·护理教育研究·

基于系统性考核为主的师资遴选体系在护理临床带教中的效果评价

吴雷[1]　胡凤琼[2]

[1]重庆医科大学附属第一医院酉阳医院 ICU　409800;[2]重庆医科大学附属第一医院核医学科　400016

通信作者:胡凤琼,Email:594961010@qq.com

【摘要】　目的　探讨以系统性考核为主的师资遴选体系在护理临床带教中的实施效果。**方法**　通过前期准备、培训、系统性考核实施与授权等步骤遴选出护理带教师资队伍参与日常护理带教,再通过自制“护理师资岗位胜任能力评价表”问卷分别对参与师资遴选者、管理者及同事、实习生三方分别进行调查,比较其对师资遴选体系应用前后的教师素质及带教质量的评价。**结果**　参与师资遴选者、管理者及同事、实习生三方均认为以系统性考核为主的师资遴选后的教师思想素质、个人能力、教学方式及教学效果均优于遴选前,差异有统计学意义(P<0.05)。**结论**　基于系统性考核为主的师资遴选体系在护理临床带教中的运用效果良好,值得在实践中推广运用。

【关键词】　系统性考核;　师资遴选;　护理;　临床带教

【中图分类号】　R47

DOI:10.3760/cma.j.cn116021-20190721-00111

Evaluation of the effect of teacher selection system based on systematic assessment in nursing clinical teaching

Wu Lei[1], Hu Fengqiong[2]

[1]ICU of Youyang Hospital, the First Affiliated Hospital of Chongqing Medical University, Chongqing 409800, China; [2]Department of Nuclear Medicine, the First Affiliated Hospital of Chongqing Medical University, Chongqing 400016, China

Corresponding author: Hu Fengqiong, Email:594961010@qq.com

【Abstract】　Objective　To explore the effect of teacher selection system based on systematic assessment in nursing clinical teaching. **Methods**　A group of teachers wer selected through preparation, training, implementation of systematic assessment and authorization and so onto participate in daily nursing teaching, and the judges who selected the teachers, managers and colleagues, and interns were investigated with a self-made questionnaire called "evaluation of competence of the nursing teachers", and the quality of teachers and their teaching was compared before and after the application of teacher selection system. **Results**　The judges who selected the teachers, managers and colleagues, and interns all reckoned teachers' quality, their personal competence, teaching method and teaching effect after selection were better than before selection, with statistically significant difference (P<0.05). **Conclusion**　The teacher selection system based on systematic assessment has a good effect in clinical nursing teaching and is worth promoting in practice.

【Key words】　Systematic assessment;　Faculty selection;　Nursing;　Clinical teaching

DOI:10.3760/cma.j.cn116021-20190721-00111

伴随医疗事业的飞速发展和护理质量的不断提升，对护理人员的综合素质也提出了更高的标准。这就要求护理在校教育、实习生带教、规范化培训及继续教育等举措必须紧跟护理学科的发展步伐，为培养合格的护理人才而不断规范完善自身体制[1-2]。而其中，临床实践能力是护士必须具备的最基本能力，护生在毕业之后能否迅速适应临床工作，成长为合格的护理人才，临床实习发挥着至关重要的作用[3]。所以，如何做好护理实习生临床带教、选拔合格带教教师、有效提升护理教师整体带教水平是值得深入研究和探讨的问题。为此，我院建立了以系统性考核为主的师资遴选体系，旨在以评促建、以评促改、以评促管，以期规范教学模式及教学流程，不断满足临床带教的要求，提升教学质量。具体实施与评价如下。

1　对象与方法

1.1　研究对象

共选取 2019 年 3 月至 2019 年 5 月参与重庆医科大学附属第一医院酉阳医院师资遴选的护理人员 78 名，其中男性 1 名，女性 77 名；主管护师 20 人，护师 58 人；本科学历 56人，大专 22 人；平均年龄为（29.84 ± 6.73）岁；工龄为（7.35 ± 3.37）年。

