113 年度第二季法務部矯正署敦品中學外部視察小組視察報告

製作日期：113 年 7 月 8 日

一、 委員組成(具名)

召集人：陳綺賢（報告撰寫）
委　員：劉瑞楨、丁國翔(視訊)、張幸愉(請假)、王臨風(請假)

二、本季視察業務概述

(一)視察計畫或本季視察重點

1. 負責學生第一線生活管理的教導員流動率偏高之原因，渠等之福利制度與校方留才之作法。
2. 矯正學校職員因學生特性需長期承受重大工作壓力，校方對於促進員工身心健康有何作為。
3. 外部視察陳情案件。
4. 持續追蹤之議題是否解除追蹤。

(二)視察業務執行概述

1. 參與人員：本小組三位委員於 113 年 7 月 4 日在敦品中學舉行今(113)年度第二季外部視察小組會議，校方則由秘書李宜昌、人事室主任楊想玉、警衛隊長黃天鈺、學務主任吳藝宣代表列席。
2. 執行程序：

(1) 視察議題說明與意見交換：本小組於開會前已先行將本季視察重點以書面通知學校，校方亦於視察前提出書面回應(如附件一)，委員們就校方回應之內容於視察會議中提出意見與疑問，由相關處室主管於會議當中做更詳細之說明，雙方進行討論並交換意見。

(2) 實地視察硬體設施：委員實地視察學校教職員值勤、備勤及休閒的設施，以了解其清潔度與舒適度，並關切其改善方式。

(3) 與工作人員會談：關於從事學生第一線管理之員工的福利制度、教導員流動率偏高之緣由及如何留任，除了在會議中與列席之主管會談以外，本小組也請校方安排一名教導員接受訪談，因帶班的教導員皆難以離開工作崗

位，因此由教導員兼任生活輔導組長之楊組長接受訪談。

(4) 委員內部討論：委員訪談後就視察內容交換意見，並將視察心得給予校方回饋，結束本次視察活動。(會議記錄如附件二)

三、視察內容及處理情形

案由	視察內容及處理情形	視察小組建議 (由視察小組提出具體建議)
1. 貴校今年三月份發生多起衝突事件，原因大多與第一線管教人員人力不足及缺乏經驗有關；又自去年度警衛隊長及學務主任等處室主管異動以來，貴校戒護人員及教導員調動頻繁，請問貴校如何提升第一線管教人員之福利制度，以提升其留任意願，甚至吸引優秀人才至矯正學校服務？另，多名處室主管同時異動是否亦導致學校運作不穩定？	本小組於上一季視察今年三月間敦品中學多起打架及集體擾序事件時，機關回應事件成因之一為校內多名管理員及資深教導員退休，導致人力不足，加上新任者經驗不夠所致。按矯正學校之教導員從事第一線生活管理及戒護工作，需與學生長時間相處，其人事穩定度與學生秩序是否良好息息相關，而敦品中學的教導員流動率頗高，導致戒護事故風險提升，故本小組於上一季視察時即將教導員之流動原因、人力增補、留任措施等定為本季視察之重點。 **學校回應：(機關回應摘要)** 一、戒護人員因工作特殊，工作時間長、壓力大、危險性高，以致人員流動頻繁，本校擬提升渠等之福利制度如下: (一)改善職場環境： 1. 避免勞逸不均：單位主管確認每個同仁能負擔的責任和性格，在了解同仁的情況下進行業務分工，避免勞逸不均。 2. 改善硬體設備：各生活區及警衛隊同仁執勤(備勤)處所將視經費狀況規劃改善休息環境整潔及舒適度，讓同仁有良好執勤及備勤環境以提振工作士氣。	1. 建議矯正署針對矯正學校內非屬教師身分之矯正人員(教導員及警衛隊)能研擬一套公平合理之薪資、考核及升遷制度，讓渠等之表現能被看見、被肯定，升遷管道多元又暢通，以吸引人才加入矯正學校擔任戒護工作。 2. 建議矯正署立即核撥經費予敦品，改善生活區教導員浴廁，增加其隱私性及舒適度。 3. 建議敦品向矯正署爭取經費，立即改善文

	3.減少勤務負荷：透過勤務排班方式調整，並視情況調節人力，減少加班情形。 4.順暢溝通管道：定期召開處務會議，讓基層戒護同仁表達想法與意見，透過互相交流分享適應工作。 (二)辦理教育訓練： 本校常年教育針對矯正實務、危機處理及談判技巧、廉政及專業倫理規範等授予學科、術科教育，讓同仁學習新知識及新技能，並在獲得能力成長的同時，進一步提升自我認同。 (三)員工健康檢查： 透過辦理員工健康檢查，早期發現許多潛在的健康問題，包括高血壓、糖尿病、腫瘤等等，俾及時採取措施治療，維護同仁健康。 (四)提供員工心理健康諮詢服務： 本校與心理治療(諮商)所簽訂員工心理健康諮詢服務契約，提供同仁保密性及專業性的心理諮詢服務 (包括壓力調適、人際關係、情緒管理、家庭溝通、職場人際溝通、生涯各階段重大危機之因應及管理等)，協助同仁抒發心情、釋放壓力。 二、 處室主管異動對校務運作之影響如下： 處室主管主責管理各處室業務，肩負承上啟下之責，依機關首長之指示，指揮調度所屬處室同仁及綜理處室業務，以推行校務，必要時亦須負責跨處室協調工作。處室主管異動時，新任主管熟捻新業務所需之時間，依其過往經歷及能力而定，如過往有相關業務經驗則可縮短適應時間；另如多名處室主管同時調動，則其他處室主管及所屬同仁皆須重新適應磨合，對於跨處室合作之業務運行有一定之影響，全體教職員工對於校務推行須更加謹慎用心以利校務運作。	康中心設施、警衛隊備勤室之硬體設備，讓員工有舒適之休閒及備勤處所，紓解身心壓力，以增加員工向心力及人事穩定。 4. 建議敦品善用易服社會勞動之人力，以改善學校戒護區外之環境清潔工作。 5. 建議矯正署以後在進行矯正學校之矯正人員調動之前，能與校長討論，了解該校之戒護需求及人力配置狀況，盡量不要將負責戒護安全的兩大支柱主官(學務主任及警衛隊長)同步調動，以降低戒護風險。

