

育達學校財團法人臺北市私立育達高級中等學校

115 學年度第 1 學期校務重點工作

115.09.05

一、整體方面：

(一)全校勦力招生，再創最佳成績

我們在去年 114 學年度第 1 學期參考 112、113、114 學年度的高一新生班級數及人數，給 115 學年度訂了以下的招生目標：

115 學年度設訂的招生目標為(含三三輪調 AB 為 1 班，不含僑生專班)：

科別	觀光	多媒	表藝	烘焙	餐飲	造型	普高	小計
112 實際班數	1	3	3		5	3	1	16
113 實際班數	1	3	3		5	4	1	17
114 實際班數	1	2	2	1	3	4	1	14
115 核定班數	2	4	4	3	7	4	1	25
115 招生目標	1	3	3	2	4	4	1	18
115 實際班數	1	2	2	2	3	4	0	14
招生班數達成率	100%	66.7%	66.7%	100%	75%	100%	0%	77.8%
116 招生目標	1	3	3	2	4	4	1	18

希望最後的招生市占率能達 1.11%以上，新生人數能達 560 人以上。

今年(115 學年度第 1 學期)統計至 8 月 26 日，實際高一開班數(不含僑生專班)計有 14 個班，招生班數達成率為(14 班/18 班)77.8%，但是因為多媒科和餐飲科有班級平均人數的考量，僅以滿班的班級數來管控，普高則因人數過少而不開班，所以招生班數達成率也算是接近預訂目標。另，高一新生人數(不含僑生 22 人)共計 536 人，招生人數達成率為(536 人/560 人)95.7%，市占率為 1.05%，雖未達到預訂 560 人的招生目標，及市占率 1.11%的目標，但也比去年的 481 人增加了 55 人，比去年的 0.99% 提高了 0.06%，故亦值得肯定大家今年努力的結果。

依據臺北市政府教育局 114 年 04 月編印的《臺北市高級中等以下學校學生人數預測分析(114~133 學年度)》，近 8 年的北北基國中畢業生人數(114 年度以後是預估值)及本校近 5 年的招生狀況如下表：

年 度	111	112	113	114	115	116	117	118
國中畢業	54702	54829	52846	48708	51088	58585	59000	55252
人數消長	+1357	+127	-1983	-4138	+2380	+7497	+415	-3748
新生人數	520	585	695	481	(536)			
全校高職部	1505	1446	1611	1540	(1555)			
新生市占率	0.95%	1.07%	1.32%	0.99%	(1.05%)			

116 年度，國中畢業生將大幅增加將近 7500 人，我們必須好好把握情勢最好的僅有一年，用盡各種可以的努力，要將新生人數衝到最高，所以我們為 116 學年度所訂

的招生班數目標仍與 115 學年度的原訂目標相同為：觀光科 1 班、多媒科(含實驗班)3 班、表藝科 3 班、烘焙科 2 班、餐飲科(含輪調班)4 班、造型科(含實驗班)4 班、普高 1 班，共計 18 個班(不含僑生專班)，但新生人數應該跟著國中畢業生的增加而提高到 700 人，也就是各科要衝高開班的班級平均人數接近滿班，新生市占率要達 1.20%以上。敬請大家為此目標群策群力、全力以赴。

(二)加速全面 AI，創新你我未來

AI 的快速發展，已經深刻改變教育、產業與社會。未來不是 AI 取代人，而是會使用 AI 的人，將擁有更多解決問題、創造價值與掌握未來的能力。因此，育達推動 AI，不只是增加幾門課程或添購設備，而是希望建立一個「校園全面 AI」的轉型架構。

從目前現況來看，本校在校園數位化及平板教學方面已具備一定基礎，但在 AI 正式課程、AI 特色品牌、行政應用、師資能力及產學合作仍有進一步發展的空間。值得我們期待的是，育達各科具有高度的創意與整合潛力，只要全校共同投入，就能把 AI 轉化為學校新的特色與競爭力。

我們應該從教師、學生及行政人員三個面向同步推動。教師要建立 AI 教學力，從 AI 素養、Prompt 能力、備課、教學、評量、輔導、專業發展到 AI 倫理，逐步由基礎、應用、進階走向創新。教師不必一開始就成為 AI 專家，但要願意開始使用、持續學習，最後形成屬於育達的 AI 教學案例與模式。

