

# 点评训练法应用于新护士岗前操作技能培训中的效果评价

陈远兰

(鹰潭市妇幼保健院护理部 江西鹰潭 335000)

**摘要:**目的:探讨点评训练法应用于新护士岗前操作技能培训中的效果。方法:在选择新入院的护理人员时,将时间范围规定为2022年4月-2024年1月,在确定本研究对象的主要例数时,将40名作为总人数,在确定本研究对象的分组方式时,将电脑随机法作为主要方式,20名为两组平均人数,常规岗前培训及常规联合点评训练法为两组护理人员需要接受的培训方式,观察两组培训后核心能力评分情况、培训满意度情况。结果:在比对指标后发现,试验组较对照组显著更优,  $P < 0.05$ 。结论:点评训练法应用于新护士岗前操作技能培训中具有良好的效果。

**关键词:**点评训练法;新护士;岗前操作技能培训

近年来随着人们健康意识的不断提升,对于护理提出了更高的要求,渴望接受到更高质量的护理服务,对于护理人员而言,需要不断提升自身的实践操作能力,并且不断更新自身的知识,从而能够满足上述要求<sup>[1]</sup>。对于新护士而言,由于其未能够对医院新环境快速适应,加之缺少与医生、患者及其家属的沟通交流,无法充分发挥自身的作用;同时由于不同护理人员接受不同的职业教育,导致其护理能力、对于护理工作的态度存在较大的差异性,对此需要采取良好的措施对新护士实施岗前操作技能培训<sup>[2]</sup>。过去带教教师多采取常规岗前培训模式,然而却未能够获得理想的培训效果<sup>[3]</sup>。当前带教教师开始在常规培训模式基础上联合使用点评训练法实施培训,在较大程度上提升其综合能力,并改变其对护理工作的错误认知,最终可为患者提供良好的护理服务<sup>[4]</sup>。本研究将对点评训练法的作用与价值予以如下分析。

## 1. 资料与方法

### 1.1 一般资料

在选择新入院的护理人员时,将时间范围规定为2022年4月-2024年1月,在确定本研究对象的主要例数时,将40名作为总人数,在确定本研究对象的分组方式时,将电脑随机法作为主要方式,20名为两组平均人数。均为女性。在确定两组的平均年龄时,将 $(25.2 \pm 0.3)$ 岁、 $(25.5 \pm 1.3)$ 岁作为规定平均值。纳入标准:①均为新入院护士,且均有护士执业资格证;②完全自愿加入到本研究中。排除标准:中途退出研究或失联的护士。

### 1.2 方法

常规岗前培训为对照组护理人员需要接受的方式,由护士长利用常规的口头宣教与演示方式进行培训;并为其布置相关的实践操作任务,使其独立完成,之后对其进行考核,直至符合岗位要求。

常规联合点评训练法为试验组护理人员需要接受的方式:(1)培训计划。选取两名具有丰富经验与较高能

力的带教老师作为培训人员,在培训前护士长需要联合管理人员共同对带教教师的教资质与沟通表达能力实施严格的考察,并综合分析其心理素质与和业务素养;将培训时间常规定为1个月,并于最后1周对护理人员实施严格的考核。(2)培训方式。在对护理人员实施培训前,带教老师需要将护理人员平均分成两个小组,分别由1名带教教师进行带教培训,以便能够有效的减轻带教压力。随机抽取1名护理人员使其进行相关的操作演示,再此过程中带教教师需要告知小组其他成员认真观看,待其演示完毕后,其他小组成员需要对其中存在的错误与不足之处进行及时提出与纠正。之后使下一名护理人员继续按照上述步骤进行演示,并由其他组员进行评价,直至所有成员均完成演示。在进行第二天的操作演示前,带教教师需要提前选取相关的项目,并且在每天的培训课程结束后需要对小组成员的操作演示进行最后的总结,并且还需要使小组成员进行发言,以使其指出操作过程中的要点与难点,分享心得,从而能够更好的提升技术的规范性、统一性、准确性。(3)考核评点。在考核阶段,两名带教教师需要共同对护理人员进行监考,对其各项操作进行现场打分,并对其存在的不足及时进行指出与讲解;最后对所有护理人员的考核成绩进行汇总,对于考核合格的护理人员可使其进入工作岗位,对于不合格者,需要再次实施讲解与考核,直至所有护理人员均考核通过。

### 1.3 观察指标

①两组培训后核心能力评分情况。

②培训满意度情况。

### 1.4 统计学处理

导入SPSS 22.0软件进行统计学分析,计量资料以 $(\bar{x} \pm s)$ 的形式表示,计数资料以率(%)的形式表示,分别使用t与 $\chi^2$ 方式进行检验,检验水准 $\alpha = 0.05$ 。

## 2. 结果

2.1 两组培训后核心能力评分比较

P<0.05, 见表 1。

在比对指标后发现, 试验组较对照组显著更优,

表 1 两组培训后核心能力评分比较(分)

组别	病情观察能力	抢救配合能力	感染预防与控制能力	主动求援意识	批判性思维	沟通与协作能力	实际操作能力	创新能力	心理护理能力	冲突防范与应对能力	总分
对照组 (n=20)	4.72 ± 1.21	5.01 ± 1.51	5.61 ± 1.19	6.01 ± 0.72	5.87 ± 1.06	6.91 ± 0.54	6.09 ± 0.76	4.71 ± 1.43	4.81 ± 1.12	4.82 ± 1.21	74.56 ± 10.75
试验组 (n=20)	8.64 ± 1.09	8.79 ± 0.98	7.82 ± 2.01	9.01 ± 0.21	9.09 ± 0.19	8.21 ± 0.91	8.17 ± 1.05	7.91 ± 2.21	8.01 ± 1.06	7.86 ± 1.81	83.51 ± 11.52
t	10.765	9.391	4.231	17.889	13.372	5.494	7.176	5.437	9.280	6.244	2.540
P	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.015

2.2 观察比对两组护理人员的培训满意度

在比对指标后发现, 试验组较对照组显著更优,

P<0.05, 见表 2。

表 2 观察比对两组护理人员的培训满意度[n (%) ]

组别	满意	基本满意	不满意	总满意度
对照组 (n=20)	3 (15.00)	11 (55.00)	6 (30.00)	14 (70.00)
试验组 (n=20)	15 (75.00)	4 (20.00)	1 (5.00)	19 (95.00)
χ <sup>2</sup>	14.546	5.227	--	4.329
P	0.000	0.022	--	0.037

3.讨论

近年来随着医疗事业的不断进步及人们健康意识的不断提升, 人们对医护人员提出了更高的要求, 通过对新版《护士条例》中的内容进行解读发现, 医院需要定期招收大量新护士, 以确保其能够为患者提供良好的护理服务。然而通过实际观察发现, 新护士刚从学校毕业, 虽然经过长时间的学习已掌握了相应的护理理论知识, 然而在学校中却未能够进行较多的实践, 导致其在进入护理工作岗位上无法有效的提升护理效率与质量<sup>[5]</sup>。面对这种情况, 需要对新护士实施良好的培训。

当前诸多医院的护士长联合管理人员开始积极运用点评训练法。该种方式主要通过一名护理人员实施演示操作, 由其他护理人员进行仔细观看, 在所有护理人员均完成演示操作后, 组织其进行集体讨论, 以便能够对演示操作中存在的问题进行明确, 并提出相应的改进意见<sup>[6]</sup>。与传统的培训模式相比, 该种方式能够对新护士的主观能动性进行充分调动, 并且能够有效的“转变”新护士的身份, 使其从被评估者转变成为评估者, 不仅有效的提升了新护士的参与度, 同时还能够在较大程度上

使传统培训模式的不足与缺陷获得弥补, 实现双重学习<sup>[7]</sup>。除此之外, 在运用该种方式进行培训时, 新护士的动手操作能力及观察能力、问题分析与解决能力等相关核心素养获得显著的提升, 使其心理素质获得良好的锻炼, 最终获得良好的培训效果。通过结果可知, 试验组培训后核心能力评分明显高于对照组, 且培训满意度也明显较高, 提示点评训练法能够发挥较高的效用。

综上所述, 本研究认为点评训练法应用于新护士岗前操作技能培训中具有良好的效果, 被视为首选模式。

参考文献:

[1]孙美芳,何梅香,顾晓菊,等.案例分析法在新护士操作技能培训中的应用[J].全科护理,2018,16(24):3048-3050.  
 [2]刘昌丹,丁永艳,胡君娥,等.联合训练法在护理人员操作技能培训中的应用研究[J].中华护理教育,2014,11(6):447-449.  
 [3]白金玉.点评训练法在新护士岗前操作技能培训中的应用价值分析[J].妇幼护理,2022,2(14):3356-3358,3365.  
 [4]潘秋香,陈柳香.应用标准病人情景模拟在新护士规范化培训中的应用与效果评价[J].全科护理,2020,18(35):4985-4987.  
 [5]徐兰英,杨文红,黄慧,等.多元化培训模式在新入职护士岗前培训中的应用效果评价[J].医药前沿,2020,10(24):238-240.  
 [6]敬洁,顾凤娇,黄萌萌.客观结构化临床考试在新护士岗前培训考核中的应用效果评价[J].护理研究,2016,30(29):3682-3683.  
 [7]高学琴,芦鸿雁,赵婷,等.新护士岗前规范化培训在临床中的应用效果评价[J].齐鲁护理杂志,2016,22(4):109-111.