

## 全程双导师小组制新护士规范化培训应用与研究

陈玉莲

巴州人民医院骨科中心创伤修复外科 新疆库尔勒

**【摘要】目的** 探究新护士规范化培训中执行全程双导师小组制的教学效用。**方法** 以我院新聘护士 60 名为分析对象，纳入时间为 2022 年 1 月至 2023 年 12 月。选用随机抽签法将所有护士分为两组，即对照组、研究组，每组新护士各 30 名。对照组新护士执行常规培训模式，研究组新护士执行全程双导师小组制教学模式。比较两组新护士的考核成绩、培训体验感、综合能力及对培训的满意度。**结果** 研究组新护士所收获的考核成绩更高，且在培训体验感、综合能力方面的评分更优，与对照组差异  $P < 0.05$ ；同时，研究组的培训满意度也高于对照组，差异  $P < 0.05$ 。**结论** 在新护士规范化培训中应用全程双导师小组制，有利于培养新护士的多方面能力，帮助其树立正确的职业观及护理专业精神，促进其更快、更好地适应临床护理工作，值得关注与推行。

**【关键词】** 规范化培训；新护士；导师；综合能力；培训体验

**【收稿日期】** 2023 年 2 月 19 日

**【出刊日期】** 2023 年 4 月 13 日

**【DOI】** 10.12208/j.cn.20230191

### Application and research of standardized training for new nurses under the whole course double tutor group system

Yulian Chen

Department of Trauma Repair Surgery, Orthopedic Center, Bazhou People's Hospital, Korla, Xinjiang

**【Abstract】 Objective** To explore the teaching effectiveness of implementing the whole process dual mentor group system in standardized training for new nurses. **Methods** A total of 60 newly recruited nurses from our hospital were analyzed, and the inclusion period was from January 2022 to December 2023. All nurses were randomly divided into two groups, namely the control group and the research group, with 30 new nurses in each group. The new nurses in the control group implemented the conventional training mode, while the new nurses in the research group implemented the whole process double tutor group teaching mode. The evaluation scores, training experience, core competencies, and satisfaction with training of the two groups of new nurses were compared. **Results** The new nurses in the study group received higher assessment scores, and scored better in terms of training experience and core competence, with a difference of  $P < 0.05$  compared to the control group; Meanwhile, the training satisfaction of the research group was also higher than that of the control group, with a difference of  $P < 0.05$ . **Conclusion** The application of the whole process dual mentor group system in the standardized training of new nurses is conducive to cultivating the multiple abilities of new nurses, helping them establish a correct professional outlook and nursing professionalism, and promoting them to adapt to clinical nursing work faster and better. It is worth paying attention to and promoting.

**【Keywords】** Standardized training; New nurses; Tutor; Comprehensive capability; Training Experience

新护士规范培训是培养护理人才的重要途径，也是护士专业成长的起始阶段，对于提升护士的专业能力和职业素养十分有益。分析发现，需要注意的是，导师是新护士规范培训的关键角色，但传统单一的导师制，不利于切实掌握新护士的学习需求，导致培训效果有限<sup>[1]</sup>。同时，传统带教模式偏重于对新护士的专业能力培养，在一定程度上忽视了新护士的培训体验

感，也导致临床推广作用欠佳。全程双导师小组制相较于传统导师制而言，更加注重对新护士的综合能力和职业素养培养，经大量实践及研究证实，能有效提高新护士的规范培训效果<sup>[2,3]</sup>。基于此，本次试验以 60 名新护士为分析对象，进一步探究全程双导师小组制的实施价值。

#### 1 资料与方法

### 1.1 一般资料

本次试验以我院新聘护士 60 名为分析对象, 纳入时间为 2022 年 1 月至 2023 年 12 月。所有护士均为应届毕业生, 且通过护士执业资格考核, 对试验参与表示知情同意。选用随机抽签法对所有护士进行分组, 其中 30 名列对照组, 包括男性 3 名、女性 27 名, 年龄 24~28 (25.13±1.11) 岁, 大专 6 名、本科 24 名。另 30 名列研究组, 包括男性 4 名、女性 26 名, 年龄 23~28 (25.64±1.35) 岁, 大专 7 名、本科 23 名。分析两组护士的一般资料, 数据指标的组间差异不显著 ( $P>0.05$ ), 提示研究具有分析价值。

