



# 臨床教師的 自我準備

加護病房組長

謝安琪

2019.11.7

# 學習目標

1. 瞭解護理臨床教師徵選的條件
2. 瞭解護理臨床教師訓練的方式
3. 瞭解護理臨床教師應具的專業知能與特質
4. 瞭解護理臨床教師的角色功能





# 護理臨床教師徵選的條件

護理臨床指導教師指的是一個具有教學能力、能夠支援，並提供回饋給新手護理師，也可以使新進護理同仁產生積極影響對工作認同感的人。

護理臨床教師(Preceptor)：係指取得護理師證書、具教學醫院三年(含)以上臨床護理經驗年資之護理師，並有教學熱忱者。



# 護理臨床教師訓練的方式

📌 培育教師：需於2年內先修滿10小時教學能力提升課程（其中可包含2堂線上數位學習）

📌 臨床教師：每年至少須完成教學能力提升課程4小時以上（其中可包含2堂線上數位學習）。



# 教學獎勵費用發放標準

★新進人員300元/小時(每月最多1200)



# 有效教學計畫之建議

- ✧ 清楚界定教學目標
- ✧ 熟悉教學內容和策略
- ✧ 具備有效教學溝通能力
- ✧ 用教材、充實教學內容



# 傳統新進護理人員訓練

- ❖ 隨機由當日資深護理人員指導
- ❖ 資深護理人員要求不同指導標準不一致
- ❖ 無特定諮詢對象指導內容重覆或遺漏
- ❖ 不知所措、壓力、無助、挫折





# 臨床教師責任

★ 第一年職前訓練(五天)

★ 第一年新進人員訓練(三個月)

★ 第一年基層護理人員臨床專業訓練(N1)

★ 第二年基層護理人員臨床專業訓練(N2)

★ 課程依階段性安排，包括：專業技能、人文素養、自我成長三大方向



# 臨床護理工作的特性

- ♥ 臨時面對及照護多位以上的病人/家屬
- ♥ 迅速按輕重緩急排定事情的優先順序
- ♥ 與外在環境的密切互動（同儕、醫師、專師、內勤、清潔人員……）
- ♥ 高壓多變，失控感，不確定性
- ♥ 高勞力、心力、精力、智力、情緒負荷



# 什麼是教？

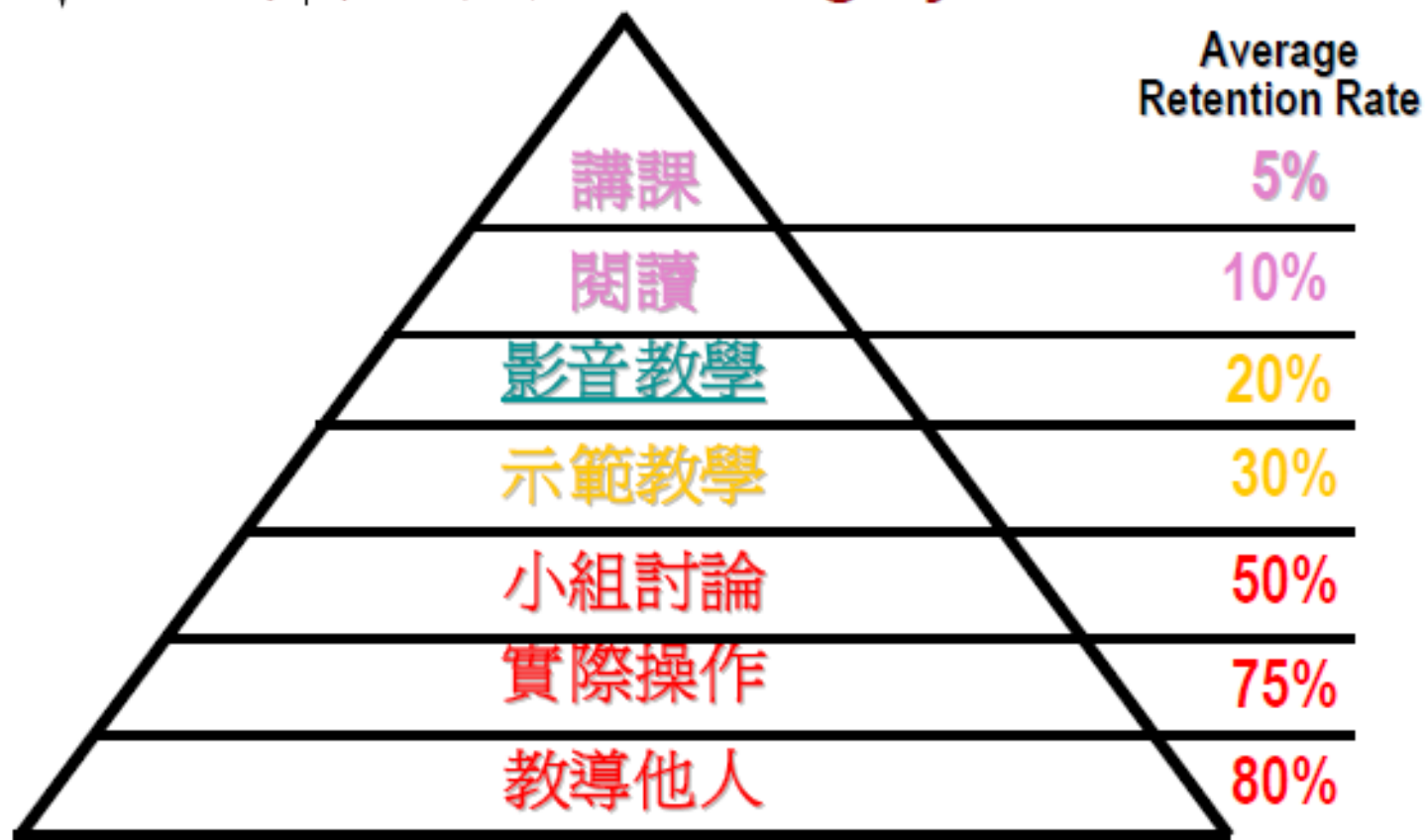
無論是在職場或日常生活中，我們每天都在使用「教」這個字。所謂的教就是引導對方作出你希望他做的行為。





# 我們怎麼學？

## 學習金字塔 Learning Pyramid



National Training Laboratories, Bethel, Maine, USA





師：教導者、Preceptor

生：學習者、New staff

→ New staff也稱為成人學習者



# New staff是成人學習者

→以實用、及時為取向

→以問題解決為核心

→以存活的目的



# 教導與學習的目的



成為該醫院或單位稱職、勝任、  
適用的員工





一位教師的**影響**永遠綿延，她  
／他永遠無法預知這**影響**會止  
於何處

這是為師者的榮耀，也是**責**  
**更是壓力**





# 護理臨床教師應具的專業知 能與特質-教學四項特性

- 交互影響
- 多向溝通
- 共同參與
- 獨立自動



# 教學必須符合學習者程度

## 學習者程度

毫無經驗

初學者

略有經驗

很有經驗

## 教學原則

示範

指導

監督

協助



菜鳥教不會  
老鳥會很累







# 問完問題後的等待時間

## Waiting Time

★大部份的教師不能忍受等待時間超過一秒鐘

★有人建議至少等待三秒鐘

需等待多久才有答案可以用來評估教學成果？



# Sandwich(三明治)法則

- 優缺點併陳
  - 哪裡做的適當
  - 哪裡做的不適當
  - 下次該怎麼做/類似的狀況該怎麼做
  - 同理心
  - 學習欣賞學習的優點
- 回饋三明治→先從正向的回饋做起



# 困境、順境 務要專注

- 每個環節，都可能發生問題
- 找出共識，化解團隊困局
- 多做一點，臨床就不一樣
- 讓愛發光，成為指引明燈
- 目標確定，就要堅持到底
- 用心試試，必會創造奇蹟
- 理直氣婉，真誠有效溝通





# 了解擔任Preceptor的遊戲規則



- \* 明確的師生起迄時間。
- \* 輔導員是24小時責任制嗎？
- \* 萬一你的new staff被別的同儕罵，該如何感覺？有何立場？
- \* 他沒吃飯、沒睡覺也是你的責任嗎？



# 新進人員的特色

1. 低專業
2. 感覺統合遲頓(視聽覺障礙)
3. 語言了解及表達困難
4. 情緒障礙



自吹型

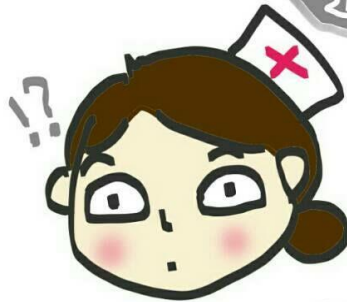


自卑型



很愛喔嗯型

遇過哪類型學妹/新人!?



一週三不知型



學姐沒教沒說型



氣死人!!



在別人眼裡的護理人員?

YU.C

# 新進人員的常見困擾

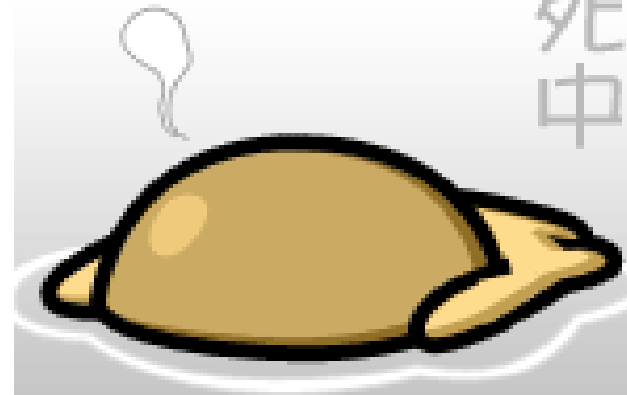
- \* 人生地不熟基本需求無法滿足
- \* 東西不會使用
- \* 帶領學姐不太清楚學習內容及進度
- \* 學姐叫我去問別的學姐
- \* 學姐太忙或太兇不敢提問
- \* 不知道該不該問就沒問了
- \* 學姐教的不一樣
- \* 被學姐公開責備



# 新進人員的常見困擾

- \* 學的東西很多但似乎銜接不起來
- \* 很緊張似乎很多還沒學到都聽不懂
- \* 學習過程未被關心
- \* 病房重要會議及在職教育沒被告知
- \* 很緊張無法保持笑容

裝死中





觀察前會談

有效  
教學

回饋會談

教學觀察





教導學習者的方法

比教導內容更重要





- ✧ 用什麼方法可以順暢使用常規、  
流程
- ✧ 用什麼方法熟練各種技術
- ✧ 選擇何種作業繼能優先熟練
- ✧ 怎麼找醫師
- ✧ 怎麼組織工作
- ✧ 怎麼打多床記錄







✧ 如何學習臨床技能

✧ 怎樣不會弄死病人

✧ 怎樣不會引起醫療糾紛

✧ 如何與病人家屬溝通

✧ 如何解決病人抱怨

✧ 如何關懷病人及家屬



# 教學策略要有個別性



1. 根據他的經驗
2. 根據他轉化的能力與速度
3. 根據他成為貴院員工的強點與罩門
4. 根據輔導者之特性
5. 根據醫院提供的資源



# 無論是小孩或大人，都希望獲得認可

👍 新進人員之所以拼命工作，動力就是來自於主管或學姊認可。

👍 如果你衷心希望新進人員有所成長，就不能只重視工作的結束，而是必須了解新進人員工作表現的重要性。



了解新進人員知道什麼？

能夠做什麼？



# 有效教學計劃之建議

- 清楚界定教學目標
- 熟悉教學內容和策略
- 具備有效教學溝通能力
- 善用教材、充實教學內容
- 瞭解學習者的特質
- 有方法知道學習者的理解程度作為適時的回饋



# 護理各分級之能力區別

- N1 一般性病人護理
- N2 重症及困難病人之護理
- N3 新進人員及護生指導
- N4 單位護理問題專案處理
- N4 護理行政業務管理
- N4 協助護理研究調查之設計



# 評估成效之依據

- \* 筆試
- \* 口試
- \* 技術考
- \* mini-CEX (迷你臨床演練評量)
- \* 360度全方位評估考核
- \* 小組討論
- \* 個別會談
- \* 滿意度問卷




# 教學進度的縮排

必須清楚知道新進人員必需完成的學習課題及目標提供可運用之學習資源：新進人員學習手冊、意外事件案例資料、圖書資源等...每日執行臨床照護前，應根據當日臨床情況並查看其學習進度表決定可教學或評值的內容與新進人員討論並說明當日進度之編排。臨床教師不只一人時也必需相互交班新進人員之學習情況與護理長討論新進人員之學習進度及適應問題。





- 
- 當日的學習項目必須清楚告知何時將對其評值
  - 不必急著教導新的東西，不斷的評值比重覆教導有效果
  - 臨床教師就教學內容也必需事先準備及充實





沒心

又

擺爛







☾★學妹到這裡上班，到底是來測試環境、薪水、各方面條件是否符合自己的期望？

☾★像那種來try的，只投入30%的心力，可是你還是教到流血流汗。





☾★ 上班時間病人出入院頻繁，本來預定教導新進人員什麼，搞的都忘記進度到哪裡，應該放給他什麼，什麼可以自己完成。

☾★ 結果就變成一直催學妹，趕快趕快！快快快！你記錄還沒打，一直趕。







★學妹還有很多事沒有做，看他做的2266，很想撿回來自己做比較快，可是還是要耐住自己心中著急的情緒，深呼吸一下說，你還有很多事情沒有做…



學妹在想什麼？



☾★有些人都不講，就是你告訴他什麼，  
她都說：「喔…」

☾★問他有沒有問題，都說：「沒有」。

不知道該評估她到底知不知道，說  
「知道」，**做出來都不是那回事…**





☾★碰到不會的，有的學妹都不回去查，如果學妹不去查，一次、兩次都不查，不會還是不會，工作就會越來越沒有成就感，學妹自己也會受不了。



有人盯，就會做好

沒人盯，就亂七八糟





學妹你的心到底在不在？



# 誰願意成為別人的負擔



★ 我care兩個，可是藥很多，檢查很多，治療也很多，  
我怕出錯，核對很仔細，學姐就碎唸：「才讓你發2  
床，就從9點發到11點，將來一組病人你不是發到下  
班」！



★ 我很沒用，就哭了，人家要教我，還要照顧病人  
我真的不想造成別人的負擔。

★ 可是學姐若多一句：「你需要我幫忙嗎？」或者  
「加油喔！進度要加強了！」那我就不會那麼驚  
慌失措。



快！快！快！

塞！塞！塞！



☾★她什麼都一直塞一直塞，講的很快，我沒有辦法吸收，覺得壓力有點大，因為覺得說我已經做成這樣子，可是學姊還是嫌我動作慢。





心急！無法同理病人



☾★不是我動作慢，事情一直來，做都做不完，有時候不是自己會不會做，能不能做得完的問題，而是病人配不配合，例如要做大腸鏡，他就是死也不讓你灌腸，要不然就是猛按叫人鈴，吵著要回家。



☾★學姐講的都不一樣

☾★有的學姊認為有記錄就好，另一個

學姊認為有做的都要紀錄上去




# 學姊的EQ



★學姊的EQ很重要，遇到情緒很差，  
就不敢問，有些學姊很兇，問他又不  
教你，叫你自己去查，要查的範圍很  
廣，不知從何查起…





☾★我每天都在想，每天都不想來上班，  
尤其是要起床的那一刻。

☾★每天凌晨三點我就醒來，不停的看  
錶，睡不著，吃不下…



☾★護理長在滿一個月時，問我感覺如何，我說不出口，只能望著護理長，可是護理長說：「怎麼來了一個多月，連表達都不會」，當下我更說不出口...



你年資3年等於36個月

→他年資3個月





你三年所用的東西，他三個月至  
少要學過

不要忘記，你的能力與駕輕就熟，  
是多年努力與經驗的累積。



學姊重實際技能

學妹重溫暖感覺

✓  
HAPPY  
✓  
DAY



一代不如一代



# 學姐妹之鴻溝

\*能力、經驗的累積不是1+1的總和

\*學姊重實際技能

\*學妹重溫暖感覺

\*學姊壓力大

\*學妹孤獨大

\*一代不如一代



## 容許個別學習速度

在教過程，必須以他可以接受的速度教，因為，如果一下教他很多東西，他也會消化不良，反而得到效果不彰，或是左耳進右耳出，也會不好。而且你越急他忘的越快，學習效果越差。



# 一代不如一代

聽同事在反應學妹怎樣，有時是反映學姐斷章取義，沒有把整件事的來龍去脈搞清楚，所以我會讓學妹有澄清的機會，有時學姐不見的是對的，學妹學的東西有時是最新的。



以身示教

取代責備





為提升慎思明辨的能力

該責備還是要責備





帶人要帶心



# 設法減繁為簡

自己建立一套教材或方法





Preceptor不要只當一次

教What ， 更要教How



我有今天，  
都是你當年的一句話…



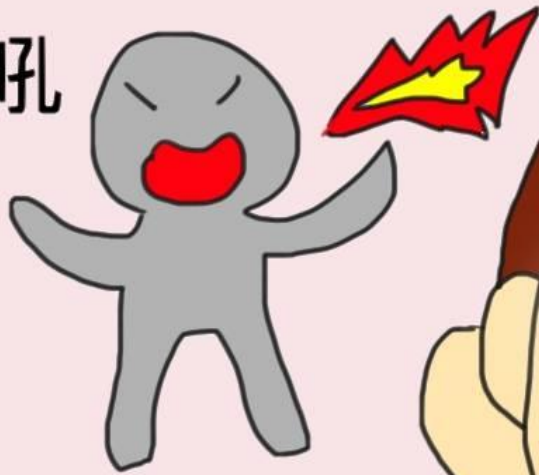
我本來要辭職，

感謝你的一句話，讓我繼續留在臨床



# Preceptor也需要透氣

吼



怒



都是鳥事



YU.C

有沒有很多時刻，  
總會讓你翻白眼，

然後還翻不回來的時候！



\*友好關係

\*感恩關係

\*信任關係

\*親密關係

未來共事愉快並有終身情誼



簡單的事重複做  
就會是專家

重複的事用心做  
就會是贏家





教學相長 予人玫瑰 手有餘香

教人之際 自己卻是獲益最多的



謝謝聆聽

感謝的五體投地