	本小組之視察過程及結果: 1. 矯正學校第一線戒護安全主要由教導員負責，警衛隊協助，目前敦品的警衛隊編制除隊長外為組員 4 名(實際僅 1 名，另有 1 名借調學務處，缺額 2 名)、主任管理員 5 名(實際 3 名，1 名借調學務處，1 名借調總務處)、管理員 29 名(實際 24 名，缺額 5 名，預計七月底補充 4 名)。學務處編制有教導員 27 名(實際 22 名，另有 1 名借調總務處，缺額 4 名)，組員 3 名。因學務主任、生輔組組長及行政組組長均由教導員兼任，另須有教導員負責名籍、保護官訪視、書信檢查、監視器設備等行政業務，所以真正從事第一線學生生活管理與戒護安全的人員不足，再加上去年 12 月起多位教導員退休，接任之教導員有的性格較不適任第一線管理者，今年三月間幾起暴力事件發生背景與此項議題脫離不了關係。 2. 委員詢問為何不找性格及經驗條件皆適合者來擔任教導員?校方表示:教導員之職等與教誨師相同(7~8 職等)，因此升任教化人員者大多希望從事行政工作，而教導員須面臨戒護工作；又矯正學校學生心性不定，較成人矯正機關易發生戒護事件，管理者工作壓力大，因此願意請調或加入矯正學校從事教導員者不多；加上矯正學校在矯正體系中為少數，而教誨師在成人監歷練後升遷管道很多元，升遷機會也比較大，故矯正學校難以吸引優秀的教化人員過來擔任教導員。 3. 對比教誨師為正常上下班，教導員與學生朝夕相處，須 24 小時輪班，亦須睡在備勤室進行夜間戒護工作，長時間承受很大壓力，故抗壓性不足者難以勝任；又所管理的學生正值叛逆年齡，皆為具特殊性、全面二級輔導開案之個案，管理人員個性太過軟弱或強勢者皆不適任，而個性並非用加強職能訓練之方式即能改變，因此從一開始就必須挑選性格適合者擔任教導員才能讓學生的秩	

	序穩定，然因矯正學校難以吸引教化人員層級之人員加入，選擇之對象有限，故難免需向現實妥協，由性格不適任者擔任教導員工作，此亦造成性格較不適合之教導員值勤時易發生戒護事故。 4. 矯正學校一旦學生發生違規，依法只能處以勞動服務、扣分數，而感化教育最長三年，如學生對於停止(免除)感化教育不在意，學校管教手段有限，威嚇性不足，因此教導員有無力感，心理壓力很大，難吸引新血加入團隊，若能賦予教導員更多元管教手段，當能更利於其進行管理，吸引其留任與人才加入，進而讓學生有更穩定的學習環境，但此牽涉修法問題，並非易事。 5. 教導員薪資扣除加班費只比教誨師多 1000 元的直接戒護津貼(教導員四千元，教誨師三千元)，教導員與教誨師職等相同，工時較長，工作危險性及心理壓力較大，而薪資待遇卻難以弭補此等差異性，因此較難吸引適任之人才。 6. 又，教導員(公務人員)與教師體系不同，多數情況下教師之薪資較公務人員優渥，然在矯正學校，教導員之工作壓力較教師為重，致易產生相對剝奪感，此為矯正學校制度上面臨之困境。 7. 一般矯正機關主官的職等為九職等，然矯正學校的學務主任乃由教導員兼任，佔了一個教導員的缺額卻無法分擔教導員之第一線管理工作，又須承擔學校多數工作壓力；又因學務主任的職等與教導員相同，升官而未升職等，在指揮管理上較缺乏權威性，一切只能以拜託同儕之方式處理，故教導員多無意願兼任學務處主任。 8. 學務主任負責管理教導員，警衛隊長負責管理警衛隊，兩者皆為矯正學校第一線戒護安全之所依，能勝任主官者必有其在專業上之長才，先前敦品之學務主任及警衛隊長皆為專業又優秀之人才，幫助敦品安然度過轉型期間多起學生擾亂秩序事件，無奈渠等於去年同時調動，對戒護團隊士氣及穩定確實有所影響，也增	

	加學校戒護安全的不確定性。 9. 員工訪談(整理後摘要)： (1) 訪談對象為生輔組長楊組長，該職位由教導員兼任，其自106 年即在敦品擔任教導員，深知教導員工作上之困境，其表示個人能堅持工作至今主要因工作地點離家近。 (2) 關於委員詢問:教導員與教師相比，在待遇上是否有相對剝奪感之問題，楊組長認為在敦品應該此問題不大，因為改制前教導員已經在位，改制為矯正學校之後老師加入，雙方互相合作，將帶班模式由權威式走向輔導式，帶來正面改變，協助體系發展。 (3) 楊組長亦同意:教導員的個性非常重要，「好好先生」難以勝任此工作，但目前之升調方式無法篩檢個性，他建議以後科員升任時須考量自身個性是否適合管理學生，以避免調適問題。 (4) 委員詢問:若提升教導員的薪資待遇，是否可以提升他們的留任意願？楊組長認為薪資並非主要問題，應該是教導員的個人個性是否能勝任工作才是重點，而且矯正體系以成人監為主，在矯正學校表現良好較難被上級看見，升遷機會有限，此為教導員流動率大之主要原因。 (5) 委員詢問:同樣都是矯正學校，誠正中學晚上對學生之戒護以警衛隊為主，但敦品中學卻以教導員為主，此背景原因為敦品以前學生都是睡在 50 人的大舍房，一旦鬧房將難以處理，故晚上由與學生熟悉的教導員做戒護工作較為安全，現在敦品的學生寢室已改為跟誠正的類似，皆為小舍房，考量誠正的教導員流動率比敦品的穩定，敦品是否可考慮仿效誠正的夜間戒護模式，以降低教導員的壓力和流動率?楊組長認為:晚上戒護壓力之問題不大，教導員難以	

