

新春、新願、新氣象

◎ 許堯和

不同於往年的新春，今年的農曆年前夕教育部公布通過第二階段「追求頂尖大學計畫」學校的名單。如眾所預期的，成功大學佇立於前兩所大學之列。此意味著於未來三年，每年成大將可獲得教育部額外經費17億元來加強現有的實力，以期十年內能進入世界頂尖大學100名的行列。這也是我成大人的新年新願望！

世界頂尖大學中約有七成的大學設有醫學院，在各項研究經費、生師比以及高品質論文的發表評比上，醫學院均扮演著相當重要的份量。因此在這股追求「世界百大」的運動中，成大醫學院的表現勢必會影響到成大最後的成果。我現藉此一文以及SWOT分析成大醫學院現在的新氣象與各位同仁、同學及校友們分享，並且提出本院未來三年內的作法及目標！請各位多多指教！

優勢Strength(S)：1.成大是一所擁有九個學院的綜合大學，各學院均處同一校區內，這提供了容易跨科系合作的地理環境；2.醫學院與附設醫院均在同一棟建築內，臨床與基礎教師於教學或研究合作上有不少互動的機會；3.自創校以來即重視人文教育。大學的任務除了創新、研究之外，也肩負著培養出符合社會需求人才的責任，要成為世界頂尖大學當然這項任務的擔子更是責無旁貸；4.低生師比：基於臨床醫學教育的特色，生師比低是醫學院的特色之一，師生間互動的機會較多。

弱點Weakness(W)：1.位處於台南的成大，離開台北中央都會區較遠，參與政策或成為重要委員會成員的機會較少，以致各項大計畫的參與度均不及北部的醫學院；2.國際知名度不足：由於醫學院成立時間較短，學校離開國際機場較遠，以致舉辦國際活動的機會少之故；3.公家體制受限於制式的公務系統，較缺乏彈性；4.空間嚴重不足：以教育部每位學生所需的活動空間為分母，醫學院各系目前的空間只達到所需的50-70%，因此要延聘新的教師或學生則受限制；5.系所主管的權限不足以致無法充分發揮其功能。

機會Opportunity(O)：1.去年賴校長上任之後為成大帶來一股新的作風，更由於其本身醫學的背景，了解醫學院的處境，因此醫學院與學校主管的溝通上更加順暢；2.醫學院與醫院的互動大為改善，我曾擔任過醫院副院長，對醫院以及各科室運作方式已相當的熟悉，幾年來與醫院陳院長及副院長間的



互動良好，彼此已經建立起默契。3.頂尖大學計劃第二階段通過後，連續三年，每年均將有17億的經費挹注於學校與教學上；4.國家衛生院南部中心、國家癌症醫學中心與中研院南科國家動物中心的設立均是我醫學院可以合作的機構，以製造雙贏的結果；5.附設醫院正在興建第二醫療大樓，預計於民國99年初將完成，醫學院可使用其中兩個樓層使用空間，可稍紓緩醫學院空間不足的窘境；此外醫學院的第二研究大樓即將於民國100年開始施工，屆時該大樓將依整合功能需求而設計，這勢必將帶動整個醫學院教學及研究領域的擴展；6.高鐵的通車縮短了台灣西部南北間的動線，增加本院師生與外界互動的機會，可提高成大醫學院在外的知名度與影響力。

威脅Threatening(T)：1.台灣、甚至世界各國學術上的競爭日益激烈，進步不如別人快就是退步！根據國科會去年統計的資料，成功大學臨床醫學的論文數首度被長庚大學趕過，落居台灣第四位，更遠落後於台大及陽明大學之後即是一例子；2.今年十月的高等教育評鑑中心對成大系所的評鑑，是有史以來首次全面性的教育品質的評鑑，其結果的好壞除了對學校名譽有影響之外，甚至會影響到各系所

招生的數目；3.明年醫策會對附設醫院的評鑑：附設醫院是臨床醫學教育的主要場所，醫療品質的良窳直接會影響到教學品質的好壞；4.“五五”退休專案對資深教師的誘惑：1.教師滿55歲且服務滿25年即可適用該專案退休，加發退休金！成大醫學院創立到今年已24年，附設醫院亦將滿20年，早期到任的教師年齡均已接近55歲的關卡，這正是個人一生中最可以圓熟地施展專長的階段，如果萌生去意，將是成大醫學院的重大損失！如何塑造一個讓資深及新進教師均能充分發揮所長，願意以本院作為其長期耕耘事業之處是我們所要面對的挑戰！

三年後，當頂尖大學的經費不再支援成大的時候，醫學院將會形成怎樣的風貌呢？印象中2008新年到臨時，台北101大樓展現一幕繽紛奪目煙火秀！幾十萬元燒掉之後仍然留下來101大樓！在追求頂尖大學的經費使用完之後成大醫學院的基礎建設、團隊整合、培育頂尖的人才方面的實力仍然要如台北101大樓一樣聳立在校園中！

“事在人為”！找對了人並且給予發揮的空間，很多困難常可迎刃而解！因此未來三年內，成大醫學院要推動的首務

是培養領導人才並且要大力肯定教師於教學、研究與服務上的表現；實質鼓勵師生們參與國際會議發表論文以擴展其視野，並應練於國際上發表論文參與國際學術社團的實力。

第二、強化及提升現有的實驗設備以充分、有效的支援師生們的研究。頂尖大學的經費將策略性的投注在核心實驗室、動物中心、耗材支援中心及教學資源中心上。

第三、重整目前行政人力，提升其工作效率：相較於各國頂尖大學行政職員的編制，台灣各大學行政支援的人力相當的單薄。學校內各項業務，例如安排會議及課程重整與招待外賓等事務，均需要有效率的行政人力支援才會有行政效率！

第四、發揮教師發展及支援中心的功能：除了引進及介紹各項新式教育觀念及評估工具供教師參考之外，另要設立一套協助新進教師培養其教學及研究能力的方案。並且要支援中心的功能要建立教師研究及教學檔案庫以減少教師作報告的負擔。中心另一項重要任務是協調與設計出核心課程以保障教學品質，並且減少重複以及彌補銜接課程的不足，此舉亦可減少教師的授課時數，也唯有如此降低教師授課時數的美意才有實質的效益！

第五、評估成果：教學及研究評量將參考追求頂尖大學評估指標以及本院的任務及策略而制定。並且儘可能予以量化以做同儕間的相互評比。教評會將改良教師升等辦法以適當的反應出教師於教學、研究與服務方面的貢獻。過去教師升等時教評會被批評為到後來只看論文結果於修改辦法後將可改變此觀點。去年學校通過教師評量辦法後，本院經過各科目主管討論後已經研擬出一套新的標準。除了研究所用的RPI外，教學的TPI，服務的SPI也將是另一項客觀的評量標準。本院教學優良教師的獎勵也將比照研究優良教師給予實質補助！

全院的主管在今年寒假期間召開的主管共識營中已經提出很多寶貴的意見，他們對於成大醫學院未來的遠景亦相當的期許。現在是落實理念的時機。誠如19世紀法國科學家路易巴斯德所說：“Chance only favors the prepared mind!”在此一百年難得一見的頂尖計畫的推動衝力下，我們能否把握住此一機會依勢而上，則有待全體師生們一起努力了！