其他参与人员：共选取 2019 年 3 月至 2019 年 5 月本院未参与师资遴选的其他护理人员 90 名，男性 3 名，女性 87 名；主管护师 26 人，护师 41 人，护士 23 人；本科学历 43 人，大专 47 人；平均年龄为（34.23 ± 9.69）岁；工龄为（15.27 ± 7.23）年。选择本院 2019 年 1 月至2019 年 6 月护理实习生 50 名，其中大专生 22 名，中专生 28 名。

1.2　研究方法

1.2.1　前期准备和培训

由护理部制定护理带教师资遴选方案并下发，符合条件者填写申请表上交备案；针对考核中涉及的小讲座、教学查房、整体护理病历书写及技能操作（肌肉注射、皮下注射、静脉输液、心肺复苏）四项考核内容组织集中式示范和培训；培训者由上级护理专家及院内科教组成员组成。本阶段持续共计 3 周。

1.2.2　系统性考核实施、授权与临床带教

组织通过申请审核的护理人员进行系统性考核。一是每人书写上交整体护理病历一份；二是逐个进行情景模拟式教学查房；三是逐个进行小讲座考核；四是逐个进行四抽一的技能操作考核。四项考核项目的评委均由上级护理专家及院内科教组成员组成，分别根据自制的《整体护理病历书写评价标准》《护理教学查房考核标准》《护理小讲座考核标准》《技能考核评价标准》，以 100 分为满分对考核对象进行打分，取所有评委的平均分为单项考核最后得分。四项考核均在 80 分及以上者为合格，予以授权护理带教资格，参与日常护理教学工作。其中，系统性考核实施、授权阶段持续共计 3 周；授权后由获得带教资质的人员参与临床带教持续共计 6 周。

1.2.3　评价工具

通过查阅相关文献，运用德尔菲法自制问卷“护理师资岗位胜任能力评价表”。其内容包括一级指标 4 项（思想素质、个人能力、教学方式、教学效果），二级指标 11 项（价值观、教学态度、临床能力、教学能力、管理能力、学术能力、教学风格、教学内容、护生专业水平、护生综合能力、护生安全意识），三级指标 40 项。每个指标采用 Likert5 级评分法计分，好为 5 分，较好为 4 分，一般为 3 分，较差为 2 分，差为 1 分，满分 210 分。随机选择 30 位临床护士进行预调查，测得问卷的 Cronbach's α 系数为 0.82；邀请 12 名副高及以上职称的护理专家对问卷进行审阅，测得该问卷的内容效度指数为 0.9。

1.2.4　评价实施

通过分别对参与师资遴选者、管理者及同事、实习生三方发放“护理师资岗位胜任能力评价表”进行调查，比较以上三类人群对师资遴选体系应用前后的教师素质及带教质量的评价。遴选前于 2019 年 2 月发放问卷 218 份，其中参与师资遴选者 78 份，管理者及同事 90 份，实习生 50 份，回收 218 份，有效回收率 100%；遴选后于 2019 年 6 月发放问卷 218 份，回收 218 份，有效回收率 100%。自遴选前评价、前期准备、系统性考核、授权、带教到遴选后评价，前后共计 5 个月。

1.3　统计学方法

采用 SPSS 22.0 统计学软件进行数据分析，定量资料采用（均数 ± 标准差）表示，两组定量资料间比较采用 t 检验，多组定量资料间的相互比较采用单因素方差分析，检验水准 α=0.05。

2　结果

参与师资遴选者自身的评价认为：以系统性考核为主的师资遴选体系实施后的教师思想素质、个人能力、教学方式及教学效果均优于实施前，差异具有统计学意义（P<0.05）（表 1）。

表 1　参与师资遴选者对师资遴选实施前后带教质量的评价结果[n=78，($\bar{x} \pm s$)，分]

