

doi:10.3969/j.issn.1009-6469.2019.07.055

◇医药教育◇

基于工匠精神实施新入职护士岗前培训的效果观察

吕忠美^a,赵杨秋^b,蔡义红^c,汪生梅^c,王煦^a,储红梅^d作者单位:南通大学附属海安医院,^a肾脏内分泌科,^b消化科,^c护理部,^d大内科,江苏海安 226600

基金项目:南通市科技计划项目(HS13906)

摘要:目的 探讨基于工匠精神实施新入职护士岗前培训的应用效果。**方法** 采用整群抽样法抽取南通大学附属海安医院2016年及2017年新入职护士,对照组采用传统培训模式进行培训,观察组基于工匠精神实施新入职护士岗前培训,评价两组干预后理论、操作及临床实际工作能力、干预前后职业认同感及岗前培训满意度。**结果** 观察组干预后理论、操作及临床实践能力考核得分(75.03±7.953)、(95.03±1.909)、(67.44±3.501)分均高于对照组得分(67.38±7.893)、(91.15±3.332)、(62.18±2.124)分,差异有统计学意义($P<0.001$);干预前后两组职业认同感比较,差异无统计学意义($P>0.05$),干预后观察组的职业认同感得分除组织影响感及自我决定感,其余5个维度得分均高于对照组得分,差异有统计学意义($P<0.05$);观察组岗前培训满意度高于对照组(96.87%比85.29%),但差异无统计学意义($Hc=0.290, P=0.590$)。**结论** 基于工匠精神实施新入职护士岗前培训,能提升培训效果,有利于新入职护士快速成长。

关键词:在职培训; 工匠精神; 新入职护士; 岗前培训

Application of craftsman spirit in the pre-job training for newly employed nurses

LYU Zhongmei^a, ZHAO Yangqiu^b, CAI Yihong^c, WANG Shengmei^c, WANG Xu^a, CHU Hongmei^dAuthor Affiliation: ^aDepartment of Kidney Endocrine, ^bDepartment of Digestive Branch,^cDepartment of Nursing, ^dDepartment of General Medicine, Haian

Hospital Affiliated to Nantong University, Haian, Jiangsu 226600, China

Abstract: Objective To explore the effect of application of craftsman spirit in the pre-job training for newly employed nurses. **Methods** A cluster sampling method was adopted in the newly employed nurses in 2016 and 2017. The traditional training method was in the control group, while the spirit of craftsman-based training model was taken in the observation group. The scores of theory, operation and clinical practical ability, the scores of nursing profession identification scale and the satisfaction of pre-job training in the two group were evaluated. **Results** The scores of theory, operation and clinical practical ability were significant higher in the observation group than in the control group after intervention (75.03±7.953), (95.03±1.909), (67.44±3.501) vs. (67.38±7.893), (91.15±3.332), (62.18±2.124) ($P<0.001$). Before intervention, there was no significant difference between the two groups in the scores of nursing profession identification scale ($P>0.05$). Except the organization impact and self-determination, all the other 5 dimensions of nursing profession identification scale were significantly higher in the observation group than in the control group after intervention ($P<0.05$). The satisfaction of pre-job training was higher in the observation group than in the control group, the difference was not statistically significant 96.87% vs. 85.29% ($Hc=0.290, P=0.590$). **Conclusion** The spirit of craftsman-based training model can improve training effectiveness significantly and conduce to the growth of newly employed nurses rapidly.

Key words: Inservice training; The spirit of craftsman; Newly employed nurses; Pre-job training

随着现代医疗技术的提高和护理理念的更新,人们对护理服务需求也不断提升^[1]。新入职护士理论知识及临床经验欠缺,如何提高其自主学习及解决问题的能力,使其尽快适应新角色,是医院管理者面临的重要问题^[2]。工匠精神基本内涵为崇尚劳动、立足本职、精益求精、追求卓越、钻研技艺、传承创新^[3],2016年首次出现在政府工作报告中,

2017年又被推到全新的高度,这是时代发展的需求,各行各业都呼唤工匠精神^[4-6],护理是一门知识与技能并重的学科,更渴求工匠精神注入。近两年,工匠精神已被成功的运用于护理专业在校生的临床教学^[5]、技能比赛^[7]、护用药理教学^[8]及德育教育^[9]等方面。本研究将工匠精神导入新入职护士岗前培训,取得了一定的成效。现报告如下。

