

# 专科护士基地带教老师培训体验的质性研究

王森,陈庆,阮红霞,官春燕,罗静

**摘要:**目的 从带教老师角度探讨其在参与专科护士培训时的体验,为后续专科护士师资培养提供参考。方法 采用质性研究中现象学研究法,借鉴压力过程模式设计访谈提纲并深入访谈 15 名专科护士带教老师,用 Colaizzi 方法分析资料。结果 萃取出 4 项一级主题(存在压力与挑战、乐观的认知评价、积极的应对方式及得到颇多收益)及 16 项二级主题。结论 专科护士带教老师存在不同程度压力,自我认知评价及社会支持可促进其积极地应对压力,从而缓解压力并获得收益。建议采取加强师资队伍建设和合理安排带教学员、保障临床带教权益等措施,改善专科护士临床带教老师体验,进一步提高专科护士培养质量。

**关键词:**专科护士; 带教老师; 压力过程模式; 应对方式; 认知评价; 体验; 质性研究

**中图分类号:**R47;G515.1 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2022.03.065

**Mentoring experience of clinical nurse teachers in the nurse specialist training base: a qualitative research** Wang Miao, Chen Qing, Ruan Hongxia, Guan Chunyan, Luo Jing. Department of Otolaryngology, Union Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430022, China

**Abstract:** **Objective** To examine the experience of clinical nurses who participate in a specialty nurse training program as a mentor and to provide reference for the training of nurse mentors. **Methods** Phenomenological interview study was conducted on 15 nurse mentors in a specialty nurse training program. The interview outline was developed based on the stress process model. Data were analyzed by using Colaizzi's phenomenological methodology. **Results** Four main themes (stress and challenge, optimistic evaluation, positive coping, and many benefits/gains) and 16 sub-themes were identified. **Conclusion** Clinical nurse teachers experience different levels of stress, however, the degree of stress might be alleviated by their self-cognitive evaluation and social support, and then they experience gains. In order to enhance training quality of specialty nurses, it is suggested to strengthen nurse teacher training, reasonably arrange nurse trainees, and protect the rights of nurse teachers to promote their mentoring experience.

**Key words:** specialty nurse; clinical nurse teacher; stress process model; coping style; cognitive evaluation; experience; qualitative research

加强专科护士培养与使用,有助于专科护理跨越式发展<sup>[1]</sup>。专科护士培训离不开基地带教老师的辛勤付出,带教老师对专科护士实践学习和体验有着举足轻重的影响。因此,专科护士培训不仅需要注重学员体验,还需关注带教老师的体验。现有专科护士相关研究热点注重专科护士培训体验、培训需求、核心能力、临床工作等方向<sup>[2-3]</sup>,较少关注带教老师的体验、需求及工作情况。少数研究涉及临床护理带教老师体验<sup>[4-6]</sup>,提出带教会增加工作量,带来压力和挑战<sup>[7]</sup>,然而存在哪些压力与挑战及如何化解尚待进一步研究。压力过程模式认为,应从应激源、中间变量、应激反应和应激结果 4 个方面来认识压力过程<sup>[8]</sup>。因此,本研究拟采用质性研究的方法,在压力过程模式指导下探索专科护士基地带教老师的压力以及心理和行为反应,为后续专科护士师资培养提供参考。

## 1 对象与方法

**1.1 对象** 采用立意抽样方法,选取 2020 年 10~11 月参与中华护理学会专科护士为期 4 周实训的 12

个培训基地带教老师为研究对象。纳入标准:经科室筛选,统一考核合格及自我意愿成为带教老师,参与专科护士临床培训一对一带教或全程参与带教即带教时长为 4 周,自愿参加本研究;语言表达清晰。排除标准:只参加授课或操作演示的带教老师。样本量按信息饱和原则确定,访谈至再无新信息提出为止。本研究通过医院伦理委员会审核,受访者签署知情同意书。共访谈 15 名带教老师。受访者均为女性,年龄 32~50(36.76±6.10)岁,学历均为本科,职称均为主管护师,工作年限 10~33(15.67±7.29)年,带教年限 6~22(10.80±5.81)年,6 名承担过讲课教学,带教自我评价为 18~25(21.67±2.11)分(采用中华护理学会制订的带教满意度评价问卷,满分 25 分)。15 名均首次承担中华护理学会专科护士实训基地带教工作,其中 3 名曾有省级专科护士培训基地带教经验。专科:耳鼻喉 3 名,手术室、伤口造口、麻醉、急诊、新生儿、老年病、骨科、呼吸、盆底康复、营养支持、管理、心血管各 1 名。

