

## 臺北市私立育達高職 104 學年度第 2 學期校務重點工作

105.03.05

### 一、整體方面：

#### (一) 弘揚創辦人人生哲學，實踐創辦人教育思想

創辦人一生的豐功偉業其成功背後的奮鬥史和人生哲學就是年輕學子最好的勵志教材，創辦人創校辦學的理念和精神正是每位教師致力教育最佳的工作寶典。而今，創辦人已經不能再親自為我們勗勉指導，所以我們必須讓育達的師生可以持續接觸到創辦人所留下的智慧。兩校在學校空間容許的條件下，可以成立創辦人文物展示專區，透過文物詮釋創辦人的精神事蹟；圖書館可以佈置成創辦人相關著作專區；每一年的新進教師座談或研習均應闡揚創辦人的教育思想和育達精神，讓每位育達人都要認識創辦人，體現育達精神；鼓勵引導學生閱讀創辦人勵志文章，舉辦閱讀心得寫作，在網路周刊分享心得；相關單位和任課教師應引用創辦人的生活故事和治世格言編寫教材融入相關課程和活動，舉如：中心德目對育達校訓的詮釋，品德教育對創辦人三吃精神的描述，職業倫理對守時、守信、守法育達三守精神的討論……等等。而所有教職員工更應該用心體悟、力行創辦人的教育思想，「計劃創新、執行徹底、考核嚴謹、賞罰分明」、「企業化的經營、制度化的管理、人性化的關懷」、「倫理、創新、品質、績效」……等等。

#### (二) 不斷檢視調整招生策略，運用最大人力資源，達到 105 學年度滿額目標

臺北市於 105 學年度的高中職招生入學管道，參照去年新北市的作法，增加了臺北市「優先免試入學」管道，但是在時間點卻又排到國中教育會考之後，優免報名的學生選填志願以一校為限。依免試入學超額比序項目換算積分進行比序後，各招生學校以招生名額 1.5 倍公告分發序名單(遇小數點時採無條件進位至整數計算)，學生按照學校公告之分發序，於簡章規定時間至指定地點辦理現場登記、撕榜、報到作業。針對新增的入學管道，行政單位要能深入了解新的招生規則，盡早妥善做好相關作業準備並採取招生因應措施。

學校最大的資產就是大量的人力資源，除了繼續發動在校生的大手牽小手，透過新媒體和國中學弟妹建立交流情誼，還要策動國中生帶著國中好朋友加入育達的 line@，並且一起參與育達的招生活動，發揮一乘以二、乘以三的倍率效果。而各位老師在支援各項招生活動，就要運用自己或借用本校學生的魅力設法連結上國中生的任何聯絡管道，以為後續輔導協助入學的功能媒介。

#### (三) 熟悉育達章則辦法，遵循育達行政機制，落實走動式管理，發揮行政效能

行政工作雖然大多是以學期為單位的循環例行工作，但在人事異動業務交接之後，許多例行工作都有其法源依據，各位同仁在辦理第一次的業務時，確切務必深入了解其目的功能緣由，並以好還可以更好的創新思維提出精進規畫，不應墨守成規或不守規定更不可便宜行事。各級主管除了要把所屬業務做好，還要勤於走動，深入所屬業務，充分掌握職務所屬資訊，隨時發現問題，主動解決問題，發現行政缺失，忠實提報，發揮行政督導功能，單位同仁的疏誤就是各級主管的管理機制存有盲點，要勇於負起連帶責任，積極找出補強改進措施。學校設計各項報表必有其功能目的，要重視各項數字的統計意義，可善用電腦大數據的運用與檢討分析，例如校務會議所附的表單，不只是例行的填入數字，應當針對數字提出檢討改進措施，亦應隨時檢視表單內容、用詞是否合乎時宜？如此行政才能符應創辦人所指示的「倫理、創新、品質、績效」。

