



第 84 期

94年06月01日 ~ 13日

本期發稿日：94/06/15

下期截稿日：94/06/28

[陽明焦點新聞](#)[行政會報摘要](#)[各處室訊息](#)[院系所傳真](#)[校慶活動專輯](#)[陽明人](#)[編輯報告](#)[校史照片展覽](#)[閱讀旅行](#)

發行人：吳妍華

總編輯：高毓儒

執行編輯：錢珏珥

潘曉佩

網頁設計：賴彥甫

校友論壇

「形塑台灣健康」校友論壇 Shaping Taiwan's Health Alumni Forum

< 第二場 >

司儀鄧宗業：形塑台灣健康校友論壇第二場論壇，歡迎第二場論壇主持人陳震寰校友、醫學系系主任陳震寰校友。

陳主任：李院長、各位校友、各位同仁大家好。我是第一屆的校友陳震寰，目前在陽明大學醫學系擔任系主任，另外我在台北榮民總醫院心臟科是擔任主治醫師，很榮幸能夠主持第二場的座談。

接下來我來介紹參與與談的各位傑出的校友。

第一位是目前任職於中央健保局副總經理的李承華校友，他是72年班。第二位是目前任職衛生署宜蘭醫院擔任院長的唐高駿校友，他也是我同學，71年班。

第三位是任職衛生署玉里醫院院長的邱獻章院長，他是我們第76年的校友。

第四位我介紹是台北市立聯合醫院副院長邱文祥院長，他是73年班的校友。

第五位是台北市立聯合醫院副院長璩大成校友，他是72年班的校友。

最後一位是前台北市立醫院院長黃信彰院長，目前是台北榮民總醫院家庭醫學科家庭醫學部的部主任，他也是我的同學，71年班的同學。

我們這一場的主題討論的主題是醫學教育，醫學教育我想從一個角度來看，醫學教育的目的是要培育醫師，如果醫師他是一個產品的話，那麼就有另外兩個面向，一個是製造醫師的地方，就是工廠；另外一個面向就是所謂的顧客，這三個面向。

醫學生如果是產品，醫學院當然就是工廠，那麼顧客是誰呢？當然就是我們的民眾，還有各位使用這些醫科畢業生的單位，包括醫院、包括衛生行政單位。今天在座有各式各樣的院長，還有在全民健康，還有中央健康保險局，這些都是用人的單位，所以這是一個非常好的機會，從顧客的角度來看，我們今天到底是需要什麼樣的產品？

所以我想今天的討論就是分成兩個階段，第一個階段可能也是請各位院長、各位副總經理來談談你們在忙些什麼？

[特別報導]

校友論壇

陽明的故事

自然誌

陽明身影

◎大學報

◎高教簡訊

◎教育部電子報

◎國衛院電子報

讓我們的學生、我們校友們可以理解一下，他們在未來的生涯可能會有什麼樣的發展；接下來可能請以各位的角度來看一下，今日的醫師，今日的社會需要什麼樣的醫師？如果也能夠再預測一下，明日的社會需要什麼樣的醫師？這樣對我們在醫學院裡負責生產製造這些優良產品的單位，就能得到一些很好的啟示跟建議。

我們是不是就從我右手邊，我們的璩大成院長請你先開始好不好？沒問題，有你在的話我們就不會冷場。

璩院長：其實我很少這麼努力先把資料看過一遍，所以我本來有準備一些講的內容，不過我發現主持人臨時換了個題目，叫做將來的醫生要長什麼樣子，我本來想說從那邊繞一圈過來大概就會有靈感了。其實這是一個很好的題目啦，我也不知道將來的醫生要具備什麼樣的特質才是好的特質，未來會怎麼樣其實我們並不知道，所以我們現在要prefer其實也很困難，不過有一些東西是永遠不會變的，我的答案就是愛心。

以我們現在的教育來講，我覺得很多的東西都是在教科書上學不到的，我也不相信這樣的課程是可以在課堂上教學的，所以我個人認為說，將來的醫生跟現在的醫生基本上是不會有什麼差別的，也就是說，就是要愛你的病人。

我在MGH時候，接觸到一些哈佛的學生，他們的課程裡面，第一句話是叫做“I love people”，我後來發現說，其實所有美國醫學生，他們要申請學校的第一句話永遠都是“I love people”，所以這句話當初給我很大的震撼，現在仍然給我很大的震撼，也就是說，如果你是個像我這樣個性很害羞的人，不太喜歡接觸人群的人，其實你就不會是一個好醫生，所以你一定要很喜歡人，看到任何的人不管他長什麼樣，他多老、多漂亮、多不漂亮，你都很喜歡他，那你就會是一個好醫生，謝謝。

陳主任：剛剛講的是未來的醫生，你現在也管理一家醫院，你可不可以講一下，你希望在你醫院工作的醫師，是個什麼樣的醫師？

璩院長：其實，剛才我們在台下講，前一攤都是局長級的，因為他們經常要面對議會的質詢，所以這也是學長講的不是我講的，他們都實問虛答嘛，你剛剛有沒有這樣講？有嘛，那我呢就不太需要，所以我都實問實答，所以我都是直覺的反射動作。

我現在認為，最重要的，醫生要具備的特質叫做discipline，就是紀律，醫生不能太自我膨脹，以往我們對訓練就是說，因為我為這個病人好，所以我做的事情只要為她好都是對的，所以我不可以去開會，為什麼？因為我在照顧病人；我可以不管你的規範，OK，你的抗生素一定要怎麼樣怎麼樣去用；甚至我可以不管你說，病例要怎麼寫作。這樣一路下去不管的時候，在醫院整體的品質上，經常也會因為這樣而出現很多漏洞。所以尤其在SARS的時候，就可以看得出來。

現在的醫生到底有沒有辦法說，來，今天SARS又來了，麻煩病理科醫師明天就stand by明天就輪到你上去，我不相信在沒有準備好的狀況下這是可行的。

我從新加坡的醫生那邊學到discipline這個詞，平常不太用，但是在醫院裡面，我認為現在最缺乏的是醫師的紀律的問題。也就是說，其實很多事情不可以說你專業上的這個特性，而忽略了你必須該執行的這個部分，包括我剛剛講的病例寫作這樣的要求上面，那麼該做的、該被執行的事情，應該要被執行。謝謝。

陳主任：我想非常好喔，我們的璩院長提出一個重要的一個點就是discipline，我們怎麼樣訓練我們的醫師、醫學生有非常好的紀律，成為一個服從紀律的醫師，在工作崗位上努力的工作，這真是很大的挑戰。我們等一下會回到這一點，接下來先請黃信彰前院長幫我們講幾句話。

黃院長：我想盡量不要重複璩院長所講的。事實上剛才主席提到的這些不管是昨日醫師、今日醫師、明日醫師，上如果要去了解昨日醫師大概我們李院長在這邊最了解，我們中生代的大概可以理解昨日醫師真的很好，威嚴，民眾大概都是不敢對醫生有太大的責難、要求；接下來今日的醫師，正好我們也跨到了。

今日的醫師真的是很可憐，怎麼這麼講？第一個，在醫院裡面，必須要受到我們李副總經理的這個健保的制度的壓力，在整個醫療行為受到很大的影響，我想這些大家都是醫療從業人員就不需要再做詳細的說明。

第二個是面對醫療的這些知識跟基礎不斷的在增加。過去我也常常講一個笑話，就是說我們過去高血壓都是只有D50、I20、A25這幾個term而已，就這幾種藥，哇！現在這種藥多得你都必須要多去了解。

第三個當然就是面對目前醫病關係的緊張，所以今日的醫生真的是非常的辛苦。

這樣子就會讓人聯想到我們一定要怎麼樣去訓練明日的醫師，而這就是我想我們今天來這邊，不是談我們過去的豐功偉業，過去多麼忙或是怎麼樣，而是希望能夠把我們自己看到的、自己所體會到的、自己希望的在這個地方表達出來，就是明日的醫生一定要一個有愛心，剛才提過了；另外一個就是要一個全能的醫生，不能只看病不看人；第三個當然有個非常正確的實證醫學的觀念，醫學倫理的觀念跟非常好的溝通技巧，因為只有在這樣的情況之下，才能夠塑造我們將來明日醫師立於不敗之地，當然將來就是要有自我學習的能力，因為這些醫療科技不斷的在更新，所以這些都是很重要的特點。

當然怎麼樣去做，有待我們學校的老師去作規劃。我知道在學校的教育裡面，醫學生的教育，也盡量在走向PBL的課程，這整個應該是衛生署也在全力推展所謂PGY1的教學，都在往這邊做，我想這個是很必要的。以我們當院長時看過這些住院醫師的表現，看過這些主治醫師的表現，確實

需要再教育。也就是說，在醫學生的教育，我們就要充分的讓他了解這樣一個不斷在變化、不斷要求新的概念，等到他當住院醫師做專科醫師的訓練時，一定要給他一個非常好的教育訓練，即使是他當了主治醫師之後，也要繼續的再教育。

我到市立陽明醫院，是在一個非常混亂的場面去的，現在還是，也就是說，剛去的時候是正好是最後一個中SARS的醫院，就是市立陽明醫院，所有的員工在這種衝擊之下，真的是士氣相當的低落，怎麼樣花精神把整個醫療跟士氣打起來，是當時一個很重要的任務；但是才開始沒多久又面臨更大的衝擊，就是我們要重組一個市立聯合醫院。所以其實剛才我本來是希望璩院長講，因為他從老市醫的觀點，可以了解當一個市立醫院的院長有多麼忙。我想忙的內容是怎麼樣，大家剛才都提到了，不外乎公文的處理啦、開會開一大堆的會，一大堆的應酬，這些當然都是病人不了解的；但是我覺得，只要你認真投入，大概就可以看出你忙不忙，我自己把醫療放在最後一線，幾乎是放棄掉，全心投入這個行政管理的工作。至於忙的程度怎麼樣，太座最了解。所以我希望我們陽明人，當你站在任何角色的時候，都要全心的投入，為自己崗位上該努力的、該員工、為市民，都要盡最大的努力。因為還有邱院長在，事實上現在市醫是有三個院長在，不能講太多。

陳主任：接下來請唐高駿院長說明一下，以一個臨床醫師的身分同時擔任一個院長的角色，你的工作內容大概是什麼？然後以你的角度來看，你需要什麼樣的醫師在你的醫院裡幫忙？

唐院長：事實上我剛剛上一場演講的時候聽了很多衛生局長的講話，我剛跟李丞華講過，我覺得我永遠沒辦法做那些位置，為什麼？因為你們都要想出一個願景說我要怎麼做怎麼做，我覺得今天大部分的院長，不要這樣子看我，大部分的院長事實上我們都是想說如何來應付這些挑戰？光是這些外面的變化挑戰，就讓你，我不能說疲於應付，你首先要能夠應付這些挑戰，你才能夠survive下去。

我覺得，我們現在處的一個環境，基本上是一個變化非常非常大的環境，幾乎沒有一個可以永續，愛心這些東西是永續的價值，我不否認，可是你的做法沒有一個永續的做法。

我記得剛到宜蘭醫院的時候，那時候我唯一的目標是想要把我們幾乎像一個診所的業績把它衝上來，等到我剛剛衝到一億的時候，健保局就開始叫我們說必須要減量。上禮拜北區經理叫我說，下個月你門診繼續減10%。所以我們碰到非常非常多的一些不同的變化，那如何在這種變化之下能夠生存？

事實上包括醫師啦，如何在這種變化之下能夠生存，我們剛剛講的有所謂的老一代醫師、現代一代醫師、未來一代醫師，每一種做法到底哪一代是對的？我們真的不知道，對不對？

我們現在的要求是說，我們要按照discipline；我們要按照SOP；要按照clinical guideline來做事，可是之前的一輩不這樣認為。會不會再過了十年之後，我們現在做法又不對了？我們已經發覺，教科書上面80%我們以前認為對的東西都是錯的。所以我覺得，整個的陽明教育上面，我們一直都還滿強調說，你必須要尊重一個價值，你必須要做一些事情，可是卻忽略了說，能夠在不同環境下survive的一些做法。所以這一次為什麼我找邱獻章過來，因為事實上，我覺得他在署立醫院，也算是一個相當複雜的環境，他能夠不滿40歲就當院長了，他事實上做得非常好，我是覺得如果說你問我下一代的醫師，我的醫師希望怎麼樣？我覺得核心價值還是要有，你對整個醫療的生理病理和醫療的處理，必須要有這個能力；可是你必須要知道，隨著現在所謂的主流價值而改變你的做法，這樣子才能夠生存下去。

我在這邊講生存好像變得太俗氣，變得太沒有理想性，可是我覺得你所謂的生存下去，事實上生存下去有幾個你必須要能夠達到，第一個你必須要夠大，夠大才能夠站在食物鏈的比較上端一點，才能夠吃別人，所以事實上生存本身是不斷的擴張、不斷的變得更好，你從這種角度上面去做的話，我會覺得比較實在一點。

你先如何求生存下去，然後慢慢慢慢的一路這樣子上去，而不是說一開始先定個目標，然後我就往這個目標走。我發覺常常在這過程當中，你會跌倒，所以這樣子一路走過來，我一直抱著這種態度。

有的時候我也會告訴一些學弟說，你能夠先適應了這個環境之後，你才有可能改變環境。包括台北榮總一樣，很多學弟到台北榮總，認為這不是我的家；事實上不會，對不對？當你一旦adapt環境的時候，你慢慢的可以在這環境中生活得很好。當然想辦法繼續擴張，總有一天你會有機會的，我的看法是這樣。

陳主任：謝謝。我想全民健保影響了每一個醫師的行為，全民健保的每一個政策都牽動了每一個醫師的神經，所以我們在醫學院所教的一些行醫的價值，很可能到了真正行醫的時候，都會受到一些偏離或扭曲，那麼跟全民健保政策有非常密切的關係，我想我們接下來就請目前是中央健保局副總經理的李丞華校友跟我們談一下。

李副總：主持人好，各位觀眾大家好，每次只要健保局官員跑到醫界來座談都如坐針氈，因為健保開放以後我就體會到有一句話，以前一個俗語被改了，以前叫做百善孝為先，萬惡淫為首；現在改名，在醫界叫做百善醫為先，萬惡健保為首，所以只要三個醫生湊在一起罵健保，大家精神上都會很亢奮，都可以得到某種情緒、某種資質性的心理治療。

我想這個健保不管你喜不喜歡，大概這個制度是存在這邊。問題是我們怎樣去改變他，以目前台灣社會的環境，事實上，在可見的兩三年、三四年，健保會處在一個造成醫界非常不確定，而且是讓醫界高度競爭一個環境。但是我個人比較樂觀的是，你不管環境再怎麼樣的競爭，它不會讓所有

的醫生，通通變得更好，也不會讓所有人都變壞；比較差一點的環境時，很可能會優先淘汰掉一些競爭力比較弱的醫院跟醫師。所以這種情況下，差一點的環境時我們要警醒說，我怎麼樣不要被淘汰。

我以前常常引用一個笑話，說希臘北部山區有兩個教授，一個老教授一個年輕教授，跑到山裡面去逛，逛一半的時候跳下一隻黑熊，那老教授說完了完了，我們今天會死在這邊；那年輕教授想一想說不會不會，只要我跑得比你快，黑熊咬了你以後那就不會咬住我，我就可以跑回去。我這個副教授要報教授的時候，老教授還多所杯葛，那現在老教授被熊吃掉的話那我可能可以升等，而且還可以做系主任。所以在這種情況你可想像到，環境即使差得像一隻熊要來咬人的時候，只要你跑得夠快，可能它會幫你把這些弱勢的競爭者淘汰掉，所以這個是你從樂觀的地方在看。

