

阶梯递进式培训模式在心血管呼吸内科低年资护士中的应用

梅花 彭海俏 蓝万丹

广西罗成侬族自治县人民医院 广西罗成 546400

摘要:目的 探讨阶梯递进式教学模式对心血管呼吸内科低年资护士的培训效果。方法 选择心血管呼吸内科低年资护士 20 名, 采用阶梯递进式方法进行培训, 并分析培训结果。结果 本组 20 名护士培训后考核成绩及护理工作胜任力与培训前比较明显提高 ($P < 0.05$)。结论 采用阶梯式教学模式对低年资护士进行培训, 可明显提高护士的业务素质和护理工作胜任力, 确保护理安全

关键词: 阶梯式培训; 低年资护士; 心血管呼吸内科低年资护士

引言

心血管呼吸内科是疾病病种多、病情变化快及风险高的科室, 要求护士不仅熟练掌握护理技能, 还要面对突发事件有快速的判断能力及处理能力^[1]。有研究报道, 护士由于经验不足、应对能力及心理素质差, 易发生护理差错及护患纠纷^[2]。因此, 加强低年资护士的综合能力培养, 是当今护理管理者共同关注的焦点^[3]。本文参照文献并结合临床, 以阶梯递进式培训模式应用于心血管呼吸内科的护理实践中, 取得良好的效果。

1 建立阶梯式模式

1.1 制订计划

自 2016 年起, 我科开始对来自各院校及本院轮转的低年资护士进行培训, 在培训过程中, 据历届带教教师的反映, 各低年资护士的基础理论知识比较薄弱, 临床护理技能也欠规范, 临床综合能力均有待提高。结合培训大纲及不同年级护士的能力, 建立“阶梯递进式”的培训计划。第 1 阶段培训侧重于本科室常见病的护理常规。第 2 阶段侧重专科单项技能培训基本技能培训; 第 3 阶段: 侧重于情景模拟综合训练、各种应急能力及拓展团队合作培训等。

1.2 组织实施

第 1 阶段授课内容为三基理论知识、操作演示及床旁示教; 第 2 阶段为专科护理常规、专科仪器的使用及保养方法; 第 3 阶段为应急预案演练及应急能力培训。在各个阶段培训中, 参杂进行护士礼仪、护理安全、医学人文、护患沟通及护理相关法律法规等知识培训。教学方式逐层递进、由浅入深、由易到难、循序渐进地安排, 每个阶段培训结束后进行考核。

1.3 培训方法

培训过程分为理论讲解、操作练习、床旁示教、护理查房、应急演练、提问互动等。

1.4 考核方法

由总教学老师对本阶段学习内容考核, 考核合格后进入下一阶段, 3 个阶段结束后由护士长进行考核评价。(1) 理论考试包括“三基”基础理论知识、专科知识、相关职责制度等, 80 分为合格。操作考核包括本科常用技术及综合模

拟急救演练: 90 分为合格; 评分标准参考教师教案, 各带教老师将考核情况记入《护士培训档案本》。

1.5 评价方法

将培训前后进行调查, 统计各护士考试成绩及实践工作胜任能力情况, 培训前后分别进行理论考试及操作考核。(1) 理论考试内容主要为基础知识及专科常用护理知识。(2) 操作考核侧重于临床常用的基础操作如给氧法、吸痰法、静脉输液法、鼻饲法、导尿术等, 每名护士以抽签的形式抽 2 项进行操作, 取平均分为操作考核成绩。(3) 工作胜任能力参照王香莉^[4]进行评价, 包括护理操作、应急能力、护理安全、护患沟通、团结协作 5 个方面进行评价, 每条目满分 20 分。①护理操作: 由带教老师及护士长随机抽考护士在病房进行各项操作的熟练程度及完成情况; ②应急能力: 参照王香莉的应急能力考核量表包括急救动手能力、病情观察能力、应急配合能力 3 个维度 30 个条目进行评价; ③护理安全: 主要针对护士对病情的观察是否与实际病情相吻合、护理操作时是否进行相应的风险评估及防范措施; ④护患沟通评价: 治疗时与患者进行交流, 查患者对护士的满意度或针对某一疾病如何与患者进行沟通, 由带教老师做出评价; ⑤团结协作评价: 采用无记名问卷调查的方式, 调查受训护士在培训期间的工作态度、工作能力及相互配合度。统计培训前后的考核成绩并进行评价。

1.6 统计学方法

采用 SPSS23.0 统计软件进行分析, 采用 χ^2 检验, 以 $P < 0.05$ 具有统计学意义。

2 结果分析

以 2016 年 2 月至 2020 年 2 月进入我科的低年资护士 20 人为观察对象, 本科生 5 名、大专生 15 名, 都为女性, 年龄 21~25 岁, 采用自身前后对照, 观察培训前后考试成绩及护理工作胜任力的差异。

