



以岗位胜任力为导向的骨科新护士岗前培训体会

陈燕铃 (解放军第一七五医院/厦门大学附属东南医院 福建漳州 363000)

摘要: **目的** 探讨以岗位胜任力为导向的骨科新护士岗前培训的应用实践与成效。**方法** 选择2015年和2016年入职我科的新护士为研究对象,将2015年入职的22名新护士设为对照组,2016年入职的22名新护士设为观察组。对照组采用传统的集中授课、专科仪器示教及临床跟班完成岗前培训;观察组实行以岗位胜任力为导向,通过成立教研小组,制定培训方案,更新优化培训模式,按照制定的步骤实施集中培训、临床跟班、准入考核及督导跟踪进行模块化岗前培训管理,执行科内入职岗前培训。**结果** 通过两种培训模式的实施,进行两组新护士岗前培训成效比较,结果显示实行以岗位胜任力为导向的岗前培训新护士的专科理论、操作成绩及满意度显著提高,平均跟班周期明显缩短,差异有统计学意义($P < 0.01$ 或 $P < 0.05$)。**结论** 采用以岗位胜任力为导向的岗前培训,可有效提高新护士的业务能力,提高其从业的自信心与安全感;同时可缩短其独立上岗的时间,加快发挥护理人力资源效用,为我科快速、高效地培养新入职的护士提供先期基础;并且能够促使营造科室教学相长、师生共进的氛围,推动骨科护理人才建设。该岗前培训管理符合我科当前临床教学实践,可供医院、科室二级管理参考。

关键词: 岗位胜任力 新护士 岗前培训 体会

中图分类号: R-4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-5187 (2017) 12-269-02

岗位胜任力是指一个特定的组织中,促使员工能够胜任本岗位工作,并且在该岗位上产生优秀工作绩效的知识、技能、能力、特质的总和^[1]。新护士是护理队伍中的新鲜血液,是护理人力资源的重要组成部分^[2],其胜任工作岗位的能力关系到临床护理质量和护理安全。自2010年起,在院级岗前培训结束后,我科即进行科内新护士岗前培训,为使培训更系统、规范,2015年7月起改进培训模式,取得了满意的效果,现介绍如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料

选取2015年和2016年入职我科的新护士,对其资料进行调查。每年份中随机抽出新护士各22例,其中有本科2名,大专42名;男性2名,女性42名;年龄19~24岁,平均年龄为(19.5±1.7)岁。将2016年入职的22名新护士设为观察组,2015年入职的22名新护士设为对照组。2组新护士的性别、年龄、学历以及培训前的考核成绩比较均无统计学意义(均为 $P > 0.05$),具有可比性。

1.2 方法

两组护士均接受为期2个月的院级岗前培训,前3周进行理论培训,包括法律法规、核心制度、院感知识、三基理论、计算机使用、急救知识及人文护理等,培训结束进行综合考核;第4周参加军事训练,感受医院文化,培养军人风范;第5周开始进行18项常用护理操作项目培训及8个公共急救病例演练,终末进行抽考。医院岗前培训结束后进入我科,对照组采用传统的方法进行集中授课、专科仪器示教及临床跟班,经操作和理论考核合格后独立值班,值班后按照科室规定进行阶段培训与考核。观察组以岗位胜任力为导向进行专科岗前培训,具体如下。

1.2.1 成立教研小组:成立由护理部教学助理、科室总护士长、病区护士长、总带教及护理骨干10名成员组成的教研小组,其中副主任护师1名,主管护师5名,全程督导新护士岗前培训。

1.2.2 制定培训方案:在观察组新护士来院前,教研小组通过为期3个月的查阅文献、院校走访、临床调研,制定新护士岗前规范化培训方案,实行集中培训、临床跟班、准入考核及督导跟踪模块化管理。

1.2.2.1 修订培训材料:结合临床实际,以岗位胜任力为导向,整理、摒弃或精修原有培训课件及材料,重新制定新护士岗前培训大纲、计划、带教激励奖惩制度,新增培训记录手册、监督管理规范、师生双向评价问卷、周考核记录表。在原有培训内容的基础上,增设心理、沟通、态度等人文教育、急救应急预案演练、护理安全相关案例分析等课程。

1.2.2.2 优化师资结构:修订新护士培训师总则与分工教师资质标准,完善带教师资准入考核制度,增加岗位胜任力内隐部分如态度、心理、沟通、观念等人文素质教育内容,丰富、细化、整合教学内容,带教老师统一强化培训考核,优中择优,壮大培训教师队伍,

