

层级培训模式联合目标管理法对消化内科护士培训效果分析

李娟

(保山市中医医院 云南保山 678000)

【摘要】目的:探讨消化内科护士应用层级培训模式+目标管理法的临床效果。方法:研究围绕消化内科护士培训开展,时间节点是2023.09-2024.08,将层级培训模式+目标管理法作为研究方向,分析该培训模式前后护士相关能力的变化。结果:组间数据比较,培训后的护士满意度调查问卷考核成绩、综合能力评分以及培训模式满意度均优于培训前($P < 0.05$)。结论:层级培训模式+目标管理法为临床护士培训提供新选择,利于消化内科护士提高的理论成绩、临床实操成绩及综合能力,同时获得更好的护理体验,可进一步推广。

【关键词】层级培训模式;目标管理法;消化内科;培训效果

Analysis of the effect of training for gastroenterology nurses

Li Juan

(Baoshan City Hospital of Traditional Chinese Medicine, Yunnan Baoshan 678000)

[Abstract] Objective: To explore the clinical effect of hierarchical training mode + objective management method for gastroenterology nurses. Methods: The research focuses on the training of gastroenterology nurses, and the time node is 2023.09-2024.08. The hierarchical training mode + target management method was taken as the research direction, and the relevant changes of nurses' related abilities before and after the training mode were analyzed. Results: Comparing the data between groups, the performance, comprehensive ability score and satisfaction after training were better than before training ($P < 0.05$). Conclusion: The hierarchical training mode + management by objectives method provides new choices for the training of clinical nurses, which is conducive to improve the theoretical performance, clinical practical performance and comprehensive ability of gastroenterology nurses, and to obtain better nursing experience, which can be further promoted.

[Key words] level training mode; management by objectives; gastroenterology; training effect

消化内科作为一门集成理论与实践的独立性学科,在临床实践中对护理人员的专业素养提出双重要求,既要精通专科理论知识,又要能灵活将知识转化为高效的临床操作技能^[1]。随着医疗科技的飞速发展及患者需求的多元化增长,消化内科护理工作面临前所未有的高标准与严峻挑战,作为治疗与护理的直接提供者,护士的专业技能与综合素养成为决定患者治疗效果与满意度的关键因素。在此背景下,探索并实施高效、前沿的培训模式,以全面提升护士的专业技能与综合素养,成为消化内科护理管理领域的核心议题。目标管理作为一种聚焦于目标设定与达成的管理体系,通过激励手段有效激发员工内在动力,促进其自我驱动与成长^[2]。而层级培训模式作为一种创新的个性化教学方法,依据学习者的不同能力层次设计差异化的教学内容,旨在通过精准施教实现教学质量的根本性提升^[3]。将目标管理与层级培训模式相结合,形成一种创新的培训策略,旨在针对护士群体内部的不同层级与能力现状,定制培训目标与内容体系,通过系统化的培训计划与严格的考核评估,确保每位护士都能在其能力基础上实现阶梯式成长,最终达到全面提升护理团队整体能力水平的目标^[4]。基于上述研究现状,本次研究将层级培

训模式+目标管理法作为研究方向,对比培训前后消化内科护士的教学效果,详细报道如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料

自2023年9月起,至2024年8月止,研究主体是消化内科护士($n=40$),均为女性,年龄区间是24-45岁,均值为(32.25 ± 2.33)岁;工作年限1-20年,均值为(18.64 ± 2.45)年。

入选标准:均在消化内科工作;对研究内容知情,自愿参与积极配合;学历为本科。

排除标准:培训期间因病假、事假等无法完成完整的培训。

1.2 方法

2023.09-2024.02,执行传统培训方法,由护士长引领进行周期性岗位培训计划,深化每位护士对科室特色专科的基础理论认知,包括典型与非典型病例分析、专业护理技术实践,以及针对突发状况的应急响应策略与预案演练,强化对科室规章制度的理解。在系统化培训完成后,护士长通过口

头问答随机抽取知识点进行考察。

2023.03–2024.08, 执行层级培训模式+目标管理法, 详细内容如下:

层级教学模式: 将护士划分为 N1至 N4四个层次, (1) N1层级是新入职及三年内处于规范化培训与轮岗阶段的护士, 管理培训内容: ①引导新护士了解科室的文化、岗位职责, 以及核心规章制度; 强化基础护理的量化标准学习, 确保每位 N1护士都能熟练掌握消化科常见的护理技术及护理文书的规范撰写。②针对消化系统疾病的专业护理技能进行培训, 包括紧急处理上消化道大出血、急性胰腺炎、肝硬化及肝性脑病, 各类常规检查前的准备与注意事项, 消化科常用药品的安全使用知识, 常用医疗设备的操作技能, 临床紧急情况下的针刺处理技巧。③人文素养: 培养人文关怀精神、学习高效的沟通技巧, 以及规范的护理礼仪。④自我发展与规划, 鼓励并支持 N1护士撰写护理报告, 制定个人护理计划。⑤在 N2及以上层级护士的指导下, N1护士直接参与到患者的责任制护理实践中, 负责6至8名患者的全方位护理工作。(2) N2为专科固定层护士, 管理培训内容: ①在巩固基础护理能力的基础上, 深入学习护理评估技巧、重症患者护理策略、护理质量标准的严格执行、以及感染防控的强化训练。特别针对消化科专科领域, 掌握危重症患者的监测指标; ②接受针对消化道大出血、急性胰腺炎等紧急状况抢救与护理的系统性培训, 学习床边胃镜操作中的护理配合技巧, 掌握专科特有的护理重点与重点技能, 如专科引流管的管理。③强调压力管理与自我调适的重要性, 培养积极向上的职场形象与高效的沟通技巧。④鼓励 N2护士参与教与学活动, 如个案护理分享、指导护理实习生等。⑤负责6至8名患者的责任制护理。(3) N3为具备 N2级能力, 固定层专科护士, 有主管护师资格, 管理培训内容: ①深入探索循证护理的实践应用, 强化感染控制的策略与技巧, 加强危重症患者护理培训, 提供危机处理能力训练、学习行政管理知识, 培养团队合作与领导力。②深化对角色责任的理解, 明确自身在护理团队中的定位与影响力, 强化团队精神; 提升个人修养与领导力, 激励与引导团队成员。③指导 N1、N2级护士开展日常工作, 指导进修护士参与护理科研项目。(4) N4为主任护师, 具备临床带教能力, 管理培训内容: ①深化学习品质管理与行政管理, 为危重病例打造个性化护理计划, 参与并推动护理研究; ②培养并践行团体精神, 通过自

身言行影响与激励团队成员; ③开设专家咨询与护理门诊, 参与护理教育与培训, 引领新技术的应用与推广。

分层教学目标管理: 在分层教学模式下, 护士长规划了一系列阶段性目标, ①定制化培训目标序列: 为每位护士定制培训路径, 第一周聚焦于基础技能的稳固根基, 第二周深化专科技能的专业精进, 第三周则侧重于人文素养的熏陶与提升, 第四周通过临床实践实现知识与技能的融会贯通。②强化过程监控与反馈机制: 管理层跟踪培训进程, 通过阶段性评估检验学习成效, 及时识别并深入分析培训中的瓶颈与挑战。对于成效未达预期的护士, 采取个性化辅导策略, 解决其学习障碍, 持续优化培训体验。③构建正向激励机制: 实施双轨激励制度, 每两周举行一次小组会议, 对表现出色的护士颁发绩效奖金, 以此作为对其努力与成就的认可; 每月举办护士大会, 总结培训成果, 通过正面反馈强化护士的职业成就感与归属感, 营造积极向上的学习氛围。

1.3 观察指标

①考核成绩: 于培训前和培训后统计理论成绩、临床实践成绩以及论文答辩成绩, 各项分值范围是0–100分, 分数由低至高代表护士培训效果越来越理想。②综合能力: 评估工具是自制的护士综合能力调查问卷, 由7个维度组成, 单维度分值区间是0–10分, 分数由低至高代表护士综合护理技能水平越来越高。③满意度: 评估工具是自制的护士满意度调查问卷, 统计消化内科护士对各评价指标培训结果的满意度^[9]。

1.4 统计学方法

统计学数据分析依据 SPSS 24.0软件, 统计学有意义为 $P < 0.05$ 。

2 结果

2.1 培训前后消化内科护士考核成绩的比较

数据见表1。

2.2 评估并比较培训前后综合能力的变化

数据详见表2。

2.3 调查并比较护士对培训模式的满意度

数据详见表3。

表1 考核成绩对比 ($\bar{x} \pm s$, 分)

时间	人数	理论成绩	临床实践成绩	论文答辩成绩
培训前	40	76.58 ± 2.25	75.36 ± 4.12	78.95 ± 5.41
培训后	40	87.87 ± 5.21	86.05 ± 4.13	88.91 ± 5.08
t		12.582	11.590	8.488
P		0.000	0.000	0.000

表2 综合能力评分对比 ($\bar{x} \pm s$, 分)

时间	n	理论联系实践能力	团队协作能力	掌握策略性	分析解决问题能力
培训前	40	5.65 ± 1.25	5.58 ± 1.30	5.86 ± 2.47	5.46 ± 1.57
培训后	40	8.25 ± 1.12	8.45 ± 1.58	8.65 ± 1.28	8.32 ± 2.55
t		9.798	8.871	6.343	6.040
P		0.000	0.000	0.000	0.000

