# 新护士长培训心得体会4篇

来源：网络 作者：心如止水 更新时间：2024-10-13

*新护士长培训心得体会1 首先感谢医院给我们护士长这个机会，使我们在轻松愉快的心境当中感悟到学习的乐趣，也体会到了医院对我们的人文关怀以及素质等方面的培养，短暂而紧张的学习使我们内心深受鼓舞、无比震撼，几位院领导精彩的讲说让我们对医大四院的发...*

新护士长培训心得体会1

首先感谢医院给我们护士长这个机会，使我们在轻松愉快的心境当中感悟到学习的乐趣，也体会到了医院对我们的人文关怀以及素质等方面的培养，短暂而紧张的学习使我们内心深受鼓舞、无比震撼，几位院领导精彩的讲说让我们对医大四院的发展有了更进一步的认识，对四院为我们搭建的强而有力的平台更加自信，对自己将来的成长更加明确了方向。

田书记论述的《团结包容与协作共荣》，教会了我们如何做人。上善若水，上德不德，人间正道，大爱无疆，让我们看到了那博大的胸怀，体会到了那做人的最高境界。做人并非修身更应修心，因为我们是与人打交道的，善心、爱心、耐心、细心正是这种仁爱、博爱的具体体现，这也正是任福明书记所论述的也是闻院长所倡导的亲情化服务的真谛。论医疗技术，护理技能我们与医大一院还存在一些距离，但服务是我们自身随时捕捉的亮点，在医大四院发展的今天，着眼于服务，以亲情化服务为挈基，更能展现我们与其他医院的不同，况且只要我们具备以上“四心”，这项工作就会做好。任书记的讲说让我们对亲情化服务有了更深的理解。亲情化服务就是我院的品牌，品牌就是精神，就是口碑，我们的一言一行就是医院的名片和声誉，患者感激的目光就是护理工作质量。

孔江院长论述了护士长应具备什么样的综合素质，一个优秀的护士长除具有过硬的业务技术，分析创新能力，还应具备良好的沟通协调能力，并具有良好的心理素质，并列举了孔子、屈原等古人如何面对挫折，如何在逆境中振奋精神，写下了不朽的流传千古的精典著作，让我们体会到了心理健康的重要性。

王平院长浅谈建立和谐医护关系，说是浅谈但我感觉却受益匪浅，他从四个方面论述了医护关系由传统的主导—从属型，应逐步向交流—并列—互补型转变，护士长在管理过程中的艺术与技巧，如何协调医护之间的关系给予相应的对策。通过学习，使我感受到了护士长的作用是桥梁，是枢纽，是调和剂。

张劲松院长特别就学科建设与护理工作做了进一步细致认真的讲解，李景林院长论述了教学相长中如何发展护理学科，使我们开阔了眼界，增强了自信心。学科建设是医院建设的核心，是医院可持续发展的生命线，科研在于思维，思维决定人生成败。人和人最根本的差别不是在精力上，也不是在体力上，而在于思维。护理部主任是学科带头人，每个护士长都是学术的带头人，原来我们总是认为学术、科研对我们来说很遥远，但只要我们变换思维方式，持之以恒，跟进、跟进、再跟进就一定能够获得成功。

此外，温孚强院长，王铁军院长分别在绩效考核与后勤保障如何与护理和谐统一分别做了交流，使我们对功效挂钩，后勤保障部门有了更深一步的认识。

最后闻院长做了总结性发言，并重点论述了如何提高战略执行力，争做优秀护士长，他强调在错误面前不要找任何借口，借口就是敷衍自己，原谅自己的挡箭牌。服从是一种美德，一个优秀的下属首先是懂得服从上级，全力支持上级计划。说到这，我觉得很惭愧，对护理部所要求的工作没有完全的高效执行，以至于在护理工作中显得很被动，通过学习我们深知一个高效的执行者应加强道德修养，忠诚负责，诚信廉洁。善于读书学习，善于动脑思考。

通过以上几位院领导的培训，我感到自身很受触动，也更加有信心。只要自己尽心、尽力、尽自己的本分脚踏实地的做好每一项工作，不断发挥潜力、开拓思路、善于组织、敢于管理、善于计划、敢于指挥就能够做一名优秀的护士长，新时期智慧型的管理者。

短暂而愉快的培训结束了，我们怀着依依不舍的心情踏上了返程的客车，身体虽有些疲倦，但内心却久久不能平静。工作的意义不仅在于满足生存需要，更在于能为平凡的生活增添价值和色彩。面对年轻充满活力的护理队伍，面对医大四院快速发展的今天，我骄傲，因为我是医大四院人！

