

從「不是落葉歸根，而是移花接木」到「教師的培育及成長」

宋瑞珍／副校長暨醫學院院長

今年八月回美國探視女兒，跟太太帶著孫兒聲鎧在樹林中漫走，一歲多的聲鎧正在牙牙學語，他說：「葉子從樹上掉下來了」，仔細看看掉下的樹葉，枯黃已無生命。回想常常有人以「落葉歸根」來形容學者回國服務，覺得實在很不恰當，因此在九月的院務會議中，提出用「移花接木」來替代「落葉歸根」。「木」代表國內已建立良好基礎的部分。「花」則是國外已證明可行，用來幫助國內發展的方法，「移花接木」，才是回國學人的任務和使命。也許語文引用不很妥當，祇是代表個人的一點思維。我覺得回國服務應以活力、熱誠及願景來推動，而不是像枯黃已無生命力的葉子，無能為力、無所作爲。特別是國內已有很多「積非成是」的觀念和制度，應以正確的理念來革新，才能走在超越的先端。

目前我們醫學中心應該把「教育的內涵」提昇至最高的水準，這可由教師的「培育及成長」(Faculty Development)開始。「教育的內涵」包括各學系的大學部學士、研究所碩士、博士的課程，以及臨床學生、專科、次專科醫師及醫學相關專業的訓練(Postgraduate/Postdoctoral Training)。因為有好的教師才能「照顧」我們的學生，這個理念是很容易瞭解的。美國史丹福大學(Stanford University)，特別是醫學院，在教師的「培育及成長」(Faculty Development)方面，做得相當不錯。雖



然國情不同，我們可以加以調整，最重要的是實質性的推展，有系統性及全面性的「培育」教師，幫助教師「成長」。

譬如說，在行政方面，包括(一)如何做個好的行政主管(院長、系、所、科主任到總住院醫師等等)？(二)如何經營業務？特別是附設醫院及其臨床部門。在教育方面，包括(一)如何準備教材及幻燈片？(二)如何引發學生的注意力及參與感？(三)大班小班的教學方法有何不同？(四)如何評估學生學習的成效？(五)住院醫師如何學習當助教？(六)病房和門診教學如何做？而在研究方面，包括(一)如何分析及撰寫論文(Scientific Reading and Writing)？(二)如何申請研究獎助金？(三)如何做升等的準備和規劃？(四)資深的教師如何指導年輕的教師(Mentorship)？其他方面，如(一)如何甄試學生入學及獎學金？(二)如何做學生的生活的導師？(三)如何應付工作的壓力(Stress)？。另外，引

從「不是學醫當根，而是多花技術」到「教師的培育及成長」

進新的人才及鼓勵教師出國，也是「培育及成長」中很重要的項目。

醫學中心倡導首先教師們應有「共識」，如同一個國家，如果人民沒有共識，國家就陷於混亂的狀態。不管是基礎、臨床或其他相關的領域，都是「醫學院」的成員，而醫院是附設醫院，它是一個醫療作業的場所，「從屬關係」至為明確，「行政倫理」必須遵守，是絕對不能妥協的。有此共識大家才能同心協力達成目標。

建立校風也是一件重要的當務之急，成大畢業生一直是企業家們的最愛。醫學院院史較短，我們也應努力培育出優秀的畢業生，建立起良好的口碑，使我們的畢業生是醫學界的最愛，以符合「成大」的傳統。在學習方面，目前英文教育的推展、卓越計畫、各研究所及生物科技團隊（理、工、醫學院）所掀起的研究及學習的風氣是很令人欣慰的。我們對醫學院校友的聯絡工作也已經加強，校友們將以畢業於成大醫學院為榮；而在校內的同仁，也要以身為成大醫學院的教

師為榮。林其和副院長（Medical Education）正在籌劃「教師培育及成長訓練營」，我個人每星期約請湯銘哲副院長（Executive）及林銘德副院長（Faculty Affairs）到各科、系、所走訪，為各科、系、所教員做評鑑，這也是教師的「培育及成長」工作中很重要的一環。

總之，教師的「培育及成長」以前就已經有做，但我們現在做的是有系統性及全面性的推展。它必須是一個有連貫性及持續性的工作，不可一日間斷，而且需要醫學院全體師生的認同，群策群力，才能做出成果。有了「培育及成長」的良好師資，我們才能有最好的「教育的內涵」來「照顧」我們的學生。最近何連漪副院長（Student Admission）將會到一些高中，宣傳成大醫學中心的特色，期望有朝一日，每一位「教師」

在教學、研究及服務上都有很好的成就，也能成為學生們的典範（Role Model），願與大家共勉之。



▲醫學系學會邀請治癌中心醫院賴其萬客座教授演講，宋院長蒞臨致詞