

用,既是课堂教学的延伸与补充,又能使学生提高实际操作技能,使其更好地适应日后工作岗位。因此,建立有效的实习带教模式,使实习生在实习期内增强临床操作技能,具备运用理论知识分析问题、解决问题和独立工作的能力,成为德才兼备的人才显得至关重要^[1]。

1 树立优良的职业道德和医德修养

一名合格的检验医务工作者,首先必须具备优良的职业道德素质和医德修养。只有具备良好的医德医风和“一切为了人民的健康”的服务意识,才能不断提高自身医疗技术水平,更好地为患者和临床提供优质服务。学生进入教学医院临床实习时,脱离了学校繁重的课业和纪律的束缚,容易产生放松的想法。为此,每年都会组织实习生进行岗前培训,引导学生懂得临床实习是学生从学校走向医院、由学生走向医务工作者角色转换的开始和必经阶段,树立良好的医德医风、遵守医院规章制度与实习纪律、遵守行业道德规范也是临床实习的重要内容。在实习时,要求学生从点滴做起,每一个细小的操作都必须严格遵守操作规程,培养学生养成细致严谨的工作态度和实事求是的工作作风。让学生明白,检验科的工作责任重大,必须时刻以严谨的态度来认真对待工作中的每一个细节,才能更好地为临床医生和患者服务。

2 制定科学合理带教计划和内容

临床检验基础学专业相对于临床生化和临床免疫学检验,其自动化仪器少,手工操作项目较多,且所含内容繁多,如血液分析、尿液分析、粪便检测、寄生虫检测、白带检验等,如何在有限的实习期间使学生掌握每个操作的要求及要点,并非简单之事,因此,合理的实习带教计划尤为重要。制定实习计划时,应遵循个体化原则,主要根据实习大纲的要求、本科室的实际工作情况以及历届实习生的建议,合理编排实习生在各岗位的轮转表,在实习生入科的当日下发至每个学生手中,同时,还在实习期间,定期对学生进行理论培训和相关操作考核,以督促其更好地掌握专业知识和实践操作能力^[2]。

3 培养学生的创新思维和问题意识

问题意识是指对事物好奇、敏感和善于发现问题、提出问题

的能力。创新的本质就是发现和解决新问题。在学生实习期间,将以病例为引导,以问题为基础的方法运用于临床检验实习带教中,这种以病例为引导的教学方式,能激发实习生的学习兴趣,提高学生的思考能力、记忆能力、分析能力等。在临床实习带教期间,有意识地培养检验学生的科研意识和科研能力,同时也培养其创新思维和问题意识^[3]。实习时,布置学生查阅文献,写成小综述,作为平时成绩的同时,不仅扩大了学生视野,也培养了学生的动手能力与科研能力,促使学生能够发现问题、思考问题,进一步提高学生综合素质。

4 实行临床实习考核,提高学生动手操作能力

学生在临床检验基础学完成实习后,对其进行出科考核,借此了解学生对临床检验基础学基本知识及常规操作的掌握情况,考试成绩可作为学生实习考评的重要依据。同时,也可以考察老师的带教情况,以利于对带教工作的总结和带教水平的提高。临床检验基础学是实践性强的学科,然而学生在学校的学习主要是理论的学习,动手操作的机会非常有限。因此,应在实习阶段让学生的动手操作能力得到充分的锻炼。从接收标本到检验报告的发出,每一个环节都由带教老师示范,再让学生操作,从而极大地提高了学生的动手操作能力。

总之,培养高素质的医学检验人才是检验教学目标,不断总结经验、更新观念、积极探索和改革临床检验基础学的实习带教模式,力求使临床检验基础学教育的发展符合医学模式转变的要求,培养出符合现代医学卫生事业发展需要的人才。

参考文献

- [1] 张献清,王文婷,穆士杰,等.医学检验本科生输血医学带教体会[J].基础医学教育,2011,13(9):854-855.
- [2] 于欣,杨震,杨文,等.浅谈创新思维和问题意识在医学检验教学中的培养[J].检验医学教育,2011,18(2):11-13.
- [3] 谢波,陈力,缪李丽.论大型综合医院全科医学带教方法[J].重庆医学,2009,38(12):1549-1550.

