

感染性疾病专科护理骨干人才培养实践

卢喜玲, 荆婵, 李静, 潘寒寒, 高飞, 王茹真, 郭现平, 尚学敏

Cultivation and training of infectious disease nursing talents Lu Xiling, Jing Chan, Li Jing, Pan Hanhan, Gao Fei, Wang Ruzhen, Guo Xianping, Shang Xuemin

摘要:目的 探讨感染性疾病专科护理骨干人才培养实践的效果。方法 成立感染性疾病专科护理骨干人才培养小组,根据岗位目标管理原则,分别设置管理、教学、研究、专科和科普岗位人才的遴选标准、培养目标及实施办法。结果 2020 年共纳入感染性疾病专科护理骨干人才培养库 84 人,其中管理型 14 人、教学型 14 人、专科型 28 人、研究型 14 人、科普型 14 人,年度考核得分 66~94 (80.6±12.4)分。结论 感染性疾病专科护理骨干人才培养实践,有利于感染性疾病科护理人才梯队建设。

关键词:感染性疾病科; 专科护士; 护理骨干; 人才培养; 人才梯队建设

中图分类号:R473.5;C931.1 **文献标识码:**C **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2021.07.079

近年来,随着各种严重感染性疾病和大型公共卫生事件的出现,综合性医院感染性疾病科护理人才队伍建设成为关注的重点^[1-2]。2020 年 9 月,国务院办公厅发布了《关于加快医学教育创新发展的指导意见》,进一步强调推动感染学科及公共卫生人才培养体系建设的重要性^[3]。岗位目标管理以实现目标成果为导向,在专科护士培养和创新发展中显示了初步的优势^[4-5]。相较于其他专业,我国感染性疾病专业对专科护理人员的培养起步较晚,存在专科护士人数有限、地域发展不均衡且不稳定等问题,影响感染专科的整体发展水平^[6]。因此,感染学科护理人才的建设与培养势在必行。为适应新形势,我院积极开展感染性疾病科护理骨干人才培养实践,报告如下。

1 对象与方法

1.1 对象 我院感染性疾病科为国家临床重点专科建设单位,下设发热门诊、肠道门诊、肝病门诊等亚专业诊室。2020 年,科室共开放床位 120 张,包括 6 个护理单元。共纳入骨干护士培养 84 人,女 78 人,男 6 人;年龄 26~54 岁,平均 33 岁;职称:护士及护师 61 人,主管护师 21 人,副主任护师 2 人;学历:本科 82 人,硕士 2 人。

1.2 方法

1.2.1 成立感染性疾病科护理骨干人才培养小组 共 8 人,由分管本片区的护理部副主任担任组长,感染性疾病科护士长任副组长,组员包括各病区护士长 6 人及科室分管学科建设的副主任 1 人。小组职责主要依据相关条例和科室发展实际需要,制订和实施感染性疾病专科护理骨干人才的选拔、培训、管理和考核等。

1.2.2 感染性疾病科护理骨干人才培养方案

护理骨干人才分为管理型、教学型、专科型、研究

型、科普型 5 种类型,采取科室推荐和个人自荐相结合的方法,个人依据自己特长及职业发展方向报名,由小组集体审核后加入护理骨干人才培养库并建立个人培养档案,实施人才培养计划。

1.2.2.1 管理型骨干 ①选拔。本科学历,主管护师以上职称,临床护理工作时间≥5 年;或研究生以上学历,临床护理工作时间≥1 年。②培养目标。协助护士长参与科室的管理工作。包括:a.制定、组织实施本科室护理工作计划和落实管理目标。b.参与科室护理质控工作,承担一级质控,负责制定不少于 2 项专科护理质控指标,并对指标进行监测分析,提出改进措施,形成护理质量改善项目。c.积极协调处理科室各种突发应急事件,制订各类应急预案,并能积极应对,有效组织,妥善处理。d.组织安排科室成员的继续教育培训和考核工作,并根据年度考核成绩,建立和实施绩效评价制度。

1.2.2.2 教学型骨干 ①选拔。本科以上学历,N2 以上层级;有课堂或临床带教经验。②培养目标。a.在专科承担带教老师或带教组长等,参与制订临床护理教学培训相关制度、管理规定、实施方案。b.负责新护士、规培护士、进修护士、实习护士的人科教育、培训过程和出科考核工作,落实科室层级培训、专业知识讲座、教学查房、业务学习等教学活动的开展。c.开展临床护理教学研究,参与或承担感染性疾病网络教学课程的教案制订和教学实施。

1.2.2.3 专科型骨干 ①选拔。本科以上学历,感染科工作时间≥2 年;掌握感染性疾病相关知识,具有扎实的专科技能和较丰富的临床经验。②培养目标。a.按照科室护理岗位职责承担临床护理工作,掌握感染性疾病危重患者的急救和护理技术,制订感染性疾病专科护理方案。b.能够应用感染科特色护理技术解决临床护理问题,为患者提供专科专病护理指导及针对性的健康教育。c.参与护理会诊、护理门诊和疑难病例讨论。每年主持不少于 1 例疑难病例讨论。参与线上或线下专科护理门诊或护理会诊不少于 12 次。

作者单位:河南省人民医院/郑州大学人民医院感染性疾病科(河南 郑州,450003)

卢喜玲:女,硕士,副主任护师,科护士长

通信作者:荆婵,mzqcsj2021@126.com

收稿:2020-11-02;修回:2021-01-05

1.2.2.4 研究型骨干 ①选拔。硕士以上学历,临床工作时间 ≥ 1 年;热爱科研工作,具有一定的研究经历。②培养目标。a.发现感染性疾病临床护理工作中的问题,以问题为导向开展科学研究;2年内发表不低于1篇统计源期刊护理论文。b.帮助和指导护士解决科研工作中遇到的问题,及时向护理部反映科研工作中存在的困难和需求。c.协助科室及病区科研课题申报,每年申报省市级、校院级科研项目不少于1项,3年内不少于1项获得立项,并保质保量、按时完成结题。

1.2.2.5 科普型骨干 ①选拔。本科以上学历,具备较强的语言文字沟通能力,且掌握微信公众平台等新媒体的使用方法。②培养目标。a.利用微信公众平台,开展出院随访及大众感染性疾病护理相关健康教育知识宣教,每个月至少发文1篇。b.为基层医院、社区卫生服务中等提供线上线下技术帮扶和管理支持。如健康教育大课堂(每年不少于1次)、专科培训或继续教育培训(每年不少于1项)。

1.2.3 考核评价 每年由骨干护士分别依据自己的培养目标制订年度工作计划,每个月5日前提交本月工作安排时间表,由培养小组每个季度按照计划逐项进行考评打分。其中,管理型骨干包括计划与目标、质量控制、应急预案、人员培训和团队合作5项,教学型包括教学任务、人员培训、教学研究、教学质量、教学满意度5项,研究型包括科研任务、论文发表、课题申报、解决问题、评判性思维能力5项,专科型包括重症抢救、问题发现与处置、护理门诊、疑难讨论、护理会诊5项,科普型包括科普文章、延续护理、基层培训、继续教育、健康教育5项,每个类型总分均为100分,4个季度平均成绩即为该骨干护士考评得分, < 80 分为不合格, $80\sim 90$ 分为合格, $90\sim 100$ 分为优秀。优秀人员优先参与晋级、晋升或评选先进,合格以上人员可继续参与骨干护士培养,不合格人员则需进行自我分析、提出改进意见,连续2年不合格则取消继续培养资格。

1.3 统计学方法 采用SPSS22.0软件对数据进行描述性统计分析。

2 结果

2.1 骨干护士考核成绩 2020年共纳入护理骨干人才培养库84人,其中管理型14人、教学型14人、专科型28人、研究型14人、科普型14人;年度考核得分 $69\sim 94(79.6\pm 12.4)$ 分。优秀11人,合格68人,不合格5人。

2.2 其他工作成绩 全年管理型骨干护士共参与一级质量控制管理45次,组织感染科应急预案修改与制订18项,完成质量改善项目6项。教学型骨干护士全年带教67人次,授课87课时,教学满意度98.7%。专科型骨干护士进行伤口造口、静脉治疗、营养支持等护理会诊87例次,护理门诊245例次,开展新业务新技术

2项。研究型骨干护士完成科研培训54学时,发表护理论文10篇,申请课题3项;科普型骨干护士参与基层培训12次,进行集体健康教育58次。

3 讨论

3.1 感染学科护理人才建设迫在眉睫 近年来,新型感染性疾病及其相关公共卫生事件的频繁发生对感染科护士应对危机事件的能力提出新的要求。国内外均在积极探索解决感染学科护理人员短缺的问题,以及如何快速提高感染科护理人员应对危机事件的综合能力^[4-5,7-9]。因此,亟待建立结构合理的感染学科护理人才队伍。王贵强等^[10]指出人才培养与梯队建设是综合医院感染性疾病学科建设的重点,建立稳定、结构合理、专业性强、高素质的感染护理人才队伍是感染护理学科发展的必要条件。因此,有必要依据护士自身特点及职业规划,制订合理的培养机制,提高护理队伍防控公共传染病应对能力^[11]。

3.2 岗位目标管理有利于感染性疾病科护理人才梯队培养 目前,我国专科护士使用制度尚不健全,岗位设置缺乏、工作考核方式不明确,制约了专科护理人才的培养与发展^[12]。也制约了感染性疾病科专科护理人才培养,因此,建立符合临床实际需要的人才梯队十分必要。本研究采用岗位目标管理办法,构建以管理、教学、专科、研究及科普为一体的感染性疾病学科护理人才梯队,明确提出各类专科人才的针对性护理指标,激发了护士自主学习的能动性,通过不断识别与解决每项指标完成中的问题,推动了整体护理能力的提升。

综上所述,我院基于岗位目标管理的感染性疾病专科护理骨干人才培养实践,有利于感染性疾病科护理人才梯队建设。但研究时间较短,本研究并未评价岗位目标管理在提升感染科临床护理质量中的直接作用,还需在未来研究中进一步探讨。

参考文献:

- [1] Shaffer F A, Rocco G, Stievano A. Nurse and health professional migration during COVID-19 [J]. Prof Infirm, 2020, 73(3): 129-130.
- [2] 李曲温, 商临萍. 医院感染控制专科护士培养模式的构建[J]. 护理学杂志, 2018, 33(10): 76-80.
- [3] 中华人民共和国国务院. 关于加快医学教育创新发展的指导意见[EB/OL]. [2020-09-23]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2020-09/23/content_5546373.htm.
- [4] 邱艳茹, 万永慧, 沈月, 等. 临床护士科研能力分层培训效果评价[J]. 护理学杂志, 2020, 35(18): 96-98.
- [5] 林敏, 陈京立, 朱佳楠, 等. 新医科背景下护理专业研究生教育培养的趋势分析[J]. 中华护理杂志, 2020, 55(5): 769-772.
- [6] 袁玮, 杨桂华, 周爱霞, 等. 综合医院中医护理人才梯队建设与实践[J]. 护理学杂志, 2014, 29(13): 35-37.
- [7] Alexander K E. Relaunching nurses to the forefront of the COVID-19 pandemic: heeding the call through an RN