

消毒供应中心护士分层培训探讨及效果评价

陈晓青

江苏省中医院 江苏南京

【摘要】目的 探究消毒供应中心护士培训中分层培训法的应用效果。**方法** 选择本医院消毒供应中心的工作人员进行研究, 共计 24 名护士, 年龄 25~50 岁, 正式编制 13 人、合同制 11 人。本院于 2022 年 4 月起开展分层培训, 分析培训效果, 并统计护士对该培训法的满意度。**结果** 经统计, 护士培训依从性为 95.00%。培训后护士 CD-RICS 量表中的乐观、坚韧、自强评分均高于培训前 ($P < 0.05$)。培训后护士团队协作能力中的协调能力、沟通能力、责任心、专科理论知识得分均高于培训前 ($P < 0.05$)。培训后护士器械管理中功能质量检查、清洗质量检查、操作流程合规性、保养规范性得分均高于培训前 ($P < 0.05$)。护士培训满意度得分中, 积极性为 (95.85 ± 3.06) 分、教学质量为 (96.02 ± 2.88) 分、培训安排为 (94.17 ± 4.02) 分、培训评估与反馈得分为 (95.14 ± 3.46) 分。**结论** 消毒供应中心护士培训中, 分层培训法应用效果显著, 可提升护士培训依从性, 提高其团队协作能力以及工作能力, 还可改善其心理弹性, 利于职业发展, 且护士对该培训法的满意度更高, 值得推广。

【关键词】 消毒供应中心; 护士; 分层培训; 依从性; 心理弹性; 团队协作; 器械管理; 满意度

【收稿日期】 2024 年 12 月 13 日

【出刊日期】 2025 年 1 月 27 日

【DOI】 10.12208/j.ijnr.20250041

Discussion and effect evaluation of stratified training of nurses in disinfection supply center

Xiaoqing Chen

Jiangsu Provincial Hospital of Traditional Chinese Medicine, Nanjing, Jiangsu

【Abstract】 Objective To explore the application effect of stratified training in disinfection supply center. **Methods** The staff of the disinfection supply center of the hospital was selected for the study, including 24 nurses, aged 25 to 50 years old, 13 formal staff and 11 contract system. Since April 2022, the hospital has carried out stratified training to analyze the training effect and count the satisfaction of nurses with the training method. **Results** According to the statistics, the compliance of nurse training was 95.00%. The optimism, tenacity and improvement scores in the CD-RICS scale after training were higher than those before training ($P < 0.05$). After the training, the scores of coordination, communication, responsibility and specialized theoretical knowledge of the nurses teamwork ability were higher than before the training ($P < 0.05$). The scores of functional quality inspection, cleaning quality inspection, operation process compliance and maintenance standardization in nurse device management were all higher than those before training ($P < 0.05$). In the training satisfaction score of nurses, motivation was (95.85 ± 3.06), teaching quality (96.02 ± 2.88), training arrangement (94.17 ± 4.02), and training evaluation and feedback score (95.14 ± 3.46). **Conclusion** In the training of nurses in disinfection supply center, the application of stratified training method has remarkable effect, which can improve the training compliance of nurses, improve their teamwork ability and working ability, and improve their psychological flexibility, which is conducive to career development and nurses. The satisfaction of the training method is higher, and it is worth pushing forward.

【Keywords】 Disinfection supply center; Nurse; Stratified training; Compliance; Psychological resilience; Teamwork; Device management; Satisfaction

前言

消毒供应中心是医院的特殊科室, 也是医院内专

门进行非一次性医疗器械处理的科室。目前, 临床已经明确, 消毒供应中心器械管理质量与院内感染发生密

切相关,约 20%~40%的院内感染发生原因为非一次性医疗器械管理质量不合格^[1]。因此,加强消毒供应中心的护理工作质量,提高医疗器械管理质量,意义重大。

但现阶段下,我国各级医疗机构的消毒供应中心普遍存在专业护士较少、缺乏系统培训方案等问题,新入职或入职不久的护士工作能力较为欠缺,老资历护士受工作、年龄等因素影响,也难以及时掌握更先进的中心护理管理方法,导致中心护理质量难以提升^[2]。分层培训是近年来新兴的一种培训方法,是指依照不同岗位层员工进行针对性培训的方法,可有效控制培训管理质量,提高培训人员的积极性,从而提升培训效果^[3]。本文即选择消毒供应中心的 24 名护士作为研究对象,探究护士培训中分层培训法的应用效果,为各级医院消毒供应中心的护士培训提供参考。

1 资料和方法

1.1 一般资料

选择本医院消毒供应中心的工作人员进行研究,共计 24 名护士,均为女护士,年龄 25~50 岁,均值(32.12±3.86)岁;正式编制 13 人、合同制 11 人;工龄 3~25 年,均值(7.25±1.44)年。