新护士长培训心得体会2

20xx年X月X日至X月X日，我在护理部安排下参加了某护士长培训班，从各方面进行了系统、细致、深入的学习。通过这次学习使我受益匪浅，不仅开拓了视野，而且学到了许多宝贵的经验，更新了观念，使工作思路更加清晰明确，也深切体会到了作为一名护士长，要不断地学习新的专业知识和科学的管理方式，不断地积累经验，具备卓越的协调沟通能力，严格果断的执行力，这样才能真正地做好科室的护理管理工作。我总结了如下心得体会：

首先，通过这次学习，我认识到：

1、护士长是护理工作的\"排头兵\"，要成为一个优秀的护士长，需要认真学好护理管理这门艺术，充分运用人格魅力的影响，扮演好一个基层管理者的角色；要具有较高的业务能力和综合能力，具备奉献精神、创新意识、竞争意识、质量意识，不断进取创新，才能更好地适应现代护理工作。

2、增强学习氛围，营造一个积极向上、团结协作的护理团队，做到人人有责任，事事有人管。

3、安全管理是护理管理的重点，也是我们反复强调、再三重申的一个话题，是护理质量的保证，当出现问题时，护士长不是先批评犯错的护士，而是要查看我们的操作环节哪一步出现了漏洞，尽快完善修改，加强这方面的管理，并引以为戒，避免同样错误再次出现，这才是护理安全管理的最终目标。

4、有效沟通包括利用语言、声音、笑容、表情等传递给对方信息。

5、质量考核方面：一级质量考核是最直接、最真实、最根本的考核方式，护士长要加强学习，掌握各种质量标准和操作流程，严把质量关，培训指导护理人员，实现护理质量的持续改进。

6、加强细节管理：细节决定护理服务质量，细节可以融洽护患关系，细节可以加强护理安全，细节可以确保护理质量。

7、合理利用人力资源，做到人尽其才，物尽其用，充分发挥每个人的潜在优势。建立健全绩效考核分配制度，利用激励机制调动全科护士的工作积极性。

其次，通过此次培训学习，让我们对怎样成为一名合格并且优秀的护理人员有了深一步的认识，我们必须要做到以下几点：

1．要安心工作，端正思想，遵守院纪院规，踏踏实实工作，爱岗爱业，不耻下问，时刻为病人着想，千方百计为病人解除病痛，想病人所想，急病人所急，摆正自身的位置，在别人眼里，护士只是一个打针发药的，是的，护理工作是一个非常平凡的岗位，虽然做不出轰轰烈烈的大事，但是是非常重要和不可或缺的工作．常言道：三分治疗，七分护理；

2．在平凡的岗位上，我们要坚持为病人服务的信念的同时，也要严格的在学习上要求自己，不断更新知识，提高技术水平，临床与实践相结合，在工作中不断充实和完善自我；

3．要不断加强思想政治修养，要不断向党组织靠拢，提高整体思想素质；

4．在当前医患关系十分紧张的情况下，我们不仅要严格遵守技术规范，还要崇尚学习，增强法律观念，强化法律意识，提高服务质量，提高人文素质，避免医疗纠纷；

5．要有团队协作精神，团结就是力量！

数日的讲座结束了，每一次我都早早地到场，认真地记录，生怕漏掉了一丁点儿内容。培训之后，我思考了很多，计划重新整理一下笔记，并重点看一些相关方面的书籍，明确自己的职责，在我科的护理业务学习日里，将我学到的这些理念、经验、知识传授给我科的护理人员，让大家加强认识，从自身抓起，共同进步。

心得三：新护士长培训心得体会

这次我有幸参加了市护理学会组织的护士长培训班，在为期两周的学习，给我留下了极为深刻的印象，使我进一步认识了自己的工作性质和明确了自己所承担的责任和义务。 作一名护士长我们应该做一名职业化护士长。

1、技术职业化：护士长要有过硬的技术，不断的学习和掌握先进的医疗护理技术，不断提高自身的水平，这样才能提高自己的技术职业化水平。

2、管理职业化：在科室中护士长的工作20%是经营，80%是管理。也就是说护士长不单单是一个技术人员，更主要的是一个管理人员，要具备管理才能。此次专家的培训，让我工作思路豁然开朗。

管理最好的黄金法则就是加法原则，这是一个心理暗示效果。由此，我就想到了我们科室的管理工作。给每个护士安排工作时不要安排在他最大能力的上限。要安排在她最大能力的中线。给她一些宽松的可以提高的空间，然后再给她适当的鼓励这样可以更大的激发她们的工作热情，创造更大的价值。但是我们也不能无限制的奖励下去，因为一个人的能力是有限的。不会无限制的增长。这时作为一名护士长，就要引入激励机制。虽然在工作中我们不能区别对待护士，把护士分成好的、坏的，但我们可以换另一个角度。发现她们的优点，利用她们的长处做好工作。因为无论什么样的一个人都有她的优点，要么业务技术精、要么善于沟通，要么服务态度好，要么工作认真负责。我们让业务技术精的护士负责科室的技术培训工作，让善于沟通服务态度好的护士负责健康宣教工作，让工作认真负责的护士负责质控工作。扬长避短，发挥每一个人的潜能，这样才能做好工作。

在管理中有了奖励、激励机制还是不够的，还要有竞争。有了竞争才会有发展。但是人是有惰性的动物，不但要给奖，还要予罚。怎样奖罚，这就要求我们制定一系列的奖惩措施。奖罚措施可引用火炉效应：火炉效应就是搭建一个炉子，烧红它。炉子好的一面是可以取暖，但另一面是摸它就会烫手。炉子红就不要摸，这就是警示效应。无论什么人摸，你是领导，还是普通员工，都会烫手，这是公平效应。摸到就烫手，这是及时效应。三个效应就产生了三个制定奖罚措施原则：警示为主，公平合理，处理及时。 其实在我们医院护理工作中已经搭建很多这样的火炉，护理部已经作了很多工作。制定出很多规章制度、流程、预案、技术操作标准，做任何都有法可依、有章可循，但为什么在科室管理中还会出现漏洞？这就是因为虽然有规章、制度，但人是有差异的，有的人执行起来就会出现偏差，这就需要监控。这也就是管理中的难点——过程控制。 比如医嘱查对制度：只有过程控制得当，管理质量才会提升。

3、服务职业化：我们的职业特点决定我们是特殊的服务人员。每天要面对各种各样的患者及家属，要为其提供服务。通过本次学习，我学到了\"关注、尊重、方便、诚信、温馨\" 十字服务准则。

关注：要求我们换位思考，站在患者的角度考虑问题，患者需要什么我们就尽其所能给予什么。其实一声问候一句关怀都可以给患者很大心理的安慰。

尊重：要尊重病人的隐私等权利，对病情要保密。对领导和老百姓、大款和平民、好人和坏人在医疗服务上要一视同仁。

方便：要从软件、硬件两方面满足病人要求。

诚信：不该用的药不开，不该做的治疗或检查不做。

温馨：为其提供良好的环境。环境是沉默的管理者。

可以说护士长身兼数职，既是技术人员、又是管理、服务人员。我做为一名护士长，通过此次培训，深刻明了了自己肩头的担子有多重，我坚信在我院领导的带领下，我们科室的护理工作定会成为别人的旗帜。

思索——更新服务理念，激励发展求灌能。

现代化医院对护士长管理艺术的要求越来越高，需要护士长在管理工作中，不断学习新知识，研究新问题。在实际工作中总结经验，开拓创新，不断提高自己的管理技巧，使护理管理逐步从经验型向科学型过渡。

新护士长培训心得体会3

新年伊始，护理部组织了一次对新护士长上岗及护士长的培训讲座，历时十二天。全院护士长均参加了学习培训，护理部邀请了院办公室、计财科、经管办、医患纠纷协调办、护理部的多位主任、副主任为大家讲课，从医院发展史、绩效分配、规范财务运行管理、护理安全、质量管理、护士长自身建设等方面进行了系统、细致、深入的讲解。通过这次学习使我受益匪浅，不仅开拓了视野，而且学到了许多宝贵的经验，更新了观念，使工作思路更加清晰明确，也深切体会到了作为一名护士长，要不断地学习新的专业知识和科学的管理方式，不断地积累经验，具备卓越的协调沟通能力，严格果断的执行力，这样才能真正地做好科室的护理管理工作。在这十二天里我总结了如下心得体会：

1、护士长是护理工作的“排头兵”，要成为一个优秀的护士长，需要认真学好护理管理这门艺术，充分运用人格魅力的影响，扮演好一个基层管理者的角色；要具有较高的业务能力和综合能力，具备奉献精神、创新意识、竞争意识、质量意识，不断进取创新，才能更好地适应现代护理工作。

