

FOCUS-PDCA模块化分层培训模式在护理管理中的应用

王敏

乐山市市中区妇幼保健院 四川 乐山 614000

【摘要】：目的：探讨FOCUS-PDCA模块化分层训练模式在护理管理中的应用效果。**方法：**选取我院2020年的145名护士作为参照组，2021年的150名护士作为研究组，给予参照组患者传统培训模式，给予研究组患者FOCUS-PDCA模块化分层训练模式，对比分析两组护士护理质量、理论和操作考核评分与护士对培训效果满意度等。**结果：**经数据分析，研究组护士的护理质量显著高于参照组，且研究组护士理论考核评分、操作考核评分均明显优于参照组，研究组护士对培训效果满意度也明显高于参照组，上述数据差异均具有统计学意义（ $P<0.05$ ）。**结论：**在护理管理中采用FOCUS-PDCA模块化分层训练可有效提高培训质量，提升护士岗位胜任能力，进一步提高全院护理质量，值得进一步推广。

【关键词】：FOCUS-PDCA；护理管理；护理质量；分层

Application of FOCUS-PDCA Modular and Hierarchical Training Mode in Nursing Management

Min Wang

Leshan Shizhong District Maternal and Child Health Hospital, Sichuan Leshan 614000

Abstract: Objective: To explore the application effect of FOCUS-PDCA modular hierarchical training model in nursing management. Methods: 145 nurses in our hospital in 2020 were selected as the reference group, and 150 nurses in 2021 were selected as the research group. The traditional training model for patients in the reference group was given, and the FOCUS-PDCA modular hierarchical training model for patients in the research group was given. The nursing quality, theory and operation assessment scores of the two groups of nurses and the nurses' satisfaction with the training effect were compared and analyzed. Results: Through data analysis, the nursing quality of the nurses in the study group was significantly higher than that in the reference group, and the theoretical assessment scores and operation assessment scores of the nurses in the study group were significantly higher than those in the reference group. The satisfaction of the nurses in the study group with the training effect was also significantly higher than that in the reference group, and the above data differences were statistically significant ($P<0.05$). Conclusion: Using FOCUS-PDCA modular hierarchical training in nursing management can effectively improve the quality of training, improve the nursing quality of nurses, and help to improve the post ability of nurses, which is worth further promotion.

Keywords: FOCUS-PDCA; Nursing management; Nursing quality; Layered

近些年医疗体制改革、我国国民生活质量提高，患者对诊治水平、护理质量的要求越来越高，作为医院服务质量、服务效率的重要保证之一，护士的综合能力作用重大。为提供给患者更优质护理、提高临床护理人员综合能力，大部分医院在每年都会开展相关培训，然而由于部分护理人员对培训工作重视程度不足、培训方式单一等因素，医院及科室开展的培训的护士参与度并不够，部分护理人员抱有应付、蒙混过关的态度^[1]。研究表明，护理人员培训参与率不达80%，面对并不理想的培训效果，部分护士认为其原因是医院或科室教学质量较差、培训内容单一，部分护士认为是因为工作繁忙^[2]。构建满足护理人员知识需求、适应护理人员临床需要的培训模式对提高培训参与率、提高护士岗位能力有着重要意义。FOCUS-PDCA于20世纪90年代被美国医院首次提出，采用FOCUS-PDCA模块化分层培训可持续改进质量，对不同学历、年龄的护士进行分层次培训，有助于提高护士护理质量^[2]。我院本次针对FOCUS-PDCA模块化分层培训模式在护理管理中的应用效果进行了研究，本次研究于2020年1月开展，研究时间共2年，现做如下详细报告。

1 一般资料与方法

1.1 一般资料

采用便利抽样法，以2020年145名护士作为参照组，2021年150名护士作为研究组，给予参照组患者传统培训模式，给予研究组患者FOCUS-PDCA模块化分层训练模式。参照组男性42例，女性103例，年龄范围为23~46岁，平均年龄（ 34.25 ± 5.51 ）岁，工龄3~12年，其中专科39名，本科78名，研究生28名；研究组男性43例，女性107例，年龄范围为24~47岁，平均年龄（ 34.47 ± 5.69 ）岁，工龄3~13年，其中专科40名，本科82名，研究生28名。两组护士的年龄、性别、工龄、学历等一般资料无明显差异，本次研究已通过医院伦理委员会审批。

入选标准如下：①护士在我院工作时间均 ≥ 6 个月，且具备独立执业资格；②护士年龄均大于20岁，小于50岁。

排除标准如下：①非临床一线岗位；②护士在研究过程中休假时间 ≥ 3 个月；③护士因不可抗因素中途推出本次研究。

1.2 方法

给予参照组护士传统培训模式，根据培训大纲对护士进行培训与考核。

给予研究组护士FOCUS-PDCA模块化分层培训模式，

考核措施与参照组一致。

1.2.1 参照组

传统培训模式从理论、技能、态度等3个方面，以培训内容、培训目标、培训达标等为基础形成护士分层培训架构。每年根据培训大纲确定分层培训计划，不同层级护士理论培训、理论考核、技能培训、技能考核次数不同，其中每月理论培训次数需 ≥ 1 次，每季度理论考核、技能培训、技能考核次数需 ≥ 1 次。每年年末护士接受年度统考。

1.2.2 研究组

FOCUS-PDCA具体实施步骤包括FOCUS和PDCA，其中FOCUS包括寻找问题（Find）、组织（Organize）、明确现状（Clarify）、根本原因分析（Understand）、选择改进方案（Select）等5个步骤，PDCA包括制定计划（Plan）、实施计划（Do）、评估计划效果（Check）、制定改进计划（act）等4个循环，具体培训模式如下：

①FOCUS阶段（聚焦问题阶段）：首先确定课题组，并召开护理质量与安全管理会议，会议人员包括课题组成员、各科室护士长与质控组组长。由各科室护士长简单介绍过往曾采用的护理管理计划，由质控组组长概述计划实施效果、培训计划与培训实施效果，并分析培训成果。会议过程中，会议成员共同探讨5年内（未实施FOCUS-PDCA程序）的培训方案的效果与不足，从不足中聚焦培训前后高频不良事件、高频投诉事件、质量指标未达标、风险防控薄弱等问题，并对其进行根本原因分析，最终确定患者安全、护理管理、基础知识与技能等3个项目，建立项目达标要求，对其进行持续性改进。整个项目改进过程由课题组全程跟进，追踪项目改进效果、出现问题时及时解决问题并改进计划，并在年末组织年度统考。②PDCA阶段（改进方案阶段）：根据FOCUS聚焦的问题，结合确定的需持续性改进的项目与培训工作，确定培训内容、次数、形式与对象，确定不同层级护理人员的责任分工，实施培训计划。课题组持续性跟进培训管控，每6个月深度分析当前培训成效，以分析结果为基础，通过检查、考核、反馈、调整等4个步骤完善培训计划与管控措施。③模块化分层培训：以传统培训内容为基础，以FOCUS-PDCA理论和护士分层理论为理论指导，课题组针对FOCUS阶段确定的患者安全、护理管理、基础知识与技能等3个项目进行精简、分解、重组。同时课题组经多次讨论、修订，将培训内容分为不同模块，并将3个项目分别融入不同模块中，以3个项目所在模块作为主要培训内容，即患者安全模块、护理管理模块、基础知识与技能模块。针对不同层级的护理人员，制定不同的培训内容、培训次数、培训形式，例如基础知识与技能模块的培训对象为N0级护士，培训次数为1年1次，培训内容包括护理程序、专科常用药物、护理文书书写规范、职业防护和法律法规等基础知识，以及常用护理操作技术、基本护理操作技术、预防与处理并发症等基础技能，培训形式包括专题讲座、理论讲解与自学等；患者安全培训对象包括N0~N4级护士，其中临床急救演练、疑难病例讲解仅对N0~N2级护士进行培训，培训次数为6个月1次，培训形式包括专题讲座、理论讲解、操作示范与交

流讨论等。

1.3 评价指标

记录两组护士护理质量成绩，本次研究以我院护理质量与安全管理委员会自行设计的护理质量评估表作为评判标准，其中包括急救质量、危重护理、专科护理、护理安全、规章制度、护理文书等六个方面，各项评分范围均为0~100分，各项目分数与护理质量成正比，对比分析两组数据。

记录两组护士理论考核评分与操作考核评分，本次研究以两组护士年度统考成绩作为评判标准，分数范围为0~100分，对比分析两组数据。

记录两组护士对本次培训满意度，本次研究以我院自行设计的培训满意度量表作为评判标准，可分为十分满意、满意、不满意三个等级，量表分数范围为0~100分，其中80分以上为十分满意，60分以上80分以下为满意，60分以下为不满意，护理满意度=（十分满意人数+满意人数）/总人数*100%，对比分析两组数据。

1.4 统计学处理

本次研究采用SPSS22.0软件对数据进行分析，采用 χ^2 检验与t检验数据资料，分别以率（%）与（ $\bar{x} \pm s$ ）进行表示，若 $P < 0.05$ ，则代表数据有统计学意义。

2 结果

2.1 两组护士护理质量对比

经过数据分析，参照组急救质量评分为（72.51 \pm 7.12）分，研究组为（85.46 \pm 5.53）分，对比结果为 $t=17.480$ 、 $P=0.000$ ，数据有显著性差异（ $P < 0.05$ ）；参照组危重护理评分为（75.35 \pm 7.36）分，研究组为（83.26 \pm 7.26）分，对比结果为 $t=9.292$ 、 $P=0.000$ ，数据有显著性差异（ $P < 0.05$ ）；参照组专科护理评分为（67.32 \pm 6.52）分，研究组为（83.74 \pm 5.27）分，对比结果为 $t=23.826$ 、 $P=0.000$ ，数据有显著性差异（ $P < 0.05$ ）；参照组护理安全评分为（76.16 \pm 7.63）分，研究组为（86.26 \pm 6.36）分，对比结果为 $t=12.366$ 、 $P=0.000$ ，数据有显著性差异（ $P < 0.05$ ）；参照组规章制度评分为（69.32 \pm 6.35）分，研究组为（84.24 \pm 9.25）分，对比结果为 $t=16.099$ 、 $P=0.000$ ，数据有显著性差异（ $P < 0.05$ ）；参照组护理文书评分为（76.37 \pm 7.26）分，研究组为（87.35 \pm 6.63）分，对比结果为 $t=13.572$ 、 $P=0.000$ ，数据有显著性差异（ $P < 0.05$ ）。

2.2 两组护士考核成绩对比

经过数据分析，参照组理论考核成绩为（73.37 \pm 7.85）分，研究组为（85.26 \pm 6.85）分，对比结果为 $t=13.874$ 、 $P=0.000$ ，数据有显著性差异（ $P < 0.05$ ）；参照组操作考核成绩为（78.73 \pm 6.74）分，研究组为（86.74 \pm 6.53）分，对比结果为 $t=10.368$ 、 $P=0.000$ ，数据有显著性差异（ $P < 0.05$ ）。

2.3 两组护士培训满意度对比

经过数据分析，参照组十分满意47人、满意62人、不满意36人，护理满意度为75.17%（109/145），研究组十分满意85人、满意55人、不满意10人，护理满意度为96.55%（140/150），对比结果为 $\chi^2=20.100$ 、 $P=0.009$ ，差异具有

统计学意义 ($P < 0.05$)。

3 结论

在职培训的质量不仅关乎着护士岗位能力、患者接受的护理质量是否能得到提高,还直接反映了医院的护理管理水平。高质量、高效率、高参与度的培训,其具备的牵引性、导向性可促进护理人员或整个科室提升工作效率,可管理管理效能^[3]。然而由于当前多数医院采取的传统培训模式为模块化培训或分层培训,培训内容多而广泛、培训周期长,护士需要学习归纳众多培训内容,又因为本身工作繁忙,往往年末考核成绩并不理想,难以达成培训工作的原定目标,也难以满足快速提升护士岗位能力的需求。

FOCUS-PDCA方法以周期性、持续性改进质量为目标,采用该方法进行培训可有效完成培训内容模块化、护士培训分层化,提高了培训内容的针对性、精简性、有效性,我院课题组在培训内容分模块时以FOCUS阶段聚焦的问题为主,在分层时以不同层级护士的责任分工为出发

参考文献:

- [1]沈莉,方可喜,张静.FOCUS-PDCA护理方案在血液透析预防低血压患者中的应用[J].齐鲁护理杂志,2022,28(17):68-71.
- [2]郑倩,张雅玲.基于FOCUS-PDCA理论的风险管理改善手术室麻醉护理质量的作用观察[J].浙江临床医学,2022,24(4):599-601.
- [3]刘丽爽,饶平,郎朗,等.FOCUS-PDCA程序干预模式在脑卒中出院患者延续性护理中的应用[J].昆明医科大学学报,2022,43(9):172-176.
- [4]张柳,余友霞,杨娟,等.FOCUS-PDCA模块化分层培训模式在护理管理中的应用[J].安徽医学,2022,43(4):438-442.
- [5]陈思,姚莉,李艳,等.运用FOCUS-PDCA程序构建健康体检护理服务模式[J].健康体检与管理,2022,3(2):156-160.

点,结合不同的培训次数、培训形式,避免护士培训身心超负荷导致培训效果降低^[4-5]。目前国内医院多数由护理质控小组进行全院的护理质量管理,然而该方法虽然管理范围广泛、管理条例缜密,然而统筹能力较多,导致护理质量难以得到提升,我院本次设立课题组对护理质量进行综合分析,寻找护理质量的主要问题、关键影响因素,确定需持续性改进的项目,在设置模块时将上述项目融入培训内容模块,并在后续计划实施过程中跟进培训效果,及时指出存在的问题,进行立行立改,达到培训方案与护理质量相互促进、相辅相成的效果。在我院本次研究中,对研究组护士采取FOCUS-PDCA模块化分层培训,经数据分析,研究组护士护理质量明显高于参照组,且研究组护士理论与操作考核成绩、培训满意度均明显优于参照组,上述数据差异均具有统计学意义 ($P < 0.05$)。

综上所述,立足护理管理的FOCUS-PDCA模块化分层培训模式可有效提高护士培训效果,促进护士提高其护理质量,值得进一步推广。