

广循证护理文献阅读活动。

参考文献:

[1] Harper M G, Gallagher-Ford L, Warren J I, et al. Evidence-based practice and U. S. healthcare outcomes: findings from a national survey with nursing professional development practitioners[J]. J Nurses Prof Dev, 2017, 33(4):170-179.

[2] Boehm L M, Stollendorf D P, Jeffery A D. Implementation science training and resources for nurses and nurse scientists[J]. J Nurs Scholarsh, 2020, 52(1):47-54.

[3] 胡雁,周英凤.循证护理-证据临床转化理论与实践[M].上海:复旦大学出版社,2021:1.

[4] Riegel F, Crossetti M D G O, Martini J G, et al. Florence Nightingale's theory and her contributions to holistic critical thinking in nursing[J]. Rev Bras Enferm, 2021, 74(2):e20200139.

[5] Camargo F C, Iwamoto H H, Galvão C M, et al. Competences and barriers for the evidence-based practice in nursing: an integrative review[J]. Re Bras Enferm, 2018, 71(4):2030-2038.

[6] 陈丽玲,周春兰,吴艳妮,等.临床护士参与循证实践培训体验的质性研究[J].护理学报,2020,27(23):49-52.

[7] The UK Equator Centre. Enhancing the QUALity and transparency of health research [EB/OL]. [2022-09-19]. <https://www.equator-network.org>.

[8] 朱丹玲,周云仙.护理文献中质性内容分析法的应用误区探讨[J].护理学杂志,2018,33(21):97-99.

[9] 袁晶,倪俊,朱以诚,等.文献批判性阅读在临床教学中的应用教学方案与初步实践[J].协和医学杂志,2019,10(2):189-192.

[10] 郑亚平,郑丹萍.基于研究报告规范的批判性文献阅读对护士实施科研培训[J].护理学杂志,2022,37(10):51-54.

[11] 闫行敏,杜娟,刘天怡,等.医学研究报告规范在生物医学期刊中的采用情况及影响因素调查[J].中国全科医学,2018,21(25):3149-3154.

[12] 施放,邢佳佳.组织建言氛围对组织战略变革的作用研究——以组织学习为中介[J].浙江工业大学学报(社会科学版),2018,17(2):163-267.

(本文编辑 钱媛)

清单式形成性评价体系在新入职护士培训中的应用

祝红梅,魏华华,许春娟,高峻,王方,蔡焕静

摘要:目的 基于核心能力清单构建形成性评价体系,了解其在新入职护士培训中的应用效果。方法 采用我院建立的护士核心能力清单框架,将培训内容以清单的形式展现,建立形成性评价体系并在2020级57名新入职护士(观察组)中实施;并与采用常规规范化培训的2019级53名护士(对照组)进行理论、操作考核成绩及核心能力评分比较。结果 观察组理论合操作考核成绩显著优于对照组,核心能力总分及法律和伦理实践能力、临床护理能力、人际关系3个维度评分显著优于对照组(均 $P < 0.05$)。结论 基于清单的形成性评价体系在新入职护士培训中的应用和实践,使培训目标更清晰和具体,评价更加具有针对性和多元化,有利于护士在理论和临床实践能力的提升。

关键词:护士; 新入职; 核心能力; 清单; 形成性评价; 理论考核; 操作考核; 护士规范化培训

中图分类号:R47;C931 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2023.05.070

Application of a list formatted formative evaluation system in training of new nurses Zhu Hongmei, Wei Huahua, Xu Chunjuan, Gao Jun, Wang Fang, Cai Huanjing. Nursing Department, Peking University International Hospital, Beijing 102206, China

Abstract: Objective To construct a formative evaluation system based on the core competence list, and to understand its application effect in the training of new nurses. **Methods** The list framework of nurses' core competence established by our hospital was adopted, the training content was shown in the form of a list, and a formative evaluation system was constructed and implemented in 57 new nurses enrolled in 2020 (an experimental group), then its implementation effect was evaluated by comparing the scores of theory, skill examination and core competence with their counterparts of 53 new nurses recruited in 2019 (a control group). **Results** The scores of theory and skill examination in the experimental group were significantly higher than those of the control group, and its total score of core competence and subscales scores of law and ethics practice ability, clinical nursing ability and interpersonal relationship were significantly better than those of the control group (all $P < 0.05$). **Conclusion** The application and implementation of the list formatted formative evaluation system in the training of new nurses, makes the training objectives clearer and more specific, the evaluation more targeted and diversified, and it is conducive to improving nurses' theoretical and clinical practice ability.

