

臺北市私立育達高職 106 學年度第 1 學期校務重點工作

106.09.02

一、整體方面：

(一) 檢視招生挫敗的盲點與不足，找出必贏的招生策略與作為

今年北北基的國中畢業生人數較去年減少近一萬人，又所有的公立高中職就足以提供七至八成國中畢業生的升學需求，招生結果顯示幾乎所有的公立學校都能額滿或接近滿招，不少五專系科也吸走與本校同質性高的科組的生源，而我們的辦學績效和各科特色仍無法讓學校的招生在困境中逆轉勝。我們必須非常嚴正的檢討審視自己的盲點和不足，如何凸顯本校與公立學校和五專的差異與優勢？如何與公立學校和五專競爭？明年的北北基國中畢業生人數將再減少三千多人，後年減少四千人，在生源不斷下降的狀況下，如何開拓新的學生來源？是否擴大招生區域？要不要招攬東南亞的僑生？有無職場人力值得開發的新設科別？可否開辦三三輪調建教專班？都是我們可以思考的方向。而全體育達同仁也務必要提高警覺、心存危機意識，大家奮發圖強，盡心盡力要把學生帶好、教好，把學校辦好還要有特色、競爭力，再透過有效的品牌行銷策略、媒介，讓社會大眾看到並肯定育達的好，能夠放心把孩子送到育達而不致仍以公立學校和五專為先。

(二) 建構學生愛的園地，穩定學生在校就學

在少子化造成招生人數逐年遞減的情況，開源已經非常困難，但是本校學生的流失率仍然持續上揚，學務處推動的「班級學生流失高風險提報單」並未減少流失的人數，更有許多暑假期間辦理轉出的學生竟然都不在提報名單之列？轉出的過程也沒有任何導師的輔導措施？學務處應嚴密檢視班級導師是否用心、敏銳地察覺、掌握到真正適應困難的學生，不僅要配合提報並及時給予適切有效的協助或是客觀檢視修補不良師生關係的問題；寒假和暑假期間也一樣要建立應有的輔導機制與作業流程。同時，學務處和教務處要設法探察學生異動(轉出或轉科)真正的問題所在為何？是導師的問題？同學的問題？科課程或教學的問題？學校行政的問題？還是其他個人家庭的問題？當我們一直無法抓到真正的問題所在，並及時處理改善，這個流失關鍵源頭會持續在後面幾個學期發酵。

第一線良好師生關係的營造是學生穩定就學的基本要件，而我們又如何讓學生感受到老師的愛而發展出緊密的師生情誼？所以學務處於今年暑假安排了「新世代學生的異想世界」的輔導知能講座，就是希望老師了解當今學生的世界，

而以他們能懂和願意接受的方式去愛他們教他們。同樣地，教務、學務、總務等行政單位，我們也要用學生喜歡、能懂、感受得到的模式去規畫教育、輔導、服務機制。諸如：教務處如何督促我們的教師都能讓學生感覺到每堂課的教學都是精彩可期？學務處如何讓社會肯定育達有在管學生，而管的確是最重要的品德教育、生活常規、職場態度、應對禮儀，而不是拘泥於學生在校內外不同套的服儀裝扮或讓糾察仍然在登記一些斤兩計較的枝節地方？

希望大家要讓學生有感育達的好、育達的愛、老師的愛、同學的愛，及時去關懷協助每一個適應困難的學生，如此不只是減少一位學生的流失，更是幫助任何一位學生繼續在一個愛的園地健康成長。

(三) 面對臺灣與世界環境的改變，學校要有創新提升計畫與因應準備措施

臺灣少子化與老齡化的社會已經到來，政府兩岸政策與教育政策的調整，世界人工智慧資訊科技的發展已是職場人力的主流趨勢，有些人工將快速被機器人所取代，有些工作也經由大數據而有更精準有效的處理……，整個大環境的改變，在在牽動職場人力供需的變化、學校發展方向的規畫與行政運作模式的調整。而我們要把學生帶好、教好，把學校辦好還要有特色、競爭力，各單位就要帶動全體同仁一起用心研擬出學校和各單位的提升策略、因應措施。諸如：教務處在學校現有的類科上是否需要增設、停招或調整班級數？配合 108 學年度新課綱的實施，各科如何盡早規畫設計符合校本培育目標與職場人力需求(如高齡化、養生保健等產業)的教學內容？學務處如何因應學生次文化的變化而調整改變某些學務作法與規定？切勿因堅持傳統而持續流失學生，該變就要變，校規要改就去改，導師的業務重擔能減輕就減輕，要把最主要的時間用在輔導學生上面；總務處如何在符應政府節能減碳的環保政策規定之下，有另外的替代方案，提供師生較舒適滿意的學習、工作、生活空間？把總務工作做得更好？其他各單位也是如此。