如果情況非常好，今天不是黑熊是一個聖誕老公公，他如果帶了一袋幾百億的錢跳下來的時候，也不是說那個老教授，那個跑得慢的人就拿得到，一定是那個腳程比較快的、跑得快的，會把那袋聖誕老公公的那袋禮物提走。所以這種情況下，不管環境是隻黑熊或者是聖誕老公公，那都不重要，重要的是你能夠跑快。

除了跑得快以外，還有看的準。如果沒有看的準，你只是盲目的跑的時候，你搞不清楚前面樹林裡跳下一個東西，你就嚇得要死趕快跑掉，結果回頭一看是聖誕老公公，那正好跑得慢的把那一袋禮物提走了；反過來說，如果你看到的是一個利多的政策跑下來，你往前跑的時候沒看清楚，等到你靠近的時候發現是黑熊就會很慘。

所以這種情況下，第一個就是你當個好醫師，醫德醫術好，這個事實上奠定你能夠跑得快；另外一個就是你要看準這個環境的方向。我們可以看得很清楚，不管健保將來到底更緊縮或者更寬鬆，大概從產業的角度來看，大概兩百床或者三百床以下的醫院，要存活過2010年或2015年是一個相當大的挑戰，所以如果我們有校友或同學，將來如果到三百床以下的醫院工作，你要記得常常上一下104網站，準備一下你的履歷表，隨時要做一下生涯規劃。我現在講的時候，唐院長就開始，嘿！我好像就是被那個這個...哈哈哈哈哈...

事實上，我們可以看得清楚，醫院要有一定的規模，台灣的交通這麼方便，所有的住院病人大概都是在他開車半小時到一小時可以到的地方，最大最好的醫院，所以如果你發現在一個小時車程內，有比你大比你好的醫院時，可能就要做某些的準備。不管健保變得更寬鬆或者更緊縮，都會這樣的趨勢。

另外回頭再來看，過去一段很長的時間，跟很多醫界的不同層次的人在接觸，有一個很深的感覺，醫界每個人站出來都非常閃亮，講話侃侃而談，然後都像那個珍珠或者甚至像鑽石一樣非常的shining，那但是兩三個醫生或者一群醫生湊在一起的時候，你會發現可能五個醫生就有七個意見，很難產生一個集團的力量，造成整個醫界在我們公共政策上是一個弱勢。我常常在想說，醫界不是一盤散沙，醫界是一盤

小鋼珠，每個人都非常堅硬，而且非常閃亮，但是彼此之間的靜摩擦力抵消掉，動摩擦力抵消掉非常多東西。所以長期來講，確實你除了當一個好的醫生，你可能做一個醫院的領導人以外，怎麼樣能夠在公共政策上，去塑造大家共同的力量，讓這個小鋼珠變成一個鋼樑鋼柱，那才夠蓋大樓，才能夠建造101，這個事實上是大家去思考的。

我個人的觀察發現說，最近幾年我們為了參加WHO，所以邀請了很多的醫界領袖，各國的，在我們接待的過程中，可以看到這些醫界領袖在談到很多人文、社會、經濟部份的知識，事實上，都相當具有現代知識份子擁有的廣博的知識領域；但是在台灣，我們碰到醫界的中間領導人時，事實上整個知識的基礎就沒有這麼雄厚。

多數大家訓練成的好醫生的時候，只看到好病人，不太容易看到病人背後的整個社會在變化，也不容易去了解；所以這種情況下，當醫界去參與很多公共政策的時候，就會很挫折而且充滿著無力感。所以這一部分，事實上以我們在醫學教育長期來講，在怎麼樣訓練一個好醫生之前，要訓練一個好的現代的知識份子；那現代好的知識份子，他對於廣泛的人文、社會、經濟、法律這方面的知識，一定要有一個現代知識份子擁有的知識背景。當你有一天做了院長；當你有一天做了工會的理事長；做了協會的理事長的時候，你在代表醫界去跟整個社會結構不同的環節去接觸的時候，那些廣泛的知識基礎，能夠奠定你去做這些協調這些爭取，這樣的話，才有辦法讓我們的醫療產業或者整個醫療環境，能夠在未來公共政策上得到更多的支持跟更多的關心，那這就是我簡單的一個報告。

陳主任：謝謝李副總經理的提醒，也就是告訴我們，醫科畢業生將來不是每一個人都可以找到很好的工作，如果他的工作場所是在兩百床以下的醫院的話隨時會失業，那這對我們在醫學院裡面教導學生的老師而言，這是一個很大的挑戰，怎麼樣增加我們學生的競爭力。等一下我們會再回到這個題目。

接下來是陽明大學與台北市立聯合醫院建教合作，需要很多的校友幫忙，邱文祥校友也是接受徵召到忠孝醫院擔任院長，我想在他上任之後，也是經歷面臨了很多的挑戰，是不是可以談一下，你在忠孝醫院工作的情形以及在你的眼光來看，你需要什麼樣的醫師在你的醫院幫忙。

邱院長：謝謝主持人陳主任。剛剛璩大成璩學長說，希望醫生要有紀律，可是我唸書的時候，第一次看到唐高駿，就看到唐高駿就等於沒有紀律。唐高駿有一次跟我說，他說，為什麼我們住宿的時候，一定要禮拜三才能外宿，有時候機會不一定在禮拜三來啊，對啊。這不是很有紀律的想法，結果現在不是很有紀律的人當了院長。

我們璩學長看起來也不是非常有紀律，所以我第一個就是要argue，我不能期待醫生有紀律，醫生是不會有紀律的，醫生他是個individual company，所以雖然學長我非常尊敬、景仰、配合你，可是以後的學生要去期待他有紀律這件事情，你會有問題，你當一個院長會很辛苦，他不是紀

律，他是從內心裡面的consensus，而這consensus來自於他想要去做這個職業。

我可能個人運氣比較好，我經歷過各式各樣的醫院。我經歷過以賺錢為主的，那時候月入一百多萬的時候超爽的——劉瑞玲說趕快再做幾個月，大家想想看一個月有一百多萬薪水蠻爽的喔——後來又沒有了。現在一個月十萬塊不到，跳火坑。我經歷過有醫學院的醫學中心、沒有醫學院的醫學中心。北醫、奇美我都經歷過，榮總喔，有醫學院的醫學中心；奇美是沒有醫學院的醫學中心；北醫是醫學院沒有醫學中心，大家都懂了。我發覺這麼多醫生在這麼多不一樣的醫院裡工作，你要覺得這個醫院有點往上衝，就像萬芳最近升上醫學中心，是有個consensus，這個consensus很重要的一個來源，就是人各有恩賜。因為有些人很會掃地；有些人很會研究，可是他不看病人；；有些人嘴巴講得天花亂墜可是不會開刀，所以這一類的事情是你沒辦法的，那叫做上帝的旨意，就是人各有恩賜。

所以剛剛學長問我這問題，我當院長的時候，我尊重恩賜，我建立的制度就是發揮他的恩賜。我為什麼要講這個呢？是因為我有個很好的朋友，現在在全世界top leader的urologist，他跟我講過一個故事，對我是shock。他說二十年前他去到密西根university的時候，主任叫做Dr. Lion，Dr. Lion去之前，密西根university有五位泌尿科醫生，就是譬如說邱文祥、璩大成等等五位，當Dr. Lion去了以後，Dr. Lion在那邊退休，他去之前密西根university沒沒無聞，他離開的時候，密西根university訓練了幾乎所有美國的leader，包括哈佛的professor，都是密西根university訓練的。那大家就問Lion，ㄟ你換了多少人啊？他說沒有，Dr. Lion沒有換任何一個人。他說醫師都差不多，會考到醫學系，大概除非是像我這樣子都偷看宋晏仁跟劉瑞玲才考上的，要不然醫生會差到哪裡去我實在不相信。黃明彰我們同學嘛，他高中的時候這麼會讀書，他第一名畢業的，對嘛怎麼會差很多？是一個環境有沒有幫那個人的恩賜伸展出來，所以Dr. Lion沒有動，他就是讓那五個人，啊邱獻章我看你喔比較會去跟病人打招呼你就在外面打招呼；那這個人就在裡面開刀。anyway，他就這樣設計以後，他們變成全美國最好的urology center。