## 二、教務處：

- (一) 教務處應整合現有的教學特色並前瞻優質卓越的願景，建構一個完整系統的教務特色架構，包括：育達總體教學和各科課程的特色(如：全人發展、品德優先、專業第一、產學合作、多元能力開發、跨領域課程選修、大學預修……)；鼓勵教師編製符合本校學生條件需求的客製化教學媒體和教材，亦能充實教師部落格、提供差異化教學和補救教學的資源；落實開放教室觀課甚至邀請校外專家進校入班，真正分享引導學校教師自我檢視並修正精進教學知能；研擬結合學校發展目標的教師專業進修的完整計畫；善用各大學、業界、社會的資源厚植本校產學合作、升學就業兼具的進路優勢……等等，並且明訂逐年達成的績效指標，以不斷提升教學品質，讓我們的學生更喜歡上課，如此才能回應看到教學績效。
- (二) 教務處於本學年度投入了許多時間和精力，申請並通過了餐飲管理科高一升高二的「三明治建教合作課程」和高二升高三的「階梯式建教合作課程」，從無到有的計畫撰擬、合作機構的篩選、拜訪、協調、審查，一切的辛苦努力終於為本校開創了建教合作課程的模式，也為本校學生開拓了另一項就學兼就業的生涯進路管道。職業教育的主要特色就在於做中學、學中做進而務實致用，而建教合作課程提供了充分的實務學習，將是最能厚植學生職場實務能力的教學模式。新政府的蔡英文總統已經提出「先就業、再進修」的教育政策口號，值得我們持續追蹤關心，再回來檢視現今就讀職校學生的學習條件更是適合操作性的教學方法，所以本校的其他職科，就如時尚造型科，也要接續評估申請建教合作課程的規畫。
- (三) 商經科和幼保科配合課程在上課時間安排實習及老師訪視，在執行上大致沒有

問題，但是餐飲科和觀光科則運用課餘時間工讀，以抵免學分的方式處理，對學生而言缺乏約束力和誘因，實習成效不彰，加上所開設 288 小時才授予實習證書，更是遙不可及，終究選擇放棄。教務處可研議是否開設不同時數的初階、中階、高階實習證明，並規畫建立適切周延可行的訪視督導制度，讓餐旅群的實習更趨完善成熟。至於其他各科亦應盡快突破困境排除困難，除了安排職場體驗，亦要擬出實習計畫，讓自己科的學生接觸相關產業，充實職場實務知能。若有些實習科目課程暫時無法取得校外實習機會，那麼在課程設計上要更接近實務，例如：行銷模擬演練；有些類科可以結合校園活動或學校任務，規畫成為實習作業的內容，如：招生、公益、性平、三好、友善校園等主題影片的編劇、拍攝、剪輯，育達娛樂報的主持與錄製，招生文宣、學校形象廣告、周邊商品的設計……等等，讓學生的學習更貼近產業的需求。

(四) 目前教務處(含各科)對於教師的進修，所做的大多止於舉辦研習、參加研習、參訪觀摩、填報資料，我們應該更提升到內化、延續、發酵的內涵和反映出來的具體成果、績效！例如：策動教師進行教學的創新實驗，包括教材設計、教學方法、評量方法、學習成效分析等。同時鼓勵教師自行研發教材，並持續推動行動研究、教師專業發展評鑑、教師專業學習社群等，作為提升教師教學知能的核心策略，使「如何教學」成為一種專業，以有效地解決教師的教學困境與學生的學習障礙等問題。

(五) 經近幾年的統計數字顯示，北育每學年的上下學期註冊人數的減少多在 150 至 220 人之間，這個數字是流失之後再加回招收轉學生和復學生之後的數字，所以北育每學期流失的學生人數大約就有 220 至 300 人之多。這些學生的流失都有不同的因素，除了因為個人言行嚴重的危害到校園安全被建議改變環境之外，其他自己選擇離開育達的學生就是我們必須深入了解原因之所在，我們一方面要全面加強導師班級經營輔導知能和任課教師教學知能之外，也要在各科課程規畫上、學校活動設計上和校規管理機制上加以檢討精進。

而以往我們對於招收轉學生的作法上，多屬被動保守，除了在學校網站上公告訊息等待他校學生主動查詢之外，就沒其他積極行動，也就是說有多少學生詢問再經學校審查機制，有多少適合的就進多少。如今，我們要顛覆以往的想法，以為轉學生大概都是不好的學生、被原校轉導轉學的學生，而今，既然我們一學期就短少了 200 到 300 位學生，我們就要設法全部補回流失的學生，而我們爭取的不是品性不佳的學生，而是要挖到、吸引原在他校就讀的優良學生，讓原來沒有選讀育達，後來知道育達的好，比他原來就讀學校好而願意轉來就學的轉學生。因此，請教務處評估，來年，我們參加公立高職聯合招收轉學生考

