

基于岗位需求的医院护理教学能力培养模式探讨

崔玉倩

北京市健宫医院, 北京 100054

DOI: 10.61369/VDE.2026030031

摘 要 : 基于岗位需求构建的“三维协同、四层递进”医院护理教学能力培养模式, 通过培训体系模块化重构、教学模式多元化创新、评价机制立体化改革, 实现了护理教学与临床岗位的精准对接。该模式以医院为核心载体, 聚焦岗位胜任力, 强化了培训的针对性与实效性, 破解了传统护理教学与岗位需求脱节的难题, 为医院打造高素质护理团队提供了系统解决方案。

关 键 词 : 岗位需求; 护理教学; 能力培养; 岗位胜任力; 护士培训

Discussion on the Training Mode of Hospital Nursing Teaching Capabilities Based on Post Requirements

Cui Yuqian

Beijing Jiangong Hospital, Beijing 100054

Abstract : The "three-dimensional collaboration and four-level progression" training mode for hospital nursing teaching capabilities constructed based on post requirements has achieved precise docking between nursing teaching and clinical posts through the modular reconstruction of the training system, the diversified innovation of teaching modes, and the three-dimensional reform of evaluation mechanisms. With the hospital as the core carrier, this mode focuses on post competency, strengthens the pertinence and effectiveness of training, solves the problem of disconnection between traditional nursing teaching and post requirements, and provides a systematic solution for hospitals to build a high-quality nursing team.

Keywords : post requirements; nursing teaching; capability training; post competency; nurse training

引言

(一) 研究背景

随着健康中国战略的深入推进, 人口老龄化加剧与疾病谱变化使临床护理服务需求呈现多元化、专业化趋势。国家卫生健康委数据显示, 我国护理人才缺口预计 2025 年将达 300 万人, 且现有护理队伍中, 新护士岗位适配率不足 60%, 在职护士专科护理能力、应急处置能力有待提升。医院作为护理人才培养与使用的核心载体, 传统护理教学模式存在培训内容与岗位需求脱节、实践教学针对性不足、评价体系单一等问题, 导致新护士上岗后需 1-2 年才能完全适配岗位, 在职护士能力提升缺乏系统性路径。在此背景下, 构建医院主导的、基于岗位需求的护理教学能力培养模式, 成为提升护理团队专业水平、保障医疗服务质量的关键路径^[1]。

(二) 研究意义

丰富护理教学理论体系, 构建医院视角下岗位导向型培训框架, 推动护理教学从“统一化培训”向“个性化赋能”转型。缩短新护士岗位适应周期, 提升在职护士专科护理、应急处置等核心能力; 优化医院护理人力资源配置, 降低培训成本与人才流失率; 响应国家护理事业发展规划, 助力医院护理服务高质量发展。

一、医院护理岗位核心需求与教学能力培养现状分析

(一) 医院护理岗位核心能力需求

基于临床岗位调研与医院管理要求, 护理岗位核心能力可归纳为五大维度:

- 专业技能维度: 包括静脉输液、无菌操作等基础技能, 以及重症监护、伤口造口护理、呼吸机管理等专科技能, 强调操作规范性与临床适配性;
- 应急处置维度: 涵盖突发病情变化、医疗纠纷、院内感染等场景的快速响应能力, 要求护士具备精准判断与高效执行

