**探讨“护理人员在职继续教育培训质量评价标准”在临床护理培训中的应用效果**

赵清石,侯利娜 \*

徐州市中心医院 护理部 江苏徐州221009

\*通讯作者：侯利娜，邮箱：1043850817@qq.com

第一作者：赵清石，女，单位：江苏省徐州市中心医院，科室：护理部，职称：主任护师，研究方向：负责培训教学工作，电话：18952171272，邮箱：2363475246@qq.com

通讯作者：侯利娜，女，单位：江苏省徐州市中心医院，科室：输液室，职称：副主任护师，电话：15351687283

**【摘要】目的：**探讨“护理人员在职继续教育培训质量评价标准”在临床护理培训中的应用效果。**方法：**选取2021年8月-2022年7月我院护理人员200名为研究对象，分为对照组和观察组，对照组100例，观察组100例。对照组采用传统继续教育培训模式质控，观察组采用新制定的“护理人员在职继续教育培训质量评价标准”进行检查。比较两组护理人员专业理论考核和护士临床工作能力考核成绩。**结果：**观察组成绩高于对照组，且差异均有统计学意义(*P*＜0.O1)。结论采用“护理人员在职继续教育培训质量评价标准”能够提高护士在职教育的培训效果。

**【关键词】**护理人员在职继续教育培训质量评价标准；护士；培训质量

**一、前言**

近年来，护士的在职教育培训方式多种多样，国内各家医疗机构护理人员培训内容、方法参差不齐，在职人员的培训效果没有综合体现，不能系统的分辨出护理人员在职培训的总体问题，对培训效果缺乏有效的监管与考评。积极探索有利于巩固夯实培训内容的考核与评价方式，构建完善、科学的培训体系是今后研究的关键点［1］。目前国内医疗机构对在职护士继续教育培训尚无规范的质量控制标准进行监管，因此，我院制定并运用“护理人员管理及在职继续教育培训质量评价标准”质控模式对在职护士培训进行监管，并对应用前后考核成绩进行了比较，现报告如下。

二、**材料与方法**

**2.1 一般资料**

选取我院2021年8月-2022年7月的100名护士作为观察组，2021年8月－2022年7月的另100名护士作为对照组。两组均为女性，每组大专40人，本科60人；N1护士20人，N2护士45人，N3护士30人，N4护士5人。两组一般资料差异不大，具有可比性。纳入标准为：自愿参与本次研究的在职护理人员。排除标准为：由于病产假等各类假期超过1个月；外出学习进修超过1个月。对照组采用传统继续教育培训模式质控，观察组采用新制定的“护理人员在职继续教育培训质量评价标准”进行检查。

**2.2 方法**

**2.2.1 成立质控小组**

组建在职继续教育质控小组，选取管理经验丰富、学历和职业素质高的护士长担任质控组员，每月组长进行任务分配，进行质量管理督查。

**2.2.2 制定质控标准**

护理人员管理及在职继续教育质量评价标准是针对在职护理人员职责及在职学习质量评定而制定的标准，分为四部分。培训内容8项：主要包括规范化培训、三基三严、分层培训、新标准新指南新技术、管理制度、护理安全警示、特殊单元准入、护理人才使用；培训落实8项：主要包括护士长掌握培训计划、每月培训内容上传培训系统、护士掌握信息化培训及考核方法、护士掌握每月培训内容、培训完成率100%、专业小组培训考核、护理部培训考核、专科护理人才使用安排表工作落实；培训效果6项：主要包括护士临床工作落实效果、操作规范熟练、对患者指导落实到位、体现人文关怀、培训内容现场提问；培训台账3项：主要包括归档资料设置目录，放置本月各层级培训计划表、资料与计划一致并及时归整、打印，资料齐全，项目完整、按照专科护理人才使用安排表按月放置原始资料。在职护理人员继续教育培训质量评价标准详见表1。

表1在职护理人员继续教育培训质量评价标准



**2.2.3 制定质控方法**

（1）护理部层面：质控小组检查前由组长分配人员、检查科室及护士、检查项目。质控人员分为3组，每组2人，护理部督导人员随机跟组。共50个病区，每个病区质控2名护士。一组检查培训内容8项及培训台账3项；二组检查培训落实8项；三组检查培训效果6项。

