

专科护士主导的临床护理专业学组考核评价指标体系的构建

蒋岩¹, 贺茜¹, 宋雅群², 孔悦佳³, 郭文静⁴, 刁玉雯¹, 刘晔¹

摘要:目的 构建专科护士主导的临床护理专业学组考核评价指标体系,进一步发挥专业学组的管理效能,加强专科护理人才培养。方法 在文献回顾及半结构访谈的基础上,拟定评价指标的条目池,选取 20 名护理专家开展 2 轮专家函询,最终确定评价指标体系并进行临床应用。结果 确定的临床护理专业学组考核评价指标体系包含一级指标 3 个,二级指标 8 个,三级指标 23 个;各级指标的变异系数为 0.063~0.144,二、三级指标专家协调系数分别为 0.682、0.569。结论 构建的临床护理专业学组考核评价指标体系具有较好的科学性与实用性,可为后期专业学组系统化建设提供理论参考。

关键词: 专科护士; 护理专业学组; 护理学组; 考核评价; 指标体系; 专家函询法; 德尔菲法

中图分类号: R47; C931.3 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2022.13.059

Developing an indicator set for evaluating specialty nurse-led nursing group Jiang Yan, He Qian, Song Yaqun, Kong Yuejia, Guo Wenjing, Diao Yuwen, Liu Ye. Nursing Department, Qilu Hospital of Shandong University (Qingdao), Qingdao 260035, China

Abstract: Objective To develop an indicator set for evaluating specialty nurse-led nursing group, and to further enhance management efficiency of the nursing group and strengthen training of specialized nurses. **Methods** On the basis of literature review and semi-structured interview, item pool of the indicator set was developed, then 20 nursing experts were invited to complete 2 rounds of consultation. The indicator set was validated in nursing practice. **Results** The final indicator set included 3 primary-level indicators, 8 secondary-level indicators and 23 tertiary-level indicators. The coefficients of variation of these indicators were between 0.063 and 0.144, and the concordance coefficients of secondary- and tertiary-level indicators were 0.682 and 0.569 respectively. **Conclusion** The indicator set for evaluating nursing group is scientific and practical, which can provide reference for the systematic construction of professional groups.

Key words: specialty nurse; specialized nursing group; nursing group; evaluation; index system; expert inquiry; Delphi technique

近年来,专科护士队伍建设快速发展,为护理职业发展提供了良好的递进通道。许多医院依托专科护士队伍,借鉴护理学会专业委员会的模式,成立院内护理专业学组,在辅助管理、技术推广、人才培养和集智攻关等方面,发挥着不可或缺的作用。常见院内护理专业学组有伤口造口护理、静脉治疗等,以专项护理技术为纽带,开展护理查房、病例讨论、进阶培训、质量督导等多形式学组活动,致力于专科护理规范指引落实、专科护理疑难问题解决以及临床专业护理人才的培养等。但研究及实践表明,专科护士管理与使用还停留在探索阶段,缺乏有效机制^[1],且对于专科护士的考核评价指标单一,专科护士并未真正发挥应有的作用和价值。同时,由于缺乏科学规范的评价标准和考核方法,各专业学组的自身建设缺乏内在动力和外在监督,制约了专业学组职能作用的发挥和自身建设水平的提高。本研究旨在通过构建专科护士主导的护理专业学组考核评价指标体系,为护理专科人才的使用与管理,以及护理专科学组的建设与发

展提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 专家纳入标准:护理部管理者或专科学组组长;本科及以上学历;主管护师及以上职称;所在医院设有专科护理学组并运行良好;熟悉专科学组的管理及工作开展;知情同意并自愿参加。

1.2 方法

1.2.1 成立研究小组 主任护师 1 人,为硕士学历,负责课题指导和质量监督;副主任护师 1 人,主管护师 1 人,为相关专业学组组长,均为硕士学历,主要负责课题的方案设计与执行;护师 2 人,本科学历,主要负责资料的收集;在读硕士研究生 2 人,主要负责数据的整理和统计分析,对专家意见进行整理、提取。

1.2.2 拟订临床护理专业学组考核评价指标体系框架 ①查阅文献。确定检索词,中文检索词包括护理学组、护理专科学组、护理专业学组,考核指标、考核体系、考核管理,专科护士;英文检索词包括 nursing group, nursing specialist group; assessment index, assessment system, assessment management; specialist nurse。查阅和检索 PubMed、Cochrane、Web of Science、EMBASE、中国生物医学文献数据库、万方数据库、维普全文电子期刊数据库、中国知网等数据库中关于护理专业学组、专科护理实践与培训的相关文献。②半结构化访谈。2020 年 5~6 月采用目的抽样法,邀请本院取得国家或省市级专科护士证书的护理部主任或副