試的效益評估？我們也要比照招收高一新生的招生措施去宣傳招收轉學生，甚至可以思考如何規劃有效招收轉學生的策略或利多條件。

### 三、學生事務處：

- (一) 導師班級經營的良窳，班級學生的「滿意度」與學生的「穩定度(流失人數)」，是兩大觀察的重要指標。前學期全校學生的「校園生活問卷調查」，133 位導師中，有 19 位的滿意度未達 70%，意即全班認為導師有待改善及需再改進的超過 30%以上的學生。試想：如果是我們自己的小孩每天不得不到學校和自己不喜歡的老師相處，那是一件多麼痛苦無奈的事啊！這種氛圍又如何能夠發揮教學效能呢？師生關係的營造，成熟且專業的教師要負起絕對主導的責任，不該總把責任推給學生不懂事、品性差。這些導師在師生互動的觀念、認知、態度、作法方面，必定存在一些盲點、我執和瓶頸，要能反躬自省，虛心檢討，願意改變，才有希望。把學生的意見當成回饋，思考如何讓自己稱職？如何使自己適任？學務處對於這些滿意度不佳、學生穩定度較弱的導師，要把學生的感受轉達知悉，協助改善師生關係，只要能夠讓學生感受到您是愛他的，他也會相對愛您的，師生彼此就能和氣相處，您就不會氣呼呼，他也不會放棄繼續享受到校的快樂與成就。
- (二) 持續引進或結合大專校院及社會資源，評估外聘社團指導教師，以增闢學校社團總類，開設同學所熱衷的活動，如：電競社或電戰社；融入服務學習的公民教育社團，如：慈愛社、樂齡社；酌收學生社團活動費以應外聘專業教師鐘點費及材料費之需，期能活化校園社團動能，刺激學生參與動機，提高學生多元能力開發與社團經驗，打造本校學務的特色，更成為學生高中時期最美好的經驗與回憶。
- (三) 本學期三好校園實踐學校的品德教育重點工作，在於推動「有禮真好-要說好話，不說髒話」的說話禮儀。校園內有越來越多的孩子慣於出口成髒，言語當中不時夾雜著粗話，「X」掛在語句開頭當發語詞的比比皆是，缺乏人與人互動的基本禮貌。語言是帶有殺傷力的，出口「成髒」和「成章」只是一線之隔。說髒話的目的除了拉近同儕的距離外，就是在宣洩的情緒與壓力，咒罵不滿的事物和攻擊他人罷了。「教之以德，育之以禮」，因此在積極面，我們除要加強情緒教育外，更要教導正向抒發情緒的方式、人際相處的正確態度，讓學生能以同理心感受到被髒話粗口侵犯的感覺，進而時時提醒自己再也不要說出這種不尊重他人、侵害他人的話語。另一方面學校教師面對學生不雅的言詞也要及時制止、輔導勸戒。「口出穢言」是本學期各班生活競賽重點登記的違規項目，希望能有效地遏止，讓學生從改變好爆粗口、說髒話的不好慣習開始，能真正

地「克己復禮」，持續地將說話的口頭禮儀，擴展到日常生活中的大小事務，成為有禮、懂禮之人。

- (四) 有鑑於環境污染、資源耗竭與溫室氣體效應，對健康所造成的傷害。臺北市政府明令自今年 8 月起於機關學校實施禁用一次性餐具政策。學務處於新學期要積極全面性、多樣化宣導，包括校園海報、電視牆、育達周刊、集會宣教、班會研討、融入課程……等，從健康、環保、愛地球的正向意義，讓師生認知到不用一次性餐具是一項利人利己的行為。同時規畫好循序漸進的階段性推動時程表，清楚讓全校師生知道各階段的開始實施時間和配合要求措施，目標是新學年開始即能一次全面到位。推動期間，全校教職員工更應以身作則，引導學生並為學生的表率。此外，請總務處與美食街和超商溝通協調，如何因應此一環保措施的推動，共同為永續環境而努力。
- (五) 學校因為學生人數較多，又為培訓學生自治管理的能力，因此成立班聯會和多種糾察隊，並由校級學生幹部擔負起協助推動學生活動、維護校園秩序、禮儀、整潔的工作角色。而這些學生幹部和糾察不僅在學習領導他人也要學習接受領導，他們的幹部經驗都將讓他們在畢業後具備一般學生所沒有的領導統禦能力。但是時空背景的不同，我們的學生幹部卻還傳承著濃厚的威權時期的權威力量，已經不適用於現今時代的管理模式。希望學務處各學生組織的負責組長和教官要投入較多時間來協助扭轉改變糾察的形象氛圍：校級幹部應以身作則，為同學的表率，如上下大禮堂不搭乘電梯，服儀端整，主動撿拾校園垃圾……等；同學投訴的校級幹部缺失，應深入了解並妥處，勿形成校園的另一股惡勢力；校門口糾察應以禮儀為重點，不以取締違規為惟一的工作，如糾察率先向進出的教師問好、道再見，見殘障同學主動協助；幹部糾察培訓強調口令清楚，不是大吼大叫；主任、主教、組長、教官應多走動巡視班聯會及糾察勤務室，杜絕學生不必要的逗留不上課……等，以建立優質的學生幹部形象。

