

佛 教 慈 濟 大 學

優
質

優
職

Fine Quality
Humane Care

慈濟大學護理教育成果

College Graduates Performance Review of
Tzu Chi University Nursing Department



Dalín

Yuli

Kuanshan



Taichung

Hualien

Taipei

慈濟大學創校二十年，

已有二十屆護理碩士班畢業生與十四屆大學畢業校友。

其中五百多位投入臨床服務者，發自內心、願主動為病人多付出。

抗壓、耐磨、克盡職責又懂得團隊合作，是九成臨床主管用來稱許慈大護理校友的用詞。

感恩慈大護理教師們規畫OSCE、人形圖、舒適護理、志工體驗等課程，

深化護理所需的臨床模擬與人文精神培育，給予畢業系友們自我成長的養分與能力。

而聽聞學生們成為臨床主管口中的優質護理人，就是從事護理教育工作者，最甜美的收穫。

■ 文／陸秀芳 慈濟大學護理學系助理教授

今年適逢慈濟大學創校 20 周年，護理學系碩士班至今招收 20 屆，學士班則是已有 14 屆的畢業生，在校生到第 17 屆，護理學系規畫於此時刻，仔細檢視慈濟大學的護理教育，也期許每一位學生都成為護理界不可或缺的一分子。

為了評值畢業生在業界表現，系上早有年度雇主滿意度問卷調查，而今年彭台珠主任更規畫了全臺灣的雇主座談會，以及針對畢業 1-3 年學生的核心能力調查、5 年以內系友的座談及問卷調查，以畢業生本身及其主管的意見回饋作為將來護理學系辦學的改進參考，期待慈濟護理教育能教、用合一，讓學生畢業後能很快適應臨床並游刃有餘。

走出校園 聽聽主管怎麼說

於臺北、臺中、高雄、花蓮，北、中、南、東四場座談會，由彭主任帶領系上老師，包括我、江錦玲、曹英、廖珮瑜、怡懋·蘇米及陳文玲老師辦理。我們這些師長走出教室到全臺各地拜訪畢業校友的主管，聽取其意見，今年是頭一次。

雇主座談會只是簡稱，邀請對象為五年內畢業系友目前工作單位的主管，包括護理長、督導長及護理主任，除了花蓮、臺北、臺中、大林四家慈濟醫院外，北部有萬芳醫院、臺北榮總、衛福部雙和醫院、耕莘醫院，中部有臺中榮總、彰化基督教醫院、南部有高雄榮總、國



慈大二十周年之際，護理學系彭台珠主任（中）與師長繞臺灣一圈，聽聽校友的主管們對畢業生的表現評價。圖為中區座談會一景。（慈濟大學護理學系提供）

軍 802 醫院，東部有衛福部花蓮醫院、門諾醫院、臺北榮總玉里分院，四場座談會共有 15 家醫院 32 位護理主管參與，以焦點座談方式深度探討。

會中的主題以了解雇主對本系畢業生在臨床專業能力及人文素養上的表現評價；專業能力的定義含護理專業知識與技能、思辨能力、克盡職責；人文素養表現如：關愛、尊重、同理心、倫理素養、溝通與表達等。也以同樣的題目選項請系友評分，以作比較。諸多考量，以下在呈現與會各院護理主管的意見，不透露其醫院及姓名。

化關懷為具體行動

一位護理長談及我們的校友：「她下班後去買了一個拍痰器，然後回來幫這位病人拍背，她自己願意多為病人做這些事，我很感動，所以對她印象很深刻。」另一家醫院護理長也說：「有一次廠商來病房介紹敷料與傷口照護，這位男護理師聽了後，自己就去醫院的醫材店買敷料來給他的病人用。他花自己的錢想讓病人傷口快速復原，這種用心，贏得同仁的肯定。」這兩位不同醫院護理長在不同後輩的身上看到發自內心、願意多付出的行動而讚許不已。相同的是，他們口中的例子都是我們護理學系畢業生。

抗壓又耐磨 積極主動

「第一個對他的印象就是很乖，其實新人到職場會有現實震撼，受很大的衝

擊，可是這位同仁很溫和，不管學姊怎麼怎麼磨，耐受度很好。」在座另一位護理長也談到系友這一個特質，「這個應屆畢業的新人總是笑咪咪的，就連妳在嚴厲指導她做不好的地方，她也微笑應對，反而指導者會覺得不好意思。她給人的感覺很舒服、很陽光，我帶她會覺得肩膀很輕鬆，會想再多教她一點。」很高興聽到我們的系友具有抗壓又耐磨的特質，能讓教學者願意再多傳授一些。

透過座談，了解主管們很重視護理同仁有沒有主動學習的精神及積極的態度。例如有一位護理長表示：「我的單位有三位慈大畢業的，我覺得他們有共通點，就是很積極，對自己有期許，譬如說很積極地參與護理進階，有可以學習的機會就會主動爭取、嘗試。」另一位護理長說：「我單位這個同仁主動參加急救指導員訓練並已通過考核，一次到院外急救支援，院外急救中心還打電話回來稱讚這位同仁，我聽了與有榮焉，也很為她高興。」接著有一位護理長也分享他的同仁自動自發的態度：「看到單位需要改善的，她會默默的處理完，也不會直接告訴你那是她自己做的，我問了同仁才得知是她做的。」積極主動，幫我們的系友在工作表現上加了許多分數。

發揮團隊合作 有效溝通

花蓮慈濟醫院有一個單位持續有本系畢業生加入，護理長表示「可能是(學校)多年培養下來的特質，在人際互動方面，貴校畢業生只要行有餘力，即使

自己是新人，但都會主動幫忙別人，所以在這一方面，大家對慈濟畢業的學生有比較好的印象。」另一位主管說：「有一次這位同仁對醫師的藥物處方有不同想法，他就去找最新英文文獻，隔天主動找醫師討論。」

另一位主管也提起一個例子：「有一段時間單位士氣低迷，他們（系友）會帶動大家參加運動比賽，發洩平常怨氣，結果得到第二名。很不錯，會私底下默默地讓大家團結。」懂得互助、團隊合作，這是護理工作者應有的特質。

專業態度與形象 以人為本

「我單位那位同仁剛來時對每個機會都會去把握，例如：on IV（靜脈注射）、抽血，學護理技術很主動。」另一位護理長表示「我們單位是重症單位，每2小時需要為病人翻身，他很特別的是，

一邊翻身、拍背，他都會跟病人說說話、聊天，所以他就帶動整個單位，大家在幫病人翻身時也會跟病人講講話。」聽到這樣的例子，讓我們很欣慰，同學不是只忙著執行技術而已，如果重症病人的家屬知道，護理師是這樣在照顧他的親人，也會很放心、很感謝。

此外，也有護理主管稱許男護理師的表現，例如：「我覺得男護理師的溝通能力也不輸女生，一位老伯伯就非常喜歡這位慈大畢業的男護師，因為他總是願意聽阿伯說話，這位老伯簡直就是把他當自己的孫子，出院後還特別寄一箱自家栽種的水果給他。」

當然也有主管看到慈濟大學對同學在服裝儀容、應對進退上的要求。臺中榮總一位護理長表示：「我覺得在職場工作很重要的是態度與求知精神，對學姊的指導很快上手；而且，與單位同仁應



畢業五年內系友的臨床工作能力廣獲好評，歸功於在學四年教育的專業養成。



北中南東區的護理主管對慈濟大學護理學系畢業生的表現，有九成表示肯定，但也建議可加強自信的展現。
(慈濟大學護理學系提供)

對要有禮貌，服裝儀容整齊，這些都會加分。」彭台珠主任也藉此機會，大致說明慈濟大學以及護理學系的辦學特色。

期許學生拓展自信與視野

整體而言，參與座談會的護理主管們表達的意見有九成都是很正向的肯定，我相信這也是因為我們的系友在單位表現良好，所以他們願意抽出寶貴的時間來參加。然而我們也希望能多聽聽畢業學生在臨床表現較為不足有哪些，以及能對教學與實習課程給予具體建議。

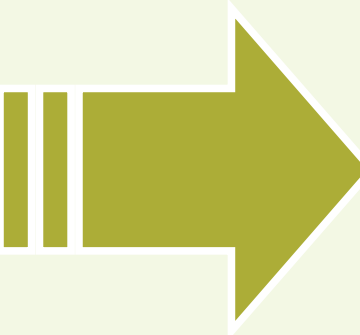
其中一位中部醫學中心主管提到，「輪調制度是大型醫學中心的制度，能讓護理人員培養自己有興趣的科別、造就全方位的護理人才，建議學校老師能讓學生提早認識醫院的輪調制度。」另外的建議如：系上開設人際溝通的課程，可以對職場工作有幫助。也有主管認為慈濟畢業的學生能任勞任怨、默默做事，但卻很少主動開口展現自己、行銷自己，

感覺上應該展現更多的自信與主見。

鼓勵在東部工作 老師隨時在

環島臺灣一圈，看出東、西部差異，我指的是，護理執業人口與資源不均的差異。目前臺灣地區護理執業人口共 144,883 人，而花蓮縣 2,867 人，臺東縣 1,392 人，合計 4,259 人，僅占全臺灣護理執業人口不到 3%，東部護理人力嚴重不足。

本系學生來自全臺灣各地生，畢業後有些回到家鄉工作，有些則留在花蓮，以 102 學年度護理學系學生為例，家住宜花東的占 26.3%，超過四分之一，較往年有明顯增加的趨勢。為了改善東部護理人力問題，我們的目標是收取更多在地子弟就讀本系，更鼓勵喜愛花東這片土地的系友留在東部工作，護理系老師願意「保固無期限」，有任何問題，歡迎就近找老師諮詢或協助。