(四) 周全校務評鑑準備工作，延續育達辦學優質品牌

育達辦學一直有一定的品牌聲譽，而學校的辦學不是為了評鑑才有所作為，主要還是回歸創辦人的辦學理念－「倫理、創新、品質、績效」。然而透過校務評鑑的機制及準備的過程，卻可蒐集、參考、學習他校的優點和特色，同時可以檢視本校各單位是否落實育達的辦事準則－「計畫創新、執行徹底、考核嚴謹、賞罰分明」？學校各項工作是否還有那些根本未達應有的品質績效？還有那些可以再求精進突破？而在前學年始，本校已經啟動各項校務評鑑與各專業類科評鑑的準備工作，於前學期末，亦要求各行政單位及各科完成初步評鑑自評表之撰寫，只是仍有部分單位所陳現的內容及佐證資料未盡理想與周全，希

望各單位主任、組長、科主任能就 105 學年度所屬業務的執行部分在最短時間內補正，許多屬於各位老師應該準備、提供、繳交的部分也要督促完成，更在 106 學年度的各個評鑑向度的內容環節及時補強做到最周全最完好。106 學年度的第一學期和第二學期，學校仍將於期末進行階段性的評鑑向度項目內容自評檢核。

二、教務方面：

(一) 類科整合、跨科結盟，推動跨領域與多元能力學習的特色課程

「專精技術的 I 型人才已不夠看，現在講求能夠跨領域溝通與創新的 T 型人才」。面對強調多元且客製化產品及服務的市場需求，過去單一類科的專業專精學習反而容易窄化了創新思維的擴張力，現今跨領域多元能力的人才需求已成主流的趨勢，例如：設計群學生除了有扎實的設計專業技能外，也須有美學與商學的訓練，才能讓專業被看見；餐旅觀光休閒的廚藝領團等專業技能外，同時具備管理、語言及整合行銷的能力將是業界炙手可熱的人才需求。本校設科多元，可運用的資源豐沛，正具有跨領域學習的優勢，因此，各類科的課程、師資、空間、資源等都要彼此分享，各科均需用心思考於正常課程時間或課後時段開設二至三門以上跨領域及多元能力開發的特色課程，共同培養「一專多能」具有競爭力的育達學生。

(二) 持續深化產學合作，奠定學生實務專業能力，昇華學生職場工作態度

現今整個人類生活的環境變化太快速了，所以我們不斷提醒自己「不要用以前學來的知能，來教育現在的學生，去面對未來的世界」，老師要不斷省思我們應該教學生什麼？如何讓他們足以面對未來的挑戰？

而「技職教育」是以培養務實致用人才為核心目標，我們的教師和課程要掌握並跟得上職場的現況和未來的趨勢，因此必須緊密與產業共同合作，以帶動學校教師持續充電學習新知，並有能力協助學生獲取產業經驗，深化實作能力。本校各職科既屬技職教育就不可沒有職場實務教學，業經幾學期的要求，至今仍未有實務實習的科別，不可再一直遲滯不前，今學年各科除了職場參訪和體驗，均須引入業師協同教學，並安排更多數量的學生在正規課程或課後時段參與職場實習，使學生於就學階段接觸職場，促使學生改變原有學習模式，更在實務實習中因做中學而獲得更多具體實作知能。為此，教務處更可以嘗試與知名企業機構合作，研議成立「○○專班」，為業界培育儲備正職人才，也是為學生培養職場實務能力和提供畢業立即就業機會，更成為育達的招生特色。也請教務處建立各科於產學合作各項工作上的量化數據，以俾追蹤、分析、檢討各學期的執行成果和績效。