學生方面，我們希望培養 AI 學習力與職能力。學生除了認識 AI、正確提出問題之外，更要能判讀資訊、查證答案、解決問題、進行創作，並將 AI 結合各科專業。未來的育達學生應該做到「人人會 AI、科科有 AI、人人有作品、畢業能就業」，讓每一位學生都留下自己的 AI 學習與創作成果。

行政人員則要建立 AI 行政力。從文書撰寫、資料整理、簡報製作、會議摘要、數據分析、溝通服務，到工作流程與管理決策，都可以善用 AI 提升效率與品質。AI 不是取代行政同仁，而是協助我們把重複性的工作做得更有效率，讓大家有更多時間投入服務、創新與重要問題的解決。

在教學創新上，我們將結合 AI 輔助教學、翻轉教學、PBL 專題學習、跨域課程、業師協同教學及成果發表，讓 AI 真正走進課堂與專業實作。各科也要逐步發展自己的 AI 特色，例如觀光科的智慧觀光與國際接待、多媒科的 AI 數位創作、表藝科的虛實娛樂、餐飲科與烘焙科的智慧餐飲及品牌創業，以及造型科的智慧美學設計。

為了讓 AI 校園不是口號，學校責請教務處及總務處資訊暨設備組分別負責規畫推動教師、學生及行政人員對 AI 的教、學、用，並建立三年成效驗收架構：第一年建立基礎能力，第二年擴大應用，第三年邁向進階與創新。同時透過具體 KPI 檢視成果，例如提升教師 AI 教學應用率、每科建立 AI 教學案例、學生 AI 基礎素養通過率、每位學生完成 AI 作品，以及行政同仁提出 AI 業務企畫與宣傳成果。

各位同仁，AI 轉型最大的關鍵不是設備，而是人的態度；不是等待別人改變，而是我們願不願意先開始。未來育達的 AI 校園，需要每一個處室、每一位教師與每一位行政同仁共同參與。讓我們從現在開始，學會使用 AI、善用 AI，也負責任地使用 AI，共同打造一個更有效率、更具創意、更有競爭力的自己和學校。

(三)社會情緒學習，校園幸福共好

本校推動「三好校園」、「友善校園」多年，但在對學生的問卷調查分析、同仁的互動及家長的反映上，還是存有同學之間與同事之間的相處問題，師生關係與親師溝通的問題，學生對於導師的滿意度有高有低，學生對學校的認同感也未能達到我們的期望標準。因此，在本學期我們更積極地推動「育達有愛，幸福共好」，希望讓每位教師、學生、行政同仁更直接、簡單地想到如何彼此「幸福共好」，更加重視並從人與人的關係開始，逐步形塑一所讓教師願意投入、學生喜歡上學、家長放心支持、行政同仁能夠感受到尊重與成就的校園。

因此，本學期開始學校責請學務處主責並偕同各單位共同推動「社會情緒學習」SEL(Social and Emotional Learning)作為幸福校園的重要基礎。SEL 的五大核心能力，包括自我覺察、自我管理、社會覺察、人際關係技巧，以及負責任的決定。我們期待學生不只會讀書、考證照，更能認識自己、管理情緒、理解他人、與人合作、解決問題，勇敢面對未來。當這五項能力逐漸成熟，校園就能減少衝突與不當行為，增加同理、合作與友善，形成安全、尊重、支持的校園文化。

在具體策略上，第一是打造「有溫度的幸福教室」。老師每天給學生多一些關心、更多正向的讚美與肯定，尊重學生在學習能力與人格特質上的差異，提供精彩且適性的教學內容，也給學生適當的角色與舞臺。讓每一位學生都能感受到成就，並且對自己的未來懷抱希望。

第二是建立「關懷幸福暖暖包」。善用同儕關係，建立預警與關懷機制，整合導師、科主任、認輔教師及相關資源，透過親師合作持續追蹤高關懷學生。我們要讓學生知道，當他遇到困難時，育達不是只有規範與要求，而是有人願意理解他、陪伴他、協助他重新站起來。

