

南華大學名譽校長林聰明：以生命力帶動三好生命教育 發展學校特色培育跨領域人才

■ 文／許嘉寶、俞子翔

面對少子女化衝擊，全國各大專校院紛紛依據其優勢及特色發展，透過自主學習、跨領域學習等教學創新模式，進一步提升學生的學習動機及教育品質。本期評鑑雙月刊專訪甫於今（2024）年屆齡退休的南華大學（簡稱南華）林聰明名譽校長，整理並分享其推動大學轉型、發展學校特色之經驗，以及其對於臺灣高等教育品保機制的觀察與建議。

推動「正念靜坐」課程 落實「三好生命教育」

問：請問您的治校理念為何？於南華大學推動哪些變革？

答：當時我於教育部擔任政務次長，分析南華註冊率低下的原因後，告訴星雲大師南華不管是硬體還是軟體，都有加強的必要，大師欣然接受了建議。我記得剛到南華擔任校長時，發現有很多實驗室，以及製圖、繪畫相關系所都在地下室，所以後來興建了新的教學大樓，如：「中道樓」、「妙音樓」等；並進行校園整建工程，如：「九品蓮華大道」、室內綜合場館「正行中心」等，若比較早期與現在的南華，可以發現校園的軟硬體已經完全脫胎換骨，整座校園充滿了環保綠能與綠色植被。

另一方面，我同時也發現南華有部分的學生上課比較不認真，總是會有影響其他學生的學習程序的情形發生。在經過我們再三的勸導後，還是

有很多學生屢勸不聽，於是我便在星雲大師的支持下，一下子開除了約150名的學生。說實話，很少有私立學校敢這麼做，因為這對學校的財務其實是很大的一筆負擔，但經過如此嚴肅的處置，學生因此認真看待學習。

此外，由於當時同一體系的佛光大學開始推動公立大學收費，我便向星雲大師提議比照推動，因此南華也於103學年度起全面比照國立大學收費。而我們也透過與學生的各種座談，來一一化解學校與學生的衝突，並藉由學生的建議改善學校設備的不足，減少學生對學校的不滿。因此，可以說南華能夠有今日的教學、研究環境，必須要感謝星雲大師、慈惠法師、南華大學董監事，以及佛光山功德主的支持。

南華本身是宗教辦學，我認為一定要凸顯其特色，而佛光山提倡「三好」，即「做好事、說好話、存好心」，因此我將「三好」與「正念靜坐」結合，推動「三好生命教育」。在計畫推動相關



▲林聰明名譽校長榮獲教育部110年「生命教育特殊貢獻獎」。（南華提供）

措施時，我正好在一場國際研討會中向一位美國的學者談到我的教育理念，他告訴我，美國的 Maharishi International University (MIU) 的理念與我不謀而合，並建議我去參觀這所學校。因此，我便利用拜訪西來大學 (University of the West) 的機會去拜訪MIU，並發現MIU雖然是小型學校，但不管是老師、職員，還是學生的態度都非常地和藹、有禮貌。原因在於MIU透過每天上課前20分鐘、下午下課前20分鐘的冥想，來降低學生的情緒困擾，並提升學生的同理心與專注力。回到學校後，我便與同仁開始討論如何推動，後來則是因為在參考國外的資料時，發現英國的公立學校將正念 (Mindfulness) 當作必修科目，他們認為正念對於學生的情緒困擾很有幫助，並且有相當多的scientific report，我們便以此作為 supporting document，試辦1學分的「正念靜坐」課程，並在第二年修改課程，將「正念靜坐」納入正式課程，以「正念靜坐」降低學生學習困擾，並提升學生的同理心與專注力，推動成效相當不錯。因此，教育部在2015年於南華設立國家級「教育部生命教育中心」，並在2022年設立「臺灣生命教育意象館」，將南華視為推動、普及生命教育的典範特色大學。

