

長庚紀念醫院

規章編號	
分發序號	

營養治療科教師培育制度作業要點

制定部門：營養治療科

原定日期：中華民國 101 年 01 月 29 日

修訂日期：中華民國 112 年 12 月 22 日

營養治療科教師培育制度作業要點

目 錄

壹、政策與目的

貳、適用範圍

參、培育對象

肆、訓練課程及內容

伍、獎勵辦法

陸、學習成效評估及雙向回饋與檢討機制

柒、實施及修訂

壹、政策與目的

政策：為使營養科教學制度更臻完善，並落實執行教師投入教學活動，以加強教學品質之提升。

目的：為加強培育營養師教師，提昇醫院的教學品質，以增加營養師專業素養，特訂定本培育制度，如下：

- 1.發展營養師之教學能力。
- 2.培育營養師之專業教師。

貳、適用範圍

符合「教學醫院營養師訓練計畫」教師資格之各職級營養師資格均適用之。包括：

1. 一般營養師。
2. 專業營養師。
3. 資深專業營養師。
4. 營養技術副組長
5. 營養技術組長
6. 營養技術副主任
7. 營養技術主任

參、培育對象

一、經考選部營養師考試及格，及本院營養師甄試及格，尚未有教學醫院實務臨床工作經驗者，至少接受二年期之營養師培育訓練。

二、師資培育之受訓營養師，須經過申請、甄審等程序通過資格申請後，由營養科計畫主持人推薦參加相關的研習會議。

肆、訓練課程及內容

一、分為基礎及進階課程兩大類，應完成下列基礎核心訓練課程，另得循序漸進參與教學能力提昇進階訓練課程。

教學能力提昇培育課程規劃如下：

課程名稱	課程內容	課程屬性	年資	時數
課程設計	·教學原理 ·課程設計的重要性與步驟說明 ·其他具創意之課程設計	基礎課程	2~4 年	10 小時
教學技巧與能力	·如何提昇教學核心能力 ·多元化的教學方式與技巧 ·跨領域團隊個案照護教學 ·其他可提昇教學能力相關議題	基礎課程		
教材製作	·教材製作與應用 ·簡報製作與操作	基礎課程		
醫學教育	能力導向醫學教育(CBME)精神(新增)	基礎課程		
評估技巧與回饋	·教學成效評量及評量工具介紹 ·臨床能力評估情境演練 Mini-CEX 在營養門診的評量 CbD 在個案報告的評量 DOPS 在營養技能的評量 ·回饋原則與技巧	進階課程		
全人照護	·全人照護原則與技巧	基礎課程	2~4 年	8 小時
其他	·Teaching On The Run Workshop (TOTR)臨床教師培育課程 ·Objective Structured Clinical Examination (OSCE)客觀結構式臨床技能測驗-考官訓練課程 ·其他創新或提升教學技能之進階課程	進階課程	4 年以上	4 小時

二、培育時數規定及效期

- (1) 臨床教師資格：初次取得教師認證資格 2 年內至少須完成 10 小時教學技能提升之培育課程，且取得教師認證完訓證明。展延教師資格需每年需完成 4 小時教學技能提升之培育課程。

教師別	職類別	培育時數	效期	說明
初次教師認證資格	醫事人員	10 小時/ 2 年	一年	2年內至少須完成10小時教學技能提升之培育課程，且取得教師認證完訓證明。
展延教師認證資格	醫事人員	4 小時/ 1 年	一年	每年需完成4小時教學技能提升之培育課程。

- (2) 全人照護師資格：初次認證需符合臨床教師資格者且需有三年以上教學經驗。初次認證時，須具備「醫策會核定之臨床教師資格」+「2 年內 8 小時全人照護師資培

育類之訓練課程」。展延教師資格認證需每年需完成 2 小時全人照護師資培育類之訓練課程。

教師別	職類別	培育時數	效期	說明
初次教師認證資格	醫事人員	1.符合臨床教師資格者且需有三年以上教學經驗。 2.初次認證時，須具備「醫策會核定之臨床教師資格」+「2年內8小時全人照護師資培育類之訓練課程」		
展延教師認證資格	醫事人員	2小時/1年	一年	每年需完成2小時全人照護師資培育類之訓練課程。