第三是推動情緒教育課程，將認識情緒、網路霸凌、面對失敗、挫折容忍、同理心、服務學習反思、愛與責任及職場情緒管理，融入國文、公民、藝術生活與輔導活動或更多的課程之中。

第四是融合生命教育，透過生命講座、生涯探索與正向價值建立，培養學生認識自己、珍惜人生、尊重生命，並提升面對挫折的復原力。

第五是打造真正友善的校園。我們要落實性平教育、校園零霸凌、力行三好、法治教育、人權教育、拒毒反黑及修復正義，讓尊重多元不只是一句口號，而成為每一位育達人的日常行動。

第六則是實踐感恩服務，從感恩父母、感謝師長、感恩同儕到感恩社會，透過班級服務、校園服務、社區服務、公益參與、環境保護與社會責任，培養學生懂得付出，並以實際行動實踐公民責任與 SDGs 精神。

我們的幸福校園推動層架非常清楚：第一層是「認識彼此」，讓師生學會覺察自己、管理自己、理解他人、與人相處、做好決定；第二層是幸福校園「改善關係」，包括師生關係、同儕關係、同仁關係、行政關係與親師關係；第三層則是「幸福育達，形成文化」，最終讓尊重、信任、關懷、合作、感恩與成長，成為育達最重要的共同價值。

當然，幸福校園不能只要求教師對學生好，更要重視所有關係的幸福核心：老師要看見、理解、關愛、鼓勵學生；行政要尊重、服務、公平並關愛學生；面對家長要資訊透明、流程便利、處事公平、用心協助；面對同仁則要資訊清楚、行政簡化、同理協助、正向回饋。同事之間更要做到尊重、合作、支持與信任。

(四)堅守品質績效，確保育達永續

育達的辦學理念為「倫理、創新、品質、績效」。現階段我們推動「社會情緒學習」來落實校園倫理，以全面 AI 來創新學校未來，而在各項教育與行政工作上則不忘創辦人所要求的品質與績效。

在校務發展上，我們應持續強化品牌特色形象、創新辦學拓展生源、建構友善幸福校園、深耕雙語國際教育、精進教學品質創新，同時推動智慧數位校園、鏈結產學校友資源、優化組織人力效能、落實績效品質治理，以及打造永續綠色校園。這十項本校校務發展計畫的目標不是各自獨立，而是彼此連結，共同形成育達永續發展的完整藍圖。

特別要提的是在招生與品牌發展方面，我們於今年已經開辦僑生專班、積極拓展招收海外僑生，並重新定位普高為「AI 實驗班」。同時，我們要朝「AI 技職教育中心學校」發展，讓各科都能找到 AI 與專業結合的可能，讓育達在家長、學生心中與國中端具有更鮮明的特色，真正建立育達的辦學差異化。

在行政品質方面，我們將正式把 KPI(Key Performance Indicator 關鍵績效指標)作為校務品質與績效治理的重要工具。教務處要重視教學正常率、證照通過率、校外競賽成績、教學滿意度及 AI 教學推動、SEL 融入課程……等等；學務處要關注學生出缺勤改善率、學生流失下降率、學生校園事件(性平、霸凌、校安)改善率、校園幸福感(導師滿意度)與 SEL 活動推動效能……等等；輔導室要落實高關懷學生追蹤、個案輔導、彈性課程專班學生穩定率、導師輔導正向管教知能提昇與輔導活動融入 SEL……等等；總務處要提升校園維護設備維修時效性、校園安全環境建置、物資請購採購完成率與核銷時效性、降低維修成本與節能減碳效率……等等；圖書資訊單位要強化資訊系統與電腦及專業教室正常運作率、親子綁定達成率、資安與行政人員 AI 培訓與得獎暨紀念品催收彙整陳列率……等等；實習就業處要快速拓展海外招生的佈署和行動、對在校僑生的全方位關懷照顧、洽覓或改善更好的學生住宿環