所以我的意思是，我期待未來的醫生啊，我們的教育者，必須要承認他是不一樣的，我們不行把每個人都訓練出來，跟我們的陳學長一樣的溫文儒雅，又會做研究，又可以做教學，病人又看得好，又還會寫paper，這些事情我個人跟各位報告，不切實際，只有把他做很好的分割，他去教學有credit；他去研究，他去開刀都有credit；這個是我第一個不知道，等一下璩大成學長會不會K我，我實在不相信你們兩位有紀律，所以第一個。

第二個呢，很重要的一點啊，我們現在的醫療制度以及社會對學生的教育，後面有學生坐在這邊，已經扭曲了。我們現在看醫師喔，大牌不大牌是看他，有時候是看這個。我到奇美醫院的時候，跟李院長報告一下，對了，以後的醫生一定要有禮貌，到現在為止只有我跟我們老師李院長打招

呼，你們剛剛都沒有，所以要有禮貌，也是很重要的一个特質。陽明的一個學生喔，他跟著我去看門診，我說你不用來了啦，我那個門診...，我為什麼失聲呢？因為我昨天晚上還在奇美看門診，看了九十位，因為我老病人很多，我在忠孝又看了八十位，還有這種院長一天看了一百七十位，失聲的院長，那個陽明的學生竟然跟我說什麼呢？他說邱主任我要看你怎麼賺錢，他們聽說你很會賺錢，他說跟著我來，我說這不是教學你不要來，「沒啦沒啦，聽說你很會賺錢，所以我要在旁邊看」，所以我的意思我們的同學已經扭曲了，我說你不要來，我這個很痛苦的，我是活在健保制度下面去 **survive**，我賺那一點錢後，我要去做研究，你不要跟我看這個，他「不要」，他就是要學這個，他其他不要學，希望以後可以賺很多錢。

我的意思是這樣，我們現在啊，只要講到醫院講到院長，每個人都說成本效益幾乎有賺沒賺，**the profit will follow and it never fail to arrive**，這人家說的，我深信。因為我去奇美的時候沒有想我的 **profit**，可是我去奇美第二個禮拜，劉瑞玲就在開刀房聽到說，「聽說你什麼月入百萬，你怎麼拿回來才20萬，這個蔡總人害死人啊。我沒有想到我的 **profit**，可是各位知道，因為我那時候用心去照顧我的病人，那些病人也當我是他們的好朋友，我離開這麼久了，他們都來要看到我，我就覺得 **the profit will follow**，我想這個經驗大家都有，如果我們是把 **medicine** 當作 **profit**，就交代我們的學生說，我跟你講就是要這樣做能夠多賺錢，就像小狗去追尾巴，你追不到的，因為健保局李丞華給你改一下你就拿不到了；可是呢，如果你真心為病人好，那就是像尾巴跟著小狗跑，你根本不要擔心。

最後跟大家報告一個親身經歷的事情，是在台南有一位開業醫師，名字突然間忘記，台南的一位非常成功的開業醫師，台大畢業的韓內科，大家知道在成大的進來那個穿堂是他捐的，韓內科現在看病不看健保你們知道嗎？他都沒有健保，他不要健保，外面都可以打那個「灌強」，已經變成小夜市了，他在外面可以打灌強啊比賽啊，然後再進去看病啊，看完了再出來打「灌強」。

韓內科喔他曾經發生過一件事情，對我是 **shock**，我只跟大家分享，我有一個膀胱癌的病人，他跟我講說「我昨天去看韓內科喔，整個都昏了」（台語），我說「怎麼了」，韓內科韓醫師喔，我們那個病人一進門喔，他說「陳先生，你媽媽十八年前這我這裡過世的事情我還記得」，十八年前耶，那個人沒有再看過韓內科耶，所以韓內科把病人記得很清楚，病人的家屬都記得很清楚，所以說當然人家都是自費啊，所以也不需要麻煩你李經理啊，韓內科他很多錢可以捐的，我的意思是這樣。

未來的學生要有發展的能力，他如果是一直依靠健保，可能很難去生存，以上我啦哩啦噠講了這麼多，都冒犯到所有在座的各位學長，在此致歉，謝謝。

陳主任：謝謝，謝謝邱院長。那麼接下來呢？我們要請邱獻章院長來談一下玉里醫院到底是一個怎麼樣的醫院？你

怎麼樣管理這個醫院，你希望什麼樣的醫師在你醫院工作。

邱院長：哈囉大家好，我是醫學系第六屆邱八，邱是邱文祥院長的邱，八是王八的八，我覺得在陽明醫學院真的學到很多，甚至帶給我很多的名聲，可是很抱歉，學的都不是在課堂學的，學的都是足球隊學的。

我以前是足球隊的校隊，然後邱八的來源就是球衣號碼是八號，他們有時候想罵我，可是我逐漸變成學長以後實在不太好意思罵我王八，所以乾脆改個名字叫我邱八，所以現在包括很多長官、民意代表，打的電話都說「邱八你現在人在哪裡？」，「報告長官我現在人在哪裡。」，所以給我一個跟人家很easygoing的一個機會吧！

我記得在陽明足球隊的時候，那個足球隊只能用三個字來形容，叫滷肉腳（台語），大家知道肉腳（台語）已經很不行了，滷肉腳更不行了，那時候有醫學盃啊，我們以前足球隊的時候，常常做一個很大的奮鬥，叫做保衛第七名的保衛戰，那時候醫學院只有七所啦，所以我們跟國防醫學院是難兄難弟。

以前常常講說，陽明醫學院是國防醫學院的石牌分校，甚至在球場上也是，我們都彼此互相的廝殺，一不小心就讓對方拿到第七名，所以你看看那些足球隊的，從足球隊裡面我學到滿多東西的，第一個就passion，當這種天氣喔你看到一群人瘋了一樣在足球場上，那時候那裡樓下還沒有蓋大樓啊，我們選在那裡踢足球，這就是passion。

第二個我們足球隊大家的感情很好，就是everybody body body，然後在踢足球上面啊，我們學到了就是要team work，甚至我們足球隊常常講三人小組啊，任何時候你都要與左右兩旁三個人，我們變成一個撞牆啊，想辦法往前推進，所以你永遠不知道你隔壁的那兩個人是誰，但是anyway，到那個時機到，球到你腳下的時候，你就要找最近的兩個人，然後彼此互相掩護前進。

所以我覺得我在陽明醫學院學到很多，但是學到最多是在足球對那裡面給我們的，第一個熱情啊，我們對某種東西很passion；然後第二個我們會彼此去互相幫助，團隊合作；然後第三個很重要的是，學會接受失敗，也許第七名這個事實啊，實在是無法改變，再回來練一年再回來拼，結果第二年還是第七名保衛戰，所以喔，就是學會接受放下。

所以如果今天要叫我找一個醫生的話，事實上在我們玉里醫院是不可能去挑醫生的啦，今天如果醫生來報名的話，趕快叫人室主任馬上把他的醫師執照啊，快馬加鞭去衛生局去職登了，哪能挑啊？但是我們會希望他在我們醫院以後，慢慢的學會一些事情啊，就是沒有快樂的一生是不可能快樂的病人啊；不快樂的醫生是不會有快樂的病人啊！快樂醫生很快樂賺錢賺一百萬，啊病人不見得快樂。

