·护理教育研究·

四川省规范化培训结业助产士核心胜任力现状及分析

陈绍传[1]　王鑫[1]　孙蓉[1]　曾宇航[1]　王利民[2]　李虹玉[3]
[1]成都市妇女儿童中心医院护理部　610091;[2]成都市妇女儿童中心医院产科　610091;
[3]四川大学华西第二医院新生儿科,成都　610041
通信作者:王鑫,Email:1025174167@qq.com

【摘要】 目的　了解与分析四川省规范化培训结业助产士核心胜任力现状,为该省助产士规培提供参考。**方法**　采用一般资料问卷(包括一般情况、职业素养情况、医院情况共计 14 个条目)、助产士核心胜任力量表(包含 6 个维度共 54 个条目),对四川省 2016 年 7 月至 2018 年 6 月参加规范化培训并结业的助产士进行调查;共发放问卷 109 份,回收有效问卷 102 份。采用 SPSS 21.0,对结果进行单因素分析和多元线性回归分析。**结果**　本次研究核心胜任力量表平均总得分为(203.470 ± 32.398)分;各维度得分中,产后保健和孕期保健相对较高,公共卫生保健相对较低。多元回归分析显示,规培期间是否取得母婴保健证、是否有单独针对助产士的培训体系以及轮转科室安排情况,是规培结业助产士核心胜任力的影响因素(P<0.05)。**结论**　四川省规培结业助产士核心胜任力为中等水平;该省助产士规培正处于起步阶段,缺乏系统管理,急需构建标准统一的规范化培训体系。

【关键词】 规范化培训;　助产士;　核心胜任力
【中图分类号】 R2
基金项目: 四川省卫生和计划生育委员会科研课题(17PJ256)
DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20190701-00082

Current situation and analysis of core competence of graduated midwives in standardized training in Sichuan Province

Chen Shaochuan[1], Wang Xin[1], Sun Rong[1], Zeng Yuhang[1], Wang Limin[2], Li Hongyu[3]
[1]Nursing Department of Chengdu Women's and Children's Central Hospital, Chengdu 610091, China; [2]Department of Obstetrics, Chengdu Women's and Children's Central Hospital, Chengdu 610091, China; [3]Department of Neonatology, West China Second Hospital of Sichuan University, Chengdu 610041, China
Corresponding author: Wang Xin, Email: 1025174167@qq.com

【Abstract】 Objective　To understand and analyze the current situation of core competence of graduate midwives in standardized training in Sichuan Province, so as to provide a reference for the training of midwives in Sichuan Province. **Methods**　A total of 102 midwives who participated in standardized training and graduated from July 2016 to June 2018 in Sichuan Province were investigated by using general information questionnaire (including 14 items of general information, occupational literacy and hospital conditions) and Midwives Core Competence Scale (including 54 items and 6 dimensions). Among 109 questionnaires distributed, 102 valid questionnaires were collected. SPSS 21.0 was used to analyze the results by single factor analysis and multiple linear regression analysis. **Results**　The average total score of the core competency scale in this study was (203.470 ± 32.398). The scores of postpartum health care and prenatal health care were relatively high, while the score of public health care was relatively low. Multivariate regression analysis showed that whether the maternal and infant health certificates were obtained during the training period, and whether there was a training system for midwives alone and arrangements of department rotation were the influencing factors of the core competence of the graduate midwives (P<0.05). **Conclusion**　The core competence of midwives in standardized training in Sichuan province is at the

middle level. The standardized training of midwives is at the initial stage and lack of systematic management. Hence, it is urgent to build a unified and standardized training system.

