

岗位需求为导向的护士分层级培训模式在提高基层医院护理人员综合能力中的构建和应用

邓现芬¹,徐丽姣¹,李丽娟¹,周红建¹,钟英¹,刘招菊¹,曹玉²

(1.宜章县人民医院护理部,湖南郴州 424200;2.湖南省人民医院综合外科,湖南长沙 410000)

摘要 目的:探究以岗位需求为导向的护士分层级培训模式在提高基层医院护理人员综合能力中的构建和应用效果。方法:收集2022年5月至2022年11月宜章县人民医院在职护理人员180名实施传统培训模式为培训前,2022年12月至2023年5月对同一批护理人员实施岗位需求为导向的护士分层级培训模式为培训后,观察培训前后护理人员理论知识掌握情况、操作能力、综合能力和岗位胜任力。结果:培训后各级护理人员护理基础知识和护理专科知识评分较培训前均升高(均 $P<0.05$)。培训后各级护理人员操作考核评分、情景模拟评分、个案护理评分较培训前均升高(均 $P<0.05$)。培训后护理人员理论考核评分、操作考核评分、医生满意度评分、患者满意度评分较培训前均明显增加(均 $P<0.05$)。培训后护理人员岗位胜任力各指标评分均较培训前明显增加(均 $P<0.05$)。结论:以岗位需求为导向的护士分层级培训模式应用于基层医院护理人员效果显著。

关键词 护理人员;岗位需求为导向;分层级培训;基层医院;综合能力

中图分类号:R192.6 文献标识码:A 文章编号:2095-9664(2024)04-0042-04

Construction and application of post demand-oriented nurse hierarchical training model in improving the comprehensive ability of nursing staff in primary hospitals

DENG Xianfen¹, XU Lijiao¹, LI Lijuan¹, ZHOU Hongjian¹, ZHONG Ying¹, LIU Zhaoju¹, CAO Yu²

(1. Department of Nursing, Yizhan People's Hospital, Chenzhou 424200, Hunan, China; 2. Department of General Surgery, Hunan Provincial People's Hospital, Changsha 410000, Hunan, China)

Corresponding author: CAO Yu, Email: dyx192015@163.com

随着人们医疗保健意识不断增强,入院就诊人群对医疗服务提出更高的要求^[1]。基层医院护理工作为医疗服务体系中关键的一环,直接影响病患健康和医院护理服务质量^[2]。近年来我国医疗改革不断推进,各基层医院管理工作不断完善,但实际工作中基层医院护理水平存在一定差异,护理人员的专业知识和实践水平较低,影响护理服务水平^[3];此外,护理服务模式仍以传统的“生物医学模式”为主,忽视患者内心需求,缺少人文关怀;医护人员缺乏法律知识教育,易引发护患纠纷;且既往护理工作主要针对护理理论、操作等指标,忽略护理服务态度、应对突发事件能力等的考察,易导致护理质量欠佳^[4]。护士分层级培训是以业务水平、掌

握技术情况、工龄、研学背景等信息为依据分出不同层级,并赋予不同职责、培训内容、考核标准、晋级标准等来促进护理能力和服务质量的提升;同时培训制度以岗位需求为导向,提升护士岗位胜任力^[5-6]。本研究将以岗位需求为导向的护士分层级培训模式应用于基层医院,探究其应用效果。

1 对象与方法

1.1 研究对象

收集2022年5月至2022年11月宜章县人民医院在职护理人员180名实施传统培训模式为培训前;2022年12月至2023年5月对同一批护理人员实施岗位需求为导向的护士分层级培训模式为培训后。其中本科学历43名、大专学历61名、中专学历76名;年龄(32.2±6.1)岁;包括N0级护士55名、N1级护士54名、N2级护士44名、N3级护士20名、N4级护士7名。纳入标准:所有宜章县人民医院临床护

理工作一线的注册护理人员。排除标准:培训过程中出现各种原因导致人事变动的护理人员;研究期间因外出学习、休假、离职等原因超过6个月未接受培训或考核的护理人员。

1.2 方法

1.2.1 传统培训模式

组内护理人员参加各自科室理论课程培训、技术演练培训、病历讨论培训、模拟实训培训、团队合作培训、专业知识考核培训、继续教育培训等。

1.2.2 以岗位需求为导向的护士分层级培训模式

(1)成立教学小组:以护理副院长、护理部主任牵头,在每个科室遴选一名具有扎实的临床护理知识及丰富教学经验的护理骨干,成立护理教学小组,负责全院护理人员的培训及考核,并制定相应的岗位职责。护理部根据护士工作年限、职称及岗位需求等对全院护士进行层级划分,培训内容主要包括护理“三基三严”知识、常规技术、常用急救技术、专科知识、专科护理技能、急救技术、护理操作常规等与各层级护理人员岗位需求相关的知识和技能。(2)培训需求:培训前评估各层级护理人员的护理能力,结合岗位需求和既往临床护理经验制定专属培训课程,培训目标包括:①N0级:做好岗前培训,掌握工作职责、制度及基础护理操作技术;②N1级:护理人员学习护理基础理论、各种护理操作技术及常用急救技术,培养参与科室安全管理的能力;③N2级:护理人员熟练掌握基础护理知识、专科护理及常用急救技术,参与急危重症患者抢救,具备临床教学及参与临床科室管理的能力;④N3级:护理人员具备扎实的专科护理知识和专科护理技术,掌握本专业及危重症患者护理,具备评估危重症患者病情、落实护理措施、提供康复和健康指导等的能力;⑤N4级:护理人员能负责疑难、危重症患者专科护理,循证解决本专科复杂疑难护理问题,掌握专科危重患者救治预案和抢救技能,同时可承担护理咨询、全院护理会诊、专科指导、护理研究等工作,掌握本专业护理学科发展的前沿动态,积极组织专科学术活动等。(3)培训内容:对于不同层级的护理人员进行针对性的培训。①护理宣讲:每月进行1次护理讲座,宣讲内容包括护理知识、技能、职业品质、法律法规,理论与实践结合、前沿护理理念;②一对一指导:根据不同层级护士所处岗位传授岗位服务要点、沟通技巧、既往护理风险管理、应对突发事件等,使不同层级护理人员提升护理能力,完善护理工作;③定期组会:以不同层级为单位定期召开组会,内容包括对阶

段性工作的总结、近期面临的护理难题等,通过案例分析、共同讨论等方式帮助护理人员提高分析和解决问题的能力;④学习总结:要求护理人员记录理论学习笔记、护理操作要点及总结阶段性护理心得,帮助其养成日常工作中自我反思和总结的习惯;⑤案例模拟:根据不同层级护理人员工作中可能面临的突发事件编写典型案例,受训者在案例情境下进行操作演练,帮助受训者构建完整知识体系、提高应急事件处理能力、综合知识掌握能力、团队协作能力等,同时引导受训者体验患者视角,给予其更多耐心。(4)考核:定期考核护理人员,考核形式包括理论线上/线下考试、情景模拟操作考核、临床科室现场考核等;根据不同层级岗位需求制定考核细则及考核内容,从过程到结果实施全方位考核,对表现优异者予以绩效、通报表扬等奖励,并将考核成绩与绩效、晋升挂钩,充分提高护理人员工作积极性和创造性。

1.3 观察指标

(1)培训前后进行不同层级护理人员护理基础知识、护理专科知识考核评分,分别为0~50分,总分0~100分,得分越高知识掌握情况越好。(2)培训前后进行不同层级护理人员操作考核评分(0~40分)、情景模拟评分(0~30分)、个案护理评分(0~30分),总分0~100分,得分越高操作能力越好。(3)培训前后进行综合能力评价,内容包括理论考核评分、操作考核评分、医生满意度评分、患者满意度评分,每项为0~100分;其中满意度评分使用自制的护士评价量表,内容包括护士业务能力、学识水平、沟通技巧,总分100分,以病房为单位负责病房的主管医生和病房内患者评价护士。(4)培训前后借助中国注册护士核心力量表(CIRN)实施岗位胜任力测评^[7],其涵盖7个维度58项问题,每项评为0~4分,分值越高岗位胜任力越高。

1.4 统计学方法

采用SPSS 23.0进行数据分析。定性指标用百分率描述,行 χ^2 检验;定量指标用 $\bar{x} \pm s$ 描述,行 t 检验。以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 理论知识掌握情况比较

培训后各级护理人员护理基础知识和护理专科知识评分较培训前均升高(均 $P < 0.05$),见表1。

2.2 操作能力比较

培训后各级护理人员操作考核评分、情景模拟

评分、个案护理评分较培训前均升高(均 $P < 0.05$), 见表2。

2.3 综合能力比较

培训后护理人员理论考核评分、操作考核评分、医生满意度评分、患者满意度评分较培训前均明显增加(均 $P < 0.05$), 见表3。

2.4 岗位胜任力比较

培训后护理人员岗位胜任力各指标评分均较

培训前明显增加(均 $P < 0.05$), 见表4。

3 讨论

随着我国医疗改革深入推进、医疗卫生服务要求不断提高, 护理服务质量逐渐被关注和重视。然而目前基层医院普遍存在护理人才匮乏、护理专业水平有限、人力资源紧张等情况, 其整体护理服务水平与优质护理服务水平间仍存在差距^[8]。为保证

表1 培训前后护理基础知识、护理专科知识评分比较($\bar{x} \pm s$, 分)

组别	例数	护理基础知识		护理专科知识	
		培训前	培训后	培训前	培训后
N0	55	34.15±1.04	43.33±2.12 ^a	29.19±2.02	41.13±2.54 ^a
N1	54	35.22±1.27	44.02±2.08 ^a	31.48±2.11	42.59±2.18 ^a
N2	44	36.11±2.45	45.12±1.17 ^a	35.34±2.68	46.23±1.02 ^a
N3	20	38.03±3.23	47.02±0.97 ^a	39.32±3.25	47.44±0.35 ^a
N4	7	40.15±2.87	48.06±0.84 ^a	41.23±2.36	48.23±1.24 ^a

注:与培训前比较,^a $P < 0.05$ 。

表2 培训前后操作能力比较($\bar{x} \pm s$, 分)

组别	例数	操作考核评分		情景模拟评分		个案护理评分	
		培训前	培训后	培训前	培训后	培训前	培训后
N0	55	22.16±3.11	31.89±2.06 ^a	19.19±3.34	25.01±1.12 ^a	19.14±3.63	25.18±1.01 ^a
N1	54	24.09±3.21	33.08±2.45 ^a	21.59±3.41	26.12±0.82 ^a	21.18±3.71	26.06±0.43 ^a
N2	44	28.76±2.88	35.19±1.66 ^a	22.78±2.04	26.34±0.23 ^a	22.39±2.66	27.74±0.13 ^a
N3	20	30.38±2.13	36.24±1.18 ^a	23.19±2.38	27.03±0.11 ^a	23.19±2.05	28.19±0.22 ^a
N4	7	32.35±1.98	38.76±0.24 ^a	24.13±2.11	28.12±0.21 ^a	24.08±2.16	28.34±0.16 ^a

注:与培训前比较,^a $P < 0.05$ 。

表3 培训前后综合能力比较($n=180, \bar{x} \pm s$, 分)

组别	理论考核评分	操作考核评分	医生满意度评分	患者满意度评分
培训前	83.86±5.61	85.17±6.94	87.99±6.47	88.45±5.35
培训后	91.11±3.44	91.08±4.42	94.45±3.39	93.18±4.55
<i>t</i> 值	14.781	9.638	11.866	9.036
<i>P</i> 值	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

表4 培训前后岗位胜任力比较($n=180, \bar{x} \pm s$, 分)

组别	评判性思维/科研	临床护理	人际关系	法律伦理实践	专业发展	领导能力	教育/咨询能力
培训前	24.05±5.97	27.01±5.03	25.82±2.99	22.41±5.27	17.75±3.12	22.34±4.66	16.27±3.76
培训后	29.72±4.24	32.35±2.42	30.26±3.12	28.56±3.56	21.26±3.85	29.34±3.75	21.24±2.98
<i>t</i> 值	10.389	12.835	13.785	12.974	10.857	15.701	13.898
<i>P</i> 值	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

医疗卫生服务的质量和效率,保障患者生命安全和身体健康,必须提高基层医院护理人员的综合能力,推动医疗服务行业的发展。

护士分层级培训是指将护士按层级分别进行培训的过程,通过确定不同层级护士是否能胜任其从事的临床工作和其掌握的专业知识是否充分,对工作进行细化、完善的一种培训方式^[9]。以岗位需求为导向的培训方式则需结合实际工作需求和既往临床经验,旨在提高护理人员的护理能力和岗位胜任能力^[10]。本研究显示,各级护理人员培训后理论知识掌握情况、操作能力各项评分均高于培训前,提示以岗位需求为导向的分层级培训模式明显优于传统培训模式。推测原因是,该模式针对不同层级护理人员结合临床工作需求和既往临床经验制定专属的培训内容,明确培训目标;针对N0、N1级护理人员主要培养基础理论、护理操作、安全管理能力、护患沟通和基础法律常识,对于N2级护理人员在N0、N1级基础上掌握专科护理知识和能力,N3级护理人员在N2级基础上熟练掌握专科和危重患者护理能力,N4级护理人员在N3级基础上培养其护理研究、科研能力,各层级护理人员经培训后各项操作能力考核评分均高于培训前,各级护理人员培训目标明确且具有针对性,故而在该培训模式下护理人员护理知识和操作能力均显著提升。

传统护士培训模式存在缺乏标准化管理、内容相对简单、细节不够完善、课程安排不合理等问题,随着医学新技术和新项目不断被用于临床,传统护士培训模式已无法有效提高护理人员的岗位胜任力^[11]。本研究显示,培训后护理人员护理基础知识、护理专科知识、操作能力、综合能力及岗位胜任力较培训前显著升高,提示以岗位需求为导向的护士分层级培训模式显著优于传统护理培训模式。推测原因是,岗位需求为导向的护士分层级培训中,定期开展业务学习,内容包括理论与实践结合、前沿护理理念、护理技能等;同时对不同层级的护理人员一对一指导,根据其所处岗位传授岗位服务要点、沟通技巧、护理风险管理、突发事件应对等帮助护理人员完善工作,有效提高护理质量;同时在该模式下以团队案例分析和共同讨论等方式定期进行阶段性工作总结,有效提高了护理人员分析和解决问题的能力;此外,通过典型案例模拟引导护理人员发现工作中的问题,体验患者视角,给予患者更多耐心和包容,培训后患者满意度及护理服务

质量显著提高;培训期间从过程到结果建立、实施全方位考核与奖惩制度,帮助护理人员对工作查漏补缺的同时提高其工作积极性和创造性^[12],故此模式下基层医院护理人员可有效提高综合护理能力及岗位胜任力。

综上所述,以岗位需求为导向的护士分层级培训模式应用于基层医院护理人员,可有效提高其理论知识掌握水平,有助于提升综合护理能力及岗位胜任力。

参考文献

- [1] 胡慧芳,都继微. 医疗护理员培训现状的质性研究与思考[J]. 中华现代护理杂志,2023,29(33):4596-4600.
- [2] 吕丽芳,石美霞. 我省医疗机构护理员培训现状分析与对策探讨[J]. 护理研究,2019,33(7):1221-1224.
- [3] 杭寒皎,陈惠娣,赖漪娴. 基于TRIZ理论的护理管理对提升护理服务质量的效果分析[J]. 护理实践与研究,2020,17(3):137-139.
- [4] 黄甜珍,王曙红,李靖,等. 医疗联合体内护理管理现状与发展趋势[J]. 中华医院管理杂志,2018,34(10):838-841.
- [5] 李元飞,于佳佳,黄文利,等. “TIG”模式在临床一线护士分层级培训中的应用效果[J]. 中华现代护理杂志,2022,28(3):411-414.
- [6] 汪晖,尹世玉,杜杏利,等. 临床护理岗位分层培训模式的构建及成效[J]. 护理学杂志,2014,29(21):51-53.
- [7] 陈凤皎,李继平. 护理能力六维评价量表简介及应用现状[J]. 中国实用护理杂志,2012,28(26):65-67.
- [8] 吴秀梅,徐宁君,李晓红,等. “组团式”紧密型帮扶提升基层中医院护士中医护理服务能力的实践[J]. 护理学报,2022,29(15):36-38.
- [9] 张秀梅,袁先翠,李京京,等. 基于Benner理论的能级进阶分层培训对基层医院护士综合能力及岗位胜任力的影响[J]. 护理研究,2021,35(23):4278-4281.
- [10] 陈鲁玉,刘凤娟,王江东,等. 基于岗位胜任力的胸外专科护士核心能力评价指标体系的构建[J]. 中华现代护理杂志,2023,29(18):2415-2421.
- [11] 刘赛平,孟宇. 基层医院护士核心能力的培训与效果[J]. 护理学杂志,2012,27(6):56-58.
- [12] 陈燕明,叶华英,唐艳. 多层次多元化培训模式对护士自我效能感、职业倦怠感及岗位胜任力的影响[J]. 护理实践与研究,2022,19(19):2974-2978.

(收稿日期:2024-04-29)

(本文编辑:孙勇)