



# 創新永續學習 護理薪火不滅

Innovative and Sustainable Learning  
Keeps the Flame of Nursing Alive

◆ 文 | 莊淑婷 台中慈濟醫院副院長

從臨床護理到擔任行政副院長多年，長期接觸行政工作同時，仍始終不忘當年走上護理路的初衷與抱持的利他價值觀。因此深刻體會護理同仁的辛苦，也時時關心大家的需要與問題，從護理角度思索並適時爭取與給予幫助，提升工作品質同時，也期待能讓同仁得到成長。

護理人員面對臨床照顧的壓力今非昔比！護理師工作不只要照顧病人，還要做護理紀錄、接住院、點衛材、執行醫囑、送出院、送開刀、找醫生、點器械、送檢查、專業報告寫作、單位儀器保養、在職訓練、跨科訓練、消防訓練以及急救訓練等。

護理人員要做的事那麼多，也只要一雙手，難怪衛福部歷年研究計畫推估，2024年臺灣護理人員缺口將高達2.4萬人。臺灣護理師缺工危機不是一天兩天的事，後疫情時代更是令人憂心忡忡。

台中慈濟醫院為留住護理人員提前部署，去年(2023)相繼推動「護理人員準時下班」與「病房中繼站」專案。

專案顯示：護理人員準時下班比率原本只有39.88%，護理人員超過2小時下班比率亦有9.06%。進一步發現延遲下班主要原因是，新病人住院得等上一個病人離開才能進住，上一個病人離院愈晚，新病人住進病房的時間就愈慢，還要等醫師做完檢查、開立處方，護理人員才能接續依處方執行，所有程序完成往往早已超過下班時間，常常耽誤接孩子放學與為家人煮一頓營養可口的晚餐，時間與工作負荷都是焦慮，也是護理人員留不住最重要的關鍵。

台中慈院實施一項全臺首例的創新措施是設置「病房中繼站」，在

病人完成住院基本評估後，也能確認醫囑完成入院護理評估、抽血、檢查等各種項目，達到病房護理人員工作負擔減輕的目標，讓我們的護理人員準時下班，延遲下班的比率下降，工作之餘還能顧及家庭，自然而然就願意留在職場。

自從推出專案以來，75% 護理人員認為可以縮減下班時間，護理人員滿意度高達 4.25 分（滿分 5），這是台中慈院在艱難中激發出的韌力，護理人員留任簽約率亦達 89.3%，很不錯的穩定度是最具體的成效。

另一項鼓舞士氣的成果是台中慈院 2023 年度護理人員招募人數達全臺第 4 名。成功招到護理人力，固然可喜，更重要的是如何讓他們留下來，成為醫療臨床可用的照護人力。

這一、二年的應屆畢業生實習階段適逢新冠疫情蔓延全球，未能在醫院接觸許多科別真正的臨床照護工作，可以說是歷年來最特別的。進入臨床要拿真槍實彈上戰場，因此幫助他們進入職場後創新教學，能快速提升成長，成為十分重要的一環。

怎麼幫助護理幼苗成長茁壯，首要掌握前期教育訓練的精準主題及訓練時間，避免進入臨床實作一遇到挫折就離職。具體做法可藉視訊帶領教學，甚至以虛擬教學模式與 3D 立體互動模式，讓他們在臨床情境下快速熟悉臨床相關作業流程。

職場學習持續性很重要，除了為年輕新血訂定學習目標，資深同仁的教育訓練也必須求新求變。以台中慈院教學部近期推出的師資培育課程「ChatGPT」為例，講師藉由最新的生成式 AI 工具，提升醫師、醫事各職類臨床教師，教學創新與學習的相關能力及技巧，提升教學研究品質與教學能力，課程公告不久隨即爆滿，可見需求端的熱切期待。

透過創新的教育模式提供永續學習的環境，提升個人成就感的吸引力。期待主管與教學單位時時把在職學習的重點放在「同仁想學什麼？你要教同仁什麼？」為考量出發，拿出足夠創新、更有吸引力的課程，自然而然提高同仁繼續學習的意願，在「守護生命·守護健康·守護愛」的路上攜手長長久久走下去。☺