在集中培训分工教学时增选各组带教老师1名,双人教学,互补强化。

1.2.2.3 更新培训方式:优化集散结合分工教学的培训模式。集中培训期间在原有健康教育组、技术操作组、护理文书组、院感控制组的基础上,增加急救应急组、护理安全组、人文教育组进行分工教学,同时课堂教学采取问题导向式、启发式及视频演示、多媒体等相结合的教学方法^[3]。临床跟班期间应用递进式带教方式,由基础知识、基本技能着手,到临床常用理论、操作,再到专科理论、操作及仪器设备使用,同时穿插护理礼仪、服务态度、沟通技巧及法律法规内容。

1.2.3 实施培训步骤

1.2.3.1 集中培训:观察组到科后,科室总护士长、总带教召开岗前培训动员会,并由总带教、带教老师进行入科教育;同时发放新护士入科需求问卷,进行新护士学习需求调查;进而结合培训计划与目标,按健康教育组、技术操作组、护理文书组、院感控制组、急救应急组、护理安全组、人文教育组进行分工教学,展开为期2周的集中培训。

1.2.3.2 临床跟班:集中培训后,进入临床跟班,按照培训计划进行“一对一”带教,跟班培训历时根据新护士掌握程度而定。

1.2.3.3 准入考核:采用分阶段分层次考核方式。集中培训结束后,根据所培训内容采用理论闭卷测试及操作技能抽查考核验收,符合合格标准方可进入临床跟班;新护士完成临床跟班培训内容后,由其在所在病区的病区护士长、任教的带教老师进行预考核,通过后提交上岗考核申请,由科室总护士长、总带教进行综合考核,考核合格后方可获取独立上岗准入。

1.2.3.4 督导跟踪:培训过程实施全程督导跟踪。集中培训期间,科室总带教全程陪同跟进,对存在的问题或不足及时指出并监督整改,1周后组织师生座谈,应用师生双向评价问卷,进行双向反馈,根据新护士对培训内容的理解和接受情况,调整教学计划及教学方法,如将课堂搬到病房,进行床边教学等,待集中培训结束再次组织评教评学反馈。临床跟班过程,科室总带教根据临床带教计划,施行现场周督查考核,考查带教老师周计划落实情况与新护士周学习内容掌握程度,并登记于周考核记录表,此外将每周考核督查汇总在周护理质量讲评中并提出整改方案,供全体带教老师与新护士借鉴与参考。新护士独立上岗后,总带教按照培训内容与要求继续对其进行为期3个月的督导,将每周考核督查结果与培训终末考核成绩相结合,综合评定新护士培训成绩及独立上岗能力,同时作为带教老师年终绩效考核奖惩的一项指标。

1.3 评价方法

(1)培训期结束后,对两组新护士进行终末理论及操作考核测评,统一理论考核试题和操作技能考核标准,满分均为100分。(2)自行设计新护士满意度调查问卷,在两组新护士入职后3个月,以无记名方式进行调查,由专门的调查员发放,回收率均为100%。(3)分别统



计两组新护士的临床跟班周期。

1.4 统计学方法

采用 SPSS17.0 软件对数据进行处理和分析,计数资料比较采用 χ^2 检验,计量资料比较采用 t 检验,以 $P < 0.05$ 表示差异有统计学意义。

2 结果

2.1 两组护士在培训后考核成绩比较

培训后观察组高于对照组,差异有统计学意义 ($P < 0.01$),见表 1。

表 1: 两组新护士专科理论与操作成绩比较

项目	例数	专科理论成绩	专科操作成绩
对照组	22	80.14±5.12	85.79±5.56
观察组	22	87.73±4.72	90.28±3.26
t 值		2.73	2.35
P 值		0.026	0.044

2.2 两组护士满意度调查比较

观察组护士的满意度高于对照组,差异有统计学意义 ($P < 0.05$),见表 2。

表 2: 两组新护士满意度比较

项目	例数	满意度
对照组	22	76.7%
观察组	22	95.8%
χ^2 值		12.4
P 值		< 0.001

2.3 两组护士跟班周期比较

对照组新护士临床跟班周期为 16~22 周,平均 (19.6±1.7) 周,观察组新护士临床跟班周期为 10~15 周,平均 (12.6±1.9) 周,观察组新护士临床跟班周期明显低于对照组。

表 3: 两组新护士跟班周期比较

项目	例数	跟班周期
对照组	22	19.6±1.7
观察组	22	12.6±1.9
t 值		13.47
P 值		< 0.001

3 讨论

3.1 该培训模式有效提高新护士的业务能力

岗前培训是新护士入职引导的首要关卡。目前,医院对护士的需求越来越大,临床护理工作繁忙,很多医院出现了“轻培训、重使用”的现象,而新入职护士多缺乏基本的护理理念知识,其沟通力、协作精神、操作技术熟练度及应变力等能力也相对不足,故其护理质量不高,这些极易引发护患矛盾^[4-5]。该培训管理以岗位胜任力为导向,不仅注意夯实基础知识、基本技能,严抓专科理论、业务技能,并且

关注心理、沟通、态度等人文素养培训,有效提高新护士的业务能力,增强其上岗从业的自信心与安全感。

3.2 该培训模式加快发挥护理人力效用

随着优质护理服务工作的深入推进、护理工作要求的不断提高、护理人力资源的严重不足,医院每年都在不断地引进大批新入职护士,以满足患者医疗需求^[6]。故将有限的护理人力资源充分使用极为重要。本培训模式以岗位胜任力为导向,结合临床工作实际,围绕岗位工作内容,采用集中培训、临床跟班、准入考核及督导跟踪模块化管理,对新护士进行循序渐进、系统规范的临床业务知识与技能培训,使其具备独立上岗的基本素质,缩短独立上岗的时间,加快发挥人力资源效用,亦是节约人力资源的重要体现。

3.3 该培训模式促进科室护理人才建设

通过培训模块化管理,参加新护士岗前培训的带教老师可分享培训过程的心得和体会,相互学习,互为补充,共同提高,增强责任感及不断学习的动力,营造良好的学习氛围,带动全员提高个人综合素质。另外,通过培训各阶段多重考核管理,新护士不惧接受理论、操作、工作质量、服务态度、沟通协作等方面的考查,不仅练就其个人心理素质,且增强其不断加强业务水平的能动性。此外,教研小组及管理者通过对新护士培训信息的反馈,了解新护士培训工作的运行进展并及时进行干预,不断完善新护士岗前培训制度,从而促进护理新生力量的培养,推动骨科护理人才建设。

4 小结

新护士培训是一个循序渐进的过程,是与医学发展俱进的过程。以岗位胜任力为导向实施新护士岗前培训模式,其成效显著,为我科快速、高效地培养新入职的护士提供了先期基础,符合我科当前临床教学实践,可供医院、科室二级管理参考,但仍需不断进行探究和完善,以提高培训管理的科学性和规范性。

参考文献

- [1] 洪海兰,王薇.基于岗位胜任力的新护士岗前培训大纲的构建[J].中华护理杂志,2012,47(3):253-255.
- [2] 张含凤,李秋洁,吕冬梅.新毕业护士角色转变的研究进展[J].中华护理杂志,2011,46(11):1142-1145.
- [3] 牟旭红.基于岗位胜任力的新护士培训需求的调查分析[D].杭州:浙江大学,2011.
- [4] 韩巍,赵淑英,张林林.培训效果评估方法研究[J].林区教学,2008,8(8):121-122.
- [5] 张金凤,邱红,刘兰莲.新护士三级连锁式岗前培训模式的实践[J].中国护理管理,2012,12(10):23-26.
- [6] 杨春华,赵竞飞,李艳,等.探索新护士岗前培训模式的构建与实施[J].当代护士:学术版,2013,2(11):164-166.
- [2] 张玮,郑秀惠.细节管理在消毒供应室中的应用[J].中国医药导报,2013,10(29):133-135.
- [3] 李晓燕.细节管理在消毒供应室中的应用及临床效果分析[J].国际护理学杂志,2014,17(9):2531-2533.
- [4] 孙启云.细节管理在集中消毒供应室护理管理中的应用[J].国际护理学杂志,2013,32(12):2814-2815.
- [5] 张陵娣.细节管理在医院消毒供应室中的应用效果[J].中华现代护理杂志,2013,19(26):3254-3255.
- [1] 宋焕玲.细节管理在消毒供应中心外来器械消毒中的应用[J].护理实践与研究,2012,09(16):82-83.

(上接第 267 页)

评分,两组对比差异有统计学意义 ($P < 0.05$)。细节管理的应用规范了外来器械的管理,加强消毒供应室中每一操作流程的监督。

综上所述,细节管理在消毒供中外来器械的应用健全外来器械的记录与可溯,提高外来器械的消毒灭菌质量,有应用价值,值得推广。

参考文献

- [1] 宋焕玲.细节管理在消毒供应中心外来器械消毒中的应用[J].护理实践与研究,2012,09(16):82-83.

(上接第 268 页)

的责任感和使命感。能够自主自发的努力学习护理专业知识,更好的为广大病患服务。从而为我国的教育事业作出巨大的贡献。

参考文献

- [1] 沈丹宇.细节管理和护理美学教育在护理技能操作教学中的运用[J].卫生职业教育,2014,32(3):93-95.
- [2] 刘思好,陈晶立,赵懿等.深化护理人员护理美学教育与

沟通能力培养的效果评价[J].医学美学美容(中旬刊),2015,24(6):782.

- [3] 王向荣,王向玲,胡慧等.美学教育与护理学生素质的构建[J].医学与哲学,2012,33(23):67-68.
- [4] 冯湛华,冯华扬.护理美学在临床实践中的体会[J].现代护理,2001,7(7):49-50.
- [5] 陈麦越.护理美学在护理工作中的应用[J].医学信息,2012,25(7):269.