

啟英高中 105 學年度第 2 學期第二次擴大行政會報會議記錄

時間：106 年 3 月 8 日(三)下午 4 時整

地點：校長室

應到：46 人

出席：(詳如簽到表)

主席：彭校長 昭勳

司儀：郭美玲

記錄：李芃萱

壹、主席致詞：

因下星期沒時間開會，所以提前召開擴大行政會報會議，召開擴大行政會報會議是希望行政團隊更強，事情可以經過協調，是助力不是阻力，另外看到別人好的一樣畫葫蘆可以加速你完成目標，我舉個例子我主導招生業務，我感覺到今年有些東西被其他學校學走了，甚至被超越，如果學校不改變方法只有等待未來走下坡，我舉個例子像繁星的榜單出來 要不要行銷，行銷要不要有數據，進入前 10 名是用人數來定，唯一進入前十名的南崁高中 104 人上繁星有 11 個班級除一下 9 點多個，啟英有 48 人上繁星只有四個班除一下有 12 個，以錄取的班級比例啟英高中應該是全桃園市私立高中最好的，大溪高中有 70 人上繁星有 8 個班只有 8 點多，我們這一次繁星也不比新興高中差，但新興高中懂得行銷人家，馬上新興高中從內壢國中畢業有四位考上繁星帶著學生去見校長，內壢國中校長會覺得新興高中推繁星比我們強，這四位同學分別考上成大光電、中大英語、台中教育大學、宜蘭大學。啟英有 10 位內壢國中畢業的考上分有第 1 位清大、第 2 位彰師大、第 3 位東吳、第 4 位東海、第 5 位中原、第 6 位中原、第 7 位玄奘、第 8 位長庚、第 9 位銘傳、第 10 位靜宜。

考高餐一定是我們學校佔優勢，行政單位將數據統計出來，下一波就是帶著高餐到各國中宣導，行政會報的目的，怎麼樣去表達怎麼樣把數據用出來要懂得行銷，有國中說我們的簡報已經不如人家，要有動態的影片，治平可以做到上課情形動態，我們學校微電腦修護科上課情形拍給別人看也可以有動態的影片，不要每次都是演講，如果要講群科簡介講得最好就是林秀香組長，他最清楚整個教育政策怎麼走向，幾年級取得幾張證照要拿什麼他很清楚，他講就會有權威。最早早餐會報是啟英開始的，學校之前聽過啟英了，就不一定會安排給啟英講，透過擴大行政會報，年輕的組長或許有新的點子。第一波印像最深刻不要連繁星的榜單都沒看到，我舉個例子南崁高中只有一位 72 級分他可以將新聞做得很大，目前也只是初試還有複試當然也有機會，主管單位要用心，主管單位要分析哪裡有用的要給我們所有行政，下星期要登繁星還有要與去年榜單聯合在一起，第二波申請入學以後就不見得佔優勢到了指考也只有少數，請大家多幫忙。每一次開會我都會給大加一點點會議議題。

- 一、以升學為例，各群科可向餐管科學習從招才分班開始，科主任應扮演角色，課程安排，輔導制度等，一科影响一科。
- 二、優秀師資，進入國中端辦理研習，如餐管、美容、設計……等，讓國中端了解我們的師資不錯。
- 三、各群科、各處室應能製造可報導新聞，行銷科系、行銷學校。
- 四、中壢、平鎮、八德、桃園、龜山、蘆竹、大溪，里長的聯繫，要深入經營及運用，創造附加價值。
- 五、評鑑要投入，做好資料，做好簡報，主管、組長要用心，人和擺第一。

貳、各處室工作重點報告及需協調事項：

一、教務處：

- (一)自評表請各位檢查是否填的詳實，也要不斷的檢查，內部、外部看的很詳細，績效不同面向，呈現活動亮點。

(二)4/5 扶助學習，請科主任協助

二、實習處：

(一)看了這幾週的行程各處室大至多還好沒有衝突。

(二)4/7 實習處辦理家政職群領隊會議會與輔導室原住民親職教育種子教師研習有重疊到，會議地點實習處辦理的家政職群領隊會議會改在行政大樓 6 樓 VCR。

三、學務處：

(一)學務主任公出，由教官室許建華主任教官代理報告，3/27 這週為月考，原訂週會取消。

四、輔導室

(一)輔導室 3/14 大學模擬面試報名，3/17 模擬面試請科主任協助再次提醒。

(二)4/7 原主民親職教育種子教師研習地點在校長室，特教組的部份送出 162 件有 78 件退件，輔導組部份送出 11 件有 7 件退件還有缺 2 位導師未送出，請科主任協助通知各班導師於 3/13(一)補件。

