

Practice and thinking for standardized training of new graduate nurse

DENG Jun, LI Li, TIAN Jun-ye, DING Yan-ming

Peking University first hospital, Beijing, China

Received: Sep 16, 2014

Accepted: Oct 15, 2014

Published: Nov 28, 2014

DOI: 10.14725/gjnr.v2n6a826

URL: <http://dx.doi.org/10.14725/gjnr.v2n6a826>

This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Abstract

This paper mainly introduces the practical experience of standardized training for new graduate nurse in our hospital, including the theoretical basis, design of training content, training ways, assessment and other aspects, and puts forward the thinking on the continuous improvement of standardized training.

Key words

In-service training; Nurses

新毕业护士规范化培训的实践与思考

邓俊, 李利, 田君叶, 丁炎明

北京大学第一医院, 北京, 中国

通讯作者: 邓俊, Email: 13810491084@163.com

【摘要】 本文主要介绍了本院新毕业护士规范化培训的实践经验, 从培训设计的理论依据、培训内容、培训方式、评价考核等方面进行介绍, 并提出对规范化培训持续改进的思考。

【关键词】 在职培训; 护士

教育培训对保证护理人才队伍的可持续发展发挥着十分关键的作用。新护士规范化培训是指护理专业院校的毕业生继学校教育后所接受的护理专业培训^[1], 主要以刚进入临床工作的护士为培训对象, 这些护士是护理队伍的年轻力量, 其素质直接关系到临床护理质量与安全。本院将毕业三年以内的新护士列为规范化培训对象, 建立了以岗位胜任能力为基础的护士规范化培训体系, 现将实践经验总结如下。

1 培训设计的理论依据

国外护理专家 Benner 于 1984 年提出技能获得模式理论 (Dreyfus model) 的概念架构, 将临床护理人员专业成长的过程视为“从新手到专家”的学习及发展历程, 即新手 (novice)、稍有经验者 (advanced beginner)、胜任 (competence)、精通 (proficient) 及专家 (expert) 等五个阶段, 本院的新护士规范化培训方案旨在通过“新护士三年期培训计划”循序渐进地培训新护士的专业知识技能, 规划人员成长及发展, 满足其专业需求, 以保障能为病人提供优质的护理服务。新毕业护士人事关系隶属护理部, 护理部统一部署三年培训规划。培训中采用分阶段、多元化的时间安排, 即分为岗前培训阶段 (2~3 周)、第一年的岗位适应阶段 (4 个月)、岗位熟悉阶段 (4 个月)、岗位胜任初级阶段 (4 个月), 第二年的护士专科基础阶段 (1 年) 和第三年的护士专科实践阶段 (1 年), 不同阶段对培训内容进行差异化的权重, 保证内

容随着培训的推移而具有递进性, 进而使培训更加有针对性和目的性, 提高培训效率, 利于新护士尽快地适应环境和工作, 更利于患者得到优质的护理服务。

2 培训内容

2.1 岗前培训内容 岗前培训是医院职工培训的重要内容, 有助于新护士更好地适应并开展上岗后的工作, 分为理论培训和技能培训两部分。其中理论培训主要包括: (1) 理念和人文素养教育: 医院文化介绍和护理工作理念简介、职业导向教育(角色适应、工作调试与职业规划)、职业熏陶(新老护士对话)、新护士沟通方法与技巧、团队合作拓展训练等; (2) 制度规范: 核心制度如查对制度和医院零容忍行为教育等、护理文书书写规范、护士行为礼仪规范等; (3) 常规护理工作: 入院护理(病人评估)、护理交接班、出院护理、标准预防(手卫生)、临床常见急救药、护理不良事件、医疗废物管理(锐器伤)、临床标本采集流程等; (4) 护理安全: 医疗护理相关纠纷与投诉、消防安全设备及操作培训等。技能培训则主要包括: 常用的基础护理操作培训口服给药、输血护理、输液护理等及部分需要新护士掌握的专科护理操作培训。为了让岗前培训的内容更加具有针对性和实用性, 在实施过程中护理部特别注重课程评价, 即新护士在未接受任何培训之前的入职基线能力测评以及新护士在岗前培训结束后的岗前培训效果测评, 用持续质量改进的理念不断完善培训内容。

2.2 临床轮转阶段培训内容 临床轮转阶段培训一般在临床科室完成。新护士进入临床后前两年分别需要每6个月轮转一个病房, 其中第一年将分别进入一个内科系统的病房和一个外科系统的病房, 第二年会结合新护士第一年的考评成绩和新护士的轮转志愿统筹安排轮转病房, 而第三年则会结合前两年的考评成绩及新护士的轮转志愿相对固定在某个病房进行规范化培训。临床轮转阶段培训内容实行“护理部→科室→病房”三级培训制度, 其中护理部层面要求新护士第一年每月脱产1次, 第二年年季度脱产1次, 第三年每半年脱产1次进行集中培训, 内容根据新护士不同阶段的能力要求递进性地涉及常用护理技能培训、临床护理评估、病人病情掌握、护理健康教育、常见症状护理、常见慢性疾病护理常规、急危重症抢救及护理、医嘱处理与信息系统应用、患者隐私保护、护理质量基本概念、临床问题分析与处理、患者安全促进与案例分析等。科室层面需要对辖区内的新护士第一年每2周集中1次、第二年和第三年至少每月集中1次进行相关培训, 内容涉及常用专科护理技能培训、专科疾病有关的知识和技能、应急事件处理、科室常见仪器使用等。而病房层面则在日常工作中将护理部及科室的有关培训内容分解细化和知识强化。此外, 对新毕业的护理本科生和硕士生还有一些特殊的培训要求, 包括教学能力、科研能力、外语及综合能力的培养等。此外, 监护室、手术室等特殊科室的培训内容不同于病房, 体现专科的培训特点。

3 培训方式

岗前培训一般在入科室前进行, 以讲授为主, 结合示教、反示教、模拟考核、小组合作、参观等形式进行, 培训方式有发放新护士岗前培训手册、操作光盘、护士长辅导等^[2]。临床轮转阶段培训除了护理部要求的定期脱产培训, 主要在临床科室完成, 培训方式有一对一临床带教、发放新护士规范化培训手册、导师制等。护理部将新护士培训的内容及要求等编成以“勾选+填空”方式为主方便填写的手册, 发给新护士以及每个病房各1本, 以对新护士培训进行指导、监督及考核。培训手册由本人保管学习及填写, 护士长或带教教师负责检查、考核, 科护士长负责定期审核, 护理部不定时抽查, 培训结束后护理部统一收回留档。培训手册的应用对新护士培训起到指导、规范及监督的作用, 是新护士日常工作的指南, 对新护士在从事护理工作的初期有非常大的帮助^[2]。护理部严格落实独立上岗前带教老师“一对一”指导制度, 对本科及本科以上学历的新护士落实双导师制, 即1名临床带教教师/专科导师和1名职业发展导师, 导师的选择应是有护理部颁发的教师资质且资深者, 导师的引导不仅体现在操作技能方面, 而且体现在新护士职业发展规划、职业价值观形成、人际关系建立及团队合作精神的培养等方面。

4 评价考核

新护士临床轮转培训期间的评价考核主要包括病房层面的过程性评价和科室层面的阶段性评价。病房过程性评价前三年的频次分别是1个月/次、2个月/次、4个月/次,主要包括操作技能评价和理论知识考核。科室层面的阶段性评价前三年的频次分别是1个季度/次、2个季度/次、2个季度/次,主要包括综合护理能力考核(如工作态度、病人整体护理、专业发展等)、基础护理技能操作考核、专科护理技能操作考核。护理部层面的阶段性评价前三年的频次分别是1个季度/次、2个季度/次、1年/次,主要包括公共理论考核和基础操作技能考核,其中理论考核的题目来源于各阶段培训的内容、临床发生的问题及案例等,而基础操作技能考核又针对“核对环节”的高风险性,特将评价标准中所有核对环节按照“满分”和“0分”的二分法赋值,最大限度引导新护士在涉及护理安全的高危步骤要做到百分之百的正确。此外,新护士前一个阶段的评价考核成绩将很大程度决定其在选择下一阶段轮转病房时的优先权,将竞争的机制引入评价考核中。

5 本院新毕业护士规范化培训的思考

新毕业护士规范化培训在本院推行近十年来经过不断地完善,形成了自己的体系。然而,在实践过程中,我们发现新护士规范化培训仍然存在一些问题和不足需要进一步探讨和完善:如在不同科室、不同病房因为理解和认识的不一致导致培训效果的差异性较大。此外,未针对不同学历护士的需求进行分层培训,由于不同学历层次的护士在基础及专业发展潜力上的不同,相同的培训内容势必制约部分高学历层次护士的需求,进而无法充分调动其兴趣和积极性。同时,本院的新毕业护士规范化培训内容还未细化到不同专科层面,有待护理部、科室、病房继续完善。

总之,新护士培训是护理人力资源管理中非常重要的部分,也是保证临床护理质量的前期重要措施。只有按照“前馈控制→过程管理→后馈控制”的培训管理程序,不断标准化培训内容、培训方式、评价考核方式,加强对新护士规范化培训实施过程的督导和反馈,同时以问题为导向对新护士规范化培训方案进行持续质量改进,才能促使新护士在护理岗位上具备产生优秀工作绩效的知识、技能、能力、特质等,进而胜任相应的护理岗位。

【参考文献】

- [1] 杨红叶.护士规范化培训现状分析[J].医学信息,2010,23(4):1150-1152.
- [2] 李小卫,王志稳,李淑迦,等.我国新毕业护士培训现状及思考[J].护理管理杂志,2012,12(7):487-489.
<http://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1671-315X.2012.07.012>