

临床护理教师专业发展力现状及影响因素研究

江珂¹, 张小红², 殷倩³, 童晓茹², 陈莹², 何红², 张燕⁴

摘要: **目的** 调查临床护理教师专业发展力现状及影响因素, 为制订针对性的临床护理教师专业发展培养方案提供参考。 **方法** 采用便利抽样法, 于 2023 年 3—8 月采用一般资料调查表、教育者专业发展量表、组织职业生涯管理量表, 对 6 所三级甲等综合性医院 475 名临床护理教师进行调查。 **结果** 临床护理教师专业发展力总分为 (82.23 ± 5.82) 分, 组织职业生涯管理总分为 (45.71 ± 6.88) 分。文化程度、生育情况、医院教学氛围、护士长支持力度、组织职业生涯管理是临床护理教师专业发展力的影响因素 (均 $P < 0.05$)。 **结论** 临床护理教师专业发展力处于中等水平, 影响因素较多。建议管理者重视临床护理教师的组织职业生涯管理, 促进其专业发展。

关键词: 临床护理教师; 临床护理教育者; 专业发展力; 组织职业生涯管理; 护理教学; 教学氛围; 影响因素

中图分类号: R47; G451 **DOI:** 10.3870/j.issn.1001-4152.2025.06.063

The level and factors influencing professional development among clinical nursing mentors

Jiang Ke, Zhang Xiaohong, Yin Qian, Tong Xiaoru, Chen Ying, He Hong, Zhang Yan. School of Medicine, Wuhan University of Science and Technology, Wuhan 430081, China

Abstract: **Objective** To determine the level and factors influencing professional development among clinical nursing mentors, and to provide a reference for formulating targeted training programs. **Methods** A convenience sample of 475 clinical nursing mentors from six tertiary general hospitals were surveyed using a demographic data questionnaire, the Educators' Professional Development Scale, and the Organizational Career Management Scale. **Results** The sample scored (82.23 ± 5.82) for professional development and (45.71 ± 6.88) for organizational career management. Education level, fertility status, teaching atmosphere in the hospital, head nurse's support, and perception of organizational career management level were the influencing factors of professional development in clinical nursing mentors (all $P < 0.05$). **Conclusion** The professional development ability of clinical nursing mentors is at a moderate level, and affected by several factors. It is suggested that managers should strengthen organizational career management to promote the professional development of clinical nursing mentors.

Keywords: clinical nursing mentor; clinical nursing educator; professional development; organizational career management; nursing education; teaching atmosphere; influencing factors

护理是一个需要终身学习与实践、接受教育与培训的职业。为了能更有组织、有针对性地进行临床护理教学, 临床护理教育者 (Clinical Nurse Educator, CNE) 这一角色应运而生^[1]。1989 年, 乔治城大学医院率先在美国设定了 CNE 的角色。随着医疗卫生保健复杂性的增加, CNE 的角色作用也在不断演变。美国护理协会近年来对此提出更高要求: CNE 在学习活动中扮演促进者、变革推动者、顾问、领导者或研究人员的角色^[2]。我国 CNE 通常由临床护士承担, 其主要职责是承担护理专业学生实习教育、新护士入职教育、在职护士继续教育等职能, 通常被称之为临床护理教师。尽管 CNE 在各国所扮演的具体角色职能和名称存在差异, 但其核心职责普遍涵盖教育、护理管理支持以及引领科研成果应用三大领域^[3]。随着 CNE 角色内涵的演变及丰富, 对其专业能力也相

应提出更高的要求。CNE 自身具备高水平的专业发展力至关重要, 直接关系到临床护理教育质量, 也关系到护士队伍的发展和护理质量的提升。教育者专业发展力即专业发展内驱力, 是指教育者内心深处对于专业发展的自觉、自愿、主动意识^[4-5]。目前对于 CNE 持续专业发展的相关研究主要集中在专业能力、管理资源、沟通协作等方面^[6-7], 较少关注 CNE 自身专业发展力, 即自身教学、管理、科研、人文、职业发展等综合能力发展需求及内驱力。因此有必要全面评估我国 CNE 的专业发展力。

