护理技能培训中存在的问题与改进策略分析

许新艳
（西北民族大学附属医院 甘肃省第二人民医院，甘肃 兰州 730000）

摘要：随着经济的迅猛发展，人们的生活水平也得到了提高。在这样的背景下，医疗卫生保障事业成为国家和人们关注的焦点，社会和医疗部门对护理人员提出了更高的标准和要求。但是，从目前的护理技能培训来看，尚未形成系统化的培训机制、模式和制度，阻碍了护理人员专业水平和能力的提升。因此，审视实际护理技能培训中存在的问题，打造符合护理人员工作实际的技能培训机制显得尤为重要。本研究立足新时代护理事业发展规划，对现阶段护理技能培训中存在的问题进行分析和研讨，并提出了相应的优化和改进策略，旨在提高医疗护理人员的专业素养、服务质量。

关键词：护理技能；培训；问题；改进策略

在国家下发的《全国护理事业发展规划（2016–2020）》中，要求加快护理事业改革，让护理管理体系更加规范、科学，实现精细化管理和发展目标。目前，护理工作中已经形成了明确的分工机制，“专人专护”已经成为发展趋势。在此背景下，如何让护理人才的技能向高水平层次发展已经成为医疗部门关注的重要话题，这时卫生专业技能培训中心应运而生，为提高护理人员专业技能提供了一个良好的平台，在护理人才继续发展中起着不可忽视的作用。因此，培训人员应结合现代护理事业发展需要，对传统培训模式、体系，以及考核制度进行优化，并结合医院发展实际，打造出符合实际的技能培训方案。

一、护理技能培训存在的不足分析

（一）培训机制有待完善

从目前来看，医院在对护理人员进行技能培训时，在内容把握上更多体现在应急培训、技术人员专业能力等方面，也未能形成系统化、整体性的培训机制。例如，未能在培训目标制定、设置层级、培训课程内容等方面投入较多精力，这就使得医院的护理培训缺乏持续性，很难长期地实行。

另外，出于加强护理人员职业能力、素养的需要，会采取不定期形式，组织医护人员参与岗前、院感、抗菌药物等培训活动。但是，这样的培训活动仍是围绕“培训内容即为检查内容”这一导向，诸多培训活动都是应急培训，且其中内容不够丰富，难以确保培训内容的针对性。

（二）尚未形成高效协同体系

在对护理人员进行培训时，医院在规划和统筹上缺乏全面性，未能有专属部门进行协同培训，使培训工作处于单科作战状态，如新护理人员的指导往往由人力资源部门负责，感染方面的培训主要由医院感染科来安排，对护士的技能培训也是由护理部负责。

在不同科室的培训内容、标准上，往往存在着较大差异，难以形成统一的培训体系，这样相互交错的培训会使护理人员培训实效大打折扣，再加上培训中容易出现内容重复现象，更难以保证护理人员的工作质量。

在培训队伍上，负责培训的队伍的构成往往由医院的领导、专家等，虽然他们在临床上具有丰富的经验，也具有一定的科研积累，但是在技能培训上缺乏一定的指导经验，容易在细节中出现疏漏之处。

当前，对护理人员进行技能培训更多被视为上级安排，难以在院内形成互相学习、相互竞争的氛围，再加上未能构建起内部的对话和交流平台，导致内部资源难以调用到技能培训中，难以增强人员的主动学习意识、达到护理人才技能培训的预期目标。

（三）培训需要不明确

在进行护理技能培训前，未能及时对所培训内容进行实质性调查，护理人员的内在需要容易被忽视，导致培训工作与人员实际职业发展规划不契合，与医院的发展方向、战略存在一定差距。在实际培训工作中，所接受的培训任务更多是由领导随机下发，即便消耗了大量人力物力，也难以取得显著成效，导致护理技能培训成为应急式，过于盲目地展开培训工作。再者，在实际培训工作计划中，往往将内容局限在简单的培训工作技能上，每个阶段内的培训内容缺少变化性，这就容易使护理技能培训充满随意性，导致其资源利用低效。

二、如何改进和解决护理技能培训中的不足

（一）通过规范培训制度改进问题

在护理技能培训前，必须制定严格且规范的培训制度，设定好具体的护理技能培训目标、原则。在进行技能培训时，应当参照医院所制定的战略发展目标，进行培训工作的详细规划，更好地增强医院护理人才专业能力，优化人力资源部门工作。在制定培训原则时，应紧紧围绕以人为本、科学规范和长远发展理念，明确技能培训范围，目的性地培养提高护理人员整体能力。同时，培训人员应从知识、工作态度和技能三个因素出发，进行灵活设计，确保各个护理岗位人员的技能得到提高。

其次，要从实际调查中出发，根据不同岗位需求进行层级规划、课程规划和类型规划，提高培训工作的实效性。针对制度建设中存在的问题，应多动员其他医护人员，以研讨会方式共同进行详细地探讨，并在探讨中对培训制度进行完成，促进护理培训制度向完善化发展。其中，考核制度也是培训制度中的重要部分，只有检验才能确保护理技能培训的规范性、标准性。在考核制度下，不断地在检验中发现培训中存在的不足，更精准地制定相应制度。

（二）通过加强部门建设改进问题

护理技能培训的首要问题是各个部门间纵横交叉的问题，为

了改进这方面问题，医院可以由领导发起，成立专门的项目培训小组，并安排相关人员进行具体的监督，各个部门负责人都可以参与到培训小组中，多方结合医院发展战略，对所涉及的培训任务进行细化、拆分，让医院各个部门都能参与到护理技能培训工作中，以包容形式扩大技能培训的影响力。通过各个部门、科室医护人员的协同合作，建立起全面覆盖的技能培训体系，极大程度上减少重复培训现象，降低培训需要的成本。

在结合医院实际的基础上，形成以人为本为文化核心的护理技能部门，使得更多护理人员引起思想上的重视，使其价值、行为向医院发展战略看齐。在结合培训部门特点的同时，应设法打造系统化的文化体系、培训和支持机制，让人员在无形中加强对医院文化的认同感，使其将个人职业发展与医院长远发展有机统一起来，促使其达到显著的培训效果。

在进行技能培训的同时进行文化传递，让院内形成良好带动式学习氛围，为医院长远发展打下坚实基础。全体医护人员最终指向的是医院战略性目标，通过共同凝聚力量，促使全体护理人员向着一个方向共同努力。

此外，应激发护理人员终身培训意识，不断地在培训中发掘潜能、特长，获得更多展现特长的机会，激励其取得职业上的发展和成功。

（三）通过结合实际突出岗位实际

从护理技能培训实际来看，医院所主要需求是进行短周期培训，让护理人员能够将知识、技能运用到临床实践中，使其在工作中内化为自身的工作经验。同时，护理技能培训应从护理工作的发展战略出发，与人力资源共同筹划好技能培训体系。基于需求为导向的护理技能培训，也是从护理工作整体发展战略出发的培训体系，这与人力资源规划有着非常密切的联系。

因此，护理技能培训应联系人力资源，注重资源合理配置，提供必要的保障，建立起面向全体护理人员的培训体系，并能够顾及不同岗位实际的特点，把握好稀缺岗位人才的技能培训机制。

在调查不同岗位实际需求时，应从员工、组织和任务等三方面开展，以医院实际战略发展为导向，形成明确的培训内容，并结合护理人员的不同层级进行内容设计。

从任务方面看，需要对岗位实际能力进行全面分析，对各个岗位需要具有的态度、知识、技能和资质进行了解，以制定出针对性较强的培训内容。

对于员工而言，应从护理人员职业发展规划出发，在结合医院战略目标的基础上进行内容的全面考虑。从多个方面进行培训内容的制定，再进行各个部门、科室的规划，让护理技能培训真正落到实处。

（四）通过完善考核需求优化培训模式

具体到培训考核机制上，医院应成立规范化的培训小组，为开展护理培训工作打下基础。在培训小组中，应结合技能和能力需求、责任护理，将基本知识、工作能力、基础理论、技术规范、技能导尿管培训等列入培训和考核范围，并结合培训实际，实施定期考核。同时，应设法筛选执业资格考试大纲中的内容，与岗位所需理论相结合。

在操作技能上，在完成院内初次考核后，培训小组负责组织护理人员参与二次考核，再对本次考核结果进行反思，以更好地优化培训体系、内容，为今后培训工作打下坚实基础。再者，要将关注点放在革新传统培训形式上，形成全新的护理技术和内容。在明确培训场地的基础上，要引入相应的培训原则和制度，组成专门负责指导操作技能的团队。

其次，要将优化培训团队结构，邀请熟练掌握操作技能、拥有丰富临床经验，以及掌握扎实理论知识的人员加入培训团队，打造一对一的技能培训方案。

再次，应注重技能培训管理制度，在护理人才技能上投入更多关注，不断地引入和购入更多训练设备，挑选符合实践技能、理论指导的场所，并由专业人员加以规范化管理，更好地为护理技能培训创设物理条件和保障。

（五）通过明确技术标准实施管理

在护理技能培训中，要将“患者导向”的护理理念传递给护理人员，并围绕问题导向解决日常问题。同时，要将护理技能操作训练贯穿于培训的始终，多关注护理人员的学习能力。

其次，将明确的技术标准融入基础护理技能培训中，革除单一、乏味的训练模式，并借助标准化的护理模式，创设接近真实的培训情境，在病房中对护理人员进行操作考核。通过引入情境，能够激发护理人员的内生动力，使其更直观地接受系统理论，并及时发现技能培训中存在的不足，采取相应的问题解决和管理方案，让护理人员在既定标准内完成操作，强化其实际能力。

三、结语

综上所述，护理技能培训对护理人员技能和职业素养的提高具有重要意义，更是增强其护理服务质量、临床应变能力的有力途径。因此，护理技能培训应立足社会和医疗行业实际，关注到医护人员的技能培训需要。通过了解社会市场和医疗行业的发展需求，打造科学、合理的护理技能培训体系，在促使专业人才技能得到提高的同时，推动护理人才的服务质量登上新台阶。

参考文献：

[1] 李代蓉，刘小苹 . 基层中医医院新入职护士岗前规范培训中医护理知识及操作技能的必要性探讨 [J]. 世界最新医学信息文摘（连续型电子期刊），2018，18（56）：218-219.

[2] 李赞，阎友芬 . 中医院护理人员专业知识与技能培训效果评价 [J]. 护理实践与研究，2016，13（6）：123-125.

[3] 陈洁，余雪峰 . 探讨护理技能规范化培训在护理层级管理中的效果 [J]. 中国保健营养，2020，30（17）：390.