

護理生力軍

New Nursing Workforce

談學士後護理學系護理師培育

Practice-Based Curriculum Design to Enhance Clinical Competence in Post-Baccalaureate Nursing Programs



「我希望有一天能自信地說：『大家好，我是一名護理師！』雖然我是教育系畢業，卻選擇跨入截然不同的領域，曾經懷疑，但更怕未來後悔。儘管耳聞學士後護理課程的爭議，但我們的專業課程並未減少，只是壓縮了通識與語文課程，必需在 2.5-3 年內修習所有的基礎醫學課程與護理專業

課程，學習壓力極大。要選擇護理這條路，其實很不容易，不僅需要家人支持、經濟許可，還得重新思考年紀與生涯規畫。儘管如此，我想成為一位優秀的護理師。」

學士後護理學系學生選擇就讀慈濟大學，普遍學習動機強烈、目標明確，致力成為具多元專長的斜槓護理人才。

問卷基本資料統計

性別	人數	%
女	975	91.6
男	89	8.4
總計	1,064	100.0
年齡	人數	%
≤20歲	9	0.9
21-25歲	227	21.3
26-30歲	213	20.0
31-35歲	142	13.3
36-40歲	116	10.9
41歲以上	357	33.6
總計	1,064	100.0
目前醫院服務年資	人數	%
≤1年	148	13.9
1.1~2年	142	13.4
2.1~3年	49	4.6
3.1~5年	125	11.7
5年以上	600	56.4
總計	1,064	100.0



職務別	人數	%
護理師／士	794	74.6
副護理長	36	3.4
護理長	56	5.3
督導及以上	22	2.1
個案師(功能小組)	60	5.6
專科護理師(含資深護理師)	96	9.0
總計	1,064	100.0
工作科別屬性	人數	%
內科	175	16.4
外科	146	13.7
小兒	39	3.7
婦產	41	3.9
急重症	156	14.7
功能小組	21	2.0
血液透析室	44	4.1
手術室	84	7.9
門診	197	18.5
心蓮	21	2.0
行政	30	2.8
精神科	42	3.9
其他	68	6.4
總計	1,064	100.0