#### 四、諮商輔導室：

- (一) 青少年因處於成長過渡時期，情緒容易起伏不定，導師處於學生輔導的第一線，是最有可能發現學生情緒異狀，及時予以協助的人員之一。請輔導室規劃，針對導師辦理生命教育知能研習，增加導師對於情緒低潮高風險學生的辨識及輔導知能。也請全校同仁，在教學活動之餘，亦能多留意學生情緒，適時予以關懷及轉介。期盼每位老師，都能在學生生命的轉彎處，扮演關鍵重要的角色，成為孩子生命的貴人。
- (二) 依教育部規定，高中職階段的特教學生須全面重新鑑定，方能繼續維持特教身分及享受相關服務。本學期將協助高一、高二 140 位特教學生，進行身分鑑定

資料準備。請輔導室掌握各類別鑑定所需表件及相關輔導、心理測驗及醫療資料，並請導師、學生及家長共同完成資料之填寫與準備，於 4 月初的規定時程內完成送件，維護就讀本校特教學生的權益。

## 五、進修學校：

- (一) 本校自 103 學年度第 2 學期起再次辦理國中技藝教育課程，雖僅開設家政群，但二學期以來錄取分發人數迭有成長。104 學年度第 2 學期特評估本校設備空間、師資，除繼續開設家政職群(時尚造型科)外，亦增加設計職群、商業與管理職群、藝術職群等國中技藝教育課程，最終分發錄取學生有 299 人，可開設 8 班，幾近滿額。各職群課程、行政作業應朝多元、實用、有趣的方向妥善規劃，除安排優秀專業師資與優異設備外，業務單位應結合招生組提供相關任課教師與輔導導師如何建立師生情誼，保持後續聯絡管道，佈署招生種子深入國中校園，發揮本校學長學姐的魅力，讓國中學員融入育達校園、上課活動超開心……等招生技巧。開設國中技藝教育課程不只是提供國中生認識職業教育，同樣重要的意義還是招生的目的，因此，進修學校要設定開班的招生效益目標，並設定國中學生帶動同校同學接觸育達的數量指標。
- (二) 進修學校行政人員編制雖縮減，相關教務、學務業務亦應如常進行，學生生活輔導、出缺席要求與考核，仍應依規定嚴謹辦理。另因應夜間進修學校規模減縮、停招後，空間的運用更具獨立性、全面性與機動性。前學期實習就業處已協同教務處規劃自 104 學年度第 2 學期起善用夜間時段校區場地與設備的運用，辦理日間部學生多元專業能力開發課程。另總務處也積極擴展業界合作外借場地與設備，未來夜間時段校園進出人管員制與安全維護，請進修學校學務人員、教官要多費心，必要時也請值勤教官支援維護校園秩序。

## 六、實習就業處：

實習就業處於前學期在教務處各科主任的協助之下共同規劃完成日間部學生多元專業能力開發輔導課程相關事宜，並於本學期開學初即已公布實施辦法，預定自第 6 週(3 月 21 日)起利用日間部學生課後時段，積極引進業界實務經驗豐富之師資，開設各科加深加廣或延伸學習或檢定輔導或跨領域增能等研習課程。承辦業務的實習就業處應該掌握行銷的概念和手法，學習桃育的專屬網站架設和校內各種宣導管道，透過精彩的課程、師資、設備、效益、成果介紹，挑起學生的學習動機，同時親自清楚向教務單位、學務單位、各科科主任、各班導師、任課老師說明開課的特色，策動全力支持、輔導、鼓勵學生踴躍報名參加各項研習課程。

學校教育資源、師資、設備的便利性與實用性等優勢條件，培養本科課堂沒能排進的課程的專長能力，和本校跨科開設專業的跨領域課程，不僅可以開發學生多元專業能力，厚植學生升學及職場上整合性知能及競爭力，也能夠凸顯選讀本校多元設

科教學環境的優勢和特色。

#### 七、總務處：

- (一) 教學大樓刻正整修大樓外牆，目標是澈底解決磁磚剝落和漏水壁癌問題，原有窗型及分離式冷氣也都超過使用年限故障率偏高，也將於此次一併更新。在上課期間進行整修工程，實在是因為外牆磁磚確有脫落現象，學校依建築師及結構技師建議及早進行整修，也大大降低極低溫寒冬及地震可能帶來的危害。施工期間，總務單位務必隨著工程的進行，天天隨時巡視安全措施是否周密，隨時掌握師生上課的空間環境，讓教學大樓的教學和生活條件的影響降低到最低。
- (二) 總務人員對於學校的校園環境、校舍建築應落實定期、不定期的巡查檢視機制，隨時掌握使用情況，預判需要修繕的工程應提前規畫，並配合教學課程進行之餘的時間進行，勿面臨安全顧慮之急，造成施工影響教學之情事。

#### 八、資訊中心：

- (一) 規劃智慧校園，打造數位學園，訂定資訊推動工作計畫。本學期以「智慧教學」及「智慧學習」整合應用為首要工作，落實數位教學之推動，定期召開會議及追蹤執行進度。
- (二) 研擬建置學生學習歷程系統，彙整學生多元學習記錄，如：擔任幹部、社團參與、競賽參與、專業證照及實習等相關資料。
- (三) 辦理圖書借閱獎勵活動，設置愛悅、書韻及墨印等獎項，同時每週公告個人及班級借閱排行榜，藉以帶動校園讀書風氣，提高圖書資源使用。

#### 九、人事室：

- (一) 胡盛春老師在參加「104 年度技術型高級中等學校餐旅群科中心學校飲料調製之咖啡萃取專業知能研習」的返校報告提到：「如果教師在教授學生時，教學內容不能夠與時俱進，不僅不能夠符合業界期待，也無法令學生擁有正確的知識與技巧。」為鼓勵老師積極參與研習、檢定，已修訂專任教職員工提升教學與工作職能參加檢定與研習補助辦法，補助項目限定為研習與檢定，期能藉由研習讓老師能提供學生合乎時代潮流與科技創新的教學內容，行政同仁亦可以習得的新技能觀念，提升行政品質與效能。請人事室務必掌握相關研習資訊，適時發布在本校首頁-教師園地-研習資訊項下。

為了更積極有計畫性的整合規畫本校各教職員工的職能進修研習，避免片斷性、重複性、不符學校發展需要的研習內容，請人事室於每學年度(每學期)初，亦即每年的九月和三月底之前就應召集各單位共同檢視、評估、研訂全學年度教職員工的研訓計畫，盡快延攬最佳講師、洽借適當場地，並盡早告知相關同仁，

必要時得指定同仁報名參加校外官辦或民間機構開辦的特定研習課程。大家一起努力，不僅要讓自己成為工作愉快的稱職人員，更別讓自己成為被職場潮流淘汰的一員。

- (二) 本校人事資料袋所用的教職員履歷表已經承用多年，內容格式已經不合時宜，應結合人事資料資訊化，依使用需求設計系統操作介面與內容項目，同步設計紙本資料冊，讓個人學歷、證照、進修、每學期的考核和獎懲紀錄有延展性，並能透過電腦系統便於精準紀錄管理和進行數據統計分析，省去目前每學期的人工資料粘貼和統計。至於新的人事資料系統建置完成後，亦應將之前未建立後續補充資料目錄的部分，逐年追溯完成。
- (三) 現今個資法充分保障私人資料的隱私權益，為加強個資的保全和人事資料的管理，請人事室訂定人事資料管理作業原則或 SOP(如調閱人事資料袋應有一定的核准程序，且人事資料袋不可帶離人事室……)。

#### 十、教育公關行銷：

- (一) 招生最基本的條件就是要先把學校辦好，要有料加上包裝才能夠有效對外宣傳，要讓學生和老師都喜歡學校願為學校做宣傳，同時還要掌握有效的行銷媒介。而今國中學生之間互動的平臺和認識高中職學校的資訊管道已經和以前傳統的媒體傳播模式不同了，新媒體的興起和擴散效益比我們的想像還要驚人，因此，相關單位(包括招生組、各科、公關事務、周刊社、資訊中心)要掌握新媒體的發展形態，評估功能效益，適時結合運用。
- (二) 各科臉書的經營科主任應該安排科學會的團隊或專人隨時更新充實內容，將校園各科精彩豐富的活動影片、得獎事蹟作品和同學有趣感人的故事畫面，及時或定期張貼分享，至於拍攝、行銷、文案撰寫編輯的技巧，請各科主任遴選適合的若干名學生，於開學後即交給公關事務主任導入大學人力資源開設專業培訓課程，讓各科臉書的經營有所突破。
- (三) 目前學校的 IG(Instagram)是委由周刊社的同仁協助經營，在暨有的例行工作同時，仍期待能結合重要活動的拍攝錄影，及時傳送相片、影片或訊息，讓 ID:yuda520 也成為另一個育達對內對外互動的平臺，希望能夠達到每一、二天就有新資訊的流動，勿呈現久久的訊息未更新的畫面。