## 1.2 方法

**1.2.1 制订访谈提纲** 以压力过程模式为指导,结合带教老师可能出现的心理、行为反应,经研究小组讨论确定假设理论的 4 大模块:应激源(心理方面、生理方面、社交方面),中间变量(认知评价、应对方式、

作者单位:华中科技大学同济医学院附属协和医院耳鼻喉头颈外科(湖北 武汉,430022)

王森:女,本科,主管护师,护士长

通信作者:官春燕,1246112011@qq.com

收稿:2021-09-27;修回:2021-11-12

社会支持、个性特征), 应激反应(情绪反应、行为反应)以及应激结果(成长、挫败)。基于此理论设计访谈提纲, 并经过对 4 名带教老师的预访谈, 最终确定访谈提纲: ①担任带教老师给您带来哪些挑战或压力? ②您如何看待自己担任此次带教老师? ③您如何完成此次专科护士基地学员带教任务的? ④担任带教老师过程中的情绪和行为变化? ⑤担任带教老师给您带来哪些影响?

**1.2.2 资料收集方法** 采用半结构式访谈收集资料。访谈者为硕士学历, 受过质性研究相关培训。访谈者向受访者介绍本研究的目的、方法, 告知其有权随时终止或退出访谈, 且不会对其有任何不利; 承诺对所得资料匿名编码, 并慎重管理且仅为研究所用。征得知情同意后, 与受访者约定访谈时间, 选择安静的科室会议室作为访谈地点, 采用手机录音和手写记录相结合的方式收集资料。访谈时间 30 min 左右。访谈时不完全按照访谈提纲顺序, 根据受访者回答灵活询问; 利用受访者讲述停顿时进行追问, 或者结束前补充询问。

**1.2.3 资料分析方法** 访谈结束后 24 h 内将访谈录音资料和笔记进行整理, 录音资料逐字转录成 Word 文档, 及时查缺补漏, 并及时向受访者微信补充询问相关问题; 同时, 转录文字邀请另 1 名成员校对文本和录音内容。本研究共计转录文字 29 738 字, 运用 Colaizzi 现象学分析法对资料进行编码分析。首先, 3 名有质性研究经历的组员分别独自对转录文字进行主题提取, 同时评定受访者报告内容是否存在报告偏倚; 然后, 通过小组会议讨论所提取主题与资料的匹配性、各主题之间的区别与联系、一级主题与二级主题的关系等; 最后, 整理小组讨论意见形成结果。通过以上方法避免和克服研究者偏见和自主报告所造成的偏倚问题。

## 2 结果

### 2.1 主题 1: 存在压力或挑战

**2.1.1 担心不能胜任带教工作** 工作年限较短的护士多数反映担心自己带教资质不够。N1: “刚开始因为学员年纪比我大, 不了解他们的情况, 担心自己无法胜任老师的角色, 资历不够深”。N5: “原来虽然承担过省内专科护士带教工作, 但是这次是中华护理学会的第一批专科护士, 还有部分学员来自国内与我院平级的医院, 他们专业素质高, 我担心不能教给他们想学的知识。”N8、N11: “由于以前没有接触过这种教学模式, 对专科护士教学计划也有些陌生, 刚开始有点担心自己不能胜任, 担心得不到好的教学效果和评价。”

**2.1.2 学员存在个体差异** 工作年限较长的护士, 临床经验比较足, 发现学员存在个体差异, 担心不能因材施教。N3: “不同学员目的不一样, 需求不同, 能力也不一样, 比如有的是护士长, 有的是工作 10 年

的, 很难分配带教老师。”N10: “学员水平参差不齐, 可能需要因人施教。”N13、N15: “学员能力不同, 你得区别对待, 需要根据学员需求调整带教方案。”

**2.1.3 教学与临床工作冲突** 多数带教老师反映无法完全兼顾临床工作和带教。N1: “有时候患者那边工作忙起来后, 有点无法兼顾学员, 无法讲解知识点。”N8: “在把临床工作完成的同时还要担心学员的学习体验和感受, 有点焦虑和力不从心。”N10: “带教时可能沟通的时间不太多, 需尽量自己找时间来与学员沟通。”

**2.1.4 临床实践时间不够** 部分带教老师反映专科护士的临床实践时间过短, 不能将所知完全传递, 专科护士也很难在短时间内深入学习和掌握相关知识和技能。N3: “时间有点短, 很多临床情况学员只能泛泛地看下而自己没动手, 怕他们没学到东西。”N4、N12: “可能专科护士有自己想了解的东西, 培训的时间可以适当延长。”N15: “有的学员工作 5 年就来参加专科护士培训, 培训又才 1 个月, 来我这里就两三天, 加上我们科室专科性很强, 涉及方面多, 根本很难讲详细。”