南華另一項特色為「成年禮」，南華的成年禮於每年12月舉行，我們會邀請學生家長來到學校，並請學生向父母親奉茶，以感謝父母親的養育、培育之恩，培養學生感恩、惜福的態度。活動現場經常出現家長與兒女抱在一起流淚的感動畫面。我記得過去曾有一位來自日本的家長，他在參加完成年禮後特別來向我致謝，他告訴我，過去孩子在家時對父母親相當冷漠，但在南華參加成年禮時卻向他懺悔、感謝他的養育之恩，讓他感動地痛哭流涕，並非常感謝南華對孩子的培育。

以環境教育作為特色標的 邁向環境永續發展

除了「生命教育」外，「環境永續」亦為南華一大特色。由於我過去曾任職於行政院環境保護署，便將許多環保相關措施應用於南華，如：推動用紙減量、環保低碳活動、建立太陽能農電共生示範教育基地、在學生宿舍屋頂加裝太陽能板等；亦開設「永續綠色科技碩士學位學程」，致力於培養國際級綠領人才。連續多年獲得相關獎項肯定，如：連續2年獲得「國家企業環保獎-巨擘獎」（2022-2023）、連續3年獲得「國家企業環保獎-金級獎」（2019-2021）、「國家品質獎-永續發展典範獎」（2018）、「國家永續發展獎」（2017）等，並連續8年名列世界綠色大學之百大學校（2016-2023），連續4年於英國泰晤士高等教育 (THE) 世界大學影響力全球排名 401-600 名（2020-2023）。

另一方面，南華亦重視學生的「食醫住行」。南華大學位於嘉義偏鄉，需要特別考量學生住的需求，因此，在佛光山的幫助下，南華於2015年落成的「緣起樓」，提供400餘間，共計1,600 床位的學生及職務宿舍；食的部分，南華除了外包的駐校廠商外，亦透過引進水果攤、餐車等方式，



提供學生更多的餐點選擇。此外，在我剛到南華任職時，曾與副校長、學務處同仁組成校園巡守隊，邀請學生們一起進行每週二次的夜間校園巡視；我們亦會固定進行學生對學校的滿意度調查，只要學生有意見，我們就會立刻進行改進。

以生命力帶動生命力 培育符應社會需求之人才

在我剛到南華時，南華沒有任何的教學卓越計畫。於是，便訂立三階段的教學卓越計畫主軸，分別於102至103學年度以「南華希望工程—把每位學生帶起來」為主軸，獲教育部2年共計6,000萬元補助；104至105學年度以「南華飛躍工程—讓每位學生自信飛揚」為主軸，再度榮獲教育部教學卓越計畫補助，2年共計補助經費1億元，成長幅度近達7成，為雲林以南獲得補助最高的教學卓越大學；並於106學年度以「南華品牌工程—讓每位學生活力四射」為主軸，獲教育部補助1年6,000萬元，補助金額並列全國第3名；並同時獲得教育部106年度教學創新先導計畫補助2,000萬元。以三階段逐步聚焦、推動教學卓越計畫，以提升學生的學習自信心，獲得相當不錯的成效。這樣的改變體現於南華畢業生近95%的就業率，而學生與高中職學校的反應好，近年註

冊率更是維持於90%以上，其中109學年度新生註冊率更來到97%，高居全國私立大學第一名。

我認為南華的註冊率、就業率之所以能夠有這樣的成績，是因為我們充分展現生命教育、環境永續、智慧創新，以及三好校園等辦學特色。秉持著「以生命力帶動三好生命力，以學習力提升就業競爭力」的精神，南華透過生命教育培養老師的生命力，藉此帶動學生的生命力；並藉由相關的必、選修課程，以及跨領域學習課程等，來提升學生的就業率。此外，同時也需要感謝佛光山的支持，能夠使南華透過「海外學習獎勵金」模式，依照學生的入學成績或外語檢定等級，提供學生新臺幣3萬至30萬元不等的補助，讓學生可以利用寒暑假的時間，到佛光山海內外300多個道場，以及美國西來大學、澳洲南天大學（Nan Tien Institute）、菲律賓光明大學（Guang Ming College）等佛光山教團系統大學進行交流。而學生進行海外學習前，必須事先撰寫海外學習計畫書，並經審核通過；並有撰寫海外學習心得報告、參加語言交換或海外學習成果座談活動分享心得的義務，藉此促進南華學生的全球觀及國際移動能力。

