

合同编号

Z-A20221282

附件 1

广西壮族自治区卫生健康委员会 自筹经费科研课题申报书（合同书）

申请类别	☒ 计划课题	☐ 青年基金	☐ 订单定向全科医生课题
课题名称	磁性管理联合 PBL 教学法在医养融合型医院低年资 护士培训中的应用研究		
申报单位	前海人寿南宁医院		
协作单位	无		
课题负责人	黄琳涵		
推荐单位	南宁市卫生健康委员会		
计划周期	2022 年 7 月起至 2025 年 6 月		
申请日期	2022 年 2 月		

广西壮族自治区卫生健康委员会编制

2022 年 1 月

简 表

课题负责人情况	姓 名	黄琳涵		性别	女		出生年月	1988 年 10 月	
	技术职称	主管护师		所学专业			护理学		
	现从事的专业	外科护理		学位	A. 博士 B. 硕士 C. 学士√ D. 其他				
	是否是订单定向全科医生	1. 是 2. 否√		时间	年 月至 年 月 (住培时间)				
	是否留学	1. 是 2. 否√		时间	年 月至 年 月 (留学时间)				
	通讯地址	广西南宁市良庆区金海路 21 号					邮政编码	530221	
	联系电话	0771-8028254			手机	18070923965			
课题一般情况	课题名称	磁性管理联合 PBL 教学法在医养融合型医院低年资护士培训中的应用研究							
	所属学科名称	护理管理学							
	课题组人员	共 13 人	高级	3 人	中级	7 人	辅助	3 人	
主要内容	磁性管理联合以问题为导向的教学法 (PBL 教学法) 在医养融合型医院低年资护士培训中的应用研究。将 2022 年 2 月 1 日以前入职我院的低年资护士 (从事护理工作≤5 年) 168 名按学历及工作年限分层抽样分为对照组与试验组, 各 84 人。在 2022 年 7 月—2023 年 7 月期间, 对照组的 84 名护士根据医院护理部培训计划使用传统教学法对其进行护理理论知识及操作技能培训; 试验组的 84 名护士则根据医院护理部的同期培训计划运用磁性管理联合 PBL 教学法对其进行护理理论知识及操作技能培训。比较两组护士培训 1 年后的工作能力 [采用工作能力指数 (WAI)]、工作压力 [采用中国护士工作压力源量表]、职业倦怠情况 [采用工作疲溃感量表 (MBI)]、工作满意度 [采用护士工作满意度量表 (MMSS)]、评判性思维能力 [采用评判性思维倾向量表 (CTDI-CV)], 并记录其管理过程中的培训考核成绩、不良事件发生次数及离职情况。								
预期成果摘录	在国内外合法、公开发行的期刊发表论文 2 篇。								

一、研究本课题的科学依据(包括国内外研究现状、发展趋势、主要问题、立题依据等)

1. 国内外研究现状:

低年资护士是指从医学院校毕业后在医院工作 5 年以下的护士。

《2011 年中国卫生统计年鉴》中显示, 全国注册护士中工作 5 年以下的护士占 24.3%^[1]。由此可见, 低年资护士已经是护理队伍中的重要成员, 是护理队伍的新生、重要力量, 能在一定程度上影响医疗机构的护理质量与安全^[2]。White J 研究表明^[3]: 低年资护士由于工作年限相对较短、职称相对较低, 更容易发生护理不良事件。近年来, 随着医学技术的不断发展, 护理学科内涵、外延不断拓展, 对护士的知识与技能提出更高的要求。因此, 加强低年资护士培训成为各医疗机构研究的热点^[4]。医养融合是医疗卫生与照顾养护的融合, 根据老人不同的养老服务需求, 由医疗、养老、康复等不同的专业人士共同协作, 为老人提供一体化的相关服务^[5]。近年来, 随着人口老龄化的加剧, 失能、半失能的老年人数呈上升趋势, 大量发展医养融合型养老机构能拓展国内外养老服务市场。医养融合型医院收治的患者多为老年人群, 由于患者年龄较大、常伴有多种基础疾病, 使得患者及家属对护理提出了更高的要求。医养融合型医院尽管具有丰富的医疗资源, 但是对于低年资护士, 由于缺乏临床经验, 再加上服务对象的特殊性, 使得多数低年资护士难以胜任护理工作。护理人员缺乏执业认同感, 缺乏足够的执业热情, 流失率高, 在一定程度上制约医养融合养老服务的可持续发展^[6]。加之我国目前缺乏有效的针对低年资护士培训监管与考评的机制, 且培训过程中缺乏科学的教学模式与评价, 因此我国针对低年资护士, 尤其是医养融合型医院低年资护士培训模式的研究仍有待开展。

护理人员大量流失的情况在 20 世纪 80 年代的美国就曾出现, 由于当时聪明又能干的年轻女性有着从事护理以外的很多选择, 导致护理人员短缺, 护理岗位空缺数达 10 万个^[7], 即 80% 的医疗机构都存在护理人员流动大的情况, 严重影响医院日常护理工作的开展, 导致护理质量下降。但与此同时, 仍有少部分医院护理人员流动性小, 招聘和留住护士也很容易, 使得这部分医疗机构的病人照护质量得以保证。因此, 美国护理学会(American Academy of Nursing, AAN) 组织特别小组对护理人员流动性小的 163 家医院进行调研^[8], 归纳出他们的特点, 提出“磁性”理念, 并最终将其中 41 家医院定义为“磁性医院”。之后美国护士认证中心(American

Nurses Credentialing Center, ANCC) 建立了磁性护理服务认证项目(The Magnet Nursing Services Recognition Program, MNSRP)^[9]。通过该项目认证的医院即为磁性医院, 认证时效为 4 年, 每年都需提交质量监测报告, 4 年后的再认证仍然重复初次申请的标准和程序, 从而保证了认证项目的品质。

磁性医院的特点在于对护理人员临床决策权的重视, 及其独特的组织管理方式增强了护士的工作满足感, 医院较高的护患比也减少了护士身心疲惫的情况^[10], 提高了护士的工作满意度和工作士气。磁性医院具有丰富的获取信息资源的渠道, 重视护士的教学活动和护理专业发展, 这使护士更能胜任护理专业特定领域的发展, 更愿意有针对性地参加继续教育, 更多地参与各种护理项目。Shirey^[11]、Tschannen^[12]的研究一致认为, 磁性医院良好的工作环境与工作氛围是解决护士流动性大的关键因素。磁性医院为护士创造了良好的工作环境^[13]主要表现在创造和谐的医护关系和加强了对护士工作的安全措施这两个方面。和谐的医护关系提高了护士对患者的护理质量^[14-15], 促进了优质的护理服务的实现, 大大提高了患者的满意度, 这与我国开展优质护理服务的初衷是相契合的。另一方面, 磁性医院加强了对护士工作的安全措施, 使护理不良事件的发生率大大降低^[16], 这我国的患者十大安全目标的管理方向相一致^[17]。Farag 等^[18]的研究也表明, 磁性医院的领导风格、工作氛围对用药实践的安全有着积极作用。磁性护理管理的良性循环能促使护士团队的稳定性得到提高^[19]。Moss 等^[20]曾以磁性认证体系为框架, 尝试改变组织文化, 吸引并留住优秀的护理人员。磁性管理理念的运用对于提高护理人员的素质, 推动护理人员临床实践能力的发展, 改善护理质量与安全管理有着极为积极的作用, 因此, 近几年磁性管理理念的运用在我国也成为了医院管理类研究课题的热点之一。

除了应用磁性管理理论对护士工作进行保障, 吸引并留住护士外, 随着医疗服务模式的进步及护理需求的提高, 这对护理人员的专业综合能力也提出了更高的要求^[21]。护理人员不仅需要具备丰富的专业知识及实践能力, 还需具备发现问题、批判思维、团结协作、解决问题等综合能力, 而培养高层次、高素质的护理人才也成为了医院护理培训的重要任务。以问题为导向的教学法(problem-based learning, PBL)是以问题为导向, 让学习者以解决问题为目标进行学习的教学模式, 转变传统教学法被动学习模式, 引导学习者主动发现、解决问题, 注重各种技能的培训^[22-23]。临床护

理作为一种注重临床操作的医疗服务，常规教学法在培养护士专业实践能力、实现同质化护理的目标中存在明显不足。

传统教学模式以教师为主导者进行知识传授，学习者被动接受相关观点，根据教师要求进行知识学习，会在一定程度上丧失主动学习能力。PBL教学法中教师则转变为引导者，以问题为基础，学习者则根据问题自行查找相关书籍、文献资料，以解决问题。此过程中学习者主动学习模式，且可在找寻解决问题方法的过程中，不断加深对相关知识的理解、掌握。Salari M 等^[24]研究发现，PBL 教学法比传统教学法更具优势，能够提升儿科护理人员专业知识水平及自主学习能力。廖威等^[25]在感染科临床护理带教中应用 PBL 教学法，有效提升患者主动学习能力，有利于临床实践的进行，获得更高满意度。以上研究均证明 PBL 教学法在激发护理人员主动学习能力中的应用价值。

批判性思维能力被普遍确立为高等教育目标之一，是一种思维技能。批判性思维能力可使人客观面对不同意见，鉴定问题所在，有目标、有组织的发现、解决问题，寻求问题的各种解决方法，并对知识具有好奇心，主动去理解与学习知识^[26-27]。而在传统教学法中学科界限分明，临床多是分门别类的进行教学，易使基础学与临床学脱节，不利于评判思维能力的建立。PBL 教学法以问题为前提，让护理人员在护理培训的过程中，根据问题主动进行各学科知识的学习，有利于各学科知识的相互结合，并能够引导护理人员积极分析、思考，理论结合实践，进而有效锻炼护理人员的临床评判思维能力。沈妙莉等^[28]在精神科护士中采取 PBL 教学法进行教学，证明了 PBL 教学法可有效提升护士评判思维能力，在开放思想、求知欲、系统化能力等方面有明显体现。王金桥等^[29]将微信应用于消化内镜科实习护士的 PBL 教学中，说明现代信息技术的发展在推动 PBL 教学法发展中效果显著，也说明利用微信群等手段辅助实施 PBL 教学法能够促进教学目标的实现。

在传统教学模式中，师生之间为相对独立的个体，师生之间互动较少，教师灌输式教学，学习者被动式接受，教与学之间、学习者与学习者之间均互动不足。而临床护理是一项需要多人互相配合的工作，优秀的团队合作在提升救治效率及救治有效性中意义重大。PBL 教学法开展过程中需建立学习分组，小组成员进行资料收集后共同进行分析、发言、讨论，教师进行适当引导、评价、纠正，这增加学习者之间及师生之间的交流、协

作,有利于团队协作能力及团队精神的培养^[30]。王悉颖等^[31]在眼科护理教学的应用研究中发现,PBL教学法不仅能提高高职护生主动学习及自主学习能力,还可提升团队协助能力,有利于尽早适应临床护理工作。王倩等^[32]在院前急救培训中采用PBL教学法,有效提升急救护士的专业水平及配合能力,获得更高的患者满意度。Salari M^[33]等学者对传统教学法与两种不同的PBL教学法在儿科护理课程中的教学效果进行比较,结果显示,相较于传统教学法,两种PBL教学法均提高了学习者在儿科护理方面的整体表现和高阶成绩,促进了更高水平的教学效率,PBL教学对学习者的批判性思维也有影响。

综上所述,目前国内外的研究中,对磁性管理、以问题为导向的教学法(PBL教学法)及低年资护士的现状方面均分别有一定的研究,并可证明磁性管理、PBL教学法对护理人员的培养均可产生积极影响,但磁性管理联合PBL教学法对护理人员培训的应用效果,尤其是对医养融合型医院低年资护士的培训与管理的效果研究尚未见报道。

2. 发展趋势:

随着我国逐渐步入老龄化社会, 康养产业近年来得到了迅猛地发展, 为了满足老百姓对于医疗及养老服务日益增长的需求, 缓解公立医院在康养领域方面的压力, 医养融合型医院油然而生。由于目前大部分的医养融合型医院以社会办医的形式为主, 在招聘护理人员时, 不得不面临护理人员素质参差不齐, 吸收高、精、尖护理人才难度大的问题, 导致大部分医养融合型医院的护理人员招聘主体以低年资护士为主, 从而直接影响了医院的整体护理质量和护理安全, 使得护理人员同质化管理进程举步维艰。

目前临床上传统采用集中培训考核的方式对低年资护士进行培训, 即由护理部组织人员制定操作规程及质量标准, 并由护理骨干组成的培训考核小组进行培训和考核, 从而规范护理人员的基础操作。但在考核中常常发现护理人员仍然存在基础理论不扎实、操作目的不明确、理论与实践脱节、缺乏人文关怀等问题。因为传统的授课加简单操作训练是被动学习的培训方法, 使护士所学的知识和技能在关键时刻不能被充分发挥, 影响整体护理质量, 甚至增加医疗纠纷发生的隐患。而传统的培训模式只考查某个单项操作, 导致考核结果片面, 出现护士在考核时成绩很好, 但在实际临床中却不能有效运用。低年资护士作为临床护理队伍的重要补充, 承担了大量临床护理工作, 却存在经验不足、业务水平不高的问题。

