

基于岗位胜任力的新护士规范化培训体系的构建与实施

吕媛媛 张志华^{通讯作者}

中国人民解放军联勤保障部队第966医院 辽宁 丹东 118000

摘要：目的：探究基于岗位胜任力的新护士规范化培训体系的构建与实施效果，旨在为新护士的岗位培训提供一定参考。方法：构建由护理部牵头、临床科室和人力资源部联动的组织架构体系，建立起规范培训、系统考核、择优留院的新护士培训体系，聚焦于基于岗位胜任力的岗前培训、轮转培训、分阶段培训、个性化培训体系的建设。选取2016年1月~2019年12月、2020年1月~2023年12月新入职护士分别设为对照组和观察组，分别采用传统培训和规范化培训体系进行培训，比较两组护士的培训效果。结果：观察组培训2年后的岗位胜任力评分高于对照组（ $P<0.05$ ）。结论：基于岗位胜任力的规范化培训体系在新护士培训中应用有助于提高其岗位胜任力，提高培训质量。

关键词：岗位胜任力；新护士；规范化培训体系；岗前培训；轮转培训

Construction and Implementation of New Nurses' Standardized Training System Based on Job Competence

Lv Yuanyuan, Zhang Zhihua^{corresponding author}

The 966th Hospital of the Joint Logistics Support Force of the Chinese People's
Liberation Army Liaoning Dandong 118000

Abstract: Objective: To explore the construction and implementation effects of a standardized training system for new nurses based on job competency, aiming to provide a reference for the job training of new nurses. Methods: An organizational framework led by the Nursing Department, with collaboration from clinical departments and the Human Resources Department, was established to create a standardized training, systematic assessment, and merit-based retention system for new nurses. The focus was on the development of a pre-job training, rotation training, phased training, and personalized training system based on job competency. New nurses hired from January 2016 to December 2019 and from January 2020 to December 2023 were selected as the control group and observation group, respectively, and trained using traditional training and the standardized training system. The training outcomes of the two groups were compared. Results: The job competency scores of the observation group after 2 years of training were higher than those of the control group ($P<0.05$). Conclusion: The application of a standardized training system based on job competency in the training of new nurses helps improve their job competency and enhances the quality of training.

Keywords: job competency; new nurses; standardized training system; pre-service training; rotation training

医学教育是由院校教育、毕业后教育和继续教育组成的统一体，学校教育下的护生若不经培训，直接进入临床工作，角色转换的压力大，且岗位胜任力低，其所具有的理论知识、护理操作技能、临床思维模式等与临床护理工作需求之间存在一定差距^[1,2]。因此医院对新护士进行规范化培训是提高其岗位胜任力的关键一环，是新护士从学校走上工作岗位的过渡阶段，使护士快速转变思维模式和角色，快速适应临床环境，掌握临床护士应具备的能力。目前我国的新护士规范化培训尚未形成统一体系和标准，各医院在新护士的培训目标、培训内容等方面存在较大差异^[3,4]。因此，新护士的培训体系还有待进一步的完善。岗位胜任力

涵盖了知识、技能、能力、特质等多方面要素。护士的岗位胜任力要求其能胜任护理工作,并在护理工作上产生优秀工作绩效的护理知识、技能、能力等的总和。基于岗位胜任力的规范化培训体系构建需要以该护理岗位所需要的关键胜任力为特征,培训内容要有的放矢,开发出以关键胜任力为基础的培训体系^[5]。我院在新护士规范化培训中已积累了十多年的工作经验,现特选取传统培训方式与基于岗位胜任力的规范化培训方式开展新护士培训工作,对比两种培训方式的培训效果,旨在为新护士规范化培训体系的构建提供一定参考,报道如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象

选取2016年1月~2019年12月新入职的20名为对照组,选取2020年1月~2023年12月新入职的护士20名为观察组。在对照组中:男有2名,女有18名,年龄在20~24岁,平均 (22.10 ± 0.29) 岁;本科2名,大专16例,中专2名。在观察组中:男有1名,女有19名,年龄在19~24岁,平均 (22.27 ± 0.32) 岁;本科3名,大专15名,中专2名。两组新护士的一般资料比较差异无统计学意义, $P>0.05$,有可比性。