作者单位:山东大学齐鲁医院(青岛)1. 护理部 2. 儿科 3. 医院感染管理部(山东 青岛,260035);4. 青岛大学护理学院

蒋岩:女,本科,副主任护师

通信作者:刘晔, qiluliuye@126.com

科研项目:山东大学齐鲁医院(青岛)院内科研启动基金项目(WDKY2018HL01)

收稿:2022-02-20;修回:2022-04-15

主任、专业学组组长、专科护士共 13 名,围绕专科护士考核指标进行焦点团队访谈。研究小组结合文献回顾、半结构式访谈结果,经过反复讨论后初步拟定临床护理专业学组考核评价指标体系框架,包括一级指标 3 个、二级指标 8 个、三级指标 25 个。一级指标设置借鉴 Donabedian 提出的结构—过程—结果三维评价模式,并结合有关文献^[2]设定。

1.2.3 拟定专家函询问卷 ①问卷说明。详细介绍研究目的、背景、意义以及填写注意事项。②指标咨询表。一级指标初步设置权重值,专家可根据工作经验判断权重值是否合适;二级、三级指标按照重要程度采用 Likert 5 级评分法进行评价。设置“修改建议”栏供专家提出具体修改意见。③专家基本资料。包括专家一般资料和对研究的熟悉程度及判断依据。

1.2.4 专家函询 采取德尔菲法,选择来自北京、山东、江西、四川 4 个省市 7 所三级甲等综合性医院的 20 名专家。于 2020 年 7~10 月以电子邮件方式发放与回收函询问卷,共进行 2 轮函询,间隔 3~5 周。每轮函询结束后,根据统计结果及专家建议,经研究小组讨论后,进行各指标条目的修改、删减和补充。要求指标均满足筛选原则,即重要性赋值均数 ≥ 4.0 分及变异系数 ≤ 0.25 。在进行第 2 轮函询前,将上一轮专家函询的结果反馈给专家。

1.2.5 统计学方法 采用 SPSS22.0 软件进行统计描述,计算变异系数、专家积极系数、权威系数、肯德尔和谐系数,并以 Kendall-W 进行显著性检验,应用前后指标比较采用 χ^2 检验。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 函询专家基本情况 20 名专家均为女性,年龄 33~57(47.80 \pm 6.69)岁。工作年限 7~39(26.85 \pm 8.65)年;护理管理年限 2~22(14.05 \pm 5.21)年;博士 2 人,硕士 9 人,本科 9 人;高级职称 16 人,中级 4 人;护理部主任/副主任 7 人,科护士长 7 人,护士长 6 人;所在医院专业学组数 7~15(11.00 \pm 2.83)个。

2.2 专家积极性 2 轮函询各发放函询问卷 20 份,有效回收率均为 100%。第 1 轮函询有 7 名(35.0%)专家提出 18 条建议。第 2 轮函询有 2 名(10.0%)专家提出 2 条建议。

2.3 专家权威系数 专家权威程度由专家对指标的熟悉程度和判断依据 2 个因素共同决定,专家权威系数应 > 0.70 ^[3]。第 1、2 轮函询权威系数分别为 0.833 和 0.835。

2.4 专家意见集中程度与协调程度 本研究第 1 轮二、三级指标肯德尔和谐系数分别为 0.395、0.419,第 2 轮分别为 0.682、0.569,均 $P < 0.05$ 。

2.5 专家函询结果 ①一级指标的权重设置。通过第 1 轮函询权重设置为“组织架构 0.20、专业引领 0.30、临床指导 0.50”,3 名专家提到“专业学组的专业引领作用与临床指导作用并重”,2 名专家认为应

加强“专业引领”的百分比,依次改为“0.20、0.40、0.40”,研究小组讨论后采用上述权重建议。②二、三级指标筛选。采用“界值法”^[4]对条目进行筛选。经过 2 轮专家函询,最终形成包括 3 个一级指标、8 个二级指标、23 个三级指标的临床护理专业学组考核评价指标体系。见表 1。