1 资料与方法

1.1 对象 采用整群抽样法抽取南通大学附属海安医院 2016 年及 2017 年新入职护士 66 名为研究对象。纳入标准:(1)护理大专及以上学历; (2)同意参加此研究。排除标准:(1)研究期间有病假;(2)研究期间离职;(3)调入非护理岗位。2016 年新入职护士 34 名为对照组,2017 年新入职护士 32 名为观察组,两组新入职护士年龄、性别、学历、是否独生子女、用工方式等一般资料比较差异无统计学意义($P>0.05$),具有可比性,见表 1。

1.2 岗前培训基本内容 两组新入职护士均进行为期 18 d 的岗前培训,上午培训理论,下午培训操作。对照组理论内容为护理法律法规、医院文化、礼仪规范、职业生涯规划、核心制度、常见疾病护理、护理评估及工具应用、感染管理及职业防护等^[10]。观察组在此基础上增加工匠精神专项培训,包括工匠精神定义、内涵、本质、现实背景(护理学科建设的需要、新常态下护理转型升级的需要、护理专业人才培养的需要)^[3,5]、时代意义、护理职业要求、工匠精神与护理职业要求的契合点。操作培训内容为国家卫计委 2016 年颁布的《新入职护士培训大纲(试行)》规定的临床常用基本操作。

1.3 岗前培训实施方法

1.3.1 对照组实施方法 两组师资相同,对照组理论培训采用 PPT 课堂讲授法,培训结束进行知识点的总结和提炼。操作培训在技能培训室进行,带教老师采用示教法,在安妮模型上进行操作示范并讲授要领,示范结束后分组练习,老师进行巡查、指导和答疑。

1.3.2 观察组实施方法 观察组将工匠精神导入岗前培训,实施如下:(1)丰富培训内容,感悟工匠精神。2017 年 6 月进行带教老师岗前培训启动会,会议规定岗前培训内容除与 2016 年相同的护理专业理论及操作技能培训内容,还要注重教学方法、授课技巧及年轻护士心理干预等,增加工匠精神专题培训,强调将工匠精神导入新入职护士岗前培训

的可行性、必要性和迫切性。(2)改革培训方式,塑造工匠精神。注重实例、实训和实练,让新入职护士在学中做和在做中学。理论培训采用工作坊及分组圆桌教学。在保护病人隐私的前提下,以临床实例为主导进行备课和授课,授课内容与临床护理场景时刻关联^[11]。病例导入培训法和情景模拟教学法相结合,利用临床实例设置暂停悬念,引导新入职护士积极思考、组内讨论、意见分享,带教老师进行辩证分析及总结。操作培训分为两类,一类在临床示范,分组观摩(控制在每组 ≤ 8 人),注重病人知情同意。如吸氧操作选择在呼吸科、心电监护选择在心内科进行培训。另一类在模拟病房进行,采用目标教学法及示错法,整个操作培训过程遵循预习→演示观摩→示错→纠错→点评→配对角色扮演→老师巡查→纠偏→问题共享→总结分析→追踪评价。(3)标榜正面典型,引领工匠精神。岗前培训启动会上,邀请优秀护士现身说法,分享成长经历。一把手院长亲自参与岗前培训总结会,表彰考核优异的新入职护士及带教老师,以小组为单位进行学习心得分享及成果展示。增加庄严的授帽仪式,所有参会人员均在南丁格尔像前宣誓。岗前培训结束后 1 周内护士长及临床导师的指导下制定职业生涯规划。岗前培训结束后 3 月内落实“百针计划”,举行新入职护士静脉输液比武,评选操作小能手,纳入操作骨干后备人才库。

1.4 评价方法

1.4.1 理论考试 岗前培训结束后一周内进行理论考试,考核范畴及难易度一致,考题包含 40 道单选,5 条多选,2 条简答题,1 条案例分析题,满分为 100 分, ≥ 60 分及格。

1.4.2 操作考核 岗前培训结束后 13 周内,由课题组成员深入临床将岗前培训的所有操作项目进行实境操作考核。两组考核时间安排及考核内容一致,每周四定为考核日,每周考核 2~3 项操作, ≥ 90 分合格,不合格者一周内予以补考,与其绩效挂钩。