境、掌握僑生在職場建教工作的環境和情況……等等；人事室在教師聘任與職工聘雇完成率、薪資發放準時正確率、職場性工與霸凌事件防制成效、行政人員工作效能與服務品質滿意度……等等；會計室在學校預算與各項專案經費執行與核銷之管控、財務資料之整理時效與精準度、學校整體財務狀況之精進……等等。還有各單位在行政業務應用 AI 之覆蓋率與行政同仁對單位內的工作環境氛圍滿意度。學校推動 KPI 不是要增加大家的壓力，而是讓努力有方向、成果能被看見、問題可以被及早發現。各處室、各科及每一位同仁，都要從「把事情做完」進一步走向「把事情做好」，再走向「把成果做出來」。請各單位在二個月內將前列及其他業務重點項目發展出可以量化的 KPI，並於學期末陳現自評考查結果。

二、教務方面：

(一)培育「具備 AI 使用精神的跨域創新人才」

- 1.培養各科學生將 AI 工具轉化為解決「真實世界」問題並創造價值的能力。
- 2.AI 數位賦能與實戰應用：從單純使用工具提升到能利用人工智慧進行創新實踐與問題解決。
- 3.核心素養與跨域統整力：結合兩個以上學習領域(如寵物造型與 AI 互動、設計凌駕 AI 之上)，發展具備真實情境脈絡的實踐行動。
- 4.職場社會情緒與心理韌性：培養面對創業或職場壓力時的自我管理與決策力，奠定正向心理素質。
- 5.國際移動與永續競爭力：強化職場英語文溝通，並融入新興科技技能以回應國際永續趨勢。

(二)配合高職優質化輔助方案三年期計畫(115-117 學年度)

- 1.成立專業教師社群：將全校資訊、輔導、專業群科及一般科目教師(每社群至少 3 人)試作分配，每月進行至少 1 次定期共備，研究如何將生成式 AI 融入專業實務教學現場。社群如下：
 - (1)數位創新與人工智慧應用教學。辦理全校「B5-1 生成式 AI 與教育應用工作坊」，提升教師引導學生運用 AI 進行專題實作的能力。
 - (2)素養導向跨域統整課程與教學。成立跨領域教師社群，整合兩個以上學科領域，設計真實情境教案，實際運用到專業群科當中。
 - (3)職場英語文溝通教學。針對服務接待與需求溝通、場域導覽與互動、產品介紹與行銷溝通、技術操作與支援表達等四大主題，逐年度設計模擬情境教學。
 - (4)職場社會情緒學習融入教學。在專業課程中融入五大社會情緒能力(自我覺察、自我管理、社會覺察、人際關係技巧、負責任的決定等)，提升學生的職場適應力與心理韌性。
 - (5)安全教育課程與教學。盤整安全教學模組，以量化方式確保全校至少三分之一班級實施安全教育課程。

(6)校園生命教育。落實校園生命教育，建立重視倫理之生命態度。

2.以上六個社群將以下六個步驟循環並完成每學期一份(以上)(至少)6 節課之教案成果：

(1)成立教師社群。

(2)教師社群定期共備。

(3)發展教案及教學規畫並舉辦公開授課。

(4)參與線上或實體諮詢輔導。

(5)參與成果發表。

(6)辦理校內經驗分享與教案推廣。

(7)配合社群共備與公開觀授課之運作，調整本校教師 115-117 學年度公開授課觀課紀錄表暨教學省思表。

3.配合招生策略積極服膺專案計畫：

(1)適性學習社區連結：辦理國九學生適性試探活動，向國中生展示技職教育、AI 輔助與特色教學之成果。

(2)國中生適性試探及家長宣導：辦理國七、國八學生實作體驗，提早介入學生的職涯探索期，設計具吸引力的動手做活動。

(3)家長技職宣導與體驗：針對家長舉辦說明會或實作活動，扭轉傳統觀念，讓家長親自體驗技職教育的專業與未來潛力。

(4)國中教師實作研習：邀請國中教師到校參與或至國中端開設專業群科實作研習，使其在進行升學輔導時能成為本校的推薦者。

(5)借助交通地緣優勢，再針對新北市做出客製化的連結。

(6)將「招生」轉化為「教育服務」，透過優質的體驗與宣導，讓親師生看見本校的辦學品質，進而達成精準招生的長期目標。

(三)優化本校 116 學年度校本特色課程(校訂科目/校訂必修)