因此, 积极寻找符合国情与护理人力资源培训体系, 探索更加贴合临床实际, 不再只局限于单项技能的考核和培训, 而是侧重临床实践能力、评判性思维培养, 使护士能够真正在实践中发现和解决问题, 从而成长为优秀的护理人才, 真正能够切实地为患者, 尤其是病情复杂多变的老年患者提供优质、全面、到位的高品质护理服务的护理培训新模式, 必成为当前发展新趋势。探讨针对低年资护士的护理管理理念与有效培训形式相融合的管理模式势在必行。磁性管理联合 PBL 教学法的护理培训管理模式的研究与推广将为低年资护士的培养开拓新的道路, 顺应医院、社会、百姓的需求。

3. 立项依据:

医养融合是在老龄化背景下产生的，通过医疗资源和养老资源的整合，更好地解决我国社会养老问题，缓解我国目前医疗、养老领域资源配置不合理的新思路。近年来，国家大力发展医养融合养老模式。2015 年国务院下发了《关于推进医疗卫生与养老服务相结合的指导意见》，2016 年《民政事业发展第十三个五年规划》提出进一步促进养老服务与医疗卫生资源的结合。2019 年 11 月，《中共中央关于坚持和完善中国特色社会主义制度，推进国家治理体系和治理能力现代化若干重大问题的决定》指出：

“积极应对人口老龄化，加快建设居家社区机构相协调、医养康养相结合的养老服务体系。”国务院副总理、全国老龄工作委员会主任孙春兰 2020 年 1 月在北京调研时再次强调，加快构建居家社区机构相协调、医养康养相结合的养老服务体系，努力使广大老年人享有健康快乐的晚年。

由于目前大部分的医养融合型医院以社会办医的形式为主，在招聘护理人员时，不得不面临护理人员素质参差不齐，吸收高、精、尖护理人才难度大的问题。通过综合国内外文献及临床经验，总结目前低年资护士综合能力存在以下问题：①护理团队效率低下。护理工作是一项连续性、多人协助、多班次合作的工作，低年资护士因环境、人际关系、作息时间改变等诸多因素造成不能融入护理团队，直接影响了护理工作的有效完成，护理团队效率低下。②病情观察能力不足。由于临床上低年资护士的比例较大，其护理基础理论及专科知识存在不足，临床经验、病情观察能力不高，解决问题的能力也相对较弱。③应急能力低下。低年资护士工作时间短，临床实践经验相对缺乏，应急处理能力明显不足，遇到紧急突发事件时难以发挥急救知识和技能，无法有效配合医生，综合能力欠佳。④沟通能力不足。低年资护士在面对医生、其他护士、患者时沟通交流不畅，不利于患者救治和护理工作的开展与配合。特别是对于危重症患者及新入院患者的健康教育方面，沟通方式欠妥，难以取得患者和家属的满意。⑤护理人文理念差。新入职护士接触临床时间少，未能设身处地为患者着想，对患者的精神层面关注较少。而以上因素又会从一定程度上对低年资的护士的士气造成打击，影响低年资护士的身心健康，不利于低年资护士的培养，提高了低年资护士的离职率。

因此，我们需要在融合国外的管理体系和管理经验的优良元素的基础上，结合我国的基本国情，只有走出我国护理队伍人员总数相对较少、年

资普遍偏低、流失率较大的困局，才能真正做到加强护理专业人才梯队建设，促进护理学科发展，尤其在医养融合型医院才能真正实现全院护理人员同质化管理目标，像磁铁一样能吸引、留住高水平、高素质、高质量护士人才。这一点，可以从“磁性”理念中得到启示。（1）管理者应变革护理管理模式，重视护理人员临床决策权，建立各种沟通渠道，营造参与式管理的氛围，增强护理人员归属感和满足感。根据专科护士、护理管理者、患者等多维度的满意度和护理质量及时调整管理政策。（2）应不断完善考评体系，统一规范临床护士的准入资格、岗位设置，定期进行资质再认证。（3）为护理人员提供具体的职业规划，提供涵盖临床、教育、管理、科研等的护理职业生涯路径，明确每个方向的条件、角色定位、工作职责和范畴。鼓励护理人员提升学历，并对其给予一定的政策支持和指导。（4）改善专科护士的工作环境如进行专科护理会诊、开设专科门诊、促进与医生的合作，发挥护理人员自主性，减少专科护士转岗和（或）流失的比例，增强专科护士对提高护理专业技术水平所发挥的作用。（5）增加获得信息与资源的机会鼓励护士定期进行行业内交流，及时了解新知识、新动态。注重培养护士文献查阅习惯，增强资料获取的能力。通过以上磁性理念运用的经验总结，可为探索出一条具有中国特色的护士培养、使用和管理合理化道路提供方向。

磁性管理联合 PBL 教学法与传统教学法之间的区别与优势在于：（1）内涵。①常规教学法：各学科之间界限分明，且缺乏有机练习，学习者对所学知识的临床应用能力较差。②磁性管理联合 PBL 教学法：提高护理人员站位思考，将基础学科和多学科知识点融汇至真实案例中，促使各学科互相渗透，培养护理人员以患者临床护理为中心的横向、发散思维。（2）学习目的。①常规教学法：传播知识，每个课程教学均有较大的广度及深度，知识连贯、系统、全面。②磁性管理联合 PBL 教学法：从培养临床护理人员角度进行实用性学习，融合人文关怀理念，培养合格、专业能力强且拥有人文理念的临床护理人员。（3）教学形式。①常规教学法：授课教师为教学主体，以讲授为中心，采用大课堂模式的灌输式教学。②磁性管理联合 PBL 教学法：以学习者为主体，问题为中心，培训老师负责组织、引导、指导，注重护理人员参与的主动性。（4）评估体系。①常规教学法：在整个课程结束或每个阶段课程结束后进行统一考试，且多以试卷考试为主。②磁性管理联合 PBL 教学法：根据护理人员资料预习，讨论发言

质量、次数，以及每个学习模块结束后的知识、技能考核等多方面进行考核，综合评估护理人员基础知识水平、学习能力、思维能力、问题结局能力、专业技能等。

基于以上依据分析，确立本课题的研究方向及目标。

4. 主要问题：

目前大部分医养融合型医疗机构的专职护士严重短缺且专业素质较低，缺乏针对性及规范性的护理管理及护理培训，严重阻碍其运营及发展。另外，随着医院发展的需要，新进护理人员数量明显增加，提高低年资护士专业和技术水平是确保护理质量和患者安全的关键。优质护理服务的开展，要求护士的工作由协助医生完成治疗转变为从患者入院至出院全程的责任制整体护理。这对低年资护士临床工作能力提出了更高的要求，如何有效培训低年资护士，吸引及留住护士，提高其工作能力和质量，成为了医院护理管理工作的重点。因此，本研究的主要问题如下：

