

# 养老机构护理员的继续教育培训体验的质性研究

袁洪菊, 洪瑾

<sup>1</sup>民政老年医院暨上海市第三社会福利院, 上海

<sup>2</sup>社会福利中心, 上海

Email: yhj0726@aliyun.com, 879274759@qq.com

收稿日期: 2021年5月14日; 录用日期: 2021年6月16日; 发布日期: 2021年6月28日

## 摘要

目的: 了解养老机构护理员继续教育培训的感受体验。方法: 采用目的抽样法, 选取上海市第三社会福利院养老护理员45名和5名培训老师进行半结构式访谈。采用Colaizzi的7步分析法将访谈资料转录整理和分析。结果: 养老机构护理员继续教育培训体验归纳为2大主题: 积极感受和消极感受。积极感受包含4方面: 增加专业化护理人才就业机会和社会竞争力; 激发护理员主动服务和学习的意识; 前沿继教知识分析护理意外, 培养护理信心; 继教内容模式的认知。消极感受包含6个方面: 护理技术含量低, 培训在浪费时间; 年龄大且文化水平低的护理员学习信心不高, 自我效能感低; 运用知识缺乏自律性, 无法合理安排时间和精力参加继教; 继教模式有待改进; 价值体现不足的挫败感。结论: 培训师应重视护理员的继续教育培训真实感受体验, 通过国家建立继教培训机制, 制定合理的继教培训规划, 创新培训模式以提升护理员综合素质, 促进专业发展。

## 关键词

养老机构, 护理员, 继教培训体验, 积极感受, 消极感受

# Qualitative Research on the Continuing Education Training Experience of Nursing Staff in Old-Age Institutions

Hongju Yuan, Jin Hong

<sup>1</sup>Civil Administration Hospital for the elderly and Shanghai Third Social Welfare Institute, Shanghai

<sup>2</sup>Social Welfare Center, Shanghai

Email: yhj0726@aliyun.com, 879274759@qq.com

## Abstract

**Objective:** To understand the experience of continuing education training for nursing staff in nursing home. **Methods:** A semi-structured interview was conducted among 45 nursing staff and 5 training teachers from the Third Social Welfare Institute of Shanghai. The interview data were transcribed and analyzed with the method of 7-step analysis by Colaizzi. As a result, the continuing education training experience for Nursing Home Staff was reduced to two main themes: positive and negative feelings. The positive feelings include 4 aspects: To increase the employment opportunities and social competitiveness of professional nursing personnel; to stimulate nurses' awareness of active service and learning; the cognition of the content model of continuing education. The negative feelings included 6 aspects: Low technical content of nursing, wasting time in training, low learning confidence and low self-efficacy of nursing staff with older age and low educational level, and lack of self-discipline in applying knowledge, unable to arrange time and energy to participate in continuing education; the mode of continuing education needs to be improved; the frustration of insufficient value expression. **Conclusion:** The trainers should attach importance to the nurses' real experience of continuing education training, set up the mechanism of continuing education training, draw up the reasonable plan of continuing education training, innovate the training mode to promote the nurses' comprehensive quality and promote the professional development.

## Keywords

Old-Age Institutions, Nursing Staff, Continuing Education and Training Experience, Positive Feeling, Negative Feeling

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

护理继续教育(Continuing Nursing Education, CNE)指继毕业、规范化专业培训之后,以学习新理论、新知识、新技术、新方法为主的一种终身性护理学教育[1],简称(继教)。国内的培训主要以技能培训为主。养老护理员的综合素质和服务水平直接关系到入住养老机构老年人的生命安全、生活质量及健康[2]。护理人员专业化高水平的护理服务需定期接受继教,目前护理员有培训需求,缺乏系统化培训[3]。

本研究对 50 名护理员及带教培训老师深入访谈,了解其继教的心理体验,以期为今后继教模式提供参考依据。

## 2. 对象和方法

### 2.1. 对象

采用目的抽样法,选取某机构养老护理员 45 名和 5 名培训老师进行访谈和观察。纳入标准:任职 10 年以上养老护理培训师,养老护理员,自愿参与本研究,培训老师以 A1~A5,养老护理员以 P1~P15,样本量以信息饱和为准。最终访谈老师为主管护师 3 名,技师 2 名。护理员年龄 35 岁以下 5 人,50 岁

以上 15 人, 40~50 岁 25 人; 文盲 5 人, 小学 25 人, 初高中 15 人; 上岗证 30 人, 初级 10 人, 中高级 5 人; 工龄半年以下 5 人; 1~3 年 25 人; 3 年以上 15 人。

## 2.2. 方法

### 2.2.1. 资料收集

采用质性研究中的现象学研究方法对访谈对象一对一的半结构式访谈, 访谈前梳理同质化访谈流程和内容, 确保访谈实施一致性。根据研究目的采用半结构式访谈提纲, 由 2 名研究员进行访谈后以编码表示, 修订完善。访谈提纲包括: 护理员对养老护理工作及继教的认知? 护理员对继教的感受? 护理员对继教感兴趣内容及方法有哪些? 采访老师对继教的困惑及改进的方面? 护理员如何适应工作继教两平衡? 访谈前研究者向研究对象介绍访谈的目的, 意义, 征得访谈对象同意并签知情同意书在安静的办公室收集研究对象一般资料, 访谈时间控制在 30 min 以内。

### 2.2.2. 资料的分析

由 2 名研究员于访谈结束后 48 h 内, 将录访谈资料逐字转录成文本, 进行初步分析便于修正补充下一步访谈策略。应用 Nvivo 7.0 质性研究资料分析软件进行资料整理, 采用 Colaizzi 的 7 步分析法进行资料分析: 50 名访谈对象编码为老师 A1~A5 护理员为 P1~P45。

## 3. 结果

### 3.1. 主题 1: 积极感受

#### 3.1.1. 增加专业化护理人才就业机会和社会竞争力

P1~2: 老龄化社会中护理职业的需求度高且稳定, 有继教培训经验的护理员就业前景好, 薪酬高, 有实现自我价值的简单职业规划。

P3: 《养老护理员国家职业技能标准(2019 年版)》养老护理员需要掌握的基础知识六大类, 包括职业工作须知、老年人照护基础知识、人际关系与沟通、消防安全及相关法规知识、安全卫生与环境保护知识, 目前护理员只学习生活照料的基础技能, 跟综合要求相差甚远, 期盼继教支持。

#### 3.1.2. 激发护理员主动服务和学习的意识

P4~6: 继教促护理员主动学习前沿的知识并结合实践, 解决护理困惑, 提高护理质量。

A1: 认真参加继教的护理员操作规范性和从业稳定性均优于他人。

#### 3.1.3. 前沿继教知识来分析护理意外, 培养护理信心

P7~10: 易发的护理意外且处罚力度大, 服务对象缺乏自保意识和护理员缺乏安全预见性, 护理队伍因信心不足而不稳定, 运用前沿继教知识分析意外原因, 更新护理理念解决现实问题。

#### 3.1.4. 继教内容模式的认知

A2: 结合养老护理员的职业心理和学习特性, 注重培训内容的实用性, 以学员的需求为导向并参照其工作特点制定系统性的培训课程, 提高培训效果。

A3: 培训内容以基础护理知识为主, 包括人文、理念、礼仪、沟通技巧、行为习惯及各种专业知识、技能等的多方位培训[4]。P11: 理论和实操中需要分层次培训, 根据护理员年龄、文化程度、沟通表达能力, 制定个性化学习目标和重点, 保护接受知识能力差的护理员自尊心、激发其学习兴趣和热情[5]。

P12~18: 年轻的护理员接受新知识容易, 对培训内容的需求丰富, 自我发展的意愿强, 而年长护理员只对基础护理和生活护理知识感兴趣, 甚至学理论知识有抵触心理[3]。

## 3.2. 主题 2: 消极感受

### 3.2.1. 护理技术含量低, 培训在浪费时间

P19~22: 生活护理简单人人都会, 培训是浪费为老服务的时间。

P23~30: 内容先进又精简实用的继教对临床护理有益, 而繁琐培训影响工作进度无意义。

### 3.2.2. 年龄大且文化水平低的护理员学习信心不高, 自我效能感低

P31~33: 年长的护理员的生活和照护经验比年轻人丰富, 生活照护实践技术容易理解, 操作上手快。但是理论前记后忘。

P34: 年长的护理员学习和理解能力有限且老师单方面讲授, 内容较为枯燥, 难以记忆。

非医护专业低学历护理员只能提供清洁卫生、睡眠饮食等生活照料不能给服务对象提供护理专业知识[6]。

### 3.2.3. 运用知识缺乏自律性

P35: 护理员培训知识执行力度不高, 护理意外易发生在工作繁忙就简化操作, 也是规范操作不熟练的因素之一。

### 3.2.4. 无法合理安排时间和精力参加继教

P36: 家庭负担大、护理工作繁重, 作息不规律等, 迎考时做家务都背题目看录像资料, 护理员觉得力不从心。

A5: 护理员在老人午睡时抽空继教学习, 一心两用的当班人员学习效率低。

### 3.2.5. 继教模式有待改进

P37: 常规操作无新颖感, 填鸭式理论学习枯燥, 高年制护理员就不参加继教了。

P38~44: 护理员需补充前沿知识解决护理困惑及技术支持, 可用医护助手等多媒体软件利用碎片化时间学习, 强化继教知识记忆。

A4: 学习初始阶段现场宜细看, 互动提问至理解, 反对学员不思考只用手机录操作。

P45: 课堂中护理员自信心不足, 不好意思去表达疑惑, 史红双[7]鼓励学员发言能调动其积极性与能动性。

### 3.2.6. 价值体现不足的挫败感

参与继教的护理员认为未按其级别安排工作及薪酬未体现护理知识的价值[8]。

## 4. 讨论

### 4.1. 促进专业发展, 建立继教培训机制

继教应及时了解养老护理人才需求的变化, 培养出更有岗位胜任能力的、符合市场需求的学生, 提高护理员的就业竞争力, 从而根据岗位任务合理设置护理课程, 不断改进教学方法与手段, 培养学生的自主学习意识与能力, 建立人才培养与需求动态适应的机制[9]。

国家应继续建立与完善护理人才教育培养体系, 多方位有针对性的分层次实效培训, 系统提升培训效果。

### 4.2. 制定合理的继教培训规划

养老护理员岗前培训方法单调, 导致学习热情差, 效率低[10], 且培训方法还是传统的传、帮、带、教且以面授为主。

A5: 制定教育目标, 注重时间有效性, 及时回顾新旧知识点, 运用联想法、反复法等, 帮助年龄较大的养老护理员运用已有的经验去理解新事物, 提高记忆能力。增加继教培训频次, 控制 1 小时内先理

论后操作, 脱产学习效果更好。

### 4.3. 创新培训模式以提升护理员综合素质

#### 4.3.1. 情景模拟教学

护理员喜欢情景模拟教学, 通过角色扮演、视频互动或模拟人等技术模拟真实的临床环境, 帮助护生练习护理程序, 训练临床决策和评判性思维能力[11]。但是护理老师缺乏继教的规范培训[12], 运用知识不足, 且备课费时费力, 应加强情景模拟教学的知行规范化培训, 提升护理员继教的质量。

A5: 通过分层次多样化培训模式, 理实一体化教学法等, 整合专业知识、技能操作、职业素养和人文关怀等内容, 提升护理员核心能力, 提升培训效果[13]。

分层次培训能解决继教困惑: 年轻护理员理论水平略高于实操, 而年长护理员实操高, 理论水平低下与文化和记忆力有关[3]。

#### 4.3.2. 网络线上学习

A2: 养老护理员网络线上教育不受时间、空间限制, 弥补了实体课堂短期培训教学的不足, 实现碎片化时间学习与系统化学习的有机融用, 规范护理操作, 提高工作效率[14]。

## 5. 小结

随着《“健康中国 2030”规划纲要》[15]的制定与实施, 社会对卫生护理类人才提出了更高的需求, 本文通过养老护理员对职业继教的培训体验的质性研究发现: 护理职业前景光明, 护理员急需继教知识支持; 低文化年龄大的护理员学习的效能低下需制定合理的继教培训规划, 采用情景模拟教学法, 理论与实操一体化整合, 运用分层次教育和医护助手等多媒体软件利用碎片化时间加强继教知识学习。

本研究对象仅来自某养老机构护理员, 今后建议开展不同区域护理员更多方面探讨养老护理员对职业继教培训体验, 创新培训模式, 促进护理员的理论和操作有效掌握, 为继教培训规划提供依据。

## 参考文献

- [1] 王晶, 荆瑶, 费才莲. 信息化教育模式在护理继续教育中的应用[J]. 中西医结合护理, 2018, 4(6): 175-177.
- [2] 李敏, 宁玉叶, 蔚振江. 用质量差距模型分析养老护理质量现状[J]. 中国现代医生, 2021, 59(1): 153-155.
- [3] 李姮. 山西省养老护理员培训现状及影响因素分析[D]: [硕士学位论文]. 太原: 山西医科大学, 2020.
- [4] 何进椅, 李红, 陈晓欢. 菲律宾 St. Luke's 医疗中心学习见闻[J]. 创伤与急诊电子杂志, 2014(4): 56-59.
- [5] 李姮, 石美霞, 郭倩楠. 山西省 1564 名养老护理员培训认同感现状及影响因素分析[J]. 护理学报, 2020(14): 9-12.
- [6] 童立纺, 宋延波, 霍丹, 喻秀丽. 医养结合模式下养老护理员分层培训实践[J]. 现代医药卫生, 2020, 36(2): 291-293.
- [7] 史红双. 如何调动学生主观能动性[J]. 新课程研究, 2008(5): 39-40.
- [8] 熊华, 隋国辉, 黄琳. 医养结合模式下养老护理员培训对策[J]. 中国农村卫生事业管理, 2018, 38(11): 42-45.
- [9] 唐红梅. 促进护理教育发展的策略研究[D]: [博士学位论文]. 杭州: 浙江大学, 2012.
- [10] 张平. 国内外养老机构护理人员的现状研究[J]. 中国老年学杂志, 2015, 35(19): 5662-5664.
- [11] Jeffries, P.R. (2005) A Frame Work for Designing, Implementing, and Evaluating, Simulations Used as Teaching Strategies in Nursing. *Nursing Education Perspectives*, 26, 96-103.
- [12] 金三丽, 庞冬, 叶名乐子, 李婷, 杨萍, 路潜. 38 所高等院校护理教师开展情景模拟教学的调查研究[J]. 中华护理杂志, 2021, 56(3): 415-420.
- [13] 谢喜燕, 王细文, 刘敏. 医养结合型养老机构养老护理员培训现状分析[J]. 中西医结合护理(中英文), 2020, 6(8): 157-161.

- [14] 韩静, 张晓萍, 李丽, 唐娟. 基于核心胜任力的养老护理员培训课程体系构建[J]. 中华护理教育, 2017, 14(3): 236-239.
- [15] 健康中国行动推进委员会. 健康中国行动 2019~2030 年[EB/OL]. 2020-01-09.