### 2.2 主题 2: 乐观的认知评价

**2.2.1 自我认可** 大多数带教老师自我认可度较高。N1: “专科知识和技能都还可以, 带教过程中发现我们平时在培训、学习及工作方面都做得很好。”N2: “目前带教还没有遇到什么困难, 好像没有问过我答不出来的问题(自豪地微笑)。”N4: “虽然是第一次经历这样的事情, 觉得专科知识与技能方面还可以, 与专科护士互动方面我觉得也挺好。”N15: “作为老师就是传道授业, 把我的知识讲给他们心情很愉快。”

**2.2.2 领导认可** 年轻的带教老师反映领导的肯定给予莫大的鼓舞, 可减轻压力感。N8: “担任专科护士带教老师是科室护理管理者对自己临床工作能力的肯定。”N9: “护士长说把最优秀的给我带, 我的压力也挺大; 但护士长分配这份任务给我的话, 也就是让我挑战自己及对我的肯定。”N11: “谢谢护士长的信任, 选择我担任这次专科带教老师。”

**2.2.3 学员认可** 良好的反馈能促进带教老师的信心, 更有利于完成带教。N1: “有次学员说, 你们这边是不是都像你这么优秀呀, 讲课讲那么好, 操作也那么好(微笑)。”N5、N8: “学员要完成的任务, 例如小讲课、个案护理、操作等, 会主动邀请我和他们一起修改探讨, 充分说明对我是非常信任和肯定的。”N9: “对于我讲的东西, 开始他们都非常地想了解, 就是具体的原理是什么, 与学员互动沟通, 他们觉得收获很大, 慢慢就变得自信了。”N15: “有位学员觉得我们做喉镜这个仰面平躺的姿势很好, 有利于镜子进去, 患者恶心呕吐反应也轻, 且拍得很清晰, 感觉她很有收获。”

## 2.3 主题 3: 积极的应对方式

**2.3.1 逐渐平稳心态** 多数年轻护士反映刚开始会有紧张、焦虑等情绪,但在带教过程中会逐渐平稳心态。N1:“等学员来病房以后,给他们讲知识点,讲我们的工作习惯,发现我们平时培训、学习及工作都做得很到位,心情就变平静了。”N4:“在带教过程中,发现学员问的问题也是平常工作中的,所以也慢慢放松心情了。”N8:“慢慢地熟悉教学内容和方式,加上和学员的慢慢相处,渐渐变得没那么压抑和紧张,开始相信自己能够完成任务。”

**2.3.2 寻求支持帮助** 多数年轻带教老师强调通过多学习相关知识、查阅相关文献,以及寻求同事帮助,能较好地完成带教任务。N1:“利用下班的时间约着同事一起练操作,终于圆满完成任务。”N8:“对自己不是很懂的,会请在相应临床工作经验丰富的老师答疑解惑,一起探讨学习。”N9、N11:“在护士长和科室同仁的帮助下,同时也就准备中的专科问题询问亚专科的医生,通过学习相关文献,就很好地完成了这项任务。”

**2.3.3 端正自身态度** 不论年资高低,带教老师提到均应做到为人师表、端正自身态度。N1:“态度谦虚,与学员共同探讨,互相学习。对待学员真诚负责,衣着举止符合规定。”N6、N14:“尽量熟悉基地学员手册上面所要教的东西,了解学员需求,带领和指导学员完成各项专科学习,吸取好的,改进不足的。”N13:“注意仪态语气,做好榜样;与患者沟通时耐心,树立好印象。”

**2.3.4 主动沟通交流** 受访者提到主动询问需求和分享所知,有利于更好地满足学员需求。N3:“我还是主动询问了各学员的需求,尽量满足他们的合理需求,安排合适的带教。”N9:“每天如果有带教,我就会提前问学员想了解哪方面的知识,可以先沟通一下。”N13:“对每批学员介绍流程和班次内容,和每位带教老师做好沟通,与学员聊天了解其想法并改进。尽量在允许范围内为学员提供学习场所和学习机会。”

**2.3.5 共同学习进步** 多数带教老师反映带教过程也是与学员共同学习进步的过程。N2:“带教的过程让我发现学员都有很强的学习欲望,我会把他们当作朋友,鼓励他们说出自己内心的想法,同时也会激励我自己要多学习,不断开展新技术新业务,与他们共同成长、共同进步。”N6、N13:“在带教的过程中,跟着学员相互交流探讨。”N8:“在注重动手练习的同时,也与学员加强理论知识的探讨。”