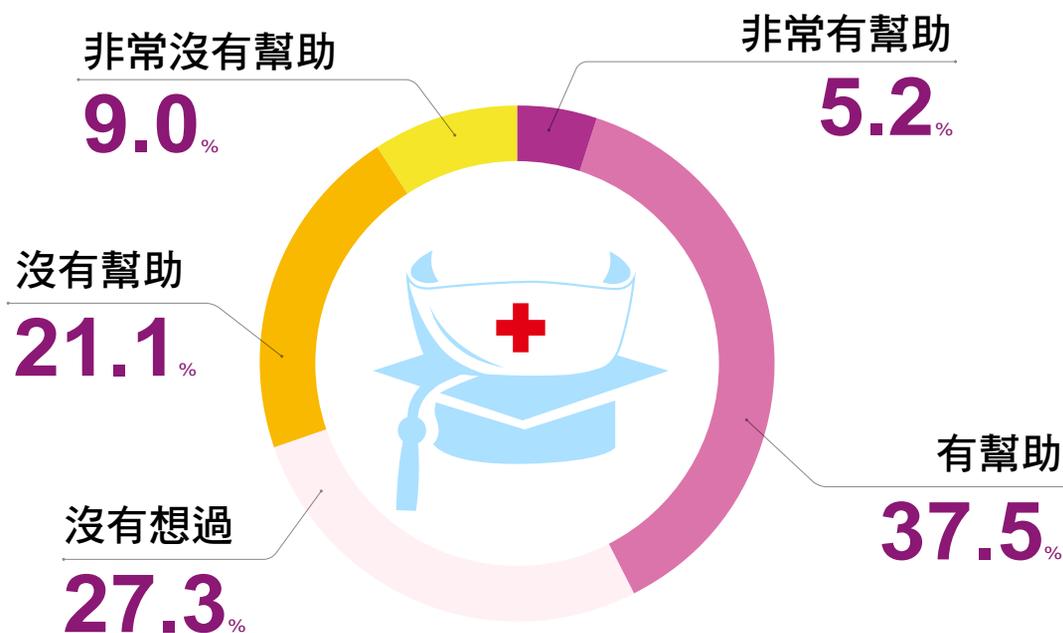
護理師肩負第一線救命任務，工作壓力大、責任重大，卻也是守護健康不可或缺的角色。

面對醫院護理人力持續短缺，長期照護、生技醫療產業與偏鄉醫療等領域亦迫切需要護理人才投入，以維護民眾健康照護品質。為回應此挑戰，

衛生福利部與教育部自 2016 年起合作試辦「學士後護理師人才培育計畫」，首年由四所學校參與，隔年臺灣大學加入，至今已邁入第十年，參與學校持續增加。

慈濟大學自 2024 年起加入此計畫，成為十所執行培育任務的學校之一，

1) 您認為學士後護理學系對解決護理人力短缺問題有幫助嗎？ (單選)(N = 1,064)



包含臺灣大學、臺北護理健康大學、臺北醫學大學、長庚大學、弘光科技大學等，共同培育新世代專業護理人力。

本期問卷針對八家慈濟醫院區護理人員，調查其對學士後護理師培育計畫的看法，共回收有效電子問卷 1,064 份。結果顯示，僅約四成護理人員認為此培育計畫有助紓解護理人力短缺問題，可能與培育人數尚少及多數人尚未實際與學士後護理師共事有關。

四成二護理師認為 學士後護理師有助紓解人力短缺

「學士後護理師」是因應護理人力短缺所推動的人才培育途徑，自 2016 年起展開，2019 年起已有學士後護理師投入臨床工作。目前約有七成左右學士後護理師從事護理相關工作，活躍於急性醫療、長期照護與社區照護等領域，成為健康守護的重要力量。

本次調查首先詢問護理人員：「學士後護理師是否有助於解決人力短缺？」結果顯示，僅 42.7% 的受訪者



認為有幫助，27.3% 表示未曾思考此問題，另有 30.1% 認為無助於改善現況。此結果反映出多數護理人員對學士後護理師解決人力短缺的效益仍持保留態度。

推測原因可能包括：學士後護理師目前在臨床工作的比例仍低，多數護理人員尚無實際共事經驗。此外，現行全臺僅約十所大學設有學士後護理學系，每校每年招生名額約 30 至 45 人，整體人力供給尚有限。

