

标准操作规程培训对重症监护室新入职护理人员岗位胜任能力的影响

马红梅

(新疆维吾尔自治区人民医院 新疆乌鲁木齐 830001)

摘要: 目的: 探究重症监护室新入职护理人员应用标准操作规程培训对其岗位胜任能力的影响。方法: 在 2021.01~2023.01 时间段开展研究, 样本为我院重症监护室新入职护理人员 30 例, 对 2021 年 (15 例) 与 2022 年 (15 例) 入职的护理人员分别实施传统培训教学 (对照组)、以岗位胜任能力为导向的标准操作规程培训教学 (研究组), 比对教学效果。结果: 培训前 2 组样本各项岗位胜任能力评分相近, $P > 0.05$; 培训后研究组应急判断能力、综合分析能力、解决问题能力、临床护理能力、批判思维、沟通能力六项岗位胜任能力评分均高于对照组, $P < 0.05$; 培训后, 研究组理论成绩、操作成绩以及样本培训满意率 93.33% (14/15) 均高于对照组 60.00% (9/15), $P < 0.05$ 。结论: 在重症监护室新入职护理人员培训中应用标准操作规程培训教学效果显著, 有助于提升其岗位胜任能力, 培训后理论与实践成绩更佳, 且学员认可度与满意度更高。

关键词: 重症监护室; 标准操作规程培训; 岗位胜任能力; 护理人员

重症监护室患者均具有危急重症、病情复杂、生命体征不稳定等特征^[1], 该类患者对护理人员综合素质及专业护理水平要求高于医院其他科室, 同时也要求护理人员具备优良的沟通能力、判断性思维^[2]。近年来, 随着社会群体对护理质量要求的不断提高, 加之重症监护室患者的特殊性^[3], 医院应加强每年新入职护理人员培训考核, 提高新入职护理人员的岗位胜任能力, 从而为患者提供更为优良的护理服务^[4]。本次研究重症监护室新入职护理人员应用标准操作规程培训对其岗位胜任能力的影响, 相关内容如下:

1 资料与方法

1.1 一般资料

在 2021.01~2023.01 时间段开展研究, 样本为我院重症监护室新入职护理人员 30 例, 2021 年与 2022 年培训教学方式不同, 均有 15 例护理人员, 分别为对照组与研究组。2 组样本均知情同意研究且基本资料相近, $P > 0.05$, 见表 1。纳入者均为我院正式入院护理人员, 依从性良好者, 能够全程参与研究者, 具有护士资格证者, 年龄小于 27 岁且通过我院公开招聘考试入院者; 排除已入职其他医院护理人员、已参与其他研究者、中途退出或辞职者。

表 1 两组一般资料分析 [例 (%) / ($\bar{x} \pm s$)]

| 组别 | | 对照组 (15 例) | 研究组 (15 例) | T/X ² 值 | P 值 |
|----------|------|--------------|--------------|--------------------|-------|
| 年龄 (岁) | 年龄区间 | [21,26] | [21,26] | - | - |
| | 平均值 | 23.78 ± 4.52 | 23.50 ± 4.40 | 0.171 | 0.864 |
| 性别 (例) | 男性 | 1 (6.66) | 0 (0.00) | - | - |
| | 女性 | 14 (93.33) | 15 (100.00) | 1.034 | 0.309 |
| 文化水平 (例) | 中专 | 0 (0.00) | 1 (6.66) | 1.034 | 0.309 |
| | 专科 | 10 (66.66) | 10 (66.66) | 0.000 | 1.000 |
| | 本科 | 5 (33.33) | 4 (26.66) | 0.158 | 0.690 |
| 工作经验 (例) | 有 | 13 (86.66) | 11 (73.33) | - | - |
| | 无 | 2 (13.33) | 4 (26.66) | 0.833 | 0.361 |

1.2 方法

1.2.1 传统培训教学 (对照组)

由我院 ICU 带教多年且高资质护师为带教老师, 培训教学方式为集中授课与操作示范, 集中授课每周开展一次, 每次时间约 1h, 内容为安全教育、护理理论知识、法律法规、护理文书书写、护患沟通技巧、核心制度、感染防控、护理意识以及护理技术等; 每 3 周安排一次操作示范, 带教老师亲自示范, 护理人员练习, 操作示范内容保罗日常护理操作与技能, 带教老师需要在学员练习中指出不足, 纠正其错误, 指导学员私下进行自主练习。授课与操作示范外, 学员跟随带教老师进行正常护理工作, 巩固所学的理论知识与护理技能。

1.2.2 以岗位胜任能力为导向的标准操作规程培训教学 (研究组)

(1) 组织 ICU 带教经验丰富且高年资护师、护士长及和护理骨干组成教学培训小组, 由带教护师组织小组成员结合本院 ICU 科室特点、实际情况以及教学要求制定教学方案, 优化培训模式, 完善培训考核制度, 更新常见且具有代表性相关病例, 基础操作培训需要涵盖操作技术、仪器维护、重症病房环境与护患关系维护、护理流程, 例如, ICU 查体、输液、呼吸机使用、急救、ICU 环境维护、沟通技巧、气管插管吸氧、仪器维护、工作交接等护理内容。(2) 培训教学过程中, 充分结合先进的教学手段与技术, 指导学员通过教学图片、视频进行教学前预习, 有助于提升教学效果, 同时也能及时与带教老师与其他学员讨论难以理解或解决的问题。集中授课过程中可以组织学员几人成组, 共同学习、讨论、完成相关任务; 设立现场提问环节, 鼓励学员对疑难点知识进行提问与交流。操作示范时, 可以为小组学员设置综合病例培训与角色扮演练习, 提高学员护理技能操作经验; 指导其扮演 ICU 典型病例救治与护理过程中的医生、护士与患者等不同角色, 使其能够充分练习呼吸机使用、查体、输液、急救等护理操作, 同时也能够处于不同角度思考问题, 有助于锻炼其与医生、患者的沟通能力; 在定期

操作示范中设置演习与评价环节,一个小组练习,其他小组与带教老师对其演练情况做分析,总结优缺点,以此锻炼、增强学生的自主学习能力。(3)在集中授课与操作演练中,带教老师应强调职业道德与医德医风,明确ICU对护理人员综合素质的要求,充分体现岗位胜任能力培训导向。由培训小组确定符合相关要求的案例,并由小组成员担任考核评委,实行站点式考核;考核均采取统一考核标准,现场反馈、指导。

1.3 判定指标

(1)分析2组学员培训前后岗位胜任能力情况,评价指标包括应急判断能力、综合分析能力、解决问题能力、临床护理能力、批判思维、沟通能力,每项指标总分20分,评分值与岗位胜任能力呈正相关。

(2)分析2组学员培训后理论与操作成绩及满意度。

| 组别 | 培训前 | | | | | |
|----------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 应急判断能力 | 综合分析能力 | 解决问题能力 | 临床护理能力 | 批判性思维 | 沟通能力 |
| 对照组 n=15 | 10.42 ± 2.01 | 9.80 ± 1.86 | 8.87 ± 1.75 | 9.87 ± 1.92 | 7.84 ± 1.68 | 8.64 ± 1.60 |
| 研究组 n=15 | 9.87 ± 1.95 | 9.94 ± 1.92 | 8.98 ± 1.80 | 9.74 ± 1.88 | 7.90 ± 1.72 | 8.60 ± 1.57 |
| T 值 | 0.760 | 0.202 | 0.169 | 0.187 | 0.096 | 0.069 |
| P 值 | 0.453 | 0.840 | 0.866 | 0.852 | 0.923 | 0.945 |

| 组别 | 培训后 | | | | | |
|----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 应急判断能力 | 综合分析能力 | 解决问题能力 | 临床护理能力 | 批判性思维 | 沟通能力 |
| 对照组 n=15 | 14.81 ± 2.87 | 14.64 ± 2.68 | 15.04 ± 2.81 | 15.42 ± 2.86 | 14.87 ± 2.78 | 14.24 ± 2.40 |
| 研究组 n=15 | 18.67 ± 3.57 | 18.99 ± 3.68 | 18.87 ± 3.65 | 19.34 ± 3.87 | 18.85 ± 3.68 | 19.37 ± 3.72 |
| T 值 | 3.263 | 3.700 | 3.220 | 3.155 | 3.342 | 4.488 |
| P 值 | 0.002 | < 0.001 | 0.003 | 0.003 | 0.002 | < 0.001 |

2.2 分析2组学员培训后理论与操作成绩及满意度

培训后,研究组理论成绩、操作成绩以及样本培训满意率93.33%(14/15)均高于对照组60.00%(9/15), $P < 0.05$,见表3。

| 组别 | 培训考核成绩 | | | 学院培训满意度 | | |
|--------------------|--------------|--------------|----------------|---------------|---------------|----------------|
| | 理论成绩 | 操作成绩 | 非常满意 | 满意 | 不满意 | 培训满意率 |
| 对照组 n=15 | 83.40 ± 7.86 | 84.35 ± 8.01 | 40.00% (6/15) | 20.00% (3/15) | 40.00% (6/15) | 60.00% (9/15) |
| 研究组 n=15 | 93.44 ± 9.08 | 92.55 ± 9.01 | 66.66% (10/15) | 26.66% (4/15) | 6.66% (1/15) | 93.33% (14/15) |
| T/X ² 值 | 3.237 | 2.634 | 2.142 | 0.186 | 4.658 | 4.658 |
| P 值 | 0.003 | 0.013 | 0.143 | 0.666 | 0.030 | 0.030 |

3 讨论

常规医院新入职护理人员培训模式以带教老师集中讲授为主^[5],注重反复练习护理操作技能,学员大多被动接受护理理论与护理操作技能,培训形式较为局限,无法调动学员学习主动性与自觉性,同时也无法使学生亲身体会临床各种案例发生的实际情况,从而无法保障学员在培训结束后能够具备良好的岗位胜任能力^[6]。本次研究中,实施以岗位胜任能力为导向的标准操作规程培训教学的研究组培训后岗位胜任能力评分均高于实施传统培训的对照组,且理论成绩、操作成绩以及样本培训满意率93.33%(14/15)均高于对照组60.00%(9/15), $P < 0.05$;证实标准操作规程培训教学可以显著提高ICU新入职护理人员岗位胜任能力,整体培训效果更为显著。分析可知,标准操作规程培训教学中充分结合了先进的教学技术以及教学手段,例

1.4 统计学分析

试验通过统计学软件SPSS25.0检验,计量资料($\bar{x} \pm s$)用t检验。组间比较用 χ^2 检验,卡方比计数资料(%)率,组间有差异为 $P < 0.05$ 。

2 结果

2.1 分析2组学员培训前后岗位胜任能力情况

培训前,2组样本各项岗位胜任能力评分相近, $P > 0.05$;培训后研究组岗位胜任能力评分均高于对照组, $P < 0.05$,见表2。

表2 2组学员培训前后岗位胜任能力情况分析 ($\bar{x} \pm s$, 分)

表3 2组学员培训后理论与操作成绩及满意度分析 [(%)例/ ($\bar{x} \pm s$, 分)]

如多媒体、教学辅助工具、情景模拟法、临床模拟法、小组讨论等^[7],从而可以多方面锻炼学员自学能力、观察与解决问题能力,使其具备良好的批判性思维^[8];同时带教老师在教学重视护理人员职业素养、道德以及责任意识等方面的教育,从而能够综合提高护理人员的整体素质,使其意识到自身的职责^[9-10]。

综上所述,在重症监护室新入职护理人员培训中应用标准操作规程培训教学效果显著,有助于提升其岗位胜任能力,培训后理论与实践成绩更佳,且学员认可度与满意度更高。

参考文献:

[1] 何新梅. 标准操作规程培训对重症监护室新入职护理人员岗位胜任能力的影响[J]. 内蒙古医学杂志, 2020, 52(12): 1497-1498.

(下转第128页)

⁵习近平总书记亦强调,推动构建人类命运共同体,使不同社会制度、不同意识形态、不同历史文化、不同发展水平的国家在国际事务中利益共生、权利共享、责任共担。相比专业课,内容较为综合的通识课在融合“人类命运共同体”理念方面具备更大优势,尤其在涉及人类普遍审美、责任、道德等本质规律时,教师在教学活动中的引导行为作用显著。

最后,应将美育理念与现实社会相关联,鼓励学生利用辩证法看待事物。如前文所述,社会多元化带来的冲突只能通过更加综合、包容的手段解决,美育课程在引导学生成为审美价值参与者的同时,也能够从跨学科、超学科的宏观视野去鼓励学生感受现实生活、经济发展及文化进步中的美。

目前财经类高校美育课程设置虽然还存着某些制度缺憾及认识误区,但随着“新文科”理念的日益深入和教育者的不断反思与学习,在我国“第三次学术大转型”⁶的浪潮下,美育通识课程的建设者们势必会在持续探索中打破旧有学科间的藩篱,使美育更加鲜活,更符合中国特色人文精神。

参考文献:

- [1]康永久.教育学原理五讲[M].北京:人民教育出版社,2016.
[2]杜卫.美育学是多学科交叉而成的应用型学科[J].美术研究,2020(05).
[3][美]罗伯特·席勒,束宇译.金融与好的社会[M].中信出版社,2012.
[4]高平叔.蔡元培美育论集[M].长沙:湖南教育出版社,1987.

[5]贾永堂.我国大学通识教育难以深化的根本因素分析[J].现代大学教育,2005(02).

[6]中共中央办公厅 国务院办公厅.《关于全面加强和改进新时代学校美育工作的意见》.

[7]王晓玲,张德祥.试论学科知识生产的三种模式[J].复旦教育论坛,2020(02).

[8]王学典.新文科与新时代[J].新文科理论与实践,2022(01).

[9]联合国教科文组织总部中文科译.反思教育:向“全球利益共同体”的理念转变? [M],北京:教育科学出版社,2017.

注释:

中共中央办公厅 国务院办公厅.《关于全面加强和改进新时代学校美育工作的意见》.

http://www.gov.cn/zhengce/2020-10/15/content_5551609.htm.

贾永堂.我国大学通识教育难以深化的根本因素分析[J].现代大学教育,2005(02):34-38.

高平叔.蔡元培美育论集[M].长沙:湖南教育出版社,1987:160-161.

王晓玲,张德祥.试论学科知识生产的三种模式[J].复旦教育论坛,2020(02):12-17.

联合国教科文组织总部中文科译.反思教育:向“全球利益共同体”的理念转变? [M],北京:教育科学出版社,2017:58.

王学典,新文科与新时代 [J],新文科理论与实践,2022(01):38-47.

(上接第 102 页)

[2] 钱深,康楷潜,周倩南,等.综合病例下站点式考核模式培训对重症监护室新入职护理人员岗位胜任能力的影响[J].中国民康医学,2020,32(19):107-109.

[3] 时娴,魏琴华,那旭红,等.基于 SOP 的集中培训联合导师制培训方法在 ART 新护士培训中的应用效果[J].中国当代医药,2021,28(28):190-193.

[4] 许娟. OGSM 模型精细化教学培训对手术室新入职护理人员岗位胜任能力的影响[J].临床研究,2021,29(10):195-196.

[5] 黄倩,李春燕,李家琴,等.强化细节培训对新入职护士职业认同水平的影响分析[J].中国科技期刊数据库 医药,2022(9):0116-0119.

[6] 陈凤转,梁展穗,于艳彬.综合病例下站点式护理技能教学实践法在产科新入职护理人员项目管理式能力优化中的应用[J].齐鲁护理杂志,2018,24(23):64-67.

[7] 唐炜,赵小艳,乐艳.基于建构主义教学理论的生殖医学科新入护理人员培训[J].中文科技期刊数据库(全文版)医药卫生,2021(10):0279-0281.

[8] 朱晓燕,王倩怡,陈焯,等.大脑友好型“4C”教学法在新入职护士规范化培训急救课程中的应用[J].江苏卫生事业管理,2022,33(7):862-866.

[9] 唐慧,陈宏,肖志平,等.基于德尔菲和优序图法构建中医医院新入职护士培训效果评价体系[J].中国中医药现代远程教育,2022,20(10):185-188.

[10] 郭银桂,刘儒雅,卢璇.中医专科病案导入——情景模拟法在规范化培训期护理人员中医操作培训的效果研究[J].现代医院,2016,16(10):1529-1532.

项目名称:基于循证的ICU患者中心静脉压测量流程核查清单构建及应用效果研究

项目编号,20220247