1.2 方法

对照组新护士采用传统培训体系进行培训,即新护士入职后,由护理部统一组织岗前培训1个月,然后安排科室轮转,由临床科室的带教老师负责指导新护士的临床实践,该阶段持续23个月,且每个科室轮转结束前均由该科室的带教老师和护士长对新护士进行理论和护理技能的考核、评价总结。总培训时间2年。培训内容以基础理论知识和基础护理技能为主,以集中授课、带教指导、自主学习为主要培训方式,考核以理论考试和技能考核为主。

观察组新护士采用基于岗位胜任力的规范化培训体系,主要为:(1)组织架构。培训工作由护理部、人力资源、临床科室等部门合作,构建多级联动的组织管理体系。①护理部负责新护士培训方案的修订以及工作指导,制定相关考核标准、细则,落实各项考核工作,对各临床科室的培训过程进行督导。②临床科室完成新护士的在职培训、日常考核以及出科考核等工作。③人力资源部门则负责新护士的结业留院、合同签订等工作。(2)新护士管理。所有新护士均归属护理部统一管理,进行日常行政管理工作和护理培训管理。行政管理由护理部牵头,为新护士配置2名心理咨询师,10名新护士为1个班,设定一名班主任、1名班长和1名学习委员、1名生活委员;另每5人成为1个小组,设1名小组长,从而形成护理部的心理咨询师-新护士班-新护士小组的三级网格化行政管理体系,使得不同网格之间的信息沟通顺畅,并强化了网格之间的团队建设和团队协作。护理部的一级培训以新护士为主体,以培养新护士的综合素质和护理能力为主;临床科室中的大科或二级学科以培训新护士的内外科、急危重症的通科知识和护理技能为主;临床科室中的护理单元或三级学科以培训新护士的专科护理知识和技能为主,重视新护士职业素养的培养。(3)培训过程。①岗前培训。在护理部进行为期2~4周的岗前培训,基于岗位胜任力理论、角色转变理论,遵循通科与专科相互交叉、整体性与针对性相结合的原则,初步拟定新护士培训模块,主要培训内容包括医院概况、护理管理体系、护理核心制度、医院感染控制规范与条例、护理法律法规、基础护理操作规范、护士职业道德、护士职业规划与发展、患者安全与职业防护、角色转换与情绪管理、人际沟通与团队协作等。培训方式以集中授课、案例讲解、现场演示、分组讨论等方式相结合,邀请护理管理专家、临床骨干护士授课。确保新护士快速掌握岗前必备的理论知识和基础技能。

②轮转培训。原则上为在妇科、产科、手术室等科室轮转，每个科室轮转 6 个月。各科室轮转期间，采用一对一带教模式，由本科室经验丰富、业务能力突出、责任心强的骨干护士作为带教老师，根据岗位胜任力制定带教计划，开展入科培训、基础技能培训、专科护理培训、护理查房、健康教育、病案讨论等。③分阶段培训。第一年主要完成护理学基础理论知识以及基础护理技能的培训，熟悉轮转科室的基础专科理论知识护理操作；第二年主要完成轮转科室的专科理论知识、护理技能以及急危重症护理的相关培训。④个体化培训。临床科室结合新护士的特点采用多元化的培训方式，将基础理论、基础护理操作、专科理论、专科护理操作融入到日常的护理工作实践中。如：针对临床科室的专科护理操作技能培训，采用演示-模仿-指导-考核的流程进行培训，强化新护士操作的规范性，直到其能独立完成专科护理操作。模拟医患沟通场景、突发大型事故演练现场，培训新护士的沟通技巧、应急处理能力，在这一过程中，带教老师全程陪同指导，指出不足之处，及时改正。以激励为手段，通过教学比赛、护理技能比赛、年度评优等方式在新护士中形成良性竞争机制，鼓励新护士积极自主学习，提升自我。（4）评估考核。每月组织一次日常考核，主要内容为该轮转科室的护理操作以及护理查房、健康教育、病例讨论等项目考核。在新护士轮转科室出科前，带教老师组织新护士进行理论知识和临床实践能力的考核。在第一年培训结束后，由护理部参照护师考试标准，对所有新护士开展理论知识和护理技能的考核。在两年培训结束后，对所有新护士进行结业考核，进行基于岗位胜任力的考核，评估新护士是否具有独立上岗能力，主要内容包括入院评估、拟定护理计划、健康宣教、医嘱处理、应急处理以及相关专科护理技能的考核，对于考核合格者颁发规范化培训证书。而人力资源部门则择优选取部分新护士成为正式员工。

1.3 观察指标

岗位胜任力评分：于培训前、培训 2 年后分别采用胡波护士核心胜任力评价指标体系评估新护士的岗位胜任力，共有 42 个条目，每个条目采用 1~5 分的 5 级记分法，得分越高则岗位胜任力越高。

1.4 统计学方法

使用 SPSS27.0 软件检验数据，计数数据以 n（%）表示，比较采用 χ^2 检验；计量数据以（ $\bar{x}\pm s$ ）表示，比较采用 t 检验， $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

培训 2 年后，观察组新护士的岗位胜任力评分明显高于对照组（ $P<0.05$ ），见表 1。

表 1 两组的岗位胜任力评分

组别	例数	培训前	培训 2 年后
观察组	20	129.54±10.54	185.43±12.39
对照组	20	130.22±11.28	165.22±14.32
t	-	-0.197	4.773
P	-	0.845	<0.001

3 讨论

新护士规范化培训是护理人才培养的重要环节，是提升护理队伍整体素质、提高护理工作质量和保证患者安全的关键之一^[6,7]。传统新护士培训体系缺乏明确的岗位导向，培训内容与临床护理岗位需求之间存在一定的脱节现象，更侧重理论知识和基础护理技能的培训，忽视了专科护理技能、突发事件应急处理、沟通协作能力等核心岗位胜任力的培训，导致新护士走上岗位后很难快速适应护理

岗位。

岗位胜任力强调“以岗位需求为培训导向”，聚焦于个体完成岗位工作所需要的综合能力^[8,9]。对于新护士而言，理论知识、护理技能固然很重要，但工作态度、岗位责任感、沟通技巧、协作能力、评判性思维、应急处理能力等核心岗位胜任能力也至关重要。我院对新护士开展的基于岗位胜任力的规范化培训能实现培训内容与岗位需求的精准对接，确保培训内容的针对性、有效性，使护士经过培训后能提高护士岗位胜任力，适应护士岗位工作需求。在规范化培训中，立足于全方位的临床护理教育，新护士在带教老师的指导下开展各项临床实践活动，提升理论知识水平和护理操作技术水平；并在各个科室轮转期间掌握专科护理知识和护理技能。在三级网格化的行政管理模式下，在护理部、班级、小组的管理下逐渐提升新护士的交流沟通、团结协作能力，适应工作岗位，提升岗位胜任力，保证就业。研究结果显示：观察组培训 2 年后的岗位胜任力评分明显高于对照组（ $P<0.05$ ）。

综上所述，基于岗位胜任力的新护士规范化培训体系从组织架构、培训体系、培训内容、考核方式等方面着手，使得新护士的培训达到标准化、规范化的目标，培养高质量、实用性的护理岗位人才。将其应用于新护士培训中有助于提高培训效果，提升新护士的岗位胜任力，值得推广应用。

参考文献

- [1]蓝月晨,刘霖,柯骏,等. 海军医院护理人员岗位培训现状及需求的多中心调查研究[J]. 联勤军事医学,2025,39(11):1001-1003.
- [2]郑萍,尹露,钟媛,等. 建立中国麻醉科护士规范化培训制度的探索[J]. 护士进修杂志,2022,37(8):746-748,753.
- [3]孙洁,叶艺,王胥人,等. 基于学习金字塔理论的新任护士长岗位培训方案的构建及效果评价[J]. 海军医学杂志,2025,46(10):1058-1064.
- [4]金倩倩,沙芬芳,廖德琚,等. 基于客观结构化临床考试模式的考核框架在急危重症科护士培训管理体系构建中的应用研究[J]. 中国中西医结合急救杂志,2020,27(5):599-603.
- [5]李伟,王香,黄海超,等. 中医院校本科毕业护生岗位胜任力评价指标体系的构建[J]. 职业与健康,2025,41(6):821-825.
- [6]李亚南,王文颖,曹逸,等. 新入职护士规范化培训考核评价指标体系的构建[J]. 中华现代护理杂志,2021,27(13):1802-1807.
- [7]孔令娜,关持循,朱文芬. 我国新入职护士规范化培训研究的可视化分析[J]. 医学教育研究与实践,2022,30(3):270-274.
- [8]李雪华,周丽娟,杨本强,等. 基于岗位胜任力的放射科新入职护士规范化培训课程体系构建[J]. 中国实用护理杂志,2020,36(11):866-871.
- [9]任黎,赵秀芳. 基于洋葱模型的妇幼专科医院新护士岗位胜任力模型及指标体系构建[J]. 护理学报,2021,28(7):21-25.