慈濟大學護理學系教師們舉辦四區雇主座談會，深入了解臨床需求的人才特質，也分享慈大與護理系的辦學特色。(慈濟大學護理學系提供)



座談會基本資料統計

醫院等級	醫學中心	區域醫院	地區醫院	專科醫院	合計
東	1	1	1	1	4
南	1	1	-	-	2
北	1	4	-	-	5
中	1	3	-	-	4
合計	4	9	1	1	15

主管職稱	主任	副主任	督導	護理長	其他
東	1	-	1	9	-
南	-	1	1	1	-
北	-	1	3	7	-
中	-	-	1	5	1
合計	1	2	6	22	1

主管性別	女	男	合計
東	11	-	11
南	3	-	3
北	10	1	11
中	7	-	7
合計	31	1	32

用心培育 身體力行

回想整個過程，從籌備、聯繫，到座談會主持、會議記錄分析等工作，對我是大考驗與大工程，更是早從今年2月就開始與系主任規劃討論，也感謝系上老師的參與。

先是從畢業五年內的系友名單中開始分地區、統計各區就業人數、就業醫院單位後，訂定四場雇主座談會的日期與地點，親自一一聯繫，先說明活動目的、進行方式，親自聯絡每家醫院護理部及系友服務的單位主管至少三次，雖然耗時，但是方能表達慈濟大學護理學系對教育成果的重視與負責，我們有勇氣走出校園接受業界主管評價，對方也都對本系師長的誠意與勇氣的展現深感佩服。於此也特別感謝各醫院主管能大方提供場地。

過程雖是舟車勞頓，但心裡卻很踏

實，聽到主管們對系友的讚美與肯定，相對也是對老師的肯定。從雇主的意見中，讓我深深認同慈濟護理教育能培養出具有人文精神的護理專業同仁，而且是很自然、發自內心的展現，我也感受到受到主管們欣賞與鼓勵的系友們，會持續成長與進步；聽到學生畢業後能在職場工作順利，且符合職場對人才需求的期望，這是我們身為教育工作者最甜美的成果。

護理教育是良心工作，需要用心培育並身體力行，我體驗到「對學生有益的事，就去做」，就如上人所說「做，就對了」。

蘊人文 展專業

■ 文／怡戀·蘇米 慈濟大學護理學系副教授

Practice with
Profession and
Humanity

今年無論是對系友或系上的師長，無疑是精彩而特別的一年；環島舉辦雇主座談會，也接續辦了系友座談暨聯會。

雖然來的系友人數不多，但老師們熱情投入，師生總參與數為 92 人，目的是希望讓各區域的系友與許久未見的師長敘舊，再者是透過座談方式，從這群畢業五年以內的系友口中，了解學士班四年的養成教育對其臨床能力展現的影響。

北、中、南、東四區共回收 48 份問卷，約占前五年畢業總人數的 20%。問卷採用結構式評量，包含專業能力與人文表現兩大類別、七個選項，請系友們依據這五年（內）在工作場域的表現，在五個面向，以 1-10 給自己評分。系友們在座談會開始之前先填問卷，會後將問卷回收統計。

自我肯定倫理素養 期待專業加強

首先請系友們給自己從畢業至今的表現評分，其中最高分 9.0 為人文素養中的「倫理素養」，這也是所有答案中的最高得分。其次是人文素養的「關愛、尊重、同理心」8.9 分、專業能力中的「克盡職責」8.9 分。

整體來看則是「專業知識與技能」及「邏輯推理和思辨能力」最低，7.5 分，這兩項也是所有答案中得分最低的；綜合專業能力的三項評等，顯見這些畢業五年內的系友，最希望加強在專業上的知識技能和思辨能力，而肯定自己在這個尚未變成資深的階段，是很盡責在工作上的。

對應座談分享，許多系友十分肯定自己的人文素養能直接展現在關懷與同理病患的感受上。

如同在開刀房擔任護理師、96 級畢業生徐邳旅提到：「我覺得同理心很重要，因為病人會接受不同的麻醉，學校老師提到一定體貼病人，由於手術之後要清潔優點，但病人剛醒來都會喊冷，一直發抖，

而開刀房都會維持在 15~18 度，我會主動問：『阿姨您會不會冷？』如果她需要就馬上衝去拿溫毯幫她蓋上。」84 級葉孜伶說：「我覺得臨終關懷的那一塊，原先在學校有受到宗教的薰陶，可以幫助病人或是家屬，在分離或適應的過程，面對焦慮的情緒時，有時候把他們導引到宗教的部分來協助適應。」

