**我們共好‧一起向前走**

**臺北市私立靜心高中教職員工關懷服務實施計畫**

110.11.5行政會議通過

壹、**依據：**

**一、**本校107-111學年度中長程教育發展計畫

二、人事室年度工作計畫

貳、**目的：**

一、「人」是組織最寶貴的資產，人員自進入本校職場至退休，各個階段難免面臨

調適與壓力的問題，有鑑於此，應落實優質人事服務，協助本校人員儘速適

應工作環境、融入組織，並增進工作所需知能及服務態度，提升工作士氣及

效能。當教職員工因為被尊重與認同，才會將學校利益、學生利益都看做自

己努力的動力，並透過積極參與，將之內化成願意繼續為此間學校奮鬥，也

同時發展出可精進個人能力、實現個人理想的充分動力。

二、本校學校願景是型塑「學習型的學校、會思考的學生」為核心，其中培育人

才是學校經營的目標之一，人才的培養是學校成功之關鍵，也是學校能否永

續發展的重要因素。除了學生，學校教職員工亦是本校的重點培育人才，提

供教職員工有效、創新及專業發展的工作環境，使教職員工相互學習與成

長，能夠樂於工作，進而擁有成就感、價值感與歸屬感，特此訂定本計畫。

叁、**辦理單位：**本校各處室

肆、**實施對象**：本校教職員工(不含兼任及臨時人員)

伍、**實施重點及方式**：

**一、新進人員前輩領航**

(一)**初入職場、環境不迷航：**每年七月辦理新進人員研習，事先通知錄取人員辦

理時程，當日進行環境介紹，學校校務簡介，安排跨部處室為新進人員說明

權益義務、待遇福利、差勤管理規定、性平法與防治霸凌等法規與軟硬體設

備等設施位置及使用，再依職別由各單位分別進行業務宣導及交流。

(二)**經驗傳承、融入更輕鬆**：由所屬單位主管依照新進人員屬性指定適當資深

或經驗豐富人員指導，並適時關懷，且提供工作面、生活面等各項指導及諮

詢，藉由「傳承」精神的夥伴關懷，協助新進人員儘速適應新職。

**二、全體員工攜手共好**

(一)**工作觀摩、見賢要思齊**：由各單位主管視部屬需求，經由指定人員給予員

工獲得工作觀摩與學習，提供工作指導，使其儘速改善職務表現及提升工

作效能。

(二)**職場健康、專業給支撐**：

1.各單位隨時關懷人員，對於同仁間工作或生活所面臨的困難與問題，給予

適時的輔導支持與鼓勵。在本校既有的機制下，提供員工短期、免費的諮

商服務，協助員工辨識及解決問題，恢復心理健康狀態。

2.健康檢查作業執行及追蹤，並有特約職業醫護人員依教職員工健檢結果進行健

康風險評估與分析、健康照護、管理與追蹤，給予人員適當工作的指引建議

。並與萬芳醫院訂有「綠色隧道」照護師生計劃，除提供緊急醫療服務、進

行醫療相關諮詢服務，適時提供必要的轉介或醫療方案服務。

3.推動職場健康，營造樂活團隊：提供運動及休閒社團經費補助，讓員工於工作及

休閒活動中蓄積創意與活力，並有益於情感交流。

(三)**知能培訓、素質需提升**：為充實人員所需基礎專業法令、知能，於在職期

間指派或鼓勵參加相關單位辦理之行政、教學領域及相關政策法令之專業

訓練，強化並提升服務與工作素質。目前教師每學年55小時、行政人員15

小時研習時數列入考核成績。

(四)**訊息即時、溝通永無礙**：經由各部各項定期會議溝通，透過公務e-mail信

箱及eClass app傳達本校活動或重要行政事項宣達。

(五)**問卷調查、檢視能及時**：

1.設計關懷問卷與調查：人事室於新進人員到職3個月及6個月分別進行問卷

調查，以瞭解新進人員的適應情形，並適時提供相關協助及輔導。為瞭解各

項校務推動做法、據以檢討辦理成果、整合同仁需求等目的，視需要進行全

面或依職務別進行問卷調查。

2.回饋與檢討：將問卷填列結果提供相關單位參考，以利主管瞭解人員職場適

應、人際關係及工作情況，適時給予指導及提供協助。

陸、**獎勵**：為嘉勉各單位指定之人員參與之辛勞，得依執行成效另案簽請核予獎勵。

柒、**預期效益：**落實人本關懷，積極協助員工，提升組織效能。

一、營造友善校園及職場，新進人員藉以儘速適應其工作場域之生活。

二、藉由傳承制度的建立，透過分享工作經驗、主動關心並提供協助，增進彼此間

的激勵與鼓勵，進而增強全體人員工作上向心力，以利提昇其能力素質，增進

教學或行政效率。

三、透過適時問卷調查情形，藉以瞭解如何適時給予人員協助，並得以觀察作為是

否有未竟之處，可供行政措施檢討改進或內部調整實施之參考。

四、單位主管應有足夠敏感度並能有效察覺所屬同仁的狀況，適時提供支持與協

助。

捌、各單位可視業務特殊需要調整辦理。

玖、本實施計畫經行政會議討論通過並陳 校長核可後辦理，修正時亦同。