	留任主要原因還是在於工作成績難以被上級看見，升遷管道有限之問題。 10.實地視察硬體設施之結果: (1) 本小組先參觀位於第三生活區內供教導員使用的浴廁，該浴廁原先供學生使用，為戒護安全所需，設計上廁所門較低，隱私性不足，且緊鄰小便斗，無獨立盥洗空間，設施不夠人性化，更遑論舒適度。(如附件三照片) (2) 第一生活區的教導員浴廁已經改善完成，盥洗有獨立空間，廁所門與正常規格相同，舒適度與隱私性明顯提升 (如附件四照片)。然因經費有限，敦品的五個生活區(第一區到第四區加上新生班)只有第一生活區能夠獲得改善，其他四區之改善經費已經向矯正署提出申請，但尚待矯正署批准，才能將全部生活區內教導員的浴廁作改善。 (3) 員工使用的文康中心位於戒護區外，供員工用餐、休閒、看電視、聊天、健身使用，惟現場感覺缺乏管理，空間規劃亦缺乏美感，桌椅老舊，清潔度不佳(因無專人打掃，而使用者又因工作繁忙，無法在使用後整理到位)；而設備僅有電視機、飛輪機與腳踩健身設備各一台(如附件五照片)，建議增設健身設施，使職員於備勤時亦可運動紓壓。 (4) 本小組亦到警衛隊的備勤室視察，部分鋁門窗無法開啟、紗窗損壞、蚊蟲容易飛入、房間內有壁癌、油漆剝落、管線外露…之問題，環境空間對員工身心健康不太友善，建議校方加以改進。(如附件六照片) (5) 在走上位於二樓的備勤室時，委員發現樓梯天花板角落佈滿蜘蛛網，鏤空的花磚積滿灰塵，顯見長期未好好清掃，校方解釋：學生只能打掃生活區內之空間，而備勤室位於戒護區外，無法請學生幫忙打掃，而職員又因忙碌及人力不足，無	

	暇打掃，以後會設法找尋人力處理清潔問題。 (6) 當委員參觀第一生活區時，看到教導員生活區有新設一些裝潢，教導員之工作環境有些改善，教室另一側亦設有書軒，設計優美，校方表示此為慈濟的愛心捐贈，第一、四生活區的書軒工程陸續施工中，將於八月份全部完成，將來書軒會擺設書籍，教導員及學生皆可使用。第二、三生活區之書軒工程部分需視明年度慈濟經費辦理。(如附件七照片) 11. **總結:** (1) 教導員與學生 24 小時相處，又負責第一線之管考工作，其個性、經驗與學生秩序是否良好息息相關，因此必須選用最適合的人擔任，而且經驗需要時間累積，故教導員之留任實為矯正學校之管理重點，然矯正體系以成人監為主，矯正學校在矯正體系為少數，本小組建議矯正署針對矯正學校內非屬教師身分之矯正人員(教導員及警衛隊)能研擬一套公平合理之薪資、考核及升遷制度，讓渠等之表現能被看見、被肯定，升遷管道多元又暢通，以吸引人才加入矯正學校擔任戒護工作。 (2) 建議矯正署立即核撥經費予敦品，改善生活區教導員之浴廁，讓辛苦的教導員在如廁或盥洗時能享有隱私性與舒適感。 (3) 建議敦品向矯正署爭取經費，立即改善文康中心設施、警衛隊備勤室之硬體設備，讓員工有舒適之休閒及備勤處所，紓解身心壓力，以增進員工之向心力及人事穩定。 (4) 戒護區外之環境清潔程度尚須改善，尤其是文康中心與備勤室內外之環境更須立即清掃，才能讓員工安心使用，達到休閒與紓壓之效果，敦品可以善用手上既有的勞動服務人力來打掃文康中心與備勤區域，若人力不足，建議向矯	

	正署或相關單位再爭取。 (5) 鑒於去年敦品的學務主任及警衛隊長被同時調走，造成學校戒護人力不穩定與士氣不安定，建議矯正署以後在進行矯正學校之矯正人員調動之前，能多加考量，盡量不要將負責戒護安全的兩大支柱主官同步調動，以降低戒護風險。	
2. 近期執法人員的自殺事件頻傳,矯正機關人員在執法人員中身心健康照顧議題卻常被忽略，而教職員工面對一般學生問題心理往往也需要付出相當的情緒勞務，更遑論矯正學校的工作人員，司法改革國是會議也對矯正機關人員的身心健康有所關注，請問貴校對於員工身心健康促進的作為為何? 對於身心出現問題的員工有何機制察覺與協助，員工協助方案執行狀況為何?	聯合國從 2016 到 2030 年的永續發展目標其中一項是「確保及促進各年齡層健康生活與福祉」，而細項也包括「心理健康」，而心理健康更被視為一種「普世的人權」。不同於一般身體健康的問題，心理健康問題常常是身心連動的，而且幫助人走向心理健康的方向也往往得消耗自己的心理健康，從學校教育的角度教師心理健康是學生心理健康的前提與促進因素，更不用說矯正學校的工作人員心理健康的重要性。再加上近期執法人員的自殺事件以及學校的衝突事件，除了對於學生的身心健康照顧外，也需要注意工作人員身心健康問題，故校方的員工身心健康促進作為也列為本次視察的重點。 **學校回應：(機關回應摘要)** 一、身心健康促進的作為 1. 推動員工協助方案： 本校於 113 年 3 月 5 日訂定 113 年度推動員工協助方案工作計畫。 (1) 成立員工協助關懷小組:關懷小組成員層級提高至各單位主管。 (2) 積極開會討論運作。 2. 提供員工心理健康諮詢服務： 與心理治療（諮商)所簽訂員工心理健康諮詢服務契約，提	一、建議對於矯正學校的人員編制進行通盤的考量，尤其是矯正體制人員的調動竟與學校運作脫鉤，未考慮到面對的「青少年學生」，而將其視為「一般成人犯人」的思考運作，同樣的思維模式也出現矯正學校矯正人員的薪資、考核及升遷制度上。畢竟體制本身就可能造就心理健康調適的問題。 二、氣候變遷下，環境也會造就心理健康的問題，學校設備老舊難以因應高溫大雨的影