【Key words】 Standardized training; Midwives; Core competency

Fund program: Scientific Research Project of Sichuan Health and Family Planning Commission (17PJ256)

DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20190701-00082

国家二孩政策开放以来,高龄孕产妇的比例大幅增加,我国妇幼卫生面临严峻挑战[1],相关证据显示,助产士在降低孕产妇死亡率和患病率方面起到至关重要的作用[2]。据《四川省卫计委 2017 年统计年鉴》显示,四川省 2017 年共办理生育登记 69.86 万例。这提示急需大量助产士加入医疗服务。我省的助产士规范化培训主要在《四川省护士规范化培训大纲》指导下进行,无单独培训标准和相关政策;目前国内尚无针对规范化培训结业助产士核心胜任力相关的研究报道,不能为四川省助产士规范化培训提供参考。本研究对四川省 2016 年 7 月至 2018 年 6 月参加规范化培训并结业的助产士的核心胜任力现状进行调查,分析相关影响因素,旨在为妇幼保健管理者提供依据,以推进助产士规范化培训的系统进程。

1　对象与方法

1.1　调查对象

采用方便抽样的方法,对四川省 2016 年 7 月至 2018 年 6 月参加规范化培训并结业的助产专业学员进行问卷调查。本研究根据一般资料的 14 个条目的 7.5 倍确定样本量纳入标准:①助产专业;②取得护士执业证书及所在医院规范化培训结业证书;③无严重器质性疾病,自愿参与调查。

1.2　调查工具

调查工具包括一般资料问卷和助产士核心胜任力量表。

一般资料问卷:参考国内外文献并咨询专家学者意见后设计,包括一般情况(姓名、性别、婚姻状况、个人月收入),职业素养情况(学历、是否通过继续教育提升学历、是否自愿选择助产专业、是否取得母婴保健证书),医院情况(医院等级、是否有针对助产士系统培训的计划、在妇产科和新生儿科培训的情况及时间)等共 14 个条目。

助产士核心胜任力量表:采用国内最权威的助产士核心胜任力量表。该量表是王德慧等以 ICM 的助产士核心胜任力标准为模板[3],参考美国、澳大利亚和中国香港地区的助产士胜任力框架制定。量表的各条目内容效度比(CVR)均值为 0.95,Cronbach's α 系数为 0.950,各维度的 Cronbach's α 系数为 0.921~0.938,折半信度系数为 0.876~0.921,具有较高的可信度。量表包含 6 个维度共 54 个条目:孕前保健能力(6 个条目)、孕期保健能力(10 个条目)、分娩期保健能力(13 个条目)、产后保健能力(8 个条目)、新生儿保健能力(6 个条目)以及公共卫生保健能力(11 个条目)。该量表采用 Likert 5 级评分,1 表示无此能力,5 表示完全具备此能力;量表总分范围为 54~270,得分越高,表示助产士核心胜任力水平越高。

1.3　调查方法

2018 年 7 月 5 至 15 日,由经过统一培训的调查员使用统一问卷,开展调查;问卷填写前均有专业调查员说明问卷填写方法。调查期间共发放问卷 109 份(其中现场调查 64 份,通过问卷星调查 45份),填写率低于 100%给予剔除(剔除 7 份);回收有效问卷 102 份,有效回收率为 93.6%。

1.4　统计学方法

采用 SPSS 21.0 进行数据录入和分析,一般资料采用描述性统计;对影响因素进行单因素分析;以单因素分析中具有统计学意义的一般资料为自变量,进行多元线性回归分析;检验水准 α=0.05。

2　结果

2.1　一般资料

102 名调查对象的年龄为 20~25 岁;全部为女性;单身、恋爱、已婚者分别为 48 人(47.0%)、50 人(49.0%)、4 人(4.0%)。规培期间个人月收入低于 1 500 元、1 500~3 000 元、3 000~6 000 元、6 000 元以上者分别为 25 人(24.5%)、39 人(38.3%)、24 人(23.5%)、14 人(13.7%)。目前所获得最高学历情况

为,大专 94 人(92.2%)、本科 8 人(7.8%);目前正在通过继续教育提升学历者为 89 人(87.3%);自愿选择助产专业者为 89 人(87.3%);规培期间取得母婴保健证者为 43 人(42.2%)。所在规培医院等级为二甲、三乙、三甲者分别为 5 人(4.9%)、12 人(11.7%)、85人(83.4%)。规培期间是否有单独针对助产士培训体系条目中选择“是”“否”“不清楚”的分别为 67 人(65.7%)、18 人(17.6%)、17 人(16.7%)。在新生儿科、产科(产科病区、产房、产科门诊)、以上都有、以上都没有的轮转者分别为 3 人(2.9%)、50 人(49.0%)、35 人(34.4%)、14 人(13.7%)。在产科或者新生儿科轮转时间为 1~3 个月、3~6 个月、6 个月~1 年、1~2 年者分别为 12 人(11.7%)、27 人(26.4%)、39 人(38.4%)、24 人(23.5%)。

2.2 核心胜任力量表得分情况

在本调查中,核心胜任力量表平均总得分为(203.470 ± 32.398)分,处于中等水平(表 1)。

表 1 被调查者核心胜任力量表得分情况 [n=102,($\bar{x} \pm s$),分]

维度	条目数	平均总得分	条目均分	条目均分排序
产后保健	8	30.880 ± 4.420	3.860 ± 0.810	1
孕期保健	10	38.400 ± 5.684	3.840 ± 0.820	2
新生儿保健	6	38.910 ± 7.625	3.770 ± 0.840	3
分娩保健	13	52.250 ± 9.046	3.730 ± 0.960	4
孕前保健	6	20.350 ± 4.420	3.700 ± 0.870	5
公共卫生保健	11	38.910 ± 7.625	3.390 ± 0.930	6
合计	54	203.470 ± 32.398	3.699 ± 0.903	

2.3 核心胜任力影响因素的单因素分析

单因素分析显示,在规培期间助产士的个人月收入、是否取得母婴保健证、是否有单独针对助产士的培训体系、轮转科室安排方面,各选项的结果差异具有统计学意义(表 2)。

2.4 核心胜任力影响因素的多元回归分析

以助产士核心胜任力总均分为影响因素,将所有可能与核心胜任力得分有关的因素作为自变量,进行多元线性回归分析。回归模型中 F=8.091、P=0.000,回归模型有意义,回归方程决定系数 R^2=0.642(表 3)。

3 讨论

3.1 助产士核心胜任力现状评析

本研究中被调查者核心胜任力量表平均总得分为(203.470 ± 32.398)分,处于中等水平;各维度得分中,“产后保健和孕期保健”相对较高,“公共卫生保健”相对较低。平均总得分低于戴嘉喜等[4]所调查的福建省 13 所医院助产士核心胜任力得分,但高于王敏等[5]所调查的川东北地区助产士核心胜任力得分。本研究与福建省的研究结果有差异的原因可能在于,存在地区差异,以及同四川省的助产士规培才刚刚起步、体系不完善、薪酬达不到期望值、规培轮转科室安排有关[4]。本研究与川东北的研究结果有差异的原因可能在于,本研究中统计的规培单位主要集中于成都市的三甲医院(占比 71.8%),而川东北地区三甲医院较少[5]。本研究中各维度得分有差异的原因在于,目前我国助产士专业技能多侧重于分娩期的片段管理,忽视了公共卫生、社会科学及伦理学方面知识和技能的积累[6]。建议由专业学术机构牵头对我省助产士规范化培训进行系统论证,统一规划、统一标准、统一管理、协同发展。

表 2 核心胜任力影响因素的单因素分析[n=102,n(%)]

项目	人数	F 值	P 值
规培期间个人月收入(元)			
1 500 以下	25(24.5)	12.206	0.000
1 500 ~ 3 000	39(38.3)		
3 000 ~ 6 000	24(23.5)		
6 000 以上	14(13.7)		
规培期间是否取得母婴保健证			
是	43(42.2)	0.214	0.000
否	59(57.8)		
规培期间是否有单独针对助产士的培训体系			
是	67(65.7)	8.606	0.000
否	18(17.6)		
不清楚	17(16.7)		
规培期间轮转科室			
新生儿科	3(2.9)	4.955	0.030
产科(产科病区、产房、产科门诊)	50(19.0)		
以上都有	35(34.4)		
以上都没有	14(13.7)		

表 3 核心胜任力影响因素的多元线性回归分析结果(n=102)

自变量	b值	Sb值	t值	P值
规培期间是否取得母婴保健证书	−13.327	5.807	−2.295	0.000
规培期间是否有单独针对助产士的培训体系	−13.613	3.778	−3.603	0.024
规培期间轮转科室	−9.723	3.778	−2.573	0.012
常量	270.222	13.647	19.801	0.000

