

岗位资质培训模式在整形门诊手术室新护士 护理工作中的应用研究

杨玉坤*, 刘昕楠*, 周洁松#, 徐亚萍, 曹 燕, 徐蓉蓉

海军军医大学附属长海医院整形外科, 上海

收稿日期: 2022年9月21日; 录用日期: 2022年11月3日; 发布日期: 2022年11月10日

摘 要

目的: 分析比较岗位资质培训模式在整形门诊手术室专科护理能力培训方面的效果。方法: 通过一定数量的样本采集传统护理培训和岗位资质培训模式对整形门诊手术室新进护士护理能力的培训效能数据, 分析影响两种模式培训效能的原因, 并进行统计学分析。结果: 经过统计分析, 在综合考核成绩方面, 岗位资质培训模式的专科护理技能考核明显优于传统培训组, 在医生满意度方面, 岗位资质培训组明显高于传统培训组。结论: 岗位资质培训模式在整形外科门诊手术室专科护理技能教育方面优于传统带教培训模式。

关键词

岗位资质, 护理培训, 整形外科

Research on the Application of Job Qualification Training Mode in the Nursing Work of New Nurses in the Operating Room of the Outpatient Department of Plastic Surgery

Yukun Yang*, Xinnan Liu*, Jiesong Zhou#, Yaping Xu, Yan Cao, Rongrong Xu

Plastic Surgery Department of Changhai Hospital Affiliated to Naval Medical University, Shanghai

Received: Sep. 21st, 2022; accepted: Nov. 3rd, 2022; published: Nov. 10th, 2022

*共同第一作者。

#通讯作者。

文章引用: 杨玉坤, 刘昕楠, 周洁松, 徐亚萍, 曹燕, 徐蓉蓉. 岗位资质培训模式在整形门诊手术室新护士护理工作中的应用研究[J]. 护理学, 2022, 11(6): 719-723. DOI: 10.12677/ns.2022.116112

Abstract

Objective: To analyze and compare the effect of job qualification training mode on specialized nursing ability training in the operating room of the outpatient department of plastic surgery. **Methods:** Based on a certain number of samples, the training efficiency data on the nursing ability of new nurses from the operating room of the outpatient department of plastic surgery receiving traditional nursing training and job qualification training is collected, the factors affecting the training efficiency of the two modes are analyzed, and a statistical analysis is conducted. **Results:** According to the statistical analysis, the comprehensive assessment results of nurses who receive the job qualification training in the professional nursing skills assessment are significantly better than those of the traditional training group, and the doctor's satisfaction they get is also obviously higher than that in traditional training group. **Conclusion:** Regarding the specialized nursing skills training in the operating room of the outpatient department of plastic surgery, the job qualification training mode is superior to the traditional apprentice training mode.

Keywords

Job Qualification, Nursing Training, Plastic Surgery

Copyright © 2022 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

在整形门诊手术室, 因其病种多而杂, 同时整形手术不仅要改善外貌、体形, 还要恢复器官的生理功能, 因此对手术室护理工作要求较高, 除了常规的基础护理外, 还涉及部分专科护理和心理护理[1]。基础护理侧重使用护理基本技术及基本理论进行应用, 满足患者基本的治疗需求; 专科护理侧重于以整形专科的特征为基础, 通过专科护理技术与理论强化对手术前后进行专科护理; 心理护理侧重于在护理过程中, 积极影响病人的心理活动, 从而达到护理的目标。传统的培训模式因其方法依然引用老人带新人的方式, 主观因素较多, 不能准确地衡量一名新进护士的最终培训情况, 存在很多弊端及隐患[2], 因此我们医院整形门诊手术室创新采用制定的岗位资质培训模式, 明确不同手术种类的护理职责、技能和培训课程并开展培训。经过 4 个月的实践研究发现, 岗位资质培训在提高新护士对专业技能的掌握和医生对其的满意度上均取得了良好的效果, 报道如下:

2. 对象与方法

2.1. 对象

将本院 2018 年 09 月~2019 年 01 月整形门诊手术室新入职护士随机分为传统护理培训组($n = 16$)和岗位资质培训组($n = 18$), 其中年龄 20~26 岁。同时, 将传统护理培训组作为对照组, 将岗位资质培训组作为实验组。对照组中本科 3 名, 大专 13 名, 其中男护士 2 名, 其余均为女性, 平均年龄 24 岁, 均为毕业后直接进入整形外科手术室; 实验组中本科 2 名, 大专 16 名, 其中男护士 3 名, 其余均为女性, 平均年龄 24 岁, 均为毕业后直接进入整形外科手术室。两组研究对象的基本资料之间的差异无统计学意义($P > 0.05$), 可进行后续比较。

2.2. 方法

2.2.1. 岗位资质培训

将整形门诊手术室护理工作设定为一个岗位，围绕岗位的职责、专业技能、培训课程等内容制定培训计划，开展培训和考核工作。

针对手术室护理岗位所需要掌握的技能，制定详细的培训课程、教材编制、主讲人等培训计划，同时明确培训后的考核形式，考核通过后方可具备上岗资质。在具体的培训实施过程中，一般遵循以下几个原则：1 是循序渐进的进行培训，新护士进科后先进行基础护理技能的培训，再进行体表包块手术的专科护理技能培训，最后进行美容手术的专科护理技能培训；2 是培训计划实施完成后，新入科护士要在护理实践中不断由总带教护士进行带教，不断强化技能和操作水平；3 是加强与主治医师的沟通，对于整形门诊手术应本着“多看，多想，多问”的原则，即向医生多了解手术情况，与医生探讨术中可能出现的护理问题，找出相应护理措施，提前准备术中可能用到的器械，以保障手术的顺利完成；4 是结合实际手术，教员在实岗培训过程中放手不放眼，让新护士参与其中，亲力亲为的解决患者的术中术后问题和心理护理；5 是培训过程中，由护士长和高资历护师安排讲座，了解新护士的感受和意见，总结不足，提出新的改进意见。

2.2.2. 传统培训方法

传统的培训方法主要是引用老人带新人的方式，由具有一定工作经验的护士在一定时间段内进行带教，主要是在实际护理操作中进行现场教学和学习，缺乏规范化的培训计划和课程。

2.3. 评估指标和判定标准

由科室综合考核和手术医生满意度两部分指标组成。

2.3.1. 科室综合考核

在科室综合考核方面，对照组和实验组从同一时间开始培训，由科室主任、护士长和各业务组长组成科室综合考核组，培训结束后对两种模式的培训组人员进行考核，考核内容包括基础护理和专科护理，考核结果采用百分制(基础护理和专科护理各占 50 分)，其中基础护理考核和专科护理考核均包括理论知识考核和操作技能考核两部分，各占 25 分。理论知识考核由总带教护士长进行出题，包括选择题、判断题和填空题，共 25 道题，每题 1 分；操作技能考核同样由总带教护士长进行出题，根据培训组人员的操作正确度和熟练度进行综合打分，满分 25 分。

2.3.2. 手术医生满意度评价

在手术医生满意度方面，设置满意度评价表，从术前准备、术中配合、术中体位摆放、术中与医生的沟通、以及术中突发事件的应急反应与处理能力等 5 个维度进行评价，每个维度分值均为 20 分，总分 100 分，培训结束后向护士发放自制的满意度问卷：满分为 100 分，分为非常满意(≥ 90 分)、满意(≤ 89 分且 ≥ 70 分)、一般(≤ 69 分且 ≥ 60 分)，不满意(≤ 59 分)。总满意度 = (非常满意 + 满意) / 25 \times 100%。选择“非常满意”和“比较满意”为满意，选择其他选项为不满意，培训全部结束后抽取科室手术医生共 25 名进行问卷调查。

2.4. 统计学方法

分析比较两组考核成绩的差异，进一步按基础护理、专科护理进行亚组分析，探讨新护士专业技能的掌握与医生对其的满意度。数据分析采用 SPSS17.0 检验本文所有数据，方差齐性检验、配对 t 检验和独立样本 t 检验计量资料(基础护理考核成绩、专科护理考核成绩)，以($\bar{x} \pm s$)形式表示， χ^2 检验计数资料

(满意度), 以[n (%)]表示, $P < 0.05$ 对比存在统计学差异。

3. 结果

3.1. 综合考核成绩的比较

对照组和实验组的综合考核成绩在基础护理考核方面无明显差异; 但对照组的专科护理技能考核明显优于传统培训组, 差异具有统计学意义($P < 0.05$), 见表 1。

Table 1. Comparison of comprehensive assessment results of the two groups ($\bar{X} \pm s$, points)

表 1. 两组综合考核成绩比较($\bar{X} \pm s$, 分)

组别	n	时间	基础护理考核	专科护理考核
实验组	18	培训前	64.26 ± 1.35	72.18 ± 2.46
		培训后	79.24 ± 1.86 ^a	94.52 ± 2.69 ^{ab}
对照组	16	培训前	63.48 ± 1.67	71.85 ± 2.18
		培训后	78.36 ± 1.56 ^a	85.25 ± 2.46 ^{ab}

注: 培训前后组内对比, ^a $P < 0.05$; 培训后组间对比, ^b $P < 0.05$ 。

3.2. 医生满意度比较

实验组(80%)在手术医生满意度方面明显高于对照组(52%) ($\chi^2 = 4.367 > \chi_{0.05,1}^2 = 3.84$, $P < 0.05$)见表 2。

Table 2. Comparison of satisfaction between the two groups

表 2. 两组满意度比较

组别	n	非常满意	满意	一般	不满意	总满意度
实验组	25	12	8	4	1	80%
对照组	25	3	10	4	8	52%

3.3. 结论

岗位资质培训模式在专科护理技能培训方面优于传统培训模式, 而在基础护理技能方面与传统培训模式无明显差异。岗位资质培训对于门诊手术室新进护士的培训有良好的效果, 使其在循序渐进的过程中提高了自身的专业技能水平, 自身的综合素质也得以提升, 业务水平得到加强, 为以后整形门诊手术室的整体培训工作, 专业化的护理水平提供了一个良好的教学思路并且加强规范和完善了门诊手术室新护士的培训管理体系。

4. 讨论

4.1. 岗位资质培训提高了新护士的专业技能水平

由于护理工作的特殊性, 各项技术操作的不同, 护理人员的水平参差不齐[3], 并且在校期间所学习的美容手术护理相关内容较为表浅, 传统的护理培训模式多为师傅带徒弟方式, 培训内容不规范, 而且受带教老师自身专业水平的限制, 按以往教学模式教授理论知识, 以老一辈的操作视频进行演示, 新护

士接收的知识缺乏系统的、规范的技术操作标准,造成了专业技术能力较为低下[4] [5]。所以,要达到高水平的专业技能培训,必须制订规范的、系统的、科学的护理技术操作标准和考核评估体系[6] [7]。我们采用岗位资质培训后,这些方面得以改进,使护士达到理论与实践相结合,达到一个较高层次的整形外科手术室护士应具备的专业技能的标准。

4.2. 岗位资质培训提高了医生对新护士的满意度

经过岗位资质培训后,手术医生对于新护士的满意度明显提高。传统培训方法由于没有系统的训练,导致对手术的配合不熟练,时常出现手术医生在术中与护士沟通不畅,无适配器械可用的现象,医生对此抱怨不断。而通过岗位资质培训,使得新入科护士在术前准备,术中体位摆放,术中手术器械的准备,术中配合都得以提高,医生的满意度也明显提高。

4.3. 岗位资质培训提升了新护士的自信心

采用传统方式对新护士进行培训发现,由于没有系统的理论知识培训,规范的操作示范,新护士在工作初期时常出现茫然,不知所措的现象。由于没有强化专业技能的培训,对整个手术过程以及医生手术习惯的不熟悉,导致手术中医生不愿意与新护士搭台手术,降低了新护士对工作的热情与积极性。采用岗位资质培训后,新护士在这些方面的技能得到提升,医生对此满意度也得以提升,进而大大增强了新护士对工作以及自身素质的信心。

虽然岗位资质培训模式优点显而易见,但本研究还存在一定不足,样本量的数据还偏少,还需在后续工作中进一步扩大样本量,以便让更多的整形门诊手术室新进护士和整形门诊手术室培训管理人员受益。

参考文献

- [1] 廖海云, 谭婷, 林志琼, 等. 探讨疤痕整形手术患者的手术室护理方法与效果[J]. 中国医疗美容, 2021, 11(5): 84-87.
- [2] 敬洁, 黄萌萌, 刘敏. 手术室护理师资岗位培训项目的构建研究[J]. 中华护理教育, 2019(7): 529-532.
- [3] 朱秀静, 潘聪桃, 邵蔚. 岗位胜任力培训对手术室护理质量的影响[J]. 医院管理论坛, 2017(3): 53-55.
- [4] 殷艳, 穆燕, 陈晓娟, 等. 手术室护士规范化岗位培训及资格认证实践[J]. 临床护理杂志, 2011(6): 43-45.
- [5] 蒋蓉, 孙晓燕. 基于岗位管理的临床护理培训实践[J]. 护士进修杂志, 2014(8): 691-693.
- [6] 秦淑玉. 标准化培训在手术室新护士培训中的应用[J]. 科学咨询(科技·管理), 549(9): 60-61.
- [7] 唐佳, 甘秀妮, 李冬雪, 等. 系统型培训模式在手术室护士分层级培训中的应用与效果评价[J]. 护士进修杂志, 2015(12): 37-39.