

FROM THE

PUBLISHED

發行人的話

August 1994



DB19940051

c

## 寫給新一代的海外留學生們

李振清

夏去秋來，一批批的留學生又開始告別家人，遠渡重洋，追求人生另一階段的學習生涯。有志出國繼續深造，是一件絕對應予肯定的好事。前世界銀行總裁麥瑪拉 (Robert McNamera) 在《美國的挑戰》(The American Challenge) 一書中就語重心長地說，「有機會接受更高深的教育，是帶動社會進步的原動力。」台灣從四十年前台灣的「人才外流」(Brain Drain) 恐慌轉變為今天「基督教科學箴言報」及「洛杉磯時報」相繼讚譽的「人才回流」(Reverse Brain Drain) 現象，明確地驗證了這個事實。回首一九五〇年那個時候，從台灣出來在美深造的留學生只有三千六百人；而四十四年後的今天，留學生總數已高達三萬八千多人。出國留學生人數的增加，代表了我國的富裕、繁榮與進步，但不幸地也間或帶來了留學文化因年齡層的降低而逐漸變質。功利主義的盛行、不當時尚的過早追求、成熟度的偏低、人際溝通的欠缺、英語文能力的不足、服務精神的缺乏、自我中心的過度膨脹等等，使得一小部份留學生雖已負笈異域，所過的日子卻猶如生活在台北的滾滾紅塵裡。筆者在美留學、教研、服務前後十二年，眼見白髮人送黑髮人的密集悲劇、師生不融洽的尷尬、學術成就欠理想的困境，以致造成了情緒的低落個案等，不一而足。因此，個人深深感到，留學生到了一個陌生的新環境，亟需要過來人的指點，提供下列有形與無形的心理建設。如此他們才能在海外學會把生活過得更充實、更自在，也及早為將來的人生事業發展，鋪陳一條踏實的康莊大道。

### 一、時時心存感激

台灣留學生的好學與熱心，一直是全美各大學的教授與外籍學生顧問們所津津樂道的。台灣學生的優良傳統之一，是藉各校同學會組織，對新到的留學新生提供周到的義務服務，包括在台北及美國分別舉辦環境介紹及講習、抵美後的機場接機、生活照顧、輔導選課、協助找房子租賃、銀行開戶頭、買汽車、考駕照、申請社會安全號碼等。舊生及同學會成員對新留學生服務的熱忱，確實令人感動。

然而，最近十年來台灣的社會變遷與泛政治化，也直接地反應在少數新一代的留學生言行及舉止上；對原本熱誠無比的舊生，產生了極大的震撼。最明顯的事實是：有些新留學生下了飛機後，見義務來迎接的同學會代表開著一部老舊的汽車來接機，臉上立刻露出了不悅之色，認為同學會應該開輛比較體面的車子來。當同學們代為安排臨時住宿時，又嫌房子不夠舒適。同學會幹部及義工為了和諧，只有忍氣吞聲了。同學會長們有時感嘆新生帶給他們一張苦瓜臉。我只有安慰他們說，也許是旅行時差所致吧。但願新生很快學會心存感激，則大家會在海外過得更和諧。等新生在生活與課業適應之後，他們大都會依循傳統，回過頭來接待另一代的留學生。其實，要是每一個人都能時時心存感激，則同學會的義工必然心中更舒坦，服務更帶勁兒。

## 二、惜福更要造福

自從政府開放高中生出國後，我國的留學生結構跟著顯著變化。目前在美我國籍的大學部學生，已經由十年前的不到百分之五爬昇到百分之二十八點二(10,555人)；研究生則由過去的百分之九十以上降為百分之六十五點六(24,554人)。暑期研修英語及其他簽證類的學生則占百分之六點二。這種留學生結構趨向多元化的變化，本是可喜的現象。不過，部份學生到了海外後，不懂得滿招損、謙受益的傳統美德；甫一落地，想到的不是如何適應新的文化、接受新的挑戰，而是活像七十年代的阿拉伯人一般，買高級跑車、住豪華大廈，夜夜笙歌；飲食也猶如台北的暴發戶。其後遺症嚴重的還成為搶劫的明顯對象，輕則造成台灣學生普遍申請不到獎學金、助教獎學金或研究助理獎助等。

對於我國留學生獎助學金大量減少，而大陸學生普遍增加的現象，各大學主管告訴筆者，「你們台灣學生那麼富有，開的汽車也都比教授還高級，他們那還需要補助呢？」的確。中國人講求的是要「雪中送炭」而非「錦上添花」。這些美國大學正在實踐的就是我們的傳統哲理啊。

丁肇中教授曾說過，每一個年青人都應該接受生活的歷練，將來才能學會珍惜人生。我常常自嘆，不少國內家長對子女的愛護方式，好像只有金錢才會使得他們快樂、滿足、平安；殊不知此種之錯誤的方式來愛之，適以害之也。