3.2　助产士核心胜任力的影响因素评析

3.2.1　规培期间是否取得母婴保健证书

本研究显示，只有 42.2%的助产士在规培期间取得母婴保健证。根据《中华人民共和国母婴保健法》规定，助产士须取得母婴保健资质才能从事相关母婴保健工作。相关资料显示，除妇幼专科医院外，目前很少有单位统一组织针对助产士的、与母婴保健资质相关的培训；多数情况下，由助产士自学后通过考试获取母婴保健证[7]。而目前四川省各综合医院从事母婴保健工作的人员依然占很大比例[8]。培训单位应根据《母婴保健专项技术服务许可及人员资格管理办法》要求，统一、科学地进行相关理论、实践培训；设置明确课时，督促学员完成学习，并将该成绩纳入结业考核，确保学员获得母婴保健资质证书；从而提升规培助产士的母婴保健技能水平。

3.2.2　培训体系方面

本研究显示，培训单位有单独的助产士系统培训体系与助产士核心胜任力养成相关，这与张贤等人的研究结果基本一致[9]。国内目前只有中国妇幼保健协会 2015 年认定的 9 个助产士规范化培训基地[10]。该类基地于 2016 年开始第一批招生，招收条件为具有母婴保健技术合格证书、分娩室工作满 1~5 年的助产士，但这与四川省助产士规范化培训现况不同，不能作为参考。四川省开展助产士规培的大部分医院均把助产专业等同于护理，没有设置单独的系统培训体系，这影响了助产士的规培质量[11]。建议由相关管理部门牵头，根据助产士专业特点，从培训基地认证评审、教材编写、师资培训、培训模式、培训考核及管理等方面入手[12]，构建一套连续统一的规范化培训体系，在全省推广。

3.2.3　培训具体实施方面

本研究显示，有在新生儿科、产科（产房、产科病区、门诊）等接受培训与助产士核心胜任力养成相关，这与邓美莲等人的研究基本一致[13]。助产士规培应系统规划轮转科室，轮转科室应该涵盖产前病房、产后病房、新生儿科、妇女儿童保健、妇产科门、急危重症等，有条件的医院还可轮转医务部（法务部）等[14-15]；应特别注意，不能忽略公共卫生保健培训。各科室轮转时间可根据学员考核情况，因人而异；轮转期间实行一对一带教，注重理论与实践相结合。

3.2.4　其他方面

“个人月收入”因素在多元线性回归分析中虽无统计学意义，但是仍值得关注。四川省统计局 2017 年公布的城镇居民平均月收入为 4 896.8 元。本研究显示，个人月收入低于 3 000 元者所占比例高达 62.8%。目前我省的助产士培训单位大部分只与学员签订规培协议，不构成劳资关系，在收入福利方面没有给予学员充分保障。这会使学员感到落差，产生消极、抱怨情绪，影响培训质量[16]。杨荆艳等[17]的研究显示，合理评价护士绩效，可充分调动护理人员的工作积极性并发挥其主观能动性。因此，管理者应该提高规培助产士的收入，解决学员在培训期间的后顾之忧，以保证培训质量[18]。

目前全国及四川省的助产士规培才刚刚起步，各培训单位的培训体系、师资力量、待遇保障等没有形成系统化机制。有报道预测，至 2030 年，我国助产士人力资源将只能满足 59%的需求[19]，即未来助产士数量有很大缺口。建议加大助产士专业、行业宣传力度，考虑在相关高校中增设助产专业。同时，管理者一定要将护理和助产区分开来，加强助产士规培基地建设；科学论证，结合助产士专业特点，构建一套连续统一的培训体系，保证助产士毕业后培养的标准化、规范化；以打造高素质的助产技术人才队伍。

利益冲突　所有作者均声明不存在利益冲突

作者贡献声明　陈绍传、王利民：提出研究思路、实施项目、撰写论文；王鑫、孙蓉：审订论文；曾宇航、李虹玉：收集数据

参考文献

[1] 窦姗姗，白桦，顾晓乐. 河南省助产工作现状及助产适宜技术应用情况的调查研究[J]. 中华护理杂志，2018，53(2)：158-161. DOI: 10.3761/j.issn.0254-1769.2018.02.006.
Dou SS, Bai H, Gu XL. Investigation and study on the present situation of midwifery and the application of suitable midwifery technology in Henan Province [J]. Chinese Journal of Nursing, 2018, 53(2): 158-161. DOI: 10.3761/j.issn.0254-1769.2018.02.006.