项目	思想素质	个人能力	教学方式	教学效果
遴选前	20.62 ± 3.81	58.55 ± 8.95	21.42 ± 3.31	17.26 ± 2.57
遴选后	28.77 ± 4.69	82.41 ± 6.80	32.19 ± 3.54	25.38 ± 2.96
t 值	11.91	18.75	19.63	18.29
P 值	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

管理者及同事的评价认为：以系统性考核为主的师资遴选体系实施后的教师思想素质、个人能力、教学方式及教学效果均优于实施前，差异具有统计学意义（P<0.05）（表 2）。

表 2　管理者及同事对师资遴选实施前后带教质量的评价结果[n=90，($\bar{x} \pm s$)，分]

项目	思想素质	个人能力	教学方式	教学效果
遴选前	19.23 ± 3.24	54.18 ± 4.92	21.87 ± 2.97	15.96 ± 1.96
遴选后	27.65 ± 3.79	79.35 ± 4.54	30.03 ± 3.28	23.52 ± 2.59
t 值	16.02	35.67	17.49	22.08
P 值	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

护理实习生的评价认为：以系统性考核为主的师资遴选体系实施后的教师思想素质、个人能力、教学方式及教学效果均优于实施前，差异具有统计学意义（P<0.05）（表 3）。

表 3　护理实习生对师资遴选实施前后带教质量的评价结果[n=50，($\bar{x} \pm s$)，分]

项目	思想素质	个人能力	教学方式	教学效果
遴选前	22.54 ± 1.56	61.38 ± 5.83	23.56 ± 2.74	19.44 ± 2.79
遴选后	27.16 ± 2.90	88.32 ± 3.84	34.02 ± 3.39	25.04 ± 5.56
t 值	9.92	27.29	16.97	6.37
P 值	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

在四项一级指标中，个人能力分别提高为：自我评价（23.85 ± 8.18）分，管理者与同事评价（25.18 ± 6.80）分，实习生评价（26.94 ± 6.55）分，并且与其他指标相比，组内差异有统计学意义（P<0.05）。由此可见，进行师资遴选实施前后各项指标中个人能力提升最大（表 4）。

3　讨论

基于系统性考核为主的师资遴选体系有助于提高师资遴选者的思想素质、个人能力、教学方式以及教学效果。从调查结果中可以发现，在思想素质方面提升了 5~8 分，个人能力方面提升了24~27 分，教学方式方面提升了 9~11 分，教学效果提升了 6~8 分，所以个人能力的提升最为显著。另外，除了提高教师素质及带教效果外，该遴选体系也有利于规范教学模式及流程，明确护士职业规划，有效提升临床护理质量。

3.1　有助于护理教师个人能力的显著提升

护理人员在参与遴选和接受培训的过程中，只有不断强化自身在对技能精益求精、对讲解细致入微、对课程规划统筹及对知识消化理解等方面的深入要求，才能具备一个合格带教教师拥有的临床、教学、管理和学术能力[4]。所以，在这样不断完善和自我要求的过程中，教师的个人能力也势必会得到全面提升。

3.2　有助于选拔合格教师、规范教学行为

合格的带教教师是保证教学质量的重要前提，而一名合格教师必须具备良好的个性特征与专业态度、临床实践能力、教学科研能力及人际沟通协调能力等[5-7]。过去对护理带教教师的选拔主要依据工作年限和学历，存在很大的片面性。通过系统性考核为主的师资遴选体系建立，将小讲座、教学查房、整体护理病历书写、技能操作四项内容作为培训考核的主要依据，从很大程度上精选了教师队伍。选拔出来的护理师资能够很好胜任教师岗位，具备合格教师的综合素质，能够规范地采用教学手段对学生实施标准教学，从而为规范教学行为创造条件[8-9]。

3.3　有助于明确护士的职业规划，确立学习目标

通过系统性考核，使具备教学能力的护理人员能从师资遴选中脱颖而出，认清自身优势，找准发展

表 4　师资遴选实施前后各项指标提升情况对比（实施前-实施后）

项目	思想素质	个人能力	教学方式	教学效果	F 值	P 值
自我评价（n=78）	8.15 ± 2.50	23.85 ± 8.18	10.77 ± 1.16	7.13 ± 3.77	210.5	<0.001
管理者与同事（n=78）	8.42 ± 5.21	25.18 ± 6.80	8.17 ± 2.82	7.57 ± 3.32	286.3	<0.001
实习生（n=50）	4.62 ± 2.19	26.94 ± 6.55	10.46 ± 4.95	5.60 ± 3.64	250.4	<0.001

目标。同时,通过培训考核机制的建立,使其他护理人员能够增加职业发展规划路线,提高其职业认同感;从而促进护理团队的工作激情与学习进取心,为成长为合格的护理教育者而努力;从而在护理团队中形成以人才为核心竞争力的良性循环氛围[10-11]。

3.4 有助于激发学生学习兴趣,提升护生对教学行为的满意度,保证教学质量和效果

合格的教师队伍通过系统性考核,对小讲座、教学查房、整体护理病历书写、技能操作四项基本教学能力进行了规范,使护理带教教师能在日常教学中严格按照规范标准进行教学;同时合理利用教学技巧激发学生学习兴趣,让学生在教学活动中能有效将理论知识与临床实践相结合,提高学生的学习效率,提升学生对教学工作的满意度[12-14]。

3.5 有助于护理师资骨干更加临床专业化,增强护理教师自身素质,提升临床护理质量

通过对师资队伍的评价和筛选,设立师资遴选标准,并使之与绩效和职称评定相挂钩。这能促进护理人员不断向标准靠拢;更重要的是在其过程中,促进教师对临床技能和知识的反思,努力提升自我,并在教学方法、模式上不断创新,以便更加满足护生需求[15]。而在此过程中,护理教师通过教学相长,不断提升专业理论和临床技能,将教学中的规范与自身实际工作相结合,并在日常工作中潜移默化地影响他人,必将整体促进临床护理质量的提升,保障临床护理安全[16]。

利益冲突　所有作者均声明不存在利益冲突

作者贡献声明　吴雷:提出论文构思、撰写论文;胡凤琼:总体把关、审订论文

参考文献

[1] 程思诗, 马小琴, 任娄涯, 等. 浙江省护理人员继续教育状况的调查分析[J]. 中华护理教育, 2018, 15(8): 618-623. DOI: 10.3761/j.issn.1672-9234.2018.08.014.
Cheng SS, Ma XQ, Ren LY, et al. Continuing education of nurses in Zhejiang Province [J]. Chinese Journal of Nursing Education, 2018, 15(8): 618-623. DOI: 10.3761/j.issn.1672-9234.2018.08.014.

[2] 吴星, 李莉. 新入职护士岗前规范化培训课程的需求调查[J]. 新疆医学, 2018, 48(7): 790-791, 805.
Wu X, Li L. The investigation of needs on pre-service standardized training course of new nursing staffs [J]. Xinjiang Medical Journal, 2018, 48(7): 790-791, 805.

[3] 唐裴裴, 吴红梅. 医护合作带教模式在口腔专科医院门诊护理实习中的应用及效果评价[J]. 护士进修杂志, 2018, 33(15): 1373-1375. DOI: 10.16821/j.cnki.hsjx.2018.15.008.
Tang PP, Wu HM. The application and effect evaluation of medical cooperative teaching model in outpatient nursing practice of specialized stomatological hospital [J]. Journal of Nurses Training, 2018, 33(15):1373-1375. DOI: 10.16821/j.cnki.hsjx.2018.15.008.

