

专科护士培训迁移的发展过程及影响因素的质性研究

王钰涵^{1,2}, 熊莉娟¹, 郭雪琴^{1,2}, 李鑫³, 王暘婧^{1,2}, 徐晨子⁴

摘要:目的 探讨专科护士培训迁移的发展过程及影响因素,为科学管理和使用专科护士提供参考。方法 选取 11 名专科护士、3 名护理管理者和 2 名专科护士培训基地教师进行半结构式访谈,基于扎根理论范式整理、分析资料。结果 总结形成 2 个主题:培训迁移的发展过程(主动学以致用—一碰壁后自我反思—积极开拓创新);培训迁移的影响因素,包括个人特征(迁移动机、个人能力、自我效能感)、迁移环境(管理支持、组织氛围、工作条件)和培训系统因素。结论 专科护士培训迁移是多阶段变化的过程,持续学习行为贯穿于整个过程始终,且培训迁移受多种因素影响。管理者应关注专科护士培训迁移的不同发展阶段,根据影响因素制定相应策略以促进培训迁移行为、提升培训迁移效果。

关键词:专科护士; 培训迁移; 专科培训; 效果转化; 护理管理; 质性研究

中图分类号:R47;R192.6 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.18.072

The development process and influencing factors of training transfer among specialized nurses: a qualitative research

Wang Yuhan, Xiong Lijuan, Guo Xueqin, Li Xin, Wang Yangjing, Xu Chenzi, Department of Nursing, Union Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430022, China

Abstract: **Objective** To explore the development process and influencing factors of training transfer among specialized nurses, and to provide references for scientific management and utilization of specialized nurses. **Methods** Semi-structured interviews were conducted with 11 specialized nurses, 3 nursing managers, and 2 nurse mentors from the training base. The grounded theory procedure was employed to gather and analyze the data. **Results** Two main themes emerged from the analysis: the development process of training transfer (active learning for application, self-reflection after setbacks, and be pioneering and innovative) and the influencing factors of training transfer, including personal characteristics (motivation for training transfer, personal capabilities, and self-efficacy), training transfer environment (manager support, organizational atmosphere, and working conditions), and training system. **Conclusion** The training transfer of specialized nurses is a multi-stage process, with continuous learning behavior throughout the entire process, and it is influenced by various factors. Managers should pay attention to the different stages of training transfer in specialized nurses and develop corresponding strategies based on the influencing factors to promote training transfer behaviors and the effectiveness.

Key words: specialized nurses; training transfer; specialty training; effect translation; nursing management; qualitative research

近年来国家高度重视专科护理队伍建设,指出要加大专科护士培训力度,采取有效措施增加重症监护、急诊等紧缺专科护士数量^[1-2]。专科护士培训作为护理人才发展和管理的重要环节,除了要重视“培训”本身,培训后的迁移过程也亟待关注。培训迁移是指将培训中习得的知识、态度和技能在工作中应用,且习得的行为能适用于工作环境并在工作中保持一段时间^[3]。研究显示,只有 62% 的培训内容在培训后短时间内能立刻被应用,而且护士对培训内容的使用程度在临床实践过程中会随着时间推移而逐渐下降^[4-6]。目前专科护士在临床工作中面临着职责不明、发展受限等问题,“重培训,轻使用”的现象突出。因此,如何促进专科护士培训迁移对

推动专科护士个人发展、推进专科实践创新、提高护理组织绩效有着重要意义。本研究通过质性访谈探索专科护士培训迁移的发展过程及相关影响因素,旨在为促进培训迁移行为、提升培训迁移效果制定相应策略提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 本研究经华中科技大学同济医学院伦理委员会审批(No. S232)。采用目的抽样法,于 2022 年 8—11 月选取武汉市 2 所三级综合医院的专科护士、护理管理者和专科护士培训基地教师作为访谈对象。专科护士纳入标准:获得省级及以上的专科护士资格证书;获得证书后从事相应专科护理工作 1 年及以上。护理管理者纳入标准:专科护士管理者;从事护理管理工作 3 年及以上;中级及以上职称。培训基地教师纳入标准:从事相应专科护理工作 3 年及以上;从事相应专科教学 2 年及以上。排除标准:因病假、产假等未在岗的护理人员。研究对象均知情同意,自愿参与本研究。样本量以信息饱和为原则,最终纳入专科护士 11 名(编号 S1~S11),护理管理者 3 名(编号 M1~M3),培训基地教师 2 名(编号 T1~T2),访谈对象一般资料见表 1。

作者单位:华中科技大学同济医学院附属协和医院 1. 护理部 3. 麻醉科 4. 整形外科(湖北 武汉,430022);2. 华中科技大学同济医学院护理学院

王钰涵:女,硕士在读,学生

通信作者:熊莉娟, xhxlj@hust.edu.cn

科研项目:湖北省财政专项基金项目(08.01.23006);2021 年教学改革研究项目(F015010042111604606)

收稿:2023-03-20;修回:2023-06-08

表 1 访谈对象一般资料(n=16)

编号	性别	学历	年龄 (岁)	专业工作 年限(年)	职称	专科 领域
S1	女	本科	40	5	主管护师	心血管
S2	女	本科	39	3	主管护师	心血管
S3	女	硕士	34	2	主管护师	急诊
S4	女	本科	39	11	主管护师	糖尿病
S5	女	本科	37	3	主管护师	麻醉科
S6	男	本科	36	5	主管护师	呼吸治疗
S7	女	本科	45	9	主管护师	呼吸治疗
S8	女	本科	40	4	主管护师	手术室
S9	女	硕士	39	4	主管护师	手术室
S10	女	本科	41	3	主管护师	手术室
S11	女	本科	34	2	主管护师	骨科
M1	女	本科	50	9	副主任护师	骨科
M2	女	本科	52	11	副主任护师	重症
M3	女	本科	53	8	主管护师	急诊
T1	女	本科	41	3	主管护师	心血管
T2	女	本科	42	2	主管护师	手术室

1.2 方法

1.2.1 确定访谈提纲 本研究采用扎根理论研究设计。基于文献回顾、小组讨论后分别针对不同对象列出访谈提纲。选取 2 名专科护士进行预访谈,同时向专科护士管理者寻求意见和指导,修改后形成最终的访谈提纲。①专科护士:专科护士培训结束后至今,您应用培训所学的程度如何?您应用培训所学的具体过程是怎样的?您在此过程中是否遇到过困难?您是如何解决的?您认为有哪些因素会影响您应用培训所学?您认为在临床工作中应用培训所学还需要得到哪些帮助?②护理管理者/专科培训基地教师:您觉得或观察到专科护士返岗后应用培训所学经历了怎样的变化和过程?您认为有哪些因素会影响专科护士应用培训所学?您认为可以从哪些方面进行完善来促进专科护士进行培训迁移?

1.2.2 资料收集方法 采用半结构式访谈法进行一对一深入访谈。研究者事先征得受访者同意并与其建立信任关系,以受访者便利为原则,约定好访谈时间、地点,准备好录音笔。访谈以提纲为主线进行,根据情况灵活调整提问方式,如反问、追问、重复等,避免提出具有指向性和诱导性的问题,保证访谈的严谨性;全程认真倾听,观察记录受访者的非语言信息。每次访谈 30~40 min,征得受访者同意后全程录音。

1.2.3 资料分析方法 访谈结束 24 h 内将录音内容转为文字,由 2 名研究者独立反复阅读资料,采用 Nvivo12.0 软件辅助分析资料,主要包括初始编码、聚焦编码及理论编码,形成类属或概念并不断探究之间的关系。

2 结果

专科护士返岗后的培训迁移并非简单的应用过程,普遍会经历 3 个发展阶段,且专科护士的持续学习行为贯穿过程始终,培训迁移受多种因素影响。专

科护士培训迁移模式见图 1。

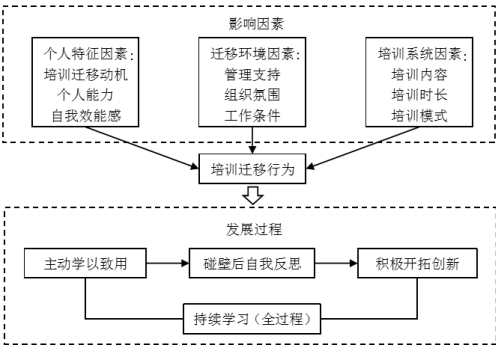


图 1 专科护士培训迁移模式图

2.1 培训迁移的发展过程

2.1.1 主动学以致用 “学以致用”阶段专科护士产生将培训所学内容应用于临床工作的动机或意愿,并主动付诸行动,达到学用相长的目的。大部分专科护士在结束培训后都是带着饱满的热情重返工作岗位,最初这一阶段他们有着想充分发挥自己作为专科护士独特作用的强烈愿望,希望能将自己学到的新模式、新技术应用到实践中,从而推动相应专科的发展。S7:“我在刚培训完回到科室的那段时间激情很饱满,一直在想怎样合理地去应用专科培训所学。”S9:“特别想把别人好的东西应用或推广到临床工作中来,初期这种想法很强烈。”

2.1.2 碰壁后自我反思 “自我反思”阶段专科护士思考如何克服迁移阻力、突破迁移瓶颈,以寻找不断完善的契机。专科护士在迁移过程中会受到各种因素的制约,且在实施迁移行为一段时间后他们自感能迁移的培训内容接近饱和而进入瓶颈期。专科护士不断反思和总结,以吸取经验,自我完善。S3:“到实施的时候会遇到各种阻力,因为差异性很大,这时你就要去反思现状和总结原因。”S8:“学到的知识和技能好像已经都推广完了的感觉,自己也就进入了瓶颈,所以当时有一段时间很困惑,不知道应该怎样朝着更好的方向去发展。”

2.1.3 积极开拓创新 “开拓创新”阶段专科护士在简单应用的基础上做出创新与超越,他们认为迁移最终会归于经验化,想要实现长久的发展与进步必须要重视持续学习的理念。专科护士此时能融会贯通、发散思维,以期打造出具有本院特色的护理模式。S10:“应用培训所学是一个无形的渗透过程,要有自我提升意识,在工作中学习他人长处,不断创新形成一套符合自己科室和专业的做法。”S1:“仅靠知识的迁移是不足以让你在岗位上大放光彩的,不断地改进和创新才能在专业路上走得更远。”

2.2 培训迁移的影响因素

2.2.1 个人特征因素

2.2.1.1 培训迁移动机 动机是专科护士培训迁移

行为的内驱力,也是工作绩效的决定因素^[7],不同的动机势必会产生不同程度的培训迁移行为。培训迁移动机主要包括个人能力提升、自我价值实现、兴趣与好奇心等,部分护士可能存在目标不清晰,最开始抱着迎合领导层期望的社会动机等问题。S2:“我首先想真真切切地学一些东西提升专业能力,而且当我把新技术推广到科室的时候我也是有一些成就感的。”S4:“我喜欢去钻研和投身于这方面,专科培训期间的学习打开了我的新世界。”T1:“还有就是科室的需求,在护士长分配任务后来学习管理、教学等知识。”

2.2.1.2 个人能力 个人能力包括个体的学习能力及行动能力。个人能力是专科护士能够有效消化培训所学并将其运用到工作中,同时对所在专科领域进行钻研和探索的一个关键因素。S11:“能不能将自己学到的东西发挥出来,要看自己的学习能力和接受程度。一个有能力的护士在实践的同时要去创新,让别人看到你是一块金子。”S4:“作为一名糖尿病教育者,我利用业余时间钻研专科内容。像科室里模式改革、教学指导、制定计划这些工作我都做得特别好。”M1:“我们科的专科护士工作做得很好,能力很强。现在专科、教学、管理方面的工作她都有参与。”

2.2.1.3 自我效能感 自我效能感是个体认为自己在一定程度上成功地完成相关任务的信念^[8]。自我效能感的高低对专科护士将知识运用到工作中的自信与自我确定感,和面对障碍的情绪状态都有一定的影响^[9]。S5:“你首先肯定要相信自己能够独立承担相应的专科工作,护士长才能放心地把任务分配给你。”S3:“任何新模式的推行都是比较困难的,但我相信最后一定会有成果。”

2.2.2 迁移环境因素

2.2.2.1 管理支持 来自护士长等管理层的支持能够增加专科护士开展工作的信心,同时专科护士也能获得相应应用培训所学的机会和平台。S4:“当你获得科室的支持时,工作会开展得更顺利。”S10:“希望提出的一些合理化建议能得到领导的肯定,这样你的建议能被优先采纳,也能拥有更多平台去应用新技能、新模式。”M2:“护士学习回来之后有什么想法,我都会尽力地去支持他。”

2.2.2.2 组织氛围 组织氛围是指护士在工作中能够感知到的环境氛围,这种氛围受同事、工作模式的影响^[10]。和谐积极的工作环境、团结互助的护理团队对于专科护士的培训迁移有一定促进作用。S9:“氛围很重要。如果周围的人共同努力,相互帮助,对我会有很大的促进作用;相反如果周围的人都想躺平,会很影响我的积极性。”S5:“我觉得有一个学习型的组织文化氛围非常重要。”

2.2.2.3 工作条件 工作条件包括基础医疗设备、先进诊疗仪器、技术方法和资金等基础性的医疗资源

支撑,以及在实践应用中有关决策权的组织授权。部分受访者提到工作条件不完善将会成为培训迁移的阻碍因素。S8:“我们要考虑成本,有些想要推进的方法会受到制约。另一方面有些医院有专利孵化平台,我们医院目前这一块比较缺乏。”S6:“我们科室没有专职呼吸治疗师,而以专科护士的形式来开展相关工作,因为护士缺少治疗和决策权,像纤支镜或是患者脱机训练这一块参与度不是很高,比较局限。”T2:“我曾经带过的学员也说我们的设备仪器很先进,但他们医院没有这个条件,无从开展。”

2.2.3 培训系统因素 受访者表示培训的内容、模式以及时间长短等因素会影响专科培训质量和体验,进而影响培训之后的迁移行为。S6:“我参加的这一级别的培训注重理论授课,在临床实践的时间很少,所以当时学的知识不是很深入,这对于我后续工作应用有一定影响。”T1:“心血管专科培训的内容涉及广泛,所以培训大纲的内容设计十分重要,会影响到培训的质量。”

3 讨论

3.1 专科护士培训迁移是在应用中持续学习的多阶段变化过程 本研究探索的专科护士返岗后的培训迁移发展过程包括学以致用—自我反思—开拓创新3个阶段,与既往研究得出的教师返岗后培训迁移发展过程^[11]有相似之处。目前国内外已有多种培训迁移理论模型,其中姜蕙等^[12]构建的培训迁移分析框架将培训迁移分为培训学习与实践应用2个部分。本研究聚焦于专科护士培训结束后迁移行为的维持与发展,揭示了在应用中持续学习对于个人能力提升和专业发展的重要性。本研究访谈析出的3个阶段表明专科护士的培训迁移是一个逐渐深入探索的过程,因专科护士具有强烈的主动学习意识,其在职业价值的引导下不满足于简单的应用,会尝试利用各类资源持续学习和更新自己的专科知识与技能,使自己克服困难、突破创新,这与 Brandsford 等^[13]强调在泛化与维持中学习的观点相符。建议护理管理者关注专科护士培训迁移发展过程,掌握各发展阶段特点,同时鼓励和支持专科护士在应用中持续学习的态度和想法,达到促进个人能力和专业发展的目的。

3.2 促进专科护士培训迁移的建议

3.2.1 激发迁移动机和主观能动性 本研究显示,专科护士积极的个人特征因素对培训迁移有促进作用,与相关研究结果^[14]相符。专科护士是综合素质较强并善于积累职业资本的群体,他们愿意持续学习新知识以提高自己的能力^[15],这对于维持并促进培训迁移有着正向影响。在迁移动机方面,少数护士可能在最初参与培训时存在目标不明、定位模糊的问题,要正确引导专科护士培训迁移动机,调动其发挥自身主观能动性。根据双因素理论,建议管理者对专

科护士的工作进行述职评议考核,并对作出突出成绩者给予奖励,提高专科护士工作积极性^[16];还可邀请参加过培训的专科护士举办经验交流会,分享学习方法和迁移经验,让参训护士正确认识专科培训价值,激发培训迁移动机。另一方面,管理者要重视提升护士对所在专科的兴趣,形成持续学习和提升个人能力的意识。

3.2.2 创造良好的培训迁移环境 本研究发现,培训后的迁移环境因素对培训迁移行为的影响甚大,张艳等^[17]综合分析我国专科护士培训迁移氛围现状,提出正向迁移环境亟待构建。已知领导者支持有助于个体工作中的积极主动行为^[18];良好的组织氛围能提升护士工作投入水平^[19]。因此,管理者应为专科护士创造支持性的迁移环境,给予其应用培训所学的机会与平台,如让专科护士分管相关专科工作,负责教学、科研任务。同时还要注重打造和谐共助的协作型团队,由专科护士牵头组织成立相关专科小组,成员间互帮互助,形成积极、活跃的内部氛围。在工作条件方面,管理层要合理向下授权,保障专科护士最大限度的自主权。

3.2.3 健全培训体系和培训机制 本研究结果表明,培训本身在一定程度上影响专科护士的迁移行为,有研究也证实了培训系统为培训迁移的相关因素^[20]。由于我国专科护士培养起步晚、层次级别不一致,在培训机制上仍旧存在着一些问题。在培训内容方面,各专科知识涉及广泛并存在交叉,目前仅有手术室、重症、急诊等 7 个专科领域有全国统一的培训大纲^[21],其他专科应在明确培训目标的基础上,建立培训内容与岗位要求相契合的培训大纲;同时在培训前期调查学员培训需求,严格控制培训内容质量。培训方式方面,目前国内专科培训以理论授课结合临床实践的模式为主,未来要更加合理分配理论和实践的培训时间,深度融合信息化教学,依据学员个人能力进行信息化分层管理,实施针对性教学,如分别设置基础课程和强化课程,增加学员学习的积极性和有效性。

4 结论

本研究发现,当专科护士进行培训迁移时,会经历主动学以致用、碰壁后自我反思、积极开拓创新 3 个发展阶段,培训迁移的影响因素包括个人特征、迁移环境和培训系统 3 个方面。本研究的访谈对象仅来自 2 所三级甲等医院,今后可在不同地区和层级的医院开展研究以得出更接近总体状况的结果;并借鉴国外专科护士的发展思路,提出更加全面、个性化的策略,以促进培训迁移行为、提升培训迁移效果。

参考文献:

[1] 国家卫生健康委员会. 全国护理事业发展规划(2021—2025 年)[EB/OL]. (2022-05-07)[2022-11-05]. <http://www.nhc.gov.cn/zyygj/s7653pd/202205/441f75ad347b>

4ed68a7d2f2972f78e67.shtml.

[2] 国家卫生健康委员会. 全国护理事业发展规划(2016—2020 年)[EB/OL]. (2016-11-24)[2022-11-05]. <http://www.nhc.gov.cn/zyygj/s3593/201611/92b2e8f8cc644a899e9d0fd572aefef3.shtml>.

[3] Baldwin T T, Ford J K. Transfer of training: a review and directions for future research[J]. Pers Psychol, 1988, 41(1): 63-105.

[4] Alan M S, Monica B. An investigation of training activities and transfer of training in organizations[J]. Hum Resour Manage-US, 2006, 45(4): 629-648.

[5] 杨名钊, 马芳. PICC 技术规范化培训后迁移行为及其影响因素的纵向研究[J]. 护理学杂志, 2021, 36(5): 59-61.

[6] 何晓容, 沈英. 社区 PICC 专业护士规范化培训的效果[J]. 护理学杂志, 2018, 33(13): 52-54.

[7] Deressa A T, Zeru G. Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: mixed method study approach[J]. BMC Res Notes, 2019, 12(1): 213.

[8] 王婷, 李金凤, 李伟. 自我效能感在护士感知的高绩效工作系统与工作幸福感间的中介作用[J]. 护理学杂志, 2022, 37(14): 60-64.

[9] Molero J M, Perez-Fuentes M, Oropesa R N, et al. Self-efficacy and emotional intelligence as predictors of perceived stress in nursing professionals [J]. Medicina (Kaunas), 2019, 55(6): 237.

[10] 张雪梅, 刘鹏程, 徐宸韵, 等. 职业倦怠在护士组织氛围感知和工作满意度间的中介作用[J]. 南京医科大学学报(社会科学版), 2022, 22(5): 471-476.

[11] 乔雅雯. 中小学校长培训迁移的质性研究[D]. 昆明: 云南师范大学, 2022.

[12] 姜茜, 韩锡斌. 高校教师信息化教学能力培训迁移的分析框架[J]. 中国电化教育, 2018(4): 17-25.

[13] Brandsford J D, Schwartz D L. Rethinking transfer: a simple proposal with multiple implications[J]. Rev Res Educ, 1999, 24(1): 61-100.

[14] 吕飞飞. 河南省卒中专科护士培训迁移现状及影响因素研究[D]. 郑州: 郑州大学, 2021.

[15] 樊晓奇, 刘娟, 谢红珍, 等. 骨科专科护士岗位管理现状的调查[J]. 中华护理杂志, 2020, 55(8): 1223-1228.

[16] Lambrou P, Kontodimopoulos N, Niakas D. Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital[J]. Hum Resour Health, 2010, 8: 26.

[17] 张艳, 吕飞飞, 陈勤, 等. 培训迁移的研究进展及对专科护士培训的启示[J]. 中华护理杂志, 2022, 57(11): 1391-1395.

[18] Wu C H, Parker S K. The role of leader support in facilitating proactive work behavior: a perspective from attachment theory[J]. J Manage, 2017, 43(4): 1025-1049.

[19] Li H, Xu Y L, Jing M J, et al. The mediating effects of adversity quotient and self-efficacy on ICU nurses' organizational climate and work engagement [J]. J Nurs Manag, 2022, 30(7): 3322-3329.

[20] 夏冬梅. 高校教师培训迁移影响因素研究[D]. 武汉: 华中师范大学, 2019.

[21] 邢曼霞, 梁艳婷, 苏晴, 等. 我国专科护士培训研究的可视化分析[J]. 中华护理教育, 2022, 19(3): 273-276.