2、增强学习氛围，营造一个积极向上、团结协作的护理团队，做到人人有责任，事事有人管。

3、安全管理是护理管理的重点，也是我们反复强调、再三重申的一个话题，是护理质量的保证，当出现问题时，护士长不是先批评犯错的护士，而是要查看我们的操作环节哪一步出现了漏洞，尽快完善修改，加强这方面的管理，并引以为戒，避免同样错误再次出现，这才是护理安全管理的最终目标。

4、有效沟通包括利用语言、声音、笑容、表情等传递给对方信息。

5、质量考核方面：一级质量考核是最直接、最真实、最根本的考核方式，护士长要加强学习，掌握各种质量标准和操作流程，严把质量关，培训指导护理人员，实现护理质量的持续改进。

6、加强细节管理：细节决定护理服务质量，细节可以融洽护患关系，细节可以加强护理安全，细节可以确保护理质量。

在计财科主任与经管办主任对规范财务运行管理、绩效考核方面做了讲解后，让我认识到护士长在科室财务管理方面有着重大的责任，从中我学习到了：

1、合理利用人力资源，做到人尽其才，物尽其用，充分发挥每个人的潜在优势。

2、建立健全绩效考核分配制度，利用激励机制调动全科护士的工作积极性。

院办公室曹亚宁副主任的“医院历史延革及概况”，使我对我院的历史发展有了一个系统全面的了解，各届院领导通过不懈地努力，带领我院一路发展壮大，爱院之情油然而生。尤其是我要牢记我院的“三十二字”办院方针，以此为工作的标准和前进的动力。

数日的讲座结束了，每一次我都早早地到场，认真地记录，生怕漏掉了一丁点儿内容。培训之后，我思考了很多，计划重新整理一下笔记，并重点看一些相关方面的书籍，明确自己的职责，在我科的护理业务学习日里，将我学到的这些理念、经验、知识传授给我科的护理人员，让大家加强认识，从自身抓起，共同进步。

我相信今后我院的护理工作会有新的起色和质的飞越，感谢护理部和各部门领导对我们的指导，也希望今后能多举办一些象这样的高质量、多角度、全方位的培训，使我院的护理工作升到新的水平。

新护士长培训心得体会4

8月8日至19日我有幸参加了省护理学会举办的“三级医院护士长岗位”培训班。本次培训班学员均来自江苏省的三级医院，为期12天的理论与临床实践的培训使我受益匪浅。

本次培训班学习内容有：《管理学概论与医院管理实践》、《护士长领导方法、执行力、团队建设》《等级医院评审标准实施细则》、《护理管理与质量持续改进》《质量改善与品管圈的应用》《年轻护士临床实际工作能力的培养与考核》《绩效考核管理的实施与体会》等等多方面的知识。

作为一名新上岗的病区护士长，我对于“护士长”这个岗位的要求以及如何才能做一名合格的护士长，心里确实没底。而这样的护士长培训班学习对于我来说就是一场及时雨，使我进一步认识了自己的工作性质和明确了自己所承担的责任和义务。现将我的体会汇报如下：

1、如何进行管理工作

通过这次培训，我了解到“管理”是一门科学，是一门艺术，而不是我原来认为的简单的“人管理人”、“凭经验管理”等等，现代管理更注重“制度管理人”、“管少理多”，要“因地、因时、因人而管”等，一定要以科学的理论、方法为依据，在对人的管理上只有建立科学的管理制度才能保证职工各就各位、各守其职从而实现工作目标。管理者则依据这些科学的制度、常规、流程等来对下属工作进行调控、管理。另外在工作中要注意管理的艺术，要做到“公平、公正、多用正性激励机制，人性化管理”等。还要不断完善个人学识和修养，做到勇于负责，善于用人，乐于助人，提升个人魅力等。

作为一名管理者一定要有激励、控制情绪、幽默、演讲、倾听等能力。正如培训课上，南医大刘虹教授所说，对于护士长来说，做好管理，必须要具备五大核心能力，即“与上级的有效沟通、保证完成任务、做解决问题的高手、打造高绩效团队、执行力”。刘教授用生动的事例深入浅出的把这些道理方法传达给我们，确实是我们受益很多。

最有效能的领导者，从来不是强调自己，而是团队，能对任何人的多样性有包容力。作为一名护士长，应该像磁铁一样，吸引、带动科室人员在共同的目标下工作，并取得成绩。

2、如何进行病区的护理质量控制

护理质量主要是指护理工作为病人提供护理技术和生活服务效果的程度，它不是一个固定的目标，而是持续改进的过程。其管理的实施主要是：计划、过程、结果、反馈。在护士长如何开展质量控制方面，鼓楼医院护理部陈湘玉主任的授课使我感受较深，她指出 “护士长人人心中都要有质量标准”，要从结构、过程、结果三个面来评价衡量，要有科学地分析，找到问题，了解问题的原因，改善方案，执行，再检查反馈，做到持续改进。这为我以后的工作提供了很好的参考。

3、等级医院评审的要求

以前对等级医院评审的要求及内涵仅仅有了初步的了解，在这次培训课上，我们进行了等级医院评审的系统学习，了解了细则的项目分类（基本标准、核心条款、可选项目），江苏细则护理核心条款的分布，以及对评审的表述方式、判定原则及性质结果、检查的方法等都有学习。特别对第五章内容有了更深的了解。为我们更好的开展和配合我院等级医院评审工作提供了帮助。

在理论学习的同时我们还进行了临床实习培训，我本次的实习培训医院是南医大二附院和中大医院，通过在两家医院四天实习，在与医院同行的交流与学习中，他们的以下做法，给我留下较深的印象：

1、南医大二附院的床边查房

南医大二附院的病区基本上每天都进行护士长床边查房，具体做法是：选择病区病情较重的患者，参加人员有护士长、责任组长，责任护士，病区低年资护士及实习护士。首先到患者床边由责任护士汇报病情（九知道），评估患者今日的护理问题，采取的具体措施（当场做操作），并有评价，指出还有哪些问题没有解决，需要向下一班交待。责任护士汇报完后再由组长汇报针对这个患者今日给予了什么指导，并评价责任护士工作，指出不足，给予补充指导。最后护士长在进行评价、追溯，针对该患者的问题再拓展询问。

2、中大医院护士长的授权管理

我在中大医院实习的科室是神经内科，护士长的授权管理做得比较好。主要做法是组成几个品管组（如行政组、质量控制组、教研组等），由高年资、有能力的护士担任组长，并有3-4个小组成员，对自己所负责的项目开展工作，护士长把关，并承担主要责任。

3、中大医院的护士分层次培训

中大医院分别有针对主管护师、护师、护士、新近人员的培训目标及具体措施，高年资护师主要是授课，科研文章、组织能力的培训；低年资护士主要是基

本技能、知识，及专科知识的培训。

以上做法，都在实际中取得了较好的效果，给我也有许多启发，我想在以后的工作中加以借鉴，以下是我的几点不成熟的想法，希望领导给予批评、指导：

1、多进行床边查房

在以后的工作中，我将结合本科室的特点，多组织床边查房，同时可结合个案追踪法，培养护士发现问题，解决问题的能力，也锻炼了表达能力。这样不仅拓展护士的知识面，提高护理质量，同时也是对护士长自身的锻炼，促使我们要不断学习业务知识，同时要提高组织协调能力。

2、授权管理

授权使护士参与了病区的管理，这样不仅锻炼了护士的能力，提高了他们的主观能动性，同时也把护士长从繁琐的事物中解放出来，对病区的工作进行督查及宏观调控，更利于病区护理质量的控制及创新、发展。在以后的工作中想开展，但觉得不管从我自身，还是从病区人员现在的条件来看，都还不适合开展。我仍要不断学习，不断提高自身各种能力，然后要评估科室人员的能力、需求等，带领他们共同学习，慢慢让他们参与病区的管理，培养主观能动性，加强科室的凝聚力，一步步朝这个目标靠近。

3、护士分层次培训

围绕我病区提出的创建学术型团队的总体目标，“分层次培训”也为我提供了新的思路，可以考虑将其做法融入到科研管理中去，对本病区护士进行科研能力评估，对能力较强者给予政策、资源倾斜，努力在5-10年内培养1-2名科研骨干，能独立开展科研工作；3-5名业务能手，能配合科研骨干开展各项科研工作，通过骨干及能手的带动其他人员积极参与科研工作。根据个人能力形成一个“金字塔”型业务团队，做到人尽其用。

总之，经过护士长岗位培训，虽然学到了一些管理理论知识，开拓了视野，但远远还不够，这只是万里长征的第一步，以后更要不断学习，将管理理论与实际工作相结合，带领全科室人员，做好病区的各项工作。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找