注重基礎需求 持續校園建設

淡江時報論壇

沈慧虹（交管系校友）

離開淡江的校園，已經27年了。

淡江大學4年，所帶給我的影響，卻一直永恆如新。因為這是一所與時俱進，永遠預先走在時代前端的教育園地。與大環境共容的校園，不只發揮在對趨勢的敏感與預測，還在自然裡共容共存。淡水校園，背山面河，走出教室，整個歷史小鎮就是我們的教室。當時的課程，對應經濟變遷，科技的發展，淡江都預先做好人才培育的安排。我記得我碰觸的第一台電腦就是在淡江，當時學校把計算機與文書處理都列為必修，進入職場，對電腦都不陌生，也很快就在科技浪潮裡，縮短適應時間。

一所持續前進的學校，就能培養具有敏銳神經能夠源源精進的學生。現在，學校開展第五波元年，不只在硬體建設的不斷精進，對於未來

全球局勢也有了更精確的認知。體現到教育的內涵上，當然能夠培育出更多在趨勢快速改變裡，毅然前進的拔尖人才。

許睿元（企管系兼任助理教授）

本校歷經過去奠基、定位、提升、轉變四個波段的發展，已是具有相當規模以及優良傳統的學府。欣逢即將進入第五波段的新里程碑，吾人無不希冀學校能在原有的穩固基礎上，繼續大步向前邁進。對於淡江的未來，個人提出以下兩點淺見：一、應避免過大班級教學，以利教學品質：部分課程，存有開課人數過多的問題，面對選課學生破百的班級，老師也只能用講演方式進行課程，很難與每位學生互動，更遑論時下倡導的翻轉教學，建議校方考量調降修課人數上限。二、宜加強同學品格教育，維護學校形象：校方積極廣伸觸角、辦活動、做交流、改善設備的同時，學生的品德教育仍不容忽視，倘在校時垃圾亂扔、聚集走廊吵雜、不懂尊重師長，將來出了社會若依循相同模式，必將砸了學校的招牌。凡此，有賴全校師生繼續一同努力，攜手共創淡江更好的明天。

黃聖志（資傳四）

淡江在經歷了奠基、定位、提升、轉變，我認為在第五波發展，應以「全面」作為方向，思考在此高科技的時代，如何保有本校的各方面質與量。站在學生的立場，希望能提升教學品質，必須要從所有學生都能選到預期中的課程開始；校內的運動場地有限，如何完善的規劃與協調，讓大家都能盡情活動更是刻不容緩。學生需要的是在學期間可能獲得更多知識與身心的提升，所以上面兩件事情非常重要。

目前校內本身的處所單位服務已經明顯完善許
多，應投入更多的資源在師生權益上，若能夠持續延攬更多學者、專家來新建的會議中心演講，相信應該能充實校各學院的學生，共同
提升內涵、視野廣度，獲益良多。

周立翔（電機博二）

成為淡江學子以來，經歷七年多的學生生涯，從大學、碩士到博士，淡江的進步與成長盡收眼底，學校的用心不在話下，身為這大家庭的一份子，我一直以淡江為榮，感恩學校不斷栽培，才能有智慧自動化與機器人中心的輝煌成果，「守謙國際會議中心」的落成不僅僅是一里程碑，更是淡江化蛹成蝶的全新階段。

邁入第五波的當下，感恩各系所及傑出校友們的付出，更期許淡江持續重視未來電機產業需求，培養更多即戰力。繼機器人碩士班及博士學分學程開立後，亦可向下扎根，規劃相關基礎教育，讓學生的學習與研究更臻完備，未來成為業界不可或缺的人才，創造淡江師生及學校雙贏的局面。

陳佩琳（運管三）

我認為學校社團的活動場地不多，能大家聚在一起開會的地方也很有限，希望守謙會議中心在舉辦會議之餘，也能開放中小型的會議廳及同舟廣場供社團活動使用，如此不僅能發揮其最大效益，也更能蓬勃並提升學生課外活動的品質，我覺得這是蠻不錯的選擇。

課程方面，希望學校可以更妥善運用守謙安排演講及講座，讓演講者更有受到尊重的感覺，願意常到學校分享相關的經驗，讓學生在更好的環境下仔細聆聽並吸收，提升更多專業能力 ，同時更有自信，對未來更有想法與目標，讓自己在畢業後更容易與社會接軌。

陳寧人（日文碩三）

針對第五波的起步，筆者認為是在於內部落實的重要性。好比「經營理念：使命」中所提出塑造社會新文化，培育心靈卓越的人才。而在培育之餘，培養的環境也至為重要。好比光鮮亮麗的大樓，內部若是斑駁老舊，除了帶給外人負面的觀感，內部也會受到影響。

舉例來說，校園內一些教室，老舊的連體桌椅，那甚小的桌面是否方便學習？是否符合上課效益？又或是圖書館旁通往郵局的樓梯，大小不一，無形中也可能成為潛藏的危險角落。因此，若注重學校歷史傳承的延續和發展願景下，內部的呈現也是很重要，稍加修繕它們，便會化阻力為助力。且若能凝聚內部共識、內化價值觀，進而深化學校的內部價值，也許會成為學校永續經營的助力之一。

劉靜頻（圖書館約聘人員）

淡江自創立至今，歷經奠基、定位、提升與轉變等四個階段。隨著守謙的落成，邁向第五波的淡江，應持續深化淡江人與學校的連結。

守謙的落成，是淡江人龐大力量的集結，現在的學生，是我們未來的校友，如何能讓「有感」帶著走？或許應該讓有感內化，而不僅是物質有感。例如，除培養專業能力外，作為教育單位，我們應該更正視當前台灣教育體制下缺乏的思辨能力。正視現行教育中所欠缺的，實際傾聽學生需求，才能真正讓有感內化，深化學校與學生間的連結。

而就組織內部而言，有非常多的潛在淡江人—「職員」，提供更完善與合理之升遷管道、建立鼓勵自我進修的獎勵機制，才能使得組織內階級得以流動，讓潛在淡江人亦能有感。