因此，高等教育端應加強招生與宣導，提升臨床護理人員對學士後護理師

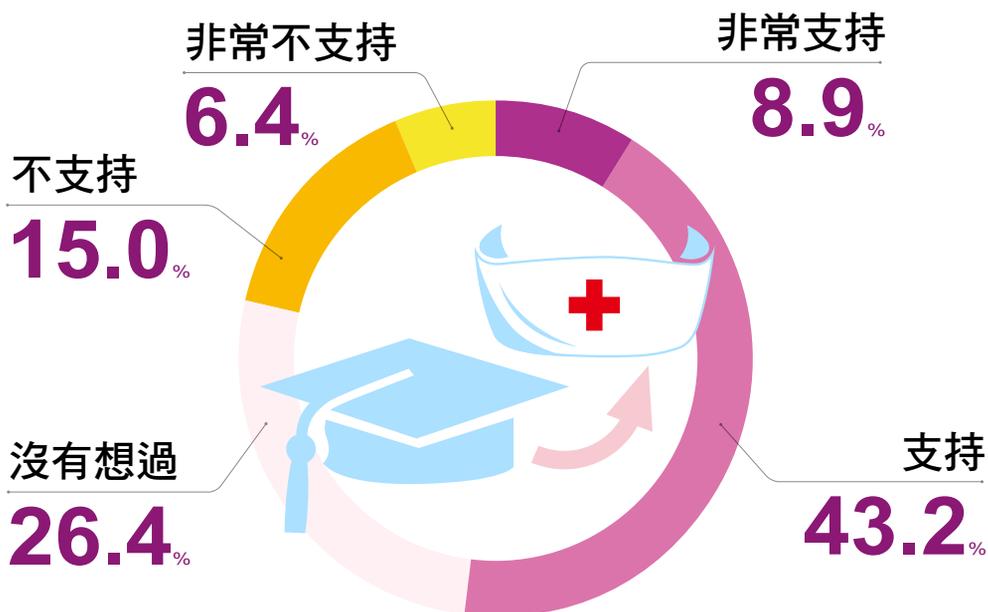
的認識與肯定，促進合作與留任，共同提升整體照護品質與病人健康福祉。

超過五成

支持其他職域投入護理工作

「學士後護理師」為衛福部和教育部合作推動的人才培育計畫，旨在補足護理人力，提升民眾健康照護品質。經學士後護理學系完整訓練並通過國家考試取得護理師執照後，這些人力將與現行護理科系畢業生一同投入急性醫療、長期照護、生技醫療產業與社區健康等多元領域，服務各年齡層民眾。

2 您是否支持鼓勵其他專業背景的人士透過學士後護理學系轉入護理領域工作？（單選）（N = 1,064）



3 您覺得學士後護理學系與一般大學或專科畢業護理師相較，有那些優勢?(複選)(N = 1,064)

較了解自己對護理的志向 41.5%

選擇護理工作的目的明確 46.5%

較容易留任 12.9%

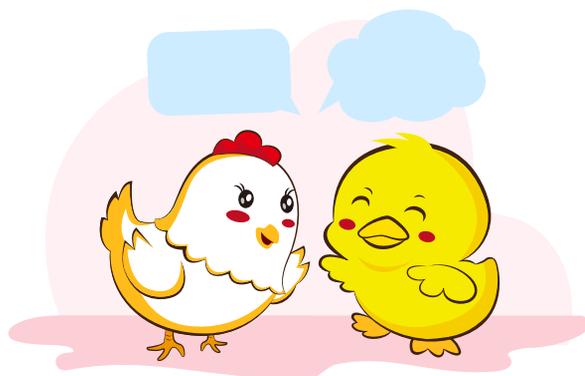
較能承受臨床工作的負荷 14.7%

有較多的社會及生命歷練，挫折容忍力較高 29.3%

溝通互動能力較佳 14.9%

學習態度較優 9.7%

其他 9.9%



為了解護理人員對此政策的看法，我們調查其是否支持具其他專業背景者，經由學士後護理學系培育後轉入護理領域工作。結果顯示，有 52.1% 的護理人員表示支持或非常支持跨域人才在完成正規護理教育後投身護理工作；然而，也有 21.4% 表達不支持此做法。

此結果顯示，多數護理人員能接受與跨域背景的學士後護理師共事。不支持的聲音可能與基層護理人員對該培育計畫的課程內容認識不足，或缺乏與其共事經驗有關。此現象值得教育單位與醫療機構進一步釐清與溝通，增進護理團隊對學士後護理師的理解與接納，共同因應護理人力挑戰。



人生再次選擇 護理志向更堅定

學士後護理師具備哪些優勢，能穩定留任職場，進而發揮紓解護理人力不足的效益？

根據問卷中所列七項優勢特性，護理同仁指出，學士後護理師在職涯目標與護理志向的明確性方面，較一般大學或專科畢業護理師具備明顯優勢。其中，以「目標明確」為最主要特點（46.5%）、其次為「對護理志向的理解較深」（41.5%）、「具有更多社會與生命歷練，挫折容忍度較高」（29.3%）、「溝通互動能力佳」（14.9%）、「能承受臨床工作負荷」（14.7%）、「較易留任」（12.9%）以及「學習態度佳」（9.7%）。

此外，有 105 位護理人員正向回應，認為「跨領域人才加入護理是好事，應正向看待。」他們認為，「這些人選擇護理作為第二職涯，通常更具動機、年紀較長也較穩定，有助於留任與減少流動率，並可能為護理帶來創新思維。」

然而，也有護理人員表達疑慮，擔心學士後護理師實習經驗不足，可能影響臨床表現，或過去職場經歷反而成為溝通與合作的阻力。

整體而言，問卷結果顯示，學士後護理師因具備清楚的職涯選擇與自我

認同，在學習與工作上展現出更高的投入與挑戰意願。建議學校與醫療機構善用其特質，並營造支持性職場氛圍，以促進其穩定留任，共同緩解護理人力短缺問題。

針對部分護理人員對學士後護理師實習經驗不足的疑慮，可能源自對課程設計的不瞭解。以慈濟大學學士後護理學系為例，除通識與語文課程外，所有基礎醫學與護理專業課程皆與本校護理學系相同，並未縮減任何專業課程內容或實習時數。