	供同仁保密性及專業性的心理諮詢服務。 3. 辦理自殺防治教育訓練： 辦理自殺防治課程，宣導自殺防治概念，教導同仁辨認自殺高風險的指標及徵兆，及相關通報流程。今年度已在 6 月份辦理。 二、員工協助方案執行狀況 1. 主管常是第一線關注及發現同仁是否出現異常工作表現的關鍵人物。其任務包括：發現異常，適時介入及關心與評估，必要時轉介至心理諮商機構，並鼓勵同仁接受專業的協助資源。 2. 同仁亦可透過員工協助方案自行申請，與本校配合之諮商所預約諮商服務，諮詢紀錄由治療所依相關規範善盡保密責任。 3. 本校本年度計有 2 名員工申請諮商服務。 **本小組之視察過程及結果：** 一、主管會談（整理後摘要） 1. 人力的勤務分配 （1） 反應人力不足與銜接的問題。各職類都有流動率高，人力不足的狀況，造就工時調配的問題，以教導員為例，加班為常態，而主管與同仁同職等及兼任問題，也納入人力工作分配，缺乏升遷管道，故無論主管及員工身心負擔都很重。人力少的話，無人協助代班，請假也有困難，家裡有事情時往往無法照顧到，主管有時也感到抱歉。 （2） 矯正學校的特殊性，涵蓋矯正及教育體系，然其人員進用及工作調動的狀態也有所不同，也容易出現員工相互比較的問題。 （3） 矯正體系工作任務的問題。以教導員為例，該工作多為矯正機關中工作志願選擇的後端，相較於其他矯正機	響，就師生員工都會有所影響，建議就身心健康的基本人權的考量，給予經費加速改善。 三、對於員工身心健康問題能有切合員工需求的計畫措施。而視察過程，主管與員工都強調工作人員的心理狀態很重要。建議可逐年對校內員工的身心狀態整體了解，並以此作為員工心理健康促進及協助方案的執行根據。

	關，無論在工時及工作內容負擔皆大，但薪資及升遷管道並無相對優勢。 2. 員工福利措施 （1） 員工福利金的應用：每位員工每年都有一定金額的福利金作為辦理員工活動使用，定期辦有員工旅遊及年節活動等。 （2） 定期員工的健康檢查，並未有全體員工的資料分析，若要可能要獲得員工同意以及增加支付給健檢機構的費用。基於尊重員工隱私，校方也未有員工個別的身體狀況資訊，對於員工健康狀態的了解主要透過員工自述及主管的主動關心。 3. 身心狀態的掌握與身心健康文化的建立 （1） 對於同仁的身心狀況：設有員工關懷小組但主要透過主管的主動關心。 （2） 對於同仁工作場所及工作期間的休息與休憩場所，雖校舍老舊，改善困難，但在經費許可的狀況下，皆有逐步規劃並推對改善，如：教職員浴廁所及備勤空間的改善。惟校舍冷氣部分因為經費及校舍電力問題改善不易。 （3） 不同於過往偏重矯正體系上下階級分明的文化，改制後校長強調溝通及尊重，員工反應管道多，主管跟同仁間也是溝通多於命令的下達，加上不同職類的交流，如輔導老師的加入也讓大家比較會去注意自己的身心狀態或是需要抒發的態度。在座主管皆表示工作氣氛較過往為優。 二、員工會談（重點摘要）	

	考量「矯正學校為教導員的地獄」之傳言，加上部分教導員兼任行政職的負荷加重，故在不影響工作的狀況下邀請兼任行政職務的教導員進行會談。 1. 對教導員身心壓力大的看法 （1） 性格影響力大：雖學務工作繁雜，直接面對學生，又有輪班制，但教導員感受之壓力大小主要因是受其自身性格是否適任影響。 （2） 調適方法 ①對學生管理需要經驗及資深人員的協助 ②對工作性質及升遷管道等的清楚 ③透過教育訓練補足工作知能的不足。 ④自己對工作的看法：如自己留任的主要原因在離家近。 2. 學校的員工心理健康相關作為 （1） 重視溝通的氣氛：改制之後，校方很重視溝通，較少上對下權威的感覺，校長對於同仁的意見也採開放式討論，共同研擬具體可行方案以利校務運作。 （2） 硬體設施的改善：近幾年學校設施的改善就能感受到學校對員工的重視，雖然冷氣因為管線問題，但有評估就有不同的感受了。 （3） 員工協助方案是有幫助的，雖未使用，但知道諮商是有幫忙的，如能夠調適自身減輕工作壓力，再輔以員工協助方案，效果會更佳。 3. 改善建議 （1） 招募時應寫清楚工作性質與內容。 （2） 體制的升遷及薪資改善還是有需要的。 （3） 教育訓練雖然有，但實務上還是要有經驗累積及資深人員的經驗傳承。	

	總結： 1. 體制本身就是身心健康問題的來源。 透過視察可知矯正學校的工作並非各專業領域的首選，甚至是最後的選擇，但其工作困難度不亞於一般矯正機關或一般中學，更甚者若超時工作，加班視為常態，即使給予高額加班費，先不論工作人員的個性問題，光運作的本身就是身心負荷的來源。故員工心理健康促進的角度，矯正學校體制的改善是必須思考的方向，雙體制的運作，學校中矯正人員的調動、薪資、職等運用及升遷管道等都需要仔細思量，不健康的體制能否教導健康的孩子是需要存疑的。 然而校方塑造著重溝通與決策共享的文化，而且主管與員工都有相當一致的感受，在受限的體制下，反而相當值得讚賞。同樣的狀態也出現在老舊的校舍中，逐步進行設施的改善，不限於學生也對於員工，雖然仍有許多待改善與加強的部分，但就員工或主管都有著會逐步改善且正向的感受，而非只有如此的的無力無望感受，這也是校方在文化的塑造上相當成功的部分。 2. 員工心理健康協助的內容較侷限，缺乏具體方針 學校有提供員工協助方案，並提供員工接受心理諮商的管道，也設有員工關懷小組，辦理員工健康促進活動等。視察過程中也充分感受到主管的熱忱以及照顧員工的心思，應有不錯職場氣氛。然如同對學校經營時對學校的狀況有一定程度的了解，對學生施以教育也有一定的評估而後有所計畫，故因為缺乏清楚的員工身心健康狀態與學校特性的分析與了解，所以便欠缺具體適切的員工心理健康協助方案與執行策略。如不同職類或許有不同的策略或考量員工年齡層的分佈，在心理健康的	

	宣導內容可能有所不同等。學校對於學生心理健康皆有三級預防的概念及措施，類似的策略也可考慮應用於員工心理健康。	
3. 請問貴校113年第2季外部視察小組專用意見箱開啟情形。	此議題為每季固定追蹤之事項: 113年第2季是否有向外部視察小組陳情之案件： **1.學校回應：** 113年4月3日、4月11日、4月18日、4月25日、5月2日、5月9日、5月16日、5月23日、5月30日、6月7日、6月13日、6月20日及6月27日由秘書偕同政風室主任開啟，均無陳情意見。 **2.總結：** 請持續依規定開啟意見箱及追蹤本議題。	無
4. 繼續追蹤之議題是否解除追蹤	1.有關 111 年度第四季視察議題建議事項: 請校方持續推動「路平專案」，以保護學生安全。 (1)**學校回應：** 本案囿於經費限制，暫無法實施，建請委員評估是否解除追蹤，由本校持續推動。 (2)**總結:** 經過多季持續追蹤，學校皆因經費問題而無法處理此議題，因此本小組決議:先解除追蹤，請學校持續推動該專案，將來有機會再將之列為視察議題。 2.有關 112 年度第一季視察議題建議事項：行動接見申請過程太複雜，若要有效推廣，應該簡化邏輯與流程，而在改版簡化前，建議敦品中學修改網站上所 PO 的操作步驟，使之更細緻化，更人性化，以使用者之觀點設計步驟說明書，讓家屬更容易理解與操作。 （1）**學校回應：** ①依照視察建議及考量現行行動接見 APP 操作較為複雜，本校已詢	無

