

# 培训小组的构建在肾内科轮转护士培训中的效果评价

葛东方<sup>1</sup>, 刘爱静<sup>1</sup>, 丁涟沭<sup>2</sup>

1. 淮安市淮安医院肾内科, 江苏 淮安 223200;

2. 南京医科大学附属淮安第一医院, 江苏 淮安 223300

**摘要:** **目的** 评价培训小组的构建在肾内科轮转护士培训中的应用效果。**方法** 选择 2014 至 2015 年度轮转到肾内科的护士为研究对象,按时间分为对照组( $n=20$ )和观察组( $n=20$ ),对照组采用传统的培训方法,观察组在对照组培训方法的基础上构建培训小组。比较两组轮转护士理论、操作成绩及综合能力,并测评患者对两组护士的满意度。**结果** 观察组护士专科理论、操作及综合能力得分高于对照组,差异均有统计学意义( $P<0.05$  或  $P<0.01$ )。观察组不良事件发生例数(9 例)明显低于对照组(19 例),差异有统计学意义( $P<0.01$ )。观察组护士的患者满意度(服务态度、技术水平、护理规范、沟通交流、病房管理)均高于对照组,差异均有统计学意义( $P$  均  $<0.05$ )。**结论** 构建培训小组有利于调动带教老师及轮转护士的积极性和主动性,提高临床培训质量,减少不良事件的发生,提高患者的满意度,使轮转护士尽快胜任专科护理工作。

**关键词:** 肾内科; 教学方法; 轮转护士; 规范化培训; 专科护理; 培训小组; 效果评价

**中图分类号:** R 192 **文献标识码:** B **文章编号:** 1674-8182(2016)08-1144-03

护士培训是护理人力资源管理中非常重要的组成部分,是培养护理人才、促进护理学科发展的重要保证<sup>[1-2]</sup>。随着我院的不断发展,护理队伍的不断扩大,轮转护士已经成为我院临床护理工作的主要力量,同时也成为护理管理的重点人群。肾内科是一个专业性极强的科室,病种复杂、危重患者多、病情变化快,家属心情复杂,是各种矛盾集中的高危科室<sup>[3]</sup>。这就需要护士掌握丰富的专科知识,具备熟练的操作技能和抢救配合技术,以及敏锐地观察病情的能力,同时具备良好的沟通交流技巧。为使轮转护士较快提高专科护理知识和技能,尽快适应肾内科临床护理工作,我科于 2015 年根据护理部培训计划,结合本科特点,构建培训小组对轮转护士进行培训,取得满意的效果,现报道如下。

## 1 资料与方法

**1.1 一般资料** 选择 2014 年轮转到肾内科护士 20 人为对照组,均为女性,年龄 19~24 岁,大专 15 人,本科 5 人;2015 年轮转到肾内科护士 20 人为观察组,均为女性,年龄 19~25 岁,大专 13 人,本科 7 人。两组护士的性别、年龄、学历等比较差异无统计学意

义( $P$  均  $>0.05$ )。研究通过本院伦理委员会批准。

**1.2 方法** 两组轮转护士均由临床经验丰富、在肾内科工作 5 年以上的责任组长或高年资护师进行带教与指导。入科介绍由病区总带教在入科第 1 天完成,包括环境、规章制度及专科特点等。培训周期统一为 3 个月。

**1.2.1 对照组** 按照我院护理部编制的“护理人员规范化培训手册”进行一对一培训。

**1.2.2 观察组** 在对照组培训基础上构建培训小组进行培训。(1)培训小组的构建:由病区护士长、病区总带教、4 名责任组长、1 名办公班护士共 7 人组成,其中副主任护士 1 名、主管护士 5 名、高年资护师 1 名。护士长担任组长,负责制定本次培训计划、内容及分工、组织召开讨论会;病区总带教负责培训质量的检查、协助护士长完成考核、满意度测评;其他成员负责督促检查各项护理措施落实情况、协助总带教进行数据记录与统计。(2)成立“肾内科护士交流微信群”:便于老师与轮转护士及轮转护士之间沟通、交流。(3)每月一次专题讲座。(4)实施措施:①入科第 1 周,脱产培训。由总带教对观察组护士初步评估,了解专科特点、护理常规、核心制度等。由 4 名责任组长和 1 名办公班护士根据分工完成相应理论和操作培训,包括专科护理常规、专科操作、专科仪器设备的使用、应急预案演练、危重症护理、专科护理文书书写、各班工作流程及历年来在带教工作中的经验和教训等。②第 2~4 周,护理程序的应用。根据计划进行一对一的临床带教,总带教在日常工作中进行提