表 1 临床护理专业学组考核评价指标体系

指标	重要性赋值 (分, $\bar{x} \pm s$)	变异系数 (CV)
1. 组织架构		
1.1 人员组成	4.80 \pm 0.52	0.109
1.1.1 组成合理(组长、秘书/核心成员、科室联络员)	4.75 \pm 0.55	0.116
1.1.2 架构合理(学历构成、年资构成、专科护士构成、科室分布)	4.70 \pm 0.57	0.122
1.1.3 人员职责与分工明确	4.80 \pm 0.41	0.086
1.2 管理机制	4.70 \pm 0.66	0.140
1.2.1 会议制度全面	4.80 \pm 0.41	0.086
1.2.2 沟通渠道通畅	4.70 \pm 0.47	0.100
1.2.3 培训制度完善可行	4.75 \pm 0.44	0.094
2. 专业引领		
2.1 专科规范	4.70 \pm 0.66	0.140
2.1.1 主动获取最新的专业领域理念与技术知识,并提供分享渠道	4.90 \pm 0.31	0.063
2.1.2 制定并不断完善学组相关的专业制度、流程与质量标准	4.85 \pm 0.37	0.076
2.2 科研创新	4.55 \pm 0.60	0.133
2.2.1 学组成员发表的学组专科相关的论文	4.65 \pm 0.49	0.105
2.2.2 学组成员申报的学组专科相关的专利	4.65 \pm 0.49	0.105
2.2.3 学组成员申报的学组专科相关的课题	4.65 \pm 0.49	0.105
2.3 专科影响力	4.75 \pm 0.55	0.116
2.3.1 加强院内专科护士培养	4.65 \pm 0.49	0.144
2.3.2 加强院外专科护士培养	4.70 \pm 0.57	0.122
2.3.3 加强专科护士使用管理	4.70 \pm 0.47	0.100
3. 临床指导		
3.1 质量管理	4.80 \pm 0.41	0.086
3.1.1 开展学组专科持续改进项目	4.74 \pm 0.44	0.094
3.1.2 制订学组专科监测指标	4.90 \pm 0.31	0.063
3.1.3 依托专科护理质量标准落实专科临床督导	4.85 \pm 0.37	0.076
3.2 培训考核	4.75 \pm 0.55	0.116
3.2.1 定期多形式组织专科知识培训(组内及院内)	4.85 \pm 0.37	0.076
3.2.2 定期多形式组织专科知识考核(组内及院内)	4.85 \pm 0.37	0.076
3.2.3 有效追踪培训效果落实	4.85 \pm 0.37	0.076
3.2.4 定期开展疑难病例讨论及专科查房	4.90 \pm 0.31	0.063
3.3 专科服务	4.80 \pm 0.41	0.086
3.3.1 专科服务质量评价:临床护士、患者、医疗满意度评价	4.65 \pm 0.67	0.144
3.3.2 服务对象专科转归的客观指标	4.65 \pm 0.67	0.144

3 讨论

3.1 临床护理专业学组考核评价指标体系内容的科学性与可靠性 本研究在广泛查阅文献的基础上,运用半结构式访谈,进行临床护理专业学组考核评价指标体系框架的初步构建。德尔菲法要求遴选的专家应是具有一定的学术权威性、代表性,具备较高的理论知识水平和实践经验的专业人员,数量以 15~50 名为宜。本研究共邀请 20 名专家参加函询,涵盖护理管理者、护理专科学组组长,具备丰富的临床专科护理及护理管理经验,所在医院设有 7~15 个护理专业学组,能为临床护理专业学组考核评价提出合理建议。本研究 2 轮函询问卷有效回收率均为 100%,说明本研究的专家积极系数高。本研究第 1、2 轮函询权威系数分别为 0.833 和 0.835,说明邀请的专家有较高的权威性;本研究第 2 轮函询结果显示,二、三级

指标的肯德尔和谐系数分别为 0.682、0.569, 专家意见高度协调。各指标均数越大, 变异度越小, 表明专家意见集中程度越高。本研究中指标均数 4.55~4.90, 变异系数 0.063~0.144。因此, 本研究构建的临床护理专业学组考核评价指标体系具有较高的可靠性, 能为临床护理专业学组的绩效评价提供参考。

3.2 临床护理专业学组考核评价指标体系内容的实用性 目前国内尚缺乏统一标准的专科护士培训机构和制度^[5], 专科护士的使用与管理多是依托院内临床护理专业学组。临床护理专业学组通过开展专科护理会诊、规范化培训、资源整合, 能有效提升护士的专科护理能力, 促进专科护理质量提升, 引领全院专科护理发展^[6]。而目前, 针对专科学组的质量评价仅局限在过程质量评价, 缺乏反馈控制评价, 且无统一的评价标准。本研究构建的临床护理专业学组考核评价指标体系, 从人员组成、管理机制、科研创新、临床服务、专业引领等多维度进行评价, 明确了医院对护理专科学组工作的要求与导向。同时, 考核结果还可作为质量改进的依据, 纳入护理质量提升项目, 从而促进临床护理专科学组工作的持续改进, 有利于临床护理专业学组的长远发展。