四年涵養 專業與人文並濟

第二題則問護理學系這四年，在專業能力與人文素養的養成，對大家在工作上的幫助。

從評分來看，畢業生對於在大學養成的專業能力是肯定的，雖然在「護理專業知識與技能」和「邏輯推理和思辨能力」給自己的表現只有 7.5 分，但在這裡卻分別給了 8.3 和 8.1 分。

這些系友在學校養成的人文素養四項評分都略低各自的臨床表現評分，但也都有八成以上，可見增加的分數，是他們在臨床這幾年學到、給自己加分的地方，老師們也替他們開心。

從一些學生的身上，也感受到四年的學校教育會在臨床一段時間之後才發酵有成果。例如，94 級的林孝恆是讓我印象最深刻的學生之一，還記得他實習時曾經照顧一位雙腳截肢且右手神經損傷的年輕患者，那時他只是在病床附近晃，不敢靠近，也無法適當的表達他的關心和病人互動，身為實習老師，我內心十分擔憂，怕他沒

畢業五年內系友 問卷基本資料統計

性別	人數	%
男	9	18.7
女	39	81.3
總計	48	100.0
職級	人數	%
N1	26	54.2
N2	8	16.7
N3	0	0.0
N4	1	2.1
其他	13	27.1
總計	48	100.0
職務別	人數	%
護理師、護士	33	68.8
個案師(含功能小組)	1	2.1
專科護理師(含資深護理師)	4	8.3
其他	10	20.8
總計	48	100.0
工作科別屬性	人數	%
內科	3	6.3
外科	11	22.8
精神科	3	6.3
小兒科	2	4.2
婦產	2	4.2
急重症	12	25.0
開刀房	1	2.1
門診	1	2.1
安寧	2	4.2
其他	11	22.8
總計	48	100.0

有辦法適應臨床。想不到，畢業後的孝恆在臨床工作如魚得水，他在座談會上侃侃而談，自己在學姊們的指導與醫師的信任下考取專科護理師證照；他更提到學校所帶給他的是努力不懈的精神與團隊合作的重要性，甚至在指導新進人員的時候，他真實的感受到關懷與尊重的重要性。

人人克盡職責 團隊合作為佳

第三題我們請系友與他校比一比，大家評分最高的依然是「克盡職責」，其次是「團隊合作」、「倫理素養」。

「我畢業後聽到別人對我的第一句評價就是——有氣質。在擔任校護之後曾經碰到一位學生心臟病發作，當下的處理讓人滿意。而我是男護理

師，可是從來沒有學生跟老師反應健康中心是男護士而不敢來，因為我一直默默地在努力……很多同事也發現不應該以性別來區分這個工作，而唯一我能展現的就是我的專業，過了半年之後，學生及長官都對我非常信任，直接證明男護理師也能勝任校護的工作，很感謝系所對我們紮實的訓練。」這是 91 級畢業生謝啟彬的回饋。

正進修碩士班的 91 級畢業生簡逸菁提到：「我覺得慈大護理關懷的部分真的很優秀，工作時發現，我覺得我們的關懷都能讓病人感受到。」而她也分享自覺可以進步的地方，「我覺得（溝通）比較薄弱，像五專畢業的同事，可以跟學姊侃侃而談，很容易跟學姊打成一片。但是像我們看到學

自評項目	自畢業工作後，對自我的表現評分	大學本系的培育對您工作上的幫助？	相較於他校，本系畢業生的表現評價	雇主對您的表現評價	本系的培育對您生涯規劃發展的影響	
專業能力	護理專業知識與技能	7.5	8.3	8.2	8.3	8.3
	邏輯推理和思辨能力	7.5	8.1	8.2	8.3	8.3
	克盡職責	8.9	8.9	8.8	8.5	8.8
人文素養	關愛、尊重、同理心	8.9	8.7	8.5	8.6	8.6
	倫理素養	9	8.4	8.6	8.7	8.5
	溝通與表達	8.5	8.3	8.4	8.4	8.5
	團隊合作	8.8	8.5	8.7	8.6	8.6

(N = 48)

姊，往往很畢恭畢敬，只敢講病人照顧的問題，長期下來不知道工作會不會有影響？」從系友的一番話，肯定人文內涵中同理與關懷的表現，但與同事或學長姊間人際的建立，往往會因為專注於病人的照護，無法刻意經營。此觀點亦有約一半的系友提出相同的概念，專注於照護工作與病患的照顧，常會讓慈大護理的畢業生無法刻意經營人際甚至是在主管面前展現自己的優勢。

改善思辨能力 提升專業知能

畢業生覺得職場主管對自己的滿意度如何呢？

93級畢業生邵學方提到：「一開始我在加護病房工作，之後轉任專師，原因是主治醫師和護理長看見我的能力，希望我有更多的機會學得更深入，就叫我去念專師……」而主管與醫師覺得他與眾不同的地方，就是他照顧病人時的用心。系友看待主管們對自己的期許，仍是以專業知識與技術、思辨能力部分，有著改善空間。

