

打造神隊友·成就臺東⁺

臺東縣政府 110 年 TOP ONE 跨域人才培育計畫

壹、計畫緣起

本項計畫扣合縣長「觀光城鄉、幸福家園」之施政願景，以精進縣政運作、結合重大優先政策為重點，掌握臺東發展趨勢，擬定跨域人才培力策略，秉持「開放、整合、創新」之核心價值，建立優秀縣府工作團隊。

貳、依據

- 一、公務人員訓練進修法暨其施行細則。
- 二、行政院及所屬機關學校推動公務人員終身學習實施要點
- 三、行政院 105 年 12 月 19 日院授人培字第 1050062475 號函規定，自 106 年 1 月 1 日起，各機關(構)公務人員每人每年與業務相關學習時數為 20 小時，其中 10 小時必須完成當年政府重大政策、法定訓練及民主治理價值等課程。

參、實施目的

- 一、落實重大政策推動，提升政策執行效能。
- 二、強化專業核心職能，深化公共服務理念。
- 三、營造優質學習文化，厚植創新人才優勢。
- 四、活用策略聯盟機制，整合政策網絡關係，創新雙語環境。
- 五、精進中高階主管人員核心職能，創造高績效、高效能之領導團隊。

肆、參加對象

- 一、本府及所屬各機關學校公務人員及約聘僱人員。
- 二、本府及所屬各機關學校臨時人員得視業務需要參訓。

伍、跨域人才培力策略圖



陸、培訓類別及內容

一、領導培力訓練

(一) 高階主管標竿觀摩學習

透過實地參訪縣外標竿施政案例，凝聚縣政團隊共識，配合縣府重要施政願景及治理需求，擴大經驗交流與跨域共學，提升縣府團隊經營績效。

(二) 中高階主管願景共識營

配合本府施政願景及策略目標，推廣及強化願景共識，激發團隊向上動能。

(三) 管理即戰力主管班

提升管理知能訓練，採用體驗式學習或工作坊，包含魅力領導、教練式領導、團隊激勵等。

(四) 高階主管育成班

增進本府及所屬機關未來晉升簡任官等人員所需行政管理知能及專業核心職能。

二、專業培力訓練

(一) 專業職能訓練

為提升本府各層級、各職務及各專業服務領域之職能，因應不同機關業務屬性及個別需要，由本府各處及所屬機關學校評估所屬應具備核心職能落差，適時指派人員參加各項專業知能研習，以充實工作所需知能及強化執行力。

(二) 雲端數位學習

1. 推廣公務人力發展學院數位學習網站「e 等公務園+學習平臺」，實現零時差、零距離之公務人員終身學習目標。另依據本府組織發展需求，規劃數位學習主題及套裝課程，訂定獎勵措施，鼓勵員工自主線上學習及參與線上討論，充實工作知能。
2. 配合本府自辦訓練，指定參訓人員完成相關數位課程，達到混成學習之效益。
3. 相關子計畫另行函頒。

(三) 職場新鮮人研習班

協助本府新進同仁適應職場環境，建立新進人員夥伴制度，辦理「新進人員關懷講習」及「母雞帶小鴨參訪活動」，協助新進人員熟悉工作環境、業務法令、行政流程等，並提升公文寫作能力，以快速投入工作，體驗臺東地方特色產業與文化，建立對臺東土地之在地認同感，並培育感動服務之工作態度。

(四) 英語互動學習

1. 結合在地學術資源開辦提升英語力研習班，包含辦公室英語班、外賓接待英語研習班、英語口說主題討論班、英語親子繪本閱讀班等。
2. 選派人員參加公務人力發展學院開辦之「短期密集英語訓練」、「涉外事務學習營」、「線上英語營」等，全方位

提升「聽、說、讀、寫」英語能力。

3. 協調外語認證機關在地舉辦英語檢測試場，訂定本府語言學習獎勵措施，針對通過認證員工給予行政獎勵。

4. 相關子計畫另行函頒。

三、政策性主題培力

(一) 施政主軸微學習

為持續啟發施政新思維，掌握臺東發展趨勢，結合慢經濟政策，每二個月配合縣務會議安排專題微學習，邀請專家學者就縣長六大施政主軸「觀光領航、農業創富、經濟創能、文化加值、教育翻轉、社福關懷」等，提供各級主管觀念經驗交流，活化團隊執行力及精進縣政發展創新。