三、受訓時數及完訓機制：

(1)師資認證及效期：

- (a) **醫事人員(臨床教師)**：符合上列表格所述規範，2 年內至少須完成 10 小時教學技能提升之培育課程。(含參與院內(外)師資認證機構辦理之各項教學技能提升培育課程，並提供訓練證明及課程表送本院教學部審查核定)，可分次且得於 2 年內完成，效期為一年一聘。
- (b) **醫事人員(全人照護師資)**：符合上列表格所述規範，符合臨床教師資格且有三年以上教學經驗，並具有「醫策會核定之臨床教師資格」及 2 年內完成 8 小時全人照護師資培育類之訓練課程。

(2)展延規範：

- (a) 已取得醫策會師資認證者，即具備擔任臨床教師資格，且每年需持續參加院內(外)師資認證機構舉辦之教學技能提升培育繼續教育至少 4 小時課程，已取得全人照護師資資格者，每年需持續參加院內(外)師資認證機構舉辦之全人照護師資培育類之訓練課程至少 2 小時課程，並提供訓練證明及課程表送本院教學部審查核定後，則得以展延下一年度教師認證，效期為一年一聘。若於效期屆滿前未取得認證訓練時數，隔年教師認證資格自動失效。
- (b) 醫事人員類之未完成展延資格教師，除取消下一年度教師資格外，且申請重新認證之教師，需再度於當年度完成通過 10 小時訓練資格，得以取得下一年度臨床教師資格。

四、已通過教師認證名單，皆公佈於醫策會網站，以供查詢。

伍、獎勵辦法

一、職級晉升：依本院「營養師職務培養路線圖」予於職務晉升，一般營養師

(AUPY00) 曾任教學或營養師 2 年以上，符合相關規定者，得晉升為專業營養師 (AUNY00)。

二、薪資調整：職級晉升資格通過後，得依本院「職務培養路線圖」予於職務晉升，並予於調升績效獎金基數。

- 1.一般營養師（AUPY00）績效獎金基數由 60-80 點調升為專業營養師（AUNY00）績效獎金基數 70-90 點。
- 2.專業營養師（AUNY00）績效獎金基數由 70-90 點調升為資深專業營養師（AUMY00）績效獎金基數 75-100 點。
- 3.資深專業營養師（AUMY00）績效獎金基數由 75-100 點調升為營養技術副組長（AUJY00）績效獎金基數 80-105 點。
- 4.營養技術副組長（AUJY00）績效獎金基數 80-105 點調升為營養技術組長（AUGY00）績效獎金基數 85-110 點。
- 5.營養技術組長（AUGY00）績效獎金基數 85-110 點調升為營養技術副主任（AUDY01）績效獎金基數 100-130 點。
- 6.營養技術副主任（AUDY01）績效獎金基數 100-130 點調升為營養技術主任（AUDY00）績效獎金基數 100-130 點。
- 7.負責教育訓練擔任講師，列入年度調薪、年終考績評核參考基準。

三、鼓勵及獎勵參與相關進修訓練活動：凡院內營養師皆鼓勵參與相關進修訓練活動，並依院內「在職進修及參加醫學會議辦法」予於獎勵參加。

四、教學貢獻評估方法：

教學投入程度評估：依下列點值計算總點值占同儕之百分比

事項	點值計算
當年度計畫主持人	每年 6 點
當年度教學負責人	每年 4 點
當年度課程教師	每門課程 2 點
當年度教學競賽	參加一項競賽 1 點
當年度優良教師	2 或 3 點

陸、學習成效評估及雙向回饋與檢討機制

一、學員測驗成績之表現。

二、學員對臨床教師教學滿意度調查：訂定「受訓人員對臨床教師教學評值表」（附表一），由學員每季至少一次對臨床教師教學表現進行評值及回饋。

三、資深(同儕)教師及單位主管對臨床教師之教學評值：訂定「同儕/主管對臨床教師教

學評值表」(附表二)，考核教師以六大核心能力為主，考核項目包涵：學習者為中心、專業知識、人際關係及溝通技巧、系統為基礎之教學/學習、專業素養、從工作中學習及成長、教學活動、課程規劃/執行、教學技能、教育研究發展等十項；依各職類評核需要每季至少一次由單位主管及資深教師(或同儕)針對臨床教師教學情況進行評核。

四、雙向回饋與檢討機制

各階段之訓練計畫皆應訂有有效之溝通機制，以確保訓練指導一般營養師與專業資深營養師間互動良好，受訓一般營養師/專業營養教師能適時反應學習碰到之問題，並能獲得適當的指導。訓練計畫應訂有檢討機制，定期修訂計畫內容。

- (1)由單位主管及資深教師(或同儕)針對臨床教師教學情況進行評核，並填寫「同儕/主管對臨床教師教學評值表」；由受訓學員針對臨床教師教學滿意度填寫「受訓人員對臨床教師教學評值表」，並匿名回饋臨床教師簽名，使其了解教學表現及自我改進參考，並達成雙向回饋機制，副本並送教學部存檔備查。
- (2)每半年由各醫事職類統計分析臨床教師之教學評核成績，送至教學部彙總提報師資培育中心檢討教學成效及改善。
- (3)依據「同儕/主管對臨床教師教學評值表」或「受訓人員對臨床教師教學評值表」如臨床教師評值成績為75分(含)以下者或有反應不適任之教師則由醫教會主席及師資培育中心主任進行關心及瞭解，並組成教師評議小組(醫教會主席、教學輔導中心主任、師資培育中心主任、單位主管、教學部課長)針對個案進行面談輔導，給予改善意見及3個月改善觀察期，期滿後再評估該教師是否適任，如無法有效改進，則予以取消教師資格。(如附圖一-臨床教師教學成效不佳改善流程圖)及(如附表三-臨床教師輔導紀錄表)

柒、實施及修訂

本辦法經科主任核准後實施，修改時亦同。

基隆長庚紀念醫院營養治療科

附表一

「受訓人員 對臨床教師教學評值表」

*評值目的：為了解臨床教師之教學表現，特訂定教學評值表

*適用對象：符合醫事人員培訓計畫資格之受訓人員

*評核時機：每季(3、6、9、12月)至少評核一次，評核結果需回饋受評者，以及教學部存查。(新進人員任職未滿3個月，該季也請進行評核，爾後則維持每季評核一次)

單位			教師姓名			職稱							
考核期間			年 月 日至 年 月 日										
六大核心能力		考核項目	評 值 (請 打 勾 表 示)										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
病人照護	1	臨床教師以病人為中心之精神給予指導											
醫學知識	2	臨床教師具有豐富的專業知識且能以EBM的精神進行教學											
醫病關係與溝通技能	3	臨床教師與病患、家屬、同事和學員互動良好											
系統為基礎之臨床工作	4	臨床教師展現對整體醫療體系熟習且和醫療團隊合作良好											
專業素養	5	臨床教師具教學熱忱及能耐心指導學員											
從工作中學習及成長	6	臨床教師能引導學員從臨床實務中反思以發展終身學習											
教學內容	7	臨床教師的授課內容符合專科的訓練要求和學員的學習需求											
教學方式	8	臨床教師的教學能詳盡、清楚地指導學員並針對重點加以解析											
教學輔導	9	臨床教師能在學員學習上遇到困難時給予指導協助											
教學效果	10	學員對臨床教師的整體教學滿意度											
受訓人員 評 核		評核成績總計： 分											
		受訓人員對臨床教師回饋建議：											
受評教師簽名：					計劃主持人簽名：								
備 註	※評分標準												
	評分等級	優等	良等	甲等	乙等	丙等							
	給分範圍	90分以上	89-85分	84-76分	75-60分	59分以下							
	定 義	均超越標準	部分超越標準，其他達標準	均達到標準	大部分達到標準	大部分未達到標準							
※本表由受訓人員針對臨床教師教學予以評值，若臨床教師評值成績為75分(含)以下者，需將評值表呈教學部進行輔導、檢討及改善。													