初到海外的留學生，希望大家均要能惜福，同時也要多多造福。家境再好，也應入境隨俗，沒有必要以奢侈的物質享受來炫耀父母的財富。對曾歷經拓荒奮鬥的美國人來說，此等虛榮心是何等的幼稚。環顧今天的美國人，無論是勤勞節儉等方面，不都比我們更值得效法嗎？

## 三、增強語文表達能力

經常有同學們寫信給我，教授在課堂上講的英文聽起來很吃力，甚至聽不太懂。當然，這跟留學生在出國前的語文學習方法和造詣有關。然而，在美國的大學裡，無論是研究所或大學部，英語文的聽、說、讀、寫基本能力，是學業成功的最基本條件。舉凡上課討論、閱讀書籍、撰寫研究論文、與同學交往等，若語文表達能力不足，則自然不是落於保持緘默就是常會自責。當然，對英語語系民族來說，我們都是外國人。外國人要達臻本國人的語文表達水平，原非易事。不過，在留學生涯中，除了專業領域的知識外，同時學好當地國的語言和文化，乃是順理成章的事。

要是你自認為英語文能力仍然不足，切勿氣餒。最好的法子是和美國同學住一起，讓你不得不生活一個真正的十足英語文環境裡，藉此強迫你學習實用英文。同時要懂得和善的待人接物之基本道理。久而久之，你的英語聽說能力自會不知不覺地進步。

其次，儘量利用教授的辦公時間(Office hours)前往請教或討論問題。這是一舉多得的最好歷練。藉著語言的實際溝通，同學們不但解決了學業疑難，還兼可免費練習英語表達能力，而且還可跟教授建立起良好之關係。美國教育的一大特色是師生間的研究討論。對某些教授來說，同學們可以從辦公時間的個別討論獲得比教室上課更多的效益。

為了學以致用，大家應該養成每天看英文書報的習慣。同時也要勤於英文撰寫的練習工作。如此久而久之，自然會建立起順口說英語、隨手寫英文的成就感。不要擔心說、寫方面有文法上的小錯誤。文法錯誤是極自然的現象，但也惟有透過這些錯誤的發現，加上隨時補充的正確新語料，我們才能有效地追求英語文上的進步。著名的語言教學理論學者Betty Wallace Robinett就明確地強調，要能說、寫，首應建立閱讀和聆聽的基礎。前二者是語言能力的Output；後二者則是Input。試想，沒有Input，外加「內化」(Internalization)的認知過程，怎能獲得預期中的語言Output呢？換句話說，聽、說、讀、寫四種語文能力是相輔相成的。

## 四、慎選良師、廣結善緣

一位理想的指導教授，可以改變學生的學術生涯。李遠哲院士從柏克萊加州大學和芝加哥大學(1962-1967)，一直到哈佛大學(1967-1968)的博士後研究，其所以能順利而且突出地完成其一生的學術成究，就是在起跑點上找到了要求嚴謹、具啟發性和創造性，且又能關懷學生的名師，Bruce Mahan和Dudley Herschbach。一位真正的好教授，就是像韓昌黎先生所強調的，要能傳道、授業、解惑。他不但是位經師，也是一位人師。如何找到這樣的經師、人師，那就要看你能否有足夠的誠心和毅力了。秘訣之一，你可請教同學會的成員，以及同學會的華裔指導教授，或系裡的外國學長。更重要的是，要能以虛心誠懇的態度、積極向上的精神，獲得教授與朋友的信任。

我們台灣近年出來的留學生，因生活的富裕，都已不必像六十年代般地打工。然而，若有機會，大家仍應爭取擔任教授研究助理或助教的寶貴機會。學術研究的生涯是漫長而寂寞的。但也只有在良師益友的不斷指引下，方能突破這寂寞的研究過程，達臻另一個苦盡甘來的境界。這就是席爾斯 (Donad Sears) 在研究方法中所強調之「苦澀後的甘甜」 (Bitter sweetness.)

## 五、重視研究方法、出版與學術會議

在國內的大學裡，研究方法與論文寫作並沒有受到應有的重視。最近幾年來常發生的學術倫理之經常被踐踏、抄襲剽竊之頻繁，無論是有意或無心之舉，缺乏研究方法與論文寫作教育是原因之一。進入美國大學之後，遵循研究方法與論文寫作的規範與倫理，好好地皓首窮經、研判分析，乃是留學生涯的必經之路。而出版研作品，或在重要學術會議中發表研究成果，乃是不可或缺的學術經驗。學術界有一句名言，「勤出版否則就判出局」 (Publish or perish.) 對留學生而言，研究出版是將來求職時所需的履歷必備條件之一。