(二) 國家重大政策訓練

強化公務人員對國家重大政策內涵了解，增進推展政策的各類知識與能力，以期受訓者瞭解國家政策背景、內涵與理念，進而將政策理念推展至實務工作。

1. 當前政府重大政策。
2. 民主治理價值課程。
3. 性別主流化課程(含 CEDAW 進階班)。
4. 法治教育課程。

四、創新培力訓練

(一) 公務活動主持人培力營

培養勇於表達的能力，練習對外的溝通與表達，學習主持人的場控能力及臨場應變能力，訓練主持技巧與魅力，學習如何以流利口語搭配豐富肢體展現專業與自信。

(二) 公務美學培力營

讓美感覺醒，翻轉陳舊美學觀、打破僵化及 SOP 的設計，培養美感鑑賞能力，強化城市及政府的整體形象，運用設計美學翻轉城市。

柒、辦理方式

一、在地化巡迴研習

本縣幅員狹長，政策類課程視實際需要採巡迴研習方式，融入在地化特色，透過與地方相近之個案問題培養人員的判斷力，並依業務所需職能別，辦理通識課程訓練、新進人員訓練及自我能量提升訓練。

二、地方治理整合培訓

整合機關內外單位、專業團隊及地方民間社會資源，課程內容以貼近地方施政及人力育成所需，並將有限資源做最大化的有效運用，強化地方治理能力，以解決地方問題；授課採實作工作坊、專題演講或體驗學習等方式進行。

三、多元化學習模式

推動各機關建立學習型組織，型塑組織願景，提供學習環境與機制，如成立行動學習團隊、建立知識管理機制、開辦工作坊、讀書會活動等，養成公務人員在工作中學習態度，促進機關學習成長。另本府各處及所屬機關學校得依業務需求自行規劃專業職能訓練課程，並經機關首長核准後據以辦理。

四、優質化派訓機制

（一）薦送至中央訓練機關(構)研習

兼顧員工職能全面性發展及組織推動業務之訓練需求，以組織培力需求及個人參訓意願作為派訓依據，以充分有效利用培訓資源。

（二）薦送短期海外研習

遴選本府表現優秀並具發展潛力及外語能力之人員，就縣政發展重要議題及人才培育方向，以自行或與其他訓練機關策略合作方式，辦理短期海外研習

捌、薦審程序及實施方式

- 一、本府各處及所屬一級機關遴薦 1 至 2 人，於規定期限內薦送本府人事處，由本府人事處依推薦名單審查被推薦人員是否符合資格條件後，送首長核定參訓人員。
- 二、由本府利用問卷調查法建構出各層級人員核心職能與管理職能，系統化規劃多元培訓課程，並得視實際需要調整之。
- 三、主管職務核心職能為本計畫課程規劃重點，以多面向觀察評測方式，評定受訓人員之學習成效及職能成績，並建立中階人事主管儲備人才資料庫並完備參訓者參訓履歷，結合陞遷與調用，以達訓用合一。
- 四、各班別依課程需要以學習者為中心採用多元教學教法，包括課程講授、移地教學、混成式學習、數位學習、情境模擬、體驗式學習、小組討論及問題導向學習法 (problem-based learning) 等教學方法以達優化教學品質之目標。
- 五、本府 110 年度預定辦理訓練班別，各班別研習目標、對象、訓期、時間及人數如附表。

玖、學習管理

- 一、各班別得遴選幹部，協助處理上課自治事項。
- 二、學員於研習期間因故請假，登錄研習紀錄，於結訓後函送所屬機關單位列為差假管理之參考。

壹拾、訓後成效追蹤

- 一、滿意度調查：於訓練結束時實施，用以瞭解學員建議意見等對培訓計畫之評價及建議。可包括課程內容、授課方法、師資、行政 (包括環境、行政服務等)、整體評價、建議意見等。
- 二、學習成果評量：於訓練結束後實施，用以瞭解學員在培訓計畫中之學習成果。可視培訓計畫性質，以成果發表、測驗、報告提交等多元方式處理，並將該員學習成效評估結果送交其主管。
- 三、訓後工作績效調查：於訓練結束後第 3 個月至第 6 個月期間內實施，

用以瞭解學員將所學運用於工作之情形及具體做法。可透過問卷（自評或他評）、面談等方式辦理。

四、訓後成效追蹤結果，將作為考績及陞遷之重要參考依據。

壹拾壹、各機關（單位）配合事項

一、各機關單位應審慎遴選員參訓，並以人員個別需求及實際辦理業務作考量分派之，避免訓練集中於少數人，以利訓練結合於工作；並請檢視所屬人員學習時數，對於學習時數未滿規定者，應予輔導參訓。

二、參訓人員須經服務機關學校(單位)同意始得報名，並應事先遴妥職務代理人；依公務人員請假規則規定給予公假，研習期間遇假日者，得依上課時數核予補休；研習期間之請假，按公務人員請假規則辦理。

三、參訓學員應全程參加研習，請事先安排職務代理人，並避免未報到情事，造成訓練資源浪費，如因特殊事故無法參加研習時，由本府人事處依排定候補人選依序遞補。

四、為提升學習效益，參訓人員不得有遲到早退情形，其請假逾該課程三分之一時數或未請假缺課者，不予登錄終身學習時數。

五、參訓人員之差旅費由各自服務單位或機關自行負擔。

壹拾貳、本實施計畫得視實際需要隨時補充或修正之。

臺東縣政府 110 年 TOP ONE 跨域人才培育計畫課程摘要表

| 課程名稱 | 目標 | 對象 | 地點 | 合辦單位 | 人數 | 天數 | 預定開訓月份 |
|-------------|---|--------------------|-------|--------------|----|-----|---------|
| 高階主管標竿觀摩學習營 | 透過實地參訪縣外標竿施政案例，凝聚縣政團隊共識，配合縣府重要施政願景及治理需求，擴大經驗交流與跨域共學，提升縣府團隊經營績效。 | 本府各局處長、參議 | 另擇地辦理 | 自辦 | 30 | 3 天 | 2 至 3 月 |
| 中高階主管願景共識營 | 凝聚縣府團隊共識，強化行政領導職能，共構願景、增進團隊優勢，提升縣府團隊經營績效。 | 本府各副局處長、秘書 | 另擇地辦理 | 自辦 | 30 | 3 天 | 3 至 5 月 |
| 管理即戰力主管班 | 提升管理知能訓練，採用體驗式學習或工作坊，包含魅力領導、教練式領導、團隊激勵等。 | 本府各局處薦任 9 職等以上主管人員 | 另擇地辦理 | 本府與私部門訓練機構合辦 | 90 | 2 天 | 7 月 |
| 高階主管育成班 | 增進本府及所屬機關未來晉升簡任官等人員所需行政管理知能及專業核心職能 | 本府各局處薦任 9 職等以上主管人員 | 另擇地辦理 | 自辦 | 65 | 1 天 | 1 月 |

| 課程名稱 | 目標 | 對象 | 地點 | 合辦單位 | 人數 | 天數 | 預定開訓月份 |
|------------|--|--------------------|----|------|-----|-----|----------|
| 政策主軸微學習 | 為持續啟發施政新思維，發展慢經濟，結合縣務會議邀請專家學者就縣長六大施政主軸「觀光領航、農業創富、經濟創能、文化加值、教育翻轉、社福關懷」等，以微學習方式，提供各級主管觀念經驗交流，活化團隊執行力及發展創新。 | 本府各局處薦任 9 職等以上主管人員 | 臺東 | 自辦 | 150 | 6 場 | 1 至 12 月 |
| 新聞寫作工作坊 | 瞭解如何利用有說服力的分析思考與有深度的新聞稿結構抓住媒體目光，以優質新聞稿提升機關正面形象與正確訊息傳遞給大眾。 | 本府各局處科長、承辦人員 | 臺東 | 自辦 | 60 | 2 天 | 8 月 |
| 公務活動主持人培訓營 | 學習主持人的場控能力與臨場應變能力，訓練主持技巧與魅力，學習如何以流利口語表達搭配豐富肢體展信專業與自信。 | 本府承辦人員 | 臺東 | 自辦 | 60 | 2 天 | 9 月 |

| 課程名稱 | 目標 | 對象 | 地點 | 合辦單位 | 人數 | 天數 | 預定開訓月份 |
|-------------------|---|--------------------|----|--------------|-----|---------|--------|
| 公務美學 | 為培養同仁在公務美學上之鑑賞能力，使本府宣傳更具代表城市及政府的整體形象。 | 本府承辦人員 | 臺東 | 自辦 | 60 | 1天 | 4月 |
| 提升英語力 | 結合在地學術資源開辦提升英語力研習班，包含辦公室英語班、外賓接待英語研習班、英語口說主題討論班、英語親子繪本閱讀班等。 | 本府人員 | 臺東 | 本府與私部門訓練機構合辦 | 100 | 視計畫內容而訂 | 3至12月 |
| 選送具發展潛力人才出國研習 | 為拓展本府具發展潛力人員多元國際視野與創新思維，以實地交流參訪方式，學習及觀摩觀光及文化產業特色，以應用臺東。 | 本府科長級人員、具發展潛力科員級人員 | - | 本府與私部門訓練機構合辦 | 2 | 12天 | 1至12月 |
| 選送亞洲生產力組織公務人員海外派訓 | 為提升本府同仁國際競之力，透過海外研習派訓方式，學習提升創新主導的生產力，促進亞太地區社會經濟之永續發展。 | 本府科長級人員、具發展潛力科員級人員 | | 本府與私部門訓練機構合辦 | 2 | 5天 | 1至12月 |