

一、系所發展、經營及改善

(一) 現況描述與特色

1. 該科創立至今已 56 年，為苗栗地區唯一培育基層護理專業人員之大專校院，且長期為全校學生數最多之科系，展現其人才培育之重要地位。畢業校友任職於全國醫療與健康產業，專業表現深獲業界肯定。
2. 該科以培育學生成為具備「尊重愛人、關懷生命、崇德辨惑、術有專精」之稱職基層護理師為教育目標，辦學特色強調務實致用，透過高科技醫護教學設備，模擬職場環境，強化學生實務與跨域整合應用之能力，增進學生與職場之良好互動與銜接。
3. 該科 110 至 113 學年度於二至四年級開設 5 門跨域課程，結合護理、人文、科技、創新及運動健康管理等多元領域，使跨域思維更貼近臨床實務需求，有助培養學生跨域整合與問題解決能力。
4. 該科設有科主任 1 名、副主任 3 名及行政職員 2 名，負責相關行政事務，並透過設置七個委員會（包含課程發展委員會、教師評審委員會、教師成長發展委員會、教學品質確保委員會、學生事務委員會、性別平等促進委員會及學生校外實習委員會），協助科務發展。
5. 該科依據教育目標，邀集學界與業界專家擔任課程委員，並參考學生評量及校友回饋意見進行課程規劃，且訂定課程檢討機制，有助於教師聚焦教學，提升學生學習成效。

(二) 待改善事項

1. 該科部分科務發展計畫與校務發展計畫較欠缺契合性，例如：校務發展計畫「5.展現健康照護特色、提升學校聲譽」，科務發展計畫「5.依據實務課程需求，持續更新符合

臨床情境之儀器設備」，兩者之對應有待強化。

2. 該科教育目標與核心能力之對應有強化空間，例如：教育目標「尊重愛人」一項，對應之核心能力為「溝通合作與克盡職責」，尚未涵蓋「關愛、倫理素養」。
3. 該科課程規劃與核心能力之關聯性有待強化，如以身體評估課程為例，其「教學活動」與「核心能力」達成情形顯示，教學活動雖強調評估過程應尊重生命，惟尚未明確對應「倫理素養」一項之核心能力。
4. 該科「110 至 114-1 課程發展委員會會議紀錄」顯示每學期僅召開一次會議，且議題多集中於課程輔導、校外委員推薦、教學觀摩及協同教學討論等，針對核心素養如何融入課程設計，未見相關討論與決議，課程發展委員會之職掌未能充分落實。
5. 該科運用 SWOT 分析檢視內、外部環境，進行自我分析，惟未見依據分析結果提出對應之策略規劃或具體措施（例如：113 至 114 學年度註冊率由 70%降為 56.33%）。

（三）建議事項

1. 宜重新整體檢視科務發展計畫及實施策略，與該校校務發展計畫之契合性及可行性。
2. 宜重新檢視教育目標與核心能力之對應關係，採一對多連結，以提升整體周延性與一致性。
3. 各專業課程設計中，宜系統性檢視核心能力與教學活動之對應關係，確保課程目標之落實。
4. 宜檢視課程發展委員會之職掌，強化功能運作，落實委員會之任務，並於會議紀錄具體呈現核心素養之討論歷程、決議及其與課程設計之對應，以利檢核與持續 PDCA 改進。
5. 宜依據 SWOT 分析結果擬定具體行動方案，明確設定目標，

並運用策略矩陣，提出降低劣勢與威脅之對策，同時強化優勢並掌握機會。

（四）針對未來發展之參考建議

1. 為達成教育目標，該科配合社會發展趨勢與醫療照顧需求之變化，並對應校級六大校務發展計畫，訂定 110 至 113 學年度中長程科務發展計畫與實施策略。可逐年列出各學年度該科發展計畫與實施策略，並建立定期檢討與滾動修正機制，以做為各學年度調整之依據。
2. 該科訂有科務相關委員會之設置辦法、章程、規程及要點等，惟部分規範已久未修訂（例如：科務會議設置辦法最近一次修訂為 103 年）。可整體檢視各委員會之相關規範，適時滾動修正，並評估統一辦法名稱用詞以及明確出席成員之定義。
3. 因應少子女化之衝擊，可依據該科規模與人力，評估建置合宜之行政組織調整機制。

