

临床护理教师岗位胜任力现状调查及影响因素分析

池艳宇¹, 李晓丹², 郭金玉³, 詹艳春⁴, 李勍⁵, 胥小芳⁵

摘要:目的 调查临床护理教师岗位胜任力现状,分析其影响因素,为临床选拔、评价、培训临床护理教师提供参考。方法 采用临床护理教师岗位胜任力问卷对北京市某三甲医院 735 名临床护理教师进行横断面调查,并进行岗位胜任力影响因素的单因素分析和多元线性回归分析。结果 临床护理教师岗位胜任力总均分为(92.27±9.07)分,处于较好水平;排序后 5 位的条目属于专业知识和教学能力 2 个维度。多元逐步回归分析显示,工作年限、临床教学年限、是否承担过科室教学干事(护理单元总带教)、科室教学氛围、护士长支持力度、临床教学时间满意度为岗位胜任力的独立影响因素($P<0.05$, $P<0.01$)。结论 三级甲等医院临床护理教师总体胜任力水平较好,但是需要对其教学方法、法律、法规、人文方面加强培训,同时护理管理者应建立科学合理的科室教学管理机制,给予更多支持,从而在个人和组织两个层面提升临床护士的教学岗位胜任力。

关键词:临床护理教师; 岗位胜任力; 专业知识; 教学能力; 影响因素; 数据收集

中图分类号:R47;C931 **文献标识码:**A **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2020.06.053

Investigation and analysis of influencing factors of role-based competence of clinical nursing teachers Chi Yanyu, Li Xiaodan, Guo Jinyu, Zhan Yanchun, Li Qing, Xu Xiaofang. Department of The Otolaryngological, Peking University People's Hospital, Beijing 100034, China

Abstract: **Objective** To investigate the status of the role-based competence of clinical nursing teachers, analyze the influencing factors, and provide reference for the clinical nursing teachers' selection, evaluation and training. **Methods** A total of 735 clinical nursing teachers were investigated by using the Clinical Nursing Teachers' Competence Questionnaire and the factors influencing their competence were analyzed by univariate analysis and multiple linear regression analysis. **Results** The clinical nursing teachers scored (92.27±9.07) in competence, which was at a good level. The 5 items with the lowest scores belonged to two dimensions: professional knowledge and teaching ability. Multivariate stepwise regression analysis showed that working years, clinical teaching years, whether ever working as teaching director (or teacher in-chief) in the unit, teaching atmosphere in the department, head nurse's support, and satisfaction with clinical teaching years were independent influencing factors of competence ($P<0.05$, $P<0.01$). **Conclusion** Clinical nursing teachers have satisfying competence, though they still need trainings on teaching methods, laws, regulations and humanities. At the same time, nursing administrators should establish a scientific and reasonable mechanism of unit teaching management, give more support to the units, so as to improve the teaching competence of clinical nurses at both individual and organization levels.

Key words: clinical nursing teachers; role-based competence; professional knowledge; teaching ability; influencing factors; data collection

临床护理教学是学校教育的延续和深化,是提高护士综合能力、培养合格护理人才的重要步骤,是护理教育的关键环节^[1]。临床护理教师在教学过程中发挥重要的主导作用^[2],其能力对开展高质量的护理教育具有重要意义^[3]。岗位胜任力是衡量临床护理教师能力的重要指标。岗位胜任力是指在一个特定的组织中,促使员工能够胜任本岗位工作并且在岗位上产生优秀工作绩效的知识、技能、能力和特质的总和^[4]。国内目前关于临床护理教师岗位胜任力特征模型构建方面的理论研究不断增多,但建模后的实证研究较少。2019 年 2 月,本研究基于卞丽

芳等^[5]构建的临床护理教师胜任力模型,通过进一步的实证调研,分析临床护理教师岗位胜任力现状及其影响因素,为临床选拔、评价、培训临床护理教师提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 采取便利抽样的方法,选取北京大学人民医院 735 名临床教学老师为调查对象。纳入标准:在病房工作 2 年以上的注册护士;自愿参加本研究。排除标准:由于各种原因不能完成此调查者。均为女性,年龄 21~57(33.83±6.77)岁。职称:护士 172 人,护师 420 人,主管护师 141 人,副主任护师 2 人。初始学历:中专 239 人,大专 407 人,本科 85 人,硕士 4 人。最高学历:中专 12 人,大专 218 人,本科 498 人,硕士 7 人。

1.2 方法

1.2.1 调查问卷 采用问卷调查法,问卷包括两个部分。第一部分含三方面:①一般资料。包括年龄、

作者单位:北京大学人民医院 1. 耳鼻喉科 2. 护理部 3. 急诊科 4. 教育处 5. ICU(北京, 100044)

池艳宇:女,硕士在读,主管护师

通信作者:李晓丹,lixiaodan6390@163.com

科研项目:北京大学人民医院研究与发展基金项目(RDE2018-11)

收稿:2019-10-19;修回:2019-12-05

工作年限、职称、初始学历、最高学历、婚姻状况、子女情况、工作聘任形式。②临床教学情况。临床带教年限、是否取得教学资格认证(院内)、是否承担过科室教学干事、参与护理授课频率、参加教学培训情况、是否承担过教学科研课题。③教学满意度。科室教学氛围、护士长对教学支持力度、临床护理教学时间(即在临床工作中可用于教学的时间),满意度评价采用 Likert 5 级计分法,“非常满意=5,比较满意=4,一般=3,比较不满意=2,非常不满意=1”。第二部分为临床护理教师岗位胜任力评价表,由卞丽芳等^[5]以临床护理教师胜任力模型为框架编制,在征得原作者同意后使用。该评价表包含 6 个维度 36 个条目,分别为职业素质 4 个条目、专业态度 5 个条目、专业能力 5 个条目、教学能力 12 个条目、人际协调能力 6 个条目、人格特征 4 个条目。36 个条目均为客观陈述。本研究中被调查者根据自身情况进行自评,评价采用 Likert 5 级计分法,“完全符合”=5,“完全不符合”=1,并附上分级标准,各维度经加权处理后总分为 100 分,得分越高说明被调查者的胜任力越高。原模型 Cronbach's α 为 0.943,结构方程模型和因子分析显示具有良好的效度。本研究中,临床护理教师岗位胜任力评价表的 Cronbach's α 为 0.915。

1.2.2 资料收集方法 将调查表制作成电子问卷形式,形成二维码,在教学培训会上发放给科室教学干事。发放前对教学干事进行相关培训,科室临床护理教学老师通过扫描二维码参与调查,在规定时间内回收问卷。共回收 737 份,剔除无效问卷 2 份,回收有效率 99.73%。

1.2.3 统计学方法 数据采用 SPSS17.0 软件进行处理分析,计量资料以($\bar{x} \pm s$)表示,计数资料以构成比描述,采用 t 检验、方差分析、多元线性逐步回归分析,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 临床护理教师岗位胜任力现状 临床护理教师岗位胜任力问卷总分 92.27 ± 9.07 ,其中 69.93% 临床护理教师岗位胜任力得分 90 分以上。为发现临床护理教师岗位胜任力不足的具体内容,为下一步的培训提供依据,我们将问卷条目得分进行排序,后 5 位的条目见表 1,其中“了解护理相关法律、心理、人文等知识”属于专业能力维度,其余 4 条均属于教学能力维度。

表 1 临床护理教师岗位胜任力得分排序后 5 位条目($n=735$)

条 目	得分($\bar{x} \pm s$)
带教方式灵活多样	4.35 ± 0.70
了解护理相关法律、心理、人文等知识	4.39 ± 0.69
注重培养学生的评判性思维	4.42 ± 0.67
能够统筹安排临床护理工作和带教工作	4.42 ± 0.67
善于评估学生的特点,给予不同的带教方式	4.44 ± 0.66

2.2 临床护理教师岗位胜任力单因素分析结果 单因素分析结果显示,不同职称、初始学历、最高学历、工作聘任形式等的临床护理教师岗位胜任力总分均比较,差异无统计学意义(均 $P > 0.05$),差异有统计学意义的项目见表 2。

表 2 影响临床护理教师岗位胜任力的单因素分析

项 目	人数	总均分($\bar{x} \pm s$)	t/F	P
年龄(岁)			5.027	0.007
20~	276	91.11 ± 10.41		
31~	345	93.36 ± 7.72		
41~55	114	91.67 ± 9.05		
工作年限(年)			3.733	0.005
≤5	167	90.18 ± 11.30		
6~	213	92.35 ± 8.84		
11~	156	93.41 ± 7.54		
16~	80	94.12 ± 7.22		
>20	119	92.29 ± 8.45		
临床教学年限(年)			4.285	0.014
≤5	387	91.34 ± 10.06		
6~	190	93.01 ± 7.81		
>10	158	93.56 ± 7.64		
婚姻状况			2.438	0.015
未婚	190	90.73 ± 10.59		
已婚	545	92.80 ± 8.42		
子女			3.542	0.000
无	276	90.75 ± 10.67		
有	459	93.17 ± 7.82		
教学干事			2.907	0.004
未担任过	515	91.63 ± 9.67		
曾任或现任	220	93.75 ± 7.26		
教师资格认证(院内)			2.280	0.023
无	534	91.85 ± 9.64		
有	201	93.36 ± 7.25		
参与授课频率			7.576	0.000
从未	283	90.69 ± 10.14		
每年 1~2 次	271	92.37 ± 8.84		
每季度 1~2 次	127	93.95 ± 7.13		
每月 1~2 次	54	96.02 ± 6.17		
科室教学氛围			103.49	0.000
一般	88	80.55 ± 10.61		
较满意	226	89.22 ± 8.07		
非常满意	421	96.44 ± 5.79		
护士长支持力度			218.648	0.000
一般	47	76.39 ± 10.81		
较满意	196	87.34 ± 8.28		
非常满意	492	95.75 ± 6.22		
临床教学时间满意度			75.415	0.000
不满意	10	83.45 ± 7.09		
一般	127	84.20 ± 11.06		
较满意	241	90.10 ± 7.82		
非常满意	357	96.82 ± 5.87		

2.3 临床护理教师岗位胜任力影响因素的多元线性逐步回归分析 以胜任力总均分为因变量,以单因素分析中差异有统计学意义的相关资料为自变量进行多元线性逐步回归分析。自变量赋值见表 3。经多元线性逐步回归分析,工作年限、临床教学年限、是否

承担过科室教学干事、科室教学氛围、护士长支持力度、临床护理教学时间 6 个自变量进入回归方程。见表 4。

表 3 变量赋值

项目	赋值
工作年限	≤5 年=1;6~年=2;11~年=3;16~年=4;>20 年=5
临床教学年限	≤5 年=1;6~年=2;>10 年=3
教学干事	未担任过=0,现任或曾任=1
科室教学氛围	一般=1,较满意=2,非常满意=3
护士长支持力度	一般=1,较满意=2,非常满意=3
临床教学时间满意度	不满意=1,一般=2,较满意=3,非常满意=4

表 4 临床护理教师岗位胜任力相关因素线性回归分析(n=735)

自变量	β	SE	β'	t	P
常量	57.618	4.043	—	14.253	0.000
工作年限	0.370	0.126	0.322	2.943	0.003
临床教学年限	1.402	0.493	0.127	2.846	0.005
承担过教学干事	1.210	0.489	0.066	1.986	0.048
科室教学氛围	2.082	0.643	0.169	3.238	0.000
护士长支持力度	5.817	0.669	0.389	8.690	0.000
临床教学时间满意度	1.341	0.496	0.121	2.704	0.007

注: $R^2=0.649$,调整 $R^2=0.416$; $F=48.281$, $P=0.000$ 。

3 讨论

3.1 临床护理教师岗位胜任力现状 临床护理教师是实施临床护理教学的第一执行者,担负着传授知识、培养护生能力和职业素质的双重任务^[6],其胜任力对护生的实习质量、专业态度、实践能力和职业发展皆有影响^[7]。本研究结果显示,735 名临床护理教师岗位胜任力总均分处于较高水平,约 70% 临床护理教师胜任力得分在 90 分以上,说明在三级甲等医院临床护士普遍具有较高的教学水平。得分相对较低的维度主要体现在教学能力上,如带教方式、教学统筹、培养学生评判性思维等,专业能力维度中得分较低的条目为“了解护理相关法律、心理、人文等知识”。而职业素质、专业态度、人际协调能力、人格特征 4 个维度得分较好,分析其原因与医院在选拔临床护理教师时首先注重选拔高素质人才有关,与卞丽芳等^[5]建立的临床护理教师胜任力模型研究特点相符合,因为在其胜任力模型中专业态度、职业素质的权重占近 50%。这部分属于“胜任力冰山模型”中水面以下的部分,属于不易改变的特质,说明在选拔、评价临床护理教师时要重点评估他们的专业态度和职业素质。

胜任力得分中教学能力和法律、法规、人文这些方面相对欠缺。纵观临床护理教师成长历程,从学校教育到在职培训,多数知识和技能是围绕护理基础和专业知识展开,关于护理教育、法律、法规及人文方面的内容很少。有研究显示,临床护理教师作为护士,他们受过专业培训,工作使其专业能力不断提高;作

为教师,大多数没有受过系统教学法培训,教学能力、教学经验仍有不足^[8-9]。但这属于“胜任力冰山模型”中知识和技能的范畴,也就是在水面以上的部分,是容易改变的胜任特征。谢小华等^[10]的研究结果提示,护理人员临床教学能力尤其是教学查房、理论授课能力,与接受师资培训等呈正相关。因此提示护理教育管理者,应该通过组织相应内容的培训和考核,并建立医院护理师资培训体系,以提升临床护理教师岗位胜任力。

3.2 临床护理教师岗位胜任力影响因素分析

3.2.1 个人因素 本研究结果显示,工作年限、临床教学时间及是否承担过科室教学干事(护理单元总带教)是影响临床护理教师岗位胜任力的个人因素。工作 5 年以上及临床教学年限大于 5 年的护士,其岗位胜任力优于工作 5 年以下的护士。这与 Johnsen 等^[11]研究结果相似,其研究结果显示工作 10 年以上的护士对护理学生的职业生涯教育更重要。因为临床护理教学工作的开展需要有丰富、良好的实践经验为依托,而临床护理教师在日积月累的临床工作和带教工作中可不断积累教学经验。本研究显示工作时间大于 20 年的护士胜任力水平反而下降,究其原因可能与职业倦怠和来自家庭压力有关,此结果与何婷婷等^[12]、蒋小剑等^[13]的研究结果一致。

此外曾任或现任科室教学干事的护士,在岗位胜任力方面优于未担任过的护士,分析其原因可能为:护士在担任教学干事前需经过医院教学资格认证培训及考核;定期接受医院的各项教学巡查;接受各类护理教学相关培训。通过以上各方面的培训、监督和考核,使其在实践过程中不断提高自身的岗位胜任力。这与唐鉴^[14]、刘小庆等^[15]研究结果一致。

本研究结果显示,随着学历和职称的提升,胜任力总均分呈上升趋势,但不同职称、学历护士胜任力得分差异无统计学意义。这与戴嘉喜等^[16]研究结果一致,其调查福建省 13 所医院助产士核心胜任力现状及影响因素,结果表明学历和职称的提升不能提高助产士核心胜任力。在本研究中初始学历为中专和大专者占 87.89%,最高学历为本科以上者占 68.71%,目前中专和大专升入本科的教育方式以网校为主,这种方式的学历教育并没有提升护士临床教学能力。本研究中职称为护师的比例约 57%,而护士晋升为护师的考核基本与教学无关,护士工作 1~3 年即可晋升为护师,这部分护士可能存在教学经验不足的情况。这些可能是学历提升和职称晋升不能显著提高护士教学胜任力的原因。

综上所述,在选拔临床护理教师时要首先考虑工作 5~20 年的护士和曾担任过科室教学干事的护士。在实际工作中,护理教学管理者一方面应针对工作年限短的临床护理教师开展教学能力方面的培训,以帮助提升其教学水平;另一方面在组织培训中应重视发

挥高年资护理教师及曾经担任过教学干事的资深护理教师的优势,可要求其向年轻护理教师传授经验。同时建议将教学能力方面纳入护士学历教育和职称培训体系中。

3.2.2 组织因素 临床护理工作需要团队密切合作才能完成,临床护理教学工作亦是如此。社会学习理论的观点认为,行为被看作是个体和环境的相互作用,因此在分析胜任力影响因素时,不但是考虑个人因素,同时也要考虑环境,即人体所在的组织因素^[17]。本研究对3个影响护士个人教学胜任力的组织因素加以分析,结果显示,科室教学氛围、护士长支持力度、临床教学时间3个条目的满意度均为临床护理教师岗位胜任力的独立影响因素。即科室教学氛围越好,护士长对教学越支持,护士可以利用的教学时间越多,越有利于提高护士临床教学胜任力。这一结果与Zlatanovic^[18]研究结论一致,其文章强调护理教师专业发展与个人、团队、组织水平有关。杨剑等^[19]研究也表明科室团队协作文化的形成,有助于护士职业的长远发展。

本研究结果提示护理教学管理者除注重对临床护理教师的选拔和培训,还应着力提升科室整体教学氛围,鼓励护士长建立科学合理的教学管理机制,例如在合理安排临床人力的基础上,给予护士一定的教学时间;通过绩效激励机制,提升护士的教学积极性等。因为目前医院仍面临着人力资源短缺,患者对服务质量要求越来越高的现状,这对护生和护士的培养提出了更高的要求,临床护理教师岗位胜任力的价值越来越被重视和肯定。加强临床护理师资队伍建设和培养具有全面教学能力的护理教学教师,是临床教学管理的工作目标,更是护理专业可持续性发展的必须保证。

4 小结

本研究结果表明三级甲等医院临床护理教师总体胜任力水平较好,但是需要对其教学方法、法律、法规、人文方面加强培训,同时护理管理者应建立科学合理的科室教学管理机制,给予更多支持,从而在个人和组织两个层面提升临床护士的教学岗位胜任力。本研究存在一定的局限性:由于时间和人力的限制本次参与调查的临床护理教师仅来自1所三甲医院,其中本科和研究生比例较低,使分析学历对胜任力水平的影响存在局限。未来的研究可扩大区域和样本量,并增加护士长和学生对临床护理教师的评价,从而更深入地探讨影响临床护理教师岗位胜任力的影响因素。

(本研究承蒙医院护理部领导及各科室临床护理教师的大力支持,特此致谢!)

参考文献:

- [1] 李小妹. 护理教育学[M]. 北京:人民卫生出版社,2012:30-35.
- [2] 鄢雨英,余晓燕,宋英英. 临床“双师型”护理师资的培养实践[J]. 中华医院管理杂志,2013,29(1):51-54.
- [3] Salminen L, Minna S, Sanna K, et al. The competence and the cooperation of nurse educators[J]. Nurse Educ Today,2013,33(11):1376-1381.
- [4] Spencer L M, Spencer S M. Competency at work:models for superior performance[M]. New York:John Wiley & Sons,1993:99-220.
- [5] 卞丽芳,王薇,陈黎明,等. 临床护理教师胜任力模型的研究[J]. 中华护理杂志,2012,47(10):912-915.
- [6] 姚鑫倩,马小琴. 基于工作分析对临床护理教师岗位所需能力和素质的调查[J]. 护理管理杂志,2014,14(2):115-117.
- [7] 黄惠桥,应燕萍,张昆珍,等. 开展授课比赛对提高临床护理教师授课能力的效果[J]. 护理管理杂志,2013,13(12):875-876.
- [8] 阎霞,闫莉. 小班制三段式专题培训模式在临床护理师资培训中的效果评价[J]. 卫生职业教育,2015,33(13):32-34.
- [9] 王亚军,贾建国,樊洁,等. 台湾医学院校临床师资培育的方法及启示[J]. 医学与社会,2015,28(4):99-102.
- [10] 谢小华,马光锐. 综合医院护理人员临床教学能力调查分析[J]. 护理研究,2006,20(10):2558-2560.
- [11] Johnsen K O, Aasgaard H S, Wahl A K, et al. Nurse educator competence;a study of Norwegian nurse educators' opinions of the importance and application of different nurse educator competence domains [J]. J Nurs Educ,2002,41(7):295.
- [12] 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.
- [13] 蒋小剑,蒋冬梅. 长沙地区三级甲等综合医院护理人员职业倦怠调查分析[J]. 护理学杂志,2008,23(3):14-15.
- [14] 唐鉴. 临床护理带教教师胜任力现状及影响因素研究[J]. 当代护士,2018(3):22-24.
- [15] 刘小庆,陈葵,李娟. 临床护理带教老师评判性思维能力现状及其影响因素的调查分析[J]. 全科护理,2016,14(31):3248-3250.
- [16] 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.
- [17] 鲍文丽. 班杜拉社会学习理论对成人教育发展启示[J]. 中国成人教育,2017(4):15-17.
- [18] Zlatanovic T. Nurse teacher' profession development: a qualitative study[J]. Nord J Nurs Res,2019,9(1):45-58.
- [19] 杨剑,田钰,张其红,等. 分层一团队一导师法用于急诊科护士科研培训研究[J]. 护理学杂志,2019,34(12):65-68.

(本文编辑 钱媛)