(三)補特教業務補救 IEP 障礙，請科主任提醒，3/28 行程表活動為特教知能研習

五、圖書館

(一)共讀時間為星期三及星期二早自修時間，閱讀是長期的能力培養，有些班級利用共讀時間只將書本放至旁邊在那邊考試。

(二)校務評鑑需要的資料從 102 年得獎名單、讀書心得，商廣群繳交率較高，小論文、讀書心得於 3/16 停止收件，批改讀書心得及小論文責任歸屬還是需由國文教師負責。

(三)3/20 請各科主任推薦書開給圖書館。

參、臨時動議：

一、特教組長柯詠雯提醒參加 IEP 研習的老師請一定要線上取消便當。

二、校長：請人事室訂定管制休假辦法，例如：重要集會不能參加需扣分，要不然有些人可以請假，會有不公平。

三、校長：帶班不好的老師需提出來討論，例如：謝孟莞老師帶班授課狀況請鐘素真主任說明：謝孟莞她是一個很盡責的老師 上學期有一些特定的學生已經離開了，班級經營可以，因他是英文老師班上的課較少，上課狀況我還需觀察。魏貽舒老師帶班狀況請彭敬倫科主任說明：因魏老師剛來對高中生講話英尺度的拿捏及與跟家長溝通的方式還沒有很恰當，因接我的班級，在溝通上也會重旁協助。校長：科主任和各單位主管，先單獨的先談，有些講話很衝有時候講話之間有時候會傷到學生，我們實在的告訴老師缺點是希望他留下來，不是要淘汰他，溝通方式沒有溝通好就形成一個集團來對抗不是投訴我們，就是要處理，我們要去了解，老師如果不是這樣我們也要還他清白，有時候是老師自己看不到自己的盲點，科主任真的是帶專業，有些現象產生的時候你們對老師及學生的部分是比較了解的，最重要不一定要等到學期末才開始提沒把班級帶好及教學管

理好的老師提出來檢討，今年雖然流失率有下降但是幅度還是太小所以我在這裡很希望各位主管幫忙。

四、徐副校長：針對老師的教學班級經營教學管理分這兩部分處理，老師在教學狀況查核有任何的問題包含群科要提交出來，如果沒有查堂就沒有任何的紀錄，沒有任何記錄我們處理是非常困難的，拜託大家一定要去查堂，教評委員查堂還查的很勤，還是要請大家在查堂上面要積極，每個人都有責任如果是教學不好或者是班級經營不好我們要有機制處理，對不適任老師如果告起來我們一點辦法都沒有，一定要啟動機制人事室也要成立一個小組兩個月到三個月的督導期，先透過教評會會議有改善就結案，如果沒有改善就透過教評會議決議是要發聘還是不發聘書，不適任老師真的不適合留下來就不能留，我們現在學期才剛開始我們輔導機制下星期開始啟動也還來得及。

五、手機的管制我們真的有問題，常常看到學生出公差都常常拿著手機沒有管制，很難管制我知道，管制的目的也是保護老師們。請各位組長及科主任這個禮拜，原則上下個禮拜再去查堂看一些原來心中有不理想教師，將名單給人事室，用混的、管都不管、老師每天打掃失去教育的功能，看看有沒有其他的，有些事情不要急，也不是要一下舉報十個人讓教評會來決定。

六、校長：銘傳大學有開辦教育學程，請人事室針對未具合格教師需修教育學程的老師，提供開辦科別以利銘傳大學評估是否開辦。林副校長回應，目前代理教師需修教育學程人數少，且未必能考取合格教師資格，這是最大的問題。

肆、結論：

也希望我們長期以來在溝通有問題的部份大家慢慢去改善，有一些內容不要制式化，這樣長期下來我們會被人家追過，其實我們有很多是不錯，只是我們要怎麼表達，還有沒有其他臨時動議，沒有我們就會議到這邊。

伍、下次會議時間：

散 會