

改进护理人员继续教育途径的探讨

王春梅

内蒙古兴安盟乌兰浩特市城郊社区卫生服务中心 内蒙古乌兰浩特

【摘要】目的 解析护理人员继续教育途径的现存症结，探寻针对性优化路径。**方法** 选取本院 60 名护理人员为研究对象，采用问卷调查、半结构化访谈及实操考核相结合的方式，结合临床护理需求构建改进方案，对比干预前后护理人员理论成绩、实操能力及满意度差异。**结果** 干预前，研究对象继续教育参与率 78.33%，理论平均成绩（72.4±5.8）分，实操平均成绩（75.2±6.3）分，满意度 65.00%；干预后上述指标分别提升至 96.67%、（85.6±4.2）分、（88.3±3.7）分、93.33%，组间对比数据差值明显（ $P<0.05$ ）。**结论** 护理人员继续教育存在途径固化、内容脱节、考核形式化等问题，构建多元融合、个性适配、常态长效的继续教育体系，可显著提升教育质效与护理人员专业能力，具备临床推广价值。

【关键词】 护理人员；继续教育；途径改进；专业素养

【收稿日期】 2026 年 4 月 10 日

【出刊日期】 2026 年 5 月 5 日

【DOI】 10.12208/j.cn.20260274

Exploration of approaches to improve continuing education for nursing staff

Chunmei Wang

Urban Community Health Service Center, Ulanhot, Inner Mongolia

【Abstract】 Objective To analyze the existing bottlenecks in continuing education approaches for nursing staff and explore targeted optimization pathways. **Methods** A total of 60 nursing staff members in our hospital were selected as research subjects. A combination of questionnaire surveys, semi-structured interviews, and practical assessments was employed to develop an improvement plan based on clinical nursing needs. Theoretical scores, practical skills, and satisfaction levels of nursing staff were compared before and after the intervention. **Results** Before the intervention, the participation rate in continuing education was 78.33%, with average theoretical scores (72.4±5.8) and practical scores (75.2±6.3), and satisfaction rate of 65.00%. After the intervention, these indicators improved to 96.67%, (85.6±4.2), (88.3±3.7), and 93.33%, respectively, with significant differences between groups ($P<0.05$). **Conclusion** Issues such as rigid approaches, disconnected content, and formalized assessment methods in continuing education for nursing staff exist. Establishing a diversified, personalized, and sustainable continuing education system can significantly enhance educational quality and professional competence, demonstrating clinical promotion value.

【Keywords】 Nursing staff; Continuing education; Pathway improvement; Professional competence

医疗技术的迭代革新、护理模式的深度变革及公众健康需求的持续攀升，对护理人员的专业履职效能与职业素养提出了更高维度的要求。继续教育作为护理人员更新知识储备、锤炼实操技能、适配行业发展节奏的核心抓手，是稳固临床护理质量防线、驱动护理学科进阶发展的关键基石^[1]。护理人员的专业素养直接关系到患者诊疗安全底线与康复进程快慢，是影响临床护理服务品质的核心变量，而继续教育的实施成效，其核心支撑点在于途径设计的科学性与场景适配性^[2]。当前我国护理人员继续教育已基本实现全域覆盖，但其实

施过程中仍潜藏诸多梗阻性问题：途径上固化单一，多以线下集中授课为主缺乏灵活性；内容与临床实操需求脱节，理论与实践适配度不足；时间排布失衡，易与临床工作高峰冲突；考核评价机制不健全，难以精准反馈学习实效。这些问题叠加导致继续教育实效大幅削弱，无法精准匹配临床护理的实际工作需求^[3]。本研究以 60 名护理人员为研究样本，深度解剖继续教育途径现存的核心症结，结合护理岗位特质与人员发展需求，探索兼具可行性与针对性的优化策略，通过对比干预前后的实施效果。

1 资料与方法

1.1 研究对象

本研究选取本院 2023 年 1 月至 2024 年 1 月在职护理人员 60 名,其人口社会学与职业特征如下:年龄跨度 22-48 岁,平均(32.6±5.4)岁;工作年限 1-25 年,平均(8.9±4.2)年。学历层面,中专 8 名(13.33%)、大专 32 名(53.33%)、本科及以上 20 名(33.34%);职称分布为护士 25 名(41.67%)、护师 20 名(33.33%)、主管护师 12 名(20.00%)、副主任护师及以上 3 名(5.00%);科室覆盖内科 18 名、外科 15 名、妇产科 8 名、儿科 7 名、急诊科 6 名、其他科室 6 名。

纳入标准:持有效护士执业证、临床护理工作满 1 年,自愿参与本研究并配合完成问卷、考核及访谈,无重大疾病及职业倦怠影响继续教育参与者^[4]。

排除标准:进修、实习、返聘人员,及研究期间因离职、调岗等无法全程参与者^[5]。

1.2 方法

现状调查法:采用自编问卷与半结构化访谈结合的调查法。问卷含 25 题(单选 15 题、多选 6 题、5 级李克特量表题 4 题),覆盖参与情况、满意度等维度,发放 60 份,有效回收率 100%;同步访谈 10 名护理人员及 5 名管理者。