而護理學系的四年培育，對於系友的生涯發展規劃影響如何？

如同87級畢業生的葉韋廷提到：「我走急診7年後到外科當專師4年，再轉作精神科護理師，對自己每一階段的規畫，都有著期待。當你具備critical thinking，你會學到的更多，我覺得我們贏在腦袋裡的東西……而技



攝影／朱齊廷

術是磨練出來的。你怎麼去照顧人，從身、心、靈，這個才是最重要的。」

多聯繫互動 凝聚系友向心力

透過四區的系友座談會暨聯誼會，具體了解到系所培育學生護理核心能力的品質與內涵，建構在慈大護理的人文素養之下，如何持續為學生累積護理的專業與知識，乃為系所需努力的目標與方向。

而系友對自我人文素養於臨床執業過程的展現與肯定，也是對系所的教育理念與教師教學上最大的肯定與鼓勵。聯誼會的尾聲，系友依依不捨的離開，提到很開心認識同一家醫院的學長姊，並期望未來多一些互動與交流。

慈濟大學護理學系畢業系友已遍及臺灣各角落，系友們步出校門後在專業領域發揮才能，當系友的護理照護能力受到主管、病人、家屬的肯定，也表示學校教育的基礎已開花結果。

護理心燈 新手相傳

慈大護理系友能力自評與雇主滿意度

■ 文／傅淑瑩 慈濟大學護理學系講師

Newly Graduates
Stand Well in Clinical
Practice

身為護理老師，我們都知道一位全新的護理師養成，在剛畢業兩、三年間主要靠的是學校教育的養分，也就是我們說的「知識半衰期」約二、三年，隨後就是靠醫院的訓練來讓專業更堅實，所以我們學系很重視畢業生的自我評值，以及雇主的看法；畢業生的能力評值調查，已是慈大護理學系每一年的教學檢視工具。

本學系依臺灣護理教育評鑑委員會(TNAC)擬定的八大核心素養：一般臨床護理技能、基礎生物醫學科學、批判性思考能力、溝通與合作、關愛、倫理素養、克盡職責與終身學習，擬定評值問卷，不過針對學生的問卷，將問題擴為 11 題，讓題目具體化些，較容易評分。從 2007 年開始，以問卷或加上電話訪談等方式調查，對象為畢業不到三年的學生與其雇主。

先由系辦公室以電話、臉書、e-mail 等方式聯絡，了解畢業生現況，取得其同意後便以紙本郵寄或電話直接訪談方式收集資料，也將雇主滿意度問卷寄給畢業生的主管填寫。於 2011 年成立個人資料保護法，系辦公室調整程序，先經過畢業生同意後方將雇主滿意度問卷寄出請其主管填寫。

主管比學生肯定學校教育

從畢業生與雇主的觀點檢視學系的教學成果，是結果導向的教學品質評量方式之一。

畢業一、二、三年的樣本數分別為 22、26、23 人，回收率超過 50%。發給雇主的問卷 20 份，有效樣本 16 人，回收率 80%。以 10 分級距評分，今年度的調查結果，畢業 1-3 年的系友對於大學所學的整體滿意度總平均為 8.03 分。而畢業生對自我護理能力的滿意度最高的前三項依序為：良好工作態度、關懷素養、倫理素養。滿意度最低的三項依序為：語言能力、溝通能力、資訊搜尋能力。