	問家屬意見，更新行動接見申辦流程(註冊、開通、預約)圖文說明，製作行動接見Q&A，置於本校網站供家屬參考。 ②據聞有其他宜蘭及桃園地區矯正機關收容人之家屬參考本校之說明後順利辦理行動接見。 ③查111年第3季至113年第2季編入班級之10名花蓮(偏遠)地區學生，其中有7名曾使用行動接見，比率達百分之七十。 ④本校導師對於較少辦理接見或居住偏遠地區之學生家屬，均會邀請家屬使用行動接見。 (2) **總結:** ①本小組於112年度第一季視察行動接見相關議題後，校方已經立即將網站上之申辦流程說明及圖示進行改善，經委員實際上網檢視，改善後之版本對使用者相當友善，應該可以提供家屬足夠的指引。 ②本小組陳委員私下聽一些認識的家屬提及:有些家屬抱怨看不懂監所的行動接見申辦流程說明，不清楚如何辦理行動接見註冊程序，陳委員建議他們參考敦品中學網站上的行動接見申辦流程說明，家屬依照陳委員建議處理，順利完成行動接見之註冊及後續流程，問題迎刃而解，可見敦品網站上的行動接見申辦流程說明已具備足夠之使用者友善度。 ③行動接見對於偏遠地區之收容人家屬更為重要，從校方回應中得知，花蓮地區已有百分之七十的學生家屬使用行動接見，可見學校網站上之流程說明及協助家屬之作法已展現具體成果。 ④因此本小組決議:本議題可以解除追蹤，仍請學校持續推廣行動接見，俾利便民及增加學生家庭支持。	

四、歷次視察建議處理情形-繼續追蹤

年度	季別	視察建議	機關辦理情形	管考建議
111	一-1	請校方加強宣導外部視察小組之成立法源及功能，尤其是可以接受陳情之部分。	持續於班會課時請各班級導師協助宣導，亦同步請各生活區教導員協助宣導，並於各生活區公布欄公告，之後定期於每季外部視察小組會議前持續宣導。	繼續追蹤 113.7.3 更新
111	四-1	請校方持續推動「路平專案」，以保護學生安全。	本案請專業廠商協助評估所需經費，並視經費狀況積極辦理，強化校園用路安全。	**解除追蹤**
112	一-1	1. 如本小組陳綺賢委員於「矯正署行動接見 APP 3.0 測試心得」所述，行動接見申請過程太複雜，若要有效推廣，應該簡化邏輯與流程，而在改版簡化前，建議敦品中學修改網站上所 PO 的操作步驟，使之更細緻化，更人性化，以使用者之觀點設計步驟說明書，讓家屬更容易理解與操作。 2. 為推廣行動接見，又考量敦品中學(或機關)的人力限制，建議訓練司法志工或接見室登記窗現場人員，讓他們教導家屬如何操作註冊及申請等程序，而在教導家屬之前，必須先交代家屬把身分證件、關係證明文件等相關	1. 依照視察建議及考量現行行動接見 APP 操作較為複雜，本校已詢問家屬意見，更新行動接見申辦流程(註冊、開通、預約)圖文說明，製作行動接見 Q&A，置於本校網站供家屬參考。 2. 志工部分，經與多位民眾接洽，有意願擔任志工之民眾年齡偏大，均表示難以協助手機 APP 之設定及教學。 3. 目前本校於學生家屬接見時，均有鼓勵家屬(不限偏遠地區)申請行動接見，並告知本校網站有說明申請步驟及流程；如家屬有申請意願但無法操作行動接見 APP 者，均由本隊內勤同仁親自協助與教導其申請及操作流程。	**解除追蹤**

		資料帶來現場，而且必須在操作前將之拍照儲存在手機內，還要先拍好大頭照，才能從註冊流程開始一路順暢，畢其功於一役。		
112	二-1	期許學校持續加強正面宣導，讓家屬及外界能透過學校官網及社群網站提升對矯正學校之瞭解及肯定，同時也讓在校孩子知道學校的好而同感認同，降低負面標籤的影響。	1. 學校官網、FB、Youtube 設有專人管理，即時更新學校活動訊息，提升家屬及外界對矯正學校之瞭解及肯定，如法務部「逆風少年・藝動青春｜Art Beating」展覽-廣播專訪敦品中學校長、桃園市立圖書館行動書車專案、春節懇親會、母親節懇親會、中秋節懇親會、籃球賽、作文比賽、英語歌謠比賽、逆風計畫(雲門舞集)、本校出版品(輔導刊物)、電影欣賞心得、媒體正面報導等，各平台連結如下： (1) 敦品中學官網： https://www.tyr.moj.gov.tw/ (2) 敦品中學 FB 粉絲專頁： https://www.facebook.com/High.School.Dun.Pin/ (3) 敦品中學 Youtube 專屬頻道： https://www.youtube.com/channel/UCIYtjSFSP1FK0y55aPoz7UQ 2. 除學校官網及社群網站外，亦於面對面懇親、學習成果「分享」等活動讓家屬及外界瞭解學生的改變及學校的作為，本年度亦於法務部「逆風少年・藝動青春｜Art Beating」展覽，展示矯正教育之樣貌，提升外界對矯正學校之瞭解。 3. 輔導處定期發行輔導刊物「敦品之心」並公告於校網，將持續出刊，針對輔導議題進行討論，增進教職員工生輔導知能，並公告校內相關活動成果，供閱讀者了解，進行正面宣導。	繼續追蹤 113.7.3 更新

