

弹性学分制管理在提升规培护士岗位胜任力中的应用

郭俊梅 刘芳芳 张中斌 李 曲 杨瑞瑞 (通讯作者)

新疆科技学院 新疆 库尔勒 841000

摘要:目的:探讨弹性学分制管理模式在提升规培护士岗位胜任力中的应用效果。方法:选择85名2020级规培护士归入对照组,依照常规规培体制执行,对组内护理人员开展为期2年的培训;选择72位2021级规培护士归入实验组,依照弹性学分制执行对组织护理人员开展为期1-2年的培训。通过比对两个小组的培训效果,验证弹性学分制管理的效果。结果:试验组护士理论及操作考核得分优于对照组($P < 0.05$),试验组护士岗位胜任力得分优于对照组($P < 0.05$),试验组护士科室综合评价得分优于对照组($P < 0.05$)。结论:弹性学分制管理模式临床效果显著,可在规范化培训机构中加强推广与应用。

关键词:弹性学分制;护士;规范化培训;护理管理

《全国护理事业发展规划(2021—2025年)》通知^[1]中明确提出了进一步优化护理人员专业职能培训体系建设,要在切实提高培训效率的同时,改善培训机制,为护理人员提供便利,从根本上缓解工作与学习之间的矛盾。岗位胜任力有助于区分某岗位中有较强能力者与一般人群^[2]。有学者认为护理胜任力通常表现在临床护理工作活动过程中,而护理学分制可以通过学分直接评价并识别护士的专业水平^[3],避免出现“一刀切”的现象。而弹性学制理念^[4]效果显著,可以有效提升规范化培训的质量。但是在临床护理领域方面的发展仍处于探索阶段,本研究主要围绕上述课题展开研究,论证应用弹性学分制管理模式的价值,现将结果总结如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象

以某院2020年规培护士作为对照组,共计85人,组内成员的年龄范围在19-26岁。性别方面,男10名,女75名;以某院2021年规培护士作为试验组,共计72人,组内成员的年龄范围在18-25岁。性别方面,男8名,女66名。经横向对比,两组成员各项指标无明显差异($P > 0.05$),具有可比性。

纳入标准:①2020、2021年的应届护士;②具备对应学历认证的护士;③本人主观意愿参与本次研究,并且积极配合。排除标准:①具备一年及以上工作经验的非规培护士;②因个人原因不能坚持或未按照规定参加培训的护士。

1.2 研究方法

1.2.1 对照组:传统的固定学制

1.2.1.1 培训方案:(1)培训时长:总时长为2年,以3个月为一个培训周期执行;(2)培训方式:开展“理论+实践”培训,分阶段开展具体的培训工作;(3)培训方法:理论培训以线上联合线下培训的方式进行,基础培训以网络平台自主学习为主,专业培训以线上专家讲座为主;实践培训以实景培训及考核为主;(4)培训内容:以护理人员基础素养和专业素养为主。

1.2.1.2 考核评价:整个培训周期内均采取“阶段+终末”考核的形式,由护理部和临床科室共同评价,考核标准由护理部统一制定。其中阶段性考核每3个月进行一次,每次均对护理人员进行量化考核,对考核合格的赋予对应的学分。正常情况下满2年即可申请参加结业考核。(1)阶段性具体考核内容:①日常出勤,每次培训时统计出勤及缺勤人数,每3个月统计一次,没有达到出勤要求即扣除一定分数;②理论考核,考察护理人员对护理基础知识的认知程度;③实操考核,以OSCE考试的形式开展,考核内容需体现一定的专科特色;④综合评定得分:由实践科室进行评价。(2)结业考核内容:①理论考核;②OSCE。

1.2.2 试验组:弹性学分制管理

1.2.2.1 培训方案:培训总时长1-2年,其他方案同对照组。

1.2.2.2 考核评价:采取阶段考核,并应用学分制考核标准进行管理。

(1)学分制考核标准的建立:

结合文献以及讨论结果,主要从三个方面制定考核标准,并根据护理人员参与培训期间的真实表现做出评定。

其中,①必修部分:以科室、护理部分别考核理论成绩、实操成绩为主,再结合培训期间的考勤情况以及综合评定分数。评分在一个阶段培训结束后进行,每小项记1分,最高可得8分。要求:需要护理人员在8个阶段的学习过程中,至少获得30个学分。②限定性选修部分:主要包含四个维度,其一为职业认定,统计护理人员培训期内获得证书的情况;其二为定考通过情况,根据护理人员定考的成绩确定,记1分;其三为院内学分考核,总分不低于5分,培训期满一年进行一次考核;其四为学历提升,根据护理人员学历提升情况赋予分数。要求方面,需要每名护理人员每年得分不低于2分。③选修部分:主要涉及到实习、教研,以及活动三大板块,根据护理人员真实表现完成评分,不设上限。

(2) 评价方法:

①将培训周期分为八个阶段,每三个月对护理人员进行一次考核,各阶段逐一累计。当护理人员获得35个学分后(第五、六、七、八阶段),可以提前申请参加结业,通过结业考核后可获得结业证书;

②针对培训周期出现特殊状况(违纪、有效投诉、表现差),无法继续参与培训的护理人员,两年培训才可以申请结业。

1.3 评价指标

1.3.1 考核成绩:主要分为理论和实践考核模块;

1.3.2 护士岗位胜任力评价:采用王婷编制的护士岗位胜任力量表。具体成绩指标包含10个维度,共计33项。每一项得分1-5分,分别对应很差-很好。最终对各项分数进行汇总,得分高低直接对应护理人员经培训后岗位胜任力的综合情况。

1.3.3 科室综合评价得分:采用自拟科室综合评价评分表,内容包括适应能力、评估能力、应变能力等八个方面,总分100分。根据得分率高低分为“优、良、差”三个等级,得分率=(科室综合评价总得分÷100)×100%。

1.4 统计处理方法

采用SPSS23.0进行统计描述和分析,计量资料用(\bar{x} ±s)表示,采用两独立样本t检验比较差异,采用Mann-Whitney U检验比较两组护士科室综合评价得分情况,均以P<0.05表示差异有统计学意义。

2 结果

2.1 培训后两组护士考核成绩比较

培训结束后,试验组理论考试成绩(91.16±5.05)分,操作考核成绩(94.89±3.01)分,均高于对照组,且差异有统计学意义(P<0.05)。

2.2 培训后两组护士岗位胜任力得分比较

在结束本次培训后,试验组护理人员岗位胜任力明显优于对照组,具体表现在对基础知识的储备,以及实践管理能力等九个方面,差异有统计学意义(P<0.05)。

表2 两组护士岗位胜任力得分比较(分, \bar{x} ±s)

项目	对照组 (n=85)	试验组 (n=72)	t	p
护理基础知识	3.82±0.62	4.13±0.53	3.476	0.002
护理临床技能	3.71±0.61	4.22±0.51	6.097	0.000
临床思维 判断能力	3.90±0.60	4.38±0.56	5.041	0.000
评估与干预能力	3.86±0.64	4.22±0.57	3.830	0.000
临床处置能力	3.69±0.62	4.23±0.53	6.568	0.000
健康教育能力	3.90±0.59	4.22±0.51	3.984	0.000
应变处理能力	3.84±0.53	4.21±0.53	4.492	0.000
人际沟通能力	3.97±0.57	4.12±0.65	1.342	0.183
综合管理能力	3.95±0.61	4.27±0.56	3.306	0.001
职业品质	4.01±0.51	4.33±0.47	4.261	0.000
总均分	3.86±0.52	4.24±0.43	5.020	0.000

2.3 培训后两组护士科室综合评价得分比较

经系统培训后,试验组护理人员在综合评价总得分优于对照组,同时在适应能力、分析能力等7项指标也明显优于对照组,且差异有统计学意义(P<0.05)。

3 讨论

3.1 有效提升护理人员职业素养

大多数现行的护士培训仅重点关注最终的考核结果,以此为依据评估护理人员是否真正从本次培训活动中学习到东西。但是该机制存在忽视对培训过程进行考核的弊端,部分护理人员会在考核前突击学习,最终会直接影响到培训效果。本研究结果显示,基于弹性学分制模式开展规范化培训的实验组的各项成绩指标,均优于对照组的(P<0.05)。结果与王皓^[6]保持一致。说明弹性学分制模式有助于提升护士理论与操作水平,通过设置理论与实践考试成绩合格标准,达标即可获取学分并提前结业,更符合护士的培训需求^[7],有助于调动规培护士学习积极性与主观能动性。

3.2 可提升规培护士岗位胜任力水平

数据结果显示,实验局护理人员的平均分均高于对照组的,证实了基于弹性学分制管理模式开展规范化培训,可以有效提高整体的培训效果(P<0.05)。根据数据结果得出结论与陈星^[8]等研究结果相一致,有助于促进护理人员岗位胜任能力的提升。试验组护士岗位胜任力均分为

4.24±0.43分,处于较高水平,其中人际沟通能力及护理基础知识水平得分相对较低,说明培训后的护理人员在医患沟通上表现的不够理想,同时还存在情绪波动幅度较大的情况。分析来看,导致上述情况的原因可能是由于培训内容上存在的问题,侧重于对护理人员实操技能的培训,一定程度上忽视了对其理论基础的培训。为改善现状,应依托复盘行动^[9]等方法加强沟通技巧。

3.3 可提升科室对规培护士综合评价水平

培训结束后试验组护士科室综合评价总得分明显优于对照组,科室对两组规培护士适应能力、评估能力、应变能力、分析能力、健康宣教能力、动手能力、日常工作能力七个方面评价得分有所差异($P<0.05$),但在沟通能力提升方面无明显差异。说明该模式能够有效提升规培护士护理实践、评估分析等能力,并获得实践科室的积极评价,但在沟通能力培养方面存在明显不足,提示管理过程中需加入针对性的教育,对促进护士的未来发展比较有益。

4 小结

通过本次研究发现,系统开展护士规范化培训可以有效改善护理服务质量,同时能够对护理人员队伍能力提升有效助力,值得临床普及应用。作为护理管理者,应实施全流程管理,及时为护理人员提供指导和帮助,确保其可以尽快适应工作节奏,能够独立完成护理任务,最终可以尽快度过职业生涯不稳定期。同时,为达到提高规范化培训效率的目标,应实施弹性学分制管理模式,基于不同护理人员个人的学习进度、实操熟练度等情况,允许部分护理人员提前修完学分。

综上所述,弹性学分制管理模式可以对规范化培训起到促进作用,促使护理人员的职业素养都可以得到提升,可

在护士规范化培训机构中加强推广。本研究中,对护士规范化培训的考核评价为人工主观评分,存在一定个体差异性,日后需通过专人考核及扩大样本量以进一步验证应用效果。

参考文献:

- [1] 国家卫生健康委医政医管局. 关于印发《全国护理事业发展规划(2021-2025年)》的通知[EB/OL]. (2022-05-01).
- [2] 王婷. 基于岗位胜任力的护士规范化培训模式构建与效果评价[D]. 南京中医药大学, 2018.
- [3] 何小燕, 盛翠宝. 学分制管理在综合性医院护士规范化培训中的应用[J]. 中医药管理杂志, 2018, 26(11): 94-97.
- [4] 任翌君. 应用型高校实行弹性学制管理的研究[J]. 劳动保障世界, 2020(15): 48-49.
- [5] LIU M, YIN L, MA E, et al. Competency Inventory for Registered Nurses in Macao: instrument validation[J]. J Adv Nurs, 2009, 65(4): 893-900.
- [6] 王皓, 曾繁丽. 学分制分层管理在提升护士技能操作培训考核中的效果研究[J]. 现代医药卫生, 2019, 35(22): 3551-3552.
- [7] 李静. 新入职护士岗前规范化培训需求调查[J]. 天津护理, 2021, 29(01): 109-111.
- [8] 陈星, 胡郁, 王洁. 军队医院新入职护士核心胜任力提升的规范化培训研究[J]. 上海护理, 2020, 20(06): 39-42.
- [9] 陈春霞, 王桂玲, 王金金, 等. 复盘行动在新入职护士沟通能力培训中的应用[J]. 中华护理教育, 2020, 17(07): 595-598.