1.本校從 108 課綱之後即以第二外語-日語(高一)、資訊與生活(高一到高三)、職場禮儀(高三)等三科目為本校的校本特色課程。

2.隨著時代變遷與產業趨勢，勢必優化校本特色課程，校訂必修由「語言」導向轉為「數位轉型」或「跨域專題」導向。

3.除了科目，亦要考量授課年段。後續透過課程發展委員會由校長召集相關委員、科主任等，邀請產業代表、專家學者代表與學生代表參與諮詢，優化並調整開設在高一上下學期各 1 學分的第二外語-日語。讓學生學習願景強調「永續學習、思變突破」。

(四)重新定調 116 學年度普通科招生策略

1.歷經補教師資升學輔導以及雙語國際化的階段性發展基礎上，普通科要在技職教育領導品牌清晰的本校再度立足，正可結合本校推動校園全面 AI 的時機及本校著重實務操作學習的特色，將普高發展為「AI 實驗班」並特別強化「AI 科技、人文藝能、國際公民」的人才培育。

2.社會大眾對於本校的嚴管勤教、生活常規管理，深受信任，普高的招生目標可以精

準鎖定「想拚繁星」或「需要嚴格管理」甚至是「還不知道要讀什麼」的國九客群。

- 3.希冀吸引需要高強度督促之學生在本校特有的人才培育目標、客製化的教學設計、爭取繁星優勢的條件，將學生的潛能極大化，幫助每位普高學生成就最好的自己，在升學方面能夠進入自己潛能極限的最好大學，想在 AI 世代先行創業的同學亦能應用學校所學創立個人工作室、創造品牌、財務分析、建立平臺、行銷經營，一定立即就有工作。

三、學務方面：

(一)推動學生出勤管理制度轉型，深化正向行為養成

年度 項目 科別	114-2		114-1		113-2		同期消長
	未參加/註銷	註銷率	未參加/註銷	註銷率	未參加/註銷	註銷率	
觀光科	286 / 45	15.7%	165 / 61	37%	227 / 17	7.5%	▲8.2
多媒科	478 / 25	5.2%	628 / 2	0.3%	409 / 24	5.9%	▼0.7
表藝科	93 / 93	7.5%	160 / 1	0.6%	160 / 14	8.8%	▼1.3
餐飲科	1,955 / 62	3.2%	2,524 / 58	2.3%	2,080 / 129	6.2%	▼3.0
造型科	616 / 100	16.2%	847 / 32	3.8%	965 / 77	8.0%	▲8.2
統 計	3,428 / 239	7.0%	4324 / 154	3.6%	3841 / 261	6.8%	▲0.2

- 1.114 學年度第 2 學期統計，全校因未參加勤學輔導記警告共 3,428 人次，較 114 學年度第 1 學期 4,324 人次減少 896 人次(約 20.7%)；完成註銷 239 人次，註銷率為 7.0%，較 114 學年度第 1 學期 3.6%提升 3.4 個百分點，較 113 學年度第 2 學期 6.8%增加 0.2 個百分點。其中餐飲科仍為警告人次最高（1,955 人次），造型科及觀光科註銷率分別達 16.2%及 15.7%，相較 113 學年度第 2 學期分別提升 8.2 及 8.2 個百分點，改善幅度較為明顯，可作為後續各科推動學生行為養成及輔導措施之參考。
- 2.依教育部及臺北市政府教育局相關規定，學生出勤管理應回歸學生學習評量及正向管教理念。本校於 114 學年度第 2 學期完成勤學輔導制度、警告及銷過機制之全面檢視，並持續蒐集導師及學生意見，了解制度實務運作情形與需求；另由種子教師於班級試行相關輔導措施，作為制度調整的重要參考依據。
- 3.綜整檢討結果顯示，現行勤學輔導制度對協助學生建立守時觀念具有一定功能；惟隨著法令規範、學生學習型態及校園輔導需求逐步改變，現行制度已需適度調整，以兼顧教育目的、學生權益及行政實務，並符合正向輔導與支持性管教之理念。
- 4.115 學年度第 1 學期起，將推動學生出勤管理制度轉型，取消現行勤學輔導制度，回歸學生學習評量及導師正向管教機制，強化親師生共同合作，並以學生行為養成、自主管理及責任教育為核心，建立出勤預警、導師晤談、家長聯繫、分級輔導及持續追蹤等支持措施，引導學生培養準時、自律及負責之良好生活習慣，持續提升學