[2] Penny RA, Bradford NK, Langbecker D. Registered nurse and midwife experiences of using videoconferencing in practice: a systematic review of qualitative studies [J]. Journal of Clinical Nursing, 2018, 27(5-6): e739-752. DOI: 10.1111/jocn.14175.

[3] 王德慧，陆虹，孙红. 助产士核心胜任力量表信度和效度研究[J]. 中国护理管理，2011，11(12)：42-45. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2011.12.013.
Wang DH, Lu H, Sun H. Midwife core competency scale: reliability and validity assessment [J]. Chinese Nursing Management, 2011, 11(12): 42-45. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2011.12.013.

[4] 戴嘉喜，茅清，陆虹，等. 福建省 13 所医院助产士核心胜任力现状及影响因素研究[J]. 中华护理杂志，2018，53(2)：215-220. DOI: 10.3761/j.issn.0254-1769.2018.02.018.
Dai JX, Mao Q, Lu H, et al. Study on the current situation and influencing factors of core competence of midwives in 13 hospitals in Fujian Province [J]. Chinese Journal of Nursing, 2018, 53(2):

215-220. DOI: 10.3761/j.issn.0254-1769.2018.02.018.

[5] 王敏，何剑，严秀清，等. 川东北地区助产士核心胜任力现状及影响因素研究[J]. 西南军医，2018(3)：394-396. DOI: 10.3969/j.issn.1672-7193.2018.03.029.
Wang M, He J, Yan XQ, et al. Study on the current situation and influencing factors of midwives core competence Northeast Sichuan [J]. Journal of Military Surgeon in Southwest China, 2018(3): 394-396. DOI: 10.3969/j.issn.1672-7193.2018.03.029.

[6] 粘文君，高玉芳，岳崇玉，等. 助产方向护理专业学位研究生培养方案的构建[J]. 中华护理杂志，2017，52(9)：1038-1042. DOI: 10.3761/j.issn.0254-1769.2017.09.003.
Nian WJ, Gao YF, Yue CY, et al. Construction of cultivation mode of nursing professional degree for postgraduate students in midwifery [J]. Chinese Journal of Nursing, 2017, 52(9): 1038-1042. DOI: 10.3761/j.issn.0254-1769.2017.09.003.

[7] 吴丽萍，赵红，姜梅，等. 我国助产士培养的现状分析[J]. 中华护理教育，2016，13(3)：233-236. DOI: 10.3761/j.issn.1672-9234.2016.03.020.
Wu LP, Zhao H, Jiang M, et al. Analysis of the current situation of midwifery training in China [J]. Chinese Journal of Nursing Education, 2016, 13(3): 233-236. DOI: 10.3761/j.issn.1672-9234.2016.03.020.

[8] 闵丽华，温贤秀，梁礼莉，等. 全面两孩政策实施后助产工作面临的问题及对策[J].实用医院临床杂志，2018，15(3)：232-234. DOI: 10.3969/j.issn.1672-6170.2018.03.073.
Min LH, Wen XX, Liang LL, et al. Problems and countermeasures of midwifery after the implementation of the Overall Two-child policy [J]. Practical Journal of Clinical Medicine, 2018, 15(3): 232-234. DOI: 10.3969/j.issn.1672-6170.2018.03.073.

[9] 张贤，陆虹，伍东红. 国内外助产士胜任力建设现状及对我国助产教育的启示[J]. 中国实用护理杂志，2016，32(31)：2473-2476. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1672-7088.2016.31.019.
Zhang X, Lu H, Wu DH. The present situation of competency construction of midwives at home and abroad and the implication for Chinese midwifery education [J]. Chinese Journal of Practical Nursing, 2016, 32(31): 2473-2476. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1672-7088.2016.31.019.

