

规范化培训在护理带教中的实践与展望

吴蒙, 赵诗语*, 洪娜, 刘览霏

华中科技大学同济医学院附属协和医院麻醉科, 湖北 武汉

收稿日期: 2026年2月28日; 录用日期: 2026年4月17日; 发布日期: 2026年4月28日

摘要

新的医疗形势下, 人们对临床护理服务要求也越来越高, 而护士规范化培训(简称规培)是提升护士专业素质和服务能力的关键环节, 对于保障患者安全和提高医疗服务质量具有重要意义。文章旨在探讨规培护士教学培训的内容、方法、效果及存在的问题, 并提出相应的改进建议, 以为医院培养优秀的护理人才提供参考依据。

关键词

规范化培训, 护理带教, 规培护士

Practice and Prospect of Standardized Training in Nursing Teaching

Meng Wu, Shiyu Zhao*, Na Hong, Lanfei Liu

Department of Anesthesiology, Union Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan Hubei

Received: February 28, 2026; accepted: April 17, 2026; published: April 28, 2026

Abstract

Under the new medical situation, people's requirements for clinical nursing services are becoming increasingly higher. Standardized training for nurses is a key link in improving nurses' professional quality and service capabilities, and is of great significance for ensuring patient safety and enhancing the quality of medical services. This paper aims to explore the content, methods, effects and existing problems of teaching and training for standardized training nurses, and puts forward corresponding improvement suggestions, so as to provide a reference for hospitals to cultivate outstanding

*通讯作者。

nursing talents.

Keywords

Standardized Training, Nursing Preceptorship, Standardized Training Nurses

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

1. 引言

随着医疗技术的不断进步和护理服务需求的日益增长, 广大人民群众对疾病的治疗和手术技术的进步对护理的专业素质和能力提出了更高要求[1]。护士规范化培训作为提升护士综合素质的有效途径, 日益受到医院管理者和教育者的重视[2]。在带教过程中, 如何有效提高规培护士的专业知识同时使其综合素质得到全面提升, 帮助规培护士成为专业的护理人才, 这对护理带教老师来说是一项艰巨而全新的挑战[3]。自规范化培训政策落实以来, 国内各个医院虽然积极落实《新入职护士培训大纲》的要求, 但在临床实践中仍然存在缺乏相对统一的培训制度和师资准入制度, 心理教育未引起足够的重视。本文将从规培护士的教学培训内容、方法、效果评价及改进建议等方面进行总结, 旨在为护士规范化培训工作提供理论支持, 为医院培养更多优秀的护理人才提供参考依据。

2. 护士规范化培训的概述

2.1. 护士规范化培训的概念

护士规范化培训是指护理院校毕业后在新入职护士中实行的基础性、系统性、标准化培训阶段。培训的对象是院校毕业后刚进入临床工作的规培护士, 通过培训使护士具备良好的职业道德、掌握临床护理基础理论和规范操作技能, 能独立胜任常见病的护理工作[4]。是衔接学校基础教育与临床专业实践的关键环节。它为规培护士提供了缓冲期和安全平台, 在带教指导下完成理论到实践的过渡, 避免因经验不足导致差错。通过轮转掌握不同科室护理技能, 有助于以后选择专科方向; 同时, 系统化的培训是医院培养自己护理骨干、建立人才梯队的重要途径。

2.2. 规培护士教学培训内容

根据《新入职护士培训大纲》要求规培护士的教学培训内容涵盖多个方面, 主要包括: 职业道德、法律法规、规章制度、规范标准、安全管理、护理文书、医院感染防控、应急处置、基础理论、基础知识、基本技能、专科理论及技能、综合实践能力等。此外, 针对不同职称和年限的护士, 培训内容还应有所侧重, 如专科业务能力培训、护理综合素质培训等。通过护士规范化培训可帮助规培护士完成学生到专业人员的角色转变, 建立严谨的工作态度和责任心, 同时培养敏锐的病情观察能力和风险评估能力, 及时识别患者病情变化, 避免不良事件。

2.3. 规培护士培训周期

2016年《新入职护士培训大纲》将培训周期统一规定为: 基础理论知识及常见临床护理操作技术培训, 培训时间为2周~1个月。专科轮转培训时间为24个月[4]。

2.4. 规培护士教学培训方法

培训方法：岗前培训；护理“三基”培训；临床实践能力培训。规培护士的教学培训方法多样，旨在通过灵活多样的方式提升培训效果，具体包括：① 课堂讲授：由具有丰富临床工作经验的带教老师进行授课，内容系统全面，运用幻灯片、视频，口头讲解等多种形式进行展示。② 小组讨论：“以学生为中心”的互动学习方式——老师把学生分成若干小组(通常4~6人)，围绕护理知识、临床案例、操作技能、护患问题等主题，让大家自主交流、互相探讨、共同总结，代替“老师单向讲、学生被动听”。③ 实践操作技能演示：通过实物介绍、示范操作、实际操作考核等方式，提升护士的操作技能。④ 情景模拟：让规培护士扮演角色，模拟演练中的特定场景，能够让规培护士在接近现实的情景中学习和掌握知识，提高实践能力和综合素质。⑤ 护理教学查房：结合临床案例进行分析讨论，引导护士从评估、诊断到措施系统思考，复习相关知识，提高护士解决实际问题的能力。⑥ 个案护理：针对某一个具体患者(单个病例)，进行全面评估、个性化护理、全程跟踪的整体护理模式。根据患者病情、年龄、心理、家庭、生活习惯量身定制方案，更贴合患者实际需求。⑦ 标准化病人[5]由专人扮演患者，用于训练问诊、沟通及体格检查等技巧。标准化病人是连接课堂理论与临床实践的桥梁，也是培养临床思维、共情能力的良师益友。⑧ PBL教学法[6]以学员为中心，带教老师出一个真实问题，然后引导护士分组查找资料、讨论，最终提出解决方案并进行汇报。这个过程可培养护士的自主学习和循证的能力。⑨ 工作坊[7]侧重于专项能力的强化。通常是先进行15~20分钟的理论知识回顾，接着由培训老师分解演示核心步骤，最后由规培护士分组练习，老师巡回指导。互动性强，实操性高。⑩ 线上线下混合式教学利用网络平台提高学习效率。护士在线上通过医院内网或APP自学理论课件、操作视频并完成测验，将线下课堂时间更多用于护理操作练习、病例讨论等。⑪ 翻转课堂[8]它打破了老师课堂讲、护士课后练的传统顺序，核心是“先学后教，以练代讲”把知识传授放到课前，知识内化放到课中。

总体来说，因在互联网+背景下推动下，现在的教学方法已经都非常系统化；不再是单纯的“跟班”模式，而是根据培训阶段和内容，采取多元化的教学策略。形成了一个从“观摩”到“模拟”，再到“临床实战”，最后通过“反思”进行提升的完整闭环。带教老师会根据培训大纲要求和护士的不同阶段，灵活组合使用这些方法；其核心是从知识灌输转向能力的培养。但需要引起我们重视的是，虽然我们的培训方法不断地在创新，但对我们护理带教师资队伍的要求也越来越高。护理管理者不仅要注重规培护士的培训工作，还要不断完善与提升临床带教老师的教学综合能力；特别是要重视临床带教老师的资质选拔，保障带教队伍的整体专业性和稳定性。

2.5. 规培护士教学培训考核方式

规培护士教学培训的效果考核是确保培训质量的关键环节，主要通过以下几个方面进行考核。

2.5.1. 理论考核

岗前培训考核、过程考核、结业理论考核[4]。通过笔试、问卷星在线测试等方式，检验规培护士对理论知识的掌握情况。

2.5.2. 操作考核

31项基础护理操作技能、专科护理操作技能。通过实际操作考核，检验规培护士的操作技能和规范程度。

2.5.3. 临床实践考核

根据考核标准对规培护士的表现进行评估打分，给出具体的反馈意见和建议，为后续护理实践提供参考。

2.5.4. 综合评价

结合护士的工作态度、团队协作能力、患者满意度等方面进行综合评价。

在培训考核方式上,我国各三级综合医院大部分采取为纸质卷面或线上 APP 问卷星基础理论考核和护理操作技能实践考核等两方面。一般由护理部集中安排基础理论考核,护理操作技能考核先在轮转科室由带教老师或护士长为主导进行考核[9],最后再由护理部进行统一集中抽考。另外,护理管理者为考核评价规培护士培训前后的综合素质能力,使用了规培护士岗位胜任力评价指标体系量表[10]、规培护士转型冲击量表[11]、规培护士核心能力评价量表[12]等;用来分别衡量规培护士的岗位胜任力、临床护理、评判思维等综合能力。