2.1 培训前, 理论考试及操作考核的合格率分别为 75% 及 78%, 培训后理论考试及操作考核的合格率分别为 95% 及 98%, 差异明显, 具有统计学意义 ($P < 0.05$)。

2.2 培训前后护理工作胜任力比较 从护理操作、应急能力、护理安全、护患沟通、团结协作等 5 个方面进行比较,

培训后优于培训前, 差异具有统计学意义 ($P < 0.05$), 见表 1。

表 1 培训前后护理工作胜任力比较

组别	例数	护理操作	应急能力	护理安全	护患沟通	团结协作	总分
培训前	20	14.5±0.5	14.3±0.7	13.9±0.4	12.6±0.4	13.4±0.6	68.7±2.6
培训后	20	18.5±0.5	18.3±0.7	18.9±0.4	18.6±0.4	18.4±0.6	92.7±2.6
t		3.402	2.174	2.842	2.371	2.899	4.511
P		<0.05	<0.05	<0.05	<0.05	<0.05	<0.05

3 讨论

心血管呼吸内科是专科操作性强、综合能力较高的重点专科, 要求护士必须具备良好的综合素质^[5-6]。因而, 建立规范的培训模式对低年资护士的逐步成长及对其将来的护理生涯有积极的推动作用^[7]。本研究通过制定计划、组织实施、培训及考核等措施后, 各护士的临床综合能力均有所提高。从结果看出, 低年资护士经培训后, 理论知识、操作技能及临床护理工作胜任力均明显提高。

3.1 为顺利适应新的工作环境

第 1 阶段制订的培训目标为本科常见病及多发病的基础理论及基本技能, 第 2 阶段为专科单项技能培训及仪器的使用, 掌握专科护理, 第 3 阶段为综合培训, 包括情景模拟综合训练、各种应急能力及沟通技巧等, 培养良好的综合素质^[8-9]。在每一阶段教学中根据教学计划, 以幻灯片为导入点, 在教学中强化重点, 激发低年资护士的学习的主观能动性。在培训中, 做到“放手不放眼”, 鼓励年轻护士开口说、动手做, 提出自己的疑惑, 授课老师或总教学老师进行解答, 使低年资护士的知识得到进一步提升。

3.2 阶梯递进式的培训是一个螺旋上升的培训模式

低年资护士经过培训后知识得到慢慢积累、然后提高的过程, 同时也实现了教与学的双向提高。我们选择工作 5 年以上、工作能力强的主管护师担任教学老师, 建立一对一的导师全程跟踪管理, 从源头把好质量关, 保证培训成效。

总之, 经过一年多的实践, 阶梯式规范化培训教学模式得到了低年资护士和带教老师的一致肯定, 为新护士提供了循序渐进的成长方式。同时也稳定了护理队伍, 既利于新护

士的个人发展, 也更能促进科室、医院整体护理水平的提高。

参考文献

- [1] 叶钰芳. 低年资护士应急能力培训方法研究进展[J]. 护理研究, 2019, 33(3): 469-473.
- [2] 李丽, 陈熙, 陈哲, 等. 低年资护士临床沟通能力自评和护士长评价的比较研究[J]. 护理学杂志, 2018, 33(24): 48-51.
- [3] 杨侠, 张秋红, 张明, 等. 呼吸内科住院医师规范化培训的特点与改进意见[J]. 临床医学研究与实践, 2017, 2(4): 195-196.
- [4] 王香莉, 刘玲玉, 张才慧, 等. Miller 金字塔教学法在新入职护士操作技能培训中的效果研究[J]. 中华医院管理杂志, 2017, 33(4): 318-320.
- [5] 韦军葆, 蓝洲, 廖小莉. 医学教学模式改革的六大走向[J]. 蛇志, 2017, 29(4): 544-547.
- [6] 宋金萍, 张红梅. ADDIE 模式在心血管科低年资护士人文关怀能力培训中的应用[J]. 齐鲁护理杂志, 2018, 02(24): 127-129.
- [7] 杨燕, 邓筱娟, 石建华, 等. PBL 联合微课的培训模式对心血管专科低年资护士核心能力的影响[J]. 当代护士(上旬刊), 2018, 25(4): 176-178.
- [8] 王青, 周琴, 罗旭芳, 等. 情景浸润联合交互式培训模式在低年资护士预防及处理压疮培训中的应用效果[J]. 中华烧伤杂志, 2020, 36(04): 312-316.
- [9] 雷芳金, 赖红燕, 陈亿娟. 以柯氏模型为导向的骨科低年资护士核心能力培训效果评价指标体系的构建研究[J]. 护理实践与研究, 2016(21): 93-96.