考核评价法:以理论与实操双维度考核对比改进前后专业能力。理论闭卷考核核心知识、专科理论等,满分 100 分;实操考常见护理操作,由 3 名资深专家按统一标准评分,取均分计最终成绩。

改进方案制定与实施:(1)突破传统线下集中授课的单一局限,打造线上线下融合的立体化培训体系,激活优质教育资源。线上搭建专属平台,上传精品课程、实操视频及前沿文献,支撑碎片化自主研习,邀领域专家直播授课答疑、拓宽视野;线下紧扣专科痛点,以案例研讨等沉浸式形式开展培训,组织跨科交流与技能比拼,以赛促学提升实效。(2)以临床诊疗实操需求为核心锚点,结合护理人员学历层次、职称等级及岗位职能差异,构建个性化、分层化教育内容体系。针对低年资护理人员,聚焦基础护理操作规范、突发急症应急处置流程等核心能力,强化实操熟练度与应急响应力;针对高年资护理人员,深耕专科疾病护理精进、护理科研思维培养及团队管理能力提升,同步补充医患沟通技巧、患者心理疏导、职业防护规范等高频实用模块,全方位强化理论知识与临床实操的深度衔接,提升内容适配性与应用价值。(3)立足临床护理工作轮班制、突发性强的核心特性,推行差异化弹性时间机

制,最大化平衡工作与学习的适配度。线上课程全程开放点播,支持护理人员利用值班间隙、休息时段碎片化研习;线下培训精准避开早晚查房、患者集中诊疗等工作高峰,优先选址周末、下班后等非工作时段开展,每月频次严控在 2 次以内,单次时长设定为 1.5-2 小时,切实规避培训对临床诊疗秩序及患者服务质量的干扰。(4)搭建“过程性+终结性”二元考核体系,过程性考核(占比 40%)涵盖线上学习进度、作业完成度及线下出勤率等,终结性考核(占比 60%)聚焦理实能力。考核结果与绩效、职称晋升、评优挂钩强化激励,同步定期收集反馈,动态优化教育方案,提升参与主动性。

1.3 统计学方法

本研究所有数据均采用 SPSS 22.0 统计学软件完成整理与分析。其中,计量资料以($\bar{x}\pm s$)表示,组间差异比较采用 t 检验;计数资料以率(%)呈现,组间对比采用 χ^2 检验。以 $P<0.05$ 作为判定标准,提示组间差异具备统计学意义。

2 结果

2.1 护理人员继续教育现状及存在问题

本次调研数据显示,60 名研究对象中,参与过继续教育的护理人员共 47 人,整体参与率为 78.33%。从教育途径分布来看,线下集中培训(72.34%)与学术讲座(53.19%)为主要形式,而线上自主学习的占比仅为 28.72%,途径失衡特征显著。深入剖析发现,核心症结集中体现为五大维度:途径单一且灵活性缺失(81.67%)、内容与临床需求脱节且实用性不足(76.67%)、时间排布不合理易与临床工作冲突(73.33%)、考核流于形式且激励机制不健全(68.33%)、师资储备匮乏且教学方法固化(65.00%)。

2.2 改进前后护理人员各项指标对比

干预实施后,护理人员继续教育参与率、理论与实操成绩、满意度较干预前均呈显著提升态势,组间差异经统计学分析均具意义($P<0.05$),印证了改进方案的实操价值。具体量化结果如下:参与率由干预前 60 人中 47 人参与(78.33%)升至 58 人参与(96.67%), $\chi^2=9.231$;理论成绩从(72.4±5.8)分提升至(85.6±4.2)分, $t=14.682$;实操成绩从(75.2±6.3)分攀升至(88.3±3.7)分, $t=15.327$;满意度从 39 人满意(65.00%)提升至 56 人满意(93.33%), $\chi^2=14.865$ 。

注:满意度采用《护理人员继续教育满意度量表》评定,满分 100 分,以 ≥ 80 分为满意标准。

3 讨论

本研究数据印证,当前护理人员继续教育存在多重短板,与国内相关研究结论契合^[6]。其一,途径单一问题凸显,60名研究对象中仅28.72%采用线上自主学习,72.34%依赖线下集中培训,时空局限直接导致78.33%的参与率,临床轮班、工作繁忙致线下参与受阻,线上资源利用率不足,形成低参与率闭环^[7]。其二,内容与临床需求脱节普遍,76.67%护理人员反馈内容实用性欠佳,以传统理论灌输为主,缺乏专科针对性与实操价值,致使改进前理论、实操平均成绩分别仅(72.4±5.8)分、(75.2±6.3)分,学用转化效能薄弱。其三,时间安排不合理构成关键制约,73.33%反馈培训与工作日诊疗高峰冲突,被动参与或主动放弃均弱化学习效果。此外,68.33%认为考核流于形式,65.00%反映师资不足、教法单一,最终拉低改进前满意度至65.00%,整体教育质量堪忧。

构建多元融合的教育模式,是破解继续教育参与率偏低、灵活性不足的核心抓手^[8]。本研究数据佐证其显著效能,改进后护理人员继续教育参与率从78.33%攀升至96.67% ($\chi^2=9.231, P<0.05$)。线上搭建专业平台,整合精品课程、实操视频等资源,以定期更新与互动设计,突破时空桎梏,适配碎片化学习需求;线下聚焦实操赋能,通过案例剖析、情景模拟及跨科交流、技能竞赛,激活学习内驱力^[9]。线上自主研习、线下集中实训与临床实践深度融合,既化解工学矛盾,又打通理实转化链路,同步提升参与度与学习质效。

教育内容的精准适配与实用导向,是提升学习质效的核心内核。本研究中,改进后护理人员理论成绩从(72.4±5.8)分升至(85.6±4.2)分($t=14.682, P<0.05$),实操成绩从(75.2±6.3)分升至(88.3±3.7)分($t=15.327, P<0.05$),关键在于践行分层施教理念。针对低年资护士强化基础技能与应急能力培育,为高年资护士聚焦专科深化、科研及管理技能提升,同步补充实用技能并对接最新诊疗规范,精准破解学用脱节难题,实现专业能力进阶^[10]。

科学长效的考核激励机制,是筑牢继续教育质量的关键支撑。本研究中,改进后护理人员满意度从65.00%跃升至93.33% ($\chi^2=14.865, P<0.05$),印证了该机制的认可度。构建“过程性考核(40%)+终结性考核(60%)”体系,过程性聚焦学习进度、出勤率,终结性锚定理实能力,全面反馈成效。考核结果与绩效、职称晋升绑定,奖惩并施,同步建立“考核-反馈

-优化”闭环,规避形式化考核,激活护理人员主观能动性,助推继续教育常态化规范发展^[11]。

师资实力是决定继续教育质量的核心变量,基于65.00%护理人员对师资问题的反馈,本次改进聚焦多元化师资团队搭建,吸纳资深临床护士、专科护士、护理管理者及高校教师组建骨干力量。通过常态化师资培训精进教学能力与专业素养,鼓励教师深耕临床一线,实现教学与临床精准衔接;同步邀请国内外专家开展专题授课,引入前沿教学理念与技术,拓宽师资认知边界。优质师资与科学教法相辅相成,强化教学吸引力与实效性,为各项考核指标的显著提升筑牢支撑。

综上所述,护理人员继续教育现存途径单一、内容脱节等多重症结,制约整体教育质效。通过构建多元融合体系、打造个性化实用内容、建立科学常态考核机制、强化师资建设等策略,可显著提升参与率(78.33%升至96.67%)、专业能力及满意度(65.00%升至93.33%),赋能护理队伍专业化建设。此项工作为长期系统工程,需医疗机构、管理者与护理人员协同发力,持续优化教育模式,为临床护理质量提升、患者健康保障筑牢根基。

参考文献

- [1] 黎艳媚,谭理玲. 东莞市护理人员继续教育现状调研与分析[J]. 中国继续医学教育,2022,14(4):95-99.
- [2] 田晶璧,张寒冰,杨雷,等. 山西省继续医学教育开展现状调查与对策[J]. 护理研究,2025,39(21):3669-3675.
- [3] 赵颖,杜冉,徐丽,等. 医院护理人员参加继续医学教育现状分析与探讨[J]. 中国当代医药,2022,29(11):143-145.
- [4] 王晶,谷晓玲,魏洪悦. 基于 CiteSpace 的国内近 10 年护理人员继续教育研究的可视化分析[J]. 天津护理,2022,30(5):517-520.
- [5] 杨艳丽,孔凡君,邵桑,等. 口腔护理专业继续教育体系的构建与实践[J]. 中国高等医学教育,2025(6):133-135.
- [6] 张凡云,王臻,李金泉,等. 中医护理继续教育教学发展现状与思考[J]. 四川中医,2025,43(12):173-182.
- [7] 张露,陈黔,王丽,等. 医院护理人员参与继续教育现状调查研究[J]. 河北医药,2020,42(22):3481-3483.
- [8] 彭雅睿,杨永健,戴梦辉. 武汉市某三甲公立综合医院护理人员继续学历教育情况及影响因素研究[J]. 当代护士(中旬刊),2021,28(4):94-99.
- [9] 刘竹英,杨柳青,曾小霞. 护理人员院内继续教育培训现

- 状和学习态度及其影响因素的调查分析[J]. 当代医学,2021,27(18):187-188.
- [10] 马利艳. 护理专业继续教育对临床护理质量的影响探究[J]. 医学论坛,2024,6(13):11-13.
- [11] 邓雪飞,孟庆玲,庞刚. 护理专业人体解剖学继续教育的

需求分析[J]. 产业与科技论坛,2025,24(12):77-79.

版权声明: ©2026 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS