

护理技术操作分层级培训与考核的做法研究

姜晓莉

新疆医科大学健康管理中心 新疆乌鲁木齐

【摘要】目的 探究护理技术操作分层级培训与考核的应用效果。**方法** 我院于 2022 年在护理技术操作中实施分层级培训与考核，实施两年后对比实施前后患者、患者家属、医生、护理人员对护理技术操作的满意度，护理人员理论及操作考核合格率。**结果** 实施护理技术操作分层级培训与考核后，患者、患者家属、医生、护理人员对护理技术操作的满意度得到显著提升，护理人员理论及操作考核合格率显著提高 ($P < 0.05$)。**结论** 通过实施护理技术操作分层级培训与考核，可有效提高护理满意度，提升护理人员技术操作能力，并提升其科研水平，从而更好开展优质护理工作。

【关键词】 护理技术操作；分层级培训；考核；满意度

【收稿日期】 2024 年 1 月 15 日

【出刊日期】 2024 年 2 月 20 日

【DOI】 10.12208/j.cn.20240055

A study on the practice of layered training and assessment of nursing technical operations

Xiaoli Jiang

Health Management Center of Xinjiang Medical University, Urumqi, Xinjiang

【Abstract】Objective To explore the application effect of hierarchical training and assessment in nursing technology operations. **Methods** Our hospital implemented hierarchical training and assessment in nursing technology operation in 2022. After two years of implementation, the satisfaction of patients, patients' families, doctors and nursing staff on nursing technology operation, and the pass rate of nursing staff theory and operation assessment were compared before and after implementation. **Results** After the implementation of hierarchical training and assessment of nursing technology operation, the satisfaction of patients, patients' families, doctors and nursing staff to nursing technology operation was significantly improved, and the pass rate of nursing staff theory and operation assessment was significantly improved ($P < 0.05$). **Conclusion** By implementing hierarchical training and assessment of nursing techniques, nursing satisfaction can be effectively improved, nursing staff's technical operation ability can be enhanced, and their research level can be enhanced, thereby better carrying out high-quality nursing work.

【Keywords】 Nursing technology operation; Layered training; Assessment; Satisfaction

随着日常就诊数量的不断增加，护理人员的工作负担也相应增大。为了确保病患能够获得全面且有针对性的医疗服务，在治疗过程中妥善进行护理变得极其重要。这样做不仅可以促进医疗服务各方面开展的顺利推进，还能提高服务的及时性和有效性。护理技术操作在临床护理实践中具有重要作用。通过有效的管理策略的执行，护理人员可以提升其在各个护理领域的熟练程度，确保患者护理整体质量得到保证^[1]。为了提高护理技术操作，我院引入了分层级培训与考核体系，并取得了积极反馈。具体情况如下：

1 资料和方法

1.1 资料

2021 年我院共有护理人员 348 名，其中主管护师 82 名，普通护师 123 名，护士 143 名。年龄 23-45 岁，平均 (29.12 ± 5.13) 岁。工龄 1-4 年有 109 名，工龄 5-9 年有 143 名，工龄 9 年以上有 96 名。学历：本科 246 名，大专 82 名，中专 20 名；2022-2023 年我院共有护理人员 424 名，其中主管护师 86 名，普通护师 185 名，护士 153 名。年龄 22-38 岁，平均 (28.03 ± 4.59) 岁。工龄 1-4 年有 131 名，工龄 5-9 年有 173 名，工龄 9 年以上有 120 名。学历：本科 292 名，大专 125 名，中专 7 名；

1.2 方法

在实施护理技术操作分层级培训与考核之前，护理技术操作培训的所有工作都遵循常规模式。定期进行评

估,以检查护理任务的执行情况,并分析日常护理工作中可能存在的错误或不足之处,并持续加强后续的护理实践。此外,为了帮助护理人员掌握新的护理技能和模式,还会组织定期培训活动。在2022年1月开始实施护理技术操作分层级培训与考核,具体措施如下:

1.2.1 护理人员分层级设置

护理人员的层级分配应考虑到其在临床实践、专业能力、教育背景和其他相关因素方面的经验。提出了一个包含五个指定级别(N1-N5)的计划。以2年为时间间隔,护理人员有资格在医院内申请晋升。晋升评估过程将综合评估其在临床护理职责和积极参与科研项目方面的表现。需明确规定每个级别护理人员的具体工作职责,以确保分工清晰。

1.2.2 分层级培训

(1) 完善培训计划

根据护理人员的分级,设计不同层次的培训计划和评估方案,并同时根据各科室的需求完善内部培训计划。

(2) 制定评分标准

根据我院制定的《常用临床护理技术操作规程及评分标准》进行评估。

(3) 安排培训人员

每个科室都需要指派一名护士,负责培训。组织护士熟悉并遵守护理部门规定的操作标准以及基本护理技能的教学视频。此外,还将协调有经验的护士为同事进行示范演示。优秀的护士被选中在部门内展示新的技术操作;但操作演示之前,示范护士必须接受全面培训和评估,并根据预设评估标准进行评估后才能分配

给其他护士进行指导工作。

1.2.3 考核方法

护理人员的日常考核内容和计划应与医院不断变化的工作需求相适应。对于N1级护理人员而言,关键是提升其基本护理技能并持续加强;针对N2级护理人员,首要考虑的是专业技能和理论知识的培训和评估;至于N3级护理人员,则需要通过培训来获得新的护理技能,并在扎实的专业基础上逐步拓展服务范围,同时培养科研能力;对于N4级护理人员来说,重点在于挑战性护理技术方面的培训,并逐步发展其管理和科研能力;最后,在提高N5级护理人员的管理技巧熟练程度以及培养科研能力方面必须予以重视。

1.3 观察指标

(1) 采用我院自制调查问卷评估实施前后患者、患者家属、医生、护理人员对护理技术操作的满意度。

(2) 统计计算实施前后护理人员理论及操作考核合格率。

1.4 统计学分析

使用SPSS20.0软件对数据进行统计学分析,使用“n,%”表示计数资料,组间比较结果采用 χ^2 检验。 $P < 0.05$ 表示数据差异有统计学意义。

2 结果

2.1 实施前后护理满意度对比

实施后患者、患者家属、医生、护理人员护理满意度显著高于实施前,组间对比明显($P < 0.05$)。如表1:

2.2 实施前后护理人员理论及操作考核合格率对比

实施后护理人员理论及操作考核合格率显著高于实施前,组间对比明显($P < 0.05$)。如表2:

表1 实施前后护理满意度对比(n,%)

组别	例数	患者	患者家属	医生	护理人员
实施前	348	321 (92.24)	318 (91.38)	313 (89.94)	307 (88.22)
实施后	424	421 (99.29)	412 (97.17)	410 (96.79)	415 (97.88)
<i>t</i>	-	25.442	12.457	14.674	29.439
<i>P</i>	-	0.001	0.001	0.001	0.001

表2 实施前后护理人员理论及操作考核合格率对比(n,%)

组别	例数	理论考核合格率	操作考核合格率
实施前	348	226 (64.94)	209 (60.06)
实施后	424	356 (83.96)	340 (80.19)
<i>t</i>	-	37.265	37.707
<i>P</i>	-	0.001	0.001

3 讨论

当前,应该集中精力加强护理改革。在培训护理人员方面,现有体系存在明显的层次结构不足之处。这种缺陷不仅限制了护士的专业成长,还对护理领域的质量和职业发展产生了不利影响。在日常护理管理过程中更需要采取有效的管理方式,对护理人员各方面能力进行综合提升^[2]。为解决此问题,建议采取分层级培训和考核方法。具体而言,可以定制化培训计划以满足初级、中级和高级护士的特定需求,并结合差异化评估方法。这一方法更贴近专业护士个人发展需求,能够有效优化绩效管理系统并提升护理人员积极性。

本研究结果显示,实施护理技术操作分层级培训与考核后,护理技术操作满意度、护理人员理论及操作考核合格率显著提高,护理人员科研情况均得到显著提升($P < 0.05$)。提示分层级培训与考核应用于护理技术操作中具有重要意义。分析原因,是因为分层级培训与考核具有以下优势:

(1) 调动护理人员工作积极性,激发学习主动性和自觉性:传统的护理培训缺乏层次结构,对护理人员的学习和工作积极性以及整体护理质量产生了不利影响。这种缺失也妨碍了护理专业内部的进步和晋升机会。然而,引入分层级培训与考核后,高水平 and 低水平护理人员在培训时间和内容上存在差异。这种方法符合护士专业化趋势,并确保绩效评估更公正地进行,从而激发了护理人员更强烈的学习动力^[3-4]。

(2) 加强护理队伍建设,提高护理人员综合素质:通过培训来提升护理人员知识、技能和服务水平,以确保其满足工作要求。采用分层级培训与考核方法,加快护理人员掌握各种专业护理技术,并在每个级别上明确责任。这将有助于推动专业护理团队的迅速发展。此外,为了满足医院特定需求,教学护士长将根据情况量身定制培训和评估计划,并利用外部培训课程、专科护士指导计划以及紧急演练等方式提高整体能力^[5-6]。

(3) 提高护理服务质量,融洽医护患关系:分层级培训与考核的实施有效地激发了护理人员在学习和工作中的热情和意识,显著提升了其理论知识和实践技能水平。这促使医生与护士在诊断和治疗过程中更加紧密合作,充分发挥各级护理人员的潜力。因此,患者得到了更好的服务并提高了满意度。此外,通过根据护理人员专业知识水平来分配不同层次的责任,强调个体对患者负责的观念得以建立。这种做法培养了护士更强烈的责任感,并且防止新聘用护士在执行重要护理措施时引发医疗纠纷^[7-9]。经过本次对比分析,

可以明显观察到分层级培训与考核对于增强护理人员的理论知识和实践技能具有积极影响。这种提升使其能够有效地获取专业护理知识。此外,它有助于提高患者对临床护理实践的满意度,并确保该领域综合质量的稳定性^[10]。

综上所述,通过实施护理技术操作分层级培训与考核,可有效提高护理满意度,提升护理人员技术操作能力,并提升其科研水平,从而更好开展优质护理工作。

参考文献

- [1] 李卉,李白非.血液净化中心新入职护士分层级规范化培训模式教学的效果研究[J].科学咨询,2020(9):29-30.
- [2] 黄财英,郭艳枫.分层级岗位培训与考核在急诊科护理管理中的应用效果[J].世界最新医学信息文摘(连续型电子期刊),2020,20(32):255,258.
- [3] 赖莹.护士分层级培训效果及考核结果分析[J].特别健康,2020(17):174.
- [4] 刘莉,张敏,王娜娜,等.以岗位胜任力为导向的护理人员分层级培训模式的探索与实践[J].齐鲁护理杂志,2022,28(13):165-166,封3.
- [5] 王丽丽.能级进阶分层培训模式在护理人员培训中的应用效果[J].特别健康,2022(17):232-233.
- [6] 刘永春.护士分层级培训的实施及效果分析[J].中国保健营养,2020,30(26):380-381.
- [7] 傅莉.能级进阶分层培训模式在护理人员管理中的应用[J].中华养生保健,2021,39(2):34-35,196.
- [8] 刘影,肖瑾,钱开军,等.基于能级进阶模式下的护理临床实践考核在护理人员分层培训中的应用[J].齐鲁护理杂志,2021,27(13):163-165.
- [9] 邹燕燕*,杨越,练冬慧,等.护理人员分层级培训与考核在护理管理中的应用效果[J].现代护理医学杂志,2022,1(11).
- [10] 戎花,杨瑛,董丽敏.护理技术操作分层级培训与考核的做法与体会[J].山西医药杂志,2020,49(07):875-876.

版权声明: ©2024 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS