由什麼樣的專業團隊來輔導與執行退場機制？信託土地轉型的土地開發模式是否符合公共利益？否則，以之前的興國、永達、高鳳，到現在的花蓮觀光學院或亞太學院看來，未來的高教退場災難才正要開始。

# 正向心理與社會變遷

吳相儀

高雄醫學大學心理學系助理教授

## 摘要

今年初，耶魯大學開設一門課「心理學與美好生活(Psychology and the Good Life)」，吸引約 1200 學生選修，成為耶魯創校 316 年歷史上最受歡迎的課程。無獨有偶，哈佛大學最受歡迎也是「幸福課」，每學期選修高達 1,400 人，超過學生總數 20%，甚至許多學生反應，這門課改變了他們的一生。這兩門課主軸均為「正向心理學」，由此可看出，正向心理對各專業系所學生來說均有需求，可說是因應時代應運而生。

究竟心理學是如何隨著社會變遷產生變化，甚至出現「正向心理學」呢？本次短講將先從心理學角度切入，分享過去三大勢力，包括精神分析學派、行為主義學派、人本主義學派，乃至今日出現「正向心理學」。其中，人本主義是對前兩大勢力的反動，特別強調人的正面本質、價值以及人的成長和發展，稱為自我實現。至於「正向心理學」可說是人本主義學派的延伸版，具相似特色，又有其不同點，也由於正向心理學採用科學研究方法逐漸累積愈來愈多的研究與理論，因此成為 21 世紀重要的顯學之一。

談到「正向心理學」，必定要溯及發源地美國賓州大學(University of Pennsylvania)，該校於 2003 年開設正向心理學碩士學程(Master of Applied Positive Psychology Program)，成為最早成立正向心理學中心的世界知名院校。碩士學程為期一年，修課學生是來自世界各地各行各業的主管或人才，每個月固定一個週末連續上課三天，大家都是從世界各地過來聚集一堂，期待將正向心理學專業知能應用到家庭、工作、學校甚至社會中。

筆者有幸於 2011 年獲國科會千里馬補助至美國賓州大學正向心理學中心，與優秀學者交流合作並完成博士論文。該中心主席是心理系教授 Martin Seligman，被尊為正向心理學(Positive Psychology)之父，他在 1998 年當選美國心理學年會主席時，開始大力提倡正向心理學，並且提出遠景：「心盛(Flourish)」，意即：一個政府的成功並非只單看國內生產毛額(GDP)，更應觀注的是幸福圓滿，同時期許 2051 年世界上 51% 的人口達到心盛，能融入政府政策、正向教育、正向企業等，這將是 21 世紀留給後世子孫的重要禮物。

2014 年，台灣第一個正向心理學中心也在高雄醫學大學正式成立，

因應正向心理學於預防醫學之應用已掀起熱潮，以及心理系教育目標為著重正向心理學觀點之應用，培育應用心理與臨床心理人才。筆者深自期待所任職的高醫正向心理學中心能充分發展研究、教學及推廣效能，建立跨領域交流合作平台。

本次短講也會從社會變遷的內容及類型來分析正向心理學在當中的定位，衷心期盼能夠從台灣出發，與國際接軌，透過正向心理學，幫助自己、他人與社群邁向幸福圓滿。

## 工作人員名單

王儀君－高雄醫學大學語言與文化中心教授兼人文社會科學院院長

陳建州－高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系助理教授兼人文社會科學院研發暨國際組組長

林雅芳－高雄醫學大學人文社會科學院暨性別研究所初級組員

郭怡慧－高雄醫學大學心理學系中級技佐

林佩嫻－高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系約僱辦事員

陳巽瑋－高雄醫學大學人文社會科學院暨華語文中心約僱辦事員

王資雅－高雄醫學大學人文社會科學院行政助理

謝俊德－高雄醫學大學心理學系學生

高述華－高雄醫學大學心理學系學生

邱冠銘－高雄醫學大學心理學系學生

徐慧箴－高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系學生

高凡璽－高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系學生

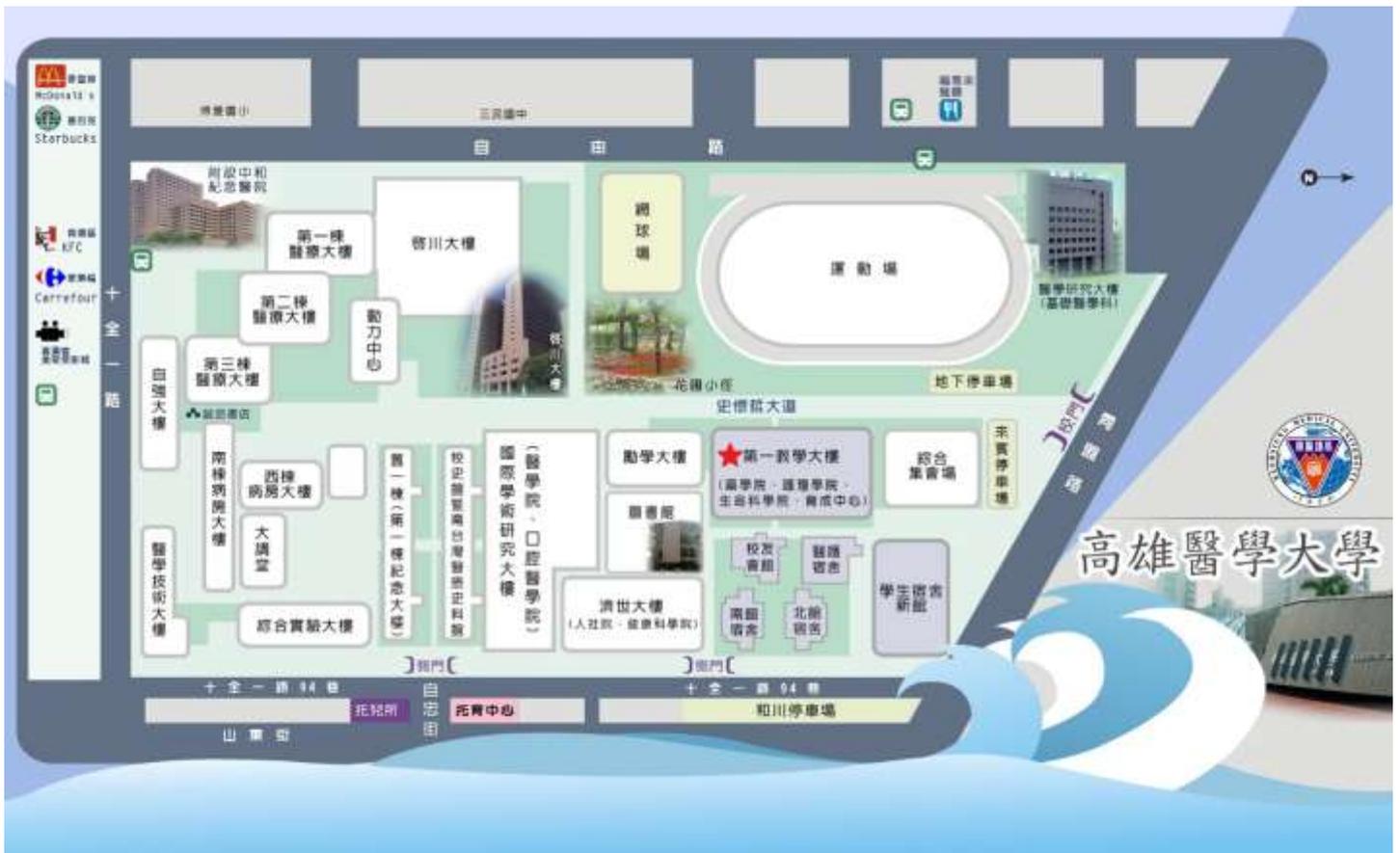
王美婷－高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系學生

王韻玟－高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系學生

## 交通及場地資訊

- 交通資訊：
  - 高鐵車站轉搭計程車約 17 分鐘，沿大中路於自由路右轉，再於同盟路左轉即達本校。
  - 火車高雄站後站出口距本校約兩公里，車程約 5 分鐘。
  - 高捷車站轉搭捷運接駁公車，由後驛站出入口 2搭乘紅 29 接駁車，即達本校。
- 會場地點：高雄醫學大學演藝廳（第一教學大樓 B1）

高雄醫學大學校園平面圖



（演藝廳位於第一教學大樓 B1，校園平面圖中”★”標記處）

## 高雄醫學大學位置示意圖