112	二-3	編班流程中涉及不同單位，思索是否有適宜學校運作的資料系統，有助於教學、輔導及矯正事務的統合及橫向聯繫。	新生入校後本校教務處、學務處及輔導處即共同商議至編入至適合之生活區及學籍班，透過各處間的溝通協調，擬定「編班流程」，以強化橫向與縱向的聯繫溝通，讓學生在校內執行感化教育期間均能安心學習。	繼續追蹤 113.7.3 更新
112	二-4	1. 可考量將特殊處遇的部分問卷與學校身心健康相關問卷加以統合，對學生有全面性的身心狀態了解。 2. 因特殊處遇治療師多來自校外，可思索如何將特殊處遇內容與校內矯正計畫加以融合，而非各自獨立之運作。	1. 有關將特殊處遇的部分問卷與學校身心健康相關問卷加以統合之建議，回覆如下： (1) 目前新生評估面向多元：本校學生入校時，會由新生班輔導教師進行新生評估，施測 BSRS-5、生涯興趣量表、中學生生活適應量表，並視其過往觸犯案由與經歷決定是否進入專業處遇，同時參酌其法院資料、少年觀護所鑑別報告、警局填覆之家庭狀況調查等，以掌握其狀況。故每位學生皆有專業人員針對其生活適應情形、家庭、個人特質、生涯規劃等面向進行個案分析與處遇規劃，並擬定其個別化處遇計畫，以利掌握個案狀況、有效交接。 (2) 專業量表施測有其目標：以毒品處遇為例，毒品入監量表專為過往有毒品案由之學生設計，其施測目標為了解學生毒品施用狀況，及毒品使用風險之評估，若予所有學生填寫，恐偏離其施測目標，並且失去評估意義。 (3) 輔導量能限制：目前輔導教師量能有限，量表施測後須伴隨解測，對於所有學生進行解測說明，易造成輔導人力更加吃緊。 (4) 綜上所述，目前輔導處進行之評估及量表施測，已能針對每位學生做到全面的身心狀態了解，若再針對每位學生施行專業處遇之量表，恐無法貼合每位學生的實際狀況，量表施測易流於形式，故建議仍維持目前作法，以利對學生狀況進行	繼續追蹤 113.7.3 更新

			個別化的處遇計畫。 2. 近年來輔導處致力於增加外聘心理師及本校教輔小組及相關人員之互動，除定期掌握外聘心理師所撰寫之輔導紀錄外，也會視情況及個案晤談進程，安排學生之輔導教師、教導員與外聘心理師針對學生狀況進行個案會議，故校外專業處遇人員能掌握學生在校內的適應情形，校內教輔小組也能針對學生專業處遇執行狀況有更深入之了解。此外，專業處遇乃學生在校期間個別化處遇計畫之一環，個別化處遇計畫也隨個案需求與處遇進程適時修正、調整，以符個案之個別需求與在校期間之成長。	
112	三 -1	1. 就學校特性而言，心理輔導專業人力如心理、社工及特教等應有一定的比例，除招募不易的問題外，長期穩定的經費來源有其必要性。期主管機構在學校體制及預算上能有所重視，或在計劃性的經費補助能夠持續穩定。 2. 人事體系呈現不同體制的運作，調動的時程也不明確，就學校發展及學校學生特性而言恐有負面影響，建議時程明確或拉長如3年一期等，以利學校發展。 3. 新進學校工作人員可有清楚的工作指引或交班事項及教育訓練流程，有助於盡速融入學校運作。	1. 本校聘有輔導教師 8 名、特教教師 3 名、編制社工師及編制心理師各 3 名，人力尚屬穩定。另聘有國教署補助之諮商心理師 3 名，目前國教署之經費預計補助至 113 年底，為充足本校專輔人力，將爭取國教署延長補助。 2. 警衛隊長及教導員屬矯正人員，調動由矯正署發布；教務主任及輔導主任由校長就編制內教師聘兼之，學務主任由校長就專任教師聘兼或由教導員兼任之，本校將審慎選擇合適之教師或教導員兼任主任，並培育儲備人才，以利業務銜接及因應考試或調動產生之空缺。 3. 本校新進職員皆會由校長親自簡報介紹學校辦學目標及未來方向，矯正署編有「矯正相關法規選輯」、「矯正署函令彙編」及「戒護教材」等手冊，本校輔導處編有心理師、社工師及個管師之工作手冊，可供新進教職員參考，另四所矯正學校正聯合編輯「少年矯正學校班級經營參考手冊」及「少年矯正學校輔導參考手冊」，撰寫完成後將請專家學者提供意見並供四校教職員工參考。如遇同仁調動，亦會請同仁撰寫工作交接清冊，以利接任之同仁盡速融入學校運作。	繼續追蹤 113.7.3 更新

112	三-2	1. 就醫療需求的部分，建議可定期讓學生填寫「看診醫師滿意度調查表」以了解各診別須改進之處。 2. 可進行學生就診狀況的統計，了解學校學生的健康問題，以利健康促進計畫的規劃與醫療設備等的預算擬定。如，吸食毒品或生活型態的問題，牙齒健康就需要注意，就需要安排定期對學生進行牙齒衛教等活動。	1. 看診醫師滿意度調查： 依健保局時程，定期對醫師之醫療服務進行滿意度調查；業於 10 月 4 日進行學生對牙科門診滿意度調查，結果皆為非常滿意及滿意，調查統計如附件(一)。 2. 學生就診狀況統計及口腔保健衛教： (1) 每月底統計學生就診狀況及特殊病況列管關懷人數，並於每月行政主管會議中報告，12 月份報告如附件(二)。 (2) 針對牙科醫療服務存查「醫療確認單」於就醫紀錄中；經由醫師清楚解釋治療原因、診斷結果、處置內容部分及在口腔內指明治療部位及內容，再由學生確認簽名，如附件(三)。 (3) 將定期對學生進行口腔保健衛教，業於 112 年 11 月 20-21 日對各生活區及新生班進行衛教，相關紀錄如如附件(四)。	繼續追蹤 113.7.3 更新
112	三-3	學生戒護外醫時，在上了戒具後，即使學生可能不介意，建議戒護人員仍應一一詢問學生是否需戴帽子，需遮掩戒具，需坐輪椅。	學生戒護外醫時，皆有準備小帽供學生使用，並請學生攜帶衣服(外套)，以利遮掩戒具。另亦要求學生配戴口罩，如醫院備有輪椅，亦令學生乘坐輪椅，由同仁推至診間看診，看診完畢返回車上時亦同。	繼續追蹤 113.7.3 更新
112	三-4	1. 對於自殺/自傷防治模式除參考法務部矯正署的自殺防治處遇計畫，也可參照教育部的校園學生自殺防治手冊，宜針對不同等級的學生，有更清楚且跨單位的處置方案。 2. 初級預防的宣導可考量學生特性及宣導效果，不全然以	1. 本校將持續規畫本校自傷/自殺防治三級輔導計畫，並具體擬定處遇原則及機制，後續將與各處室持續討論，並參考矯正署自殺防治處遇計畫、教育部校園學生自我傷害三級預防工作計畫制定，由本校主管會議通過推行，以利校園安全網之建置及學校人員因應與預防。 2. 未來針對自殺防治初級輔導的部分，於本校特殊性的考量下，如：戒護、安全性等，規劃以多元主題進行心理衛生宣導，如：生命教育、情緒因應等。	繼續追蹤 113.7.3 更新

		宣講的方式以達效果，在主題上也可考量增加生命教育方面的議題。 3. 建議對於學生自傷行為的防治，也須有一定機制處理及介入，或加入自殺防治流程或校安機制中處置。		
113	一-1	就學生的特性及學習歷程的角度，衝突與擾亂秩序事件不會不發生且會一再發生，思考的重點應是傷害可修復並且不擴大，更重要的是學生是否有改善，就視察3月份衝突事件後，建議如下： 6. 定期學校危機處理議題的相關訓練：多數工作人員均可在事先察覺到可能的危機，但對後續的應對有所遲疑或方式有限，讓危機事件有所發展。 7. 增加違規行為的處置方式：就行為改善的角度，除強化正向行為也要能弱化負向不好的行為，然目前對於負向行為可以處置的方式較少，短暫的隔離空間也缺乏。	1. 確實分配事件發生時各處室教職員之應變措施，並於應變演練時落實執行，以利遇到事件時，相關人員能各司其職，提升應變效率，防止事件擴大。 2. 本校另有隔離專區可收容18名學生，待未來戒護人力補足後將全盤考量是否重新啟用該專區以弱化學生負向行為。	繼續追蹤 113.7.3 更新

五、附件

（一） 113 年度第 2 季外部視察小組報告權責機關回覆

（二） 113 年度第 2 季外部視察小組會議紀錄

（三） 生活區教導員浴廁照片集(改善前)

（四） 生活區教導員浴廁照片集(改善後)

（五） 文康中心設施照片集

（六） 警衛隊備勤室照片集

（七） 靜思書軒照片集

敦品中學
113年度第2季外部視察小組會議紀錄

壹、日期：113年7月4日

貳、時間：13時30分

參、地點：會議室

肆、主席：視察小組委員兼召集人陳綺賢　　記錄：陳子皓

伍、出席人員：委員劉瑞楨、委員丁國翔(視訊參加)

陸、列席人員：秘書李宜昌、人事室主任楊想玉、警衛隊長黃天鈺、學務主任吳藝宣

柒、主席致詞：

各位委員、秘書及學校同仁大家好，今天召開113年第2季外部視察小組委員會議，感謝各位委員及學校人員參加會議。

捌、視察議題討論：

一、議題一(每季追蹤事項)：請問貴校113年第2季外部視察小組專用意見箱開啟情形?

(一)本校回復：

113年4月3日、4月11日、4月18日、4月25日、5月2日、5月9日、5月16日、5月23日、5月30日、6月7日、6月13日、6月20日及6月27日由秘書偕同政風室主任開啟，均無陳情意見。

(二)決議：

知悉，請持續依規定開啟意見箱及追蹤本議題。

二、議題二(陳綺賢委員提案)：貴校今年三月份發生多起衝突事件，原因大多與第一線管教人員人力不足及缺乏經驗有關；又自去年度警衛隊長及學務主任等處室主管異動以來，貴校戒護人員及教導員調動頻繁，請問貴校如何提升第一線管教人員之福利制度，以提升其留任意願，甚至吸引優秀人才至矯正學校服務?另多名處室主管同時異動是否亦導致學校運作不穩定？

(一)本校回復：

1. 戒護人員因工作之特殊，工作時間長、壓力大、危險性

高，以致人員流動頻繁，本校擬提升渠等之福利制度如下:

(1) 改善職場環境：

I. 避免勞逸不均：

單位主管確認每個同仁能負擔的責任和性格，在了解同仁的情況下進行業務分工，避免勞逸不均。另因各教職員工職務屬性不同，會由處室主管充分溝通說明，提昇同仁向心力。

II. 改善硬體設備：

各生活區及警衛隊同仁執勤(備勤)處所環境尚有改善空間，將視經費狀況規劃改善前揭人員執勤處所與備勤室休息環境整潔及舒適度，讓同仁有良好執勤及備勤環境以提振工作士氣。

III. 減少勤務負荷：

透過勤務排班方式調整，並視情況調節人力，減少加班情形。本年度因退休人員較多，致有人力吃緊之狀況，此狀況將於相關人員平調及派任作業後減緩。

IV. 順暢溝通管道：

定期召開處務會議，讓基層戒護同仁表達想法與意見，透過互相交流分享適應工作。平時各同仁如工作面臨困難亦可隨時與處室主管討論，以利於整體校務運作。

(2) 辦理教育訓練：

本校常年教育針對矯正實務、危機處理及談判技巧、廉政及專業倫理規範等授予學科、術科教育，讓同仁學習新知識及新技能，並在獲得能力成長的同時，進一步提升自我認同。

(3) 員工健康檢查：

透過辦理員工健康檢查，早期發現許多潛在的健康問題，包括高血壓、糖尿病、腫瘤等等，俾及時採取措施治療，維護同仁健康。

(4)提供員工心理健康諮詢服務：

本校與心理治療(諮商)所簽訂員工心理健康諮詢服務契約，提供同仁保密性及專業性的心理諮詢服務（包括壓力調適、人際關係、情緒管理、家庭溝通、職場人際溝通、生涯各階段重大危機之因應及管理等)，協助同仁抒發心情、釋放壓力。

2. 處室主管異動對校務運作之影響如下：

處室主管主責管理各處室業務，肩負承上啟下之責，依機關首長之指示，指揮調度所屬處室同仁及綜理處室業務，以推行校務，必要時亦須負責跨處室協調工作。處室主管異動時，新任主管熟捻新業務所需之時間，依其過往經歷及能力而定，如過往有相關業務經驗則可縮短適應時間；另如多名處室主管同時調動，則其他處室主管及所屬同仁皆須重新適應磨合，對於跨處室合作之業務運行有一定之影響，全體教職員工對於校務推行須更加謹慎用心以利校務運作。