[10] 王宁，王钢，张泉慧. 我国首次助产士规范化培训考核综合理论考试结果分析[J]. 中华现代护理杂志，2017，23(34)：4417-4419. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1674-2907.2017.34.029.
Wang N, Wang G, Zhang QH. Analysis on the results of the comprehensive theoretical examination for the first standardized training examination for the midwives in China [J]. Chinese Journal of Modern Nursing, 2017, 23(34): 4417-4419. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1674-2907.2017.34.029.

[11] 姜梅. 助产士规范化培训模式探讨[J]. 中华现代护理杂志，2017，23(1)：14-16. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1674-2907.2017.01.004.
Jiang M. Discussion on midwifery standardized training mode [J]. Chinese Journal of Modern Nursing, 2017, 23(1): 14-16. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1674-2907.2017.01.004.

[12] 王彦，许虹. 国内外助产专业教育及注册现状[J]. 中国妇幼保健，2015，30(11)：1800-1802. DOI: 10.7620/zgfybj.j.issn.1001-4411.2015.11.61.
Wang Y, Xu H. Current situation of midwifery education and registration at home and abroad [J]. Maternal & Child Health Care of China, 2015, 30(11): 1800-1802. DOI: 10.7620/zgfybj.j.issn.1001-4411.2015.11.61.

[13] 邓美莲，王新，夏华安，等. 广州市助产士核心胜任力现状调查及影响因素分析[J]. 中华现代护理杂志，2017，23(1)：25-28. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1674-2907.2017.01.007.
Deng ML, Wang X, Xia HA, et al. Investigation on current situation of core competency of midwives in Guangzhou and its influencing factors [J]. Chinese Journal of Modern Nursing, 2017, 23(1): 25-28. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1674-2907.2017.01.007.

[14] Urbutė A, Paulionytė M, Jonauskaitė D, et al. Perceived changes in knowledge and confidence of doctors and midwives after the completion of the standardized trainings in obstetrical emergencies [J]. Medicina, 2017, 53(6): 403-409. DOI: 10.1016/j.medici.2018.01.006.

[15] Byrne A, McNeill J, Rogers K, et al. Impact of enquiry based learning (EBL) on student midwife praxis [J]. Midwifery, 2018(58): 83-85. DOI: 10.1016/j.midw.2017.12.025.

[16] 吴至久，何东平，邓小凤. 基层助产士岗位能力培训现状与对策建议[J]. 重庆医学，2016，45(17)：2437-2438. DOI: 10.3969/j.issn.1671-8348.2016.17.049.
Wu ZJ, He DP, Deng XF. Current situation and countermeasure of post ability training for primary midwives [J]. Chongqing Medicine, 2016, 45(17): 2437-2438. DOI: 10.3969/j.issn.1671-8348.2016.17.049.

[17] 杨荆艳，李素云，张莹，等. 以激励模式为导向的绩效评价系统构建与成效[J]. 护理学杂志，2017，32(20)：78-80. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2017.20.078.
Yang JY, Li SY, Zhang Y, et al. Construction and effect of motivation-driven performance appraisal system [J]. Journal of Nursing Science, 2017, 32(20): 78-80. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2017.20.078.

[18] Balasubramaniam SM, Bhargava S, Agrawal N, et al. Blending virtual with conventional learning to improve student midwifery skills in India [J]. Nurse Education in Practice, 2017(28): 163. DOI: 10.1016/j.nepr.2017.10.028.

[19] 《中国护理管理》编辑部. 中国妇幼保健协会终身荣誉会长张文康在“中国助产专业发展战略国际高峰论坛”上的讲话(摘要)[J]. 中国护理管理，2017，17(1)：9. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2017.01.004.
Editorial Department of Chinese Nursing Management. Speech by Zhang Wenkang, Lifelong Honorary President for Life of China Maternal and Child Health Association, at the International Summit Forum on the Strategy of Midwifery Professional Development in China (abstract) [J]. Chinese Nursing Management, 2017, 17(1): 9. DOI: 10.3969/j.issn.1672-1756.2017.01.004.

（收稿日期：2019-07-01）
（本文编辑：蔡骏翔）