

閻雲校長治校理念演講：TMU, past, present, and future

「校長在想什麼？校長期待的又是什麼？」這是大家最好奇的問題。閻雲校長自 100 年 8 月上任後，進行許多施政與改革，過去為何而做？現在在做什麼？以及未來將朝向何？為讓大家有更系統性且全盤的了解，本校特於 102 年 5 月 7 日舉辦校長演講。



本次演講，是校長上任後首度正式針對本校教師與職員進行理念、價值觀與願景的分享。我們都會犯錯，北醫大也曾經犯過錯，但更重要的是，後來是否有更好的事蹟讓人記得？唯有持續努力的建立正向形象，才能把過去不好的記憶抹滅掉。

閻校長說，過去北醫大在國際間知名度不高，然而北醫大的持續改變與成長，讓他感到驕傲，身為北醫大第 17 屆的校友，使命感促使長年旅居國外的他選擇回到北醫大服務，要將北醫大的名字擦亮，要讓全世界知道北醫人的優秀。如果要閻校長用一句話表達使命，他會說「I want to make the TMU branding.」【圖：校長幽默的表示：過去身為北醫的學生，充滿批判與不滿，甚至擔任總編輯與發行人寫文章，如今換我來接受學生的批判與建議。】

北醫大目標為「成為具高品質的國際一流醫療大學」，具備三家附屬醫院是北醫大最大的優勢，依此優勢，北醫大最有機會且能夠最快做好轉譯醫學，因此本校定位為「以醫學教育為本，生醫臨床為用」的研究型大學，並依此定位發展出下列策略來達到本校之目標：



1. 校園總體規劃：十年藍圖。
2. 重塑組織文化：組織改造。
3. 深化教學品質：生醫導向。
4. 發展研究特色：研究聚焦。
5. 提升醫療品質：特色醫療。



依據上述策略，北醫大於這兩年完成的改變如下：

1. 改善師資結構：教師為學校之本，唯有具備優質的師資質量，才能達到國際一流醫療大學，因此北醫大於 101 學年度大幅招聘教師，使本校專任教師達 530 人，其中新任助理教授比例高達 93.5%。因此，席間校長衷心感謝新進教師的加入，也感謝職員們致力提升的服務品質。
2. 提升論文質量：本校在 IF 值、論文數都有顯著增加。然而校長強調數字是個指標，但不是全部，重點是，要問問自己盡力了沒？
3. 重塑組織，強化功能：為明確各單位功能與權責，釐清學院院長與系所主管功能，將一級行政單位名稱統一，並重新訂定主管職稱與權責。【圖：本次演講坐無虛席，可見北醫大每一分子都關注著校方未來發展】
4. 推動友善職場，提供明確升遷管道：本校行政人員素質極為優質，因此逐步將主管職務由教師兼任轉由職員兼任，提供行政同仁充分發揮潛能的舞臺，一來鼓勵同仁的付出，二來讓教師能夠全心投入教學與研究。此外，在推動友善職場的努力下，本校女性主管比率提升至 52.9%。
5. 教學與研究並行：我們期待老師需具備教學與研究的能力，並將過去已知知識「教育」給學生，並應持續透過「研究」學習未知知識，因此教育與研究不可偏廢。此外，為保障優質教學型教師，正研擬教學型的種子教師制度。
6. 建立拔尖研究動能的環境：透過建立一校三院聯合人體生物資料庫、成立人體研究處、建置早期臨床試驗病房、增設健康臨床研究資料加值中心、建置三院臨床資料庫等，將助益於教師研究產出能量。

閻校長表示，未來我們將持續追求卓越，因應研究型大學發展，研究資源將逐步結合與聚焦，進行校園總體規劃，陸續興建四棟大樓。此外將健全產學合作營運模式，更加積極進行技轉，未來產學模式將更具特色，並衍生新創公司，開創校務發展資源。



北醫大三家附屬醫院是讓學校成長至今的功臣之一，將進行各院定位，發展特色醫療，並在不擴建的原則下，持續加強醫療品質，品質將是我們最重要的把關，我們的強項在於精巧與人才，我們將持續追求創新、迅速與整合。在校長的帶領下，北醫大每一份子的努力下，北醫大品牌將更加響亮並深植人心。（文/人力資源處）