(收稿日期:2012-04-01)

影响护际关系的因素及对策

张玉琴(重庆市垫江县人民医院 ICU 408300)

【关键词】 护际关系; 对策; 因素

DOI:10.3969/j.issn.1672-9455.2012.16.086 文献标志码:C 文章编号:1672-9455(2012)16-2098-02

护际关系是指护士与护士之间的关系^[1]。随着社会的发展、时代的进步,人们对健康提出了更高的要求,这样就对医疗行业、医务人员形成了更加严峻的考验。护士作为医疗行业的前线人员,担负着患者的治疗与护理任务,稍有不慎就会造成不可挽回的损失。在这种高度紧张的环境中,护士与护士之间的团结协作就显得非常重要。但在实际工作中往往有许多因素影响护士之间的关系,使得工作不协调,甚至形成比较尖锐的矛盾。本文就影响护际关系的因素及对策进行探讨。

1 影响护际关系的因素

1.1 待遇因素 招聘护士与在编护士在工资、福利待遇方面存在较大的区别,这种在同工不同酬的状态下,招聘护士的积极性不高,有些存在着得过且过的思想,工作不积极、不主动、偷懒取巧。在编护士与护士之间因奖金系数不同也存在着一

些矛盾。

1.2 能力因素 不同的人能力各不相同。在工作中,有时会根据能力的大小安排不同的工作,能力强的人会被委以重任,特别是在各种检查时,能力强的人会有一种压力,因为干好了没事,干坏了还得承担责任。能力弱的人任务轻,不会出什么差错,也就不会有什么压力和责任。当然,有时能力弱的人会因为没有被委以重任而产生嫉妒心理。

1.3 个性因素 不同的人存在不同的个性,有的活泼开朗、心胸宽广、勤快,有的沉默寡言、心胸狭窄、懒惰。不同的个性对工作会产生不同的态度,对发生的事件会产生不同的看法和做法。这种差别往往会造成护士之间的矛盾和误会。

1.4 资历因素 一般来说,年龄越大,资历越深,经验越丰富。工作中,有些资历深的人始终以一种老大的姿态,指使年轻护

士干这干那,还不时挑毛病,这样就造成资历深的和资历浅的护士之间的矛盾。

1.5 语言因素 人与人之间的沟通需要语言来表达。同一句话,说的语气、语调、方式、环境不一样,表达出来的效果也不一样。在工作中,偶尔不经意的一句话也会影响护士之间的关系。

1.6 奖励因素 在工作中,都会有或大、或小的奖励。都说按公平公正的原则,但由于各种各样的原因,很难做到公平公正。真正有能力、优秀的人没能得到奖励,平庸之辈却频频得奖,这样往往造成护士之间不可调和的矛盾。

1.7 责任因素 护士存在交接班制度,有时由于交接工作不仔细、不认真,出现差错时相互推诿责任而造成矛盾。

1.8 地位因素 任何科室都存在领导与员工之分,有些领导自身技术不过硬,对各种规章制度不以身作则,往往是“严于律人,宽以待己”,员工稍有不慎,轻则批评,重则罚款。使得员工的压力大,对领导产生不信任或厌恶,甚至憎恨。

2 改善护际关系的策略

2.1 制定奖励机制,给予合理报酬 对招聘护士,实行院科两级考核制。对考核优秀者给予一次性奖励或提高奖金系数,对成绩差的则末位淘汰或降低奖金系数。对在编护士,可以缩小奖金分配的系数。

2.2 以强带弱,提高整体能力 在工作中,以“一帮一”或小组形式,强弱搭配,能力强者帮助能力弱者,能力弱者向能力强者学习,在各种检查或比赛中,除考虑整体利益外,多给弱者锻炼、发挥才能的机会,让弱者有一种向上、被人尊重、被人肯定的自豪感。

2.3 培养良好的个性 作为性格内向的人应学会和别人沟通,多参加集体活动。心胸狭窄的人应多包涵、理解别人的缺点,可以以适当的时间、适当的方式向对方指出缺点,和对方共同探讨解决问题的办法。性格外向的人应多关心、尊重性格内向的人,不同的场合注意自己的行为举止。

