

新护士规范化培训现状及展望*

李莉¹, 王思瑶², 焦静¹, 吴欣娟¹

(1 北京协和医院护理部, 北京, 100730; 2 南方医科大学珠江医院入院管理中心, 广东广州, 510280)

[关键词] 新护士; 规范化培训

[中图分类号] R47 [文献标识码] A [文章编号] 1671-8283(2019)04-0065-06 [DOI] 10.3969/j.issn.1671-8283.2019.04.013

Standardized training of newly-contracted nurses: literature review

Li Li¹, Wang Siyao², Jiao Jing¹, Wu Xinjuan¹ // Modern Clinical Nursing, 2019, 18(4): 65.

(1. Department of Nursing, Peking Union Hospital, Beijing, 100730; 2. Registration Center, Zhujiang Hospital, Southern Medical University, Guangzhou, 510280, China)

[Key words] newly-contracted nurses; standardized training

近年来,我国护理队伍逐步壮大,截至2017年年底,我国注册护士总数超过380万人,到2020年将达到445万^[1],护士已成为健康中国建设的主力军。同时,这一数字预示着将有大批新毕业的护士步入卫生服务战线。随着人们健康需求的不断增长,护理服务已从医疗机构内延伸至社区、家庭,护士在慢病管理、康复护理、健康教育、安宁疗护等方面发挥了重要作用,这也对护士能力素质提出了更高要求。新护士在角色转变过程中,存在基础知识不扎实、专业技能不熟练和应急反应能力缺乏等问题^[2-3],直接影响着临床护理质量与患者安全。新护士规范化培训不仅有利于帮助新护士

顺利完成角色转变,对于保障患者安全、提高护理质量更是有着重要意义。本文对国内外新护士规范化培训的研究现状进行综述,以期为推动我国新护士规范化培训的发展提供可借鉴的思路。

1 新护士规范化培训时间和阶段划分

国内外新护士规范化培训时间的长短和阶段划分尚无统一标准。美国的新护士培训项目大多为12个月^[4-5]。美国国家护理委员会(National Council of State Boards of Nursing, NCSBN)提出的新护士角色转变过渡模型,将12个月的培训分为导师带教阶段(0~6个月)和机构制度支持阶段(6~12个月)^[6]。美国护理学院协会(American Association of Colleges of Nursing, AACN)和大学健康系统联盟(University HealthSystem Consortium, UNC)2002年共同建立了一项为期1年的新护士培训项目^[7],该项目是通过教学医院和护理学院合作实施,分为两个阶段:前6个月内容包括医院轮转、临床导师指导、临床专业训练等;后6个月内容包括每月1次

[基金项目] * 本课题为北京协和医院立项课题,项目编号为XHHLKY201619。

[收稿日期] 2019-03-16

[作者简介] 李莉(1978-),女,山东人,护理部常务副主任,副主任护师,硕士,主要从事护理管理工作。

[通信作者] 吴欣娟,护理部主任,主任护师,博士生导师, E-mail: wuxinjuan@sina.com。

of diaries written by relatives for intensive care patients on posttraumatic stress(DRIP study): protocol for a randomized controlled trial and mixed methods study[J]. BMC Nurs, 2018, 17(1):37.

[24] NIELSEN A H, ANGEL S. Consolation or confrontation when interacting through an ICU diary-A phenomenologi-

cal—hermeneutical study[J]. Intensive Crit Care Nurs, 2016, 37:4-10.

[25] NIELSEN A H, ANGEL S. How diaries written for critically ill influence the relatives: a systematic review of the literature[J]. Crit Care, 2015, 21(2):88-96.