## 2.4 得到颇多收益

**2.4.1 提升专业能力** 多数带教老师反映,通过此次带教对自己的专科知识和技能有所提高。N5:“自己的能力得到提高,有些问题之前不是特别清楚,经过带教过程,互相学习了。”N8、N10:“担任带教的过程中能够和学员互相学习,对自己工作经验和认知的

提升也有很大的帮助。”

**2.4.2 增强学习热情** 多数带教老师反映受此次带教任务及学员热情影响,激起加强学习的热情。N2、N5、N6:“我们必须不断加强自我的专科知识和操作技能,不断学习和发展新技能新业务。”N4:“学员的学习热情和认真态度激励我觉得自己以后还是要多看书、多学习,提高自己的专科实践能力,这样可以更好地带教。”N8:“潜移默化地会利用业余时间去提升专科技能和理论水平。”

**2.4.3 建立初步友谊** 通过本次带教,部分带教老师和学员初步建立友谊。N8:“结业那天,学员赠送蛋糕和鲜花给我们,挺感动的,我们还拍照留念了。”N9:“与学员沟通、互动,还是挺愉快的,大家互相之间成为了朋友。”

**2.4.4 促进学科发展** 部分年资较高的带教老师反映,带教过程通过与学员沟通交流,可以促进对临床工作的思考,激发科研思维,促进学科发展。N3、N15:“对别的单位也有些了解,可以更好地改进我们的工作,另外通过这次培训值得我们思考怎么做才能更好地提供学习平台。”N11:“学员也带着其最新的护理工作体验来到我科,让我自己平日工作中被忽视的细节得到重视与思考。”N12:“各医院专科都有自己的强项和不足,可以互相取长补短,不能只着眼于手头接触的内容,应更关心专科领域的各项发展。”

## 3 讨论

### 3.1 专科护士基地带教老师培训体验的心理学机制

本研究运用压力过程模式对专科护士基地带教老师培训体验进行解析,早期带教老师均有不同的压力或挑战,部分主题与相关研究中护理教师面临工作量与时间限制、难以有效教学,承受着压力和痛苦,带教会增加工作量等<sup>[5,9-10]</sup>相似。压力过程中的中间变量主要有个人特质、认知评价、社会支持及应对方式。研究显示,个人特质<sup>[7]</sup>、应对方式<sup>[8]</sup>、自我效能<sup>[9]</sup>、社会支持<sup>[10]</sup>与教师工作压力密切相关,良好的组织管理能促进护理教师完善心理赋权<sup>[11]</sup>。积极的认知和应对方式是缓解压力最好的办法,这些缓解方式主要集中在个体的自我调节和应对<sup>[12]</sup>。本次访谈对象大多对从事基地带教工作存在乐观的认知评价,领导及学员的认可,寻求支持帮助、主动沟通交流、共同学习进步等积极的应对方式,使其在最初感受到压力后逐渐平稳心态,积极接受挑战,减轻了压力。带教是教学相长的过程。临床带教可促使带教老师得到自我提升、对日常工作的反思。本研究中,带教老师反映在教学过程中受益颇多,不仅专业能力得以提升,还激发了科研思维,有利于自己全面发展。由此可见,专科护士基地带教虽然给带教老师带来压力和挑战,但经过乐观的认知评价、积极的应对,其压力减轻,促进带教老师成长。

### 3.2 对专科护士基地师资建设的建议 ①加强师资

队伍建设。研究表明,专科护士教师胜任力应包括专业、科研、人际交往、职业素质、学习等能力<sup>[13]</sup>。因此,在专科护士培训开展之前,基地需根据学会要求上报带教老师名单,对所上报临床带教老师进行培训和考核,以达到知识同质化和师资合格化,逐步提高准入标准,提高其胜任力,减轻压力。②合理安排带教学员。研究提出工作适合度能有效提高护理教师满意度<sup>[14]</sup>。因此,学会需制订专科护士核心能力准入标准,以便基地和带教老师提供精准实训。其次,学会应根据各基地所具有合格师资数量招聘相应数量的学员,真正实施高质量的一对一带教。最后,各基地开始临床带教前,需评估各学员的需求和能力,据此分配合适的带教老师。③探讨合适的临床带教时间。陈凤娇等<sup>[15]</sup>通过文献研究和德尔菲法咨询 16 省 23 所医院的 32 名护理专家确定的专科护士培训时长是 3 个月,理论与实践之比为 1:2。有研究显示,不同层次学员实施不同时间的实践培训,可以提高实践培训的时效性<sup>[16]</sup>。而本研究显示部分带教老师觉得临床实践 4 周时间过短,使得带教过程短促,导致很多知识不能倾囊相授。因此,临床可根据专科内容、学员资质及带教老师情况,调查专科护士与带教老师培训时间需求,并根据实际情况,确定合适的临床带教时间。④保障带教老师权益。一方面应对带教老师给予相应的福利保障,以提升其培训积极性和培训效果<sup>[17]</sup>;适当减轻带教老师临床工作量,使其能够兼顾工作和带教;另一方面可为带教老师提供心理咨询和疏导的渠道<sup>[18]</sup>,以保障其心理问题得到解决,促进其心理健康。⑤促进带教老师积极应对压力。知信行理论模式表明掌握足够知识、建立积极的信念和态度才利于形成相应的行为<sup>[19]</sup>。因此,为促进带教老师形成积极的压力应对行为,首先学会和基地可根据压力管理理论及带教老师特点设定合适的课程内容以供带教老师学习,合适的压力管理干预能使护士感知压力减少并提高应对技能;带教老师也应建立积极的信念和态度。