能力；

3. 沟通协作维度：涉及医患沟通、护患沟通、跨科室协作能力，需掌握共情表达、健康宣教、冲突化解等技巧；

4. 人文关怀维度：包括心理疏导、隐私保护、临终关怀等内容，是提升患者就医体验的核心要素；

5. 持续改进维度：要求护士具备循证护理思维，能结合临床实践优化护理流程、提升服务质量^[2]。

（二）当前医院护理教学能力培养存在的问题

1. 培训体系与岗位需求脱节：统一化培训内容缺乏针对性，未根据内科、外科、ICU、老年科等不同岗位的差异化需求设置课程，导致“学非所用”；

2. 教学模式固化单一：以“师带徒”传统带教为主，缺乏高仿真场景模拟与系统理论支撑，新护士应急处置能力培养不足^[3]；

3. 评价机制不完善：过度侧重理论考试与基础技能考核，对沟通能力、人文素养、临床决策能力等软技能评价缺失，难以全面反映岗位胜任力；

4. 带教资源配置不足：带教老师缺乏系统培训，带教方法不规范；高仿真模拟设备、信息化教学工具应用不足，培训效率低下；

5. 在职培训缺乏持续性：未建立“岗前－在岗－晋升”全周期培训体系，在职护士能力提升依赖个人积累，缺乏系统性指导与路径规划^[4]。

二、基于岗位需求的医院护理教学能力培养模式构建

（一）构建原则

1. 需求导向原则：以医院各科室岗位核心能力需求为依据，反向设计培训内容与教学方案；

2. 能力本位原则：聚焦岗位胜任力，强化实践技能与临床应用能力培养；

3. 分层分类原则：根据新护士、在职护士、骨干护士等不同群体，以及不同科室岗位特点，设置差异化培训路径；

4. 闭环优化原则：建立“培训－实践－评价－改进”闭环机制，根据临床反馈持续优化培养方案；

5. 技术赋能原则：整合虚拟仿真、人工智能等信息化工具，提升教学针对性与效率。

（二）“三维协同、四层递进”培养模式框架

1. 三维协同培养维度

（1）培训体系模块化重构：打破统一化培训框架，构建“基础适配＋专科核心＋拓展提升”的模块化培训体系。基础适配模块针对新护士，涵盖医院规章制度、基础护理技能、职业素养等内容；专科核心模块按科室岗位需求设置，如ICU模块包含重症监护技能、急救流程等，老年科模块包含老年评估、失智照护等；拓展提升模块针对在职护士，开设循证护理、护理科研、管理能力等课程。同时，建立“岗位能力画像”，为每位护士制定个性化培训方案^[5]。

（2）教学模式多元化创新：① 虚拟仿真沉浸式教学：建设医

院虚拟仿真培训中心，利用VR技术模拟重症急救、突发医疗纠纷等复杂场景，配备智能模拟人、力反馈设备，实现“反复演练、零风险实训”；② 临床场景导向式教学：以科室真实病例为载体，通过病例讨论、情景模拟、角色扮演等形式，培养护士临床思维与应急处置能力；③ 人工智能个性化教学：开发医院护理教学智能平台，基于护士能力测评数据生成个性化学习路径，利用AI辅助考核系统实现技能操作自动化评分与薄弱点精准推送；④ 双师带教模式：为每位护士配备“临床带教老师＋理论指导老师”，临床带教老师负责实操培训，理论指导老师负责知识答疑与思维引导，提升教学针对性^[6]。

（3）评价机制立体化改革：建立“三维三阶四主体”评价体系。“三维”即技能操作、临床应用、职业素养全面评价；“三阶”即岗前测评（明确能力基线）、过程性评价（跟踪学习进度）、岗位考核（检验培养成效）；“四主体”即个人自评、带教老师评价、科室考核、患者反馈相结合，生成岗位胜任力雷达图。评价内容涵盖硬技能（操作规范度、应急成功率）与软技能（沟通有效性、人文关怀表现），评价方式采用技能操作考核、病例分析、临床轮岗表现、患者满意度调查等多种形式^[7]。

2. 四层递进培养路径

聚焦岗位基础能力，通过集中授课、模拟训练、科室见习，掌握基础护理技能与医院规章制度，建立岗位认知。强化专科护理技能与临床应用能力，通过科室轮转、专项实训、病例研讨，提升岗位核心技能与临床思维。培养综合能力与应急处置能力，通过复杂场景模拟、跨科室协作实训、急救演练，提升多场景适配能力。提升创新能力与发展潜力，通过参与护理科研项目、担任带教助手、参加专科护士培训，为护理管理、专科发展奠定基础^[8]。

三、培养模式实施的保障机制

（一）组织与制度保障

成立医院护理教学管理委员会，由护理部主任牵头，联合各专科护士长、带教骨干组成，负责培养方案制定、实施与监督；制定《医院护理教学管理办法》《带教老师准入与考核制度》《护士培训学分管理办法》等文件，明确培训流程、考核标准与激励机制，保障教学质量。

（二）师资队伍建设

打造“双师型”护理教学团队，选拔临床经验丰富、教学能力突出的骨干护士担任带教老师，需通过教学能力培训与考核方可上岗；定期组织带教老师参加教学方法、信息化技术应用等专项培训，提升教学水平；建立带教老师激励机制，将带教成效与绩效考核、职称晋升挂钩，激发教学积极性。

（三）教学资源保障

加大虚拟仿真培训中心建设投入，配备VR急救模拟系统、智能护理模拟人等先进设备，开发专科护理虚拟课程包；建立医院护理教学资源库，整合临床病例、操作视频、护理指南等资源，支持线上线下混合式学习；在各科室设立“教学示范岗”，打造临床教学实践基地，实现“教学与临床无缝衔接”。

（四）质量监控与反馈

构建“教学－实践－评价－改进”闭环管理体系，护理教学管理委员会定期检查培训实施情况，通过听课评课、技能抽查、护士访谈等形式评估教学质量；建立培训效果追踪机制，通过岗位考核、患者满意度调查、不良事件发生率统计等方式，评估培养成效；收集带教老师与护士的反馈意见，及时调整培训内容与方法。

四、案例实证与效果展望

（一）案例借鉴

通过模块化课程设置、虚拟仿真教学与双师带教模式，实现新护士岗位适应周期从 12 个月缩短至 6 个月。该体系按科室岗位需求划分 8 个专科培训模块，配备 VR 急救模拟系统与智能教学平台，带教老师经系统培训后上岗。改革后，新护士基础技能考核通过率 100%，应急处置能力评分提升 35%，患者满意度达 96.7%，科室对新护士满意度 95.3%，充分证明了医院主导型岗位需求导向模式的实践成效^[9]。

（二）实施效果展望

1. 护士能力提升：新护士岗位适应周期缩短 50% 以上，在职护士专科护理能力与应急处置能力显著提升，岗位胜任力达标率提升至 90%；
2. 医院效益优化：护理不良事件发生率降低 40%，患者满意度提升至 95% 以上，培训成本降低 30%，护士流失率下降 25%；
3. 行业示范引领：为各级医院提供可复制、可推广的护理教学改革路径，推动我国医院护理培训向精准化、系统化、高效化转型^[10]。

五、结语

未来医院护理教学能力培养需进一步深化分层分类培训，针对不同层级、不同科室护士的差异化需求优化培训方案；加强信息技术与临床教学的深度融合，开发更多贴合临床场景的虚拟仿真课程；完善带教老师培养体系，提升教学团队专业水平；关注护理学科发展新趋势，及时将安宁疗护、互联网＋护理、智慧护理等新兴内容纳入培训体系，持续为健康中国建设输送高素质护理人才。

参考文献

- [1] 李强. 健康照护领域护理人才培养模式改革路径研究 [J]. 国际护理科学, 2025, 1 (2): 45-52.
- [2] 李艳珂, 刘淑霞, 陈永芳. 护理专业“岗课赛证创”五元联动育人模式的重构与实践 [J]. 丝路视野, 2025(14):0101-0103.
- [3] 范明珍, 邓玮, 席芸芸. 广西乡村护理人才培养模式的实践探索——以桂林市卫生学校为例 [J]. 广西教育, 2025(26):32-36.
- [4] 浙江大学医学院附属第一医院护理部. 岗位需求导向型新护士规范化培训体系构建与实践 [EB/OL]. 2025-07-12.
- [5] 胡必梅, 胡月, 罗文平. “岗课赛证”背景下基础护理技术课程教学改革路径与实践成效 [J]. 中华护理教育, 2024, 21(10):1163-1168.DOI:10.3761/j.issn.1672-9234.2024.10.002.
- [6] 张明, 李娟. 信息化时代医院护理教学模式的创新与发展 [J]. 护理学报, 2025, 32 (10): 67-73.
- [7] 杨洛浠, 刘芳芳, 谢珊, 等. 基于 OBE 理念的临床研究护士人才培养的教学改革研究 [J]. 继续医学教育, 2025, 39(2):41-44.
- [8] 李艳红, 李平, 李红哲. “岗课赛证”育人模式下老年护理课程思政混合式教学设计与实践 [J]. 卫生职业教育, 2025, 43(6):45-48.
- [9] 马君华, 苟会君, 郑娟. 岗位胜任力工作坊模式在中医老年护理教学领域中的应用进展 [J]. 中西医结合护理, 2025, 11(7):158-163.
- [10] 王丽芳, 唐凤佳, 黄丹娜. 以岗位需求为导向构建 PICU 护士分层培训的效果 [J]. 教育教学论坛, 2024(14).