(1) 找出医养融合型医院低年资护士培养过程中存在的问题，并分析其可能的原因。

(2) 探讨并验证磁性管理联合 PBL 教学法在医养融合型医院低年资护士培训中的应用效果。

参考文献：

- [1]刘凤春，宋晓萌，李翠景，等. 进展性案例结合思维导图教学法在神经内科低年资护士培训中的应用效果[J]. 护理研究，2021，35（22）：4093-4096.
- [2]李昆鹏，姜琳，陈进霞. 微信平台联合“问卷星”在低年资护士“三基”理论培训中的应用及评价[J]. 现代医学，2020，48（6）：765-768.
- [3]White J，Costilow K，Dotson J，et al.Guided-Inquiry Experiment for Teaching the Calibration Method of Standard Addition in the Analysis of Lead with Graphite Furnace

Atomic Absorption Spectroscopy[J]. Journal of Chemical Education, 2021, 98 (2) :620-625.

[4]王青, 周琴, 罗旭芳, 等. 情景浸润联合交互式培训模式在低年资护士预防及处理压疮培训中的应用效果[J]. 中华烧伤杂志, 2020, 36 (4) :312-316.

[5]张莹, 刘晓梅. 结合、融合、整合: 我国医养结合的思辨与分析 [J]. 东北师大学报 (哲学社会科学版), 2019(2):132-138..

[6]李钰, 梁娅, 等. 健康中国背景下医养融合养老服务体系的建设和优化策略探讨[J]. 中国当代医药, 2021, 28 (18) :191-194.

[7]AIKEN L H. Nursing priorities for the 1980's: hospitals and nursing homes [J] . Am J Nurs, 1981, 81(2) : 324-330.

[8]MCCLURE M, POULIN M, SOVIE M, et al. Magnet hospitals: attraction and retention of professional nurses [Z] , 1983.

[9]LASH A A, MUNROE D J. Magnet designation: a communiqué to the profession and the public about nursing excellence [J] . Medsurg Nurs, 2005, Suppl: 7-12.

[10]JONES-SCHENK J. How magnets attract nurses? [J] . NursManage, 2001, 32(1) : 40-42.

[11]SHIRLEY M R. Authentic leaders creating healthy work environments for nursing practice [J] . Am J Crit Care, 2006, 15(3) : 256-267.

[12]TSCHANEN D. The effect of individual characteristics on perceptions of collaboration in the work environment [J] . Medsurg Nurs, 2004, 13(5) : 312-318.

[13]GOODE C J, KRUGMAN M E, SMITH K, et al. The pull of magnetism: a look at the standards and the experience of a western academic medical center hospital in achieving and sustaining Magnet status [J] . Nurs Adm Q, 2005, 29 (3) : 202-213.

[14]DISCH J, BEILMAN G, INGBAR D. Medical directors as partners in creating healthy work environments [J] . AACN Clin Issues, 2001, 12(3) : 366-377.

[15]FRIESE C R. Nurse practice environments and outcomes: implications for oncology nursing [J] . Oncol Nurs Forum, 2005, 32(4) : 765-772.

[16]KIRKLEY D, JOHNSON A P, ANDERSON M A. Technology support of nursing excellence: the magnet connection [J] . Nurs Econ, 2004, 22(2) : 94-98.

[17]中国医院协会患者安全目标(2017 版) [EB/OL] . <http://www.cha.org.cn/plus/view.php?aid=15131>. 2016-12-26.

[18]FARAG A, TULLAI-MC GUINNESS S, ANTHONY M K, et al. Do leadership style, unit

- climate, and safety climate contribute to safe medication practices? [J]. J Nurs Adm, 2017, 47(1): 8-15.
- [19]徐凤霞. 磁性护理对提高护士团队稳定性的效果研究[J]. 黑龙江医药, 2016, 29(5): 1006-1008.
- [20]MOSS S, MITCHELL M, CASEY V. Creating a culture of success: using the magnet recognition program as a framework to engage nurses in an Australian healthcare facility [J]. J Nurs Adm, 2017, 47(2): 116-122.
- [21]李燕姿, 成小燕, 侯娟茹, 等. 在 PBL 教学模式中渗透医学人文理念的思考 —— 基于手术室护理带教的实践[J]. 中国医学伦理学, 2019, 32(1): 119-121.
- [22]Aragão JA, Freire MRM, Nolasco Farias LG, et al. Prevalence of depressive symptoms among medical students taught using problem-based learning versus traditional methods. [J]. Int J Psychiatry Clin Pract, 2018, 22(2): 123-128.
- [23]拜合提尼沙·吐尔地, 马燕. PBL 在重症监护室规培生教学的应用效果分析[J]. 新疆医科大学学报, 2018, 41(6): 799-802.
- [24]Salari M, Roozbehi A, Zarifi A, et al. Pure PBL, Hybrid PBL and Lecturing: which one is more effective in developing cognitive skills of undergraduate students in pediatric nursing course? [J]. BMC Med Educ, 2018, 18(1): 195.
- [25]廖威, 陈怡, 胡正翠, 等. PBL 教学法在感染科临床护理教学中的应用效果评价[J]. 贵州医药, 2019, 43(3): 493-495.
- [26]刘伟权, 熊杰, 肖琦, 等. PBL 结合医学模拟教学法在培养 ICU 专科护士临床能力中应用[J]. 护理学报, 2019, 26(4): 10-13.
- [27]王琼琼, 韩飞琴. PBL 联合以案例为基础教学法在手术室实习护生带教中的应用[J]. 中华现代护理杂志, 2018, 24(21): 2587-2590.
- [28]沈妙莉, 吉裕华, 慕琍萍, 等. PBL 联合 APP 教学对培养精神科护士评判性思维能力的效果[J]. 上海护理, 2019, 19(4): 59-62.
- [29]王金桥, 王国平, 孙建华. PBL 联合微信视频教学模式在消化内镜科实习护士带教中的应用效果[J]. 中华现代护理杂志, 2018, 24(24): 2953-2956.
- [30]姚晚侠, 胡常健, 周旭江, 等. 以团队协作学习为主的 PBL 教学方法在护理操作教学中的应用[J]. 护士进修杂志, 2018, 33(2): 158-160.
- [31]王悉颖, 张媛, 赵峪靖, 等. PBL 教学模式在眼科护理教学中的应用研究[J]. 国际眼科杂志, 2019, 19(6): 1022-1025.
- [32]王倩, 赫晓慈, 武鹏, 等. PBL 在脑卒中院前急救护理路径培训中的应用[J]. 河北医科大学学

报, 2019, 40 (1) : 112-115.

