

教育學院◎院長高熏芳：合縱連橫 強化辦學特色

特刊

人力規劃與分析，應特別注重工作人員滿意度，淡江的中間分子是所有行政人員，學校應有良好的職員增能、培訓、養成制度，以帶領教職員訂定生涯規劃；此外，適當的獎勵條款能促使教職員工為學校更盡心力，也避免「多做多錯」的規避心態，而好的優退制度，更是留住優秀人才的一個關鍵。

針對外卡效應，因應社會的變遷，少子化及多國籍時代來臨，未來學生是多語言、多國籍，面臨「悶世代」，很需要知道自己的未來是什麼。在增進社會競爭力上，高教所助理教授薛曉華表示：「目前大學生所面臨的『悶世代』以另一個角度而言，是危機也是轉機。淡江應想出方針，帶領學生整合資源，並跨領域學習，減緩學術領域分流。」而學發組組長顧大維對本校不斷招收外籍生，但中文能力卻影響他們的學習成效，建議應有配套措施，使他們的學習不致遭到語言上的障礙。

在集體協作上，應慎選合作夥伴，透過一個夥伴關係往外擴散與其他夥伴的關係，並主動分享本校特色（未來學、機器人）以吸引國際夥伴。校長室秘書黃文智補充，不只要與校內、國際集體協作，淡江校友也是選擇的對象。另外天下雜誌專訪大三曾出國留學的桂綸鎂校友，對淡江來說，也是一項可以運用的行銷。

因應暖化，建立鼓勵永續發展之校園環境，比如校內共乘制度。在組織變革方面，希望校內資源能夠整合，成立權變組織，並鼓勵開設跨院系所學程。另外她也認為教職員工應以「人造就人」的教育任務為優先，而非填寫表格的機械化作業員。（記者李佩穎、張家綺整理）

2010/09/27

院長高熏芳