[4] 熊健, 龙云淑, 李玲, 等. 护理实习带教师资规范化培训筛选体系的应用及效果评价[J]. 成都中医药大学学报(教育科学版), 2018, 20(3): 23-24, 72.
Xiong J, Long YS, Li L, et al. The application and effect evaluation of standardized training screening system for nursing practice teachers[J]. Journal of Chengdu University of Traditional Chinese Medicine (Educational Science Edition), 2018, 20(3): 23-24, 72.

[5] 刘志琛, 张文皓, 高丽, 等. 陕西省临床护理师资能力现况调查与分析[J]. 医学教育研究与实践, 2019, 27(3): 461-464.
Liu ZC, Zhang WH, Gao L, et al. A cross-sectional survey and analysis of clinical nursing teachers' ability in Shanxi Province [J]. Medical Education Research and Practice, 2019, 27(3): 461-464.

[6] Broadbent M, Moxham L, Sander T, et al. Supporting bachelor of nursing students within the clinical environment: perspectives of preceptors [J]. Nurse Educ Pract, 2014, 14(4): 403-409. DOI: 10.1016/j.nepr.2013.12.003.

[7] Maleki F, Talaei MH, Shadigo S, et al. Investigating the influence of teachers' characteristics on the teacher-student relations from students' perspective at Ilam University of medical sciences [J]. Journal of Clinical and Diagnostic Research, 2017, 11(6): 4-8. DOI: 10.7860/JCDR/2017/20109.10018.

[8] 宁晓梅, 农小莉, 沈傲梅, 等. 以规范教学查房为抓手,提升临床教学质量[J]. 继续医学教育, 2017, 31(5): 18-21. DOI: 10.3969/j.issn.1004-6763.2017.05.010.
Ning XM, Nong XL, Shen AM, et al. Standardize teaching ward-round process and improve the quality of clinical teaching [J]. Continuing Medical Education, 2017, 31(5): 18-21.DOI: 10.3969/j.issn.1004-6763.2017.05.010.

[9] 周青威, 郑亚华. 临床护理师资系统化授课培训的效果分析[J]. 现代实用医学, 2018, 30(11): 1539-1540. DOI: 10.3969/j.issn.1671-0800.2018.11.058.
Zhou QW, Zheng YH. Effect analysis of systematic teaching and training of clinical nursing teachers [J]. Modern Practical Medicine, 2018, 30(11): 1539-1540. DOI: 10.3969/j.issn.1671-0800.2018.11.058.

[10] 王曙红, 王国妃, 曾纯, 等. 行为锚定法用于临床带教教师教学能力评价的研究[J]. 护理学杂志, 2013, 28(6): 62-64. DOI: 10.3870/hlxzz.2013.06.062.
Wang SH, Wang GF, Zeng C, et al. Behavior anchored rating scales for evaluation of clinical nursing teachers' capacities [J]. Journal of Nursing Science, 2013, 28(6): 62-64. DOI: 10.3870/hlxzz.2013.06.062.

[11] 袁修银, 任俊翠, 王芳. 护理人才"四库"管理对护士职业认同和离职率的影响[J]. 护理学报, 2018, 25(12): 11-13. DOI: 10.16460/j.issn1008-9969.2018.12.011.
Yuan XY, Ren JC, Wang F. Effects of management mode of nursing talent pools on nurse's professional identity and turnover rate [J]. Journal of Nursing (China), 2018, 25(12): 11-13. DOI: 10.16460/j.

