

# 规范化岗前培训对新入职护士核心胜任力的影响

罗小艳

1 中南大学湘雅公共卫生学院 湖南长沙 410000 2 南华大学附属南华医院消化内科 湖南衡阳 421000

**[摘要]** 目的 评价规范化岗前培训在提高新入职护士核心胜任力的效果。方法 采用历史对照研究, 将我院 2015 年 6 月新入职护士作为试验组 ( $n=65$ ), 采用规范化岗前培训, 而将我院 2014 年 6 月新入职护士作为对照组 ( $n=60$ ), 采用传统的岗前培训模式。比较两组护士在理论考核、操作考核、核心胜任力情况。结果 试验组新入职护士在理论考核、操作考核、核心胜任力等各项指标均明显高于对照组 (均  $P<0.05$ )。结论 规范化岗前培训能有效提高新入职护士核心胜任力, 具有一定的借鉴和推广意义。

**[关键词]** 规范化岗前培训; 新入职护士; 核心胜任力

**[中图分类号]** R47-4

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 1674-9561 (2017) 05-191-02

**[基金项目]** 南华大学教学研究与改革项目, 编号: 2014XJG-YY41

## The effect of pre-job standardized training on the core competency of new nurses

Luo xiao-yan 1.Xiangya school public health of Central South University, Changsha 410000, Hunan province, China. 2.Department of gastroenterology of Nanhua hospital affiliated university of south china, Hengyang city 421002, Hunan province, China.

**[Abstract]** **Objective** To evaluate the effect of pre-job standardized training in improving the core competence of new nurses. **Methods** The study was a historical controlled study. The 65 nurses who recruited from June 2015 in our hospital were enrolled in the experimental group, and the 60 nurses who recruited from June 2014 were enrolled in the control group. Pre-job standardized training was applied in the experimental group, and the traditional training was applied in the control group. The indicators including theoretical examination, operation examination and nurses, core competency were compared between the two groups. **Results** The theoretical examination, operation examination and nurses, core competency in the experimental group were significantly higher than those in the control group (all  $P<0.05$ ). **Conclusion** Pre-job standardized training can effectively improve the core competency of new nurses. It is worthy of reference and promotion in nurses, pre-job training.

**[Key words]** pre-job standardized training; enrolled nurse; nurses, core competency

岗前培训是新入职护士走向临床护理岗位前继续教育的首要阶段, 是帮助新入职护士提升临床护理技能, 顺利完成从学生到专业护士角色转变的关键<sup>[1, 2]</sup>。目前, 对新入职护士技能培训, 国家尚未出台统一的培训大纲。传统的培训模式仅对新入职护士岗前培训 1~2 周后, 就进入了岗位培训阶段, 忽略了知识、技能、态度、价值和能力等核心胜任力的培养, 导致护士难以应对临床复杂的护理及护患关系<sup>[2-4]</sup>。作为管理者只有通过科学的管理, 掌握护士在培训中的需求, 制定规范的岗前培训计划, 积极培养护士培训兴趣, 组织多种形式的培训, 创造轻松的培训考试环境, 才能有效提高培训质量<sup>[5]</sup>。我院护理部于 2015 年 6 月对新入职的 65 名护士采取规范化岗前培训后, 护士核心胜任力得到有效提高, 现报道如下。

### 1 研究对象与方法

#### 1.1 研究对象及分组

将我院 2015 年 6 月新入职护士作为试验组 ( $n=65$ ), 采用规范化岗前培训, 而将我院 2014 年 6 月新入职护士作为对照组 ( $n=60$ )。对照组与试验组护士年龄分别为 ( $23.07 \pm 1.57$ ) 岁和 ( $22.63 \pm 1.56$ ) 岁, 差异无统计学意义,  $P > 0.05$ 。学历构成为对照组中本科学历 35 名、大专学历 25 名, 试验组本科学历 28 名、大专学历 37 名, 两组学历构成无统计学差异,  $P > 0.05$ ; 均具有可比性。

#### 1.2 培训方法

对照组采用传统的培训方法, 即由医院护理部组织进行为期 1~2 周的理论、操作技能授课, 授课后观看操作视频, 便分配到各个科室进入临床工作, 自行练习各项操作, 1 个月后进行理论与操作技能考核, 1 年后进行护士核心胜任力考核。试验组培训采取理论、操作集中培训和临床实践能力培训相结合的方式, 培训方法采用课堂讲授、操作示教、病例讨论、临床查房、标准化病人情景模拟、个案护理、临床实践、自主学习等教学方法<sup>[5]</sup>。基本理论知识及常见临床护理操作技术集中培训 1 个月, 专科轮转培训 12 个月。

#### 1.3 试验组培训内容及要求

1.3.1 培训内容: (1) 基本理论知识培训: 包括法律法规、规范标准、规章制度、护理文书、健康教育、心理护理、沟通技巧、职业素养等 9 个方面的理论培训, 培训时间 1 个月<sup>[3]</sup>。(2) 常见临床护理操作技术培训: 结合基础护理学操作教学的需要, 护理部集中进行生命体征测量、口腔护理、吸氧、心电监护仪的使用等 9 项常用护理操作的培训<sup>[7]</sup>, 为期 2 周, 其余 35 项操作由轮转临床科室进行统一示教考核。(3) 专业理论与实践能力培训: 按照计划轮转相关科室, 需要掌握内科系统, 外科系统, 急诊科, 重症医学科、妇产科、儿科、手术室等专科相关知识。要求新护士在每个轮转科室至少全程管理本专科常见疾病一级护理和二级护理的患者各 15 名。护士能够掌握所管患者的病情, 并能给予正确评估、及时观察、协助治疗、心理沟通、健康教育和康复指导等, 能够为患者提供专业规范的护理服务。

1.3.2 培训要求: (1) 各科室护士长高度重视、支持, 保证全员参训, 确保培训效果; (2) 科研组委派 2 名小组成员配合做好岗前培训活动的科研设计工作。前期调研认证新护士岗前规范化岗前培训调查表, 后期追踪岗前规范化岗前培训效果及新护士满意度<sup>[6]</sup>。(3) 授课人员要依据方案, 认真备课, 注重理论联系临床; 授课前 3 天课件交护理部审核, 授课前均参加护理部组织的集体备课; 备课通过后方可授课。

(4) 各科室组织内训师根据国家卫计委“新入职护士规范化岗前培训大纲”结合科室实际情况制定本科室的轮科培训计划, 要求以周为单位细化临床实践、技能训练、理论知识培训计划。上交至片区护士长, 科护士长审核后交护理部审核<sup>[8]</sup>。(5) 各阶段培训结束后给予相应阶段的考试考核。考核标准:  $\geq 80$  分合格; 未达标者必须补合格后后方可进入下一阶段的培训。考核两次不及格者, 直接辞退。

#### 1.4 评价考核措施及指标

1.4.1 理论考核: 培训完成后 1 个月分别对两组护士进行相关知识理论考核, 理论试题来自医院理论考核试题库。80 分为合格, 低于 80 分为不合格。比较两组护士培训后考核成

绩的高低。

1.4.2 操作考核: 参照《常用护理技术操作程序与考核评分标准》, 培训结束后, 1 个月后采用此评分标准评价学生的操作技能水平。结合基础护理学操作教学的需要初步选取心电监测、CPR、吸氧、留置针输液 4 项常用护理操作进行必考考核, 然后在其余项目中抽取一项为抽考项目, 按照评分标准包括操作准备、操作步骤、整体评价、提问四个部分进行评价。根据操作考核质量进行量化评分, 比较两组护士培训后考核成绩的高低。

