

運用臨床導師制度 提升加護病房新進人員教學滿意度之成效

彰化基督教醫療財團法人
二林基督教醫院

尤依婷¹ 鄭淑珍² 蔡佩蓉³
準專科護理師¹ 護理長² 專科護理師³



前言/目的

加護病房臨床工作節奏快與複雜，對新進護理人員而言是一大挑戰，面對多重急重症患者時，易產生焦慮及壓力過大，這不僅影響臨床學習效能，也降低工作信心，進而影響整體團隊的穩定性與照護品質，藉由臨床觀察發現，新進人員對臨床教學的滿意度普遍偏低，主要反映出教學方式不一致、內容缺乏系統性及臨床支持不足等問題，導致新進人員學習成效受限且適應期延長。筆者深刻體認到建立一套有系統、具連貫性且能提供持續支持的教學模式，對於提升新進人員的專業能力與心理適應至關重要，故成立專案小組導入並評估「臨床導師制度」，透過專責且具經驗的導師，以系統化教學流程及固定師徒關係，提升新進人員臨床適應力，促進護理團隊整體效能與穩定性。

材料與方法 / 問題分析、改善計畫或方法

一、現況分析：單位為綜合科加護病房，總床數為12床，佔床率為95%，照護比為1:2~3床，疾病嚴重度APACHE-II 15-35分比率為75.8%，單位現況護理人員共24名，其中近一年內新進人員比例達20-25%，藉由學習護照問卷調查發現加護病房新進人員教學滿意度低落的現象，故單位進行臨床現況分析，如現行教學模式採由各班資深護理人員輪流指導，但缺乏統一的教學內容與評估標準，導致教學方式與指導重點差異甚大，經由會談而了解到新進人員在不同班別學習到的技術操作或護理紀錄書寫不一致，甚至有重複學習相同內容或遺漏重要技能的情況。此外，缺乏系統化的學習進度安排，使得新進人員在臨床實務與理論之間無法有效銜接，增加了適應壓力與挫折感，故為解決上述問題，我們導入「臨床導師制度」作為改善策略。