而在重視學生專業實務技能培養的同時，各位老師也要清楚知道，近年來的企業調查都一致反映，企業對於員工的「工作態度」已經高於對「專業能力」的期待。早期企業對於育達的印象就是學生的會計、珠算能力很強，而今我們要給企業對育達學生的認知是什麼？除了「專業第一」，還有「品德優先」，就是工作態度認真負責，肯學習，不抱怨，育達的學生就是比其他學校的學生或大學生好用，如此，我們就有品牌優勢，畢業校友就有競爭力。各位導師與科主任和相關任課教師在學生實習或工讀或建教工作的過程，除了要同理、輔導學生在實習或工作上的壓力和必然存在的挫折，也要給予打氣和導向正向的態度認知，切忌一味討好學生造成學生自我意識高漲、工作上斤斤計較，導致企業對育達學生產生負面意像而不喜歡用育達的學生或校友，不再和育達產學合作。

(三) 創新活化的教學與評量，精進學生有效的學習

現今網路資訊與科技的發展，我們的教學不應還是只在傳授學生他們自己就可以蒐集到的知識，我們的教學輔具不該還是只有課本、板書，我們的考試不可以仍以測驗他們背記的能力為主……。如何善用網路資源、運用資訊科技，讓課堂的教學更為活潑精彩？這是教師的應有的職能和責任。

今年的暑假研習，我們導入了許多教學上可以應用的網路資訊資源或媒介，因此，這學期我們的創意教學就要以此為示範教學的基本工具，或是前學年已經推廣的線上測驗系統在教學上的應用，更期待每位教師能夠持續精進教學知能，將學校安排的專業研習的內容內化並展現在實際的教學現場。

老師的教學方法不僅要翻轉僵化、還要力求精彩活化，同時也要重視到技職教育實務操作的重要性與高職學生適合操作學習的屬性，所以學校的教學巡堂考查與視聽考查，和前學期規畫推動的教學走察系統，要能留給任課教師活潑揮灑的空間，不會因為教室調整課桌椅擺設方式和學生參與熱絡的聲響而被登記為上課秩序吵鬧。

至於考查學生的學習成就，應朝多元評量來思考應用，教學既然已經創新活化，評量也不可停在都是紙筆測驗，可透過分組教學與評量，來改變教師規畫、設計作業的模式，同時教務處也要同步調整作業抽查的方式。多元評量的實施，不僅可以培養學生整合多元的能力，還可以配合學生學習能力的差異，也可以培養學生團隊合作的態度。

(四) 全面總動員並全方位佈署各招生工作的點線面

1、招生工作更加責任化、組織化、專業化

面對龐大的招生需求卻又持續銳減的生源，各校無不卯足全力，運用各項

「謀略」，放送各種「利多」，「搶奪」有限的學生。而本校雖有許多積極參與的同仁卻也有被動觀望的教職工。在競爭激烈的戰場，我們更要讓我們的招生團隊更有組織與戰鬥力，所以新學期一定要全面研議如何讓所有的教職員工和學生全面動起來？在學校總指揮的系統下是否需要再經由分組以強化資訊傳達、分層督管、機動調度與互助合作的效能？而在參與招生的過程，要讓每位工作人員具有更專業化的招生技巧並願意掌握各項有關招生的資訊，隨時主動提供關懷服務。

2、招生宣導更加全面化、客製化、服務化

這次針對新生的問卷調查結果顯示：選擇育達的原因，有 35%是父母、親戚的介紹，有 30%是和同學約好一起就讀育達，有 20%是學長學姐就讀育達，有 11%是國中師長的推薦。因此，我們的招生宣導對象的覆蓋面要周全，不能疏忽各個重要族群，包括：國中學生及家長、國中教師及行政業務夥伴、本校的在校同學，甚至還有畢業校友，所以我們在設計、進行各項招生宣傳時，一定要掌握不同對象接收訊息的管道為何？要用他們的語言和閱讀習慣與之對談和互動，提供的資訊要掌握到不同族群關心的主軸重點的差異性，要針對他們的不同所在地提供他們的交通資訊……。以往我們對於國中家長著力較少，今年應該調度人力經營國中家長這塊領域，善用本校家長與國中端的既有情誼，將國中家長帶進育達，甚至可以為國中家長或社區家長和國中生舉辦親子活動或研習課程，或提供公益服務，讓他們有機會進入育達、接觸育達、認識育達。

3、強化交通連線的方便性，吸收更多「一條通」的生源

本校的地理位置和交通的便捷是招生的一大優勢，但要研議如何讓這個優勢確實發酵？自從捷運松山新店線開通之後，這條沿線包括景美、新店地區的國中畢業生就讀育達的人數並未增加，這表示我們對於交通沿線國中端學生家長學校的資訊傳達做得不夠徹底，仍有許多努力空間。另外，我們也可以加強耕耘從基隆到本校有直達客運車的幾所學校，如建德國中、百福國中……等，讓他們能到臺北本校享用更優質的教學資源。同時我們還可以評估是否開發捷運桃機線的沿線學校？而在開發新區域生源之際，絕不能放鬆對原有「一條通」學校的拉力，要讓這股拉力大於新北市的「在地就學」政策，因為我們已經查覺到以往蘆洲國中到本校的學生人數今年已經出現了減少的警訊。

三、學務方面：

(一) 經營精彩多元的社團活動

社團提供同學重要的課後活動，高一新生對於社團尤其抱持高度期待，學務處應持續擴大與科大端及社區團體聯繫，善用科大及社區資源，使社團更加多元；同時增加校際間的交流，以擴展學生視野；進一步與公益結合，讓學生參加社團之餘，亦能廣為接觸不同屬性的活動，開拓個人胸襟、藝能，體現為善、付出的快樂。

(二) 培訓優質典範的校級幹部

班聯會、交通糾察、禮儀糾察與衛生糾察等校級幹部是學校倚重的中堅份子，各團隊在經營運作上必須揚棄威權式學長姐管理模式，將訓練拉回團體紀律，培養同學自律、自重，優先服從組長、教官的指導管理。藉由新世紀領導人才培訓營的轉型，揭示校級幹部的主軸精神－「愛校、榮譽、禮貌、服務」，強化同學對育達的認同感與對職務的榮譽感，並成為學校的典範人物。參與對象除本校禮儀糾察幹部、交通糾察幹部、衛生糾察幹部、班聯會同學之外，亦須納入各科學會幹部，課程內容除維持原來自我表達能力、領導才能、團隊溝通能力外，須再增加：(一)認識育達，介紹創辦人、育達歷史沿革；(二)禮貌養成，透過活動增加學生對學校師長的認識並隨時隨地展現應有的禮儀；(三)校友經驗分享；(四)營隊還要有凝聚團隊向心力之校外活動，規劃以特定區域、特定主題為活動設計主軸。而各校級幹部負責組長亦應落實走動式督導管理，定期召開幹部會議，隨時給予殷切提醒，使之展現更優質的風貌，以為校內同學表率。

(三) 持續簡化精進學務行政工作

學務行政工作繁雜，宜通盤考量如何與時俱進，簡化表單與作業流程，例如：(一)簡化每日表報作業－評估是否可以取消使用週(集)會點名單及 9:10 缺席通報單？(二) e 化學生請假作業－與資訊中心共同研議如何符應無紙化並得以加速請假作業程序，且能避免假卡往返延宕或遺失的爭議。

(四) 確實改善體育教學品質

教師應全面掌握體育課程學生上課情況，嚴禁學生上課活動時間使用 3C 產品，教學組長、體育組長、教務主任和學務主任均應加強巡視督導及紀錄所見事實並及時提醒處理，若再出現上課情況未符合學校規範，應對失責的相關任課教師及同仁予以行政處理。

(五) 全面提升學生體適能通過率

在強化學生體適能方面，應妥善規劃體育課程教學，將體適能檢測項目納入體育教學內容之一，並於每學年度第 1 學期實施體適能測驗，使同學了解自身體適能水準，作成紀錄分析，達到全面掌握學生體適能狀況之數據，建立數據資

料後接續於下學期為同學補行檢測，藉以導引同學養成規律運動的習慣。學務處體育組除研擬體適能提升計畫，更須於課程實施方式改變實際作為，以教育部體育署訂定通過率 60%為目標，提升 106 學年度學生體適能通過率，並完成檢測資料上傳作業。

