

以校務發展諮詢委員會 機制提昇高醫校務經營

■秘書室校務研究暨企劃組整理

為了瞭解本校校務發展方向及推動策略規劃的適切性，透過客觀的外部學者專家觀點來檢核這些校級政策，本校自103學年度起每年聘請了十多位關心高醫大校務的國際級專家學者組成校務發展諮詢委員會，承藉他們在教學、研究、產業醫療之豐富經驗，提供本校辦學上寶貴的意見與建議。針對有關研創型高醫自我定位下之整體校務發展策略，校務發展諮詢委員從教學、研究與醫療面向提供學校在校務經營上重要與精闢的建言。

一、在教學方面

高醫自我定位為研創型大學，委員認為教學亦有研創的成份，建議以中長程計畫配合高教深耕計畫，權重則可以教學為主，以展現高醫執行11年教卓計畫所累積的豐厚實力。整體發展學校特色方面，高醫在原鄉人才的培育或是校友醫療奉獻獎得主皆得到社會認同與肯定，推展大學社會責任實踐計畫(USR)將是高醫未來發展一大有利特色。強化高醫與中山大學攻頂聯盟的特色，兩校在校務上可全面共同發展，跳脫公私體制規範，規劃設計適合未來產學或是跨領域人才學程供社會人士在職進修培養能力。另建議高醫可以醫療專業結合中山大學管理專業的跨領域合作，設計具國際視野之醫療科技管理或醫療技術相關課程，以培養更多人才。選聘相關人才成立「教學研究中心」，進行教學及學術研究，並提供教師足夠資源，推動創新教學，透過教學專業及研究能力的提升，以培養教學創新人才。

二、在研究方面

建議在「高教深耕之研究中心計畫」中，可將現有校級研究中心特色凸顯並能進行統整，朝跨領域、跨校的方向發展具特色及優勢的研究中心。發展學術研究應具有充足之研究、校務發展經費，高醫可借鏡其他競爭伙伴學校開拓財源之相關措施，及附屬機構盈餘投入學校發展的分配比例等。多元升等制度是值得鼓勵的，但教學、研究與服務各項指標與規範應定義明確，方能讓教師有所依循，亦將有利學校在提升研究能量的基礎下，規劃並執行育才及攬才策略。

三、在醫療方面

高醫附設醫院應著手規劃培養專科、次專科人才，建議各部門主管應設定發展目標，並由校長、

院長加以輔導，以利在眾多醫學中心角逐中脫穎而出。修正彌補附屬機構人才斷層危機是目前需緊急處理的問題；積極發展各醫院的特色醫療，避免各醫院只能提供一般普通醫療的服務而失去競爭力，且在人力的培養上應訂定周全規範、法規，有計畫地進行識才、育才、養才及留才，以創造組織績效。

四、在校務方面

委員提出並強調學校經營應以校長為主，校長應負責學校及醫院的經營，並直接向董事會負責，董事會對學校有監督權，不應直接干預校務乃至醫院。大學治校最重要還是在校長的領導，高醫應朝此方向努力。至於提昇高醫國內外的知名度，可增加校院自我宣傳機會將有助高醫校務及醫療服務持續擴展，加強公關行銷是重要策略。高醫的亮點為何？環境醫學與熱帶醫學為高醫的強項，應透過一些機制使強項之特色更彰顯，成為高醫的亮點。

本校校務諮詢委員皆是長期熱心協助本校在產官學研上頂尖的發展，也因為他們長期對高醫的了解，所以能以客觀的立場檢視本校自我定位及整體校務發展策略目標並提出寶貴的建議，運用校務發展諮詢委員會議之機制給予我們重新審思及精進學校發展策略的機會，藉此持續塑造更優質的校園學習環境，並提昇專業教學師資、研究能量、產學合作與增進臨床訓練品質，努力培育術德兼備的醫療專業人才，以促進醫療產業之發展。提醒我們非僅僅以追求世界排名為目標，更應發展專業領域特色，踏實地邁向頂尖研創型大學。期盼高醫大能持續提升教學品質，強化研究重點特色，促進創新與產學能力，延攬頂尖學者，培育年輕研究人才，以邁向國際一流大學之地位，亦期許本校在下一個甲子能再創另一個高峰。**高**



▲2017年5月16日校務發展諮詢委員會委員合影