1.2 纳入与排除标准

1.2.1 纳入标准

①年龄≤50 周岁者;②取得护士执业资格证者;③完成全部培训内容者;④知晓研究,自愿参与者。

1.2.2 排除标准

①研究期间转岗、离职者;②处于妊娠期或哺乳期的工作人员;③研究期间有连续休假≥2 周的工作人员。

1.3 方法

本院于 2022 年 4 月起开展分层培训,具体:(1)成立培训考核团队:邀请上级医疗机构中心的高年资专科护士以及聘请消毒供应中心护理管理方面的专家组成培训带教团队,由本院护士长担任组长,组内成员通过集中讨论,并结合本医院中心护士培训的需求,制定符合本中心特点的培训方案以及考核方案,同时划分培训内容。(2)分层培训计划:基于护士职权范围进行分层培训;①第一阶段,着重理论知识教育,对负责回收、分类、清洗的护士,着重其设备操作和维护、手卫生、各类洗涤剂的使用与注意事项、器械的分类与处理四个方面内容的培训,并同步开展针刺伤预防与处理的教育;对负责器械检查、包装的护士,着重其手卫生、精密负责器械包装、敷料技术、包装材料选择、包装质量自检三个方面内容的培训;对负责器械储存、管理、发放的护士,着重其无菌物品发放要求、手卫生、

中心内器械管理规范、器械运输规范四个方面内容的培训;对区域组长,着重其不良事件分析与报告、质量追溯与召回、感染管理制度、外来器械管理等内容的培训。②第二阶段:着重技术操作与实践,由带教老师深入工作区域,对每位护士的工作内容进行检查、指导,指正其工作中的不足。(3)考核方案:依照中心消毒考核规范,每个培训阶段结束后开展符合该阶段特点的考核,如第一阶段开展理论知识考核、第二阶段开展实际操作考核,考核不合格者不可进入下一个阶段。(4)质量控制:从质量控制的体系、意识、标准等方面入手,每周开展组内会议,各教师反馈培训进展、培训效果、护士依从性,集中讨论培训中出现的问题与不足,并制定出可行的改进措施。

1.4 观察指标

1.4.1 分析护士培训的依从性

自制依从性调查表,含护士培训参与度、培训内容的解度等内容,总分 100,以 90 分以上为培训依从性良好。

1.4.2 分析护士培训前后的心理弹性

培训前、培训 4 周后评估。采用 CD-RICS 量表(Connor-Davidson 心理弹性量表)^[4]评估,含乐观、坚韧、自强三个维度,共计 25 项条目,单条目采用 5 级评分法(0~4 分)评估,得分越高,心理弹性越好。

1.4.3 分析护士培训前后的团队协作能力

培训前、培训 4 周后评估。采用自制量表评估,含协调能力、沟通能力、责任心、专科理论知识四项内容,单项分值设定 100,得分越高,团队协作能力越强。

1.4.4 分析护士培训前后的器械管理能力

培训前、培训 4 周后评估。采用自制量表评估,含功能质量检查、清洗质量检查、操作流程合规性、保养规范性四项内容,单项分值设定 100,得分越高,护士器械管理能力更高。

1.4.5 评估护士对该培训的满意度

采用自制量表,含积极性、教学质量、培训安排、培训评估与反馈四项内容,单项分值 100,得分越高,护士培训满意度越高。

1.5 统计学方法

使用统计学 SPSS22.0 软件分析数据。计数资料[例(%)], χ^2 检验。计量资料($\bar{x}\pm s$),T 检验。 $P<0.05$ 时,具有统计学意义。

2 结果

2.1 护士培训的依从性分析

经统计,护士培训依从性为 95.83%(23 例依从性良好)。

表1 培训前后护士心理弹性分析 ($\bar{x} \pm s$; 分)

| 时间 | 乐观 | 坚韧 | 自强 |
|------------|-----------|------------|------------|
| 培训前 (n=24) | 6.88±1.42 | 26.52±5.86 | 17.55±2.36 |
| 培训后 (n=24) | 9.42±2.02 | 31.87±6.04 | 22.06±3.84 |
| T | 5.0395 | 3.1144 | 4.9020 |
| P | 0.0000 | 0.0032 | 0.0000 |

表2 护士培训前后器械管理能力比较 ($\bar{x} \pm s$; 分)

| 时间 | 功能质量检查 | 清洗质量检查 | 操作流程合规性 | 保养规范性 |
|------------|------------|------------|------------|------------|
| 培训前 (n=24) | 93.42±2.65 | 92.22±3.25 | 92.25±3.05 | 91.22±3.04 |
| 培训后 (n=24) | 96.05±2.71 | 96.28±2.72 | 96.86±3.12 | 95.20±3.12 |
| T | 3.3993 | 4.6932 | 5.1762 | 4.4760 |
| P | 0.0014 | 0.0001 | 0.0000 | 0.0002 |