Key words: nurses; new recruited; core competence; list; formative evaluation; theory examination; skill examination; standardized training for nurses

作者单位:北京大学国际医院护理部(北京,102206)

祝红梅:女,硕士,主管护师

通信作者:许春娟,18611401347@163.com

科研项目:北京大学国际医院内科研基金项目(YN2020HL03)

收稿:2022-10-19;修回:2022-12-19

如何让新入职护士通过培训,掌握从事临床护理工作的基础理论、知识和技能,具备良好的职业道德素养和整体护理所需的专业照顾、心理护理和健康教育等护理服务能力,规范地为患者提供服务,一直是

临床护理管理者关注的重点^[1-3]。护士规范化培训作为国际公认的护理毕业后教育阶段,起到衔接院校基础教育与继续医学教育的重要作用^[4]。2016 年国家卫生计生委办公厅印发了《新入职护士培训大纲(试行)》(下称《大纲》),明确了医院对新入职护士在理论、技术操作及临床实践技能方面的培训目标及要求^[5]。清单是遵循人的认知规律对具体程序或标准进行概括的管理工具,是将主题进行概括和分类,帮助简化概念和应用相关知识的形式^[6]。其最早应用于航空专业,随后在医疗界广泛应用并取得了很好的效果^[7]。我院依据《大纲》要求,借鉴清单的管理优势,以清单的形式将《大纲》中的目标和要求进行转化,结合我院实际临床需求及轮转周期,编制护士核心能力形成性评价表,建立完善的形成性评价体系,落实多维度评价考核,便于临床实施且取得较好的效果,报告如下。

1 对象与方法

1.1 对象

选取我院 2019、2020 级新入职规范化培训护士(下称规培护士)为研究对象。纳入标准:①校招应届毕业生;②全程完成 1 年的基础规范化培训和考核;③对本研究知情同意。最终纳入完成全程培训和考核的 110 名规培护士,将 2019 级 53 名规培护士作为对照组,2020 级 57 名护士为观察组,两组一般资料比较,见表 1。且两组带教师资均为经护理部统一考核聘任的科室带教老师,周期内无调整更换,两组资料具有可比性。本研究通过我院生物医学伦理委员会的审查通过(2021-080 BMR)。

表 1 两组一般资料比较

组别	人数	性别(名)		年龄 (岁, $\bar{x} \pm s$)	学历(名)		
		男	女		大专	本科	硕士
对照组	53	8	45	23.00±1.66	10	41	2
观察组	57	10	47	22.60±1.03	12	44	1
统计量		$\chi^2=0.120$		$t=1.540$	$Z=0.464$		
P		0.729		0.127	0.643		

1.2 方法

1.2.1 培训方法

对照组采用原规培护士培训管理,为期 1 年,内科、外科、急危重症、妇儿/手术室各轮转 3 个月。包括岗前培训和临床轮转实践培训两部分。岗前培训 2 周由护理部统一完成,包括相关制度流程、行为规范、感控知识以及医院文化等理论以及护理基础技能操作 12 项。临床轮转培训包括大纲中要求的基础理论和技能以及各专科需掌握的专业理论与实践能力,相关内容以规范化培训手册的形式发放给每一位规培护士,以每个科室出科前理论和操作考核成绩作为该阶段的终结性评价结果,记录在规范化培训手册中,手册在轮转一年结束后上交护理部备案。观察组采用基于清单的形成性评价体系,将对照组规范化培训手册中培训内容以清单的形式进行展现,使用我院统一编制的护士核心能力清单^[8]框架,将手册中培训内容编制成便于临床使用的形成性评价表,建立了多元化评价考核方式,优化记录方法,统一合格标准,详见样表 1,评价实施过程包括以下三个阶段。

样表 1 规范化培训护士核心能力形成性评价表

一级指标	二级指标	三级指标	清单内容	评价考核方式	评价时间/方式/效果/考核人
基本能力	知识	护理相关制度及流程	<input type="checkbox"/> 护士条例及相关法律法规 <input type="checkbox"/> 护理核心制度及关键流程 <input type="checkbox"/> 岗位职责 <input type="checkbox"/> 病房管理相关制度流程 <input type="checkbox"/> 药品管理制度	A. 理论考核 B. 日常提问 C. 临床质控 D. 操作考核	例:8 月 8 日/A/ 合格/李*
		护理学相关知识	<input type="checkbox"/> 基础护理学知识 <input type="checkbox"/> 内外妇儿护理学知识 <input type="checkbox"/> 急危重症及手术室等专科知识		
		医院感染相关知识	<input type="checkbox"/> 手卫生规范 <input type="checkbox"/> 无菌技术操作规范 <input type="checkbox"/> 消毒隔离管理 <input type="checkbox"/> 职业暴露及防护 <input type="checkbox"/> 医疗废物管理 <input type="checkbox"/> 管路感染预防控制		
	技能	基础操作技能	<input type="checkbox"/> 基础生命支持 <input type="checkbox"/> 临床操作技术 <input type="checkbox"/> 各项基础护理操作		
		仪器设备使用	<input type="checkbox"/> 科室通用仪器设备操作 <input type="checkbox"/> 护理常用仪器设备		
岗位能力	沟通	主动的有效沟通	<input type="checkbox"/> 护患、护护、医护间 <input type="checkbox"/> 外部沟通:跨部门、第三方等	E. 满意度调查 F. 核心组综合评价 C. 临床质控 G. 护理查房/病历讨论 H. 健康教育完成情况	
		积极的组织协调	<input type="checkbox"/> 科学清晰的工作安排 <input type="checkbox"/> 有序工作 <input type="checkbox"/> 合理组织协调		
	实践	正确评估患者	<input type="checkbox"/> 患者一般评估 <input type="checkbox"/> 风险评估 <input type="checkbox"/> 病情变化评估 <input type="checkbox"/> 判断医嘱及护理行为 <input type="checkbox"/> 识别潜在风险		
		解决护理问题	<input type="checkbox"/> 常规护理问题诊断落实 <input type="checkbox"/> 个性化护理问题诊断落实 <input type="checkbox"/> 动态评价护理效果,并持续改进 <input type="checkbox"/> 其他诊疗问题解决能力		
		实施健康教育	<input type="checkbox"/> 掌握常规宣教内容 <input type="checkbox"/> 针对性落实健康教育		
		应急处置能力	<input type="checkbox"/> 各类患者病情变化的识别 <input type="checkbox"/> 有效应对突发事件		
评价效果(合格标准)	A. 理论考核≥80 分(100 分) B. 日常提问≥3 分(5 分) C. 临床质控≥90 分(100 分) D. 操作考核≥90 分(100 分) E. 满意度调查≥90 分(100 分) F. 核心组综合评价≥90 分(100 分) G. 护理查房/病历讨论:病例汇报评分≥90 分(100 分) H. 教育教育完成情况:按时完成				

1.2.1.1 实施前培训阶段

正式实施前对带教老师及规培护士分别进行基于清单的形成性评价体系培训,介绍形成性评价的重要意义及实施方法,将已经编制完成的规范化培训护士核心能力形成性评价表中的培训内容及考核方式进行详细解读,给所有带教老师及规培生发放评价表,要求科室根据护理

部要求统一制订培训计划,落实带教和考核,以保证大家都能对该体系有统一理解并能按时完成评价。

1.2.1.2 评价实施阶段

护理部将基本能力中的知识和技能模块需要掌握的内容按照清单模块统一放在院内 OA 系统中,科室按照对应内容进行培训得实施,保证科室间培训内容同质化。带教老师在规培生

轮转的第 1 个月完成基本能力模块全部内容的培训考核。后 2 个月重点培训岗位能力,要求每一轮结束后完成全部清单中所包含全部内容。带教老师根据评价表中的考核方式在带教过程中进行一对一岗位实践能力考核,在每一轮结束前 1 周,将评价表中已掌握的内容按要求记录上交护理部。科室护士长每个月针对评价表的考核合格内容抽考至少 2 项,每一轮结束时大科进行理论试卷考核及操作抽考,护理部每 6 个月进行理论考核和操作抽考。

1.2.1.3 反馈督导阶段 护理部专人对规培护士评价目标完成情况进行审核,并在每一轮结束的座谈会中反馈考核结果。护士进入下一轮的科室,新一轮带教老师根据护士上一轮科室的清单完成情况制订针对性的培训计划,对评价表中已掌握的内容进行持续的强化和复习,对尚未掌握的内容重点培训和考核,以实现各科室带教的个性化和连续性。

1.2.2 评价方法 ①分别将两组规培生轮转的 6 个月和 1 年由护理部统一考核的理论、操作考核成绩采用 Excel 表格形式整理,试卷和操作项目均为培训手册中要求掌握内容,两组考核内容难度一致。②采用注册护士核心力量表^[9](Competency Inventory for Registered Nurse, CIRN)进行评价。该量表可用于新入职护士规范化培训后核心能力情况的自评或他评^[10]。量表包括 7 个维度 55 个条目,分别是评判性

思维和科研能力(8 个条目),人际关系(8 个条目),临床护理能力(10 个条目),领导能力(9 个条目),法律和伦理实践能力(8 个条目),专业发展能力(6 个条目),教学和咨询能力(6 个条目)。采用 Likert 5 级计分法,从“完全没有能力”至“很有能力”分别赋值 0~4 分,得分越高,表明其核心能力越强。该量表的总体 Cronbach's α 系数为 0.908,内容效度指数(CVI)为 0.852。问卷在规培护士轮转结束后统一以问卷星的形式发放,由带教老师根据其轮转一年后的实际情况进行评价。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS21.0 软件对数据进行统计分析,计量资料采用均值±标准差描述,采用独立样本 *t* 检验,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 两组理论和操作成绩比较 见表 2。

表 2 两组理论和操作成绩比较 分, $\bar{x} \pm s$

组别	人数	理论成绩	操作成绩
对照组	53	82.50±8.58	93.42±6.02
观察组	57	91.32±7.05	95.92±2.24
<i>t</i>		-8.248	-2.865
<i>P</i>		<0.001	0.006

2.2 两组核心能力评分比较 见表 3。

表 3 两组核心能力评分比较

分, $\bar{x} \pm s$

组别	人数	核心能力 总体	法律和伦理 实践能力	教学和咨询 能力	临床护理 能力	领导能力	评判性思维和 科研能力	人际关系	专业发展 能力
对照组	53	2.65±0.74	2.68±1.05	3.44±0.88	2.75±0.96	3.54±0.75	3.54±0.75	2.51±1.02	3.54±0.75
观察组	57	3.03±0.68	3.83±0.77	3.54±0.75	3.67±0.76	3.67±0.75	3.55±0.77	3.68±0.74	3.73±0.72
<i>t</i>		-2.825	6.742	-0.685	5.728	0.894	0.088	7.002	1.356
<i>P</i>		0.006	<0.001	0.495	<0.001	0.371	0.931	<0.001	0.718

3 讨论

3.1 形成性评价是临床护理教学系统评价的有效手段 形成性评价是在教学和学习过程中使用动态、系统的评价方式,通过对学生知识、技能及态度形成过程的跟踪评价,可以让教师与学生明确教学过程中存在的问题和改进的方法,及时修改或调整活动计划,进而获得更加理想的教学效果的一种评价方法^[11]。该评价方式通过及时了解教学进展,发现教学方法、计划和教学进程中存在的问题,及时反馈等调控促使教学不断完善,改进教学,使学生对自己所学知识动态把握的一种系统性评价过程^[12]。既往我院对规培护士的评价均以轮转结束考核成绩作为一个阶段的终结性评价结果,缺乏对其学习过程的及时关注和有效反馈,因此,针对教学计划的落实情况以及规培护士临床实践能力掌握并不十分清晰。本研究通过建立以清单为基础的形成性评价体系,在临床带教过程中以评价表为抓手进行及时的考核记录和反馈,方便获得反馈信息优化调整临床带教计划。同时,多维度

考核评价方式也改善了既往仅以考核成绩为主的终结性评价方式,更利于带教老师在临床带教过程中及时、客观准确的评价。研究显示,应用形成性评价有助于师生共同关注实践过程,使实践训练的评价模式更加完善,有助于提高学习效率^[13]。

3.2 清单式形成性评价更有助于新入职护士能力提升 本研究结果显示,观察组规培护士的理论和操作考核成绩、核心能力总分及法律和伦理实践能力、临床护理能力、人际关系 3 个维度评分显著优于对照组(均 $P<0.05$),可见清单式形成性评价体系在临床带教培训中的有效性。形成性评价以注重提高新入职护士知识水平和临床实践能力的教学需求为出发点,注重学习效果的即时反馈以及对学员的指导、激励和改进,帮助新入职护士动态调控自己的学习过程,使其从教学评价的客体逐步转变为评价的积极参与者,为其不断提供自我完善与提高的机会,促进了新入职护士自主学习能力的提升^[14]。形成性评价有助于提高学生的学习兴趣^[15],提高学员专业理论和实践及

自主学习能力^[16]。同时,本研究结果还显示在护士核心能力提高方面也有显著差异,尤其是在法律和伦理实践能力、临床护理能力和人际关系方面,而这 3 个维度也正是清单中有明确培训要求的内容。通过本研究基于清单的形成性评价体系,使用我院护士核心能力清单框架,将知识、技能、沟通、实践 4 部分有机结合,既能方便临床带教的实施,由为临床实践的考核评价提供多元化参考,通过及时的评价反馈,使规培生更加清晰明确学习目标和自身的不足,主动学习,避免了盲目,体现了个体化的培训效果。这种培训效果反馈-培训-再反馈的模式,对培训过程进行评价,优化培训计划和方案使新入职护士循序渐进掌握护理专业知识,更有助于提升其核心能力^[17]。

3.3 形成性评价体系的运行培训和督导是保证其有效性关键 形成性评价体系在应用前,要对带教老师及全体规培护士进行培训。在对带教老师的培训中,强调避免以往以结果为导向的被动评价方式,要时刻关注实施培训过程中规培护士的感受和参与反馈情况,注重引导护士自主学习,增加自主学习的评价比重,发挥其自我学习的主观能动性,调动积极性,使其共同参与带教学习中来,这样才能取得更好的效果。对规培护士的培训中,鼓励其主动了解评价表中的相关内容及评价方式,激发其自我学习效能,促进其与带教老师配合实现能力提升。实施过程中的管理和督导也是对保障评价体系有效性的关键,每一轮轮转后护士的形成性评价表完成情况都要汇总分析,也及时了解科室带教老师对规培护士的反馈,将评价表整理后下发新一轮科室,既保证了体系运行的连续性,又能保证体系按照要求实施和运行,对促进护士能力提升发挥更大的作用。

4 小结

本研究以清单为基础为新入职护士建立了完善的形成性评价体系,通过临床实践运行,规培护士的考核成绩和核心能力均较之前有所提高,并且利于临床带教过程中实践操作。但研究发现,我院的护士规范化培训对其教学和咨询能力、领导能力、评判性思维和科研能力以及专业发展能力的提升作用有限,今后将继续根据结合临床岗位及护士自身发展的需求,优化清单内容,协助科室建立各个专科的能力清单以及评价体系,以保证护士能力的持续提升。

参考文献:

[1] 胡依娜,向桂萍,邹艳辉,等.情景模拟联合临床路径培训模式对肿瘤医院新入职护士心理健康状况的影响

[J]. 齐鲁护理杂志,2019,25(19):5-8.

- [2] 邓秋,陈奖国,李丹娜,等.新护士规范化培训考核评价指标体系研究进展[J].全科护理,2020,18(22):2803-2806.
- [3] 陈静,郑晓燕,耿笑微,等.新入职护士核心能力的调查及对护士规范化培训的启示[J].中华护理教育,2015,12(11):840-843.
- [4] 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.
- [5] 国家卫生计生委办公厅.国家卫生计生委办公厅关于印发《新入职护士培训大纲(试行)》的通知[EB/OL].(2016-02-01)[2022-01-15].<http://www.nhc.gov.cn/yz ygj/s3593/201602/91b5a8fa3c9a45859b036558a5073875.shtml>.
- [6] Burian B K, Clebone A, Dismukes K, et al. More than a tick box: medical checklist development, design, and use [J]. Anesth Analg, 2018, 126(1): 223-232.
- [7] 魏丽丽.清单式护理管理实践[M].北京:科学出版社,2019:3.
- [8] 高峻,许春娟,祝红梅,等.柯氏评估模型与清单化结合的护士核心能力培养评价体系应用效果研究[J].护理研究,2022,36(6):6.
- [9] 刘明,殷磊,马敏燕,等.注册护士核心能力测评量表结构效度验证性因子分析[J].中华护理杂志,2008,43(3):204-206.
- [10] 索佩珩,徐翠荣.新入职护士规范化培训评价的研究现状与思考[J].护士进修杂志,2019,34(6):513-515.
- [11] 陈晓兵,李焯,常文燕,等.护理临床实习教学形成性评价的 Meta 分析[J].护理实践与研究,2022,19(9):1404-1409.
- [12] 伍智.形成性评价在中医临床护理学课程中应用的研究与实践[J].养生保健指南,2018(19):30-31.
- [13] 胡艳琼,陈先华.护理教育中形成性评价的研究现状与展望[J].护理学杂志,2010,25(19):95-97.
- [14] 高璐璐,蔡敏,高瑶娟,等.形成性评价法在新入职护士规范化培训中的应用研究[J].中国继续医学教育,2021,13(8):5.
- [15] 王燕妮.护理心理学课程教学形成性评价的应用[J].护理学杂志,2019,34(16):74-76.
- [16] 钱海兰,季秋虹,吴娟,等.形成性评价在省级心血管专科护士培训中的应用[J].护理学杂志,2017,32(21):85-89.
- [17] 杨柳.形成性评价在以胜任力为导向的新入职护士岗位培训中的应用研究[J].当代护士,2021,28(7):74-78.

(本文编辑 钱媛)