

## 分階訓練 持續教育

護理教育者在設計教育課程時，要先知道服務醫院的宗旨是什麼？透過與主管的溝通，瞭解護理人員的需求，進而建立並維持單位護理人員的臨床能力，如此才能夠提供病人安全高品質的照護。所以一位新進護理人員，從新進人員的訓練開始，針對臨床知識、技能、及情意的能力來設計課程，而後每個病房再依照單位常見的疾病照顧和護理標準，給予護理人員持續的在職教育。現有的護理訓練課程大致可分成三類：

一、新進人員職前訓練(orientation program)——一般性內容可安排全體護理人員一起上課，而不同單位個別性的內容，就需要與護理長討論安排相關的訓練計畫，所有的教學並不一定都要由在職者來教，找相關的人員指導及授課都是可行的。

二、能力進階訓練(competency program)——包含各專科護理的基本訓練，如腫瘤護理訓練班、急重症加護訓練班、安寧緩和療護訓練班、小組長訓練班等等，有時候可能參加人數有限或授課老師不足，因此也可以對外招生或邀請學校老師擔任講師。

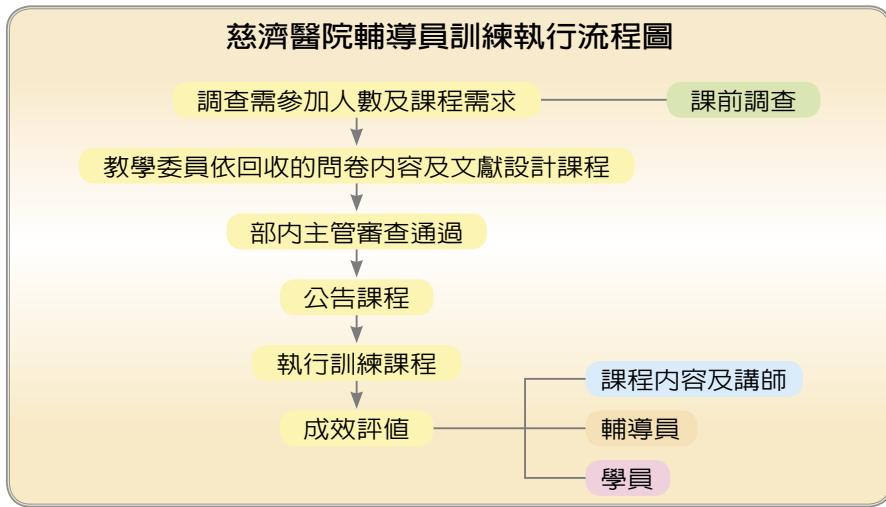
三、在職教育(continuing education)——每一個病房必須具備的更新知識技能及照顧標準，例如有新的藥物或治療照護的方法，也需要安排於在職教育課程中教導護理人員。

# 輔導員 向前行

## Move Ahead, Preceptor

■ 文 / 王琬詳 花蓮慈濟醫院神經外科病房護理長

有鑑於護理人員在養成教育中較少接觸教學方式的訓練，花蓮慈濟醫院護理部從2006年起每年開辦「輔導員訓練班」，藉由一系列的教育課程，增進臨床輔導人員有關工作知能及提昇新進人員需要評估的能力，可運用在臨床教導業務上外，同時教導輔導員在帶領過程中的自我壓力覺察及緩解方法，讓每一位輔導員瞭解自己在新進人員帶領上之功能與角色，進而成為一位臨床的教學者。三年來，「輔導員訓練班」一共辦理了七梯訓練課程，共有222位完成訓練。根據統計(註)，受過輔導員訓練確實較能夠有效的引導新進護理人員的學習，而被他們帶領的新進護理人員，也有較高的留任率，證實輔導員訓練是一種值得推廣的護理教育方式。☞



(註) 葉秀真、章淑娟、王琬詳、施明蕙(2009) 輔導員訓練對新進人員留任之影響  
 2009 International Conference to Celebrate Twenty Years Excellence of Sigma Theta Tau Conference / Taipei

## 課程設計

核心技能	課程名稱	課程希望涵蓋的內容/目標
臨床輔導員的角色與職責	輔導員在傳授護理價值與技能過程中的角色功能與需具備之特質	1. 了解輔導員的角色價值、使命感及榮譽感。 2. 了解輔導員應具備的特質。
	輔導員工作職責與新人訓練手冊之應用	1. 輔導員的工作守則。 2. 輔導員間的共識與交班。 3. 了解新人訓練手冊之應用。
教學技能	成人學習原則——教與學	1. 了解教與學間角色的不同。 2. 如何運用成人學習原則於新進護理人員之學習。 3. 將無形的知識與技能化成有形的身教及言教。
	新進人員的需要評估與學習成效評價	1. 學習評估新進人員的問題。 2. 能依個別性帶領新進人員的進度設定。 3. 如何考核新進人員的學習成效。
	概念構圖於臨床實務之運用	1. 使輔導員了解不同教學方式。 2. 能運用教學策略於新人教學。
	時間管理	1. 輔導員如何分配教學時間與臨床工作時間。 2. 如何指導新進人員做好個人時間管理。 3. 期望減少導、生過度延遲下班。
溝通與激勵	溝通技巧與同理心的運用——如何給予新進人員支持	1. 能與新進人員有效溝通。 2. 能運用激勵技巧。
專業社會化及現實休克	新進人員學習歷程與輔導技巧	1. 了解新進人員的由生手到專家的學習歷程。 2. 在各階段輔導員所應扮演的角色。
	新進人員的臨床狀況處理經驗	1. 新進人員常見的狀況。 2. 如何協助新進人員度過現實休克期。
壓力調適	輔導員的疲憊及壓力調適方法	1. 輔導員疲憊及壓力的常見來源。 2. 輔導員該如何調適疲憊及壓力。 3. 輔導員的情緒管理。
小組討論	蛻變	1. 最佳導生經驗分享。 2. 兩天課程內容分享及建議。 3. 針對临床上曾遇到的狀況做個別的指導。