社会学习理论认为, 行为被理解为个体与环境之间相互作用的结果。因此, 在分析临床教育者专业发展影响因素时, 除了需要考虑个人层面的因素, 还必须将环境因素纳入考量范围, 包括个体所处的组织环境因素^[8]。另外, 组织发展理论也提出可以通过组织规划、员工培训和发展、领导和管理发展、团队发展、组织文化等组织变更及发展来提升组织效果。护士组织职业生涯管理是指医疗机构对护士进行的职业规划、发展和评价等方面的管理支持。既往相关研究发现, 组织职业生涯管理作为医院系统层面重要的推

作者单位: 1. 武汉科技大学医学部护理系 (湖北 武汉, 430081); 襄阳市中心医院 2. 护理部 3. 手术室 4. 心血管内科
通信作者: 张小红, 1207004166@qq.com

江珂: 女, 硕士在读, 学生, jiangke0205@163.com

收稿: 2024-10-25; 修回: 2024-12-27

动力,在一定程度上影响着护士的个人职业心理状态^[9-10]。因此,本研究调查医院 CNE 专业发展力现状,探讨组织职业生涯管理对其专业发展的影响,旨在为护理管理者如何培养临床教育者提供参考。

1 对象与方法

1.1 对象 2023 年 3—8 月,采用方便抽样法选取湖北、湖南、浙江、山西、四川、河北 6 省中 6 所综合性三级甲等教学医院的临床带教老师进行问卷调查。纳入标准:从事临床护理工作≥3 年的在职注册临床护士;从事临床带教工作(经过医院培训、考核及认证获得相关资质证书的教育护士或临床带教护士),具有 1 年及以上临床带教经验;对本次调查知情同意。排除标准:调查期间外出学习或进修;休病假、产假。样本量计算:根据多元线性回归分析中样本量为变量个数的 10 倍原则^[11],研究纳入的变量数为 12 个,考虑 20% 的无效问卷,估计所需样本量为 150。最终有效调查 475 人,男 16 人,女 459 人;年龄 25~50 岁,其中<30 岁 206 人,30~45 岁 249 人,>45 岁 20 人。

1.2 方法

1.2.1 调查工具 ①一般资料调查表。研究者自行设计,包括性别、年龄、从事护理工作年限、文化程度、生育情况、月收入、担任 CNE 年限、医院教学氛围、医院是否提供护理教育专项进修学习机会、护士长支持力度、是否有足够的时间开展临床教学工作。②教育者专业发展量表(Educators' Professional Development Scale)。由 Koskimäki 等^[12]于 2020 年研制,该量表最初旨在评估社会和卫生保健教育者的持续专业发展能力。中文版量表由邢英姿等^[4]汉化并在护理人员中检验信效度。包含提升教育学方面的能力需求(10 个条目)、发展学科能力的需要(9 个条目)及在专业发展中的领导力(7 个条目)3 个维度 26 个条目。条目采用 4 级计分法,从“完全不同意”至“完全同意”分别计 1~4 分,总分 26~104 分,得分越高代表 CNE 的专业发展力水平越高。中文版量表的 Cronbach's α 系数为 0.977,重测信度为 0.861,内容效度为 0.912。③组织职业生涯管理量表。由龙立荣^[13]编制。包括公平晋升(4 个条目)、提供职业信息(4 个条目)、注重培训(4 个条目)和职业自我认识(4 个条目)4 个维度 16 个条目。采用 4 级评分法,1 分为“非常不符合”,4 分为“非常符合”,总分 16~64 分,分数越高说明个人感受到的组织职业生涯管理状况越好。量表总的 Cronbach's α 系数为 0.920,内容效度为 0.893。

1.2.2 调查方法 采用问卷星进行调研。对被调查医院护理部主任致调研函说明本次调查的目的、意义、填写方法,征得同意后,由护理部主任指派医院教学护士长作为调查人员,接受统一培训后使用统一指导语向所在医院 CNE 微信群发放调查问卷。问卷调

查为匿名方式,遵循自愿原则。每台设备限答 1 次,每项设置必答。回收 490 份问卷,排除明显规律作答、填写逻辑不符、作答时间过短的无效问卷 15 份,有效问卷 475 份,有效回收率为 96.94%。

1.2.3 统计学方法 采用 SPSS24.0 软件进行统计分析,计量资料服从正态分布以($\bar{x} \pm s$)描述,采用两独立样本 *t* 检验、方差分析进行组间比较。变量之间的相关采用 Pearson 相关性分析。CNE 专业发展力的影响因素采用多元线性逐步回归进行分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 CNE 专业发展力与组织职业生涯管理得分及其相关性 见表 1。CNE 专业发展力与组织职业生涯管理得分呈正相关($r=0.800, P<0.001$)。