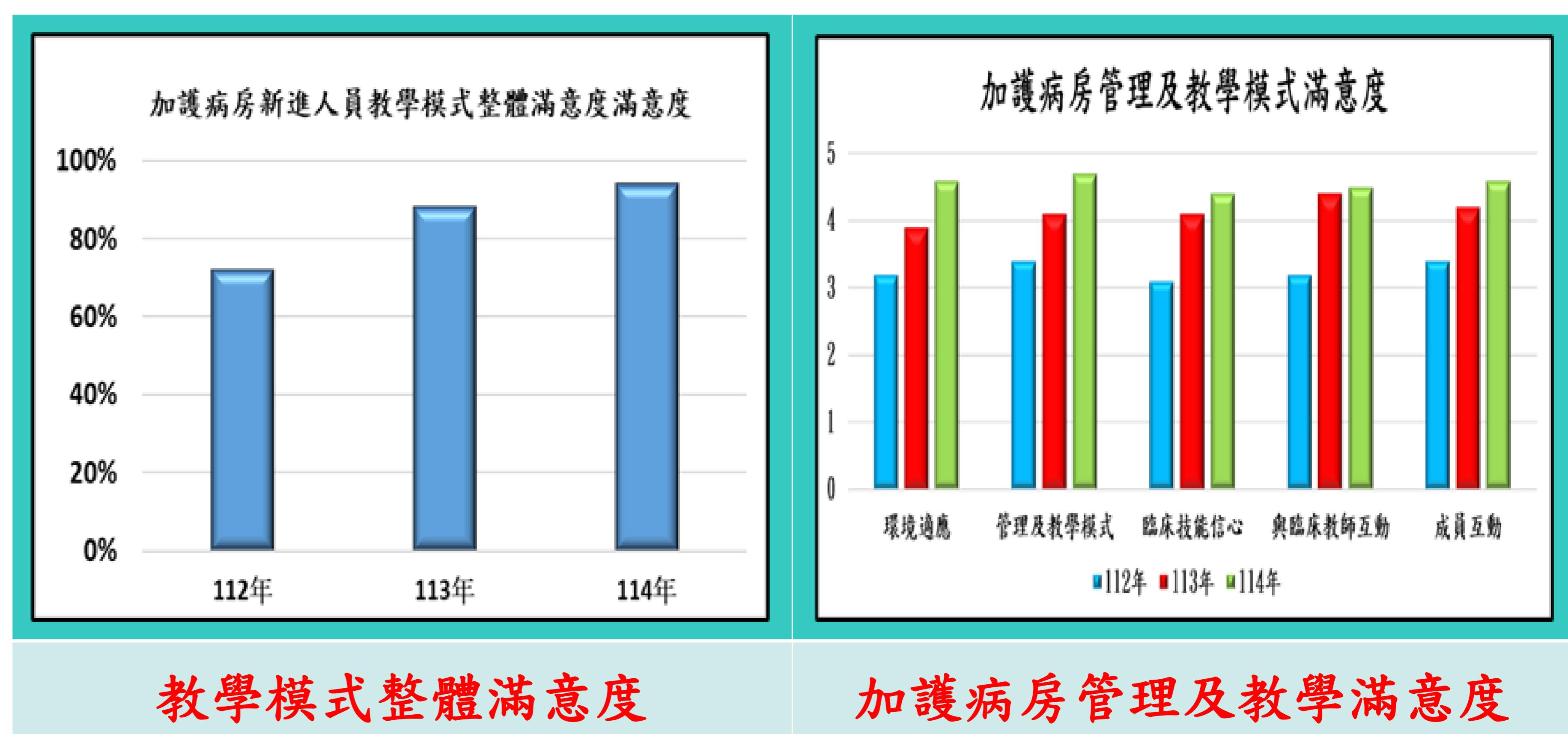
二、改善計畫：

- (一)導師遴選機制：職前會談了解其個性和學習風格，並參考學習風格量表遴選臨床教師，依學員的進步與反應進行動態調整。
- (二)核心教學資源建置：編撰「加護病房新進人員教戰手冊」，內容涵蓋照護、技術備物及流程，確保教學內容一致性。
- (三)職前與在職訓練整合：運用多元化教學及三天職訓練課程，於模擬教室進行技術教學與操作，提升技能熟練度與應變能力。
- (四)臨床教學與回饋機制：每日提供即時教學與操作指導，透過案例討論培養新進人員的臨床判斷能力，提供具體建議與回饋。
- (五)成效監測與持續改善：定期進行教學滿意度問卷調查，根據結果優化教學手冊內容，調整訓練課程與教學策略

學習風格量表評測 臨床教師共識會 加護病房新進人員教戰手冊 模擬教室技術教學

結果/成效：

在臨床導師制度實施後，我們透過「新進人員教學滿意度問卷」及「臨床能力自評表」進行成效評估，新進人員的整體教學滿意度由112年介入前的72% 提升至90%以上，顯示導師制度對於學習經驗與臨床支持是有顯著性差異；臨床技能信心分數由平均3.1分（5分法）提升至4.3分，且於管理及教學模式及環境適應方面達到4.3分以上，有助於新人留任與團隊穩定，且減少臨床學習者的不確定性與壓力，及教學落差與指導不均之問題，建立師徒式臨床學習模式，可作為其他高壓臨床單位培育新進人員之參考範例。



結論與討論

本專案透過一致化的教學內容、固定師徒配對模式，以及持續性的情感支持，新進人員在臨床技能、信心與專業融入度上均獲得顯著提升，並進一步提升三個月試用期留任率達到100%，對醫療團隊之穩定與護理照護品質提升具有關鍵性之價值，單位持續會依據最新臨床需求定期更新教學手冊內容，確保教材的實用性與時效性，且依據回饋結果調整教學策略，並定期為導師提供教學技巧、臨床指導方法及溝通能力的進修課程，以確保教學品質穩定並持續優化，整體而言，本專案不僅成功提升了新進人員的臨床教育體驗，也為加護病房的人力培育奠定了長期且穩固的基礎，對臨床護理教育的推進具深遠意義。