

分阶段合理培训方式匹配法在急诊科 新入职护理人员培训中的应用

陈绮君

作者单位: 528200 佛山, 广东省中西医结合医院急诊科

作者简介: 陈绮君(1979-), 女, 大学本科, 主管护师, 研究方向: 急诊护理。E-mail: honguu8625332@163.com

[摘要] **目的** 观察分阶段合理培训方式匹配法在急诊科新入职护理人员培训中的应用效果。**方法** 选择分阶段合理培训方式匹配法实施前(2015-01~2017-06)和实施后(2017-07~2019-12)新入职该院急诊科的护理人员各30名为研究对象,按实施前后分别设为对照组和观察组,对照组按传统临床带教法实施培训,观察组按分阶段合理培训方式匹配法实施培训,对两组干预后的各观察指标进行比较。**结果** 观察组新入职急诊护理人员培训后理论、操作及模拟案例考核得分和教育培训模式认可度显著高于对照组,差异均有统计学意义($P < 0.05$)。**结论** 采用分阶段合理培训方式匹配法对急诊科新入职护理人员开展培训,可获得较好的培训效果,深受培训学员认可。

[关键词] 分阶段; 合理匹配法; 急诊科; 新入职护理人员; 培训

[中图分类号] R 472.2 **[文献标识码]** B **[文章编号]** 1674-3806(2020)07-0727-03

doi:10.3969/j.issn.1674-3806.2020.07.21

急诊科是危急重症病患者的重要救治场所^[1],处于医院救死扶伤的首要战线^[2],有病种多样、病情急危、救治复杂繁琐等工作特点^[3,4],因此,对急诊护理人员就提出了急救知识全面、急救技能娴熟、应急水平成熟的素质要求^[5]。由于急诊科护士更新较快,因此,大量年轻新入职急诊护理人员必须快速适应急救工作需求方能有效抢救患者^[6],急诊科新入职护理人员素质提升的速度与质量直接影响该科室的护理质量与安全^[7]。但现行的常规急诊科护理培训模式存在培训方式单一、急于求成而忽略渐进式学习吸收客观规律的缺陷,导致培训效果不尽人意,故采用科学实用的培训模式完成对急诊科新入职人员素质的快速有效提升至关重要。分阶段合理培训方式匹配法指依据人类的学习规律,按不同培训阶段内容匹配最适用的培训方式,是提高培训效果的一种培训方法^[8]。我们尝试采用分阶段合理培训方式匹配法对急诊科新入职护理人员开展培训,效果较好,现报告如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料 选择分阶段合理培训方式匹配法实施前(2015-01~2017-06)和实施后(2017-07~2019-12)新入职我院急诊科的护理人员各30名为研究对象,按实施前后分别设为对照组和观察组。

观察组男3名,女27名,本科学历10名,大专学历20名,平均年龄(23.25 ± 1.77)岁;对照组男2名,女28名,本科学历12名,大专学历18名,平均年龄(23.39 ± 1.65)岁。两组急诊科新入职护理人员在年龄、性别和学历方面比较差异无统计学意义($P > 0.05$),具有可比性。

1.2 实施方法 两组新入职护理人员培训内容具备一致性,均由理论知识及技能实操两部分组成,前者包括护理基础知识、急诊专科知识、其他护理职业相关知识,后者包括护理常规操作(静疗、洗胃、导尿、呼吸机应用等)及急救监护操作(除颤、心肺复苏等)。

1.2.1 对照组培训 按传统临床带教法实施培训,包括岗前培训、临床轮转培训,前者为时1周,由急诊科护士长安排总带教老师1名负责完成,带教老师与新入职者按照1:1比例进行培训,为期6个月。培训完成后由总带教老师采用理论、操作及模拟案例方式进行考核。

1.2.2 观察组培训 按分阶段合理培训方式匹配法实施培训,即在不同的培训阶段,以该阶段培训内容特点为据,选择见效度最高的培训方式加以匹配。**1.2.2.1 培训师资格构建** 由急诊科具有丰富护理带教经验者为项目总带教,在科主任支持和护士长

主导下,在急诊科选择优秀带教师资人员,包括医师2名、护士6名,医师具有在急诊科专科8年以上工作经历,护士具有在急诊科专科10年以上工作经历,业务考核均为优秀,护士长、总带教及师资人员共同制定一致性的项目培训目标与方案,自行设计急诊科新入职护理人员培训手册,内含培训计划、内容及考核评价量表。

1.2.2.2 分阶段合理培训方式匹配法的实施 (1)第1阶段(基础培训期):培训内容为基础理论与基础操作,总培训时长为4周,每周培训1次,时长3学时,含理论学习1学时、操作学习2学时。合理培训方式匹配法:基础理论由带教老师先以电子课件方式进行全貌讲解,然后带领新入职护理人员深入临床进行基础理论的应用体验,如工作环境、工作制度、沟通技巧、人文关爱等。基础操作由带教老师于示教室先模拟示范,然后由新入职护理人员模拟演练,带教老师认为过关后带领新入职护理人员在工作岗位中进一步实际操作,如心电监护、微泵注射、动脉采血等护理操作。培训完毕进行考核评价。(2)第2阶段(专科培训期):培训内容为急诊专科知识与急诊专科护理技能,培训时长为8周。合理培训方式匹配法:致命性心律失常的识别、人工气道管理等急救知识由带教老师采用案例分析法进行培训;深静脉置管、气管插管、心肺复苏等急救技能采用带教老师组团配合示范法,如各带教老师分工模拟气管插管抢救配合过程中喉镜吸引器等用物准备、体位摆放、气道打开等配合行为。每次培训完毕开放示教室供学员演练,同时在示教室中配置LED大屏供学员点播标准化示范视频跟练。培训完毕进行考核评价。(3)第3阶段(查漏补缺):培训时长为4周,总带教老师查看每位新入职护理人员前两阶段的考核评价表,总结分析失分率高的知识与技能点进行查漏补缺培训,每周1次,为时2h。合理培训方式匹配法:总带教老师以电子课件方式开展知识点集体强化,截取资料片断播放展示失分点,进行技能点集体强化;集体培训后开展课堂讨论,新入职护理人员可根据自己的失分情况及兴趣接受培训。(4)第4阶段(提升培训期):培训内容为急诊科十大重点病种急救技能,为时8周。合理培训方式匹配法:采用情境模拟案例培训法,培训团队合作设计严密的十大急救病种抢救情境案例,包括急性心肌梗死与急性中毒、急腹症与上消化道大出血、多发伤与胸部外伤、糖尿病酮症酸中毒与肺心病病等;团队成员拍摄录制上述病种情境的标准化急救视频,培训时先

进行视频播放与要点解析,然后由学员组队进行模拟演练,其他学员可观摩评价、讨论辨析,最后培训教师总结纠偏,实现学员的共同进步。

1.3 评价方法 (1)培训考核:培训结束后,以培训团队设计的培训评价量表进行理论、操作、模拟案例考核,各赋分0~100分,取平均分为最终综合考核成绩。(2)自我测评:参考应爱芳等^[8]的相关成果,自行设计新入职护理人员教育培训模式认可度评价表,包括8项评价内容,分别为提升沟通能力、提升动手能力、提升协作能力、激发学习动机、提升学习主动性、提升分析能力、提升问题解决能力和巩固知识技能;各项内容分别赋分1~4分,提示差、一般、好、很好,好与很好视为认可,统计比较两组对教育培训模式的认可度。

1.4 统计学方法 应用SPSS23.0统计软件对数据进行处理,计量资料以均数±标准差($\bar{x} \pm s$)表示,组间比较采用t检验;计数资料组间比较采用 χ^2 检验。 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 两组新入职护理人员培训后理论、操作及模拟案例考核得分比较 观察组新入职护理人员培训后理论、操作及模拟案例考核得分显著高于对照组,差异有统计学意义($P < 0.05$)。见表1。

表1 两组新入职护理人员培训后理论、操作及模拟案例考核得分比较[($\bar{x} \pm s$),分]

组别	例数	理论	操作	模拟案例
观察组	30	94.93 ± 2.39	94.70 ± 2.39	94.40 ± 2.34
对照组	30	86.30 ± 3.58	88.40 ± 3.52	86.37 ± 3.90
t	-	10.981	8.110	9.670
P	-	0.000	0.000	0.000

2.2 两组新入职护理人员教育培训模式认可度比较 观察组新入职护理人员培训后的教育培训模式认可度显著高于对照组,差异有统计学意义($P < 0.05$)。见表2。

表2 两组新入职护理人员教育培训模式认可度比较[n(%)]

组别	例数	很好	好	一般	差	认可度
观察组	30	20	7	2	1	27(90.00)
对照组	30	12	5	4	9	17(56.67)

注:经 χ^2 检验,两组认可度比较, $\chi^2 = 8.523, P = 0.004$

3 讨论

3.1 探讨高效实用的急诊科新入职护理人员教育培训模式的必要性 医疗事业的发展和医疗理念的进步对护理职业人员提出了更高的素质要求^[9]。临床护理作为操作性很强的工作,要求新入职护理人

员具有较强的理论和实践能力,尤其在危急重症集中收治、应急处置事件频发、病种繁多复杂的急诊科,新入职护理人员更需要不断提升自身急救技能,尽快适应急救临床护理情境,才能满足急诊护理岗位要求^[10]。护理培训是培养和提高护士业务技能和素质的重要手段,不同的培训模式获得的培训效果不尽相同,而急诊科新入职护理人员面临着需具备急救知识全面、急救技能娴熟、应急水平成熟的素质要求,承受着巨大的业务能力提升压力,探讨高效实用的急诊科新入职护理人员的教育培训模式就显得至关重要。

3.2 分阶段合理培训方式匹配法有助于提升急诊科新入职护理人员急救素质 本研究采用分阶段合理培训方式匹配法开展急诊科新入职护理人员临床培训,按照基础知识理论培训-专科急救培训-查漏补缺培训-应急强化培训的顺序分阶段进行培训,循序渐进,符合急救护理素质稳定提升的学习规律要求。与此同时,依据各阶段培训内容匹配相应的、合适的培训方式:电子课件、操作示范、组团示范、失分点回放巩固、情境模拟案例培训等。这些形式多样、实用适用的培训方式匹配合理,既可在基础、专科知识技能学习期对学员进行权威传授,又可在查漏补缺、能力提升期让学员在贴近临床实境的状态下感悟、体察、学习和演练;既注重基础素质的稳定夯实,又注重分析思辨应急能力的拓展;既可在新入职急诊护理人员头脑中烙印下系统化知识体系印象^[11],又全力培育实境应对能力^[12],自然推进基础知识技能在临床实境中的融会贯通^[13],最终实现可靠的培育效果。结果显示,观察组新入职急诊护理人员培训后理论、操作和模拟案例考核得分显著高于对照组。

3.3 分阶段合理培训方式匹配法深受急诊科新入职护理人员认可 本研究结果显示,观察组新入职急诊护理人员培训后的教育培训模式认可度显著高于对照组,提示分阶段合理培训方式匹配法深受急诊科新入职护理人员认可。急诊科护理知识涉及范围广泛,应急护理需求时刻可见,急救技能具备单兵作战及团队协作双重属性,知识技能的发展提升具备循序渐进的特点。在常规的急诊科新入职护理人员带教模式中,一对一带教法在岗位带教过程中所见所学存在局限性,随机带教不能适应渐进式学习发展规律,按岗带教形式单一机械,以上培训方式均难以达到急诊科新入职护理人员快速高效提升急救素质的培训需求^[14],在受训者中的认可度较低。分阶段合理培训方式匹配法,能合理设置课程进度与

各培训阶段培训方式,新颖实用的多元化培训在传授知识技能的同时,还为学员创设沟通、动手、分析与协作机会,激发了学员的学习动机,提升学习主动性,加强了学员解决问题的能力,让学员的知识技能不断巩固提升,使急诊科新入职护理人员受益匪浅,接受度与认可度极高。

综上所述,采用分阶段合理培训方式匹配法对急诊科新入职护理人员开展培训,可获得可靠的培训效果,深受新入职护理人员的认可,是值得推广的急诊科新入职护理人员的培训模式。本研究仍存在一些不足,如所纳入研究样本数量较少,今后将进一步扩大样本量以期获得更具说服力的研究结果。

参考文献

- 1 龙春萍,廖彦菊.应急预案演练规范化培训提高急诊护士综合急救能力[J].齐鲁护理杂志,2016,22(14):118-120.
- 2 林转结,古君庆,钟生.系统培训对急诊科新护士单独进行院内转运患者的影响[J].护理实践与研究,2018,15(11):111-112.
- 3 陈晓,张瑞,邓小凤,等.军队医院依托急诊科建设士官护士培训基地的探讨[J].全科护理,2019,17(8):1007.
- 4 张晓春,郑珊珊,王新.“三结合”教学模式在急诊科新护士培训中的应用效果分析[J].成都中医药大学学报(教育科学版),2018,20(4):48-50.
- 5 蒲凤萍,李彩玲,惠华强,等.目标教学法在急诊科新护士培训中的应用[J].解放军护理杂志,2016,33(11):63-65.
- 6 刘晶,向莉,贺巧玲.应急能力培训课程设置及模式在急诊科新护士培训中的研究[J].医学信息,2018,31(7):165-167.
- 7 叶凤丽,赖文娟.急诊科护士核心能力培训模型在急诊科新护士规范化培训中的应用[J].全科护理,2017,15(30):3752-3754.
- 8 应爱芳,朱蔚玲,应君芳.分阶段多模式培训方式在急诊科新护士培训中的应用效果观察[J].护理与康复,2018,17(3):75-77.
- 9 张小红,阳飞燕,刘英,等.基于目标分解法的晨间小讲课在急诊ICU护士培训中的应用[J].当代护士,2019,26(24):176-178.
- 10 黎雪燕,汤运红.分阶段式培训法在急诊外科新护士临床护理培训中的应用[J].当代护士,2016,(8):165-166.
- 11 卢琳琳,郑旭媚,祝安利,等.情景模拟法在急诊专科护士培训中的应用及效果[J].岭南急诊医学杂志,2016,21(3):298-300.
- 12 柯盈盈,黄敏娟,张群,等.以临床思维为导向的个案护理实训教学的实施效果[J].全科护理,2016,14(17):1825-1827.
- 13 张瑜.急诊科新护士转型冲击现状调查及影响因素分析[J].中国护理管理,2018,18(4):507-510.
- 14 崔俊燕,高成萍,李桂桂,等.综合护理干预在骨科卧床患者压疮治疗中的应用效果[J].中国临床新医学,2015,8(7):667-669.

[收稿日期 2020-03-04][本文编辑 刘京虹 韦所苏]

本文引用格式

陈绮君.分阶段合理培训方式匹配法在急诊科新入职护理人员培训中的应用[J].中国临床新医学,2020,13(7):727-729.