·护理教育研究·

护理专业认证背景下护理专业师生对临床课程整合的认知状况

刘园园　牛杰　张凤娇　尹崇高
潍坊医学院护理学院　261051
通信作者：尹崇高，Email：wfyingchg@163.com

【摘要】 目的　探讨护理专业本科生和教师在护理专业认证背景下对临床课程整合的认知状况。**方法**　参考中国医科大学教育研究中心翻译的教育环境评估量表(dundee ready education environment measure，DREEM)，自制学生版和教师版护理临床课程整合调查表；包括教师/学生自评，实践教学环境，课堂收获与自主学习，学习态度与情感等主要项目。2017 年 5 月至 7 月，向三个年级(2013 级、2014级、2015 级)的 300 名护理本科生，各分发 100 份学生版调查表(共 300 份)，回收 295 份；同时，分别向 30 名护理临床带教教师和 30 名医学院护理专职教师，共发放教师版调查表 60 份，回收 58份。使用 SPSS 21.0 对调查数据行 t 检验、方差分析和线性相关描述。**结果**　①学生对“减少时间和精力浪费”“课程整合满意度”“减轻学习负担”条目的评分，高于其他条目。②护理临床带教教师对“实习学生适应度”“见习学生适应度”“实验课内容把握度”条目的评分，高于其他条目得分；而医学院专职教师评分处于前三位的条目是“实习学生适应度”“授课内容把握度”“授课内容信息量”。③不同年级学生的条目平均评分差异有统计学意义(F=6.648，P=0.002)；随就读年级升高，条目平均评分越高，且线性相关性较高(r=0.202，P=0.005)。④护理临床带教教师与医学院护理专职教师对课程整合的认知状况差异有统计学意义(P<0.05)。**结论**　在护理专业认证背景下，护理本科生在乎课程整合为自身带来的时间、精力和学习方面的减负，而护理教师更加注重临床课程整合实践教学的实施。

【关键词】 专业认证；　护理专业师生；　临床课程整合；　认知状况调查
【中图分类号】 R47
基金项目： 国家自然科学基金项目(81402389)；校级教育教学改革与研究(2016Y008)
DOI：10.3760/cma.j.cn116021-20190320-00112

issn1008-9969.2018.12.011.

[12] Kane I, Mitchell AM, Puskar KR, et al. Identifying at risk individuals for drug and alcohol dependence: teaching the competency to students in classroom and clinical settings [J]. Nurse Educ, 2014, 39(3): 126-134. DOI: 10.1097/NNE.0000000000000035.

[13] 李佳芮，林咏琴，吴慧瑜，等. 护理教学路径对提升临床教师带教水平的效果评价[J]. 循证护理，2019，5(5)：445-448. DOI: 10.12102/j.issn.2095-8668.2019.05.013.
Li JR, Lin YQ, Wu HY, et al. Evaluation effect of nursing teaching pathway on improving teaching level of clinical teachers [J]. Chinese Evidence-Based Nursing, 2019, 5(5): 445-448. DOI: 10.12102/j.issn.2095-8668.2019.05.013.

[14] 马春花. 临床护理兼职教师教学行为与临床护理教学质量的相关性研究[J]. 现代医药卫生，2019，35(10)：1581-1583.
Ma CH. Research on the correlation between teaching behavior and teaching quality of clinical nursing of part-time teachers [J]. Journal of Modern Medicine & Health, 2019, 35(10): 1581-1583.

[15] 赵洁，常红，乔雨晨，等. 临床护理带教老师教学感受的调查[J]. 北京医学，2019，41(5)：432-433. DOI: 10.15932/j.0253-9713.2019.05.029.
Zhao J, Chang H, Qiao YC, et al. Investigation on the teaching experience of clinical nursing teachers [J]. Beijing Medical Journal, 2019, 41(5): 432-433. DOI: 10.15932/j.0253-9713.2019.05.029.

[16] 翁艳翎，程立辉，柏亚妹，等. 护理人力资源效率评价指标体系构建[J]. 护理研究，2019，33(11)：1855-1859. DOI: 10.12102/j.issn.1009-6493.2019.11.007.
Weng YL, Cheng LH, Bai YM, et al. Construction of evaluation index system of nursing human resources efficiency [J]. Chinese Nursing Research, 2019, 33(11): 1855-1859. DOI: 10.12102/j.issn.1009-6493.2019.11.007.

（收稿日期：2019-07-21）
（本文编辑：唐宗顺）