

以岗位胜任力为基础的培训模式在中医院护理人员培训工作中的应用

李 静 徐玉英 孙春红

聊城市中医医院护理部, 山东 聊城 252000

【摘要】 目的 探究与分析以岗位胜任力为基础的培训模式在中医院护理人员培训工作中的应用。方法 选取180名中医院护理人员作为研究对象,采取随机数字表法对其分组,各90名,对照组采取的是常规培训模式,观察组采取岗位胜任力为基础的培训模式,对比两组中医院护理人员的中医护理理论成绩、技能成绩、辨证施护能力成绩、中医护理工作满意度以及岗位胜任力指标。结果 观察组与对照组相比培训成绩当中中医护理理论成绩、技能成绩以及辨证施护能力成绩以及总成绩均较高,岗位胜任力指标比例较高,中医护理工作满意度较高,差异有统计学意义($P<0.05$)。结论 以岗位胜任力为基础的培训模式在中医院护理人员中的应用获得了更高的考核成绩,对护理工作的满意度较高,获得更高的岗位胜任能力。

【关键词】 岗位胜任力; 学习培训模式; 中医院; 护理人员; 中医护理服务能力

中医护理服务培训作为一种专业知识点覆盖较为全面的培训类型,对中医院护理人员理论知识以及操作技能的要求较高^[1-2]。不过既往临床工作中所应用的培训较为单一,培训效果也欠佳。岗位胜任力指的是一种能够在特定的工作岗位、组织环境和文化氛围中承担职务(职位)的资格和能力。近年来,随着我国教育培训事业的不断发展,以岗位胜任力为基础的培训模式也获得了广泛的应用^[3-4]。研究报道指出,在当前的中医院护理人员培训工作中,如何采取专业化的标准对中医院护理人员进行培训,并要求其具备与岗位相对应的技术操作能力以及知识应用能力,具有重要的临床意义^[5]。我院实施以岗位胜任力为基础的培训模式,并将其应用到中医护理培训工作中,结果报告如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料 选取在全院17个病区范围内,工作2年以上均取得护士资格证书且至今在岗的180名中医院护理人员作为研究对象,采取随机数字表法对其分组,各90名,对照组中男3例,女87例,年龄24~40岁,平均 (29.61 ± 3.77) 岁;观察组中男2例,女88例,年龄23~39岁,平均 (29.30 ± 3.26) 岁,两组一般资料相比,差异无统计学意义($P>0.05$),具有可比性。

纳入标准:全部护理人员均接受了为期6个月的培训;均签署了本次试验的知情权同意书。排除标准:因各种原因导致的中断学习及培训者;因各种原因导致的培训相关资料缺失者。

1.2 方法

1.2.1 对照组采取常规培训模式,结合科室内的培训大纲对中医护理服务能力的理论及操作技能进行培训。

1.2.2 在对照组基础上,观察组采取岗位胜任力为基础的培训模式。(1)分析岗位胜任力与中医院护理人员培训之间的契合点通过利用调研法、文献法、总结归纳等研究方法对中医院护理人员当前操作技能所表现出来的局限性进行深入分析及判断,结合《(2021—2025年)全国护理事业发展规划》纲要,大力推动中医护理发展,强化中医护理人才培养,不断提高中医护理服务能力,找到岗位胜任力与中医院护理人员培训之间的契合点。(2)找出既往培训中存在的问题,从本院当前所具有的师资水平、培训资源、培训方法以及考核体系等范围出发,对当前中医院护理人员的培训现状进行分析,分析其中存在的潜在问题。在正式培训之前,由带教老师指导中医院护理人员进行文献的查阅工作,梳理前期中医院护理人员所具有的医学资源、学生学习动机、培训方法等,找出可能对培训效果造成影响的因素,并给予解决。围绕常见中医护理服务技术出发,包括艾灸、穴位贴敷、中药涂擦、磁疗、拔罐等方法,要求中医院护理人员对所需学习的知识点进行自我总结。(3)培训方法的转变。结合培训之前总结的知识点作为基础,在带教老师的培训指导下,中医护理人员能够以小组(5~6名)为单位自行查阅文献,共同完成中医护理理论知识以及操作技能的学习。在整个培训工作中,重点推动培训模式的转变,将岗位胜任力作为核心的培训要