（2）科室层面：50个科室护士长按照“护理人员在职继续教育质量质控标准”在科室对这4名护士每周质控1次。

**2.2.4 质量追踪持续改进**

（1）每月检查结束后，组长召集组员集中进行问题汇总，填写本月护理人员在职继续教育培训质量控制汇总表，分析原因，并制定整改措施，存在问题反馈要给各科室，并报护理部奖惩委员会，次月进行追踪评价，查看科室整改效果，实行闭环式质量管理。

（2）护理部主任在每月护理部例会进行问题反馈，通报检查情况，重点强调整改措施如何落实。

（3）每季度组织召开1次质控问题分析会议，将本季度质控情况以PPT形式进行反馈，具体到科室。

**2.2.5 评价方法**

采取考核的方式进行对比评价，将所得数据进行统计分析。（1）考核分为两个部分，包括:理论考核和护士临床工作能力考核。理论考核100分，包括：分层培训基础及专科理论50分、安全警示培训20分，临床基础小组及临床专业小组培训内容20分、院级培训10分。护士临床工作能力考核10分，包括病情观察评估能力(临床思维)3分、专业知识点掌握1分、规范的动手能力2分、表达沟通能力(患、医、护)1分、应变处理能力2分、人文关怀及素养分。（2）标准：理论考核：优秀:≥90分；良好: 80分-89分；达标:70-79分；不达标:＜70分。护士临床工作能力考核：优秀:9-10分；良好:7-8.9分；达标:6-6.9分；不达标:＜6分。

**2.2.6 统计方法**

采用SPSS27.0统计学软件进行数据处理，计量资料以$\overbar{x}$±s表示，符合正态分布且方差齐时，两组间采取独立样本*t*检验；计数资料采取%表示，组间比较采取χ2检验；以*P*＜0.05为差异有统计学意义。

1. **结果与讨论**

**3.1 考核**

观察组理论考核优于对照组；护士临床工作能力考核优于对照组；差异均有统计学意义(*P*＜0.05)。见表2。

表2两组护理人员考核成绩($\overbar{x}$±s)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 组别 | 理论考核 | 护士临床工作能力考核 |
| 观察组 | 85.47±6.47 | 7.86±1.02 |
| 对照组 | 72.53±9.15 | 6.24±1.04 |
| *t*值 | 6.186 | 4.231 |
| *P* | ＜0.05 | ＜0.05 |

**3.2** 成绩等级划分及合格率理论考核：观察组优秀13例，良好55例，达标30例，不达标2例 达标率为95%；对照组优秀6例，良好27例，达标38例，不达标15例，达标率76为%。两组达标率差异有统计学意义(*P*＜0.05)。见表3。

表3两组护理人员理论考核成绩等级划分及达标率

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 组别 | *n* | 优秀 | 良好 | 达标 | 不达标 | 达标率 |
| 观察组 | 100 | 13 | 55 | 30 | 2 | 95 |
| 对照组 | 100 | 6 | 27 | 38 | 15 | 76 |

护士临床工作能力考核：观察组优秀12例，良好50例，达标34例，不达标4例达标率为96%；对照组优秀4例，良好34例，达标47例，不达标15例，达标率为85%。两组达标率差异有统计学意义(*P*＜0.05)。见表4。

表4两组护理人员护士临床工作能力考核成绩等级划分及达标率

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 组别 | *n* | 优秀 | 良好 | 达标 | 不达标 | 达标率 |
| 观察组 | 100 | 12 | 50 | 34 | 4 | 96 |
| 对照组 | 100 | 4 | 34 | 47 | 15 | 85 |

**3.4 讨论**

**3.4.1 规范了各层级护士各项培训目标，有效的提升了护士临床工作能力**

“护理人员在职继续教育质量评价标准”详细、规范的将培训内容进行分类分项质控，明确考核细则。各科室根据“护理人员在职继续教育质量评价标准”制定了各个层级专项的理论及技能培训目标，内容细化到周，护士根据自身层级的周目标内容进行培训，每月考核，确保每位护理人员理论及技能目标的达标。对于临床护士的管理，做到目标明确，监管到位，达到预期良好效果。

**3.4.2 强化了护理人员的专业理论及专业技能和临床综合能力，有效提升了护理质量**

临床培训过程中针对临床不同层级的护士，根据临床专科的发展、岗位需求、 层级晋升细化培养方案。采取层层教学的方法，充分发挥每级专科护士或临床护理专家的作用，实现教学相长的目的［2］。以此种考核模式作为导向，让护士意识到自身的薄弱点，激发其运用所学知识和技能来分析和解决问题。同时，加强培养护士的评判性思维能力及评估能力，指导其运用护理程序进行各项工作，质控小组每月现场提问，根据每个层级的培训内容进行行不同频次的理论和操作技能考核，夯实了专科理论和专项操作技能，提高了护士的临床护理工作能力，提升了科室整体护理水平。

