

# 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

2024-07-01 14:02 聯合新聞網 / 《評鑑》雙月刊

【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，或許是由於系主任傳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想法並提出問題，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况等。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。

資料來源：[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 | 文教新訊 | 文教 | 聯合新聞網](#)