点。(4)在课后进一步地复习课前及课中所涉及到的知识点,对重点问题进行科研设计,以小组为单位,完成临床实践工作。

1.3 观察指标 (1)中医护理理论、技能以及辨证施护能力考试题目均围绕本科室内的培训大纲展开,总成绩为100分。(2)采用本院自制的岗位胜任力指标评价量表评价,效信度较好,Cronbach' $\alpha=0.857$,评价指标包括了增强理论知识应用能力、增强实践能力、增强动手能力、具备患者评估以及制定护理服务计划的能力、增长见识、增强工作责任心、形成专业思维、促进培养创新能力、提高人际沟通能力与团队协作能力、增强工作岗位自信心,指导中医院护理人员自我评价,统计每个指标下合格中医院护理人员所占比例。(3)采用本院自制满意度量表对中医院护理人员

满意度进行评价,Cronbach' $\alpha=0.866$,满分为100分,得分80~100分评为非常满意,得分60~79分评为满意,得分在59分及以下评为不满意,以非常满意与满意之和作为总满意度。

1.4 统计学处理 采用SPSS23.0统计软件分析数据,计数资料采用%表示,采取 χ^2 检验,计量资料以均数标准差($\bar{x}\pm s$)的形式对数据进行表示,采取 t 检验,以 $P<0.05$ 代表有统计学意义。

2 结果

2.1 两组中医院护理人员的中医护理理论、技能以及辨证施护能力成绩对比 观察组与对照组相比中医护理理论成绩、技能成绩以及辨证施护能力成绩以及总成绩均较高,差异有统计学意义($P<0.05$)。见表1。

表1 两组中医院护理人员的中医护理理论、技能以及辨证施护能力成绩对比($\bar{x}\pm s$,分)

组别	例数	中医护理理论成绩	技能成绩	辨证施护能力成绩	总成绩
对照组	90	15.25 \pm 4.12	46.51 \pm 5.36	15.63 \pm 3.25	86.21 \pm 5.26
观察组	90	17.98 \pm 3.24	54.41 \pm 6.76	17.84 \pm 2.46	91.40 \pm 6.33
t		3.494	6.143	3.637	4.230
P		0.001	<0.001	0.001	<0.001

2.2 两组中医院护理人员的岗位胜任力指标对比 观察组与对照组相比中医院护理人员自我评价增强理论知识应用能力、增强实践能力、增强动手能力、具备患者评估以及制定护理服务计划的能

力、增长见识、增强工作责任心、形成专业思维、促进培养创新能力、提高人际沟通能力与团队协作能力、增强工作岗位自信心的比例较高,差异有统计学意义($P<0.05$)。见表2。

表2 两组中医院护理人员的岗位胜任力指标对比[n(%)]

组别	例数	增强中医理论知识应用能力	增强实践能力	增强动手能力	具备患者评估以及制定护理服务计划的能力	增长见识	增强工作责任心	形成中医辩证思维	促进培养创新能力	提高人际沟通能力与团队协作能力	增强工作岗位自信心
对照组	90	64 (71.11)	54 (60.00)	60 (66.67)	68 (75.56)	70 (77.78)	60 (66.67)	52 (57.78)	54 (60.00)	58 (64.44)	56 (62.22)
观察组	90	82 (91.11)	76 (84.44)	78 (86.67)	84 (93.3)	86 (95.56)	84 (93.33)	80 (88.89)	76 (84.44)	78 (86.67)	80 (88.89)
χ^2		5.874	6.702	5.031	5.414	6.154	10.000	11.136	6.702	6.106	8.663
P		0.015	0.010	0.025	0.020	0.013	0.002	0.009	0.010	0.014	0.003

2.3 两组护理工作总满意度对比 观察组与对照组相比中医院护理人员对中医护理工作的总满意度较高,差异有统计学意义($P<0.05$)。见表3。

表3 两组护理工作满意度对比[n(%)]

组别	例数	非常满意	满意	不满意	总满意度
对照组	90	42 (46.67)	39 (43.33)	9 (10.00)	81 (90.00)
观察组	90	48 (53.33)	40 (44.44)	2 (2.22)	88 (97.78)
χ^2					4.744
P					0.029

3 讨论

3.1 以岗位胜任力为基础的培训模式明显提高了考核成绩 近年来,随着中医药事业在我国医疗单位内的不断发展,开始对中医院护理人员中医护理服务培训引起更多的重视^[6-7]。鉴于既往临床工作中,尚未形成一支稳定的中医护理队伍,仍然存在缺口,我院则就此开展深入研究,对中医院护理人员中医护理培训给予更多重视,开始就以岗位胜