(二)決議：

1. 執(備)勤環境優劣與教職員工身心健康息息相關，建議貴校持續改善相關設施，以維良好職場環境。
2. 現行環境各公務體系業務均日漸增加，此情形在少年矯正機關尤為明顯，須請學校妥適運用現有資源，進行勤(業)務安排，以建立良好職場環境及維持同仁身心健康，如此亦有利於校務推動及學生利益之保障。

三、議題三(劉瑞楨委員提案)：近期執法人員的自殺事件頻傳,矯正機關人員在執法人員中身心健康照顧議題卻常被忽略,而教職員工面對一般學生問題心理往往也需要付出相當的情緒勞務，更遑論矯正學校的工作人員，司法改革國是會議也對矯正機關人員的身心健康有所關注,請問貴校對於員工身心健康促進的作為為何?對於身心出現問題的員工有何機制察覺與協助，員工協助方案執行狀況為何?

(一)本校回復：

1. 促進的作為：

(1) 推動員工協助方案：

本校持續推動員工協助方案，並於 113 年 3 月 5 日訂定113 年度推動員工協助方案工作計畫，同時成立員工協助關懷小組，將關懷小組成員層級提高至各單位主管，積極開會討論運作。

(2) 提供員工心理健康諮詢服務：

為使同仁能以健康的身心投入工作，透過與諮商心理師的暢所欲言，瞭解自己、降低工作壓力，本校與心理治療(諮商)所簽訂員工心理健康諮詢服務契約，提供同仁保密性及專業性的心理諮詢服務（包括壓力調適、人際關係、情緒管理、家庭溝通、職場人際溝通、生涯各階段重大危機之因應及管理等)。

(3) 辦理自殺防治教育訓練：

本校於 113 年 6 月 6 日辦理自殺防治實體課程，宣導自殺防治概念，教導同仁辨認自殺高風險的指標及徵兆，及相關通報流程。

(4) 調劑身心處所及活動：

本校除了提供諮商管道服務及辦理相關教育訓練外，置有員工文康中心、圖書室、操場、無障礙設施，另本校禮堂亦可供員工聚餐、運動及活動使用，另設有圖書室，提供員工會議、休閒健身、閱讀書報雜誌之處所，並正規畫持續充實相關文康設施。此外，本校每年均會辦理文康活動及環境教育活動，並有籃球、散打、桌球等運動性社團供本校同仁自行參與，調劑本校員工身心，抒發壓力。

2. 員工協助方案執行狀況：

處室主管常常是第一線關注及發現同仁是否出現異常工作表現的關鍵人物，藉由主管第一時間發現同仁的異常情況，適時介入及關心與進行評估，必要時轉介至心理諮商機構，鼓勵同仁接受專業的協助資源。此外，

本校同仁亦可透過員工協助方案自行申請，與本校配合之諮商所預約諮商服務，諮詢紀錄由治療所依相關規範善盡保密責任。本校目前計有 2 名員工申請諮商服務。

(二)決議：

知悉，近來常有新聞報導公務人員身心健康問題，矯正工作勞心勞力，基層人員之心理健康須請校方多加關心及協助，另建議各處室主管對於員工的關心與關懷可做成紀錄。

玖、臨時動議：

一、議題一(敦品中學提案)有關 111 年第四季議題一，視察建議事項：請校方持續推動「路平專案」，以保護學生安全。提請解除追蹤。

(一)說明：

本案本校已請專業廠商協助評估所需經費，惟囿於經費限制，暫無法實施，本校將於經費許可時儘速施作，強化校園用路安全，建請委員評估是否解除追蹤，由本校持續推動。

(二)決議：

照案通過，請校方持續推動此事項，以維教職員工生之用路安全。

二、議題二(敦品中學提案)有關 112 年度第一季議題一，視察建議事項：行動接見申請過程太複雜，若要有效推廣，應該簡化邏輯與流程，而在改版簡化前，建議敦品中學修改網站上所 PO 的操作步驟，使之更細緻化，更人性化，以使用者之觀點設計步驟說明書，讓家屬更容易理解與操作。提請解除追蹤。

(一)說明：

1. 依照視察建議及考量現行行動接見 APP 操作較為複雜，本校已詢問家屬意見，更新行動接見申辦流程(註冊、開通、預約)圖文說明，製作行動接見 Q&A，置於本校網站供家屬參考。
2. 據聞有其他宜蘭及桃園地區矯正機關收容人之家屬參考本校之說明後順利辦理行動接見。
3. 查 111 年第 3 季至 113 年第 2 季編入班級之 10 名花蓮

(偏遠)地區學生，其中有 7 名曾使用行動接見，比率達百分之七十。

4. 本校導師對於較少辦理接見或居住偏遠地區之學生家屬，均會邀請家屬使用行動接見。

(二)決議：

照案通過，仍請學校持續推廣行動接見，俾利便民及增加學生家庭支持。

壹拾、散會：17 時 40 分。

附件三-生活區教導員浴廁(改善前)

第三生活區：浴廁老舊有待更新。

附件三-生活區教導員浴廁(改善前)

第四生活區：浴廁老舊且無獨立盥洗空間，須改善以提升同仁執(備)勤環境品質。

附件四-生活區教導員浴廁(改善後)

實際視察第一生活區教導員浴廁，該區已完成浴廁改善，使同仁能擁有較舒適之執(備)勤環境。

附件五-文康中心現況

文康室缺乏文康、運動紓壓設施，建議增設相關設施供同仁備勤時使用。

<table>
<tr>
<td> </td>
<td> </td>
</tr>
<tr>
<td> </td>
<td> </td>
</tr>
</table>

附件六-警衛隊備勤室現況

一、備勤室走道及樓梯間有蜘蛛網及灰塵堆積，須加以整理以改善備勤環境。

附件六-警衛隊備勤室現況

二、備勤室有壁癌、管線外露問題，建議加以整理以維護同仁身心健康。

附件六-警衛隊備勤室現況

三、備勤室鋁門窗部分損壞無法開啟，另紗窗損壞(或無紗窗)致夏日蚊蟲甚多。

附件七-靜思書軒照片集

慈濟愛心捐贈靜思書軒，使學生能修身養性，並改善學生生活環境及教導員執勤處所，預計先施作第一、四生活區之工程。