另外，由於我過去亦曾擔任教育部技術及職業教育司司長、行政院勞工委員會職業訓練局局長，所以我認為學校一定要與企業合作，並要求每一

個系所的學生都要實習。不過後來因為實習規章太過嚴格，所以南華將部分科系的實習調整為職場體驗，二者皆要在暑假期間到業界，進行140個小時以上的實習或職場體驗；此外，南華亦將跨領域學習、專業倫理、環境永續與生命教育等理念融入課程，以培育符應社會需求的跨領域人才。

整合內外部資源發展學校特色 以溝通化解誤會

問：推動大轉型與改革的過程中是否遭遇困難，如何解決？

答：在剛開始推動大學轉型時，的確有部分的老師持反對意見，或是有老師認為南華可能已經準備退場，而開始找其他的教職工作。但我認為任何的改革，一定會產生各種不同的意見，所以一定要進行溝通，透過溝通將理念傳達給學校的老師，讓老師能夠慢慢地了解為什麼要進行改革。因為以過去的經驗發現，或許是由於系主任轉達得不夠徹底或其他原因，老師其實不一定了解之所以進行這些改革措施的原因，進而造成對學校的誤會。因此，透過溝通才能夠一一地化解老師的誤會，而化解誤會，才能夠使老師認同。以南華將「正念靜坐」改列必修科目為例，不管是教學卓越計畫審查或高教深耕計畫審查，很多的審查委員都有抱持不一樣的看法並提出問題，認為正念靜坐帶有宗教思想，但在經過我們以證據說明其有助於增加學生的同理心、降低的情緒困擾後，就能夠化解審查委員的疑問。

改變確實不容易，但我們透過學生6大核心能力、生命自覺量表的設計，不斷地進行分析、改進；更進一步地將「三好」、「生命教育」等理念向下推廣至高中職、國中、國小，都獲得相當不錯的迴響。我發現小型學校一定要有特色，要將自己學校的特色整合、在學校內部形成共識，透過凝

聚力來推動差異化，並整合教育部、企業等外部資源，以形成良好的學校特色，我認為不管面對怎麼樣的社會變動應該都不需要太過擔心。

強化學生人文素養 推動產官學合作培育人才

問：請問您對於臺灣高教政策、技職體系及評鑑制度的觀察與建議？

答：坦白說，技職體系的問題部分是來自於社會觀感，我想這部分只要學校做得夠好、在各方面的表現獲得認同，社會就不會存在偏見。但我確實認為技職體系的人文社會科學要再加強，以我過去在國立臺灣科技大學（簡稱臺科大）任教的經驗為例，那時候我們曾經做過一項分析，將臺科大學生在畢業10年後的发展與其他學校進行比較，卻發現當時的臺科大學生的升遷比其他學校畢業的學生慢。那時候還覺得很奇怪，明明我們的學生素質、技術表現都很好，但為什麼就業後的升遷會比較差？後來發現原因就在於人文素養，因為就升遷管道來說，除了技術面、專業面之外，溝通能力、人文素養的涵養，以及廣結善緣的能力都很重要。