生校園生活適應能力，營造正向支持之校園文化。

(二)推動導師行政減量，提升親師生溝通效能

試行取消例行性紙本週記書寫及批閱，將學生關懷重點轉為親師晤談、個別談話及具體輔導紀錄；並全面推動校務行政系統「親師晤談」功能及酷課雲家庭聯絡簿，整合家長聯繫、班級通知及學生在校學習資訊，減少重複行政作業，提升導師班級經營、親師溝通及學生關懷效能，讓導師投入更多時間於學生生活輔導及個別關懷。

(三)精進導師危機辨識與依法處理能力

持續精進導師業務標準作業流程及驗測題庫，納入校園性別事件、霸凌、自傷自殺、高關懷學生及重大校安事件等情境案例，強化導師危機辨識、依法通報、初步處置及轉介能力；並深化第一時間親師生會談及跨處室合作機制，建立「導師第一線發現、學務處即時介入、輔導室專業評估、相關處室持續追蹤」之合作流程，提升學生保護及校園安全效能。

(四)建構僑生專班生活輔導及支持機制

因應 115 學年度第 1 學期新增僑生專班，整合學務處、導師、輔導室及相關行政資源，建立生活適應、法治教育、品德教育、健康照護、文化適應及緊急事件處理機制，透過階段性關懷及持續追蹤，及早掌握僑生生活、學習、人際及文化適應需求，協助僑生順利融入校園生活，提升生活照顧、學習適應及穩定就學成效。

(五)精進校園環境維護及服務教育機制

持續建立校園環境自主巡檢、廁所清潔維護、環境即時通報及缺失追蹤機制，檢討班級整潔評比制度，提升校園整潔品質及環境教育成效；並同步檢視服務學習及行善銷過制度，強化其教育意涵，引導學生透過服務實踐責任感、公民素養及良好生活態度，使服務教育回歸生活教育與品德教育本質。另配合國中技藝班、招生宣導、貴賓參訪及大型活動，提前規劃校園環境整備、服務學習及人力配置，提升校園環境品質及重大活動整體執行效能。

四、諮商輔導：

(一)建構一貫化學生支持及適性安置機制

- 1.因應適性安置學生，包括專案生、彈性課程專班、職人町、又一村及向日葵學園等，其輔導需求多元且複合，常涉及情緒、人際、家庭、拒學、長期缺課及校園適應等議題。學生於安置前，須完成晤談、需求評估及親師溝通；安置後，持續提供輔導支持、適應追蹤及回歸原班規劃。自 115 學年度起，彈性課程專班調整由輔導室主責辦理，由班級輔導老師統籌需求評估、適性安置、輔導支持及後續追蹤，並整合校內各行政單位、導師及校外專業資源，建立跨處室合作機制。
- 2.建立「轉介、晤談、評估、安置、輔導及追蹤」一貫化學生支持服務流程，避免因跨單位轉介造成資訊落差，或使學生及家長重複陳述個人困難，提升跨處室合作效能及適性安置品質，落實早期介入與持續支持，協助學生穩定就學、適性發展及順

利回歸校園學習。

(二)建立教師心理支持及專業諮詢機制

面對教育現場學生的多元需求、親師溝通及校園危機事件等挑戰，持續關注教師身心健康與專業支持需求。114 學年度第 2 學期已引進校園醫療資源入校服務，115 學年度第 1 學期將持續整合醫療、心理諮商及校內輔導資源，建立教師心理支持及專業諮詢機制，提供心理諮詢、專業諮詢及轉介服務，協助教師紓解工作壓力、增進心理韌性與班級經營能力，建構完善的教師支持系統，讓教師安心教學、用心陪伴學生，進而提升學生輔導品質，營造友善、安全且具支持性的校園環境。

五、總務方面：

(一)完成暑期校舍及設備改善，提升教學環境品質

- 1.利用暑期集中辦理校舍、教學設備及公共設施更新，降低施工對正常教學之影響。
- 2.針對各校區教學及行政空間進行設備汰換、修繕及環境改善，完善新學期使用環境。