2.2 护士培训前后的心理弹性分析

培训后护士 CD-RICS 量表中的乐观、坚韧、自强评分均高于培训前 ($P<0.05$)。详情见表 1。

2.3 护士培训前后的团队协作能力分析

培训前,团队协作能力得分为:协调能力得分 (87.30 ± 3.15)分,沟通能力得分 (89.28 ± 3.77)分,责任心得分 (90.05 ± 2.26)分,专科理论知识得分 (90.90 ± 2.52)分。

培训后,团队协作能力得分为:协调能力得分 (93.20 ± 4.08)分,沟通能力得分 (94.08 ± 4.38)分,责任心得分 (95.02 ± 3.12)分,专科理论知识得分 (94.20 ± 3.05)分。

培训后护士团队协作能力中的协调能力、沟通能力、责任心、专科理论知识得分均高于培训前 ($T=3.3147, P=0.0018; T=4.0690, P=0.0002; T=6.3200, P=0.0000; T=4.0862, P=0.0002; P<0.05$)。

2.4 护士培训前后的器械管理能力分析

培训后护士器械管理中功能质量检查、清洗质量检查、操作流程合规性、保养规范性得分均高于培训前 ($P<0.05$)。详情见表 2。

2.5 护士对该培训的满意度分析

护士培训满意度得分中,积极性为 (95.85 ± 3.06)分、教学质量为 (96.02 ± 2.88)分、培训安排为 (94.17 ± 4.02)分、培训评估与反馈得分为 (95.14 ± 3.46)分。

3 讨论

医院感染是住院患者常见的一种并发症,不仅会对患者诊疗效果造成影响,导致不必要的医疗资源浪费,还会增加患者经济负担,也是导致医患纠纷的一项

主要原因^[5]。而近年来,随着消毒供应中心的持续发展,临床已经明确,医院感染发生与消毒供应中心工作质量密切相关,提升中心内工作质量,可有效减少院内感染的发生,利于医院的良性发展。此外,临床医疗器械呈现多样化、精细化发展,而中心内护士受工作、年龄等因素限制,多难以及时掌握更新换代的器械管理要求,也不利于中心内护理质量的持续提升。因此,加强消毒供应中心内护士的培训,具有重要意义。

以往消毒供应中心护士培训中,主要通过老资历的护士集中授课、护士自我观看视频等方式进行培训,护士多缺乏针对性的指导,个人能力提升有限,培训积极性欠佳,导致培训效果并不理想^[6]。而分层培训是一种基于护士不同能力水平、不同职位需求等因素制定培训方案的新型培训方法,较常规培训法,分层培训更具针对性优势,可更好地满足不同岗位、不同能力护士的培训需求,使得培训内容更具规范性、科学性^[7],从而有效提高护士个人能力、综合素质;同时分层培训还可充分利用培训资源,避免资源、时间的浪费,降低培训成本^[8]。

本文中,护士培训依从性高达 95.00%,且培训后的团队协作能力、器械管理能力高于培训前 ($P<0.05$)。更证实了分层培训法在消毒供应中心护士培训中的应用效果。而护士培训后 CD-RICS 得分更高 ($P<0.05$),则进一步突显了分层培训法的优势,还可改善护士的心理弹性,能够有效减轻其职业压力^[9],这也利于其后续的职业发展。

综上所述,消毒供应中心护士培训中,分层培训法可提升护士培训依从性,提高培训效果,还利于护士心

理弹性的改善,能够促进其职业发展;此外,护士对该培训法的满意度普遍较高,值得推广。

参考文献

- [1] 何美琴,吴静,邓梦婷.提高消毒供应室护理质量对控制医院内感染的影响[J].重庆医学,2021,50(S02):368-369.
- [2] 徐艳,陈媛,李甲.消毒供应室护士职业安全防护认知及培训需求调查分析[J].安徽医学,2022,43(2):227-231.
- [3] 黄鹤.研究消毒供应中心分层培训的方法和效果[J].中国卫生产业,2021,18(5):168-170.
- [4] 杨艺,张庆华.规范化培训对消毒供应中心护士心理弹性及职业获益感的影响[J].齐鲁护理杂志,2023,29(7):161-163.
- [5] 周春燕,郝晶晶,孟宁宁,等.消毒供应中心专科化实境培训考核模式的构建与应用[J].护士进修杂志,2020,35(23):2161-2163,2167.
- [6] 沈红梅,莫建军,孙洁楠,等.消毒供应中心护士岗位培训的

态势分析及发展策略[J].中华护理教育,2024,21(7):862-866.

- [7] 刘东玲,周娟,王冬华,等.湖南省消毒供应中心专科护士培训认知及需求调查研究[J].中国消毒学杂志,2022,39(6):456-460.
- [8] 卢春伟,冯惠芝.基于岗位胜任力的分层培训在消毒供应中心人员中的应用及效果[J].浙江医学教育,2020,19(5):25-27.
- [9] 王翠英.消毒供应中心护士职业防护知-信-行现状调查及相关影响因素分析[J].基层医学论坛,2020,24(18):2627-2629.

版权声明: ©2025 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