



N2晉升N3 OSTE

學員的心得分享

楊舒涵 ◆ 82病房 護理師

通過N3書面資料審核後，接下來要接受客觀結構式教學測驗（Objective Structured Teaching Examination, OSTE）考試，心想N3晉階太有挑戰性了，6年多的臨床工作資歷讓我對於臨床患者的照護能得心應手，大部分的問題我都能迎刃而解，但對於帶領新進人員與使用教學評量工具使用與應用的臨床經驗卻是少之又少，所以主要的考試壓力源是來自於不了解種類繁多的教學評量、對教學評量工具應用不熟悉。護理長以e-portfolio介面說明，試用期新進人員DOPS技術評量、通過試用期至一年mini-CEX表單以及滿一年至二年以案例導向之討論CbD表單內容，讓我了解到新進護理人員現況應用的客觀結構式臨床測驗評估量表。我希望可以更熟悉教學評量的工具種類與應用，在預備OSTE考試過程，我透過反覆觀看數位學習網影片、印出評估表內容，學習DOPS對於技術要求應該具備的相關知識與技術能力、熟悉mini-CEX身體評估、互動過程需要注意的事項、CbD中討論個案的各層面問題，熟悉客觀結構式評估量表。

自己在考試過程能運用所學習到的技巧立即給予評分以及給予回饋，進行OSTE過

程中，在模擬的教學情境中每個測驗站運用不同的教學評估量表執行教學任務，每個測驗站的教師觀察者依據客觀的標準評值以三明治回饋法回饋給我教學與評估技巧，讓我更明白我不清楚的觀念與未察覺的部份，能幫助我提升臨床教學能力。我對於此次OSTE考試後的成績也感到非常滿意。

在完成OSTE考試後再次帶領新進人員，我開始將所學習的評估量表與回饋技巧應用在臨床教學工作上。把握機會運用e-portfolio中的DOPS 11構面評估，完整評估新人執行的每項技術的各面向完整性，在觀察新進人員執行臨床技術後給予新進人員具體鼓勵與回饋需要改進的建議，有系統的評估能讓我有條理地與新進人員溝通，讓他們了解自己執行技術的優點以及需要改進的地方，讓新人有機會表達自己的感受或者當下行為背後的原因，透過溝通與新人產生共識，而不只是單向接受指導者的想法。一開始在認知中感覺CbD是最難應用在臨床上的，因為臨床照護工作做不完加上新人速度較慢的情況下，可能沒有餘力對新進人員進行護理技術全面性的評估，但臨床不是只有照顧生理問題，



而是涵蓋身心靈的全面照護。經過實際臨床應用CbD後，發現DbD評估量表對指導新進人員護理技術非常有幫助，在該日臨床工作與紀錄完成後，和新進人員依照CbD的七大構面討論，包含現有生理問題及治療還有後續追蹤部分，針對每個患者的狀況及針對主要照顧者該怎麼提供適合的衛教，也讓新人了解到該日所做的各項治療與檢查的意義及目的，加上新人回家後的疾病複習，隔日上班時可以感受到新人給予患者疾病的了解及給予適當衛教，更能夠快速上手單位的次專科照護，增加新人對於臨床工作的成就感，身為臨床教師看到新人成長也更有成就感。

曾經觀察新人執行接新病人做入院衛教及身體評估，一直覺得新人缺少點什麼但又說不出來，無法告知新進人員可以改善的部份，透過運用OSCE中的mini-CEX 7項評估構面，評析結果發現新進人員缺乏「人道專業」的互動，新進人員感受工作壓力以及面對陌生的病人，只想快點完成迎接新病人的工作，於迎接新病人的過程中顯得沒有表情，雖然其他技術面項均能達到各項基本要求，但因著缺少同理心，容易讓護理工作顯得缺乏溫度，mini-CEX客觀結構的評估工具，能有效快速評估可以再精進之處，運用回饋技巧能引導新進人員反思與改善。之後於工作中發現新進人員於再次迎接新病人時，與病人對談中能適時表現同理心以及隨時注意病人及家屬的感受，希望新進護理人員透

過不斷的學習與反思能持續進步，也透過引導臨床教師給予回饋、討論改善解決方法，讓新進人員在臨床工作中能更快熟悉護理工作。

經過這次的考試以及考官給我的回饋，讓我了解到自己不足的部分，過去帶新進人員的經驗不多，但晉升N3後臨床教師帶領新進人員便成為臨床工作中的一部分，除了教導新進人員臨床工作照護外，如何評估新進人員學習狀態以及其對於臨床工作的態度也是很重要的一環，也學習到如何正確應用三明治回饋法給予回饋之餘還能傳遞正確的想法及需要改進的地方，又不會造成到新進人員的負面感受，也從這次OSTE中充分了解到教學相長的意義所在。希望除了能提供臨床常規照護工作外，能更可以進一步評估個案所需要的照護及提供個別性的護理指導、正確完整指導新進護理人員。希望能更靈活運用所學習到的教學評量方法與回饋技巧，能有效率、精確的指導新進人員，使我們在臨床有限時間內達到最大的教學成果。☺

