

各位東華人好：

“我可以理解你們的憂慮。然而，你們的憂心反應的是對學校沒有足夠的信任……。目前的規劃應是希望能在最有效應用現有資源的架構下，讓同學們在學習及生活上都能有最佳的成效，希望你們對我們要有信心。”

各位同仁，上面一段文字是最近我與一位學生家長通信的起頭及結尾。部份學生及家長對校方的缺乏信任，是我在學校這一年多來，一個相當深刻的感受。事實上，這種不信任感，似乎也存在於校內，校內部分人員與行政體系之間，顯然也有互信不足之疑慮。

以最近發生的事件為例：前兩天台灣立報的網路版上刊登了一篇讀者投書「樽節之風吹向何處？——東華大學專任行政助理失假記」，指控本校修訂辦法，大幅度的剝奪了校內約聘僱助理的權益。然而，實際的狀況是，本校確實針對校務基金約用工作人員相關規範予以法制化，為了符合勞基法的規定，在行政會議上討論，也做了部份決議。但關係到同仁們的休假及考核等項目(含工作人員工作規則、管理要點及契約書等)，我們並未有最後決議，會議決議請相關單位針對這些改變細節，辦理座談會，與相關人員充分溝通後，再行提會議討論。

整體給假日數均未定案，預計4月底辦理座談會完竣後，再最後確定全部方案。但很遺憾，有些同仁，在沒有了解現況，僅以傳聞（或引用人事室所刊登之未經會議確認的紀錄），不試圖與校方先行溝通了解，直接就經由媒體，指控校方，甚至用「東華蓄奴，助理吃屎」的語詞彰顯此一事件，也顯示了當事人對校方的不信任。這樣以情緒化之方式發洩不滿，對於整體協商，徒增障礙。

此外，該文針對學校去年的預算分配，指責本人“大刀闊斧地砍了年度預算”，事實是本人去年新上任後，為了解校內預算編列，將預算分成二階段發放，第一階段以7折計，待整體規劃經費運用方向確定後，再進行第二階段分配，分配後的整年度金額也比前一年還增加了些，絕無大刀闊斧砍年度預算之說。在我來到學校這一年中，也遭遇到學生們因宿舍、工讀金發放等問題向教育部、監察院或媒體申訴，相當程度的困擾校務的推動。這些指控也顯然是，同學們未能先與校方行政單位開誠佈公的溝通所造成的疑慮，過去一段時間，可能同仁們會覺得我推動了太多的改變，不可否認的，我確實要推動我對建構一所完整大學的理念，以落實我被遴選為校長時所提出的理念，檢討這一年來我在東華所推動的政策，仍待大家一起努力實現，但應尚未有任何措施影響到校內任何人的權益。

能在互信的基礎下，自由開放的針對議題討論、辯論是大學校園的根本，也是學生們在大學要建立的基本素養。我到學校之後，一直秉持此一信念，與同仁及同學們溝通。曾經與我有過聯繫的，無論是經由面談，或透過電子郵件通訊，應該都可以認同我的誠心及開放的態度，來到東華之後，深刻的體認到，我們有非常良好的基礎，許多有意義、令人感動的工作，包括研究、教學及服務，已在校內推動。

當然，也仍有許多再成長的空間。我們將要進入成年(很快的東華就要慶祝 20 歲)，若能在此時，再強化我們的體質，應可期待東華成為具有特色的卓越大學。這個過程，當然不容易，絕非一蹴可及。因此，我誠心希望能於我在學校的時間，為未來的發展奠定基礎，只要大家能以開放的心胸，以東華的整體發展為核心，從課程、制度、校園環境及整體資源等面向，共同討論研議未來發展的方向，相信我們必可達成目標，實現我們的願景。

最後，歡迎各位東華人隨時與我，以及我們的團隊溝通、討論、協調，一起為更美好的東華來努力。

肅此 謹祝

教安

吳義昆 謹啟

中華民國 102 年 4 月 25 日