二、教師與教學

（一）現況描述與特色

1. 該科目前專任教師 91 位（含校內教師 39 位與校外實習指導教師 52 位），教師平均服務年資為 15 至 20 年，具博士學位者 12 人，另有 3 位教師刻正進修博士，其餘均具備碩士學位；另聘有兼任教師 44 位（含副教授 1 名、助理教授 8 名及講師 35 名）。師資涵蓋通識教育組、基礎醫學組及護理專業基本護理、內、外、產、兒、精神、社區及長照等科別。
2. 110 至 114 學年度該科生師比逐年下降，114 學年度第 1 學期生師比為 23.67，符合教育部規定。
3. 該科教師採多元教學策略，並推動教學改進，重視教材創新

與開發。110 至 113 學年度教師申請改進教學件數，分別為 71 件創新教材編撰、63 件數位媒體製作、67 件教學活動教案設計，以及 2 件革新教具。教師積極投入教學創新與數位化發展之成果，展現用心於改善教學品質。

4. 該科教師運用 OSCE 教學縮短學生教、考、用間之落差，目前已建置 19 案 OSCE 教案，110 至 114 學年度四年級學生實習前通過 OSCE 鑑定考試平均為八成，並對未通過之學生落實多元輔導機制（例如：強化補救教學與技能加強班、一對一或小組輔導制度），增強其核心能力整合後，再進行臨床實習。
5. 該科每學期安排一門專業課程進行觀摩，促進教師間教學交流與反思。110 至 114 學年度第 1 學期共 9 位教師接受教學觀摩，另亦安排各學組之情境模擬教學專業社群活動，積極建構臨床實務情境，提供學生更適切之學習環境。
6. 該科積極推動教師參與產業研習與研究，各年度完成人數逐步成長，顯示制度推動具持續性，有助強化教師實務教學與能力。
7. 該校已設置教師進修獎助辦法、教師研究及產學合作計畫獎助辦法、產學合作實施辦法、教師參與國際競賽及展演活動獎勵補助辦法等，以協助支持教師學術與專業發展。目前該科 1 名教師進修中，又 110 至 114 學年度參與政府部門及產學合作案共計 54 件（總金額達 1,430 萬 8,376 元），110 與 111 年度教師參與國際競賽共 3 位獲獎，6 件作品獲得殊榮。
8. 該科 111 至 114 學年度第 1 學期教師申請校內高教深耕計畫子計畫教學實踐實驗計畫共計 42 件，占全校 102 件之 41.2%，不僅能申請技術合作處之獎補助經費，亦有助於提升教師教學品質，促進學生學習成效。

9. 該科 110 至 113 學年度第 1 學期教師教學評量平均為 89.67 分，高於全校平均 88.30 分，且各學期均維持高於全校平均水平，顯示學生對教師教學滿意度佳。

(二) 待改善事項

1. 該科校內專任（案）39 名教師中，助理教授 12 人，講師 27 人，尚無副教授以上高階師資，且 110 至 114 學年度第 1 學期未有教師提出升等。
2. 該科專任教師授課鐘點現雖符合規定，然除教學外，專任教師每學期尚需負擔課後輔導、實作技術指導、國考衝刺班、招生輔導及國中端技藝競賽等多項任務，整體工作負荷過重。
3. 該科專任教師有 38 位，110 至 113 學年度教師每年申請教學實踐研究計畫維持 3 至 9 人，114 學年度第 1 學期則僅 7 人申請。
4. 該科 110 至 114 年度教師國內期刊發表論文 4 篇、國內研討會論文 6 篇，並有專利或新品種 1 件，整體期刊發表產能仍有提升空間。

(三) 建議事項

1. 宜研擬高階教師延聘，並建立協助教師升等之具體策略，持續鼓勵教師透過多元升等制度發展學術生涯，以建構教師完整之價值體系。
2. 宜整體盤點教師教學與服務工作量，並檢討各項服務之必要性與適切性，整合教師需協助輔導與服務項目（例如：以個人與團體服務分類）。另宜爭取校方人力資源支援，或進行各活動效能分析，確保教師在專業學術與教學成效間之均衡發展。
3. 宜了解教師未通過教學實踐研究計畫申請之原因，建立更完

備之輔導機制。

4. 宜強化研究支持機制，例如：減授鐘點、跨域合作資源及鼓勵教師將產學合作成果轉化為期刊論文發表，以提升期刊發表能量與學術能見度。

(四) 針對未來發展之參考建議

1. 可持續規劃護理專業高階師資之培育、延聘及留任機制，以提升師資結構。
2. 可向校方反映，將教師聘任與職涯發展、學生人才培育及學校發展特色相互連結，強化教學與實務應用研究之價值，並配合多元升等制度，建立不同類型教師之評量與升等機制，避免偏重單一學術研究取向。
3. 可逐步協助教師擴展所開發之教學教材與 OSCE 教案之價值性，例如：結合校內、外研究與教學計畫之申請，不僅可有教學助理或研究工讀經費，減輕教師負荷，亦可增加學生獲得工讀獎助機會，而整體研究或教學成效之發現，又可回饋至教學，形成正向循環。
4. 該校「教師研究及產學合作計畫獎助辦法」內文中，獎助與獎勵用詞交替使用，然主要是教師執行校外研究計畫獎勵金。此辦法與「教師研究計畫獎助辦法」易生混淆，可檢視兩辦法之標題與內文，如獎助或獎勵，校內或校外研究計畫，以為辦法之明確。

三、學生與學習

(一) 現況描述與特色

1. 該校積極規劃深耕生源地區、增加媒體曝光，並與知名大學簽屬 MOU 等多項招生策略，該科教師則運用如醫護站、健康促進活動、專題演講、衛教活動、體驗活動及參訪活動等

作法，維持人才培育量能。

2. 該科提供多元學習資源（例如：各科 OSCE 設備）與增強學生互助及支持系統，除了 E-portfolio 學習歷程之管理機制，亦善用教育部大專校院就業職能平臺（UCAN）調查分析資料，並將結果提供校內課程委員會討論，做為課程規劃參考，顯示其對落實教育目標與核心能力，以及確保學生學習成效之重視。
3. 該科針對學生休、退學人數逐年之增長，能分析其原因，並落實多面向改善機制，透過整合校內輔導資源，強化學生支持系統，共同提升學生就學穩定性與學習成就。
4. 該科規劃完善課業學習輔導機制，包含夜間課業輔導、經濟文化不利學生課業輔導、延畢生與擋實習輔導及行動數位補救教學平臺等。教師每週亦安排 6 小時以上之教學諮詢，提供學生課業諮詢，輔導學習成效不佳之學生。
5. 該校除有護理科公費專班，亦積極參與申請教育部五專畢業生投入職場展翅計畫。透過此制度，能為勤奮向學之弱勢學生提供一個安心就學、穩定學習之支持機制。
6. 該科申請教育部學海築夢計畫，推動海外護理專業實習課程（例如：日本高知大學附設醫院及元氣集團海外實習），以及美國華盛頓大學海外遊學，以提升學生國際移動力，擴展國際視野。
7. 該科課程結合正式與非正式學習，並引入業界協同教學，強化理論與實務連結。透過免費夜間輔導課程、課後技術輔導課程、護理師國考衝刺班課程、護理資訊學習系統、高科技模擬學習、OSCE 技能檢定及海外實習等多元機制，提供彈性學習途徑，提升學生自我學習成就。
8. 該科成立護理師國考輔導小組，推動護理師國考多元輔導制

度，並即時進行學生成績分析與成因探討，回饋教學與輔導改進，展現以數據導向提升國考通過率之成效。110 至 114 學年度第二次護理師國考（含非應屆畢業生）通過率總平均為 82.77%，高於全國平均值（50.87%）。

（二）待改善事項

1. 該科因應少子女化現象，規劃多元管道發展系科特色，然招生人數由約 500 人降至 344 人（八班），114 學年度再降至 279 人（五班）。110 至 114 學年度新生註冊率由 98.16%下降至 56.33%，實際在學學生人數由 2,642 人減少為 2,025 人。
2. 該科針對學生退學、延畢及滯留比例逐年上升，雖已進行分析並擬定改善措施，但未見對其成效之評估。
3. 該科校外實習委員會會議討論事項或決議，回饋於教學或輔導應對之清晰度尚不足，例如：114 年 6 月 12 日會議討論有關學生洩漏病人隱私事件，僅就學生罰則與實習路線進行決議，未有相對應之教學或輔導配套措施。

（三）建議事項

1. 宜建立新生註冊率成效檢核機制，並評估各管道之效益，提出可行之招生策略並調整該科經營策略。
2. 宜透過 PDCA 教學品質管理機制建立成效評估，以落實評核學生退學、延畢及滯留之改善。
3. 宜強化校外實習委員會會議討論事項或決議，落實回饋於教學或相關配套措施之連結機制。

註：本報告係經訪評小組及學門認可審議委員會審議修正後定稿。