### 1.2 方法

**对照组:** 常规培训模式。依据《新入职护士培训大纲(试行)》及院内护理实况, 进行培训方案的制定, 明确培训方式及具体内容。以理论知识讲解和实践能力培养相结合的方式, 安排护士入院内不同科室的护理单元进行培训学习, 共为期 2 年。在不同护理单元中, 为护士安排带教老师, 由带教老师以常规讲授的方式进行知识与护理技巧的培训。

**研究组:** 全程双导师小组制。依据《新入职护士培训大纲(试行)》及院内护理实况, 进行培训方案的制定, 明确培训方式及具体内容。以理论知识讲解和实践能力培养相结合的方式, 安排护士入院内不同科室的护理单元进行培训学习, 共为期 2 年。每名护士在轮转期间, 不仅在各个护理单元内为其配备 1 名副导师, 负责具体护理知识与技巧的传授, 而且对于其整个培训周期, 配备 1 名带教老师全程参与, 同时在科室内选择 2 名及以上的专科医师, 构建教学小组, 共同完成新护士的规范培训工作, 具体操作如下: ①导师的选择: 全程参与新护士规范培训的主导师, 首先由在临床护理人员自愿报名, 要求报名人员对护理教学充满热情与耐心、责任心强、沟通能力强, 学历本科及以上, 或拥有护师及以上职称。对于拥有专科证书且临床工作经验在 3 年及以上的护理人员, 可优先考虑。随后, 由护理部对所有报名对象进行考察和甄选, 最终明确每名新护士的主导师。副导师由每个科室自主推选产生, 同样要求其对护理教学充满热情与耐心、责任心强、沟通能力强, 学历本科及以上, 或拥有护师及以上职称。对于有临床教学经验者, 可优先考虑。②小组的构建: 在新护士的整个规范化培训中, 除主、副导师对其进行指导以外, 同时每个科室内选择 2 名及以上的专科医师共同组建教学小组, 协同进行新护士的临床教学和培训工作。

③导师职责的明确: 在新护士的规范化培训中, 主导师负责全程陪伴, 关心和指导新护士的思想、学习和工作生活, 引导新护士在各个方面收获成长; 每周定期以面对面交流、电话及微信等方式, 与新护士保持沟通, 着重培养新护士的护理专业精神, 使其树立工作责任感及使命感, 了解新护士的心理状态, 协同其与护理团队形成良好相处氛围, 帮助新护士在团队中获得归属感, 减轻彷徨与焦虑; 每月定期与新护士进行深度交流, 充分了解其在护理工作中及日常生活中存在的问题或困惑, 针对性给予指导和建议, 帮助新护士树立正确的世界观、人生观、价值观及职业观; 每月对新护士进行 1 次理论知识和实践能力考核, 掌握新护士的学习成果, 客观性给予评价和指导。副导师负责带教新护士, 根据护理部及科室培训要求, 对新护士进行针对性的理论知识和临床操作实践, 专科疾病学习进行带教及示范和培训, 进行一对一的临床教学, 以提高新护士的专业理论和临床实际操作技能, 并进行相应的专业训练, 提升本岗位胜任力和新护士八大核心能力, 并协助主导师进行新护士的临床护理思维及相关能力培养。教学小组负责与导师共同探讨新护士的临床实践工作, 辅助完善教学资料的同时, 在学习期间进行新护士的指导、答疑, 帮助其更新专业知识, 以专科疾病知识学习, 教学查房、病案讨论、教学经历分享等多种形式开展教学指导, 以保证新护士的教学质量, 为将来提升科室医护工作配合度奠定基础。

培训结束后, 对两组新护士进行理论知识与实践能力方面的考核。

### 1.3 观察指标

(1) 比较两组新护士的考核成绩。

(2) 对比两组新护士的培训体验, 参考 Casey-Fink 本科护士实习体验调查表对新护士进行支持、沟通与领导力、职业满足感、组织与优先排序方面的评估, 每个维度 1~4 分, 总分范围 24~96 分, 分值高低与培训体验优劣呈正相关<sup>[4,5]</sup>。

(3) 对比两组新护士的综合能力, 以院内自制问卷围绕批判性思维能力、临床护理能力、领导能力、沟通协调能力和法律和伦理实践能力、团队配合能力、应急应变能力共计 7 个维度展开评估, 每项 0~4 分, 分值高低与综合能力强弱呈正相关。