3. 规培护士培训方面存在的问题

在制度与管理层面,统一化培训制度、标准化管理体系的缺失,成为基层医院、专科医院规培护士培训的核心掣肘。这类医院受自身医疗服务、教学条件、科研能力的客观限制,培训资源、师资水平、实践条件难以达到规范化要求,培训效果无法得到根本保障。同时,各医疗机构自主制定培训形式与考核机制,考核指标设定、量化标准划分、权重系数分配均无权威机构认证与指导,考核流程缺乏常态化监督与管理,导致考核结果缺乏客观性、公平性与公信力,难以真实反映规培护士的培训成效与岗位胜任力。

医院缺乏统一的护理师资准入标准规范化培训是护理人员职业生涯的关键起点,是实现院校理论知识向临床实践能力转化的核心环节,而一支高水平、高学历、高素质的临床护理师资队伍,是保障规培护士培训质量、提升临床带教效果的核心支撑。受历史发展、管理体系等多重因素影响,我国临床护理师资队伍建设仍存在明显短板,整体素质与规范化培训需求存在差距。因历史原因,高年资临床护士凭借多年工作积累,拥有扎实的实践操作能力与丰富的临床处置经验,但普遍存在学历层次偏低、系统理论知识薄弱、教学方法欠缺的问题;本科、研究生等高学历青年护士,具备扎实的理论基础与较强的科研创新能力,却因从业年限较短,临床实战经验不足,难以独立完成高质量的临床带教工作。

当前多数医院在规培护士培训中普遍存在重专业技能、轻心理的问题,培训重心高度集中于内科、外科、妇科、儿科等专科理论知识与临床护理操作技能,各类学习、考核均以提升临床护理能力为唯一目标。培训体系普遍缺失针对规培护士角色转变阶段的心理支持内容,未覆盖角色定位、工作压力识别与调适、上下级沟通技巧、护患冲突应对等关键心理素养培训[13]。这种单一导向的培训模式,易使轮转及规培护士产生归属感缺失,引发焦虑、压力过载等负面情绪,不仅影响其身心健康,还会直接降低培训质量与岗位适应效果,不利于护理队伍的稳定与长期发展。

4. 改进建议

首先,统一管理标准。在制度顶层设计层面,应由卫生行政部门及质控中心主导,制定兼顾基层特点与专科需求的统一培训大纲与管理标准,破除机构自主无序的壁垒。其次,在资源保障层面,需依托医联体与区域培训联盟,实施师资、病例与教学平台的纵向下沉,并通过线上技能实训弥补线下硬件不足,全面优化师资梯队与教学条件。再者,在考核体系层面,建立上级机构统一指导的多维度评价机制,推行过程与结业并重、理论与能力并行的考核模式,引入盲评与督导,确保评估的客观性与公信力。最后,在质量管控层面,构建常态化监督与 PDCA 持续改进闭环,将培规范化训质量与医院等级评审及绩效考核挂钩,明确责任主体,通过数据监测与反馈整改,持续提升规培护士培训的规范性与实效性,从而夯实护理人才培养基础。

其次,构建标准化的护理师资选拔与聘任制度。明确师资选拔的刚性流程,包括个人申请、科室推荐、理论考核、技能实操及教学试讲等环节,实行公开透明、择优录取。将岗位胜任力作为核心评价指标,重点考察教师的临床决策能力、临床思维带教能力及沟通指导能力,确保上岗人员具备扎实的专业底蕴与教

学潜质。实施师资年度考核与任期制管理,将教学工作量、教学质量、学员评价及科研贡献纳入考核指标,实行优胜劣汰。同时,常态化开展师资专项培训,涵盖教学设计、临床督导、沟通技巧等内容,通过岗前培训与在岗研修相结合,全面提升护理师资队伍的整体素质与教学水平,为护理人才培养提供坚实保障。

最后,注重心理健康。在护理规培教学中,应将心理健康教育融入全流程,构建系统化心理支持体系。将压力管理、情绪调节、职业适应等内容纳入规培教学计划,通过专题培训、情景模拟等方式,提升规培护士心理调适能力。带教老师需强化人文关怀意识,改进教学方式,采用鼓励式、引导式带教,营造包容、支持的教学氛围,减少负面教学行为带来的心理压力。同时,建立常态化心理评估与预警机制,定期开展心理状态监测,及时发现并干预焦虑、倦怠等问题。教学管理部门应开设心理咨询与团体辅导渠道,为规培护士提供专业心理支持。此外,加强带教老师心理健康知识培训,提高其识别与疏导情绪问题的能力。通过教学内容、带教方式与管理机制的协同改进,切实保障规培护士心理健康,提升其职业适应力与岗位胜任力。

5. 展望

新入职护士规范化培训,对于护士个人职业成长、护理团队稳定发展乃至医疗卫生事业整体建设,均具有至关重要的基础性作用。期待进一步健全统一化、标准化的护理规培制度体系,完善全流程管理与考核机制,实现培训同质化、规范化;持续强化护理师资准入、培养与教学能力提升,推动知识传递更精准、带教模式更科学;同时将心理健康教育深度融入培训全过程,建立常态化心理支持与干预机制,促进规培护士专业素养与心理素质同步发展。通过制度完善、师资赋能、心理支持的多维推进,必将不断优化护士规范化培训体系,为临床培养更多技术过硬、心态健康、适应岗位需求的优秀护理人才。

综上所述,规培护士培训是一项长期且系统的工程,需要在实践中不断优化完善,如何构建更加科学高效的培养模式、促进护理人才高质量发展,将成为未来该领域持续探索与研究的重要方向。

参考文献

- [1] 全国护理事业发展规划(2021-2025年)[J]. 中国护理管理, 2022, 22(6): 801-804.
- [2] 姜小鹰, 刘敦. 临床护士规范化培训现状与需求分析[J]. 中国护理管理, 2012, 12(1): 50-52.
- [3] 焦静, 徐克珮, 应巧燕, 等. 新护士规范化培训效果评估体系的构建[J]. 中华护理杂志, 2019, 54(9): 1285-1290.
- [4] 国家卫生计生委办公厅关于印发《新入职护士培训大纲(试行)》的通知[J]. 中华人民共和国国家卫生和计划生育委员会公报, 2016(1): 25-42.
- [5] 郝强, 王首洋, 柳竹, 等. 案例分析教学法联合教师标准化病人在卒中后神经源性膀胱临床沟通教学中的应用[J]. 中国卒中杂志, 2024, 19(6): 725-728.
- [6] 顾登宇, 王琛, 徐府奇, 等. PBL联合CBL教学法在麻醉护理实习生临床教学中的应用[J]. 护理学报, 2023, 30(6): 12-14.
- [7] 王清, 崔丽萍, 李敏, 等. 工作坊在新入职护士规范化培训中的应用效果[J]. 护理研究, 2022, 36(21): 3933-3936.
- [8] 陈雪, 张梅, 赵松青, 等. O-PIRTAS 翻转课堂教学法在“基础护理学”课程教学中的应用[J]. 护理学报, 2023, 30(16): 28-32.
- [9] 鲜继淑, 陈晓英, 苏红, 等. 护士临床思维能力培养的思考[J]. 中华护理教育, 2018, 15(4): 250-253.
- [10] 胡雪慧. 临床新护士岗位胜任力评价指标体系的构建与实践研究[D]: [博士学位论文]. 西安: 中国人民解放军空军军医大学, 2021.
- [11] 刘林涛, 周彤, 李超凤, 等. 新入职护士的应对方式在人格特质与转型冲击间的中介效应研究[J]. 中华护理杂志, 2024, 59(20): 2514-2521.
- [12] 叶丽, 赵园园, 徐海艳, 等. 康复专科护士核心能力评价量表的编制与信效度检验[J]. 当代护士(中旬刊), 2025, 32(12): 127-131.
- [13] 陈改灵, 张爱珍, 王翠兰. 对低资护士在产科易发护患冲突场景中沟通指导[J]. 实用临床护理学电子杂志, 2019, 4(4): 18+21.