※流程：受訓人員評核→回饋受評臨床教師簽認→計劃主持人簽名→正本單位自存→副本教學部存查

基隆長庚紀念醫院營養治療科

「同儕/主管 對臨床教師教學評值表」

*評值目的：為了解臨床教師之教學表現，特訂定教學評值表

*適用對象：負責指導西醫及各醫事職類學員之臨床教師皆需接受評核。

(1)新進未滿1年之臨床教師需接受主管評核。

(2)1年以上之臨床教師，由年資深評核年資淺，或同儕教師互評。

(3)資深臨床教師，由主管評核。

(4)資深臨床教師定義：西醫類係指任職滿15年以上之臨床教師；醫事職類係指工作年資滿10年以上及教學年資滿2年以上。

*評核時機：每季(3、6、9、12月)至少評核一次，評核結果需回饋受評者，以及教學部存查。

單位		教師姓名		職稱									
考核期間			年 月 日至 年 月 日										
六大核心能力		考核項目		評 值 (請打勾表示)									
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
學習者為中心	1	針對個別學員的程度和學習需求規劃執行教學											
專業知識	2	嫻熟教學相關專業知識，並能充分運用於教學上											
人際關係及溝通技巧	3	具溝通協調能力能與病患、醫療團隊及學生溝通以利於教學工作推動											
系統為基礎之教學/學習	4	積極參與醫院各項教學活動事務											
專業素養	5	教學態度負責盡職											
從工作中學習及成長	6	積極參與院內、院外師資培育或教學效能提升課程											
教學活動	7	授課情形											
課程規劃/執行	8	教學計劃按進度完成，充分達成目標											
教學技能	9	對於教學工作能提出具體改進措施，增進教學成效											
教育研究發展	10	支持參與醫學教育發展，具有特殊貢獻											
同儕/主管 評核		評核成績總計： 分											
		同儕/主管對臨床教師建議：											
受評教師簽名：						計劃主持人簽名：							
備 註	※評分標準												
	評分等級	優等	良等	甲等	乙等	丙等							
	給分範圍	90分以上	89-85分	84-76分	75-60分	59分以下							
定 義	均超越標準	部分超越標準，其他達標準		均達到標準	大部分達到標準	大部分未達到標準							
※本表由同儕/主管針對臨床教師教學予以評值，若臨床教師評值成績為75分(含)以下者，需將評													

值表呈教學部進行輔導、檢討及改善。

※流程：同儕主管評核↓回饋受評臨床教師簽認↓計劃主持人簽名↓正本單位自存↓副本教學部存查

編號：

基隆長庚紀念醫院 臨床教師輔導記錄表

附表三

臨床教師姓名		職稱	
單位		評核主管	
教師受評期間	自 年 月 日 至 年 月 日		
教師需輔導原因(例:教學成效不佳、不適任教師等，請詳述)			
單位輔導日期		單位輔導主管簽章	
輔導記錄 (具體陳述待改善 事項及完成時間)	臨床教師輔導記錄		三個月後臨床教師輔導追蹤
	具體陳述：		追蹤結果：
	預定完成時間：		<input type="checkbox"/> 該教師經輔導後，三個月再次追蹤已有改善，建議結案。 <input type="checkbox"/> 該教師經輔導後，依然未有改善，需再進行輔導。
師資培育中心 主管 意見及簽章	簽名：_____		意見： <input type="checkbox"/> 可結案 <input type="checkbox"/> 否，需再輔導追蹤 簽名：_____
教學部部長 意見及簽章	簽名：_____		意見： <input type="checkbox"/> 可結案 <input type="checkbox"/> 否，需再輔導追蹤 簽名：_____

基隆長庚醫院臨床教師教學成效不佳輔導及改善措施流程圖

流程	學員滿意度調查 / 各項評核 / 病患反應 / 學員反應	呈報教師不適任事件	改進-結案 / 無法改進-呈核	輔導 / 溝通	輔導 / 加強訓練	結案
作業人員						
訓練單位主管	●	●	●	●	●	●
教學部 / 師資培育中心		●	●			●
教學部 / 醫學教育委員會			●	●		●
說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每月教學教師各項評核成績未達 75(含)分以下。 2. 經由學員反應教師。 3. 上述 2 項直接先請訓練單位主管或資深教師進行面談、輔導。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 單位主管對表現教學成效不佳或不適任教師進行面談、輔導，並將教學成效不佳或不適任教師事件呈報師資培育中心主任。 2. 組成教師評議小組(醫學會主席、教學輔導中心主任、師資培育中心主任、單位主管、教學部課長)針對個案進行面談輔導。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 經面談輔導後之教學成效不佳或不適任教師可改進→結案處理。 2. 仍無法改進之表現異常教學教師則呈報醫學教育委員會，並於會議中檢討。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教學輔導中心主任再與教學成效不佳或不適任教師進行面談、溝通。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教學部將輔導之教學成效不佳或不適任教師針對事件反應申訴內容傳達該單位主管知曉。 2. 該教師之單位主管再對該教學教師再進行輔導、教育訓練及協助改善。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 經再面談輔導後之教學成效不佳或不適任教師可改進→結案處理。 2. 仍無法改進→提報至醫學教育委員會，並取消教師資格。
輔導期間	給予教學成效不佳或不適任教師三個月的觀察輔導期					