(4) 比较两组新护士对带教模式的满意度, 以院内自制问卷围绕教学团队素质、专业能力、职业发展规划、培训内容及形式、培训资源配置共计 5 个维度展开

评估, 每项 20 分, 分值高低与满意度程度呈正相关。

#### 1.4 统计学处理

试验数据借助 SPSS24.0 统计学软件进行数据分析, 计数资料采用频数和百分比表示, 组间比较予以卡方检验或 Fisher 精确概率法分析。计量资料借助平均值±标准差表示, 组间比较予以 t 检验分析。P<0.05 为差异存在统计学意义。

## 2 结果

### 2.1 两组新护士的考核成绩

研究组新护士的理论及实践能力考核成绩均高于对照组, 差异 P<0.05, 具体见表 1。

表 1 两组新护士的考核成绩 (分,  $\bar{x} \pm s$ )

组别	例数	理论考核成绩	实践能力考核成绩
对照组	30	85.56±6.15	86.95±6.15
研究组	30	89.67±5.64	91.16±2.76
t		2.698	3.421
P		0.009	0.001

表 2 两组新护士的培训体验感 (分,  $\bar{x} \pm s$ )

组别	例数	支持	沟通与领导力	职业满足感	组织与优先排序	总分
对照组	30	32.22±2.47	20.11±2.03	9.64±1.64	14.11±2.77	76.31±6.16
研究组	30	34.39±2.46	22.35±1.85	11.18±1.02	16.58±2.10	83.17±5.62
t		3.409	4.467	4.367	3.892	4.506
P		0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

表 3 两组新护士的综合能力评价 (分,  $\bar{x} \pm s$ )

组别	例数	批判性思维能力	临床护理能力	领导能力	沟通协调能力	法律和伦理实践能力	应急应变能力	团队配合能力
对照组	30	28.64±5.05	27.46±4.66	30.01±4.11	24.11±4.62	27.37±4.33	18.54±3.42	20.85±3.52
研究组	30	31.45±5.59	29.62±5.28	34.05±4.47	27.85±4.16	29.01±3.69	20.62±3.37	22.67±4.11
t		2.043	1.680	3.644	3.295	1.579	2.373	1.842
P		0.046	0.098	0.001	0.002	0.120	0.021	0.071

表 4 两组新护士的培训满意度 (分,  $\bar{x} \pm s$ )

组别	例数	教学团队素质	专业能力	职业发展规划	培训内容及形式	培训资源配置
对照组	30	21.16±2.41	8.25±1.46	12.44±1.67	13.52±1.71	9.11±1.08
研究组	30	23.55±2.15	10.67±0.71	14.55±2.21	15.46±1.08	13.47±2.42
t		4.053	8.164	4.172	5.254	9.011
P		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

## 3 讨论

新护士规范化培训是新护士成长的重要阶段, 系统、规范的培训, 不仅能够规范新入职护士的职业行为, 巩固其专业基础知识, 提高临床业务能力, 还能

### 2.2 两组新护士的培训体验感

研究组新护士的培训体验感更佳, 各个维度评分均高于对照组, 差异 P<0.05, 具体见表 2。

### 2.3 两组新护士的综合能力

研究组新护士的整体综合能力强于对照组, 且在批判性思维能力、领导能力、沟通协调能力及应急应变能力方面的评分显著高于对照组, 差异 P<0.05, 具体见表 3。

### 2.4 两组新护士的培训满意度

研究组新护士对培训的满意度更高, 与对照组差异 P<0.05, 见表 4。

利于其尽快完成角色转换和适应新环境, 切实提高新入职护士整体素质和临床服务能力<sup>[6]</sup>。有专家指出, 在新护士的规范化培训中, 导师发挥着重要作用, 不仅传授专业知识, 其职业品格和人格特质均会对新护士

产生深远影响。但既往传统使用的单一导师制,偏重于对新护士进行护理能力的专业培养,在一定程度上忽视了新护士的心理健康,以及沟通协调、组织领导、批判性思维等其他能力的培养,在促进新护士全面发展方面的作用有限<sup>[7-10]</sup>。相关研究指出,全程双导师小组制相较于传统的单一导师制而言,从以往单纯关注新护士专业技能胜任能力转变为整体培养模式,在狠抓专业能力培养的同时增加人文知识培养,更加利于增强培训效果,促进新护士更快适应护理工作<sup>[11,12]</sup>。

