

【护理教育】

临床带教老师竞聘上岗对护理教学质量的影响

姜吉平

(南通市第三人民医院, 江苏 南通 226006)

[摘要] 目的 探讨临床带教老师竞聘上岗对护理带教质量的影响效果。方法 将2002级护理大专生45名为对照组, 2003级护理大专生59名为实验组, 学制均为3年。两组年龄、在校理论基础课成绩比较, 差异均无统计学意义($P>0.05$)。对照组是选择年资高的护士作为带教老师; 实验组采用竞聘上岗的方法选择带教老师, 即通过按条件报名、理论考试、竞聘演讲、综合考核评价4个步骤而择优选聘的老师。结果 实验组的理论、操作考试合格率及对老师评价合格率分别是97%、95%、92%, 均明显高于对照组71%、69%、74%。同时用两样本率采用四格表 χ^2 检验或精确 χ^2 检验, 显示差异均有统计学意义($P<0.01$), 实验组的教学效果优于对照组。结论 带教老师竞聘上岗适应时代选择人才要求, 并提高了护理临床带教水平及教学质量。

[关键词] 带教老师; 竞聘上岗; 护理临床带教; 教学质量

[中图分类号] G420; G424.4 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1008-9969(2007)01-0037-02

Effect of Clinical Tutor's Competing for a Post on Quality of Learning

JIANG Ji-ping

(Nantong Third Peoples' Hospital, Nantong 226006, China)

Abstract: Objective To explore the effect of clinical tutor's competing for a post on quality of learning. Methods 45 nursing students of Grade 2002 and another 59 from Grade 2003 with the same learning system of three years were set as control group and experimental group, no significant differences in view of age and performances in basic theory ($P>0.05$). The students from the control group were tutored by senior experienced teacher while those from the experimental group by the tutors who succeeded in competing for the post of tutorship through the four steps of signing up, theoretic exam, speech making and comprehensive assessment. Results The passing rates in theoretic exam, manipulation exam and assessment for teachers were 97%, 95% and 92% in the experimental group, higher than 71%, 69% and 74% in the control group, respectively. By χ^2 test and fisher χ^2 test, the differences were significant ($P<0.01$), indicating the experimental group gained better teaching effect. Conclusion That the tutors compete for tutoring position satisfies the requirement of the contemporary era and improves the quality of tutorship and learning quality.

Key words: clinical tutor; competition for a post; nursing clinical teaching; teaching quality

目前,我国临床带教老师存在学历层次低、带教意识不强、专业知识储备不足、对自身要求不严格等主观因素^[1];同时存在对带教成绩没有完善的考核标准,也没有和个人利益如职称、工资、奖金等直接联系的客观原因^[2],致使他们的教学水平与快速发展的护理教学存在差距,带教质量不高,加强对带教老师的选拔培养是保证教学质量的关键因素之一。本院为南通大学附属教学医院之一,每年需完成一定的护理带教任务。而传统的临床带教老师学历层次低,教学方法单一,业务素质、专业技能参差不齐,带教态度各有差异,为了提高带教质量,为各级医院培养合格护理人员,自2005年6月开始实行带教老师竞聘上岗的方法选择教师,完善了护理教学管理。现报道如下。

1 一般资料

[收稿日期] 2006-09-01

[作者简介] 姜吉平(1964-),女,江苏南通人,大专学历,本科在读,主管护师。

以2005年6月-2006年6月在本院实习的2003级护理大专生59人为实验组,2004年6月-2005年6月在本院实习的2002级护理大专生45人为对照组,两组均为高中毕业通过高考入学的护理大专生,学制3年。两组年龄、在校理论基础课成绩比较,差异均无统计学意义($P>0.05$),具有可比性。

2 方法

2.1 制定竞聘条件 大专以上学历,护师以上职称,具有3年以上带教经历。具有爱岗敬业精神,业务素质高,在医院组织的理论考试、操作考核中成绩优秀,且在学生出科满意度测评为优者。

2.2 确定竞聘程序与方法 (1)公开竞聘。本着公开、公平、公正、自愿的原则,由本人报名。(2)理论考试。内容为实用临床护理三基理论篇及当代教育理论与护理教育。(3)应聘演讲。以“我如何当好一名带教老师”为主题作5 min应聘演讲。(4)综合考核,根据考试成绩、应聘演讲情况、以往工作及带教表现进行综合考察。其中各部分所占比例如下:考试成

绩 20%、应聘演讲 30%、以往工作表现 20%、带教表现 30%。应聘演讲由评委打分, 去掉最高分和最低分, 计算平均分为最后演讲得分^[3]; 以往工作表现由本科科主任、护士长及全体护士参加打分取平均分; 带教表现由学生对老师评价打分取平均分。以上均以 100 分为满分。

2.3 聘任上岗 发聘任书, 1 年内有效, 根据考核结果实行淘汰制。受聘期间不上中夜班, 并依据带教效果给予奖励, 且作为选拔护士长的条件之一。

2.4 严格考核评价 护理部随机对学生进行操作及理论考试。护士长了解带教方法, 带教计划及学生对带教老师的满意度, 并及时反馈给带教老师以纠正不足。出科时进行相关理论与操作考试, 学生操作技能考核平均分 90 分以上为合格; 理论考试平均分 85 分以上为合格。护生对带教老师的评价采用问卷调查, 调查表为本院自制, 包括专业态度和行为、爱护学生、热爱带教工作、工作认真负责、专业理论知识扎实、各项护理技术规范、遵守劳动纪律和各项规章制度、人际关系良好、关心学生思想变化及专业成长、对带教中的问题处理及时得当等 10 项内容, 其中每项 10 分, 共 100 分, 得分 95 分以上为合格。

3 结果

实验组的理论操作考试合格率及对老师评价合格率均明显高于对照组, 两组合格率采用四格表²检验或精确²检验, 显示差异均有统计学意义($P < 0.01$), 见表 1-表 3。由此可见带教老师竞聘上岗对提高带教质量具有重要意义。

表 1 两组护生对带教老师评价调查比较

组别	例数	合格	不合格	合格率(%)
对照组	720	532	188	73.9
实验组	944	868	76	91.9

注: $\chi^2=99.8, P < 0.01$ 。表中 720 为对照组 45 人 × 轮转科室 16 个; 944 为实验组 59 人 × 轮转科室 16 个

表 2 两组护生操作考试合格率比较

组别	n	合格	不合格	合格率(%)
对照组	45	31	14	69
实验组	59	56	3	95

注: 经精确²检验, $P < 0.01$

表 3 两组护生理论考试合格率比较

组别	n	合格	不合格	合格率(%)
对照组	45	32	13	71
实验组	59	57	2	97

注: 经精确²检验, $P < 0.01$

4 讨论

4.1 带教老师竞聘上岗激发了护士的工作热情和

学习积极性 实行淘汰制, 待遇优厚, 得到晋升机会, 并能在带教过程中体现自身价值, 具有成就感, 激发护士工作热情^[4]。调动带教积极性, 增强其带教责任感, 督促自觉学习, 完善各科知识, 提高学历层次, 本院 45 岁以下护理人员中, 93% 的护士参加大专、本科自学考试及夜大学习, 55% 的护士具有大专学历, 8% 的护士具有本科学历。

4.2 带教老师竞聘上岗提高了带教质量 学生对带教老师的评价, 是带教质量的一项重要评价内容。为公正评价带教质量和带教水平, 采用评价表调查与学生实习期间平均考试成绩相结合的方式进行考评。理论考试和操作考试成绩明显提高, 与上年相比, 差异具有统计学意义。根据双因素理论^[5], 带教老师竞聘上岗, 获得晋升的机会, 优厚工作待遇等保健因素是有效激励保障; 考试合格率作为评价带教质量的尺度, 淘汰制等负强化激励因素充分调动老师的带教积极性与主动性, 使带教工作由原来把护生当作更换补液的机器转变为帮助学习、注意理论结合临床、提高业务素质及理论联系实际的能力、培养合格护理人员的过程。体现了护理带教工作的重要性, 关系到未来护士的整体素质。而带教老师的工作态度、敬业精神为护生及低年资护士起到表率作用, 同时, 服务态度明显改善, 提高了病人的满意率, 临床护理质量显著提高。

4.3 带教老师竞聘上岗加强了师生之间沟通与协作 根据 Rogers 的理论, 为了促进学生发展积极的自我概念, 维持和发展学生的自我价值感, 培养自尊心, 护理教学工作者必须与学生建立良好的协助关系^[6]。学生能体会到老师对其关心与爱护, 感到宽慰, 变得坚强, 树立起学习信心。改变了以前把学生当劳动力使用的临床的带教状况。学生的成绩及对带教老师的评价结果将作为老师上岗的条件与标准, 促使学生认真学习, 主动与老师沟通交流有关护理理论知识。积极进行规范的操作训练, 使护理技术操作合格率及理论考试合格率明显提高。

[参 考 文 献]

- [1] 何燕娴. 护理专业实习生评教评学调查问卷分析与对策[J]. 南方护理学报, 2005, 12(11): 76-77.
- [2] 杨 明, 胡春红. 本科实习护生与临床带教老师的心理差距分析及对策[J]. 南方护理学报, 2004, 11(2): 53-54.
- [3] 倪利蓉, 胡君娥, 陈红宇. 开展教学组长经验交流的做法和体会[J]. 南方护理学报, 2005, 12(4): 75-76.
- [4] 曾铁英, 李秀云, 项 莉, 等. 597 名护士对各项激励因素需求的调查分析[J]. 中华护理杂志, 2003, 38(8): 635-637.
- [5] 姜小鹰. 护理管理学[M]. 上海: 上海科学技术出版社, 2001: 24.
- [6] 郑修霞. 当代教育学理论与护理教育[M]. 北京: 北京医科大学出版社, 1999: 87.

[本文编辑: 方玉桂]