1.4.3 护士核心胜任力评价: 护士分配到临床科室工作一年后, 由临床科室护士长或内训师进行护士核心胜任力评价。采用《中国注册护士核心胜任力测评量表》对护士进行核心胜任力自我测评。该表有包括有 7 个维度, 58 个条目, 量表总体信度 Cronbach's  $\alpha$  值 0.89, 7 个维度

表 1. 培训后两组护士的理论、操作考核成绩及护士核心胜任力比较

| 组别  | n  | 核心胜任力            | 理论成绩            | 心电监护            | CPR             | 吸氧              | 留置针输液           |
|-----|----|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 试验组 | 65 | 41.61 $\pm$ 5.37 | 8.56 $\pm$ 0.10 | 5.62 $\pm$ 0.73 | 5.25 $\pm$ 0.68 | 5.97 $\pm$ 0.77 | 7.55 $\pm$ 0.97 |
| 对照组 | 60 | 38.46 $\pm$ 4.77 | 5.77 $\pm$ 0.72 | 4.27 $\pm$ 0.53 | 5.08 $\pm$ 0.63 | 4.67 $\pm$ 0.58 | 5.40 $\pm$ 0.67 |
| t   |    | -3.513           | -5.170          | -4.723          | -7.498          | -4.933          | -6.862          |
| P   |    | 0.001            | 0.000           | 0.000           | 0.000           | 0.000           | 0.000           |

### 3 讨论

对于新入职护士技能培训, 目前国家未出台统一的培训大纲, 传统的岗前培训忽略了知识、技能、态度、价值和能力等核心胜任力的培养, 导致新入职护士难以应对临床复杂的护理及护患关系<sup>[10]</sup>。护士入职前进行规范化岗前培训, 它的重要性得到了各级医院的认可。规范化岗前培训能有效提高新入职护士的综合素质和职业素养, 为保证护理安全, 尽快适应临床护理工作打下良好的基础<sup>[11-13]</sup>。

本研究结果显示, 同传统的岗前培训相比, 经规范化岗前培训后, 不仅新入职护士的理论及操作技能成绩显著提高, 而且其核心胜任力得到了显著提高, 差异具有统计学意义 (均  $P < 0.05$ )。

这是由于规范化岗前培训与传统培训模式具有不可比拟的优势: (1) 培训采取理论、操作集中培训和临床实践能力培训相结合的方式, 培训方法更多样化, 有利于提高新入职护士的学习兴趣<sup>[13]</sup>。(2) 培训前由科研组成员进行前期调研认证并制定新护士岗前规范化岗前培训调查表, 培训后期追踪岗前规范化岗前培训效果, 有利于培训计划的制定及实施。

(3) 规范化岗前培训前要求授课老师授课贴近临床案例并在授课前参加集体备课, 备课通过后方可授课; 克服了以往新入职护士岗前培训不注重新护士学习需求、授课老师照本宣科的弊端, 使得培训效果得以保障及明显提高。(4) 规范化岗前培训对科室管理人员、新入职护士均提出了目标和要求, 各个科室结合实际情况制定本科室的轮科培训计划, 各阶段培训结束后给予相应阶段的考试考核。规范化岗前培训模式为新入职护士创造了轻松的培训、考核环境。通过有计划、有目标、有针对性地规范化岗前培训, 可以帮助新入职护士尽快地适应新环境, 实现从学生到专业护理人员角色转变, 进一步提高新护士的核心胜任力, 从而胜任护理工作, 适应目前日渐紧张的护患关系<sup>[14]</sup>。

### 4 结论

Cronbach's  $\alpha$  值 0.79-0.86, 校标效度  $r=0.44$ , 采用分级计分法 (0= 完全没有能力, 1= 能力较差, 2= 能力一般, 3= 能力较强, 4= 很有能力) 计分, 分数区间为 0-232 分。分数越高, 能力越强<sup>[9, 10]</sup>。

### 1.5 统计学方法

采用 spss18.0 建立数据库, 计量资料, 采用均数  $\pm$  标准差表示, 组间比较采用两独立样本  $t$  检验。计数资料采用百分率表示, 组间比较采用两组样本率比较的  $\chi^2$  检验。以  $P < 0.05$  认为差异有统计学意义。

### 2 结果

2.1 两组护士岗前培训理论、操作考核、护士核心胜任力比较

同对照组相比, 试验组观察组核心胜任力、理论和操作成绩显著增高, 差异有统计学意义 (均  $P < 0.05$ ), 具体见表 1。

通过本研究, 我们发现规范化岗前培训能有效提高新护士核心胜任力, 可推广应用于临床护士岗前培训。

### 【参考文献】

- [1] 姜小鹰, 刘敦. 临床护士规范化培训现状与需求分析 [J]. 中国护理管理, 2012, 12(1):50-52.
- [2] 张桂林, 毕绍玉. 我国新毕业护士规范化培训体系的现状及发展 [J]. 中华护理教育, 2014, 11(8):631-633.
- [3] 贺茜, 曹晶, 陈亚丹, 等. 低年资护士培训阶段及培训内容设置的研究 [J]. 中华现代护理杂志, 2013, 19(26):3173-3176.
- [4] 叶红芳, 陈湘玉. 国内外在职护士培训需求分析的研究现状 [J]. 护理学杂志, 2012, 27(9):95-97.
- [5] 覃美兰. 护士对技能培训的需求调查与分析 [J]. 当代护士 (学术版), 2011, (12):110-111.
- [6] 朱琰, 张克英. 3 年规范化培训考核在提高新入职护士职业能力中的作用 [J]. 中华护理杂志, 2016, 51(07):836-839.
- [7] 陈慧. 2 种不同护理培训模式对新入院护士职业技能影响的比较研究 [J]. 中国实用护理杂志, 2011, 27(19):19-21.
- [8] 王兰芝, 于玲玲, 李慧. 医院内训师对临床护士实施人文素质培训的实践 [J]. 卫生职业教育, 2014, 32(21):136-137.
- [9] 徐园. 基于护士核心能力设置护士分层培训核心课程的研究 [D]. 2013.
- [10] 刘明, 殷磊, 马敏燕, 等. 注册护士核心能力测评量表结构效度验证性因子分析 [J]. 中华护理杂志, 2008, 43(3):204-206.
- [11] 任红, 王蕴, 朱东林, 等. 创新护理岗前培训方法的教学实践 [J]. 护理研究, 2014, 28(09):1147-1148.
- [12] 张彩梅. 以岗位胜任能力为导向的规范化培训在新入职护士岗前培训中的应用 [J]. 中华现代护理杂志, 2015, 21(10):1202-1204.
- [13] 肖敏, 李茜, 裴国斌, 等. 不同岗前培训模式对护理人员能力的影响 [J]. 国际护理学杂志, 2014, 33(1):198-200.
- [14] 王怀芝. 新护士岗前培训的研究进展 [J]. 中华现代护理杂志, 2012, 18(5):606-607.

(上接第 190 页)

China: scale development [J]. Int J Nurs Stud, 2006, 44 (5): 805-813.

[7] 郭代珠, 赖玉兰, 陈妙虹, 等. 工作坊模式在低年资护士培训中的应用 [J]. 现代临床护理, 2012, 11 (9): 75-76.

[8] 刘明, 殷磊, 马敏燕, 等. 注册护士核心能力测评量表结构效

度验证性因子分析 [J]. 中华护理杂志, 2008, 43 (3): 204-206.

[9] 刘斌玉. 标准化病人培训模式对血液净化专业护士评判性思维能力和应急能力的培养 [J]. 全科护理, 2016, 12 (2): 128-129.

[10] 吴奇云, 殷超鸣, 蒋玲. 多学科合作情景模拟培训在 ICU 早期康复护理培训中的应用 [J]. 护理研究杂志, 2016, 22 (7): 682-684.