

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

Taipei

Hualien

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

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敢的展現深感佩服。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，

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

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」。