(六) 督考「禁用一次性餐具政策」成果

自 106 學年度起學校美食街將全面採用環保不鏽鋼餐具供餐，各班導師一定要教育、督導班級同學養成天天攜帶並使用環保筷子、叉子和湯匙的習慣，而各教職同仁更要以身作則，為學生表率，若有不配合者，請單位主任負責提醒糾正。另外，各單位於校內各項會議需要訂購便當時，只要行政運作上可以克服，就應盡量配合訂購不鏽鋼餐具餐食，至少對於校內師生不可以再提供竹筷。

四、諮商輔導：

(一) 落實高關懷新生之轉銜輔導措施

依據教育部之學生轉銜輔導及服務辦法規定，105 學年度之各級學校畢業生需進行高關懷學生之跨階段轉銜。透由教育部之學生轉銜輔導及服務通報系統，請輔導室於新生入學初，掌握國中端提報之高關懷學生名單(包括：有嚴重人際困擾、嚴重情緒困擾、家庭系統嚴重喪失功能、嚴重行為問題、經醫師確診有精神或心理疾病並有復發之虞、自殺/他殺之虞或嚴重自傷/他傷、經歷重大創傷事件、基本生活條件極度匱乏等學生)，並確實轉知相關班級導師。而在針對上述學生及家長進行關懷輔導時，請務必顧及個別學生之意願及情緒，技巧性的與其建立信任關係，所有的輔導工作均需建立在信任的基礎上，方能有所進展，亦期盼透由此一機制，幫助學生能夠平順愉快地於本校展開另一階段的學習。

(二) 強化、整合分級輔導工作效能

為落實三級輔導制度、有效預防與處理學生問題，校內全體教育人員均須發揮輔導效能，對於高危險群學生的輔導，則須加強跨處室的分工與全體教師的合作。輔導室必須以友善校園理念，緊密結合學校、社區、家庭豐富的資源，將學生輔導工作做系統化的規劃，建構校內教學、學務、輔導人員的最佳互動模式，持續提昇教師輔導學生效能，全面發揮組織功能，確實建立推動初級、二級、三級預防輔導工作機制，防患未然以有效提升輔導機能。

五、總務工作：

(一) 近來夏季電力短缺，節約能源議題又再被放大檢視，目前本校已遵循政府節電政策厲行 28 度以上開啟冷氣，唯各大樓冷氣同時開啟的瞬間耗能極大，請總務處研議如何使用科技設備進行由冷氣著手調控，邁向智慧節能校園。

- (二) 進修學校停招後及校園外借需求升高，夜間及假日校園安全如何在兼顧課程使用、外借及維持最低人力成本，總務處應確實研擬校園安全、設備維護相關配套措施及使用科技設施管控。
- (三) 新學期開始，國立高雄餐旅大學將於週五晚上及週六借用教學大樓辦理推廣教育碩士學分班，這是國立大學對於本校教學環境設備的肯定，總務處務必要確實做好相關行政服務措施，也請協商推出嘉惠育達高職畢業生的優惠方案。
- (四) 為符應臺北市政府「禁用一次性餐具政策」，學校的美食街於前合作廠商契約到期之際，洽覓可以全面提供本校所需環保餐具的新廠商。由於本校學生人數規模屬北北基最大，新的廠商初次進駐，總務處務必偕同學務處共同督導廠商做好美食街供餐服務，尤其要確保衛生、安全，及供餐數要夠、量要足，並兼顧到餐食的品質和價格的合理，讓本校師生有一個滿意的用餐條件。

六、資訊中心：

- (一) 學校要加強資訊科技的應用，要思考教育與科技如何結合？請持續組織「資訊教育推動小組」，配合校務發展計畫研擬新學年度資訊教育實施計畫及校園 e 化環境規畫，尤其要掌握到教育部發布之「教育部國民及學前教育署建置高級中等教育階段學生學習歷程檔案作業要點」及臺北市政府教育局推動之「各級學校創客教育計畫」等內容，透過會議共同研議及明確揭示執行工作項目及期末績效目標，並於期末確實檢討成果。
- (二) 完成各科網頁全新改版，與新版首頁加以整合，強調以生動活潑的照片，突顯各科特色，並能在手機、平板、電腦不同裝置下，呈現最佳視覺效果。
- (三) 餐旅群專業教室施行「課前課後檢查通報」多年，確能有效掌控設備及器皿遺失及損壞。為配合行政管理全面 e 化，將試行線上填報機制，以符應無紙化及減少人工稽核所耗費時間，有效提昇行政管理效能。
- (四) 持續精進現行「專業教室借用系統」，結合線上審核機制，提供更完善的教學支援。
- (五) 重新定位「教師數位教學平台」，規劃「班級經營」子項目，提供圖片、影片、雲端連結等多元化資料內容，取代以往文字格式之「家庭電子連絡簿」，以促進親師生更暢通的互動交流。
- (六) 圖書館規劃建置「教學資源中心」，提供教師編製數位教材之設備及環境。而在活動設計上將更加突破及創新，如：辦理同學喜歡之主題書展、講座、電影欣賞等活動，以吸引更多同學前往應用相關資源。

