

組織再造是淡江邁向第四波的必然進程

社論專載

組織單位的產生與成型是以發揮最大效用為準則。因此，依人事組織的變形蟲理論而言，就沒有必然要存在的單位，也沒有必然不能產生的新單位，只要有其動能需求，任何組織的可能性，都應納入我們對未來的思考。只是在從事組織重整與再造時也不可任意隨行，應以共同的理想和願景為指導的法則，才能適時產生組織的團隊力量。

本校在九年前率先突破了現有大學架構的框架，成立以通識核心課程、教學科技、教育學程等跨領域內涵為主的教育發展中心，隨著時日變遷和功能變革而成立教育學院。在今年本校的校務會議中通過裁併教育發展中心的提案，將下屬單位分隸於教務處和教育學院。此一重大的組織變革，我們相信執事者必然有其放眼未來發展的務實考量而作全盤的考量和規劃，斷不會因此而損傷淡江同仁的權益，我們過去的成就是豐碩的，但是，面對如此重大的組織變革，我們試著提出如下三點思考：

第一，隨著蘭陽校園的成立，淡江也要邁入第四波的成長，執事者必然會積極的謀畫未來的方向，因此組織變革絕對有其必要性，或許，可以思考擴大參與層面，先成立一臨時性的委員會或專案小組，對全校的架構做一體檢與評估，通過討論而提出建議，該裁併的不必因人而礙事，該設立的也能積極成立，可使淡江人都能了解淡江發展的願景，和淡江第四波發展的面向。

第二，接受或合併教發中心下屬單位的教務處和教育學院，新學年度起將負起更大的責任。尤其教育學院在加入通識核心課程、遠距教學，和教育品質管理之後，其內涵的龐雜可能執事者要負擔更多的心力，方能畢竟其功。其中通核涵蓋全校性的通識課程，協調規劃全校性事務，更有哲學、社會學、藝術等非純教育領域的專任師資，在理念溝通上當付出更多心血。而遠距教學已被列為第四校園，是淡江第四波的重點發展，其成敗攸關淡江的經營。教品更是本校TQM、校務評鑑的基石，重要性當是不言可喻，其業務領域也和外校所謂教育學院的理念有所不同。因此，重整後的教育學院將身繫淡江成長的大任，執事者也應在心態上作大幅度的調整。

第三，淡江是非常重視人際互動的大家庭，絕大部分的淡江人也都能以顧家的心態，在自己的工作崗位上奮力前進，對工作單位也都有深度的感情。執事者以宏觀的視野進行單位重整，人事單位則應該多以同理心的態度，積極和教發中心現有員工溝通，使其能夠在穩定的情緒下為淡江而努力，讓這些人充分理解權益的受保障性，和未來生涯發展的可能性，比較能發揮更大的團隊效應。

組織與人事的變更絕對無法使所有人滿意，但若是以宏觀、未來、無私的態度面對，將有可能成為歷史的見證者。