表 1 CNE 专业发展力与组织职业生涯管理得分($n=475$)
分, $\bar{x} \pm s$

项目	总分	条目均分
专业发展力	82.23±5.82	3.16±0.22
提升教育学方面的能力需求	32.35±4.85	3.24±0.49
发展学科能力的需要	28.99±1.60	3.22±0.18
在专业发展中的领导力	20.89±1.51	2.98±0.22
组织职业生涯管理	45.71±6.88	2.86±0.43
公平晋升	11.33±2.29	2.83±0.57
提供职业信息	10.95±1.68	2.74±0.42
注重培训	12.93±1.60	3.23±0.40
职业自我认识	10.50±2.08	2.63±0.52

2.2 CNE 专业发展力的单因素分析 见表 2。

2.3 CNE 专业发展力的多因素分析 以 CNE 专业发展力总分作为因变量,将单因素分析及相关性分析中有统计学意义的 8 个变量作为自变量,进行多元线性回归分析, $\alpha_{\text{入}}=0.05, \alpha_{\text{出}}=0.10$ 。结果文化程度(中专=1,大专=2,本科=3,硕士及以上=4)、生育情况(以无子女为对照设置哑变量)、医院教育氛围(一般=1,较好=2,非常好=3)、护士长支持力度(一般=1,较支持=2,非常支持=3)及组织职业生涯管理(原值输入)进入回归方程,见表 3。

3 讨论

3.1 CNE 专业发展力及组织职业生涯管理现状分析 本研究显示,CNE 专业发展总分为(82.23±5.82)分,处于中等水平,低于国外文献^[14-15]调查结果,CNE 专业发展力整体水平有待进一步提升。究其原因,可能与目前国内各级医院 CNE 往往身兼护、教、研数职,无暇兼顾教学专业内涵的提升有关。同时,国外部分国家临床护理教育已经从继续教育发展到员工发展,再到现在的护理专业发展^[16],而国内大部分医院仍停留在继续教育阶段,因此导致大部分 CNE 缺乏专业竞争力及专业内涵发展方向,无法达到均衡发展。本研究中 CNE 对提升教育学方面的能力需求得分最高,而在专业发展中的领导力得分最

低,说明 CNE 更多关注教学方法、教学手段、教学信息化等基础临床教学能力的提升,而忽略了护理管理、科研、人文、自身职业等方面的发展。提示我国护理管理者需要基于 CNE 需求重点培养临床教育能力,同时也需要加强 CNE 对自身护理管理、科研、人文等综合能力的提升意识。

表 2 CNE 专业发展力的单因素分析

项目	人数	得分 (分, $\bar{x}\pm s$)	统计量	P
性别			$t=1.240$	0.216
女	459	83.56±4.32		
男	16	82.18±5.87		
年龄(岁)			$F=0.960$	0.384
<30	206	81.89±5.73		
30~45	249	82.56±5.78		
>45	20	81.48±6.84		
从事护理工作年限(年)			$F=2.091$	0.125
3~<4	22	80.76±5.04		
4~<10	336	82.57±5.82		
10~25	117	81.53±5.89		
文化程度			$F=50.002$	<0.001
中专	13	78.69±6.24		
大专	198	79.08±4.80		
本科	227	84.57±5.35		
硕士及以上	37	85.92±4.48		
生育情况			$F=161.418$	<0.001
无子女	76	80.01±5.03		
1 个	268	85.38±4.77		
2 个	131	77.06±3.48		
月收入(元)			$F=2.985$	0.051
<8 000	191	81.61±5.90		
8 000~12 000	261	82.45±5.93		
>12 000	23	84.16±3.67		
担任 CNE 年限(年)			$F=45.462$	<0.001
<3	193	79.63±5.03		
3~<6	224	85.13±5.10		
6~<10	49	79.98±6.05		
≥10	9	77.89±1.90		
医院教学氛围			$F=232.508$	<0.001
一般	148	76.95±2.92		
较好	180	82.39±5.42		
非常好	147	87.34±3.30		
护士长支持力度			$F=241.979$	<0.001
一般	137	76.88±2.89		
较支持	168	81.59±5.41		
非常支持	170	87.16±3.37		
有足够的时间开展 临床教学工作			$t=17.472$	<0.001
是	180	86.89±3.31		
否	295	79.38±5.19		
医院提供护理教育 专项进修学习机会			$t=11.067$	<0.001
是	118	86.81±3.23		
否	357	80.71±5.70		

表 3 CNE 专业发展力的回归分析($n=475$)

变量	β	SE	β'	t	P
常量	61.323	1.851		33.122	<0.001
文化程度	0.774	0.234	0.089	3.314	0.001
生育情况(2 个子女)	-1.398	0.463	-0.107	-3.023	0.003
医院教学氛围	1.236	0.261	0.167	4.739	<0.001
护士长支持力度	1.616	0.244	0.223	6.622	<0.001
组织职业生涯管理	0.319	0.033	0.377	9.571	<0.001

注: $R^2=0.748$,调整 $R^2=0.742$; $F=137.558$, $P<0.001$ 。

本次调查结果显示,CNE 感受到的组织职业生涯管理得分为(45.71±6.88)分,处于中等偏下水平,低于臧爽等^[17]对老年病房护士的调查结果。分析原因,相较于临床护士,CNE 不仅需要具备扎实的专业知识和教学技能,还需要承担科研、学科建设等多重任务,导致其职业定位和发展目标更加多元化和复杂^[18]。这可能与部分医院对于临床护理教学的重视度不够,存在“忙护理、重科研、轻教学”的意识有关。我国 CNE 的组织职业生涯管理尚存在不足,如职业发展路径不明确、晋升机制不完善、继续教育机会有限等。提示医疗机构应重视 CNE 的组织职业生涯管理,建立全面的职业生涯管理体系,以支持 CNE 的多元发展需求。

3.2 CNE 专业发展力受多种因素影响

3.2.1 组织职业生涯管理与专业发展力呈正相关

本次调查结果显示,组织职业生涯管理得分越高,CNE 专业发展力得分也越高。医院及护理管理者越重视 CNE 在医院发展中的重要作用,对其职业发展有良好的规划,则 CNE 感知到的组织职业生涯管理水平越高,更愿意在教学能力、学科发展能力方面提升自己,其专业发展力越强。为了进一步加强组织职业生涯管理,提高 CNE 专业发展力,医疗机构需要从专业培训、职业认知、晋升体系三方面强化组织支持。首先,建立健全临床护理师资培训体系,为 CNE 提供更多的学习和发展机会,帮助他们不断提升自己的专业能力,包括教育、管理、科研三方面综合能力;其次,完善职业认知教育,引导 CNE 明确自己的职业定位和发展方向,增强职业认同感和使命感;最后,优化晋升体系,确保 CNE 的职业发展有明确的路径和公平的竞争环境,激发他们的工作积极性和创造力。

3.2.2 个体因素 本研究显示,护理教育者的文化程度、生育情况是影响 CNE 专业发展的个体因素,文化程度越高的 CNE 专业发展力更高、生育 2 个孩子的专业发展力相较于无子女的专业发展力更弱。分析原因,文化程度越高的 CNE 能够更好地感知工作带来的尊重与自豪,往往在自身基础能力得到初步提升后,对教学软实力(教育学能力、学科发展能力、专业发展领导力)等综合能力提升方面会有更高的需求,亦会对自身发展具备更高的专业追求及职业素养。相较于有 2 个孩子的 CNE,尚未育有子女者能

够有更多的精力思考职业生涯规划及职业追求,愿意投入到自身专业发展中,对自身专业发展有更多的关注度^[11]。因此,提示护理管理者在制订支持策略时,应考虑个人背景因素。例如,对于具备较高学历的CNE,可以提供更为深入和专业的培训机会,以满足他们对知识深度和广度的需求,同时可以鼓励其参与更高层次的教学研究项目,或者担任教学团队的领导角色,以进一步提升其专业能力和领导力。对于有子女的护理教育者,医院可考虑提供更为灵活的工作安排,以帮助其更好地平衡工作与家庭责任。

3.2.3 组织因素 本研究结果显示,除组织职业生涯规划管理外,医院教学氛围、护士长支持力度亦是影响CNE专业发展的独立影响因素。与Zlatanovic^[19]研究结果一致。积极的教学氛围能够激发CNE的教学热情,使其更愿意投身于临床教育事业;护士长和管理层重视并支持教学活动,为CNE提供进修学习机会、必要的资源和时间,使护理教育者能更好地投入到教学工作中,有助于护理教育者明确自己的职业目标,激励其不断提升自我,追求更高的职业成就。因此,医疗机构可通过营造鼓励学习和创新的教学氛围,提供进修学习机会,重视并支持教学活动,为CNE提供良好的工作环境和机会,以推动护理教育事业的进步和发展。

4 结论

本研究结果显示,我国CNE在专业发展力及组织职业生涯规划管理方面存在较大提升空间,有效的组织职业生涯规划有助于激发CNE的专业发展力,提升临床教学质量。因此,管理者应营造良好的组织支持氛围,帮助CNE明确职业发展方向,激发工作热情和创造力。本研究调研医院均为三级甲等医院,未来的研究可以扩展到不同级别医院中的CNE,以比较不同环境下专业发展力的差异,或探讨其他可能影响其专业发展力的因素。

参考文献:

- [1] Coates K, Fraser K. A case for collaborative networks for clinical nurse educators [J]. Nurse Educ Today, 2014,34(1):6-10.
- [2] Harper M G, Maloney P. Nursing professional development: revision of the scope and standards of practice [J]. J Nurses Prof Dev, 2016,32(3):171-173.
- [3] 何梦雪. 临床护理教育者的角色内涵与启示 [J]. 中华护理教育, 2015,12(10):792-796.
- [4] 邢英姿,周一汝,冯金娥,等. 教育者专业发展量表的汉化及信效度检验 [J]. 中华护理教育, 2022,19(8):727-731.
- [5] Özgenel M, Brown M, Hara J O, et al. Redefining the

- impact of professional development in education with ProDES (Professional Development Evaluation Scale) [J]. Int J Assesst Tools Educ, 2024,11(4):733-757.
- [6] Smith J, Kean S, Vauhkonen A, et al. An integrative review of the continuing professional development needs for nurse educators [J]. Nurse Educ Today, 2023,121:105695.
 - [7] Oprescu F, McAllister M, Duncan D, et al. Professional development needs of nurse educators. An Australian case study [J]. Nurse Educ Pract, 2017,27:165-168.
 - [8] 池艳宇,李晓丹,郭金玉,等. 临床护理教师岗位胜任力现状调查及影响因素分析 [J]. 护理学杂志, 2020,35(6):53-56.
 - [9] 王英,董志英. 护士组织职业生涯规划对工作满意度影响的调查 [J]. 中国医院管理, 2015,35(8):76-77.
 - [10] 谢景芳. 护士职业获得感与自我职业生涯规划的关系研究 [J]. 中华现代护理杂志, 2018,24(27):3328-3331.
 - [11] 李泽楷,陈燕雅,尤黎明,等. 护士职业生涯成功的现状及影响因素分析 [J]. 护理学杂志, 2017,32(6):64-67.
 - [12] Koskimäki M, Mikkonen K, Kariäinen M, et al. Development and testing of the Educators' Professional Development scale (EduProDe) for the assessment of social and health care educators' continuing professional development [J]. Nurse Educ Today, 2020,98:104657.
 - [13] 龙立荣. 职业生涯管理的结构及其关系研究 [M]. 武汉: 华中师范大学出版社, 2002:8-50.
 - [14] Kuivila H, Koskimäki M, Kääriäinen M, et al. Competence development needs of health sciences teacher candidates and the factors connected to those needs [J]. Int J Res Educ Sci, 2024,10(2):199-217.
 - [15] Koskimäki M, Mikkonen K, Kääriäinen M, et al. An empirical model of social and healthcare educators' continuing professional development in Finland [J]. Health Soc Care Community, 2022,30(4):1433-1441.
 - [16] Koskimäki M. Social and healthcare educators' continuing professional development: a comprehensive model [D]. Tampere: Tampere University, 2022.
 - [17] 臧爽,赵梅珍,柏兴华,等. 老年病房护士职业承诺与组织职业生涯规划调查及聚类分析 [J]. 护理学杂志, 2015,30(23):52-55.
 - [18] 王喜益,崔念奇,吴黎莉,等. 二元角色下临床护理教师的适应特征及职业素养的关系研究 [J]. 医学教育研究与实践, 2023,31(2):224-230.
 - [19] Zlatanovic T. Nurse teachers' professional development: a qualitative study [J]. Nordisk Sygeplejeforskning, 2019,9(1):45-58.

(本文编辑 吴红艳)