(二)115 年暑假主要設備汰換及工程

地 點	汰換或施工說明
高職部校區	新增監視器 14 支
各部校區	頂樓排水清理及水塔清洗
家聲樓 1~10 樓	冷氣空調汰換工程
家聲樓 401、402 教室	電腦教室搬遷、整線及設備整備
家聲樓 401、402、502 教室	寵物美容教室工程、電源配置及設備進場
羽球場周邊	水溝清理及加裝鐵網
家聲樓 106	不斷電系統汰換
廚藝教室	防火天花板汰換工程
樸實樓北側	樓梯地板汰換工程
家聲樓 1~10 樓	飲水機汰換 20 臺
樸 311、綜 304、綜 402、綜 403	冷氣汰換

(三)強化大型工程施工及校園安全管理

- 1.家聲大樓 1~10 樓進行冷氣空調汰換工程，配合施工期程辦理相關區域管理。
- 2.工程期間加強電梯、廁所及施工區域使用管制，維護師生安全及校園正常運作。
- 3.配合工程進度辦理跨單位協調及施工後環境整理。

六、實習就業：

(一)全面照護，穩定僑生就學

今年度已有 22 名海外僑生入學，學生遠離家鄉赴臺讀書，生活多所不便，本學期重點放在「生活適應」與「職涯定向」，自宿舍、學校至工作場域，時刻關注僑生需求、提供即時協助，藉由導師和在校學長姐輔導，確保生活與課業穩定，為後續工讀實習與留臺就業奠定良好基礎；同時輔導學生建立良好生活以及儲蓄習慣，安排華語加強課程及在地文化融入活動，並參與友好科大辦理之東南亞文化節活動，讓第一屆僑生專班的同學奠定學習基礎、提升華語能力、拓展群體活動亦寬慰思鄉之情。

(二)積極布線，開創僑生生源

與他校相較，育達投入海外招生起步已晚，校內須緊抓專班僑生滿意度，同樣推行「大手牽小手」獎勵方案，自寒假轉學生至新學年新生，增加外溢效應；此外，把握上學期海外招生期程，鎖定印尼、越南、緬甸等國，建立聯繫網絡、勤跑國內與海外諸多招生活動，不錯失行銷機會，方可期待理想的招生成績。

(三)穩健成長，建立樂齡課程口碑

因應樂齡族群需求，於養生、園藝、烘焙、烹飪、手做等既定課程之外，持續開發樂齡學堂及多元終身學習課程，聚焦高齡社會需求與跨領域技能提升。與社區、產業單位合作彈性排課，進一步視學員接受度導入數位學習資源與體驗式教學，搭配學術與實務並重的師資，吸引多元客群，提升推廣教育之品牌聲譽與營運效益，於推廣成人多元教育課程與活絡教室使用效能上走出一條成功之路。

七、人事業務：

(一)持續盤點師資需求，提前規劃教師人力，穩定教學量能

配合校務發展、課程規劃及招生需求，定期盤點各學科師資配置，因應資深專任教師逐步屆齡退休及教師異動情形，提前辦理教師甄選、補實，優化師資結構，穩定量能確保教學品質及校務永續發展。

(二)推動智慧差勤管理，導入線上請假簽核系統

紙本請假數位化，建立即時、便捷且無紙化的差勤管理機制，提升簽核效率及資料正確性，簡化行政作業流程，減少人工作業時間，打造智慧化人事服務。

(三)落實職場霸凌防治，營造友善、溫馨、尊重的幸福校園職場文化

透過教育宣導、強化單位主管管理知能、完善申訴關懷機制，建立尊重、包容、信任、良性溝通的工作氛圍。讓每位教職員工在安心、受尊重的環境中愉快工作，共創幸福校園。

(四)強化職場性騷擾防治機制，完善申訴處理與預防措施

依循《性別平等工作法》相關規定，完善職場性騷擾防治措施、申訴處理程序及相

關規範。辦理教育宣導，提升教職員工防治意識，依法保障當事人權益，落實學校雇主防治責任，營造安全、尊重、平等的工作環境。

(五)掌握法令動態，滾動檢視人事章則，強化法遵管理效能

即時掌握教育、人事及勞動等相關法令增修動態，適時修訂人事相關規章與作業流程，依法行政確保各項制度符合法令規範，降低行政風險，提升人事管理效能。