[本文编辑:刘晓华]

由培训指导者主持的研讨会。英国应用较广泛的新护士培训项目是“起航计划”(Flying Start NHS),该计划以英国对新护士知识和技能的要求为框架,制订了为期1年的培训目标和内容^[8]。

国内新护士规范化培训时间为1~3年,一般分为岗前培训和岗位培训两个阶段。其中,岗前培训时间大多为1~4周^[9-12],岗位培训是1~3年^[12-15]。2016年国家卫生和计划生育委员会办公厅印发了《新入职护士培训大纲(试行)》^[16],规定新护士规范化培训应包括2周~1个月的基本理论知识及常见临床护理操作技术培训和24个月的专科轮转培训。北京市属医院开展的新护士规范化培训,是按照学历层次将轮转培训划分成两阶段:第1阶段为基础通科阶段,中专、大专学历护士轮转2年,本科及以上学历护士轮转1年;第2阶段为选定专业方向后的深化通科培训阶段,所有新护士均轮转1年^[17]。重庆市20所护士规范化培训基地也是按照学历划分轮转时间,要求本科学历护士轮转内、外科、重症监护室(或急诊科或手术室)及机动科室共4个科室,轮转时间为1年;大专学历护士轮转8个科室,时间为2年^[18]。

从以上的研究可以看出,国外通常对入职1年内的新护士开展基于循证的、有组织的系统培训,为新护士提供全面综合的入职准备,帮助他们完成角色转换。分阶梯培训有利于将培训总体目标划分为具体的阶段目标,便于达成和考核,国外分阶段、以能力提升为目标的新护士规培项目对我国开展同质化规培有较大借鉴意义。

2 新护士规范化培训的内容与方法

2.1 培训内容

2.1.1 岗前培训 岗前培训作为新护士规范化培训的第一阶段,是新护士熟悉工作环境,为临床护理工作奠定基础的重要时期。美国岗前培训的内容一般包括3方面内容:①国家、州立卫生部门或认证机构要求的内容,包括医疗电子交换法案(Health Insurance Portability and Accountability, HIPAA)、危机预防项目、基础生命支持等。其中,部分课程是证书管理的项目^[19]。②医院简介、文化理念和相关制度等^[20];③临床护理通用内容,如疼痛

管理、质量与安全、护理评估等^[21]。我国岗前培训的内容一般可分为医院和护理部两个方面,其中,医院方面内容包括院史和医院文化、服务理念、发展规划和规章制度^[22-23];护理部方面内容大多包括职业素养、沟通技巧、基础护理操作和急救护理操作等^[10,22-23]。陈艺等^[24]采用模块化、阶段化、分级管理的培训模式,基于岗位胜任力对新护士的理论知识、技能操作、职业道德与人文素养等方面进行岗前培训,取得良好效果。徐园等^[9]以核心能力为框架设计了新护士岗前培训课程,内容涵盖职业素养教育、法律伦理、护理制度、院内感染控制与职业防护和人际沟通5个维度,结果显示,培训后新护士核心能力明显提高。总之,岗前培训的主要目的是帮助新护士掌握完成工作所必需的知识和技能,熟悉工作的流程和制度,培养团队协作精神,建立归属感。岗前培训是新护士在新的岗位上发展职业生涯的起点,护理管理者应明确培训目的,制订详细的计划和系统设置培训内容。

2.1.2 岗位培训 岗位培训是新护士职业胜任力培养的重要阶段,多采用专业课程学习结合临床实践的方式来提升新护士核心能力。2007年,美国国家护理委员会发展了一种针对第1年新护士的入职准备的培训模式,该模式融入了质量与安全培训的内容,包括以患者为中心的护理(强调专业知识和围绕患者及家属需要安排护理工作的优先顺序)、沟通和团队合作(角色社会化,包括不同专业间的关系)、循证护理实践(将实践建立在证据的基础上)、质量改进及护理信息能力(有效使用信息技术支持临床实践)5个模块,将安全、临床推理、反馈和反思贯穿于整个培训教学中。美国的岗位培训趋向专科化,新护士大多在固定的一个专科进行学习和临床实践。CEFARATTI等^[25]通过对儿科新护士进行专业知识、操作和能力的培训,促进其向儿科放射专科护士发展,具体的培训内容包括放射线技术相关知识、儿科气道管理和监测、患者或家属宣教、病情评估等,项目的3个阶段(团队建设、技能模块和职业发展)均取得正向结果。BORTOLOTTI^[26]将课程和专科实践相结合对重症学科新护士开展培训,开设重症专科知识的在线课程,并要求新护士在ICU进行23周的临床

实践,实践期间以导师带教为主,结合情景模拟、个案分析等多种方法培养新护士专科知识、操作、沟通能力、决策能力和临床思维等,结果显示,针对重症监护临床定向的教学方法有助于新护士建立信心,提高其批判性思维能力。

我国的新护士岗位培训多以课程与轮转相结合的形式。①专业课程:北京市医院管理局于2013年开展的规范化培训是以症状护理为切入点,选择常见的20个症状,通过概述、护理评估、护理措施、病例分析4部分,总结概括护士必须掌握的理论、知识和技能,同时结合心理护理、健康宣教、沟通等人文关怀知识^[17]。重庆市卫生和计划生育委员会的20所规范化培训基地通过开设理论课程,讲解各专科常见疾病的病情观察、护理要点、安全管理知识和患者健康教育等内容^[18]对新护士进行培训,经过规范化培训的护士在临床护理能力和综合素质总体上好于未经过规范化培训的护士。②岗位轮转:《新入职护士培训大纲(试行)》^[16]中明确要求新护士在内科系统、外科系统、急诊科(或重症监护病房)、妇产科(或儿科/手术室/肿瘤科)各轮转6个月,并掌握各专科的专业知识、技术和健康教育。基于《新入职护士培训大纲(试行)》要求,北京市属医院要求新护士两年内轮转科室大于4个,通过完成患者管理、病例书写、症状评估及分析等,提高新护士整体护理的意识和能力。徐晓平等^[22]制订了以护士胜任力为导向的岗位培训方案,要求新护士轮转24个月,轮转期间采用一对一带教的形式,培训新护士常见疾病的护理常规和专科操作,形式大多以先轮转后定科为主,个别采用先定科后轮转的形式,结果显示,此种方式能够提升新护士的归属感,同时所属科室护士长可追踪其轮转培训情况,针对性的调整培训方式和内容,促使培训取得较好的效果。

有计划的、系统性的新护士轮转培训可以帮助新护士在实践中提升岗位胜任力,护理管理者应根据新护士意愿和特点、医院护理人才梯队建设的规划,统筹确定培养方案。近年来,有学者^[27-28]将组织社会化理论、角色转变冲击理论应用于新护士培训中在课程设置和内容安排上,有效帮助新护士适应新环境,完成角色转变。但如何加强理论

框架的支撑仍是需要探索的问题。

2.2 培训方法

2.2.1 情景模拟教学 研究表明^[29],培训中应用情景模拟可以提升新护士多方面能力。相关学者^[30]通过比较情景模拟法和同伴学习法,发现基于情景模拟的培训更有助于提高新护士的临床判断力和交接班能力。相关学者^[31]模拟了“用药错误,冠状动脉造影诊断试验,低血糖和术后疼痛管理”4个临床情景,激发新护士自主学习的动力并提升其沟通能力。唐丽梅等^[32]采用情景模拟演练,促进神经内科新护士掌握专科护理知识和技术操作,提升其病情评估能力、沟通和合作能力,从而提高了新护士的岗位胜任力。季诚等^[33]和李青荷等^[34]在培训中结合情景教学,明显提高了新护士法律法规认知水平、自我保护意识、法律意识、评判性思维、领导、沟通、教学、危重患者监护等多方面能力。以上的研究结果表明,相对于传统教学方法,情景模拟教学突出操作性、注重实践性,有利于将理论与实践更好结合,需要强调的是在案例编写上应结合新护士学习需求。