本次试验结果显示,研究组不仅考核成绩更优,且在培训体验感和满意度方面的认可度更高,各项核心能力评分也高于对照组,差异  $P < 0.05$ ,进一步证实全程双导师小组制在新护士规范化培训中的积极作用。分析原因为,传统培训模式中,新护士在培训期间需进入各个科室轮转学习,而不同科室有不同的带教老师,容易导致新护士的学习过程缺乏完整性,加之不同带教老师缺乏交流,使其在教学过程中无法切实掌握新护士的学习需求和进展<sup>[13,14]</sup>。而全程双导师小组制的实施,在配备科室带教老师的情况下,增加主导师的配置,使其全程参与新护士的培训,并关注新护士的思想状况和日常生活,不断进行正面引导,帮助其解决在工作及生活中遇到的各种问题,增强新护士归属感,从而在一定程度上改善其对规范培训的感受和满意度。同时,全程双导师小组制还强调通过构建护理教学团队共同进行新护士的规范培训,在理论知识、专业素养、沟通和学习能力等诸多方面给予个性化指导,有利于全面提升新护士的职业素养和综合能力<sup>[15]</sup>。

综上所述,全程双导师小组制能切实提高新护士规范培训效果,促进新护士增强综合能力,改善培训体验感和满意度,值得推行。

### 参考文献

- [1] 郭娜,李真,王巍,等. 双导师制联合巴林特小组法在提升新护士培训体验及综合能力中的应用效果[J]. 中国护理管理,2021,21(6):808-812.
- [2] 沈瑾. 基于 ADDIE 的双导师制培训模式在护士规范化培训中的应用及效果分析[J]. 医院管理论坛,2022,39(6):69-71,29.
- [3] 刘颖,沈红丽,金静. 双导师方式在新护士产科规范化培训中的应用[J]. 中国高等医学教育,2021(12):108,118.
- [4] 黄葶,李洁琼,温绣茜,等. 医学人文理念下双导师制带教对新入职护士心理的影响[J]. 中国医学伦理学,2020,33(9):1155-1158,封3.
- [5] 邓秋,王留芳,李丹娜,等. 新入职本科护士实施双导师制个性化培训中期效果研究[J]. 护理学报,2020,27(16):6-9.
- [6] 文安笑,周晓艳,周丽华. 双导师制对护士学生临床沟通能力的作用分析[J]. 中国社区医师,2021,37(7):105-106.
- [7] 朱丽萍,周焕芳,苏纯音,等. 双向选择一对一导师制模式在新入职护士规范化培训中的应用[J]. 中华现代护理杂志,2017,23(5):605-608.
- [8] 陈汇丰,田梅梅,姜金霞,等. 急诊科新护士规范化培训的实施与效果评价[J]. 中国医药导报,2021,18(3):181-184.
- [9] 黄培,杨湘英,朱明丽,等. "全程-专科"双导师责任制带教模式在 ICU 规培护士综合能力培养的实践效果[J]. 浙江临床医学,2022,24(3):473-474.
- [10] 沈春华,乔瑶,季明. "问题引导式、导师制、双向选择"的新型教学模式在新入职护士规范培训中的应用[J]. 护理实践与研究,2020,17(18):150-152.
- [11] 温绣茜,李小妹,辛霞,等. 成长导师计划在新护士规范化培训中的应用[J]. 中华现代护理杂志,2019,25(15):1963-1967.
- [12] 潘龙芳,徐小萍,洪跃玲. "导师制"模式在呼吸内科专科护士培训中的应用研究[J]. 中华养生保健,2020,38(7):5-6,8.
- [13] 苏佳杰,宋辉. 构思-设计-实施-运作模式的导师制带教在手术室新护士规范化培训中的应用[J]. 天津护理,2022,30(6):682-685.
- [14] 李洁琼,温绣茜,张永鹏,等. 探讨"成长导师陪伴制度"在新入职 护士规范化培训中的应用[J]. 中国医学伦理学,2018,31(11):1422-1426.
- [15] 黎东眉,徐娟兰,梁骥元,等. 全程导师制在新毕业护士规范化培训中的应用[J]. 护理学杂志,2021,36(22):64-65.

版权声明: ©2023 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/>