DOI: 10.13429/j.cnki.cjcr.2016.08.040

**基金项目:** 江苏省医学重点人才基金(RC2007029);江苏省社会发展项目(BS2007037);淮安市科技发展基金(HAS07025);南京医科大学科技发展基金重点项目(06NMUZ047)

**通讯作者:** 刘爱静, E-mail: 934622140@136.com

问、现场检查,护士长不定期抽查。③第 5~8 周,在带教老师指导下分管病床 2~3 张。此阶段老师要做好监督及指导工作,做到放手不放眼。每周进行工作能力考核,由护士长带领 1 名小组成员根据我院制定的《年轻护士临床工作能力考核标准》进行考核,从不同家境横断面(入出院、危重、手术前后、康复等)、不同场景(临床治疗及护理、交接班、健康教育等)对轮转护士进行有关临床护理思维、病情观察评估能力、专业知识掌握等进行考核,对于薄弱环节,当面指导。④第 9~12 周,轮转护士经小组成员对其综合能力考核合格后分管病床 6~8 张,期间责任组长做好把控工作。每周一次护理程序应用竞赛活动,成绩优异者给予奖励,期间每人组织一次护理查房。⑤每月底由病区护士长和总带教进行理论、操作考核。轮转护士每周书写一份心得体会交给总带教,总带教根据存在问题采取床边示范、电话沟通、微信群交流等形式予以解决。每月召开全科护士会议,总结在这期间存在的问题,提出整改措施,同时征求带教老师和轮转护士的意见及建议,并分析我科及全院已发生不良事件的类型、原因,借助前车之鉴,提高培训质量。

**1.3 评价方法** 比较两组护士专科理论成绩、操作成绩、综合能力、不良事件发生数及患者满意度。(1)每月底由病区护士长和总带教对两组护士专科理论知识、操作及综合能力进行考核,专科理论以试卷形式考核,操作考核为现场考核,综合能力考核以临床跟踪形式进行考核,包括:沟通能力、急救能力、健康宣教能力、发现及处理问题能力、护理文书书写能力等。总分为百分制,取 3 次考核的平均值进行比较。(2)由总带教整理、记录两组护士发生不良事件的类型、例数。(3)参照护理工作满意度调查问卷(住院患者)<sup>[4]</sup>,自行设计“轮转护士护理工作满意度

调查问卷”,问卷共 10 题,均为单选题,包括对轮转护士的服务态度、技术水平、护理规范、沟通交流及病房管理评价。调查表采用 5 级 likert 标度法,分为很满意、满意、一般、不满意、很不满意<sup>[5]</sup>。满意率 = (很满意 + 满意) / 总例数 × 100%。本次调查量表 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.826,专家内容效度 CVI 值为 0.897,即量表结果可靠、可信。

**1.4 统计学方法** 采用 SPSS 14.0 统计软件进行数据统计。计量资料用  $\bar{x} \pm s$  表示,组间比较采用独立样本  $t$  检验。计数资料比较采用  $\chi^2$  检验。 $P < 0.05$  为差异有统计学意义。

**2 结果**

**2.1 两组护士专科理论、操作及综合能力得分比较** 观察组护士专科理论、操作及综合能力得分高于对照组,差异均有统计学意义( $P < 0.05, P < 0.01$ )。见表 1。

**2.2 两组护士不良事件发生情况比较** 观察组护士不良事件发生总例数低于对照组,差异有统计学意义( $P < 0.01$ )。见表 2。

**2.3 患者对两组护士的满意度比较** 患者对观察组护士在服务态度、技术水平、护理规范、沟通交流及病房管理五个方面的满意度均高于对照组,差异均有统计学意义( $P < 0.05, P < 0.01$ )。见表 3。

**表 1 两组护士理论、操作成绩及综合能力比较 (分,  $\bar{x} \pm s$ )**

组别	人数	专科理论成绩	操作成绩	综合能力
观察组	20	91.36 ± 2.76	93.16 ± 3.16	92.46 ± 3.79
对照组	20	87.21 ± 2.35	91.22 ± 2.29	89.62 ± 3.26
$t$ 值		5.120	2.223	2.541
$P$ 值		0.000	0.032	0.015

**表 2 两组护士不良事件发生情况比较 (例)**

组别	人数	身份识别错误	给药缺陷	管道事件	仪器故障	院内感染	院内压疮	坠床事件	跌倒事件	医患沟通缺陷	合计
观察组	20	2	1	1	2	1	0	1	0	1	9
对照组	20	3	2	2	3	2	1	2	2	2	19
$\chi^2$ 值											11.905
$P$ 值											0.001

**表 3 患者对两组护士的满意度比较 (分,  $\bar{x} \pm s$ )**

组别	人数	服务态度	技术水平	护理规范	沟通交流	病房管理
观察组	20	94.41 ± 3.32	92.46 ± 3.75	95.15 ± 2.16	90.81 ± 2.83	91.42 ± 3.16
对照组	20	91.86 ± 3.18	87.75 ± 2.62	90.37 ± 2.55	86.63 ± 3.12	88.95 ± 3.62
$t$ 值		2.481	4.605	6.397	4.379	2.299
$P$ 值		0.018	0.000	0.000	0.000	0.027

### 3 讨论

培训小组的构建提高了临床培训质量。肾内科是一个高风险、高强度的科室,需要每位护士都具有熟练准确的技术,谨慎独立的精神,快速敏捷的反应。培训小组的构建,使轮转护士有负责管理的老师,又有促进培训计划更好完成的老师,使轮转护士在工作中更加积极主动,并提高了求知欲和掌握技能的兴趣,使培训质量得到提高。同时,轮转护士自觉地带着问题进行查阅资料,有目的地看书学习,改变以往被动学习和考试前临时抱佛脚的不良现象,充分调动了学习专业知识及专科技能的积极性,形成了主动有计划地自学和互助学习的良性习惯<sup>[6]</sup>。通过护理查房,使其了解本科最新进展和亟待解决的问题,激发学习的积极性;通过护理程序的应用,提高其临床实践能力;通过定期的专题讲座,带教老师进行备课、设置问题,既可了解轮转护士知识水平,掌握程度,也可以扩充带教老师的知识,提高带教老师的业务水平,起到教学相长的目的。

当今医疗护理风险无处不在,已成为医疗界的共识,有时即使是极为简单的临床活动,都具有风险<sup>[7]</sup>。工作中任何一个环节的失误,都会直接或间接危害患者的健康甚至生命,同时将承担经济、法律、人身的风险。轮转护士是医院护理队伍的的新生力量,其素质不仅影响护理团队的整体素质,也直接影响护理质量<sup>[8]</sup>。通过培训小组的构建,培养了轮转护士的慎独精神,用丰富的医学理论知识和扎实的临床业务水平为患者提供正确的治疗、保健及护理信息。其次,轮转护士通过学习我院已发生的不良事件,了解其发生的原因、经过及影响,通过前车之鉴,将慎独的精神和高度的责任心运用到临床护理工作中。另外,通过书写心得体会,反思工作中存在的问题,有利于高质量地解决患者的实际问题,从而减少了不良事件的发生。

满意度已成为评价护理培训质量的有效手段及

改进护理培训工作的标准<sup>[9]</sup>。通过培训小组的构建,规范其各项护理操作,督促学习专科理论知识,设身处地为患者着想,懂得沟通交流技巧。其次,微信群的建立作为一种新型人性化的信息交流模式,给彼此间提供一个平等、亲和的人际交流空间,带教老师对轮转护士的肯定、批评、提醒,对工作上的答疑释惑、引导提出一些建议等,真正实现平等交流,从而提高了工作的积极性。再次,通过培训小组的构建,带教老师与轮转护士经常交流沟通,了解其工作心得,对其提出的疑问与建议,予以关注和支持,从而提高了轮转护士主动为患者服务的意识,积极主动的服务也拉近了轮转护士与患者之间的距离,改变了护士在患者心目中的形象,加强护患间的沟通,密切了护患关系,提高了患者满意度。

### 参考文献

- [1] 董梅德,吴玲,马红. 急诊科轮转护士系统培训的实践与效果[J]. 护理管理杂志,2012,12(2):126-128.
- [2] 饶学燕,郑红彬,万雪梅,等. 个体化护理干预在肿瘤 PICC 置管患者中的应用[J]. 中国煤炭工业医学杂志,2015,18(12):2106-2110.
- [3] 周翠,刘朝霞,刘瑜. 神经外科轮转护士的情景模拟培训[J]. 护理学报,2014,21(3):22-24.
- [4] 陈平雁,Wong CM,区燕萍,等. 综合医院住院病人满意度量表研制初报[J]. 中国医院管理,1999,19(2):15-18.
- [5] 冯志英,王建荣. 应用专家咨询法设计患者对医院护理工作满意度量表[J]. 护理管理杂志,2007,7(2):6-9.
- [6] 王爱凤,金妍,丁涟沭,等. 专业成长日志书写计划在临床新护士培训中的应用效果[J]. 中华现代护理杂志,2015,21(1):99-101.
- [7] 任国琴,张燕. “地毯式”安全管理查房在 ICU 安全管理中的应用[J]. 中华现代护理杂志,2013,19(22):2711-2713.
- [8] 徐翠荣,李国宏,任璐璐,等. 临床基本能力评价表在新护士规范化培训中的应用[J]. 中华护理杂志,2012,47(4):343-344.
- [9] 朱小平,姜广荣,耿东霞,等. 新护士阶梯式培训的实施与效果[J]. 护理学杂志,2013,28(4):62-64.

收稿日期:2016-03-26 编辑:王国品