一级指标中, 专业引领、临床指导是临床护理专业学组考核评价的核心内容。①专业引领: 通过各专业护理学组获取并更新专科知识、技术最新动态, 实施专项技术临床调研, 开展专项技术课题研究, 加强专科护士培训与管理, 从而为临床专业发展提供专科指引。②临床指导: 各专业护理学组通过专项技术理论和技能培训, 疑难病例交流, 实施专项技术质量督导等活动, 及时反馈, 为临床护理提供专科指引。二级指标包括 8 个指标: ①人员组成。临床护理专业学组应组织严密、职责分工明确, 有明确的愿景、宗旨、工作目标^[7]。各成员分别负责学组专项技术调研改进、培训、质量督导工作。②管理机制。建立制度和指引, 明确专科学组工作标准, 能有效促进专科护理效能提升; 定期组织学组内部团队成员座谈, 动态性了解需求, 有利于为成员制订个性化培训方案, 充分发挥个人潜能, 从而提升个人专业能力, 加强团队协作。③专科规范。各临床护理专业学组应及时获取最新的指南、操作标准, 并对原有的制度、流程质量标准进行更新修订, 始终跟随最前沿、最先进的临床护理专业水准, 从而有效指导专科临床护理工作。④科研创新。通过一系列科研培训, 提高各学组主动摄取专业知识, 拓展临床思维, 发现并解决专科问题的能力, 有利于各护理专科学组专业水平的进步, 并且对各专业可持续发展具有长远意义。⑤专科影响力。《全国护理事业发展规划(2016—2020 年)》^[8]提出: 发展专科护士, 加大培训力度, 提高专科护理服务水平。专科护士培养是护理专业学组管理工作的重要内容, 专科护士在患者的专业化照护过程中发挥着举

足轻重的作用, 保障专科护士培养的质量十分重要。⑥培训考核。专业学组对科室护士开展专项技术培训和考核, 在本专业领域内解决疑难问题、处理疑难病例, 保证培训的规范化、程序化、制度化, 促进护士专科能力提升。⑦质量管理与专科服务。专业护理学组管理能有效提高临床护理质量及各类满意度。通过专业护理学组管理, 充分发挥专科护士以及专业学组的作用, 有效解决护理疑难问题, 提高专科护理水平, 能有效提高临床护理质量、保证患者安全^[9]。

随着社会对护理服务质量的要求日益提高, 专科护士队伍的培养与使用成为许多国家临床护理实践发展的重要策略^[10]。专科护士在临床护理质量的提高中发挥着重要作用, 科学合理地管理和使用专科护士是专科护理队伍发展的必然要求。通过构建专科护士主导的临床护理专业学组考核评价指标体系, 加强对专科护士的管理和使用, 发挥专科护士价值, 对推动专科护理事业的发展与进步具有重要意义。

4 小结

本研究构建的以专科护士主导的临床护理专业学组考核评价指标体系, 具有科学性、可靠性及可行性, 能为临床护理专业学组考核评价提供参考, 同时进一步加强对专科护士的使用和管理。今后将在临床护理实践中不断优化和完善指标, 提升临床护理专业学组的工作能效, 进一步推动专科护理持续发展。

参考文献:

- [1] 汤爱玲. 上海市专科护士培养与管理方案的研究[D]. 上海: 第二军医大学, 2016.
- [2] 赵洁, 常红, 范凯. 住院老年脑卒中患者护理评估体系的构建[J]. 中华护理杂志, 2019, 54(6): 886-891.
- [3] 沈月, 万永慧, 孙璇, 等. 临床护士科研能力分层评价指标体系的构建[J]. 护理学杂志, 2020, 35(2): 73-76.
- [4] 贺茜. 构建护士岗位培训效果评估指标体系的初步研究[D]. 北京: 北京协和医学院, 2014.
- [5] 吴欣娟, 李佳倩, 李真, 等. 加强专科护士培养与使用 助力专科护理跨越式发展[J]. 中国护理管理, 2017, 17(7): 872-874.
- [6] 吴欣娟, 焦静, 陈明雁. 建设专科、专业、专心的医院专科护理团队[J]. 现代医院管理, 2017, 15(1): 5-7.
- [7] 陈湘玉, 陈璐. 专科护理小组管理的实践与成效[J]. 中华护理杂志, 2011, 46(8): 785-787.
- [8] 中华人民共和国国家卫生和计划生育委员会. 全国护理事业发展规划(2016—2020)[EB/OL]. https://www.ndrc.gov.cn/fggz/fzzlgh/gjjzxgh/201707/t20170720_1196854.html?code=&state=123.
- [9] 褚玲玲, 宋彩萍. 构建基于 DNA 管理模型的护理专业学组平台 建设医院专科护士队伍[J]. 中国护理管理, 2018, 18(S1): 98-99.
- [10] Carney M. Regulation of advanced nurse practice; its existence and regulatory dimensions from an international perspective[J]. J Nurs Manag, 2016, 24(1): 43-56.