[33]Salari M, Roozbehi A, Zarifi A, et al. Pure PBL, HybridPBL and Lecturing: which one is more effective in developingcognitive skills of undergraduate students in pediatric nursingcourse? [J] . BMC medical education, 2018, 18(1) : 1-15.

二、研究目标（包括阶段目标、最终目标、成果水平，社会、经济效益及推广应用等）

1. 阶段目标：

第一阶段：检索大量文献，结合医养融合型医院情况，分析低年资护士培养过程中存在的问题，为护理培训方案的调整提供依据。

第二阶段：将 2022 年 2 月 1 日以前入职我院的低年资护士（从事护理工作≤5 年）168 名按学历及工作年限分层抽样分为对照组与试验组，各 84 人。对照组的 84 名护士根据医院护理部培训计划使用传统教学法对其进行护理理论知识及操作技能培训；试验组的 84 名护士则根据医院护理部的同期培训计划运用磁性管理联合 PBL 教学法对其进行护理理论知识及操作技能培训。

第三阶段：完成数据的分析与整理，对两组护士 1 年后的工作能力〔采用工作能力指数(WAI)〕、工作压力〔采用中国护士工作压力源量表〕、职业倦怠情况〔采用工作疲溃感量表(MBI)〕、工作满意度〔采用护士工作满意度量表(MMSS)〕、评判性思维能力〔采用评判性思维倾向量表(CTDI-CV)〕进行调查，并记录其管理过程中的培训成绩、不良事件发生次数及离职情况。

2. 最终目标:

通过磁性管理联合 PBL 教学法提升医养融合型医院低年资护士主动学习能力、培养评判性思维能力、团队协作能力及人文关怀能力, 进而提高护士职业核心胜任力, 降低离职率, 实现护理人员同质化管理及树立医养领域优质护理服务品牌, 并总结经验教训, 优化方式方法, 进而在全院各层次护士、全区甚至是全国各类型医院中推广与应用。

3. 课题预期成果的经济、社会效益分析:

通过磁性管理联合 PBL 教学法的实施及应用, 不仅能提高医养融合型医院低年资护士各方面能力, 亦可节约医院护理培训的时间、人力、物力成本, 增加医-护-患之间的满意度, 实现护理人员同质化管理, 提高护理人员工作积极性与稳定性, 降低护理人员离职率, 帮助医院获得理想的经济与社会效益。

4. 推广应用:

如本项目顺利开展并实施, 待达到预期目标后, 可在全院各层次护士培训中进行推广, 实现护理人员同质化管理及树立医院在医养领域的优质护理服务品牌, 并且可在全区甚至是全国各类型医院中推广与应用。

预期成果形式:

1. 论文 √ 2. 报告 3. 新技术方法 4. 产品

三、研究内容（说明研究课题的具体内容并明确重点解决的科学问题，如应用基础研究，应写明其对学科进步的推动作用和应用前景）

1. 具体研究内容：

磁性管理联合以问题为导向的教学法（PBL 教学法）在医养融合型医院低年资护士培训中的应用研究。将 2022 年 2 月 1 日以前入职我院的低年资护士（从事护理工作≤5 年）168 名按学历及工作年限分层抽样分为对照组与试验组，各 84 人。在 2022 年 7 月—2023 年 7 月期间，对照组的 84 名护士根据医院护理部培训计划使用传统教学法对其进行护理理论知识及操作技能培训；试验组的 84 名护士则根据医院护理部的同期培训计划运用磁性管理联合 PBL 教学法对其进行护理理论知识及操作技能培训。比较两组护士培训 1 年后的工作能力〔采用工作能力指数(WAI)〕、工作压力〔采用中国护士工作压力源量表〕、职业倦怠情况〔采用工作疲惫感量表(MBI)〕、工作满意度〔采用护士工作满意度量表(MMSS)〕、评判性思维能力〔采用评判性思维倾向量表(CTDI-CV)〕，并记录其管理过程中的培训成绩、不良事件发生次数及离职情况。

2. 重点解决问题:

由于医院发展的需要, 新进护理人员数量明显增加, 提高低年资护士专业和技术水平是确保护理质量和患者安全的关键。优质护理服务的开展要求护士的工作由协助医生完成治疗转变为从患者入院至出院全程的责任制整体护理, 这对低年资护士临床工作能力提出了更高的要求。因此, 如何有效培训低年资护士, 提高其工作能力和质量, 培养其人文关怀理念, 降低护士离职率, 实现全院护士同质化培训和管理是医养融合型医院护理管理工作的重点。随着我国老年人口的日益增长, 养老照护需求逐渐增加, 探索适合医养融合型医院低年资护士有效培养的护理管理与培训模式, 促使其提高各项工作能力, 胜任临床护理工作的问题更亟待解决。

3. 应用前景:

磁性管理联合 PBL 教学法相较于传统教学法具有显著优势, 可提升临床护理培训质量, 提高低年资护士的自主学习能力、问题解决能力、评判性思维能力、团队合作能力及核心能力, 有利于培养具有高素质水平的临床护理人员, 增加护理人员凝聚力, 降低护士离职率, 因此具有广泛的应用前景。

四、拟采取的研究方法和技术路线（包括研究工作的总体安排和理论分析、计算、实验方法和步骤及其可行性论证）

1. 研究方法：

1.1 研究对象

磁性管理联合 PBL 教学法在医养融合型医院低年资护士培训中的应用研究。将 2022 年 2 月 1 日以前入职我院的低年资护士（从事护理工作≤5 年）168 名按学历及工作年限分层抽样分为对照组与试验组，各 84 人。本研究在医院伦理委员会批准下进行。

纳入标准：对本研究知情，自愿参与并签署同意书的护士。

排除标准：不愿意配合研究开展的护士；对本研究内容等存在质疑的护士。

1.2 方法

在 2022 年 7 月—2023 年 7 月期间，对照组的 84 名护士根据医院护理部培训计划使用传统教学法对其进行护理理论知识及操作技能培训；试验组的 84 名护士则根据医院护理部的同期培训计划运用磁性管理联合 PBL 教学法对其进行护理理论知识及操作技能培训。具体方法如下：

对照组（84 人）：根据医院护理部培训计划使用传统教学法对其进行护理理论知识及操作技能培训。即护理培训实行从上至下的管理机制，由护士长严格执行院内规章制度进行管理；每月开展业务学习 1—2 次；操作培训示范与考核由 1 名经护理部培训的科室示范老师负责；每个月实施 1 次护理教学查房，抽查操作技能。