**3.4.3 强化了信息化培训的落实，促进了信息化培训的不断完善**

传统的考核培训方法的护理人员未分层次，内容广泛、缺乏 针对性，按照传统方式进行考核并要求达标，耗费了护理人员的时间、精力，在目前护理人员普遍不足、护理工作繁忙的状况下无形会增加护理人员的压力，存在安全隐患［3］。培训信息化无疑解决了这个问题。使用“护理助手”进行培训，护士在手机上能及时进行学习，学习及考核结果在电脑上随时可以查看，所有的考核数据，各项培训结果清晰明了，提高了学习及监管效率。“护理人员在职继续教育质量评价标准”的制定和落实有效促进了护理培训信息化的改进和完善，优化护理资源，保证学习效率不断提升。

**3.4.4 有效监督护理人员各项护理工作落实的规范性，保障了护理安全**

安全文化是医疗卫生保健质量的一个重要组成部分,对护理人员进行安全文化培训、规范安全行为、加强安全管理、树立牢固的安全护理理念是非常重要的。只有在医院内部建立起一种积极的安全文化氛围,才能有效地减少伤害事件的发生,不断改善医疗护理质量［4］。护理安全典型案例分析警示、院感典型案例警示教育、医疗纠纷的常见原因及处理建议、医院消防管理相关知识、良性护理安全文化的构建、季度及年度护理安全事件分析相关制度的培训及考核，都促使护理人员在临床护理工作中，严格执行各项规章制度及规范流程，减少了不良事件的发生，消除了部分安全隐患。通过每月在职继续教育培训质控时的督查和评价，有效的起到了强化护理安全意识，保障临床安全的作用。

**3.4.5 强化了专科护理人才的培养及使用，有力的提升了专科护理质量内涵**

为提升专科护理质量、改善患者结局、促进护理学科发展，充分发挥高素质的专科护理人才学科带头人作用，指导专科护理人才运用专科护理知识和技术，为患者提供专业化的服务。“护理人员在职继续教育质量评价标准”每月对专科护士工作目标完成情况进行考评，对照标准，查找不足，分析原因，制定整改措施，在下一年工作中落实整改；科室针对每个人存在的问题进行分析，从而有效的改变了专科护士学无是处的处境，真正的激发了专科人才学以致用的优势。

**3.4.6 规范了培训台账**

（1）在护理部层面，我们从护士岗前培训、规范化培训、基础理论、基本知识、基本技能培训、分层培训、业务学习及护理查房、护理管理制度培训、安全教育培训、专科护理人才培养、护理部质控等方面制定了计划，统筹安排全院护理人员的培训学习和考核，有效地落实了护理在职培训工作的闭环管理。

（2）在科室层面，我们从基础知识、专科专学、分层次培训、安全警示教育、专科人才使用等方面规范了科室台账目录，使各科室台账同质化的同时，内容专科化。

**四、结论**

护理人员在职培训是理论和实践相结合，由知识向能力转化的过程，最终目的是提升护士整体护理服务能力。让护士获得系统、规范、有效的继续教育培训，可保障护理服务质量［5］。“护理人员在职继续教育质量评价标准”即有效的规范了在职继续教育培训目标及内容，还有效监督了培训内容的落实效果，并不断持续改进，在提升护士综合能力的同时也进促进了护理质量的提升，值得推广和研究。

**参考文献**

1. 吴显卿, 高秀娟, 王芸, 等. 国内护理人员的在职培训现状[J]. 现代临床护理（Modern Clinical Nursing）， 2014, 13（12）: 56-59.
2. 吴茜, 孙晓, 宋瑞梅, 等. 美国俄亥俄州立大学Wexner医学中心护士在职培训及职业发展模式介绍及启示[J]. 护理研究, 2019, 33(09): 1597-1600.
3. 冯明, 孙平波, 骆敏霞. 信息化技术在护理人员“三基”理论考核培训中的应用[J]. 当代护士（上旬刊）， 2018, 25(06): 177-178.
4. 魏容容, 丁四清, 谢建飞, 等. 安全文化培训提高临床护理人员相关认知水平的效果[J]. 解放军护理杂志, 2013, 30(21): 29-31.
5. 梁雁玲. 浅谈护士在职教育的重要性[J]. 医学食疗与健康,2021, 19(14): 173-174.