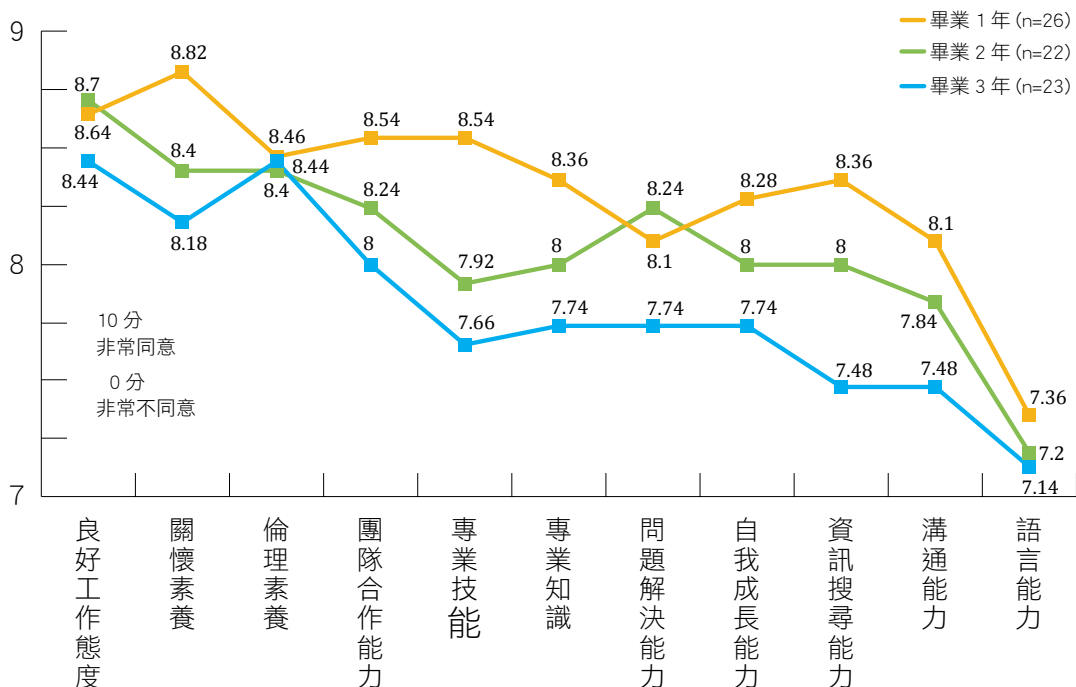
而從雇主的觀點來看，他們對慈大護理學系畢業生的能力整體滿意度平均為 8.21 分，比學生自己打的分數高，令人欣喜。而得分最高的三項為：關愛與倫理素養、克盡職責，分數相同；滿意度最低之三項目依序為：批判性思考能力、基礎生物醫學科學知識、終身學習。

比較學生與雇主的評分，認同的部分是一樣的，反而是不滿意的地方有比較大的差異，學生們在乎現在臨床運用的能力，所以覺得對自己的語言、溝通能力不滿意，找資料的能力也不滿意。而主管們看重的則是整體學習的態度，如批判思考，終身學習在現階段指的應是他們看到學生主動學習的態度可以更好吧。

畢業第三年 要求自己更好

《今日護理教育》(Nurse Education Today) 今年有一篇論文探討澳洲兩所大學護生與新進護理師對大學教育臨床準備的滿意度，結果畢業愈久的護理師對於學校教育的滿意度愈低，他們都希望「在校時的臨床教育在質和量上都能提升」，值得我們參考。

而於此調查發現，畢業時間的長短，會影響系友認定的自我護理能力；比較起來，畢業一年的，給自己的各項評分都是最低，畢業二年的，覺得自己在各方面都進步了，進步最多的是「專業技能」和「資訊搜集能力」，平均增加了 0.88 分，其次是「關懷素養」，增加 0.64 分。有趣的是，畢



雇主評值慈大護理畢業生護理能力 (N = 16)

八大核心素養	平均得分
1.一般臨床護理技能：能運用護理專業知識，安全合宜執行護理技能，滿足個案健康需求	8.13
2.基礎生物醫學科學知識：能應用基礎生物醫學科學知識與技能於護理實務	7.93
3.溝通與合作：能與照護團隊合心和氣互愛協力共同完成個案照護	8.27
4.批判性思考能力：能運用護理知能與邏輯推理和思辨能力探討個案健康問題擬訂可行方案	7.73
5.關愛：能體現感恩、尊重、愛的態度與行為	8.53
6.倫理素養：學生之態度與行為能符合社會道德及專業規範	8.53
7.克盡職責：能完成份內應盡職責，並與他人共同完成團隊任務	8.53
8.終身學習：能自我反思、主動規劃並利用各種資源，持續促進專業成長	8.00

業三年系友的自我評分反而比兩年的低，只有兩個方面他們給自己的分數比兩年臨床經驗的多，即「良好的工作態度」和「問題解決能力」，其他部分，可能因為自己又更有經驗而覺得不足吧。

系友期待教學臨床化 主管鼓勵學識奠基

至於這些剛進臨床護理不到三年的系友，對在學教育有那些建議呢？

統整下來，主要是希望增加實習時數，能將基礎生物醫學知識與實務連結的學習課程，以及加強醫療相關英文及實用英語能力、增加實證醫學與護理的課程，開設次專科或特殊主題的選修課程如：手術室護理、災難護

理學、安寧療護、外語、心靈環保、壓力調適、倫理課程等。

主管們則對於系友們在態度等各方面都給與正向的肯定，例如：態度一直很好、尊重他人、交辦事情會完成，漸入佳境等評語，也肯定溝通與合作的能力。但在基礎生物醫學科學知識、批判性思考能力方面則較不足，例如有的系友需要逐一指導護理重點，但不夠舉一反三，當然也有在指導下學會反思的。臨床主管希望我們慈濟大學護理學系的同學們在知識養成上能更上一層樓。