七、人事室：

- (一) 新學年「教師服務考核辦法」的修訂實施：主要在全面調降相關條文的減分比

重，除了希望能夠拉近教師在教、訓、輔三方面加減分之間的等級落差外，也期盼能夠更貼切的、具體的、公平的反映出個人的服務績效。

- (二) 增建人事電子資料庫：為維護人事資料之完整性，逐年將現有之人事資料以掃描的方式轉變為電子資料影像檔案。結合「雲端」資訊科技概念，節省紙本資料調閱時間與空間成本。
- (三) 持續推動教職員工問卷或意見調查，了解同仁需求與心聲，適時予以回應或調整，以提升整體支持度、滿意度，凝聚向心力。
- (四) 因應少子化所產生的招生人數與班級數降低衝擊，同時配合未來就業市場需求與職業類科調整，提早進行人力資源規劃及效益管理。
- (五) 偕同資訊中心開發人事管理 APP：如建置適用勞基法人員服務年資特別休假日數試算系統、加班費核算系統等，方便人事業務人員使用，以節省人力並提增行政效率。
- (六) 明訂各單位行政同仁移交物資的基本內容包括：學校財產、公務電子檔檔案明細(含內容檔案大小)、重要公物資料清冊(如評鑑手冊、重要行政依據核准簽呈書面資料)、待辦事項提醒一覽表…等，以健全人事異動移交上不應有的缺漏疏誤。

八、教育公關事務：

- (一) 由於本校校園景觀美麗、教室設備新穎、學生素質良好、行政支援到位，近年來不少媒體機構、影視公司進校拍錄節目，反應良好、滿意度極高，這種效應帶動更多的傳媒團體希望也能與本校合作，這正是本校公共關係室這幾年來辛苦耕耘所開拓、建立的難得媒合關係，這些努力讓大家親眼看到本校近來在傳媒上曝光率的大大增加。對此，請公共關係室一方面要持續拓展有利本校在傳播媒體有效行銷辦學成果的露出機會，一方面也評估雙方合作的模式與師生同仁參與規模的大小，以求共利效益能最大化，同仁負荷能最小化。
- (二) 育達週刊社是創辦人首創於學校設置獨立的學校教育刊物編輯發行機構，並於民國 51 年創刊發行《育達周刊》至今從未斷刊，創辦人早年即對教育行銷獨具前瞻性的慧眼，令人敬佩。隨著傳播媒體型態的改變與多元，《育達周刊》在近年來與時俱進的改變突破傳統的編輯調性，雖然仍具有相當的精彩可看性，但在傳播與閱讀族群上卻受限於北育和桃育的師生及有限的郵寄學校機關團體。而在現今的傳播媒介上起了巨大的變化，所以近年來除了育達周刊的持續發行，本校在新媒體的經營工作上投入相當的人力，包括：學校 FB、各科 FB、勁育達 FB、育達校友 FB、育達高職 line@、育達高職 IG、育達電子報、育達娛樂報……等等。

教育公關行銷是學校運用各種方式透過校內與校外公共關係，形成學校、家長與社會民眾一種多面向的信息溝通網路，進而建立良好的關係，獲得大眾的肯定支持與發揮學校教育的功能。為結合公共關係室掌握到的傳媒機構和已經建立的合作關係，發揮校內各類資訊整合、極大效能的運用並統一對外傳播、行銷，週刊社的功能將再重新定位，新學期始，學校對外的公共關係與資訊傳播業務將請公關事務主任統一調度整合運作。