此外，我在國立雲林科技大學（簡稱雲科大）擔任校長時，當時雲科大的招生大部分都是從高職畢業升學的學生，只有少部分是來自高中。我記得當時在12月會透過特定的主題，讓來自不同班級的大一學生進行創意比賽，並邀請老師、業界來評審。我們當時發現很大的問題點是，在10件得獎作品中，有8件作品是來自高中的學生、2件是來自高職的學生，而且連續2年都有這樣的現象發生。我才發覺我們的高職學生是不是因為受到課程結構的限制，使得他們沒有辦法海闊天空地展現創意。當然這部分的課程調整並不是那麼容易，特別如果當學校砍掉一部分的必修課，老師的既得利益

就會受到影響，這是比較現實的部分。但我認為技職體系的課程確實應當適度地進行調整，否則如果當學生的人文素養、溝通能力產生問題時，勢必也會對學生專業技術產生受到影響。

另外，實習辦法的鬆綁也是另一項需要考量的問題。綜觀目前臺灣所有的科技大學，有實習課程的學校也相當少，原因就在於現行的實習辦法十分嚴格，在處處違反法令、動輒得咎的情況下，很多的學校就乾脆不實施，反而扼殺了實習當初的規範初衷。為了改善這樣的問題，我認為應該要由企業、政府與學校共同來推動人才的培育，讓實習成為企業責任之一。

以特色評鑑指標

強化學校特色與辦學信心

在評鑑制度部分，我認為評鑑應該要凸顯每所學校的特色，否則在同樣的評鑑指標下，每所學校都變成沒有特別差異的「教育部大學」。我想如果大學願意整合學校特色、甚至自行訂定特色指標的話，再透過品保機構的專家進行指標的認定與審查，我認為應該會對於學校的發展很有幫助。

此外，由於各所學校的環境不同，所以遭遇的問題也很不一樣。透過讓學校自行訂定特色指標的方式，除了能夠凸顯學校的自身特色外，另一方面也能夠增加學校辦學的自信心，特別是現在大學又分為研究型大學、教學型大學、應用型大學等，每種大學都應該要有不同的指標。如此一來，我認為對學校與品保機構都能夠相得益彰，學校也能夠藉此建構辦學特色，避免成為同吃大鍋飯的教育部大學。

適度鬆綁法規限制

強化學校彈性應變能力

最後，我認為數位化遠距教學未來也應該在嚴

格管控品質的情況下適度開放。以國內的狀況來說，不外乎是擔心學習品質、難以衡量學生的學習情況等。雖然我們確實在COVID-19大流行期間，在世界各國的報告中發現遠距教學的確學生學習品質下降的問題，但我認為我們能夠列出可能會面臨的問題，以及我們希望關注的品保指標，請學校設計相對應的品保方式，在這種情況下，我覺得未必要為了顧全教學品質而一律封殺遠距教學。另外，關於跨國合作部分，當然跨國合作的概念很好，只是在實務上，教育部許多的跨國合作計畫都要求對方學校必須要是頂尖、世界百大。我想這是很好的目標，但要求頂尖，對方其實也會有同樣的要求，頂尖對頂尖當然沒有問題，但部分沒有列入頂尖，在某部分做得相當不錯、可以彌補我們不足的學校，在提出跨國合作的申請時經常會受到阻礙。

整體來說，我認為在各種的法規制度上都需要進行適度的鬆綁與調整，有時候越綁越嚴格，反而很有可能會出現問題。以學校系所調整為例，如果當學校系所調整發現問題，卻要經過校務會議、董事會，報到教育部獲得通過，並公告1年後實施，等於從調整到實施要耗費2年以上的時間，讓學校在面臨重大問題時沒有辦法掌握時效；公立醫院採購設備的情況也是如此，假設今日有一台新的儀器設備非常好，但卻還要經過預算編列、教育部及立法院通過後，醫院才能進行新設備的採購，同樣也錯失了時效。這樣的方式在平常階段當然沒有問題，但在緊急情況之下，就會失去了彈性的因應方式與商機，我認為這是國內目前很嚴重的問題。針對此部分，如果能夠進行適度的調整，我想就能夠使學校在因應變局時更有彈性，而不會受限於時程與法規規範。📍