

基层医院实施护士岗位管理与分层培训的应用价值研究

邱 香

启东市第四人民医院 江苏 南通 226200

摘要: 护士在职培训是一项职业培训,旨在培养注册医务人员实践、教学、管理、技术等方面的素质,提高医务人员的基础知识、专业技能和服务技术,有组织、有设计地进行的培训活动,最终目的是为了提提高群众的健康。有关科学研究还表明,教育对提高医务人员能力、优化医务人员职业生涯的设计、增强医生的竞争力等都产生了重大影响。

关键词: 基层医院; 护士; 管理; 分层培训

引言: 把医院的护士管理工作好,是成为每一个护士管理人员的核心工作,如何去做好管理工作则是该核心工作中的关键性问题。随着现代社会经济和医疗技术的日益发达,常规的管理方法已无法适应现代护士对护理质量的要求和病人的特殊需要。

1 护理分层培训现状

目前,与国际护士能级标准体系有关的内容已形成了国内外护士界的主要内容,同时在技术层级纳入要求、标准框架系统、技能要求、人才资源配置和岗位职责领域也存在着共识。上海市新华医院儿科医学中心是全国第一个实行医院分级的公立医院,将中心的全体护士分成了五大级别,而各个层级的医院又有着不同的职责任务。第一等级,对有年资的医生实施监护,对普通病人实施看护;第二等级,对普通病人实施看护;第三等级,对重症病人实施单独照顾;第四等级,专业医生,要求单独护理复杂病人和危重病例,对最低等级医生实施培训;第五层次,临床管理专业,主要目的是开展护士专业的科研教育。开展的成效不错,减少了医生的辞职次数,同时增加了医生的信心。目前对护理人员层级分类并不是统一的规范,已经通过对职称、年龄、工作时间、专业职责、培养要求、学位等方面的内容进行不同类别的划分,这样就可以更有效提升培养的效果了^[1]。

2 建立健全护理人员分级进阶准入及退出机制

申报人员对照《各级护理人员的资质、岗位职责、工作及准出标准》,认真履职,完成相应级别培训,并通过核心能力考核。

个人申请: 个人结合各级护理人员的资质要求,提出申请。

资格审核: 护士长及护理部专业能力进阶评审委员会对其资质、履职情况及工作能力进行审核。

进阶考试: 参加由护理部组织的专业能力进阶考核。

鉴定: 考核合格者由院专业能力进阶评审委员会按

照拟任能级的岗位要求,从资质、工作业绩和专业实践能力等进行综合考评作出鉴定,通过者晋升上一级别。

公示: 院专业能力进阶评审委员会通过院务公开平台对评审合格人员名单进行公示。

3 护士分层培训的内容

目前研究的对护士的分级培训,专科护士、基础护理、病人观察、心理健康教育以及护患沟通等多个领域,培训的主要方式是通过医生在现场的实际操作演示,以及小将课堂的培训开展。将所有的医务人员培训分为四个阶段进行实施,其获得的培训效果远比普通的医务人员培训的效果更好。此外,研究人员还将医务人员培训的内容确定了六大领域,分别为专业工作流程、专业职责、应急措施、医护常规、紧急处置和专业治疗及护理,并对医务人员专门知识培训,对技术人员进行辅助参观和培训,以便更有效提升护士的专业技能及水平操作技能。

一级的新医生的主要培养目标就是让他们能够适应各班的医生操作,其重点就是医务人员的基本职业能力,其具体内容包括各班的作业过程与要求、基础知识和护士技能的应用、医院资料的记录与编辑、医学基础理论与专业知识、对常见疾病的环境保护与健康常识、护患操作的技术。二级的轮转护士的主要培养任务是提升医院的各班工作技能,培养目标是培养医务人员的专业基本技能和职业意识,主要内容包括各班的工作流程和职责、基础理论与护士的技术操作、临床基础理论和常见病、护理中常见疾病的护理和保健知识、专业仪器设备的使用、对常见病症的观察与护理,以及专业药物的剂型、方法与不良反应、护患沟通的技能与人文素质^[2]。

三级是3到8年的护士培训目标是圆满收官各班工作,培训重点为全方位提高医务人员的临床实践能力与管理工作能力,重点课程是全面提高基本知识以及护士的专业知识、核心管理及应急措施、病人的应变管理及

应急、专科技术及新药物与制剂的使用及研究、人文关怀及沟通、护生带教等；四级是十年以上护士的培训宗旨，重点培养目标为专业临床实践、教学、管理工作能力与技术技能，培训内容重点为综合管理与思维技能、护士的基本知识与理论，专病诊治和管理。专科全新业务、技能，专病的护理路径、管理技术、教学经验，以及护士学术论文撰写与研究的基础知识。

4 培训方法

4.1 建立规范的培训制度

组织新护士，认真学习卫生院的各项规定。

4.1.1 上岗时新毕业护士的理论、技能操作能力应当符合规定要求。

4.1.2 采用年度轮岗制度，培训全科护理人员。

4.1.3 护理部专门职责，不定期对科室开展抽检及评估服务工作。

4.1.4 每周轮转一次科室，由带教过程的老师进行一次鉴定，并抽查、考核成绩以及鉴定记录与个人绩效档案。

4.1.5 定岗前由护理部组织理论考试和技术操作考试各1次（理论成绩85分、操作成绩90分以上），根据考试成绩并根据临床实践撰写一篇论文，达标者才能正式定岗。

4.2 学习相关护士礼仪

通过收看“护士行为规范”影片，让学生们知道整齐的仪表、优美的语音、和蔼的服务态度、娴熟的专业技能、以及完善的售后服务等，对患者的护理与康复将会产生的重大影响。请我院各护士长和资深医生介绍护士岗位中常见的交流方法、表达技能、对医生的语言要求、语言素质、语言要求、语言素质、在接诊患者中的文明用语，并规范服务态度，以激励自己的学习热情与工作积极性等^[3]。

4.3 学习有关法律法规

组织工作人员认真研究学习了《护士条例》、《中华人民共和国护士管理办法》，基本掌握了病人在医院期内获得的知情权、选择权、安全权利、被关注权、有权利复制病历权等和相关的法律常识。熟悉业务及医德情况，做好预防于未然，根据医疗实践和历年总结的相关资料案例加以说明。通过培训使其增强法制观念，规范执业行为。

4.4 严守规则制度

学习各项规章制度，以及岗位责任制、医院的相关法规和工作规章制度、《医疗护理技术操作常规》为重点学习，充分认识护士职责的严谨性，并要求护士们随着医院变化的发展不断深入，从立法的视角看待日常的

护士管理工作，尤其对管理工作中潜在的法律问题更加关注，并结合工作中正反两方面的经验教训进行了深入浅出地介绍，以让新的护士严格遵守各种规定，进而了解到各种护士规定都是提高护士质量的有效举措，都应该严格执行。

4.5 规范操作技能

4.5.1 组织观看《“三基三严”基础护理技术操作》录像；

4.5.2 请本院技术操作能手进行操作示范；

4.5.3 对临床上常见的操作内容加以练习，护理科规定了护理操作内容，着重掌握了无菌护理的理论基础、心肺复苏技巧等基本内容，并从严要求无菌敷料的操作人员，配戴面具和手套，保持衣帽的清洁，不佩戴饰品，不穿着高跟鞋，不抹指甲油等最起码的规定。逐项反复练习，人人过关达标。经过强化训练，使她们熟悉了护士作业技能的规定与规范，并使我们对新医生的作业能力有一个必要的认识，为临床操作奠定坚实的基础^[4]。

4.6 规范文案书写标准

认真全面地掌握了护士文书撰写的工作规范和考试准则、交接班制度、查对制度、分级护士责任制、护理病历撰写规范等，使自己在上岗后就能迅速地适应岗位环境，认真搞好本职工作。

4.7 进行轮转科室、考核

按照该院的实际情况轮转管理科室。一般是临床科，每科室为三个月，由护理部专人负责行政管理工作，对病房护士长、带教老是管理考评监控，以确保该项管理工作的圆满完成。科室轮转结束后，各护理部组成的培训与考评小组将进行总结考评。对优秀、合格者重新聘用，不合格者进行再培养再考评，仍不合格者医院劝其退出。

4.8 鼓励护士积极参加培训班

省、市级卫生系统组织的各类社会护士短期训练班，组织医务人员到上级医院了解护士的技能新知识，扩充医务人员知识。鉴于临床护士和社会护士的任务有着很大不同，社会医务人员除应把临床护士中的基本救护技能运用于社会之外，还要学会掌握社会抢救、医院急救、金疮清创的技能动作^[5]。要学习母乳喂养指导、家庭看护、临终关怀、健康护理等。同时需要了解财会、统计、计算机信息管理专业知识，以满足社会护理服务需要。

5 分层培训对护士工作的意义

5.1 增强了服务意识

通过职业道德培养以及相应的护士理念的培养，带

动了护士素质的提升。在整个培养过程中，我们都把个性化服务的宗旨贯彻在始终，并突出强调了各科的优点与特色，“以人为本、关爱生命、呵护健康、奉献病人”，提高培养对象的主动服务意识。

5.2 提高了专业知识和动手操作能力

在规范培养过程中，我们强调培养对象的护理知识与专业技能的培养。训练内容从基础到复杂，逐步分解为精细、循序渐进(多讲、多问、多练)，使她们扎实掌握了护理的基本功，激发了新护士的学习热情，提高了专业技术和操作技能，增强了分析问题和解决问题的能力^[1]。

5.3 提高了工作能力和学习能力

通过临床教学使自己在实际工作中能不断掌握新东西，善于反思，勇于探索，将基本护理和患者需要紧密结合起来，以便为患者提供良好的咨询服务。

5.4 满足了临床护理需求

在临床护士岗位中，进行标准化训练的护士嘴勤、手勤、脚勤，以饱满的工作激情博得了护士长、教学人员以及患者的赞誉，适应了医院管理的需要。

5.5 提高了护士防护的意识

保护的重要性要求保护的训练必须贯彻于护士发展的所有过程，包括在校学习，从岗前到在职中。通过认真学习《护士条例》等规章制度，增强了医务人员的自身保护意识。

6 护士培训的应用

目前，国内各个公立医院的护士管理人员正相继地在公立医院以及科室内的护士管理人员中，开展了分级管理和分层培养的实验，试图摸索出适应于国内护士工作的分类管理和培养体系。但是没有系统的分类管理和训练考核制度导致不同医院或科室的管理工作与训练目标截然不同，急需建立全国性的或区域性的医院分类管理方案，以推动各类医院护士分类管理的开展，促进各层护士的职业均衡发展。

随着群众生活条件的日益改善，对生活水平、保健质量以及卫生保健的重视，护士业务内容与操作范围日益扩大，对医务人员素质的要求也越来越高，特别是刚入岗医生的任务压力越来越大，为使他们能适应由学生向临床医生身份的转换，顺利完成医学监护任务，保证护理质量和护理安全，基层医院护士培训面临许多困难。根据国家三甲医院护士统一规范化培养的实施方案，结合我院实际情况进行护士培养工作。进一步强化

了对护士职业能力的培养，完善以职业需求为导向，以职业胜任能力为核心的护士规范化培养制度，根据责任制的护理特点，编写有针对性的训练材料，培养医生对病人的评价、症状检查、治疗指导以及护患交流的技能^[2]。根据新护士学习能力、培训要求等差异，认真研究了规范化培训的组织管理，培训时间、培训形式以及教学内容、考核方法等，通过规范化训练实现了目标管理，充分调动新护士的积极性，最大限度的调动每个人的创造力，充分调动她们的学习激情与分析、解决实际问题的实践能力，有效推动新护士自身发展，提高了临床护士的服务质量和安全。

护士岗位是医疗卫生岗位的主要部分。针对各个职位对应层级差异，实施分级培养，以提升职业胜任能力。对照组没有正确的培养方法，护士能力评价缺点较多；对照组进行全面的护士分级培养，针对薄弱环节对各个部门的护士进行优化培养，不但全面的培养了各个层次护士的专业素质，还使护士服务质量有所保证。本研究的实验组中护理服务质量评价显著优于对照组，病人投诉率明显少于对照组，均与有关科学研究结论相符^[3]。

结束语：结合职业管理的护士分层培养是以职业胜任能力为标准，研究形成以培养护士专业素质为基础，促进护士队伍成长的科学护士培养方法。该培养方式刚开始，在课程设计和考核标准方面应更加细化，同时强化对培养目标的跟踪考核，所以在制订培养方案后，应针对培养要求的调查结果，同时根据临床医院的意见建议，进一步的细化、调整培养项目，为培育适应岗位要求的医生提供坚实基础。

参考文献：

- [1]于卫华，宋江艳，何小兰，等. 我国临床护理人员分层培训研究现状[J].中国护理管理，2013，13(1):57-59.
- [2]蒋丽，金昌德. 护士院内培训常用方法的研究现状[J].全科护理，2011，9(9):2420-2421.
- [3]陈海花，毕越英，顾媛媛，等.护理人员职业生涯管理体系的建立与应用研究[J]护理管理杂志，2012，12(10):691-693.
- [4]王静，施雁.基于临床护理路径的单病种护理质量评价的研究进展[J].中华现代护理杂志，2013，19(21):2594-2596.
- [5]蒋蓉，温贤秀，谢彩霞. 临床护理岗位管理的实践[J].中华护理杂志，2013，48(5):419-422.