

养老院护士继续教育自我感受现状及影响因素

李燕

【摘要】目的 了解公办养老机构护士继续教育自我感受的现状,分析其影响因素,为优化该人群的继续教育方案提供参考。**方法** 采用整群抽样的方法,于2021年9—10月选取天津市5所公办养老机构的121名护士作为研究对象,采用一般资料调查表和护士参加继续教育自我感受量表进行问卷调查,并对结果进行统计分析。**结果** 公办养老机构护士继续教育自我感受总得分为(81.53±10.86)分,各维度中条目得分由高到低为师资水平(4.31±0.62)分、课程设置(4.22±0.52)分、课程价值(4.14±0.63)分、授课内容(3.83±0.50)分;多元线性回归分析结果表明,学习动机和学历为影响护士继续教育自我感受的主要因素($P < 0.05$)。**结论** 公办养老机构护士继续教育自我感受处于中等偏上水平,仍需要进一步提高,管理者在继续教育培训方面应细化方案,做到有的放矢。

【关键词】 公办;养老机构;继续教育;自我感受;影响因素;学习动机;学历

【中图分类号】 G726 **【文献标志码】** A

【文章编号】 1004-6763(2022)10-0049-04

doi:10.3969/j.issn.1004-6763.2022.10.013

《全国护理事业发展规划(2021—2025年)》(国卫医发〔2022〕15号)中指出:建立以岗位需求为导向、以岗位胜任力为核心的护士培训制度。加强临床护士“三基三严”培训,坚持立足岗位、分类施策,切实提升护士临床护理服务能力^[1]。可见,加强护士培养培训仍是我国“十四五”期间强化护理队伍的主要任务之一。继续教育是全面提高护理人才培养质量的主要途径之一,是指其接受规范化培训后,以学习新理论、新知识、新技术、新方法为主促使自身知识更新、补充、拓展及能力提高的一种终身教育的手段^[2]。护士接受护理继续教育才能保持与时俱进、高水平的专业实践能力,以适应医疗保健环境的快速发展,并最终使患者受益^[3]。不同能级的护士对继续教育有不同的需求,应建立以需求为导向,分层级、分岗位、体现实践能力水平的继续教育体系^[4]。养老机构的护理工作有其特殊性,因为入住养老机构的老年人在护理服务需求的项目、

内容、数量、性质等方面均与其他人群有所不同^[5],所以养老机构内的护士不仅需要具备生活与疾病护理技能,还要特别具备康复训练、活动组织、情绪安抚、心理疏导等技能^[6]。随着我国养老事业的发展和医养结合医疗改革新模式的出现,养老服务人才成为提高养老服务质量、提升康养服务水平、保障老年人生活质量、促进医养结合养老服务模式发展的至关重要条件^[7],而作为机构内能够提供专业护理服务的主力军——护士,其专业技术水平和护理服务能力也影响着老年患者的发病率和病死率。另外,加强继续教育的重要意义在于改变养老机构护士的观念和思想,提高其对健康教育、康复护理、心理护理等高层次养老护理技能的需求,使其认识到养老护理服务技能是一种需要通过系统专业培训的具有自身特色的专业技能^[8]。研究旨在了解天津市公办养老机构中护士继续教育自我感受的现状及其主要影响因素,为优化养老机构内护理人员继续教育方案,进一步提升护理服务能力提供依据。

1 资料与方法

1.1 一般资料

采用整群抽样的方法,于2021年9—10月选取天津市5所公办养老机构的121名护士作为调查对象。纳入标准:

1)注册护士。2)每年均参加继续教育。3)知情同意并自愿参加。排除标准:1)外来进修护士。2)因各种原因(休假、外出进修等)未在岗的护士。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

1)一般资料调查表。由研究者自行编制,主要包括性别、年龄、学历、工作年限、是否有编制、职称、职务、护理分级、继续教育费用和学习动机10项内容。2)护士参加继续教育自我感受量表。该量表共4个维度20个条目,包括课程设置(4个条目)、师资水平(2个条目)、授课内容(6个条目)及课程价值(8个条目)。各条目采用Likert 5级评分法^[9],1=非常不满意,2=不满意,3=不能确定,4=满意,5=非常满意。总分为各条目得分之和,总分越高代表参加继续教育满意程度越高。该量表以参考文献[10]为参考,作为主要研究工具,结合实际情况进行系统编制,通过内容效度做效度分析,经过多次与护理专家沟通并修订问卷的内容和量表的条目及维度,使其能够准确反映护士继续教育的自我感受情况,具有较好的效度。总克伦巴赫系数(Cronbach's α)为0.802,各维度Cronbach's α 系数

基金项目:天津市“十四五”教育科学规划课题青年一般项目(EJE210311)

作者单位:天津市民政局老年病医院护理部,天津300111

为 0.694 ~ 0.757, 具有较好的信度, 可以用于正式调查。

1.2.2 调查方法

采用问卷星线上调查的方式进行资料的发放和收集。通过问卷星生成量表的调查链接, 将此链接经微信转发给各养老机构护理部主任, 由各机构护理部主任转发本单位符合纳入标准的护士, 打开链接护士能看到知情同意书、统一的指导语和问卷内容。该问卷每个微信号仅能登录填写 1 次, 要求每名护士独自作答。一共回收问卷 125 份, 其中有效问卷 121 份, 剔除无效问卷 4 份 (均为存在明显规律选项), 有效回收率为 96.8%。

1.2.3 质量控制

为保证调查问卷的真实有效性, 正式调查前, 研究者通过腾讯会议对 5 位护理部主任进行了专业培训, 在调查过程中主任可讲解研究对象有疑问的题目, 但不可诱导研究对象填写答案, 每名护士需认真在 20 min 内完成作答。每个项目均为必填项, 有空项则无法进行提交。问卷提交回收后由两人将信息进行整理并核校对错, 确保数据的准确性。

1.3 统计学方法

采用 SPSS 22.0 统计学软件进行数据的统计分析。一般资料用频数进行描述; 护士继续教育自我感受得分符合正态分布, 以 $(\bar{x} \pm s)$ 表示; 不同变量护士的继续教育自我感受得分比较采用两独立样本 t 检验或单因素方差分析; 不同因素对护士继续教育自我感受的影响采用多元线性回归分析。 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 公办养老机构护士继续教育自我感受得分情况

公办养老机构护士的继续教育自我感受总分为 (81.53 ± 10.86) 分, 4 个维度中条目得分最高的是师资水平 (4.31 ± 0.62) 分, 得分最低的是授课内容 (3.83 ± 0.50) 分, 见 (表 1)。

2.2 公办养老机构不同变量护士继续教育自我感受得分的比较

不同性别、年龄、是否有编制、工作年限、职称、护理分级和继续教育费用的护士继续教育自我感受得分差异无统计学意义 ($P > 0.05$)。不同学历、职务和学习动机的护士继续教育自我感受得分差异有统计学意义 ($P < 0.05$)。见 (表 2)。

2.3 影响公办养老机构护士继续教育自我感受的回归分析

以公办养老机构护士继续教育的自我感受得分为因变量, 以单因素分析中差异有统计学意义的变量 (学历: 大专及以下 = 1; 本科 = 2; 研究生及以上 = 3; 职务: 无 = 1; 护士长 = 2; 护理部主任及以上 = 3; 学习动机: 需要学分晋职称 = 1; 提高业务水平 = 2; 单位要求 = 3) 为自变量, 以进入法 ($\alpha_{\text{入}} = 0.05, \alpha_{\text{出}} = 0.10$) 进行多元线性回归分析。结果显示, 学历和学习动机是影响公办养老机构护士继续教育自我感受的主要因素 ($P < 0.05$), 见 (表 3)。

3 讨论

3.1 公办养老机构护士继续教育自我感受处于中等偏上水平

研究结果显示, 公办养老机构 121 名护士继续教育自我感受总得分为 (81.53 ± 10.86) 分, 条目均分为 (4.08 ± 0.54) 分, 提示养老机构内护士的继续教育自我感受处于中等偏上水平但仍需进一步提高。研究中 5 所市级公办养老机构隶属于天津市民政局, 但机构内护士的培训、职称竞聘等均按照天津市卫生健康委员会对卫生专业技术人员的要求进行管理, 通过研究可见护士对目前的继续教育方案比较满意。各维度条目均分显示, 得分最高的是师资水平 (4.31 ± 0.62) 分, 这与目前继续教育的授课老师一般为高校或二三级医院副高以上职称的老师或护士有关, 他们比较扎实的理论基础、前沿的专业知识和高效能的授课技巧, 更能吸引护士们听课的注意力, 从而满意度相对较高。另外研究者也发现本调查工具中针对“师资水平”该维度的条目只有 2 条, 如果需要探究更多的信息, 还需进一步完善对师资这一维度的描述, 这也为研究者今后的研究开辟了新思路。条目得分位于第二的是课程设置 (4.22 ± 0.52) 分, 分数相对较高原因可能为近几年《老年护理专业护士培训大纲 (试行)》和《老年护理实践指南 (试行)》(国卫办医函〔2019〕898 号)^[11] 的推行, 使得养老机构内护士继续教育的课程设置更加合理、科学和规范。另外, 不少学者针对护士继续教育的需求进行研究发现护理人员面临着继续教育形式陈旧的现状, 但是通过采取类似于雨课堂、翻转课堂、慕课等灵活多样的授课形式可以促进护士参加继续教育的积极性^[12], 近几年线上课程也逐渐成为继续教育的主要形式。线上学习的优势在于教学方法灵活、教育资源多样^[13], 不仅有效解决了传统教育模式对时间、地点的要求, 具有反复性和可回顾性, 而且能够提供丰富多样的临床技能、反思性实践、评判性思维训练、理论学习等学习材料, 以及文本、超链接、视频、讲座、照片、动画等授课资源, 能进一步满足在职护士通过学习提升自我的意愿。授课内容的得分为 (3.83 ± 0.50) 分, 成为条目得分中最低的一个维度, 可能与继续教育的教师一般都是学科带头人或科室骨干有关, 其讲授的内容受众一般为三级医院或者二级综合医院的护士, 而研究对象所在的机构中级别最高的一所医院仅为二级老年病专科医院, 其他机构为保健站。养老机构内护士的主要工作内容多为老年患者提供生活护理、基础医疗护理和急救护理等, 现有的继续教育内容对于他们来说可能过深、过广、过于前沿, 或与临床工作缺少相关性或讲授侧重点与工作需求有偏差, 造成护士继续教育学习障碍, 满意度比较低。课程价值的得分为 (4.14 ± 0.63) 分, 虽然得分位于 4 个维度中的第三, 但

从得分中也能得出结论：通过继续教育能更新护士的专业知识、拓宽思路，使其获得一定的学习成果，提高其专业技术水平。这也与赖天为等^[14]研究的通过制订相关专科护士的继续教育手册对护士实施培训与管理，可以有效地提高其理论知识、操作技术及临床综合能力，并能提高其护理质量的观点一致。但该维度的得分并未达到研究者的预期，这就要求养老机构的管理者今后在优化继续教育方案时，应进一步探究机构内护士继续教育的培训需求、打破原有的课程设置，有的放矢地增加老年病科相关专业知识的比重，提供有针对性的课程内容以提高课程价值，这也是研究者下一步需要研究的一个方向。

3.2 学历和学习动机是影响公办养老机构护士继续教育自我感受的主要因素

不同变量护士的继续教育自我感受得分比较结果显示，研究生以上学历的护士继续教育满意度最低，这与研究者的预期一致。究其原因，护理研究生在校教育重在培养适应高新医学技术、运用跨学科知识解决护理领域复杂

问题的能力^[15]，工作后对继续教育的需求较其他学历护士高，而养老机构中研究生学历护士的占比仅为2.48%，管理者在继续教育课程设置、内容安排上可能有所忽视。这就要求机构应重视对研究生护士多层次、全方位的教育培养，使其突显学历优势，在老年护理工作中实现更大的价值。本科护士继续教育的满意度最高，本科护士在校期间开设课程更为系统、全面，学习到的护理专业知识较多，同时对自身有更高水平的职业要求^[16]，可见目前的继续教育学习不仅能够满足本科护士需求，也使其通过培训学习在工作中提高岗位竞争力，获得成就感，所以其对继续教育的自我感受最好。

研究结果显示，不同学习动机对护士继续教育的自我感受得分差异有统计学意义($P < 0.05$)。为了完成单位要求的护士对继续教育的满意程度最高，为了提高业务水平的护士对继续教育的满意程度最低。在养老机构内，如果护士只是单纯完成单位的任务要求，对继续教育的要求不高，无论课程设置、内容安排还是师资水平、课程价值对于学习者来

表1 养老院护士继续教育自我感受得分情况(分, $\bar{x} \pm s$, $n=121$)

维度	得分范围	维度得分	条目得分
课程设置	8 ~ 20	16.85 ± 2.09	4.22 ± 0.52
师资水平	4 ~ 10	8.62 ± 1.24	4.31 ± 0.62
授课内容	9 ~ 28	22.94 ± 2.98	3.83 ± 0.50
课程价值	14 ~ 40	33.12 ± 5.08	4.14 ± 0.63
总分	49 ~ 98	81.53 ± 10.86	4.08 ± 0.54

表2 养老院不同变量护士的继续教育自我感受得分比较($n=121$)

变量	人数	得分(分, $\bar{x} \pm s$)	t/F值	P值	
性别	女	118	81.19 ± 12.63	0.224	0.823
	男	3	82.84 ± 10.62		
年龄(岁)	20 ~ 29	37	81.13 ± 11.91	0.293	0.747
	30 ~ 39	39	80.16 ± 11.20		
	40 ~ 55	45	82.02 ± 10.32		
是否有编制	是	117	80.92 ± 12.11	0.026	0.979
	否	4	81.08 ± 12.55		
学历	大专及以下	31	81.67 ± 12.75	3.954	0.022
	本科	87	86.75 ± 9.02		
	研究生及以上	3	76.64 ± 12.02		
工作年限(年)	< 5	18	82.60 ± 9.85	0.211	0.889
	5 ~ 14	30	81.55 ± 10.98		
	15 ~ 24	37	80.72 ± 11.48		
	≥ 25	36	80.22 ± 11.74		
职称	初级	90	82.12 ± 10.04	0.104	0.901
	中级	30	81.49 ± 8.98		
	高级	1	82.31 ± 9.98		
职务	无	91	80.49 ± 11.22	3.308	0.040
	护士长	22	84.60 ± 9.04		
	护理部主任及以上	8	89.04 ± 6.49		
护理分级	N1	37	84.05 ± 8.24	1.063	0.368
	N2	49	81.21 ± 11.63		
	N3	26	81.92 ± 10.02		
	N4	9	86.73 ± 10.86		
继续教育费用	公费	12	82.50 ± 9.96	0.553	0.582
	公费 + 自费	109	80.58 ± 11.56		
学习动机	需要学分晋职称	41	83.63 ± 9.11	8.688	0.000
	提高业务水平	68	76.51 ± 10.80		
	单位要求	12	85.71 ± 8.49		

表3 养老院护士继续教育自我感受影响因素的 Logistic 回归分析

自变量	偏回归系数	标准误	标准化回归系数	t值	P值
常数项	102.35	3.937	-	26.013	0.000
学习动机	-8.726	1.127	-0.405	-7.736	0.000
学历	-2.873	1.388	-0.107	-2.068	0.038

说毫无价值, 满意度会相应较高。相反, 如果想通过继续教育提高业务水平发展以促进自身职业成长的护士, 对继续教育的期望值就比较高, 他们希望通过与继续教育更强的匹配程度来学习更多的知识和技能, 对培训的要求也比较高, 如果目前的教育满足不了需求, 继续教育的自我感受就欠满意。另外, 通过调查 121 名护士发现, 其中有 68 名护士是希望通过继续教育提高业务水平, 这也让研究者感到欣慰。毕竟在工作、生活压力如此大的医疗工作环境中, 在职护士参加继续教育大多是为了获得学分, 往往忽视了培训目的, 影响继续教育的预期效果^[12]。

研究结果还显示不同职务护士的继续教育自我感受得分比较差异有统计学意义 ($P < 0.05$), 职务越高对继续教育的满意度越高, 这与董莉^[17]的研究结果一致。研究之所以出现这样的结果可能与继续教育方案的制订和管理有关。养老机构的护理管理体系为护理主管院长—护理部主任—护士长, 一般护士继续教育方案的选择是经过护理部主任以上的领导者深思熟虑筛选的, 是被管理者认可后实施的, 所以职务越高, 满意度就越高。虽然在职务这个变量上得分差异有统计学意义, 但是经过多元线性回归分析, “职务”并未进入回归方程, 因此也就不能成为影响公办养老机构护士继续教育自我感受的主要因素。

综上所述, 公办养老机构护士继续教育自我感受处于中等偏上水平, 还有进一步提升的空间, 其主要影响因素为学历和学习动机。养老机构应针对高学历护士进行定向培训, 使其通过接受更进一步的教育来改善患者的转归, 以实现护士价值的最大化。同时继续教育方案或培训体系的搭建应以护士的需求为主导、以提高岗位胜任力为核心, 通过多种途径培养和激发护士参加继续教育的动机, 运用 PDCA 循环管理方法或借鉴终身教育理念下基于实践的护理学继续教育的教学模式来丰富课程内容, 从而有效提高护理人员对继续教育活动的满意度^[18]。

研究由于没有进行进一步的质性研究, 结果可能存在一定的片面性, 但此研究调查了天津市 5 所公办养老机构内符合纳入标准的护士, 得出的数据具有相对的区域代表性。未来研究可以尝试扩大研究对象范围, 深入调查继续教育的培训现状及需求情况, 对公办养老机构护士的继续教育进行干预性研究, 提高护士的自我感受情况, 从而提升护士的整体素质以满足老年患者对护理服务的要求。

参考文献

[1] 国家卫生健康委关于印发《全国护理事业发展规划(2021—2025 年)》的通知 [EB/OL]. (2022-05-09) [2022-07-29]. <http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-05/09/>

content_5689354.htm.

- [2] 孙莉莉, 刘延锦, 张文静, 等. 护理人员分层级管理评价标准体系的构建 [J]. 护士进修杂志, 2020, 35(20): 1886-1890.
- [3] 曹祝萍, 葛文利, 马莉, 等. 基于 ANCC 护理继续教育认证原则的临床护理教师教学能力培训 [J]. 护理学杂志, 2022, 37(2): 67-70.
- [4] 温春良, 路海云, 李肖肖, 等. 基于能级进阶的不同层级护士培训需求现状调查 [J]. 中西医结合护理(中英文), 2020, 6(6): 99-102.
- [5] 封铁英, 邓晓君, 高鑫. 养老机构医疗护理服务需求潜在类别及其影响因素——陕西省调查实例 [J]. 管理评论, 2020, 32(5): 280-291.
- [6] 刘理晖, 王伟进, 顾天安, 等. 我国养老护理职业教育的进展、问题及政策建议 [J]. 中国职业技术教育, 2021(17): 10-17.
- [7] 冯运红, 李小平, 胡德华, 等. 医养结合模式下中国养老服务人才培养策略 [J]. 中国老年学杂志, 2021, 41(11): 2444-2447.
- [8] 郑函, 申玉杰, 赵育新. 武汉市养老机构护理人员技能培训现状及其影响因素 [J]. 医学与社会, 2019, 32(5): 131-134.
- [9] ANDREW T J, VINCENT N, LOUIS T. A review of key Likert Scale development advances: 1995-2019 [J]. Front Psychol, 2021, 12: 637547.
- [10] 李硕. 长春市三甲医院在职护士继续教育现状调查及影响因素分析 [D]. 长春: 吉林大学, 2015: 6-7.
- [11] 关于印发老年护理专业护士培训大纲(试行)和老年护理实践指南(试行)的通知 [EB/OL]. (2019-12-23) [2022-07-29]. <http://bgs.satcm.gov.cn/zhengcewenjian/2019-12-23/12236.html>.
- [12] 胡萍, 阳文彬. 在职护士继续教育的影响因素及对策 [J]. 当代护士(中旬刊), 2020, 27(3): 166-169.
- [13] 刘丽琼, 陈秀丽, 周倩, 等. 在职护士参加继续教育积极性影响因素及教育需求的质性研究 [J]. 全科护理, 2021, 19(17): 2402-2407.
- [14] 赖天为, 韦柳青, 覃纲, 等. 血液净化亚专科护士继续教育手册制订及应用效果 [J]. 社区医学杂志, 2021, 19(23): 1439-1443.
- [15] 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.
- [16] 田雪洋. 三级甲等医院实习护士工作积极性现状调查及影响因素分析 [J]. 全科护理, 2022, 20(14): 1997-2000.
- [17] 童莉. 重庆市基层护理人员继续教育的问题与对策研究 [D]. 重庆: 重庆医科大学, 2020: 22.
- [18] 杨惠莉, 李芄, 岳林, 等. 终身教育理念下基于实践的护理学继续教育的研究进展 [J]. 护士进修杂志, 2021, 36(24): 2237-2241.

[收稿日期: 2022-08-29]