1.4.3 临床实际工作能力考核 护理部每季度组

表 1 两组新入职护士一般资料比较

组别	人数	年龄/ (岁, $\bar{x} \pm s$)	性别/名		学历/名		独生子女/名		用工性质/名	
			男	女	大专	本科及以上	是	否	合同制	在编
对照组	34	21.44 $\pm$ 1.284	1	33	30	4	27	7	32	2
观察组	32	21.69 $\pm$ 1.424	0	32	28	4	28	4	29	3
$\chi^2(t)$ 值		(0.739)	—		0.000		0.776		0.005	
P 值		0.463	1.000 ^a		1.000		0.378		0.944	

注:a 为 Fisher 确切概率法

织临床实际工作能力考核,采用我院自制的《护士临床实际工作能力考核表》,从临床思维及护理程序应用能力(40分)、护理操作(40分)及专业知识提问(20分)三方面进行百分制考核^[12], ≥ 60 分合格。采用临床实境横断面考核方式,考核时邀请其临床导师及轮转科室护士长参与,共同评价新入职护士临床实际工作能力。

1.4.4 护士职业认同感测定 护士职业认同感量表由日本学者研制,共7维度,21个条目,包括对工作的把握感(3个条目)、对角色的一致感(4个条目)、有意义感(3个条目)、自我效力感(3个条目)、自我决定感(3个条目)、组织影响感(2个条目)和病人影响感(3个条目)^[13]。采用Likert 7级评分法,从完全不同意到完全同意分别赋值1~7分,各维度得分为所含条目得分的均值,总分为21个条目的总均分。得分 <3 分为低水平,3~5分为中等水平, >5 分为较高水平,得分越高表示职业认同水平越高。2010年赵红等^[14]将其译为中文,中文版量表总的Cronbach's α 系数0.84,各维度的Cronbach's α 系数0.69~0.84;内容效度指数0.92。课题组成员集中培训后,分别于两组岗前培训前及结束后2周内运用统一指导语指导和发放,采用无记名方式填写,共发放132份问卷,回收有效问卷132份,问卷有效回收率100%。

1.4.5 岗前培训满意度测评 采用我院自制的岗前培训满意度测评表,测评项目包括师资配备、课程设置、培训内容、时间及方法等,共10个条目,分为很满意、较满意、满意、不满意。于岗前培训理论考试结束后由课题组成员统一指导发放,以无记名方式填写,当场收回。共发放66份测评表,回收有效测评表66份,有效回收率100%。

1.5 统计学方法 数据双人录入,SPSS21.0软件进行数据分析。计数资料组间比较采用 $R \times C$ 表 χ^2 检验,不符合 χ^2 检验条件时采用Fisher确切概率法。等级资料采用秩和检验;计量资料采用 $\bar{x} \pm s$ 表示,组间比较采用 t 检验(正态分布)或非参数秩和检验(非正态分布), $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 两组护士岗前培训后理论、操作考核成绩和临床实践工作能力比较 在经过培训后,观察组护士理论考核成绩和操作考核成绩均高于对照组,差异有统计学意义($P < 0.001$)。在临床实践工作能力得分方面,观察组得分也明显高于对照组,差异有统计学意义($P < 0.001$),见表2。

表2 两组岗前培训后理论、操作及临床实践工作能力得分比较/(分, $\bar{x} \pm s$)

组别	人数	理论考核成绩	操作考核成绩	临床实践工作能力
对照组	34	67.38 $\pm$ 7.893	91.15 $\pm$ 3.332	62.18 $\pm$ 2.124
观察组	32	75.03 $\pm$ 7.953	95.03 $\pm$ 1.909	67.44 $\pm$ 3.501
t 值		3.921	5.847	7.325
P 值		0.000	0.000	0.000

2.2 两组护士岗前培训前后职业认同感比较 岗前培训前,两组护士的职业认同感各维度得分和总分差异无统计学意义($P > 0.05$),见表3。经过岗前培训后,观察组护士在自我效力感、把握感、有意义感、一致感、病人影响感和总分方面均明显高于对照组,差异有统计学意义($P < 0.05$),见表4。

表3 两组护士岗前培训前职业认同感得分比较/(分, $\bar{x} \pm s$)

维度	对照组($n=34$)	观察组($n=32$)	t 值	P 值
自我效力感	2.53 $\pm$ 0.692	2.81 $\pm$ 0.672	-1.685	0.097
把握感	2.84 $\pm$ 0.599	2.82 $\pm$ 0.622	0.135	0.893
有意义感	2.76 $\pm$ 0.644	2.64 $\pm$ 0.518	0.896	0.374
一致感	3.26 $\pm$ 0.668	3.11 $\pm$ 0.644	0.96	0.341
病人影响感	2.55 $\pm$ 0.760	2.48 $\pm$ 0.580	0.419	0.677
自我决定感	3.61 $\pm$ 0.900	3.45 $\pm$ 0.774	0.771	0.443
组织影响感	2.53 $\pm$ 0.476	2.61 $\pm$ 0.396	0.740	0.462
总分	2.90 $\pm$ 0.321	2.87 $\pm$ 0.296	0.394	0.695

表4 两组护士岗前培训后职业认同感得分比较/(分, $\bar{x} \pm s$)

维度	对照组($n=34$)	观察组($n=32$)	t 值	P 值
自我效力感	5.33 $\pm$ 0.557	5.93 $\pm$ 0.421	-4.864	<0.001
把握感	5.51 $\pm$ 0.428	5.74 $\pm$ 0.404	-2.24	0.029
有意义感	5.15 $\pm$ 0.604	5.51 $\pm$ 0.440	-2.805	0.007
一致感	5.07 $\pm$ 0.406	5.52 $\pm$ 0.313	-5.017	<0.001
病人影响感	4.82 $\pm$ 0.753	5.69 $\pm$ 0.327	-6.105	<0.001
自我决定感	4.17 $\pm$ 0.788	4.43 $\pm$ 0.537	-1.577	0.120
组织影响感	3.12 $\pm$ 0.370	3.31 $\pm$ 0.435	-1.953	0.055
总分	4.83 $\pm$ 0.268	5.27 $\pm$ 0.189	-7.570	<0.001

2.3 两组岗前培训后满意度比较 培训结束后,对照组护士对岗前培训的满意度为85.29%,观察组护士对岗前培训的满意度为96.87%,两组培训满意度差异无统计学意义($H_c = 0.290$, $P = 0.590$)。见表5。

表5 两组岗前培训满意度比较/名(%)

组别	人数	不满意	满意	较满意	很满意
对照组	34	5(14.71)	12(35.29)	11(32.35)	6(17.65)
观察组	32	1(3.13)	9(28.13)	7(21.88)	15(46.88)

3 讨论

3.1 基于工匠精神实施新入职护士岗前培训,提升临床实际工作能力 新入职护士入职时理论及操作水平均处于较低水平,这与近年来护士生源广泛

及自身素质参差不齐有关^[1],对病人安全带来较大的隐患。工匠精神其精髓“精”与“诚”,与护理职业道德存在内在的契合,具体表达为“精益求精、职业敬畏、严谨求真、耐心恒心、敬业奉献”^[5,15],这正是当下新入职护士所欠缺并急需提升的要素。观察组干预后的临床实际工作能力优于对照组($P < 0.001$),一方面,临床实境横断面考核方式,避免了示教室考核时“死背流程”,提高了新入职护士临床评判性思维能力。另一方面,观察组坚持丰富实用的培训内容、灵活多变的培训方式、回归临床的培训理念,时刻注意在学中做和在中学的统一,让新入职护士提前进入临床实战阶段,为培养工匠精神提供了平台并辅助工匠精神落地。观察组较早地领悟了优质护理的品质要求并外化为行为,通过工匠精神“精”与“诚”的培养和历练,有效提升其临床实际工作能力。

3.2 基于工匠精神实施新入职护士岗前培训,提高护士职业认同感 干预前两组职业认同感得分均为低水平,这与部分新入职护士当初报考护理院校只是为了将来就业的便利,缺乏对护理专业基本的认知有关。观察组严把老师培训关,将工匠精神贯穿授课的始终,通过老师的言传身教让工匠精神正向传播。观察组通过临床实例引导、情景模拟教学及持续真操实练,使新入职护士将工匠精神内化于心,树立对护理专业的职业敬畏,潜移默化地提升了对工作的把握感和自我效力感,间接地改善了病人影响感。岗前培训结束后以小组为单位的成果分享、优秀代表讲话、庄严的授帽仪式及制定职业生涯规划等一系列活动,构建和引领全院“工匠精神”文化,提高新入职护士有意义感和对角色的一致感。

3.3 基于工匠精神实施新入职护士岗前培训,改善对培训的满意度 新入职护士专注力不够,但对新事物具有极大的热情和探究意识^[16]。观察组以新入职护士兴趣为导向,从培训形式、内容和方法等方面进行了创新、优化和整合,在施教的过程中引进工作坊、圆桌教学、示错法、目标教学法等,教学方法新颖灵活生动有趣,时刻吸引其眼球,诠释了工匠精神精髓。在操作培训点评阶段,新护士既是被评者,又是参评者^[17],师生之间不断互动,构建了轻松和谐的教学氛围,将被动接受式学习变为主动探究式学习,受到新入职护士的认可和青睐。调查结果显示观察组满意率达到 96.9%,高于对照组 85.3%,但差异无统计学意义($P > 0.05$),可能与本研究纳入的样本量不足及干预持续时间短有关,

这也是本研究的不足之处。

综上所述,基于工匠精神实施新入职护士岗前培训,调动其学习积极性,有效提升其临床实际工作能力,提高职业认同感,有利于护理队伍的可持续发展。但本研究仅限于单中心,样本量较小,观察时间较短,建议开展多中心及大样本量的长期研究,进一步验证培训效果,为新入职护士岗前培训提供借鉴。

参考文献

- [1] 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.
- [2] 汪晖,于明峰,张文艳,等.微课结合高仿真综合模拟技术在新入职护士岗前临床护理技能培训中的应用[J]. 护理学杂志,2017,32(5):67-69.
- [3] 张铮.当代工匠精神与职业教育研究[J]. 哈尔滨职业技术学院学报,2016(6):1-3.
- [4] 石搏.高职教育务必引入“工匠精神”[J]. 科技创业月刊,2016,29(14):87-88.
- [5] 国秀丽.浅谈工匠精神在高职护理专业临床教学中的应用[J]. 经济技术协作信息,2016(29):27.
- [6] 孟源北,陈小娟.工匠精神的内涵与协同培育机制构建[J]. 职教论坛,2016(27):16-20.
- [7] 杜晨晨.将工匠精神根植于护理专业学生职业道德培养的探讨[J]. 卫生职业教育,2017,35(18):54-55.
- [8] 保泽庆.“工匠精神”与高职护理《护用药理》教学模式改革的研究[J]. 实用临床护理学杂志,2017,2(17):180-181.
- [9] 马胜兰.弘扬工匠精神 开展工匠德育——以石河子大学护士学校德育工作为例[J]. 卫生职业教育,2017,35(18):138-139.
- [10] 国家卫生计生委办公厅.新入职护士培训大纲(试行)[EB/DB]. (2016-01-22)[2016-02-16]. <http://www.med66.com/hushi/zy1602167423.shtml>.
- [11] 张立萍.以病例为引导的培训法在新入职护士规范化培训中的应用[J]. 护理研究,2015,29(23):2895-2896.
- [12] 赵杨秋,许俊芳,吕忠美,等.焦点解决模式在年轻护士实境横断面考核中的应用[J]. 中华现代护理杂志,2017,23(11):1565-1568.
- [13] 武村雪绘,菅田胜也.护士职业认同量表(修正版)的开发[D]. 东京:东京大学大学院,2006:105-114.
- [14] 赵红,路迢迢,张彩云,等.护士职业认同量表中文版的信度与效度研究[J]. 中国护理管理,2010,10(11):49-51.
- [15] 周建军,孙萍.“工匠精神”:厚植医学生的人文素质与职业道德教育[J]. 中国职业技术教育,2016(20):42-44.
- [16] 赵杨秋,储红梅,许俊芳,等.“年轻护士素质提高行动方案”实施对护士核心能力的影响[J]. 护理实践与研究,2017,14(6):107-109.
- [17] 张洋,王慧,吴文静,等.微格教学法在新入职护士岗前操作培训中的应用效果[J]. 中华现代护理杂志,2017,23(6):869-872.

(收稿日期:2017-12-28,修回日期:2018-02-19)