时间	n	创新与批判性思维	学习自主性	学习计划性	综合能力
培训前	40	5.68 ± 1.56	5.69 ± 1.25	5.72 ± 1.05	42.02 ± 5.08
培训后	40	7.89 ± 2.54	7.75 ± 1.32	7.12 ± 1.32	62.58 ± 5.25
t		4.689	7.167	5.250	17.800
P		0.000	0.000	0.000	0.000

表3 培训模式满意度对比[n(%)]n=40

时间	创造主动学习机会	主动讲述知识	激发学习兴趣	圆满完成学习任务	教学内容	课题活跃度
培训前	38 (95.00)	39 (97.50)	38 (95.00)	39 (97.50)	40 (100.00)	38 (95.00)
培训后	32 (80.00)	33 (82.50)	31 (77.50)	34 (85.00)	34 (85.00)	31 (77.50)
χ^2	4.114	5.000	5.165	3.914	6.487	5.165
P	0.043	0.025	0.023	0.048	0.011	0.023

3 讨论

当前,消化内科护士培训普遍面临以下问题:一是培训内容缺乏针对性,难以满足不同层次护士的个性化需求;二是培训方式单一,以理论讲授为主,缺乏实践操作和情境模拟;三是培训效果评估体系不完善,难以准确反映护士的实际能力提升情况^[6]。上述问题导致护士培训效果不佳,难以适应消化内科护理工作的快速发展和变化。探索高效、科学的培训方法,提升护士的专业技能和综合素质,成为消化内科护理管理的重要课题,层级培训模式联合目标管理法在消化内科护士培训中具有显著的优势和潜力^[7]。

此次研究的焦点在于探索层级培训模式+目标管理法与消化内科护士培训效果之间的关联,通过对各评价指标的数据收集与分析,得出准确和可靠的结论。分析表1,表2及表3发现,经过为期一段时间的培训后,消化内科护士考核成绩明显高于培训前($P < 0.05$),说明联合培训模式利于提高学习效果。分析其原因,在分层级的基础上对不同层级的护士进行目标管理,既能实现因材施教,又能调动护士的学习

积极性及主观能动性,进一步提升学习效果^[8]。培训后综合能力评估的各维度分数明显高于培训前($P < 0.05$),说明联合培训模式利于护士综合能力的提升。分析其原因:通过层级教学实现不同阶段护士的针对性教学,有利于培养护士的学习意识,并且不断鼓励护士进行自主学习与自主实践,高效提高护士学习积极性,利于综合能力的培养;另外,目标管理通过明确目标,设立激励机制,有效规避护士学习的随意性及盲目性,两种培训模式的应用进一步提高护士综合能力^[9]。最后,培训后各评价指标的满意度高于培训前($P < 0.05$),说明联合培训模式利于提高护士对培训模式、效果的认可。分析其原因:与层级培训模式+目标管理法贴合护士实际需求有关,充分调动护士的学习积极性^[10]。

综上所述,对于消化内科护士培训来说,可实施层级培训模式+目标管理法,精准对接护理实践需求,通过定制化的培训方案,显著提升了消化内科护士在理论掌握、临床操作技能及综合素质等多方面的表现,增强护士对培训过程的满意度与认可度,实现培训效果质的飞跃。

参考文献:

- [1]周荣超,林燕.目标管理法在手术室护士临床带教中的应用[J].中国继续医学教育,2021,13(31):98-102.
- [2]钟欢,苏彩玲.能级进阶模式下层级培训对肝胆科护士胜任力的影响[J].检验医学与临床,2021,18(15):2294-2297.
- [3]彭美玉.目标管理在手术室实习生带教中的应用价值[J].中国继续医学教育,2021,13(19):63-66.
- [4]陈玲,罗旦,周育芬,等.目标管理法在康复医学科中医护理管理方面的应用评价[J].中医药管理杂志,2023,31(16):163-165.
- [5]陶蓉,张雅静.目标管理法在护理实习生带教中的应用价值分析[J].江西医药,2023,58(08):983-985.
- [6]唐静.PCMC联合目标管理法在产科护生带教中的实践[J].中国继续医学教育,2022,14(21):66-70.
- [7]张慧芝.四位一体培训模式对精神科护士层级培训质量的影响[J].辽宁医学杂志,2021,35(03):95-98.
- [8]汪琳.目标管理法结合清单式教学在ICU护生带教中的应用[J].安徽卫生职业技术学院学报,2021,20(02):115-116.
- [9]赵妍,孔超,蔡晓美.层级培训模式联合目标管理法对消化内科护士培训效果及综合能力的影影响[J].当代护士(上旬刊),2022,29(05):148-151.
- [10]刘雪娥,刘玲娥.目标管理法应用在护理实习生带教中的作用分析[J].中国社区医师,2022,38(05):156-158.