任力为基础的培训模式在中医院护理人员中的应用进行探讨。所谓岗位胜任力是指在特定工作岗位、组织环境和文化氛围中绩优者所具备的可以客观衡量的个体特征及由此产生的可预测的、指向绩效的行为特征^[8-9]。以岗位胜任力为基础的培训模式作为一种新型的培训模式,在培训过程中以中医院护理人员作为主体,进一步引导了中医院护理人员能够在教师的引导下提出相应的科学问题,对设计研究方案给予解决,以此获得更好的培训效果^[10-11]。结果显示,观察组与对照组相比中医护理理论成绩、技能成绩以及辨证施护能力成绩以及总成绩均较高,结果可见,以岗位胜任力为基础的培训模式的应用通过促进并提高中医院护理人员得到自我学习能力及动力,重建中医院护理人员对自我学习的信心,不仅帮助提高了中医院护理人员对学习的兴趣以及对重要知识点的记忆能力,也在根本上提高了各方面的学习能力,明显提高了中医院护理人员的护理服务能力^[12]。

3.2 以岗位胜任力为基础的培训模式可改善岗位胜任力指标 在观察其岗位胜任力指标上可见,观察组与对照组相比中医院护理人员自我评价增强理论知识应用能力、增强实践能力、增强动手能力、具备患者评估以及制定护理服务计划的能力、增长见识、增强工作责任心、形成专业思维、促进培养创新能力、提高人际沟通能力与团队协作能力、增强工作岗位自信心的比例较高,提示以岗位胜任力为基础的培训模式的应用更加适用于中医院护理人员这一岗位胜任力的培养,不仅从基础的培训知识出发,同时也帮助提高了中医院护理人员的科研能力以及小组团队之间的协作能力,综合提高了中医院护理人员的岗位胜任能力。

3.3 以岗位胜任力为基础的培训模式可提高中医院护理人员满意度 由于该培训方法在应用期间以岗位胜任力为导向制定培训培养目标,分别从课前、课中及课后出发,更好地帮助中医院护理人员了解并熟悉在中医护理服务技能培训中所面临的各个要点,同时在培训过程中也融入了实践技能以及解决问题能力的培训,由此帮助中医院护理人员快速成为符合岗位需求的临床工作人员,容易被中医院护理人员所接受认可。在本次结果中,观察组与对照组相比中医护理工作的满意度较高,进一步说明了该培训方法的优势性,更加容易被中医院护理人员接受并认可。

综上所述,以岗位胜任力为基础的培训模式在中医院护理人员中的应用获得了更高的考核成绩,对护理工作的满意度较高,同时获得了更高的岗位

胜任能力。

参考文献

- [1] 刘婷婷,梁淑娟,刘艳菲,等.岗位胜任力视角下临床医学生能力素质指标体系的量化评价[J].中国卫生统计,2020,37(1):43-44.
- [2] 魏春岚,柴健民,刘瑞麟,等.以岗位胜任力为导向的医学生考核评价体系的实践和探索[J].中华医学教育探索杂志,2021,20(1):71-75.
- [3] 赵楠,贾洪涛,朱峰,等.中医药院校医学生临床实践技能及岗位胜任力培养探索[J].中医药导报,2019,25(24):135-138.
- [4] 方晓磊,刘福生,潘惠惠,等.基于岗位胜任力的中医急诊学教学模式的初探[J].中国高等医学教育,2018,32(9):3-4.
- [5] 刘福生,王苏妹,刘陟,等.新冠疫情期间基于“翻转课堂教学理念”混合教学模式在中医急诊远程教学的应用[J].中医教育,2020,39(5):22-25.
- [6] 宋莹莹,方晓磊,牛洁,等.基于翻转课堂的混合式教学模式在中医急诊学教学中的思考[J].中医教育,2019,38(4):25-27.
- [7] 刘福生,王苏妹,刘锦,等.以岗位胜任力为导向的CBL联合PBL教学法在中医急诊临床教学中的应用效果[J].中国高等医学教育,2018,32(6):81-82.
- [8] 高金霞,李秀元,牛莹莹,等.基于循证医学的案例式教学法对学生临床能力培养效果分析[J].中国医学教育技术,2018,32(5):577-578.
- [9] 段小红.国内外口腔生物学的发展及其思考[J].口腔生物医学,2020,11(3):144-146.
- [10] 徐海燕,王丙剑,许小进,等.情景模拟教学在心血管内科住院医师规范化培训心肺复苏和电除颤教学中的应用[J].检验医学与临床,2020,17(22):3374-3376.
- [11] 袁慧婵,肖永华,孙慧怡,等.基于岗位胜任力的中医内科学见习的有效反馈[J].中国中医药现代远程教育,2020,18(24):148-152.
- [12] 韩文,郝立婷,刘鹏飞,等.Mini-CEX联合开放式教学在临床医学研究生综合实践能力培养中的应用效果[J].临床医学研究与实践,2021,6(1):183-184,187.