

基于岗位胜任力的生殖医学科护理人员岗位培训

唐 炜 赵小艳 (通讯作者) 乐 艳

(四川大学华西第二医院 四川 成都 610066)

【摘要】目的: 探讨基于岗位胜任力的生殖医学科护理人员岗位培训模式的应用效果。方法: 将 2020 年我中心的 28 名护士作为对照组, 将 2021 年我中心的同一批实施了基于岗位胜任力的岗位培训的护士作为观察组, 比较两组护士岗位胜任能力、护士满意度、医生对护士工作满意度。结果: 培训后, 观察组护士在岗位胜任能力、护士满意度及医生对护士工作满意度均高于对照组 ($P < 0.05$)。结论: 基于岗位胜任力的生殖医学科护理人员岗位培训能有效提升护理人员的岗位胜任能力、护士的满意度及医生对护士工作的满意度。

【关键词】 岗位胜任力; 临床护理人员; 岗位培训

On the job training for reproductive medicine nurses based on competency

Wei Tang Xiaoyan Zhao (corresponding author) Yan Le

(Sichuan University Hwaseo second hospital, Chengdu, Sichuan, 610000)

[Abstract] Objective: To explore the application effect of post training model for reproductive medicine nurses based on post competency. Methods: 28 nurses in our center in 2020 were taken as the control group, and the same group of nurses in our center who had carried out on-the-job training based on post competency in 2021 were taken as the observation group. The post competency, nurses' satisfaction and doctors' satisfaction of nurses' work were compared between the two groups. Results: After the training, the nurses in the observation group had higher job competence, nurses' satisfaction and doctors' satisfaction with nurses' work than those in the control group ($P < 0.01$). Conclusion: The post training of reproductive medicine nurses based on post competency can effectively improve the post competency of nurses, nurses' satisfaction and doctors' satisfaction with nurses' work.

[Key words] On the job competence; Clinical nursing staff; On-the-job training

辅助生殖专科护理贯穿了患者辅助助孕治疗整体流程, 对患者就医体验及治疗效果起着一定的作用。随着国家三胎政策的放开, 接受辅助助孕治疗的患者日益增加, 对辅助助孕专科护理的要求也不断提高。不同于辅助生殖技术目前的飞速发展, 辅助生殖专科护理仍然处于起步阶段^[1], 而且在学校的学习中也没有设置辅助生殖护理的授课内容。相较于其他学科的护理技术, 辅助生殖专科护理有着岗位繁多且各个岗位相对独立又相互关联, 工作内容也不尽相同的特点^[2]。因此, 如何对科室护理人员进行培训, 提升整体护理质量迫在眉睫。岗位胜任力是指工作人员胜任自身岗位并产生优秀绩效所需具备的知识、技能、能力等方面特质的总和。并且在卫生部 2012 年《关于实施医院护士岗位管理的指导意见》中明确指出要将护士从按身份管理的模式转变为按岗位管理^[3]。在此思想的指导下, 我中心开展了基于岗位胜任力的生殖护理人员在职培训。

1 资料与方法

1.1 一般资料

选取 2021 年度我中心在岗护理人员 28 人作为研

究对象。男 2 名 (7%), 女 26 名 (93%); 受教育程度: 硕士研究生 1 名 (4%), 本科 25 名 (89%), 大专 2 名 (7%); 职称: 主管护师 5 名 (18%), 护师 19 名 (68%), 护士 4 名 (14%)。

1.2 方法

将 2020 年传统在岗培训作为培训前, 将 2021 年实施基于岗位胜任力的生殖医学科护理人员在岗培训后。

1.2.1 培训、考核

成立以护士长为指导的培训、监督、考核小组, 由负责培训的 educator 担任小组长, 再根据培训岗位选拔出各岗位的专职岗位带教老师。护士长负责培训考核的整体把关, educator 负责培训方案的制定与考核以及对岗位培训的监督, 岗位带教老师负责培训方案的具体实施与修订。

1.2.2 制定培训内容

培训前将护士长、educator 和质控小组人员召开研讨会, 以岗位胜任力为导向结合各岗位实际工作内容以及涉及到的专科知识和技能, 从知识、技能、能力、职业素养四个方面制定各岗位的临床带教路径表以及

岗位胜任力考核表。

1.2.3 培训方法

岗位培训期间，学员排班与岗位带教老师同步。同时，各个岗位带教老师根据各自岗位的岗位带教路径表中制定的该岗位需要熟练掌握的理论和各项操作技能和综合实践能力的內容，在岗位工作带教中按进度进行培训。①理论培训：采用现场讲授和网上自学等线上线下结合的方式进行培训^[4]。②操作培训：根据各个岗位需要掌握的技能采取现场操作演示和线下观看操作视频学习的方式进行培训^[5]。③培训形式：根据授课內容，采取现场授课、操作演示、护理查房、案例分析、经验分享等培训形式。④带教路径表：在岗位培训期间，岗位带教老师以岗位带教路径表中的內容进行带教，并及时记录培训学习情况，不断查漏补缺，熟练掌握每一项內容。在培训过程中，要不断引导学生思考，培养理论和实践相结合的能力。

1.3 考核

1.3.1 理论实操考核

①考核內容：考核分为日常培训考核，岗位胜任力初步考核和最终考核三个阶段。岗位培训期间，对岗位带教路径表中的理论和技能培训內容进行日常考核；每个岗位经过至少10个工作日的跟岗学习并完成岗位带教路径表中的全部內容后，由岗位带教老师进行岗位胜任力初步考核，考核合格（得分 ≥ 90 分）即可申请岗位胜任力最终考核。最终考核由考核小组根据该岗位的岗位胜任力评价表进行考核，考核通过（考核得分 ≥ 90 分）即代表能独立胜任该岗位的工作。②考核人员：岗位胜任力初步考核由该岗位的岗位带教老师完成，最终考核由护士长、educator和质控小组组成的考核小组完成。

1.3.2 岗位质量考核

护士长每日质控小组每周对各岗位工作质量进行督察。督察內容包括岗位工作完成情况及质量，无菌物品管理，毒麻药品管理，急救物资管理及维护，档案管理，医生、患者满意度等^[6]。

1.4 评价方法

1.4.1 岗位胜任能力评价

采用自制量表，考核小组从知识、技能、能力、职业素养四个方面进行综合评分，总分100分，得分 ≥ 90 分为合格，得分 ≥ 95 分为优秀。

1.4.2 岗位胜任力培训前后护士满意度

采用自制满意度问卷对岗位胜任力培训期间的课程模式、效果评价、对自身帮助程度、参与意愿4个维度进行评价，采用Linker 5级评分，1分为特别不满意，5分为特别满意，分值越高表示满意度越高。

1.4.3 岗位胜任力培训前后医生对护士工作满意度

采用自制满意度调查表对护士护患沟通、专业技能、应急技能、医护协作、总体护理质量5个方面进行评价，采用Linker 5级评分，1分为特别不满意，5分为特别满意，分值越高表示满意度越高。

1.5 统计学方法

采用SPSS 21.0进行数据分析，计量资料以均数 \pm 标准差($X\pm S$)表示，采用t检验；计数资料以百分比表示，采用卡方检验；检验水准 $\alpha = 0.05$, $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 培训前后护士满意度比较

表1：基于岗位胜任力在职培训前后护士满意度比较（分， $x\pm s$ ）

时间	课程模式	效果评价	对自身帮助程度	参与意愿
培训前	3.54 \pm 0.82	3.48 \pm 0.32	3.33 \pm 0.46	3.62 \pm 0.38
培训后	4.42 \pm 0.41	4.38 \pm 0.39	4.71 \pm 0.28	4.85 \pm 0.26
t值	2.870	2.216	2.305	2.231
P值	0.004	0.025	0.014	0.031

2.2 培训前后医生对护士工作满意度比较

（见表2）

3 讨论

基于岗位胜任力的生殖医学科护理人员岗位培训模式的建立，对生殖医学科护士岗位的培训、考核、绩效管理提供了科学依据^[7-8]。岗位带教老师也能根

表2：岗位胜任力培训前后医生对护士工作满意度比较（分， $x\pm s$ ）

时间	护患沟通	专业技能	应急技能	医护协作	总体护理质量
培训前	3.86 \pm 0.41	3.79 \pm 0.42	3.62 \pm 0.37	3.78 \pm 0.49	4.11 \pm 0.28
培训后	4.47 \pm 0.23	4.39 \pm 0.46	4.21 \pm 0.44	4.52 \pm 0.31	4.66 \pm 0.39
t值	2.261	2.035	2.284	2.311	2.247
P值	0.009	0.013	0.027	0.018	0.025

据岗位带教路径表进行同质化科学带教,不再是盲目的、毫无逻辑的带教模式,而是有依据、有目的、有条理的规范化教学^[9];护士也能在上岗前阅读相关岗位的岗位说明书,明确岗位职责、工作内容和工作重点,并能提前进行学习规划,设置学习目标,从而更好更快的提升个人能力及综合素质。对于管理者而言,岗位内容细化、科学化、同质化、标准化也能更好的进行岗位工作质量的管理。同时,将岗位工作质量考核和岗位绩效挂钩,及时发现岗位工作中的薄弱环节并进行重点培训。

岗位胜任力的培训和考核让各岗位护士做到“人岗匹配”。岗位培训时,将各个岗位需具备的知识、技能及个人素质进行详细的说明,其中,岗位胜任力既是各岗位的培训目标,也是最终的考核标准^[10]。为确保护士的能力与岗位相匹配,需完成岗位胜任力培训及考核优秀后才能独立承担该岗位工作。培训完成后,制作能力矩阵表,统计掌握的岗位数。生殖医学科护理岗位繁多且岗位内容相对独立,不同岗位之间人员轮转时为管理者进行人员配置提供依据,确保工作质量。

以岗位胜任力为基础的护理人员岗位培训提高了医护合作能力。生殖医学科作为一个多学科合作的科室,在平时工作中与临床医生、实验室研究员的工作密不可分。科室年轻护士对专科知识的不足加之缺乏系统化的培训,使得护理质量无法保证。岗位胜任力的培训尊重了护士的主体性,引导他们进行探索学习,协助他们在岗位上独立分析思考问题,并将学到的专科知识运用到实际的工作中,迅速提升了护士的专业素质^[11]。在各个诊疗环节中能最大的发挥护士的效能,提高医护工作效率,进而较大程度的提高了医生对护士工作的满意度。

以岗位胜任力为基础的护理人员岗位培训提高了患者满意度。通过岗位胜任力的培训与考核,显著提升了护理人员的专科护理能力,增强了主动服务意识,更能关注患者的需求,及时为患者提供相应的护理服务^[12],提升患者的就医体验,赢得患者的认可与尊重,大大提高了患者满意度。

4 小结

综上所述,生殖医学科是一个多学科多部门协作的科室,各部门相对独立又密不可分。护理在中间起着桥梁的作用。辅助生殖护理专科性强,在患者的诊疗过程中与患者的接触和沟通最多,因此在患者治疗结局能否妊娠中也起到很一定的作用。因此,在培训中采取不同的方法和手段,提升护理人员自我学习能

力,专科实践能力及科研能力等可以有效的提升护理人员整体综合素质和岗位胜任能力,为患者提供更全面的护理服务^[1]。

参考文献:

- [1] 张小媛,莫凤逸,鄢雨英,等.辅助生殖专科护士培养模式及实践效果分析[J].中华生殖与避孕杂志,2018,38(8):628-631
- [2] 代恒茂,刘尚昆.原位模拟在护理人员在职培训中的应用进展[J].护理研究,2021,35(3):473-476
- [3] 闫瑞芹,贾小莹,王燕燕,等.内科护理学项目教学法对护生岗位胜任力培养的效果研究[J].卫生职业教育,2018,36(3):79-81
- [4] 侯艳,沈晓雁,张非凡,等.基于胜任力模型培养护士长领导力的效果研究[J].护理管理杂志,2018,18(10):724-727
- [5] 吴超瑜,陈昱,徐蓉,等.麻醉恢复室护士岗位胜任力指标体系的构建[J].护理学报,2018,25(12):17-21
- [6] 龚秀芳.生殖医学中心护师岗位胜任力培养效果探讨[J].中国卫生标准管理,2018,10(20):16-18
- [7] 丁小芹,徐慧,柴德春,医疗助理在辅助生殖专家门诊间患者管理中的作用[J].中华生殖与避孕杂志,2018,38(8):655-656
- [8] 艾海权,腊晓琳,李霞,等.以岗位胜任力为导向的生殖医学临床实践培养研究[J].现代医药卫生,2018,34(17):2757-2758
- [9] 孙莉莉,刘延锦,张文静,等.护理人员分层级管理评价标准体系的构建[J].护士进修杂志,2020,35(20):1886-1890
- [10] 贾金忠,杜鹃,苏彬彬,等.论岗位胜任力为导向的护理硕士专业学位研究生培养[J].中华现代护理杂志,2018,24(16):1949-1952
- [11] 宋莉娟,蒋颖,胡捷波.标准化病人在护生社区岗位胜任力培养中的应用效果分析[J].中国医学创新,2018,15(28):73-77
- [12] 刘莉,张敏,王娜娜,李敏等.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):165-167
- [13] 冯梅,龚姝,蒋艳,等.基于岗位胜任力的护士规范化培训体系构建与实践[J].护士进修杂志,2020,35(22):2089-2092,2097

基金项目:出生缺陷与相关妇儿疾病教育部重点实验室。