有關研究生出版作品的基本處理方法，是把教授特別中意的研究報告再加以潤飾、補強資料，並請教授再加指導。最後，將修改過的論文投寄校外的學術期刊，或校內的研究刊物。不管被退稿或要求修改，這都是珍貴的歷練和經驗。

駐美代表處文化組在一九九三年曾嘗試性地利用極有限的資源，指引博士班研究生，循正確的方向與途徑，爭取參加國際性或全美性的學術會議機會。結果有不少研究生果然獲選參與會議發表論文，同時也因此獲得各大學的旅行補助 (Travel grant)。

能藉透過參與學術會議之經驗，提昇其研究之歷練，並由此激發研究所階段之學術研究精神與方法，方是奠定未來學術研究與個人發展之基礎。

## 六、求職與履歷寫作

如何準備一份吸引人的正式履歷，是大家在畢業求職前不可或缺的重要工作。不管寫的是英文或中文履歷，一份予人印象深刻、能凸顯出個人特點、人品、誠信與才能的正式書面檔案，是決定能否被錄用的重要資料。大家必然都還記得，在申請美國研究所入學時，各大學都刻意地請推荐人就申請者的領導才能、主動積極性格、創新性、語文表達能力、適應力、創業潛力、才智、合群、獨立性、判斷能力、勤勉、毅力、健康等項，儘量提供參考意見。將來當學業完成了，開始求職時，這些基本的要素也是雇主的考慮要項。平時大家就必須把這些修身養性的綱領牢記在心，等到必要時再請教授寫一封求職專用的推荐信外，剩下的就是同學們要自己撰寫英文或中文履歷了。

完整的正式中、英文履歷都應該包括下列重要項目：  
個人資料 (Personal data)：包括出生地、地址、電話、年齡、婚姻狀況、健康情形、學歷 (博士、碩士取得之日期及大學)、經歷或工作經驗、出版作品、專長與特殊才能、參加之學術社團或專業社團、特殊榮譽、論文發表記錄、嗜好、推荐人等。

在公共服務方面，各位同學會會長、副會長均應把此種服務同學們的重要任務列入，因這種經驗正可凸顯出你的領導才能、合作精神與服務熱忱。【有關英文履歷寫作方法及範例，請各位參考《文教新聞剪輯》第二十一期，第26-29頁，或請自備回郵信封，來信向駐美代表處文化組索取，以備參考。】

## 七、駕駛安全切不可兒戲

多年來，我們常聽到留學生開車在高速公路上出事，車毀人亡的惡耗。幾乎每年都會發生白髮人傷鬚地送黑髮人的悲劇。筆者經常苦口婆心地勸告同學們要珍惜自己的生命。受之於父母的身體髮膚都應保養，更何況寶貴的生命。因此，絕勿連夜開車趕路，也切勿違規超車，或逆向行車。不幸的是，每一次發生意外事故，都是出於同一個模式：不守法、欠成熟、無視父母師長的叮嚀和教誨。去【一九九三】年和今【一九九四】年在全美各地發生的八件我國學生大車禍，均導源於相同原因。

舉最近【八月十二日】發生於猶他州的佛州學生大車禍為例。此車一車禍係五名留學生自佛州前往科羅拉多州旅行，並自科州租車開往猶他州遊玩。駕駛人在猶他州高速公路的危險地段連超三部汽車時，最後遇逆向來車，來不及閃避，加上駕駛技術欠佳，卒造成後座的郭姓同學，被彈出車外，當場死亡；兩名同學重傷、二名輕傷。

不幸事件發生後，除了舊金山文化組、華府駐美代表處文化組、甘城佛州大學立即採行緊急措施，並連絡台北美國在台協會立刻核發簽證給郭生家長前來善後外，我們還得動員學校主管及熱心的華裔教授們，協助事後的法律責任追究問題。

我一直在想，為什麼老是有這些年青人不讓步路以保百年身？為什麼不退一步想想自己

的家人、朋友、師長？為什麼要把台灣的惡劣開車文化帶到美國來？

## 八、遠見與挑戰

到了一個新的國度來進修，大家一定要好好珍惜這個機緣。比起歐洲或日本，美國目前還是被公認為全世界學術研究最發達的國家，研究風氣及教學設備亦為全球之冠。全美有五千五百所評鑑合格的公私立高等學府。在這種環境之下，大家在平時就應該多規劃未來的遠景。人無遠慮，必有近憂。勇於面對橫逆、接受新的挑戰、忍受學術研究的寂寞、同時以宏觀與科際整合的態度，樂觀地展望未來，期能以自己的專長回饋國家社會，那才是一位現代年青留學生所應有的體認。

目前在美進修的三萬八千多名我國留學生中，絕大多數都非常熱心勤奮、表現出色，尤其是全美各大學的中華民國同學會會長暨副會長，為同學們服務的熱忱，更令人敬佩。但願新到的海外留學生們，能承先啓後，在海外開創一個改變一生的嶄新學術局面。惟有如此，留學生涯才不會留白，而多元功能的海外深造歷程，更能因此而更綻放異彩。

【下面這一篇「華爾街日報」的CEO Melvin R. Goodes經驗談：〈照我的新體會去嘗試；別步我過去の後塵〉，正好可做為本文結語的註腳。請大家參考。中文摘譯於原文之後。】

The following article appeared in THE WALL STREET JOURNAL, Issue of August 8, 1994

## Future MBA Grads: Do as I Say, Not as I Did

With their summer associate positions winding down, MBA students will soon be back on campus for their final year of study. Their summer positions probably have made them more eager than ever to launch headlong into a new career.

I know how they feel. In 1960, when I left the University of Chicago with my MBA in hand, I accepted a job more to take a break from school than to get into a career. I became a financial analyst for a major auto maker, with the intention of working for a year and going back to school.

I never made it back to campus. And it took me a few years to figure out that

### Manager's Journal

By Melvin R. Goodes

my company and that career path weren't the best matches for me. Fortunately, in 1965 I landed a position in product management at Warner-Lambert, the pharmaceutical company where I would build a successful career.

Despite my eventual good fortune, I could easily have derailed myself by jumping too quickly on the corporate track. If I had it to do over, here's how I'd organize my strategic career planning:

• *Define your core competency.* I meet many MBAs today who have no clear grasp of what they do best. I've had MBA students tell me they were majoring in finance and marketing—and would seek opportunities in both fields. That kind of approach saps career energy and often leads to poor decisions. My own core competency is and always has been marketing—

bringing my skills as an entrepreneur and manager to bear on that set of business challenges. That's why my first choice of working in finance was a mistake, given my own sense of what I do best.

• *Find organizations where ideas are valued.* Ideas are now the lifeblood of winning organizations. The most successful companies search for ideas from all sources and, more important, act on those ideas quickly and decisively. Look for companies that can prove that they prize creativity and will move on winning ideas.

• *Try to spot companies on the upswing.* Such companies can be of any size or in any industry, but they are positioned to grow faster than their competition. They are undervalued, both by stock analysts and by career seekers. Consider companies that are fundamentally strong but close to the bottom of a business cycle or undergoing restructuring to become more competitive. Companies chastened by the marketplace tend to have more room for individual impact than companies at the top of the mountain.

• *Think globally.* You may not want to live outside the U.S., but you should understand that's where you're most likely to find the fastest-growing markets. You and your organization should be prepared to capitalize on these opportunities.

• *Look for companies that value diversity.* That is, diversity in product lines, markets, viewpoints. In a world growing closer and more mobile, companies that are comfortable with varying experiences and cultures are likely to capture more of the best market opportunities than companies that are ill at ease with diversity.

• *Gauge how an organization handles failure.* Recruiting brochures are filled

with profiles of success, as well they should be. But business life is full of people and projects that fail. Companies that can't handle ambitious failures or set up a culture of fear around failure are not likely to be good long-term choices. When you interview corporate executives, don't just ask about success. Ask about failure. You'll be surprised by the insights you get.

• *Consider the learning opportunities.* No company can guarantee lifetime employment. But companies can invest in their people, and keep their employees on steady learning curves. That's a win-win situation for both employee and company.

• *Look for family-friendly organizations.* Reach for organizations that strike a balance between your commitments to job and family. There's nothing wrong with hard work, and your career won't come packaged neatly into 40-hour weeks. But, over the long term, the best opportunities are with those organizations that empower you to let go of low-value work, stress real contribution over "face-time" in the office, and understand that good caregivers are usually great employees.

• *Finally, don't look back.* I've learned valuable lessons from each of my career decisions, even the ones I've made in haste and later repented. With life-spans lengthening and the demands for skills expanding, you're probably going to have a career that bridges five decades. That gives you plenty of time to recover from a few mistakes. And plenty of time to enjoy the rich rewards of success.

Mr. Goodes is chairman and chief executive officer of Warner-Lambert, which hires about 25 new MBAs every year.

### 〈照我的新體會去嘗試；別步我過去の後塵〉

"Future MBA Grads: Do as I Say, Not as I Did" (by Melvin R. Goodes, CEO, Warner-Lambert)

一、認清自己的主要實力與專長。二、適才適所，尋找「伯樂」。三、嘗試具潛力、蒸蒸日上的機構。四、要有宏觀的思想。五、循求注重多元化理念的機構。六、選擇能接受失敗經驗的公司。七、學無止境～重視在職進修。八、找個親切的家庭式機構。九、勇往直前、絕勿後悔。【李振清摘譯】