在高度壓力的學習環境中，學士後護理學系的學生展現良好抗壓力與高度主動性，不僅積極練習、主動與教師討論，並努力追求專業表現。例如，在我指導「身體檢查與評估」課程時，學士後護理學系學生與護理學系學生接受相同的課程安排與師資指導，教學標準一致、絕無放水情形。為了順利通過課程，學士後學生常於夜間或課後自主練習，甚至主動要求模擬測驗以提升表現。在學期末的 OSCE 技能考試，同學們不僅在成績表現不輸於大學部護理學系的同學，在人文的表現可圈可點，深受標準化病人老師和考官的讚賞。

這些年齡較長、經歷豐富的學生通常具備高度自律與責任感，無需教師

4) 為提高學士後護理學系招生的吸引力，您認為可以提供那些支持措施？(可複選)(N = 1,064)

獎學金 10.2%

保障就業 26.6%

彈性上課時間 53.1%

實習津貼 5.0%

其他 2.9%



反覆叮嚀，即能自我驅動、全力以赴。相較之下，傳統護理學系學生的學習態度則不盡相同。因此，實務上，學士後護理學系的同學不僅在訓練過程中獲得充分準備，也展現出成為優質護理專業人員的潛力與能力。

彈性上課時間及保障就業 提升就讀意願

受限於交通與地理位置，為提升本校學士後護理學系的招生吸引力，並培育更多具潛力的跨域護理人才，我們調查護理人員對學校應提供哪些支持措施較具吸引力。結果顯示，

有 54.3% 的護理同仁建議以「彈性上課時間」為首要措施，其次為「保障就業」（27.2%）、「提供獎學金」（10.4%）與「實習津貼」（5.1%）。

部分護理師亦建議強化學校與產業界的合作，優化學生的專業知識與技能訓練；另有同仁提議應營造並宣導合作醫院的友善職場環境，以提升學生的臨床實習經驗。有趣的是，亦有護理人員反思：若學士後護理系學生能獲得實習津貼，是否所有護生於實習期間亦可比照辦理？此為一項具建設性的建議，對於提升護理系招生將有所助益。



慈濟基金會與慈濟醫療體系一直是慈濟大學的重要夥伴，長期支持本校教育目標。「公費生制度」與「保障就業」為本系主要招生策略之一，藉此吸引優秀且具潛力的學生，畢業後投入慈濟醫療志業體服務。

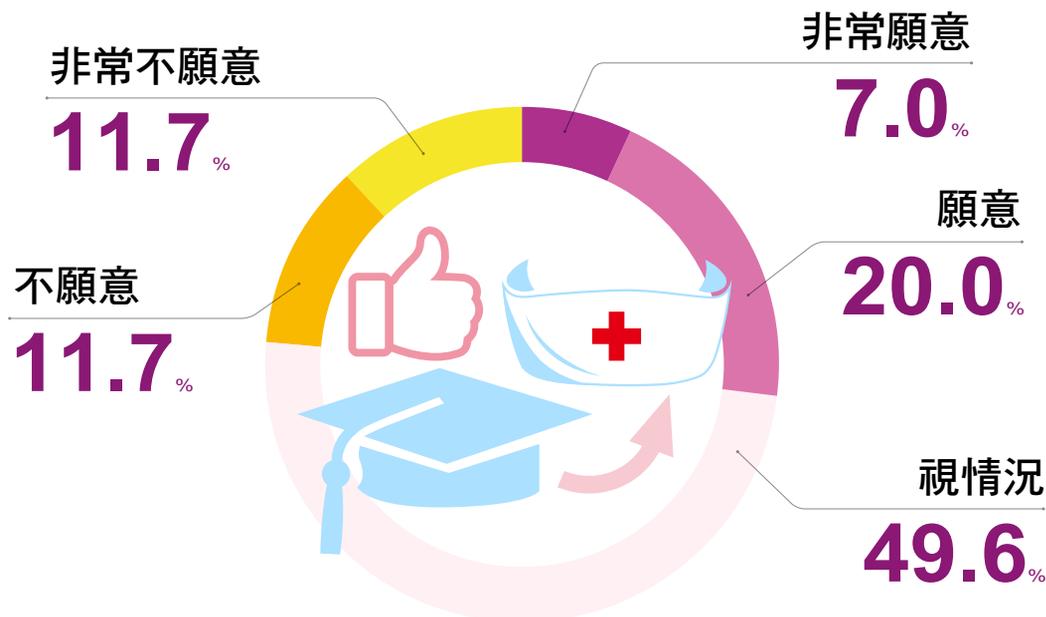
近日，「身體檢查與評估」課程結束後，一位我所指導的同學前來詢問是否能為她撰寫推薦信。她目前在慈濟醫院急診室任職，學業表現優異，對慈濟醫療體系亦有深入的認識。她表示：「畢業後，我就想留在慈濟醫院工作。成為公費生，能讓我們更專注於學習，