#### 4 小结

本研究在一定程度上解析了专科护士基地带教老师的压力过程和心理学机制,但纳入样本学历及职称较单一,可能导致研究结果偏倚。今后研究一方面可完善样本代表性,纳入多所医院参与专科护士基地带教老师;另一方面可纳入带教老师一般资料(学历、职称、工作年限、带教年限)、工作压力、自我效能感、社会支持、自我压力管理等评价指标对带教老师培训时压力体验进行量性分析。

#### 参考文献:

[1] 吴欣娟,李佳倩,李真,等.加强专科护士培养与使用助力专科护理跨越式发展[J].中国护理管理,2017,17(7):872-874.

[2] 王凌颖,胡琳,黄晓颖,等.我国专科护士教育培养现况的文献计量学分析[J].现代医学,2020,48(6):762-765.

[3] 张子嫣,傅荣,朱帆,等.我国专科护士培训真实体验研究的整合分析[J].护理学杂志,2017,32(23):8-11.

[4] 仇静波,朱玮,钱洁艳,等.社区糖尿病管理护士实训基地带教体验的质性研究[J].上海护理,2020,16(4):33-36.

[5] Younas A, Zeb H, Aziz S B, et al. Perceived challenges of nurse educators while teaching undergraduate nursing students in Pakistan: an exploratory mixed-methods study[J]. Nurse Educ Today, 2019, 81: 39-48.

[6] 朱凌燕,胡三莲.临床护理教师工作压力感受的现象学研究[J].中华现代护理杂志,2015,21(31):3724-3728.

[7] 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.

[8] 吴汉荣,蒙衡.压力与应对[M].北京:科学出版社,2013:32-39.

[9] 徐旭娟,单君.临床护理带教老师工作压力及自我效能和带教行为的调查分析[J].护理学杂志,2015,30(23):75-76.

[10] 邵文利,马习鹏,高丽,等.临床护理教师带教工作中获得回报、支持与压力的调查[J].护理管理杂志,2008,8(12):4-6.

[11] Zeb H, Albert J S, Rasheed S P, et al. Nurse educators' perceived organizational factors affecting their psychological empowerment: an exploratory qualitative study [J]. Nurs Forum, 2019, 54(4): 681-689.

[12] Stächele T, Domes G, Wekenborg M, et al. Effects of a 6-week internet-based stress management program on perceived stress, subjective coping skills, and sleep quality[J]. Front Psychiatry, 2020, 11: 463.

[13] 吴娟,李静逸,钱海兰.专科护士培训教师胜任力的质性研究[J].循证护理,2018,4(8):703-707.

[14] Cowin L S, Moroney R. Modelling job support, job fit, job role and job satisfaction for school of nursing sessional academic staff[J]. BMC Nurs, 2018, 17: 22.

[15] 陈凤娇,冷亚美,王颖莉,等.运用 Delphi 法对专科护士培训方案的研究[J].护理学杂志,2015,30(1):44-48.

[16] 林娜,程蕊,张美霞.重症监护专科护士实践培训模式及时间效果分析[J].临床医学研究与实践,2018,3(1):187-188.

[17] 何婷婷,李荣,李向青.我国三甲医院专科护士培训认知及需求调查分析[J].护理学杂志,2018,33(19):1-4.

[18] Wiklund Gustin L, Fredriksson L, Rakovshik S G. Nursing teachers' experiences of the process of recovery while participating in a group programme for reducing work-related stress: a qualitative content analysis[J]. Nurse Educ Pract, 2020, 48: 102870.

[19] 李维瑜,刘静,余桂林,等.知信行理论模式在护理工作中的应用现状与展望[J].护理学杂志,2015,30(6):107-110.