2.2.2 案例分析 通过对临床实际病历进行研究分析,可以培养新护士的分析能力、判断能力、解决问题能力等。调查显示^[35],培训中新护士对案例分析的需求较高。近年来,采用此方法开展新护士培训的研究也逐渐增多。YOO等^[36]将190名新护士分成若干小组,每组4~5人,进行案例讨论教学,结果显示,实施案例分析培训后新护士解决问题的能力明显高于采用传统讲座方法培训的护士。李亚玲等^[23]采用案例分析对新护士进行专科知识与技能的培训,明显提高了新护士的专科能力和对培训的满意度。朱品俐等^[37]选择产科常见病、疑难病和急症案例,对新护士集中进行案例教学,通过讨论诊断、处置思路、护理方案及预后评估,提升了新护士的专科实践能力。以上研究结果表明,案例分析法有利于提升综合、分析、评价的能力,有利于新护士将所学知识综合运用于临床实践,需要注意的是临床教师应根据培训目标精选案例,并在教学中做好引导。

2.2.3 “互联网+”培训 随着信息技术的发展,新护士的教育也逐渐依托互联网。王婷等^[38]通过建

设信息化学习平台,开设了包括案例、微课和操作视频等内容的网上学习课程,应用后新护士岗位胜任力和多站式考核成绩均有提高。许玉春等^[39]采用翻转课堂的形式,将教学视频、PPT、案例和试题等学习内容发布于网络学习平台,新护士在课前自主学习相关内容;课堂教学结合PBL、情境模拟等方式巩固知识,解答疑问,有效提高了新护士的自主学习能力。吴茜等^[40]的研究也发现,应用现场培训与在线学习相结合的方式对新护士规范化培训,对提升新护士核心能力具有显著效果。互联网时代的到来引发了培训方式的转变,线上、线下相结合的混合式学习能够更好的满足新护士的学习需求,但为了保障学习效果,在实践中需要探索更有效的管理方法和运行机制。

2.2.4 其他培训方式 此外,为提升新护士的学习兴趣,有研究^[41]将游戏作为培训方法,通过玩“Don't drop the communication Ball”的排球游戏帮助新护士学习如何避免刻板印象并有效的与人沟通;同时让新护士尝试用非利手(不常用的手)写字,强调人的多样性,增强护士对患者的尊重和理解。也有研究者将思维导图法应用于新护士培训中,发现此方法可以激发学习兴趣,提高其评判性思维能力及自主学习能力^[42]。可以看出,在新护士规范化培训的实施中,采用新颖多样的培训方法,可以增加新护士的学习兴趣,促进学习主动性,从而提高培训效果。

3 展望与小结

为提升新护士规范化培训效果,国内外学者不断更新教育理念,创新教学方法,拓宽培训路径,并取得了良好效果。目前,在新护士规范化培训周期和阶段划分国内外存在不同,国外新护士规范化培训周期为1年,包括导师带教阶段和机构制度支持阶段;国内新护士规范化培训周期为1~3年,包括岗前培训和岗位培训两个阶段。在新护士培训的方法上,国内外学者普遍采用情景模拟教学、案例分析方法。

国内在新护士规范培训方面已开展了一系列的探索,但培训的具体内容和方法、培训效果评价及规培运行机制等方面还有待完善。目前,新护士

的培训现状呈现出多元化,有一些地区已探索开展了统一的规培项目,但大多仍是由各医院自行组织实施。由于医疗、师资等差异,培训的质量和效果存在一定差异。2019年2月,国家卫生健康委员会发布《“互联网+护理服务”试点工作方案》,标志着新的时代赋予了护士新的使命和角色。新护士规范化培训是培养合格护士至关重要的环节,如何从国内国情出发,借鉴其他国家成熟的新护士规培模式,以《新入职护士培训大纲》为指导框架,进一步健全新护士规培方案,细化规范化的课程内容、培训方式和考核方法,建立高质量、可推广应用的新护士培训项目,从而保障保证培训的科学化、系统化和同质化是下一步需要努力的方向。

参考文献:

- [1] 卫生部. 关于印发《医药卫生中长期人才发展规划(2011-2020年)》的通知 [EB/OL]. (2011-02-12) [(2019-02-20)]. <http://www.moh.gov.cn/renshi/s3573/201104/ff5e914696cb461f9b8353a463198f54.shtml>.
- [2] 史月,王斌全,李育玲. 新护士核心能力与自我职业生涯管理的现状及分析[J]. 中国护理管理, 2016, 16(6): 787-791.
- [3] 郭红艳,张大双,王兰. 新护士核心能力现状及影响因素调查分析[J]. 护理管理杂志, 2016, 16(12): 869-871.
- [4] CHAPPELL K B, RICHARDS K C. New graduate nurses, new graduate nurse transition programs, and clinical leadership skill: a systematic review[J]. Journal for Nurses in Professional Development, 2015, 31(3): 128-137.
- [5] PILLAI S, MANISTER N N, COPPOLO M T, et al. Evaluation of a nurse residency program[J]. Journal for Nurses in Professional Development, 2018, 34(6): E23-E28.
- [6] SPECTOR, NANCY, ECHTERNACHT, et al. NCSBN FOCUS: 2009 Update on the National Council of State Boards of Nursing's Regulatory Model for Transitioning New Nurses to Practice[J]. Jonas Healthc Law Ethics Regul, 2010, 12(1): 12-14.
- [7] GOODE C J, LYNN M R, DEBRA M E, et al. Lessons learned from 10 years of research on a post-baccalaureate nurse residency program[J]. Journal of Nursing Administration, 2013, 43(2): 73-79.
- [8] MICHELLE R, WILLIAM L, KEITH T, et al. Early findings from an evaluation of a post-registration staff development programme: The Flying Start NHS initiative in Scotland, UK[J]. Nurse Education in Practice, 2010, 10(2): 76-81.

- [9] 徐园,焦静,曹晶,等.以核心能力为理论框架的新护士岗前培训[J].中华护理杂志,2015,50(7):860-863.
- [10] 邹海英,宋军君,路薇.同伴互助培训模式在新护士岗前培训中的应用[J].中华护理教育,2016,13(5):380-383.
- [11] 梁建姝,张俊丽.护理风险管理课程设置在新护士规范化培训中的效果[J].中国实用护理杂志,2015,31(32):2481-2483.
- [12] 朱珑,张克英.3年规范化培训考核在提高新入职护士职业能力中的作用[J].中华护理杂志,2016,51(7):836-839.
- [13] 陆琦,邵阿末,蔡英华,等.新护士规范化培训体系的构建及临床实践[J].护理研究,2016,30(2):615-617.
- [14] 李旭英,李星凤,汤新辉,等.《新入职护士规范化培训大纲》的践行与效果评价[J].护理学杂志,2017,32(6):61-63.
- [15] 刘自娜,丁四清,毛平,等.“133”新护士培训方案应用效果研究[J].护理学杂志,2016,31(6):63-65.
- [16] 国家卫生计生委办公厅关于印发《新入职护士培训大纲(试行)》的通知[EB/OL].(2016-02-16)[2019-02-12].<http://www.nhfp.gov.cn/zygj/s3593/201602/91b5a8fa3c9a45859b036558a5073875.shtml>,2019/2/12.
- [17] 骆金铠,陈静,吕一平,等.北京市属医院护士规范化培训模式介绍[J].中国护理管理,2015,15(2):129-132.
- [18] 熊芳芳,肖明朝,赵庆华,等.新入职护士规范化培训的实施与思考[J].护理管理杂志,2016,16(10):693-695.
- [19] 焦静.美国临床护理教学见闻[J].中国护理管理,2015,15(7):894-896.
- [20] OLSON-SITKI K, WENDLER M C, Forbes G. Evaluating the impact of a nurse residency program for newly graduated registered nurses[J]. J Nurses Staff Dev, 2012, 28(4):156-162.
- [21] KLINGBEIL C, SCHIFFMAN R F, ZIEBERT C, et al. Transition of experienced and new graduate nurses to a pediatric hospital[J]. J Nurses Prof Dev, 2016, 32(4):198-204.
- [22] 徐晓平,彭湘群,胡婉琴,等.以胜任力为导向的新入职护士规范化培训新方法的构建与实践[J].中华现代护理杂志,2018,24(9):998-1001.
- [23] 李亚玲,冯晓敏,王梦荷.以胜任力为导向的新护士岗前培训及效果评价[J].中华现代护理杂志,2015,21(11):1330-1333.
- [24] 陈艺,邓蓉,谢红珍,等.基于岗位胜任能力的新入职护士岗前培训效果评价[J].解放军护理杂志,2015,32(14):64-67.
- [25] CEFARATTI M, BENNINGER R, NGUYEN R. Implementing a hospital-based radiology nursing orientation program for new graduate pediatric nurses[J]. Journal of Radiology Nursing, 2013, 32(4):170-179.
- [26] BORTOLOTTI S J. Developing a comprehensive critical care orientation program for graduate nurses[J]. Journal for Nurses in Professional Development, 2015, 31(4):203-210.
- [27] 曹梅娟,蔡婷婷.组织社会化培训对新护士角色适应的效果评价[J].中华护理杂志,2018,53(11):1372-1376.
- [28] 薛友儒,张蔚,孙高翔,等.基于角色转变冲击模型ICU新护士培训课程体系的构建[J].中华护理杂志,2019,54(2):211-216.
- [29] 刘丹,林平,薛友儒.情景模拟教学在新入职护士培训中的应用现状与思考[J].中华现代护理杂志,2015,21(23):2745-2747.
- [30] KIM J H, HUR M H, KIM H Y. The efficacy of simulation-based and peer-learning handover training for new graduate nurses[J]. Nurse Educ Today, 2018, 69: 14-19.
- [31] JUNG D, LEE S H, KANG S J, et al. Development and evaluation of a clinical simulation for new graduate nurses: a multi-site pilot study[J]. Nurse Educ Today, 2017, 49: 84-89.
- [32] 唐丽梅,宁文杰,田素斋,等.基于胜任力的神经内科新护士培训实践及效果评价[J].中华现代护理杂志,2017,23(15):2069-2073.
- [33] 季诚,谢幸尔,陶凤燕,等.体验式教学在新护士依法施护培训中的实践与成效[J].中华护理杂志,2015,50(3):332-335.
- [34] 李青荷,陈立萍,韦秀霞.情景模拟在新护士分阶段规范化培训中的应用及效果[J].解放军护理杂志,2016,33(19):62-64.
- [35] 李晓燕,都玉娜,陈民,等.基于《新入职护士培训大纲》的培训需求调查分析[J].国际护理学杂志,2017,36(19):2650-2652.
- [36] YOO M S, PARK J H. Effect of case-based learning on the development of graduate nurses' problem-solving ability[J]. Nurse Educ Today, 2014, 34(1):47-51.
- [37] 朱品俐,胡华青.多元化培训模式在产科新护士培训中的应用效果[J].中国高等医学教育,2015,5(5):87-88.
- [38] 王婷,周蓉,马玉红,等.信息化平台在护士规范化培训中的应用研究[J].护理学报,2017,24(23):9-12.
- [39] 许玉春,刘霞,贺晴雯,等.翻转课堂在本科新护士岗前培训中的应用研究[J].中国实用护理杂志,2017,33(18):1427-1429.
- [40] 吴茜,朱晓萍,陈蓓敏,等.规范化培训提高新入职护士核心能力的效果评价[J].护理管理杂志,2017,17(3):