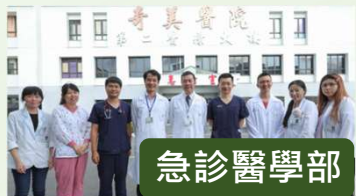


# 2

## 規劃多元人才培訓

建構「專業共訓」的學習型照護聯盟，  
培育次世代醫療人才



急診醫學部

2023/08 獲《遠見雜誌》專訪  
培育具臨床、跨科協作與居家照護能力的  
「急症在宅照護」多元人才為醫病減壓



2024/11 獲《iThome》《微軟專欄》專訪  
預測型AI走到生成式AI，系統性培育數位轉型人才



加護醫學部

2024/01  
榮獲「第24屆 醫策會國家醫療品質獎  
(NHQA)」卓越中心



2024/11 率團赴美國生活型態醫學會交流  
派訓人員：預防醫學科蔡孟修主任及院內共12名跨專科、  
跨職類同仁  
4名醫師、3名醫事職類取得美國生活型態醫學會專業人員認證資格

## 規劃多元人才培訓

### 專業教育培育體系架構圖



### 完善的專業教育培訓策略

- ◆ 結合臨床專業標準、能力評估機制、數位學習工具與國際交流，構建兼顧專業與全人照護的系統化人才發展模式

智慧自動化 加速工作力  
Automate to Accelerate  
Power Platform (Apps-Automate)

讓自動化成為你強力的行政助理！

- 院內表單自動審核與歸檔
- 院內報帳自動產生並傳單
- Teams 內即時組自動處理作業流程進度

講師：微軟專業講師

工作坊	日期/時間	地點	課程主題
第一階段 (二梯一參加)	05/23 (五) 下午 14:00-17:00 05/26 (一) 上午 9:00-12:00	331&332會議室 552會議室	應用Power Platform

### 數位技能分級培訓

- ◆ 分級推進策略，從基礎入門、應用深化、專業實戰，並結合智慧自動化工作坊優化流程，系統性提升全員的數位素養與應用能力

### 醫學教育生涯發展規劃報告書

願景：協助醫學教育數位轉型與成為生成式AI專家

醫學教育生涯發展規劃報告書

願景：協助醫學教育數位轉型與成為生成式AI專家

個人專業檔案 | 我的Hashtag | 個人特質分析 | 核心競爭力 | 短中長期職涯目標 | 三階段發展重點

共同實現目標 | 醫院學習型組織體系戰略 | Why AMEE? | 人生第二曲線 | 十年願景 | 職涯發展願景 | 結語

AI Coach 職涯教練 | 職業AI Mentor建議

回望來時路，她已走得如此精彩

十年前的她

剛進入醫學教育領域，懷著忐忑不安的心緒，擔心自己做不好，常常加班到很晚，只為了把每一條細節都做到位。

### 智慧職涯發展系統

- ◆ 整合數位檔案與個人學習歷程管理，AI Coach職涯教練隨時伴行，提供職能發展與學習建議、持續回饋與職涯陪伴

### 114~115年

#### 啟動基礎、深化推進

##### AI教練，輔助學習

- 整合學習平台、歷程紀錄、透過AI教練掌握學習型態，輔助自主學習

##### 跨專業人才整合

- 推動照護團隊合作培訓，落實「共照、共訓、共聘」制度，奠定跨專業協作基礎

##### 因材施教，專業續航

- 建立橫向專業模組訓練與轉任路徑(如: 健康促進、心理支持、社區安寧、智慧醫療)，促進人員專業成長

### 116~117年

#### 擴展整合、定型成熟

- 建置院內課程跨域學習模組，個人化選課推薦、學習成效評估與回饋，與職涯進階制度銜接

- 整合院內外共同課程與跨域學習模組，導入專業能力評估與課程智慧推薦機制，強化學習成效追蹤與評估

- 培育具跨職能與多軌職涯發展能力的人才，涵蓋醫療、管理、政策、財務與智慧醫療等領域

### 118年

#### 永續鞏固

- 個人化AI教練上線，建立可視化的職涯進階路徑，形成持續支持的學習文化

- 以數據驅動臨床實務，跨領域洞察與解決問題，將實證成果快速回饋應用，擴大持續改進循環，深化團隊照護與人才交流

- 建立人才循環平台與輪訓調派制度，促進專業交流與多元職涯發展，讓人才發揮所長，適性發展

### 114~115年

#### 啟動基礎、深化推進

##### 急重難人才回流

- 建立急重症難次專科培訓獎勵辦法；提供外傷、外科重症加護進階訓練；強化重大事件應變能力

##### 數位賦能

- 舉辦數位技能課程(GAI、Power Automate等)、鼓勵人機協作照護；培育院內種子教師；同仁提案整合應用，提供訓練、陪跑建置

### 116~117年

#### 擴展整合、定型成熟

- 整合eICU遠距加護系統，區域共訓；推動國際急重難專科交流計畫；設計急重難晉升管道與職涯發展路徑

- 發布數位賦能框架，與合作醫院共同推動AI分級培訓應用，發展數位能力課程模組

### 118年

#### 永續鞏固

- 智慧急重症照護全流程整合，實現區域急重症資源共享，減輕區域急重難照護負擔

- 推動合作醫院數位能力制度化，成為全區、全國醫事人員數位賦能基地

# 2

## 規劃多元人才培訓

推動數位賦能框架 工作數位轉型

導入數位能力框架機構數

推動參與式職涯設計、適性發展  
改善留任率

員工職涯設計工作坊參與率

導入職涯導師制度，個人化導航

職涯發展諮詢制度使用率

1 年

建立數位能力  
持續教育制度

1家

建立職涯設計流程

15%

建立導師選任標準  
與配對機制

60%

3 年

建立數位學習平  
台與追蹤系統

3家

導入數位職涯平台

45%

建立跨機構導師聯盟  
與知識分享平台

70%

5 年

擴大聯盟數位轉型

5家

推動職涯發展與  
健康職場政策整合

65%

AI系統整合至人力資源  
與升遷制度

75%



# 2

## 規劃多元人才培訓

	1 年	3 年	5 年
導入AI教練系統 智能輔助	建立 AI 教練模型 與職涯資料庫	混合式職涯輔導平台 (導師制度與 AI 教練)	建立跨機構 職涯發展聯盟
跨職能輪調參與率	10%	40%	80%
深化醫學人文素養 找回醫療工作熱情	推動敘事醫學 藝術療癒、倫理對話	建立醫療人員敘事寫作 病人故事分享平台	醫學人文素養 納入醫療教育與文化核心
醫療工作滿意度	80%	80%	90%
多職類團隊共訓 以團隊為基礎學習支持專業發展	培訓跨職類教學者 與學習促進者	建立數位共訓平台與 學習歷程系統	支持專業團隊學習
專業認證獎勵使用率	15%	35%	50%