助學生再充電 以系友為榮

而對於已畢業的學生們，我們這些老師與學系，就扮演如同充電器一般

的角色，讓畢業生再補充能量。以自己帶過的學生為例，張淑涵 2010 年畢業後選擇回家鄉服務，先到大林慈濟醫院服務 2 年後，轉職成大斗六分院，她在臨床面對壓力或遇到問題時，都會跟我們這些系上老師討論，也與同學保持聯絡。回顧淑涵的大學生涯，她熱心又活潑，但是學業表現並非頂尖，在團體中是甘草人物，經常帶給大家歡樂，然而笑臉背後的她曾經生過一場大病。感受過病苦的身心折磨，她的個性變得更加開朗與豁達，面對患者與家屬更能設身處地。

在臺北榮總醫院服務多年的盧一瑩，是主管眼中的模範護理師。多年來，一瑩經常返回學校，與系上保持聯絡，遇到工作瓶頸時會與老師討論解決的方法，也會分享臨床看到的事情，對系上教學也提供許多意見，她常說：「我們系很有特色，我們的培育過程很紮實，老師們都會讓我們實際做，而且會引導思考、想解決問題的方法，幫

助很大。」一瑩在認真工作之餘，還會去陪伴獨居的老榮民，今年考取研究所將繼續進修，而如同她的主管說的：「慈濟出來的有點不一樣……態度真的很好，對待人的方式很不一樣，是耐心、是尊重，有關愛！」

透過此畢業生能力調查，了解臨床新兵的心聲，知道主管們對系友的肯定與寶貴意見之後，身為護理教師的我們對於慈大護理學系的教學更有信心。能培育出一個個懂得關懷同理、精進自我專業的護理師，社會上又有許多受病苦的人能得到良好的照護了。

參考文獻

Milton-Wildey, K., Kenny, P., Parmenter, G., & Hall, J. (2014). Educational preparation for clinical nursing: The satisfaction of students and new graduates from two Australian universities. *Nurse Education Today*, 34, 648-654.

培育出懂得關懷同理、精進自我專業的護理師，是慈濟大學護理學系的使命。圖為大二學生於實習前接受老師加冠的典禮儀式。攝影／羅明道



淨心復禮育新芽

■ 文／彭台珠 慈濟大學護理學系教授兼系主任

Nursing Cultivation
with Etiquette and
Peace of Mind Basic
Courses

禮儀、道德、生活習慣，這些臺灣早期很基本的教育理念，在慈濟大學自始至終持續落實著，重視品格的養成，也希望透過教育淨化學生的心靈。而在品格要求的基礎上，護理學系的課程規畫，在護理專業知識與技能之外，活用各種學程讓學生懂得尊重生命、以人為本，自然而然地帶著人性的溫暖提供臨床照護。

慈濟大學創辦人證嚴上人慈示，一個人外在的禮儀風度，是內心德行的表現；在臨床實習的本系護生，在服裝儀容上自我要求，每一位看起來都整齊、清爽、端莊，第一印象就很不錯。

護理學系創立於 1994 年，設立之初即招收護理學研究所學生，並於 1997 年開始招收四年制護理學系，以培育具備人文與專業兼容並蓄的護理人才為教育目標，為東部地區培育高階護理人才。目前每年招收四年制護理學系一班 48 名及碩士班一班 14 名，至 2013 年止，大學部四年制已有 14 屆 500 餘位畢業生，碩士班已有 19 屆約 150 多位碩士畢業生。今年欣逢慈濟大學創校二十周年，我們也試著停下腳步來看看，到底我們系上學生在臨床的整體表現如何？透過與雇主、學生的座談與調查中來反思，相信可以再次注入新的思維與能量。

感謝系所教師們的互助合作，雇主與學生的座談、調查都圓滿結束，也得到許多寶貴的意見，很慶幸的是，絕大多數的臨床護理主管們對護理學系友的表现讚歎有佳，與有榮焉。甚至有主管詢問我們怎麼與畢業校友仍保持良好的聯繫，也強調我們這些老師願意接受臨床對護理教育的成果檢驗，很勇敢。

人文的奠基 從尊重生命開始

教育是百年樹人的工作，學生的行為改變不是一朝一夕可見，常常是須要有很大的耐心與毅力等待



慈大護理學系的人文素養在各細節顯現，圖為加冠暨傳光典禮，由學生為家長奉茶表達養育恩。攝影／羅明道

的，教育的成果又是如此難以測量，究竟課程的安排是否能達到原先的目標，那顆種子是否發了芽，學生的表現是否符合期待，而學生自身的感受又是如何？是須要不斷地回頭重新檢視，才能繼續向前。而從我們面對面對談的護理主管及畢業系友的口中，很肯定在人文素養的培育。回顧本系在教學的安排，可以分享一些經驗。

在正式課程中，大一必修的通識課程包括生命教育 2 學分、慈濟人文與服務教育 2 學分，這兩種課程一是增進學生對慈濟世界的瞭解與認識，二是透過實際參與社區訪視、環保資源回收站活動，親眼見到社會上有需要幫助的弱勢族群，親手做環保、在勞動中流一點汗，卻因此體會到愛、關懷與尊重利他、愛護地球的觀念。此外還有選修課程如：手語、靜思花道、茶道與藝術、社會學等，培育學生各項人文能力與素養。

透過境教與服務 建立自信訓練反思

身教、境教，是課程的運用重點。另一個很重要的，是課程教導內容很接近臨床。例如：運用客觀結構式臨床技能訓練評量方法 (Objective Structured Clinical Examinations, OSCE) 於教學。2009 年謝美玲老師團隊開始於身體檢查與評估及基本護理學課程，採用臨床客觀結構式測驗評量方式，並加入標準化病人 (Standardized patients, SP) 的示範，讓學生能將身體評估與檢查的知識與護理技能融會貫通，引領學生能於實際執行護理評估與技術時注意有效運用溝通技巧與人文關懷精神，同時培養學生同理心與思辨分析的能力。此課程也要非常謝謝所有的標準化病人志工，讓學生更有臨場感，他們所照顧的對象是人，不能嘻笑應對。

舒適護理服務學習，也是結合專業與人性關懷的一堂課。2012年3月，由林玉娟老師與教師團隊，帶著正在修習基本護理學暨基本護理學實習課程的二年級同學一起進入慈濟醫院，為住院病友提供舒適護理，服務內容包含：洗頭、洗澡、床上沐浴、更換衣服、足部護理、口腔清潔、按摩、



臨床實習課程中也訓練學生建立思辨、反思和推理能力。

拍痰、關節運動、陪伴與傾聽、為病童說故事和畫畫等。同時為了深化反思能力，同學們在每次服務後要寫反思日記，指導老師會批閱並回饋，以逐漸建構同學們的反思能力。我們發現，雖然是小小的事情，同學們認真投入、打破羞澀，主動地服務病友，服務單位的護理人員、病友和家屬都能感受到，願意給他們服務的機會，病室總是洋溢著笑聲，我們從這群孩子的臉上，觀察到轉變，從害怕與不確定，到後來的自信與快樂；不僅如此，指導老師也學會放慢服務的步調，找回護理的人本關懷；感受教學與服務的差異，重新體會服務的喜樂與幸福。

人形圖與心智圖 思考以人為本

運用心智圖與人形圖於臨床實習教學，是護理學系近年來的發展重點。林玉娟老師帶領的團隊在2008年5月開始在臨床實習中教學生運用心智圖來思考；從2013年5月開始，護理學系更加入人形圖概念的教學。學生透過人形圖和心智圖的創作過程，能夠逐漸體會到人本護理和個別性護理的意涵，並建立思辨、反思和推理能力，而指導教師也能夠了解學生學習過程中的想法與問題，協助學生達成學習目標。

而在居家關懷與實踐選修課程中，陸秀芳老師會帶著學生利用課餘時間到社區與長期照護機構，關懷陪伴長

者，引導學生轉換為志工的身分來為民眾服務，學習陪伴、傾聽、關懷和尊重的能力，而學生們在付出行動後，總是說收穫最多的是自己，這就像護理懂得感謝病人一樣，「付出還要道感恩」，這是很好的開始。

非正式課程豐富 行儀心念潛移默化

非正式課程包括學校規畫與安排的各種校內外活動，選擇豐富多樣，包括社團、班級競賽、護理週或系學會活動、各式講座。而學生於畢業前須完成 60 小時的志工服務，項目包含親善大使服務、國際交流、到機構服務老人、部落學童或弱勢群體的關懷等。

暑假到蘭嶼離島服務，此跨文化的服務學習已是本系的特色活動之一。陸秀芳老師於每年暑假期間帶領學生進行蘭嶼離島服務學習，2006 年起，連續爭取到教育部教學卓越計畫補助，得以讓學生走入偏鄉部落，接受不同文化的洗禮，培養學生尊重生命、關懷社區的行動能力。

加冠傳心燈 重視臨床展人文

為即將進入醫院實習的大學部二年級學生辦理加冠暨傳心燈典禮，



暑期到蘭嶼離島服務，是慈大護理學系規畫的跨文化服務學習。
(陸秀芳提供)

代表著學生準備開始學習承擔起照護生命、守護生命的責任。同學們在師長及來賓的祝福下戴上象徵責任和使命傳承的護士帽，在莊嚴溫馨的儀式中，來賓與師長們感受到同學對護理工作的熱忱與歡喜，也勉勵同學勿忘初衷堅持下去。

人文素養，說起來是很抽象的名詞，更遑論實踐，然而證嚴上人諄諄教誨，慈濟志工身體力行，全校同仁落實執行，期待在大家共同持續的努力之下，畢業生除了有專業實力之外，能多一分有禮有德的無形人文軟實力，這是我們這些教師們能送給所有同學的畢業大禮。☺