试验组（84 人）：根据医院护理部的同期培训计划运用磁性管理联合 PBL 教学法对其进行护理理论知识及操作技能培训。①融入磁性管理元素转换培训理念：在磁性管理中，负责执行护理培训的领导不仅需具备丰富的临床实践经验、统筹全局的判断力、较强的事业心及团队合作能力，在工作中做到严于律己，更要善于听从他人意见，了解其他基层护理人员的内心想法；将 84 名试验组的护理人员，根据实际工作能力、护理专业知识等综合因素进行分组，平均分为 12 个护理小组，保证每组综合水平相当，每组 7 人，并建立培训微信群；授权参训的护理人员均可参与培训期间相关决策的规定、护理培训计划改进、护理人员培训方案的制定等，人人均有担任护理小组长的机会，调动低年资护士的主观能动性，鼓励护士自主创

新、勇于实践，帮助低年资护士提升自身的职业认可度。②根据护理部的护理培训计划，每月的培训老师根据每次培训的重点和难点，找出经典病例，包括症状、体征及实验室检查等，同时总结归纳出参训的低年资护士需要学习的问题，在培训前一周将相关资料集问题发布于微信群；当月的各护理小组长组织和督促小组成员运用所学的知识和检索文献的相关资料，仔细分析，在组内对问题进行相互谈论，参训护士可以在微信群中相互交流、共同探讨并解决问题，让每位参训护士总结出自身掌握的知识点，每月的培训老师在授课时进一步强调、补充必须掌握的知识点，培训时间以护理部护理培训计划为准，授课方式包括多媒体、亲身示范、情景模拟演练等。③护理操作技能：护理操作技能培训以上述分组为培训单位完成分组培训与训练，每月根据培训老师提供的病例，进行情景模拟训练 2 次，每项操作均严格按照操作技能评分标准进行同质化培训。④创新与改进：每月安排 1 次医护交流座谈会，邀请不同科室的医生就专科临床知识、护理重点及个人工作经验等进行分享，组内的护理人员均有发言的机会，以此加强医护间的沟通与交流，增进医护协作精神，实现医护一体化。⑤定期对参训的护理人员进行护理培训满意度调查，根据护理人员调查反馈情况改进和优化培训方法，强化磁性管理理念，优化 PBL 教学法的运用。

1.3 评价指标

①工作能力：管理 1 年后，通过工作能力指数(WAI)测定，包括主观评价、现阶段工作对能力的需求、现患病情况、疾病对工作的影响、缺勤情况、对未来工作能力的预测、心理状态等 7 个项目，总分 7~49 分，得分越高表明工作能力越强，分为差 7~27 分、中 28~37 分、好 38~43 分、优 44~49 分，将分类为中、好、优的作为工作能力正常，正常率(%) = (中+好+优)/总数×100%。

②工作压力：管理 1 年后，采用中国护士工作压力源量表评估，共包含 35 个条目，总共可概括为护理工作及专业、工作量及时间、环境与仪器、患者护理、管理及人际关系等 5 个维度，共 35 个条目，每项采取 Likert4 级评分，得分越高表明工作压力越大。

③护理工作倦怠情况：管理 1 年后，采用工作倦怠感量表(MBI)评估，包括 22 项条目，总体概括为情绪耗竭、消极怠慢及成就感低落 3 个维度，

均采用 0~6 分评分，其中情绪耗竭及消极怠慢得分越高表明护士职业倦怠越严重，而成就感低落得分越高表明职业倦怠越轻微。

④工作满意度：管理 1 年后，采用护士工作满意度量表 (MMSS) 评估，包括福利待遇、排班、工作与家庭平衡、与同事相处、互动机会、职业机遇、表扬与赞同、控制与责任 8 个维度，共 31 个条目，均采用 1~5 分评分，得分越高表明工作满意度越高。

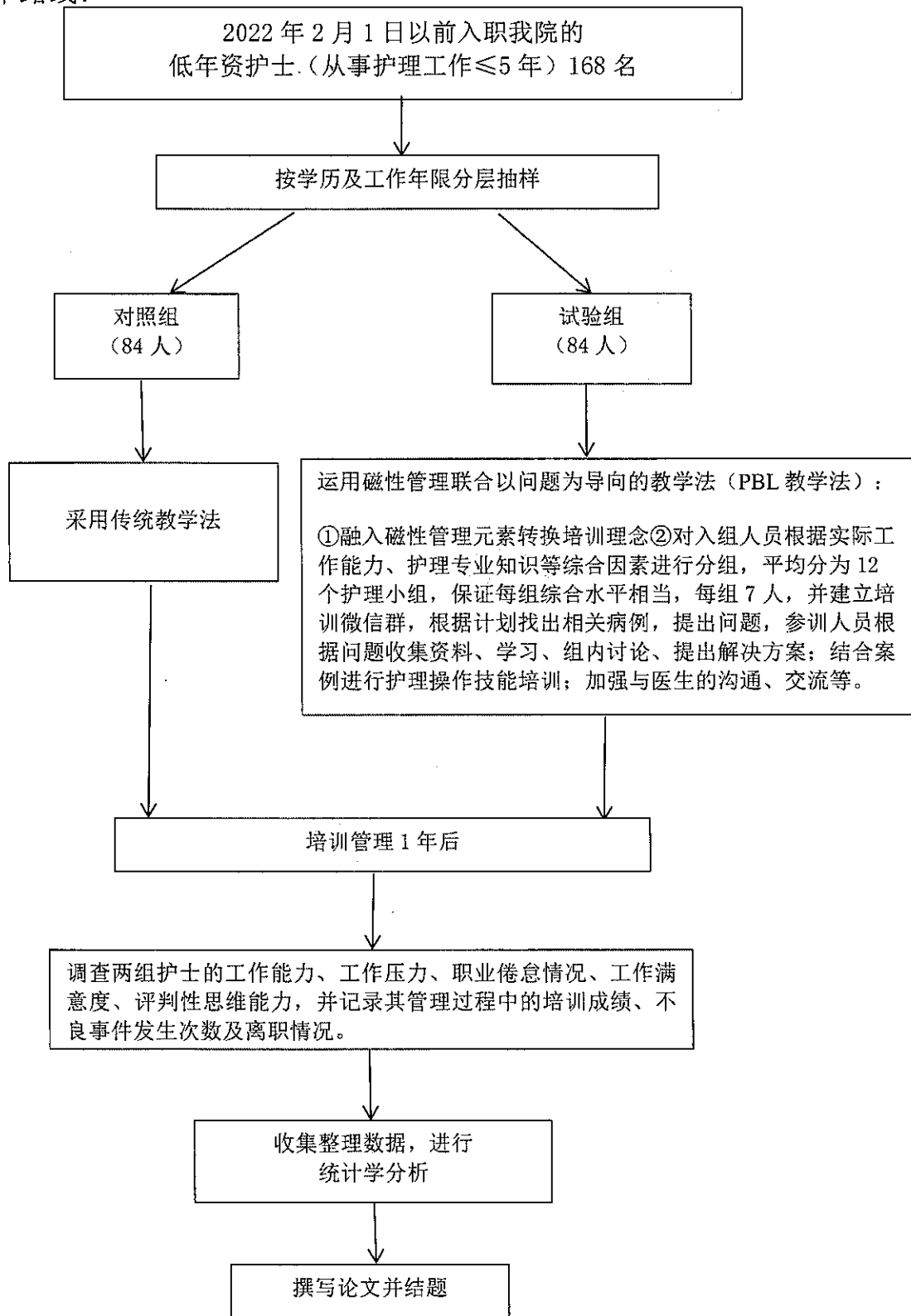
⑤评判性思维能力：管理 1 年后，采用评判性思维倾向量表 (CTDI-CV) 评估，CTDI-CV 共 70 个项目，包括 7 因子，即 CTDI-CV 共 70 个项目，包含 7 个因子，即寻找真相、开放思想、分析能力、系统化能力、评判性思维的自信心、求知欲和认知成熟度。每个条目采用 1-6 评分，评价护士对每个条目的赞同程度，得分越高，表明评判性思维能力越强。该量表的内容效度 (CVI) 0.89, Cronbach' s α 系数为 0.90, 7 个因子的 Cronbach' s α 系数为 0.54—0.77。每个因子得分 ≥ 40 分，表明个体在该特质有较强的表现；总分 ≥ 280 分，表明个体有正性的评判性思维。

⑥记录管理过程中护士的培训成绩、不良事件发生次数及离职情况。

1.4 统计学方法：

采用 SPSS 22.0 软件进行数据分析。计量资料以 $\bar{x} \pm s$ 表示，组间比较采用独立样本 t 检验，组内比较采用配对样本 t 检验；计数资料以百分比表示，采用 χ^2 检验。以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2. 技术路线:



3. 可行性论证:

我院作为“医疗-康复-养老-安护”四维一体的医养融合型医院，为践行“健康中国”国家战略，积极响应广西壮族自治区政府发展规划，医院的发展思路为引进国际化管理理念，建立持续发展机制，从而保持医院发展的先进性，因此，为本课题关于医养融合型医院低年资护士的培训探索新理念、新方法的研究奠定了良好的基础。

磁性管理联合 PBL 教学法注重以护士作为中心，领导者与培训教师作为引导者，遵循“提出问题、作出假设、收集资料、论证假设、归纳总结”5 个步骤，要求护士完成文献查阅、问题讨论、结果汇报等学习活动。在这些活动过程中，低年资护士可充分发挥其主观能动性，不仅锻炼文献检索能力，促进自主学习，提高学习积极性，而且通过小组合作加强了同事间的交流，培养其团队协作精神，提升自我效能感，多方面思考问题，促进批判性思维及人文关怀理念形成，对今后的医养融合型护理服务质量改善极为有益。

同时，本课题负责人参与制定医院低年资护士护理培训计划并作为培训主要负责人之一参与医院护士培训工作，为课题实施创造条件。本课题组成员包含医院护理部主任、护理部主管（主管护理培训）、康养社区护理部负责人、大科护士长、科教部干事等，确保本课题的执行性、可行性。

基于上述理论，本项目可行。

五、年度计划进度及考核指标（分年度计划）

1. 年度计划：

第一年度：

2022 年 7 月-2023 年 6 月：参训护理人员入组，收集一般资料；采用不同培训方案进行培训。

第二年度：

2023 年 7 月-2024 年 6 月：调查与收集数据，进行统计学分析，根据收集与分析的数据撰写论文。

第三年度：

2024 年 7 月-2025 年 6 月：论文发表、结题。

2. 考核指标：

在国内外合法、公开发行的期刊上发表论文 2 篇。

六、现有条件基础（预试验情况、技术力量、经济实力等）

1. 预实验情况

①课题负责人已完成基于 Citespace 软件的磁性管理共词聚类分析，对于磁性护理管理的研究方向及热点问题有一定的研究基础。

②课题负责人曾参与广西中医药大学教育教学研究项目《基于微信的医学影像学自主学习体系的建设与应用》，并做为第二作者参与发表学术论文《基于微信平台的 PBL 教学法在中医专业影像学教学中的应用》，因此对 PBL 教学法的应用有一定的经验。

③课题负责人自担任护士长以来，在科室护理人员管理中注重磁性管理理念的应用，为科室护理人员营造良好的工作环境与工作氛围，提高护理人员工作的主观能动性，注重培养护理人员尤其是低年资护士的自主学习能力、问题解决能力、判断思维能力、团队合作能力及核心能力，并取得一定成效。

2. 技术力量

①我院作为区内最大的医养融合型医院之一，办医理念先进，为本课题实践磁性理念及 PBL 教学法在医养融合型医院护理培训成效等方面研究奠定了良好的基础。

②本课题组成员包含医院护理部主任、护理部主管（主管护理培训）、康养社区护理部负责人、大科护士长、科教部干事等，均对护理管理及护理培训有着丰富的经验，课题组资质、技术力量雄厚。

③课题负责人参与医院低年资护士护理培训计划的制定并作为医院护理培训主要负责人之一确保研究方案得以落实。

3. 经济实力

为保证护理培训质量，护理部每年均向医院申请专项护理培训资金及教具采购资金，以确保护理人员培训的顺利进行。

七、研究工作条件：所需主要仪器设备		
仪器设备名称、规格	已有 / 租借 / 协作	需购置（经费）
笔记本电脑	已有	0
投影仪	已有	0
蓝牙音箱	已有	0
多功能护理训练 模拟人	已有	0
打印机	已有	0
备注：无		

八、课题负责人近三年所取得的学术成就（包括论著、论文、获奖、专利以及承担科研课题和获得资助等情况，须注明是第几作者）

日期	名称及内容提要	独著或第几作者	登载、获奖或在学术会议上交流
2021 年	预防性镇痛在结直肠癌患者围手术期护理中的应用与效果评价	独著	登载
2019 年	实用新型专利名称：一种多功能男性尿失禁裤	第一作者	/
2020 年	微课教育系统在肠造口护理中的应用现状	第二作者	登载

九、经费预算

经费来源及年度拨款计划

单位：万元

经 费 来 源 \ 金 额 \ 年 度	2022 年	2023 年	2024 年	合 计
总 经 费	0.3	0.3	0.3	0.9
承担单位自筹	0.3	0.3	0.3	0.9
从其他渠道获得资助	0	0	0	0

十、对申请者承担自治区卫生健康委员会的前一个已结题的计划课题（注明课题名称及合同号）完成情况的研究工作总结摘要（300 字以内）

课题名称：无

合同号：无

十一、单位伦理委员会审查意见及签字

经 前海人寿南宁医院 医学伦理委员会审查，该课题研究内容和过程遵循国际及国家颁布的有关生物医学研究的伦理要求，同意申请 2022 年广西壮族自治区卫生健康委员会自筹经费科研课题。

负责人(签章)



2022 年 2 月 22 日

十二、单位意见（对申请书真实性、基本工作条件能否保证等签署意见）

本课题申报书的编制是在认真阅读理解《广西卫生厅自筹经费科研课题管理办法》（试行）的基础上，按程序 and 规定编制的。本单位保证申报材料各项内容真实、客观，已对照国家法律法规进行审查，并承担由此引起的相关责任，同意申报。

负责人(签章)



2022 年 2 月 22 日

十三、主管部门（市卫生健康委员会）审核意见

同意

负责人(签章)



部门(盖章)



2022 年 3 月 1 日

十四、共同条款

第一条 广西壮族自治区卫生健康委员会（以下简称甲方）与前海人寿南宁医院（以下简称乙方），根据《中华人民共和国民法通则》、《中华人民共和国合同法》等有关法律及《广西卫生厅自筹经费科研课题管理办法》（试行）的有关规定，经协商共同签订并遵守。

第二条 甲、乙双方一致确认，本课题实施期限为自2022年7月至2025年6月止。

第三条 乙方自筹研究经费共0.9万元。

第四条 乙方必须按合同规定的进度工作，每年12月底书面向甲方汇报全年课题执行情况及经费使用情况。乙方未经甲方同意，不得擅自更改课题名称，研究内容和延长研究时间，否则，甲方有权作出适当处理。

第五条 合同文本一式四份，分存甲方一份，乙方一份，地市卫生健康委一份，课题负责人一份。

第六条 课题完成后，必须提交结题报告（包括结题报告、课题合同书复印件和论文复印件）

十五、签订合同各方

甲方： 广西壮族自治区卫生健康委员会



(盖章)

课题管理负责人： 王盛 (签章)



乙方： 申请单位： 前海人寿南宁医院 (盖章)



分管领导： 林辉 (签章)

课题负责人： 黄琳涵 (签字)

签订日期： 2022 年 8 月 8 日

十六、签订合同各方联系人及联系地址：

甲 方		乙 方	
主管部门 联系人	何雪红	分管部门 联系人	焦伟
电 话	(0771)2803601	电 话	13878858763
传 真	(0771)2811561	传 真	
地 址	530021 广西南宁市青秀区新民路 2 号	地 址	广西南宁市良庆区金海路 21 号
E-mail	gxwskj@163.com	E-mail	nnyykjk@163.com

课题承担单位人员分工表

序号	姓 名	年 龄	职务及 职 称	现从事 专 业	所在单位	责任分工	本人 签名
1	黄琳涵	33	外一科副护士长 主管护师	临床护理	前海人寿 南宁医院	课题设计、方案 实施、论文撰写	黄琳涵
2	周海发	37	康养社区护理部 负责人 主管护师	康养护理	前海人寿 南宁医院	课题设计、督导 方案实施	周海发
3	黎仙凤	33	神经外科 副护士长 主管护师	临床护理	前海人寿 南宁医院	配合督导组长、 方案实施、 撰写论文	黎仙凤
4	韦慧娜	36	主管护师	临床护理	前海人寿 南宁医院	收集资料、方案 实施、分析数据	韦慧娜
5	黄金凤	30	主管护师	临床护理	前海人寿 南宁医院	收集资料、方案 实施、分析数据	黄金凤
6	陈美芳	57	护理部主任 主任护师	护理管理	前海人寿 南宁医院	课题设计、统筹 协调、审核	陈美芳
7	刘晓芳	57	护理部主管 主任护师	护理管理	前海人寿 南宁医院	统筹协调、方案 实施、审核	刘晓芳
8	杨炯兰	57	大外科护士长 主任护师	护理管理	前海人寿 南宁医院	确定经典病例及 问题、方案实施	杨炯兰
9	李春玉	27	教学管理岗 初级营养师	医院教学 管理	前海人寿 南宁医院	统筹协调、 方案实施	李春玉
10	黄雪莲	32	主管护师	临床护理	前海人寿 南宁医院	操作技能培训、 方案实施	黄雪莲
11	陈婷	31	主管护师	临床护理	前海人寿 南宁医院	收集资料、 方案实施	陈婷
12	陈香利	29	护师	临床护理	前海人寿 南宁医院	收集资料、 方案实施	陈香利
13	莫茜	26	护师	临床护理	前海人寿 南宁医院	收集资料、 方案实施	莫茜

附件 3

广西壮族自治区卫生健康委员会 自筹经费科研课题申报人员科研诚信承诺书

1. 本人承诺磁性管理融合 PBL 教学法在医养融合型医院低年资护士培训中的应用研究课题在申报广西壮族自治区卫生健康委员会自筹经费科研课题所提交的所有材料的真实性和准确性。本人严格遵守科学道德和诚信要求,严格执行有关科研诚信管理规定,不发生下列科研不端行为:

- (1) 在职称、简历以及研究基础等方面提供虚假信息;
- (2) 抄袭、剽窃他人科研成果;
- (3) 捏造或篡改科研数据;
- (4) 在涉及人体研究中,违反知情同意、保护隐私等规定;

(5) 违反医学伦理和实验动物管理规范;

(6) 其他科研不端行为。

2. 如本人被举报在申报广西壮族自治区卫生健康委员会自筹经费科研课题中存在科研不端行为,将积极配合相关调查机构组织开展的调查。

课题负责人签字: 1. 黄琳涵

课题参与人签字: 2. 刘海良 3. 黎仙凤 4. 韦慧娜

5. 黄金凤 6. 陈美芳 7. 刘晓芳 8. 杨小同

9. 李春如 10. 黄雪莲 11. 陈婧 12. 陈育利

13. 莫茹

2022 年 3 月 31 日

前海人寿南宁医院伦理委员会 审查意见

黄琳涵 申请的项目 融入磁性管理元素的 PBL 教学法
在医养融合型医院低年资护士护理培训中的应用与效果评价

(伦理号: 20220225-01) 所涉及人体和(或)生物医学研究的有关材料,
经前海人寿南宁医院伦理委员会审查,认为该项目研究内容和过程遵
循国际及国家颁布的有关生物医学研究的伦理要求,同意开展。

主任委员签字:



前海人寿南宁医院伦理委员会
2022年2月25日