所以我們開始就是去訓練他說，今天我們在醫院裡面我們都是靠別人來成就自己，我常常跟我們醫生分享說，像我們當住院醫師的時候，80%靠自己，收新病人啊、開刀啦，

開order啦、教住院醫師；當主治醫師以後60%啊，靠自己，其他由住院醫師來幫忙；當了主任以後，40%靠自己，其他靠你的stuff來幫忙你；可當了院長、副院長以後，你就跟打麻將拿了一手爛牌一樣，你要全求啊，你哭爹靠娘啊，不管你用任何辦法，都要讓這些人啊一起來？這目標努力。

所以我後來就在想，如果說一開始有機會來教育醫學生的話，怎麼教育他？我覺得陽明做得很好的就是，我們在專業的知識真的做得非常好，我們考試絕對不會輸人家，可是我們在另外一方面也許，如果說要因應未來需要的話，我想一個多元化的價值觀，因為未來的醫生他在他的工作上、他的家庭上、在他的健康上，還有自我肯定上，他要學習一些skill，怎麼去strike a balance，也就是現在前陣子大家講的EQ啦，健保的環境再怎麼困難，總是有人會生存嘛，那些人為什麼生存呢？也許他是充滿著熱情、樂觀；他知道怎麼去適當的依賴別人，或是我今天完全放給別人都沒有關係，我可以去信任別人，我們一起來做一些事情；未來的醫生他面臨最大的考驗是：不斷的挫折，做任何事情都有挫折。如果他能夠學會去接受挫折、放下、轉換一個心境，我想，這樣不管他到哪裡，他都能做一個好醫生。

剛剛那個邱文祥邱學長他說：唐學長是沒有紀律。那我說一句實話是唐學長說我：在邱八的身上看不到溫、良、恭、儉、讓，....哈哈....這是我一個回應。

我覺得應該是怎麼樣讓我們自己過得快樂，過得快樂以外，才有辦法去幫助我們的病人。過得快樂並不是努力去改變這個環境，是去改變我們的心境、學習接受、學習放下，那我們就可以快樂起來，這是我一個個人的想法，謝謝主持人，還有學校給我這個機會，讓一個身上完全看不到溫、良、恭、儉、讓的人可以在這邊發言，謝謝。

陳主任：哈哈，謝謝邱院長，我們第一回合的討論，我想是非常有意思啊，大家對各醫院或者是各院長一些自己對醫學教育的看法已經有一些基本的認識。接下來我覺得是一個很好的反省的機會，就是說我希望各位校友和各位院長能夠談談陽明醫學生的特色，有還有哪些優點跟缺點，我想各位校友在自己成長的過程中，一定也面臨你們的同儕，都是其他醫學院畢業的同學，在你們奮鬥的過程中，你們可以彼此對照；再來就是各位都非常的資深，也?過很多年輕人的醫師、你們也帶到自己的學弟妹，也?到其他學校的學弟妹，你自己的親身經歷跟親眼所見，到底陽明的醫學生有哪些特色？他的優點和缺點在哪裡？我希望特別focus在剛剛大家所說到、提到的重點，一個就是discipline遵守方面；第二個可能就是在各不同環境的適應力跟生存力方面；再來就是禮貌方面，我覺得這幾個點都是很重要的幾點，到底陽明人跟其他的學生比較起來有什麼差別？我想就請璩院長先開始。

璩院長：陽明人在整體來講，他比較mild，也就是說他不太這麼鋒芒畢露，像邱院長是特例，呵呵，像我們一般都是比較mild，都在這個底下、在基層打混比較多，所以他的合作性比較高，他跟誰都是好朋友這樣的特性是比較高一

點，所以我常常說他比較阿Q啦，就是...，這時候就是應該李丞華？的嘛，李丞華就是很阿Q的人嘛，在團隊裡面什麼壞事、什麼倒楣的事啊，他都很願意去做，這樣一個個性呢，就表現在我們這個市醫的陽明人身上。所以我覺得陽明的特性就是說他不太計較，他在工作崗位上，他有一定的表現，但是呢並不追求那個最亮麗的那個點，他跟同儕的合作性是很高的，我覺得這個是陽明的特性。

我還是要？我的紀律稍微defense一下，哈哈。Well，紀律的確是很難，但是在某一個角度來說，我期許自己帶領的團隊，是能夠有紀律的，有一些事情是大家共同遵守的，不管你是什麼科別的，難道說你可以不用寫病歷嗎？難道你的結果可以不好嗎？難道你可以不跟病人把病情解釋清楚嗎？我講的是這個部分，所以somehow我覺得陽明人是可以守紀律的，即使在這裡講說唐學長，聽說他是不太守紀律的，但是其實他在院長的任內，大家可見，表現是可圈可點的，雖然他在學生時代，是我們學長裡面是比較可親、可近的、可愛的這種個性。

我要講到說，我覺得現在的狀況是有一點似曾相識，怎麼講，當初我進市立醫院，人家大概也覺得很奇怪，你們這些陽明人跑到市醫要幹什麼？我們當時是怎樣的狀況呢？就是我在守急診，樓上的住院醫師就是我們陽明的，會診內科的許明信就是骨科的學長，外科的學長就是陳怡蒼，婦產科也是我們的同學，反正在急診叫來叫去都是陽明人，為什麼呢？就是在那個時代市醫是幾乎沒有住院醫師，一群陽明人在韓前院長精神鼓勵下，公費醫生確實充實了基層醫療的人力。當時的情況，其實有很多主治醫生也不願開大刀，因為他開了不好或是本來就病情不好他就很trouble，但是有一群很好、很優秀、很認命的住院醫生在底下幫他撐著、幫他好好做好的話，那麼他很願意繼續開刀。所以在仁愛，我覺得陽明人對仁愛醫院的貢獻是在從基層就把他整個充實起來。我現在這個號稱感染專責醫院，是在市醫醫院，局長是我們的學弟，是我們畢業生，疾管局、健保局等，所以有那種似曾相識的感覺。

所以我想說，陽明人在國家公費制度的領引之下，民國64年創校到現在，我覺得已經慢慢看到國家投資的一些回饋，包括在醫界，甚至在整個健保體系、在國家的防疫，這些，特別是我覺得走公衛的以前這群學長或學弟們，的確？國家注入了很多能量，也逐漸地使我們看到在這個部分，希望我們陽明的畢業生，也能夠真正的回饋國家當初對我們的一些栽培，我想這個部分也是我們陽明人的特性之一。

陳主任：謝謝，接下來請黃信彰院長。

黃院長：首先暫時不提陽明畢業生的特質是什麼，因為我想在一個群體裡面，只能說他是一個平均的大概表現，因為已經有這麼多傑出的畢業生，當然也有一些表現稍微值得商榷的畢業生，但是平均來講，陽明的本質是不錯的、訓練也相當的好、愛心也都不錯。

在提到陽明的特質，在我當市醫陽明醫院院長時的一個看法之前，先呼應一下剛才李副總經理、還有我們兩位學弟

所提到的，醫生真的是要有紀律，但是我們希望整個醫界要團結，我可以充分理解為什麼健保局可以這樣控制醫界，就是我們醫界不團結。事實上我也很少有機會去參與所謂的健保支付委員會，因為你去參與所謂的支付委員會的討論，現場就可以看到拍桌對罵，各為各的利益互不相讓，醫學中心站醫學中心的立場，地區醫院永遠持著反對的態度，我們區域醫院站在中間也不知道要怎麼辦，所以從會場裡面就可以看得到醫界缺乏團結的力量。

我們應該回歸到醫界能夠坐下來，談出一個希望我們國家、衛生署和健保局，希望我們將來的醫療制度是如何，避免民眾對於醫界，因為互相要爭取這些利益而產生相當負面的影響。希望在這一點能夠讓醫界可以更團結，跟健保制度的設計者能夠多溝通，讓醫生能夠活得有尊嚴、讓他們能夠發揮自己的醫療技術，儘量不要受到一些行政的干擾。

至於陽明的學生表現得怎麼樣，剛才璩院長講，在市立醫院裡面，陽明人其實滿多的，在我看來，確實是陽明人很老實、默默在工作，即使是當了一個主管，也是默默的工作，但是都相當的認真，這是我自己一個看法。

我當院長的時候，真的是疲於奔命，因為有很多主管一天到晚，七點半不到就在門診要跟我討論一堆事情，因為制度變得很多，他也希望能夠為自己的利益著想，知道我們局方的政策是如何啊、院方的制度是如何，所以到最後都是由秘書在外面擋，但是可以覺察到其他的醫生為了自己相當的現實，自己的利益會不斷的去爭取；陽明的學生相對的服從性高、塑造性也高。

像我們要承做所謂社區醫學發展中心，做社區的服務，陽明的同學只要一叫，禮拜六、禮拜天都可以去做社區的服務，連續六個月裡面，禮拜六、禮拜天，44場的社區服務。當然我可以看的出來，因為我是陽明畢業的，當院長當然陽明人比較聽我的話；但相對的，我可以看得出來陽明的服從性很高，而這個服從性在這個多變的社會，是好是壞，見仁見智，以主管來說非常的好，我想這是一個好處，但是我是呼應說，如果陽明人現在在位的、能夠當到主管的、政策的擬定者，應該非常重視我們自己的校友、適當的提拔，當然我不是說有偏見等等，但是在你**limited resource** 裡面如果說是有陽明的校友表現得好的，一定要爭取他來，讓他有機會表現。因為有時候，很多的**position**都是在一兩天，因為人家的需求，也就是所謂跳火坑也好，就是這樣進去的，但是我從來不覺得這樣做有什麼樣的後悔，因為我覺得到哪個地方去只要你投入、認真都可以學到很多東西，所以我希望說陽明人應該有這樣的一個特質，因為我們還年輕，大家受的基礎教育和醫學教育都是相對的**update**，所以也能夠比較適應這個環境，所以應該讓陽明的校友更有機會在醫界裡面發展，所以這也是我的一個期許，但是陽明的表現也確實真的不錯。

陳主任：我想謝謝黃信彰院長提出一些非常重要的點，相對於璩大成院長提出的**discipline**黃院長提出的自律，我覺得自律是醫生非常重要的特質，另外陽明的校友服從性高，

常願意做一些別人所不願意做的事情，這種犧牲奉獻的精神，其實我相信也是有相當大程度受到我們韓偉前校長的感召，接下來我們請唐高駿院長談一下。

唐院長：事實上大家都在講陽明特性怎麼樣，我們跟其他學校比較一下，我們剛剛一直在談discipline，陽明的self discipline非常好，比起大部分的學校來說我們的道德水準相當高，但是discipline有兩種，一種是打仗的時候的discipline，事實上如果跟國防比起來，我們的discipline有點不夠，也就是說你要團體作戰的時候一個動作、一個命令，你講投票好了，國防真的會，你要他選，即使是他的殺父仇人，他也會選他，可是陽明不會，陽明會用自己的想法來想，所以大家這個discipline基本上是不夠。講到禮貌，邱文祥你有禮貌，比起國防來講，禮貌也還是不夠，那對台大來講我是覺得，慢慢的了解台大他們的成長過程中，事實上他們的鬥性很強，因為彼此之間本來就要鬥，由於他們一路上這樣鬥上來，他們企圖心真的就比我們強，當他們自己一個所謂的自信度也讓他們企圖心變得很強。跟北醫比起來，我覺得北醫過去過了一個蠻痛苦的日子，也讓他們適應力變得非常的好，所以你會發覺在這種變化的環境之下，北醫的興起真的是很厲害，而且他們的適應力真的是非常的強。

剛才邱文祥講到，事實上我一直認為，一種人在不同的位置上會有非常好的發揮，事實上陽明這麼優良的個性，在適當的領導之下，在一個位置之下，我們能做得真的很好，只是當散出去之後，甚至說被別人的abuse之下，反而大家會活得非常痛苦，所以如何把每一個人的位置擺對，如何讓他們可以在工作崗位上面做得很好，我覺得院長有這個責任把這個做好，所以我覺得：天生我才必有用。

另外一個就是在我們的發展過程當中，即使像我們第一屆的，有一些人做了相當高的位置，像當初張鴻仁，像郭旭崧在中央也坐到位置，可是在醫院裡面，我們都還相當的年輕，能夠繼續往前走、吸收別人的經驗是相當重要的事情，像是醫學院這邊，李院長來帶領我們，李院長本身是台大畢業，在榮總經過很多的薰陶，真的可以教導我們一些事情，讓陽明有一個核心的價值在這個地方。事實上，我覺得到目前為止這個核心價值塑造出來是，我們比較認真，沒有太去爭，不是壞事，因為唯有這樣才可以讓人家比較信任你。

像是這一次本來宜蘭要蓋一個宜蘭榮總，馬上地方上就反應“不要蓋”，後來說陽明大學要來蓋陽明大學附設醫院，馬上地方上反應完全兩極化、都要來。

事後問醫師工會理事長說：“為什麼榮總要蓋的時候你不肯來，陽明要蓋的時候你來。”

理事長偷偷告訴我：“陽明是一個肉腳啦！所以過來的時候他們不會跟我們搶生意，他只會帶來一些好的醫療研究，我們根本不怕他，所以我們歡迎他過來”。

這不是壞事，可是那你也需要各種不同的人，到時候你真的有些事情、一些大事業可以做的時候，一些不同的人

在不同的崗位上面才能夠把這個事業做得很好，這是我自己的看法。

陳主任：謝謝，我們之所以在這回合要討論我們陽明學生的特質跟表現，這是我們必須從outcome來檢討我們生產的過程，因為我們在醫學院裡面從事醫學教育，目前正在從事教改，必須因應整個社會的需求和我們學生的特質來調整我們的課程，接下來我們請李丞華副總經理再來跟我們談。

李副總：我想剛剛大家談到校跟校之間的差異，這邊我提供另外一些不同的看法。事實上我們畢業生120個人之間的差異，其實說不定遠大於說我們這間學校平均跟台大跟國防平均值的差異。有時候我們對自己學校的畢業生或者是我們教育訓練的過程中，學生的特質給他們定了某些屬性，是不是一定客觀、一定可靠，這個可能大家需要去思考。我個人是感覺說，事實上一個學校、學生之間的差異，常常大於校與校之間的差異，我比較不會直接去想到哪個學校的，有怎麼樣的畢業生的特色，因為那個有時候常常是某些極端特殊的個案讓你很強烈的印象，造成有一些stereo-typing的印象，這是第一點。

第二點，我們這個學校在過去發展到現在發展，我倒是覺得有兩個可能可以對在學校裡面的人建議，第一個是我們住院醫師的訓練，事實上因為在過去我們是公費生，所以接受公費生的訓練，但是現在看起來，好像畢業生畢業了二十幾年下來，我們公費生的住院醫師訓練的品質和範圍好像在走下坡，以前我們有大量的人在三家榮民總醫院接受住院醫師訓練，即使到署立醫院、衛生署系統也都到仁愛這些大都會區比較好的醫院去訓練，但是現在住院醫師大量被趕到一些，我有時候擔任醫院評鑑委員的時候，去看到這家醫院怎麼有我們的畢業生在做住院醫師，我想說你把他分發到那裡真的是誤了他一生，你只要好好的將他訓練了四年，那整個社會可以用他四十年，但是你今天給他到那個地方去當住院醫師，那他就一輩子沒有好的訓練，再來四十年窩窩囊囊的，那在醫界裡面躲在陰暗處、像老鼠一樣，也不敢跟別人講說我住院醫師在哪裡訓練，所以這一點我覺得說，就我們學校來講，以目前台灣的醫學中心的訓練的名額，事實上足夠支撐我們這些公費生的訓練，至少爭取三到四年的醫學中心的訓練、再讓他出去服務兩年，而且他一旦服務兩年，他大多數會留在那家醫院或者在那個社區裡面開業，所以事實上這對我們陽明醫學生的未來發展是一個重要的。

第二個就回到醫學系的教育，我知道過去一段時間醫學院和醫學系非常投入這個教改，也投入了很多資源，但是我有另外一種體會，因為我在健保局我深深感受到單一公營機構最後的命運。單一公營機構它最後有三種命運，第一個叫做制度僵化，第二個叫做機構老化，第三個叫做人員腐化。事實上，你今天看到健保局還很有戰鬥力，但是20年後我們會跟台灣鐵路局、台糖等公營機構一樣，只要單一公營的就是這樣子。

因為我在單一公營機構那種體會，我們醫學系的教育有沒有可能使他多元化，不要維持單一的制度，這當然是很水瓶座的思考，那基本上說分成第一醫學系、第二醫學系、第三醫學系、第四醫學系找四個系主任來辦看看，他們可以去設計不同的product，這種情況他可以去做各種試驗、比較可以競爭，會比起你單一個制度再去轉彎、永遠評估、沒有對照組，只有講好像比以前好，但是為什麼我們覺得**doing better but feeling worse**，好像我們自己覺得我們做得比人家好，但是我們的顧客卻不覺得感覺的比較好，這是單一公營會有的現象。

所以我覺得是說，我們除了住院醫師盡量去爭取讓他到好的醫學訓練，以現在我們的學校，而且在這個多元的社會，可不可以讓醫學系去做各種的試驗，切二十個或切五十個去做不同的教育改革的訓練，會比起單一的教育改革大船轉彎會比較好一點，這是我對於陳學長紀律不夠的地方，我深深體會到單一公營機構，制度老化、機構老化、人員腐化的感受，所以我擔心醫學系辦了三十年會不會有一天會跟單一公營機構的情況一樣，所以希望能夠去嘗試新的想法。

陳主任：謝謝李副總的建議，這個真的非常重要，李副總特別重視學生之間的差異，我希望我們的課程也能夠反映出來，能夠讓對特別領域特別有興趣的學生能夠得到適當的發展。

其實我們醫學系的教學使命也有所改變，我們希望能夠培育的是多元發展的學生，所以在我們的新課程之中有很大的彈性，讓有特殊興趣的學生能夠有特別的發展，譬如說：我們可能有設計MVPHD的program，再來就是讓教學研究特別有興趣的學生，他可以在他求學的過程中能夠有適當的發展。

另外就是說，我們將來的實習訓練，有所謂的四個月的外調，四個月外調其實將來我們可以給他更大的彈性，可以讓學生們對於社區服務或是公共衛生領域有興趣的學生，可以利用那四個月可以有更多的發展。

當然最理想的是哈佛醫學院，他們是有四個家族，那麼四個家族的課程架構是類似的，但他們的老師是完全不一樣的，他們有不同的老師在教導他們的學生，他們有他們自己的特色，這也是我們將來希望能夠努力的目標。

剛剛李丞華副總也提到公費生分發的問題，這也是相當重要的，這是目前衛生署的分發，在前面四年訓練裡面，大概只有後面兩年在醫學中心，前面兩年有一部分的學生訓練是在署立的教學醫院，他的教學品質也許不是相當的完備，所以說我們的李院長也在計畫，我們希望有機會可以去見黃署長，希望分發到署立醫院的公費生，他們前面四年的訓練都能夠在醫院中心，這樣的話就可以保證我們公費生的訓練品質，將來一旦他們得到最好的訓練，叫他們到哪邊服務我相信都不會有問題。接下來我們請邱文祥院長跟我們談一下。

邱院長：關於陽明跟其他學校的不一樣，我還是跟璩學長致歉，你是非常有紀律的，因為我們陽明前幾屆晚上要睡覺的時候，要到第一宿舍門口要唱“我愛中華、我愛中華”，然後我們還要進到寢室去，每個人的頭還要伸出來給教官看，你不能用腳給他看、腳可能是代替的，你要頭給他看，所以這樣一個養成啊，可能就會應驗到大家剛剛講的，為什麼陽明會跟其他學校的醫學生不一樣，我觀察了一下，是真的不一樣，我在想可能就是那段時間的養成、造成的，常常唱我愛中華而變的很有紀律，所以比較好管，又有教官來壓你，你不可能有霸氣嘛，那個時候畢業的學校在哪裡也不知道，當然韓偉院長說：“**you are second to none**”。然後呢，以後榮總就是你的天下，對於那群很年輕的生命，在二十幾歲就接觸到未來未知的時候，他就會**become humble**，這是我的想法，所以你看陽明人出去連一個地方都不大敢講，不像台大的，台大的就覺得：我到醫院去實習的時候，我是學生，他就覺得理所當然，我記得那時候陳學長到榮總去實習的時候好像常常被放粉鳥，**falling body sensation**，剛開始的時候，陽明的跟榮總的教育制度的建立本來在初構之期，所以那時候的學生，自然而然就會有寄人籬下之感，不會說“榮總就是我的”，像台大的感覺一樣，所以我是同意陽明的學生，尤其是前面這幾年呢，在我們的醫界裡面出來都比較**humble**、純潔一點，這點真的我就從唐高駿的身上看到純潔，真的是比較純潔一點，所以這樣也是營造出陽明一個未來。

至於現在我們的教改，做了這個PBL教學，我後來有教到一些陽明的學生，個人認為對醫學系這個事情我是**positive**，我覺得他們比我們以前更有幸去接觸到很多的新知識，所以這一塊我認為還是要繼續做，只是師資夠不夠，像哈佛的師資可以分四組這類，我們恐怕要集思廣益，另外一件事情是我在北醫的時候，許重義許校長做的一件事情，我可能大家分享一下，尤其是跟李院長報告一下。

北醫啊，它可能是私立醫院，它現在跟奇美、新光、國泰，99年都有從國泰給北醫五千萬做研究，然後就給予教職；奇美的話，去年北醫就給了六個教職，很多都是北醫的畢業生喔，這樣的感覺就很舒服，他在奇美醫院沒有醫學院，可是因為北醫這樣子，北醫的影響力大家就不容小覷，因為我在北醫，萬芳起來了、雙和再起來，北醫的學生，因為學校以前的關係讓他們顛沛流離、都到任何地方去，那就是力量喔，我們的李良雄院長就是北醫畢業的，所以北醫現在的許重義校長的做法就很**American style**，他從**academy take a lead**然後跟其他沒有醫學院的醫學中心全部link，可能比我們陽明的整個還多，市醫加起來也沒有他們多，而且那些都是醫學中心，北醫的學生呢，有四個月都會到奇美去，大概有五六十個會去，然後北醫的醫學系主任定期每個月，會帶教授去看學生，看他被派去的醫學中心的教育是怎樣，所以現在北醫是在是在學習。

我知道我們陽明有啦，讓大家出去一下，譬如說陽明到奇美是一個月啦，或是怎麼樣，我覺得也可行，因為榮總這麼好啦，不像北醫沒有這麼好的負責醫院來教導，不過呢，當北醫這樣一直在走出去的時候呢，我們就要思考：我們醫

學院的升等制度，他們都說陽明要升教授，好像北醫的分數要乘於百分之三十才能升上陽明的教授啦，大概這樣啦，也就是三個升上北醫的教授裡面來升陽明的教授，恐怕兩個不過一個過，我的意思是，如果我們要求我們在榮總的陽明專任的老師，用一個高標準我是完全的贊成，可是我們如果陽明制，限於我們就是玩這個區域，而不是說，譬如說我們本來跟新光有很好的機會去建立，可是新光的人就跟我說：陽明要升等，那就算啦。那真的算啦，所以這一塊呢，我們說比較嘛，我們現在遇到最大的對手，恐怕已經不再只是台大，而是極快速崛起的北醫，他可以讓萬芳變成醫學中心，他們open minded。

我那時候從奇美回到北醫的時候，我才想到看到真的一個open minded的，我說：因為奇美醫院，我的責任不能完全的離開。許重義校長就說：好啊，那你就做一二三北醫的主任，做四五六奇美的主任、做六個月好不好？他就這樣子給我做啊。因為他不這樣做我不會來啊，我做了以後他就把我拉過去。

我的意思是說要越flexible的策略呢，你就可以越好，什麼樣的格局、什麼樣的肚量，應該最後就會有怎樣的結果，這是我與院長、大家共勉。

我想陽明還是一樣啦，韓偉院長一直說我們：second to none，我老是覺得這句話很痛苦ㄟ，第二志願就第二志願，老是說second to none，每天早上起來就說you are second to none，我就是第二志願為什麼叫我second to none，所以我們是second but we purchase number one這樣子好不好，謝謝。

陳主任：謝謝邱院長很中肯的建議，我們陽明要走出去，在某些地方要更有彈性，我想我們院長在下面都聽得很清楚。我們最後還有一點點的時間，就請邱獻章院長談一下。

邱院長：我演一個橋劇大家猜一猜喔，劇中人代表哪一個學校。

“學長你好，歡迎到醫院來，請問學長你第幾期的？”

“我77期的。”

“啊～老哥老哥你好，我是80期的，我晚上找一些老哥老弟啊，大家聚一聚，看你有什麼事情要交代，好好領導我們的。”

大家覺得這個是哪個學校的？“國防”。這就是刻板印象，通常我們院長在科主任報告說：我們有人來應徵醫師喔，哪個學校。我們馬上就有一個刻板印象會出來啊。陽明的學生啊給我的印象就是單純、簡單、苦幹實幹、不會成群結黨，不會沾三惹四，陽明學生給人家的特性就是很單純啦，但是我覺得啦，單純不要天真、執著不要呆板、團隊不要朋黨，所以未來我們陽明的學生啊才有可能變成leading

position，不然若按照這個“真知力行”的校訓的話，我們永遠都沒有辦法take a lead，我個人的感受，謝謝。

陳主任：謝謝，因為時間的關係我們最後可能只能開放給一個或兩個的問題給在座的同仁，張南驥老師。

張老師：我們很多校友回來講，可是常常忘記陽明有一個非常重要的特點是我們的基礎是非常好的，我剛剛聽邱文祥的時候心理不是相當的贊成，我們不能往下一直走、應該是往上，台灣最多最大的問題是不能提升，陽明一定要有非常突出的研究，我弟弟他根本就不敢離開榮總，我有一次問他說：你去賺錢、去跟人家social，他說我不能離開，因為我一離開我在任何地方都沒辦法做我的工作，我要做一個很好的醫生，就是要有一個很好的團隊，而且標準要很高只能在榮總。

所以我想，我看陽明的醫科同學畢業，可能很多做院長或是什麼，可是陽明今年三十年，缺乏一個很重要的特質是：看看國外我們有多少教授級，我有一個學生在哈佛，他沒有被請回來講，我唯一的感覺就是：我們也有很多的研究，還有很多高級的東西，我看陽明的畢業生現在都有很大的gap，對高級的生物科技什麼的，所以我們陽明還有一個balance就是：對高等的科技要非常注意，陽明可不可以成為傑出的學校，而不是一直爭這些東西喔。我們在這裡奮鬥20年、30年，我覺得陽明有一個相當傑出的image就是：我們的研究和研究所人數幾乎是跟大學部是一樣的，這對我們來講覺得是對的，我這兩天看一個新聞就覺得國家是真的老化，像臍帶血這麼重要的東西別的國家早就做了，我們的衛生署非常慢，就剛剛李丞華講的，我覺得非常贊成他講的那三個東西，單一的東西就會一直老化，我們醫學系也是一樣，如果不能夠excellence research將來也是會老化，陽明應該把研究做得非常重要，那個部分大家要非常的強調。我不喜歡說我們的升等為了很多事情就要壓低了，這是錯誤的，我們應該要把level提得更高，使我們在另外一個level上面，我們不希望再打爛仗，這也是真的，這是我一點小小的意見。

陳主任：謝謝謝謝，這也是相當的重要喔，剛好下禮拜我們醫學系的確在基礎醫學研究上有非常傑出的校友黃怡翔、陳正昱，下禮拜就要來陽明，我們就要談我們醫學系的MDPHD的program我們的確有在這一方面去努力，我想最後請我們的李建賢院長給我們做一個remind，因為他最關心我們的醫學教育。

李院長：我想陽明重要的是要培養出一個陽明氣質的醫生、畢業生，也不要光講醫生。剛才part1、part2，我就仔細在觀察陽明畢業生的氣質，跟我所接觸過的其他學校的畢業生的氣質，我覺得是有不一樣啦。不管這個氣質，帶給你的是財富、還是地位，是社會的批評也好，或是尊重也好，anyway，是已經有一點不一樣了，我想這是重要的。

看病、開刀這些技術跟學識大概教就會啦，我有這個自信，給我足夠的時間，中上之才我就可以把他教得很好。可

是我唯一沒有自信的是，我沒有辦法把我帶的?一個學生，都帶得有氣質，這個氣質是陶冶過來的。

每一個學校都有很好的學生，當然也有不好的學生，不管你當時聯考是考得多好。陽明早期的畢業生有所謂的none A none B的這種聲音，我有沒有說錯？既不屬於A也不屬於B，也就是沒有歸屬感啦。那麼國防認為陽明不是國防，台大也認為陽明不是台大的系統，所以有這樣的聲音，但是不管他，因為陽明還年輕才三十?，其他的私立的醫學院，我看大概就是中國、中山、北醫都要比陽明來的畢業生多，所以在社會影響力大這是難免的，因為醫學這個領域是有一點階級性，跟其他的行業不一樣，輩分、年資扮演相當重要的角色，但是陽明已經有這個氣質出來、訓練出來的學生是這樣子的。

陽明的同學尤其是早期的校友對學校的決策很有影響力，所以拼命、積極的要有一個屬於自己的附設醫院，可是現在附設醫院馬上要有了，可能民國一百年會有，但是如果有了附設醫院，我個人的看法是我們反而應該跟北榮、三個榮總保持很好的關係。這幾個月以來榮陽團隊一直在密集的聚會、密集的在計畫未來共同研究的方向，因為剛講到未來的醫生、未來的醫療環境，乃至於研究的環境，各種條件都在變嘛，所以單打獨鬥的時代已經過去了，所以我個人要來應徵陽明的醫學院長的時候，我曾經就有勾勒了一個未來陽明是居中，榮總與署立宜蘭醫院和附設醫院、市立聯合醫院四個醫療團體跟陽明之間，以陽明為醫療核心來運籌帷幄，當然這背後需要榮總的大力支持，而不是說有了附設醫院以後，從此與榮總一刀兩斷，我想這不是相當有智慧的決定。

所以我在這裡就是我要恭喜陽明短短三十年之間，已經建立起一個模型。這個模型特別是從衛生行政領域很快的突顯出來，那麼將來很快的研究領域、醫療領域都會有更亮眼的表現，所以假以時日、未可限量，這是我的結論。

陳主任：我們的座談會就到此結束，謝謝在座的各位。

(資料提供 / 學務處・校友服務中心)

[回《校友論壇》](#)

[關於電子報](#) [訂閱電子報](#) [聯絡編輯小組](#) [上期電子報](#) [回電子報首頁](#)