2.4 谦虚谨慎,营造和谐气氛 资深的护士对年轻的护士应多关心、多指导,把自己几十年积累的经验在工作中适时地传授给年轻的护士,对年轻护士不应以教训、刁难的态度,而应以老师的心去教育他们,以长辈的爱去关心、支持他们。年轻的护士应尊重年老的护士,对指出的错误应虚心接受,有则改之、

无则加勉;年轻护士应勤奋好学、积极工作,脏活累活抢在前,处处体谅资深护士。

2.5 合理运用语言技巧 在工作中,说话语调应平缓,使用文明用语,音量适中,不要使用指责、命令、吼叫的方式。

2.6 奖惩分明,兼顾公平 每个人都希望得到别人的认可和赏识,从而增加自己的价值感,引起其他的护士争先效仿^[2]。科室可以根据实际情况,建立可行的奖惩制度,按规章制度办事,不以私人恩怨为由,做到奖惩分明,从而提高护士的工作积极性。

2.7 严格执行交接班制度 医院护理交接班制度是护理工作最基本、最主要的制度,要明确交接班制度的科学性、必要性、严肃性,必须做到及时准备、严肃认真、记录清晰、不马虎拖拉、不凭印象交接、不放过任何疑点。每班实行口头、书面、床旁交班。做到交不清不接,接不清不走,交班前的责任由上班者承担,交班后的责任由下一班工作者承担,责任分明,不相互推诿。

2.8 提高自身素质,树立领导风范 作为领导首先要有过硬的业务水平、良好的个人修养,工作中起模范作用,对规章制度的执行要“严于律己、宽以待人”,大是大非面前,平等待人,不得以公报私,讲私人情面,对员工应多关心、爱护。让他们在轻松愉快的环境中尽情地发挥自己的才能。

总之,在护理工作中,护士之间的矛盾将影响护理的质和量,作为护理人员应从自己做起。首先要具备良好的自身素质,爱岗敬业,忠于职守,切实做好本职工作;同志间团结协作,求同存异,互相提高;上下级之间相互尊重^[3];从而营造和谐、轻松、愉快的护理工作环境。

参考文献

- [1] 刘桂芳,沙木嘎.浅谈处理护际关系中的道德要求[J].内蒙古民族大学学报,2008,14(2):145.
- [2] 吴霞.护士长建立良好护际关系的探讨[J].淮海医学,1999,17(4):61.
- [3] 蒋全凤.如何构建和谐护理人际关系[J].中国实用医药,2009,4(15):257.

(收稿日期:2012-02-15)

神经外科护理风险管理

孙玉梅(重庆市永川区人民医院神经外科 402160)

【关键词】 神经外科; 护理风险; 管理

DOI:10.3969/j.issn.1672-9455.2012.16.087 文献标志码:C 文章编号:1672-9455(2012)16-2099-03

随着人们的法制观念和维权意识的不断提高,其对医疗服务水平的要求也越来越高,医疗纠纷的发生率呈上升趋势。神经外科患者由于专科疾病的特点,患者病情危重复杂,变化快且由于长期卧床,意识障碍、肢体运动功能障碍、视力视野受损等因素,在住院期间易发生感染、坠床、跌倒、碰伤、压疮等危险;以及护士长期处于高度紧张的状态之下,应急能力降低,责任心不强,护理记录不及时甚至出现疏漏。针对以上情况应组织护士进行护理安全问题的分析,找出神经外科护理风险事件的常见种类,风险事件产生的特点,提高护士风险防范意识,保障患者医疗、护理安全,提高护理质量,和谐医患关系。

1 神经外科护理工作中常见的护理风险事件

1.1 护士应急能力低或工作责任心不够强 有的护士缺乏工作经验、专业理论及基础知识,对危重患者的评估能力低下。如脑挫伤的患者突然出现剧烈头痛、烦躁不安、频繁呕吐、嗜睡或意识障碍加深,应考虑为脑疝的早期症状,要及时报告医生及时处理,经CT检查确诊后及早手术治疗,若等到出现瞳孔不等大时才发现病情变化,手术疗效就不如之前了。

1.2 口头医嘱多 抢救患者多,医生不及时开书面医嘱,夜间护士呼叫值班医生,但医生不愿意起床开医嘱。如微泵注射升压药或降压药用完后,叫医生起床开医嘱,但医生叫护士按照