也不必煩惱未來的就業方向。」

是否為護生實習期間提供實習津貼，是一項值得深思的招生策略。現行制度下，醫學生實習可領取津貼，然而護生不僅未獲津貼，反需繳交實習費予實習醫院，形成明顯落差。

此外，實習期間若能提供支持性強、具善意的學習環境，不僅有助於吸引報考，亦是學士後護理學系畢業生選擇就業的重要因素。此議題值得教育單位與醫療機構主管積極宣導，進一步提升學生對慈濟醫療志業體的認同與留任意願。

5 您是否願意鼓勵親友報考慈濟大學學士後護理學系？ (單選)(N = 1,064)



培育優質學士後護理師 未來可期

最後，我們詢問護理人員是否願意鼓勵親友報考慈濟大學學士後護理學系。調查結果顯示，49.6%的護理同仁表示需視情況而定，27.1%願意鼓勵，另有23.3%則表示不願意。

整體而言，護理人員對於鼓勵親友報考本系仍持保留態度。可能原因包括：對學士後護理師養成課程設計的理解不足、現行職場環境挑戰，以及職場上學士後護理師人數仍少，許多護理人員缺乏實際共事經驗，導致認識不足甚至產生誤解。

此現象值得學校與醫療單位主管共同關注，應積極破除護理人員對學士後護理師養成與投入職場工作的誤解，提升其專業認同，進而鼓勵更多護理人員推薦親友就讀，為紓解護理人力壓力與強化健康照護體系貢獻力量。為達成此目標，可採取多元策略，包括舉辦院內說明會與對談座談，邀請現任學士後護理師現身分享學習歷程、臨床實務與職場適應經驗，促進理解與共鳴；同時，透過影片、簡報或刊物等形式，製作實務案例與成效報導，具體呈現其臨床表現與團隊貢獻，提升職場價值感知。

此外，透過實習帶教制度的整合，安排學士後護理師與資深護理人員共

同工作，有助於建立互信與合作關係，進一步縮短彼此間的隔閡與誤解。同時，應強化學校與臨床端的教育連結，讓現職護理人員更全面理解學士後護理師的培育背景與專業能力，提升認同感。

為營造正向職場氛圍，亦可建立回饋與表揚機制，對表現優異者進行公開肯定，強化其專業形象與團隊價值。最後，建議透過職場內部訓練，推動跨世代的合作與溝通，促進不同年齡與背景護理人員之間的理解與協作，共同打造包容、成長且具支持性的臨床學習環境。

破除護理人員對學士後護理師培育的迷思與誤解，有賴教育單位與醫療單位主管的共同努力。隨著更多學士後護理師投入臨床工作，護理人力短缺的壓力將有機會獲得紓緩，進而穩固民眾與家庭的健康照護體系。

因此，規畫具品質與效能的學士後護理師培育課程，已成為提升照護品質的關鍵。不論是衛生福利部、學校教師或醫院主管，皆應用心設計符合民眾健康需求的課程內容，結合有效教學策略，培養出專業且具實務能力的優質護理人才，以因應護理人力挑戰，並提升整體照護品質與服務效能。