

669-673.

- [5] 王敏君,陈费,刘长城,等. 细胞工程实验教学改革的实践与探讨[J]. 基础医学教育,2015,17(3):220-222.
- [6] 林杰,邢俊. 美国大学形成性教学反馈的方法[J]. 四川师范大学学报(社会科学版),2016,43(1):81-88.
- [7] 胡铁生,周晓清. 高校微课建设的现状分析与发展对策研究[J]. 现代教育技术,2014,24(2):5-13.
- [8] 郑育声,罗先群,李东栋,等. 微课在大学细胞生物学实验中的应用[J]. 教育教学论坛,2016,8(23):260-261.
- [9] 余泰,李冰. 微课在高校实验教学中的应用探究[J]. 实验室研究与探索,2015,34(4):199-201.
- [10] 马小茗,殷艳萍,马小蕊. 微课、翻转课堂——走出围墙的教学·管理 DOI:10.3969/j.issn.1672-9455.2018.19.050

医科大学[J]. 继续医学教育,2016,30(4):55-56.

- [11] 谭雪梅,赵云,刘志斌,等. “细胞工程”课程教学改革的探索和案例分析[J/CD]. 高校生物学教学研究(电子版),2017,7(1):22-26.
- [12] 汪春红,王红,毕勇毅. 预防医学专业核心课程形成性评价指标设计[J]. 教育教学论坛,2018,10(1):137-138.
- [13] 栾婷,崔蕾,王巧,等. 医学专业基础课程中运用形成性评价的教学效果[J]. 新疆医科大学学报,2017,40(12):1612-1613.

(收稿日期:2018-01-21 修回日期:2018-03-25)

## Educator 岗位设置在临床护理教学的可行性研究\*

马桂芬,刘莉莉<sup>△</sup>,黄红玉,刘腊梅

(四川大学华西第二医院儿科/出生缺陷与相关妇儿疾病教育部重点实验室,成都 610041)

**摘要:**目的 探讨护士 Educator 岗位在临床应用的可行性。方法 将 2016 年 1—12 月在该科实习的护生 86 例作为观察组,设置 Educator 岗位专职从事教学管理,制订严格的工作职责和考核细则,负责病区各类教学管理;将 2015 年 1—12 月在该科采用传统教学法带教的同类护生 84 例作为对照组。比较两组护生的出科考核成绩及老师对教学模式的评价。结果 观察组的教学管理模式得到学生、临床带教老师的高度认可,观察组教学评价各维度评分均高于对照组,差异有统计学意义( $P < 0.05$ );观察组出科理论考核成绩和操作考核成绩均优于对照组,差异有统计学意义( $P < 0.05$ );带教老师对观察组的教学认可度更高( $P < 0.05$ )。结论 Educator 岗位的设置有助于护理临床教学水平的提高,有利于护理临床教师队伍的培养,可减轻临床护士的压力,提高优质护理服务质量,具有可行性。

**关键词:** Educator 岗位设置; 教学; 管理**中图分类号:** G420**文献标志码:** B**文章编号:** 1672-9455(2018)19-3000-03

Educator 是一种职业,从事这项工作的人员包括教育工作者、教员、教师、教育学家、教学管理人员等。美国、新加坡及欧洲等地临床均配置有专职的 Educator,主要从事在职护士的培训及考核,协助护校老师制订教学计划<sup>[1-5]</sup>。我国护士岗位长期缺乏编制,临床护士身兼医、教、研数职,加之带教老师水平参差不齐,致使临床教学及管理存在不同质、不规范、质量差、发展慢等现象<sup>[2]</sup>。优质护理的内涵要求对护士进行岗位改革,定员定岗,进行岗位的绩效管理;护士的职业发展也需要对护理人才进行职业规划;临床教学水平的提升也需要高水平的师资力量。近 5 年,本院每年派出 10 人到美国进行为期 3 个月的参观学习,观摩包括岗位设在内的管理模式,受到较大启发。2016 年本科在护理部指导下,结合本院的实际情况设置 Educator 专职从事临床教学管理,取得一定效果,今年作为改革亮点在全院推广,现报道如下。

### 1 资料与方法

**1.1 一般资料** 将 2015 年 1—12 月在本科实习的

84 例护生作为对照组,其中男 9 例,女 75 例;平均年龄( $20.58 \pm 1.47$ )岁;学历为中专 12 例,大专 12 例,本科 60 例。将 2016 年 1—12 月在本科实习的 86 例护生作为观察组,其中男 12 例,女 74 例;平均年龄( $20.96 \pm 1.46$ )岁;学历为中专 14 例,大专 15 例,本科 57 例。两组在年龄、性别、文化程度等方面的差异无统计学意义( $P > 0.05$ ),具有可比性。因年龄、学历、工龄等影响因素,故本调查剔除进修生和规范化培训学员及参观学习和见习等其他人员。观察组设置 Educator 岗位专职从事教学管理,对照组采用传统临床带教模式。

### 1.2 方法

**1.2.1 Educator 岗位设置及管理** (1)资质要求及管理。每个护理单元设专职 Educator 1 名,要求具有硕士研究生学历、有教师资格证、CN2 以上层次护士担任。该岗位由护士长行政管理,护理部负责业务管理,2015—2016 年本科 1 名 Educator 被派到美国辛辛那提及我国北京等地进行教学技能培训和学习,参

\* 基金项目:四川大学华西第二医院 2016 年院级科研课题。

<sup>△</sup> 通信作者,E-mail:liulili198008@163.com。

加院内多次“TTT 技能”培训、团队教学等。(2)工作范围及权重。因医院的具体情况,本科 Educator 需负责临床护理教学及在职护士培训工作。其中 90% 工作用于教学和在职护士的培训,根据学生的实际情况, Educator 自行调整教学和在职培训的重点管理时间;10% 工作(寒暑假等学生较少的时候)供职于临床,以熟悉临床工作制度、流程、新业务,达到知识的不断更新和教学水平的提高。(3)职责。①临床学生学习管理:包括各类实习、见习、参观学习学生的管理,根据各层次学生的教学大纲,制订详细的教学计划。要求计划细化到每月、每周或每日,制订每批学生的教学进度表。计划和进度表学生每人一份。 Educator 负责学生的入科培训,包括环境、制度、专科知识、工作流程等;每日循环对各层次学生进行过程督促和抽查,完成小讲课及护理查房。②网络及临床外授课、考试及阅卷、教学对外联系及其他教学安排。③教学数据统计及上报、问题分析及整改。④负责学生的全面管理,提供工作学习生活上的帮助。

**1.2.2 学生角色及工作模式的转变** “我的学习我做主”的教学模式,培训学生独立学习和解决问题的能力,以帮助学生尽早完成由学生到临床护士的角色过渡。学生按计划自主完成培训内容,分管 2 张病床,在管床护士指导和协助下自主实施责任制整体护理(执行医院划分的高、中、低护理操作风险级别)。在护理活动中掌握基础护理和专科护理知识,学会与患者、家属、医生的交流,遇到问题先思考看书再请示老师。小讲课、护理查房等由学生主讲, Educator 补充和讲评。

**1.2.3 护士长及临床带教老师** 护士长根据每批学生的教学进度表了解教学进度和特殊教学安排,统筹管理、整合资源、合理排班,如本科学生教学观摩活动,可安排进修护士、规范化培训学员或新入职的护士参与,也可派其他带教老师协助工作;护士长按教学计划阶段性抽查学生和带教老师,督查 Educator,主持学生出科座谈等,做到切实参与和管理教学工作。临床护士在护士长及 Educator 指导下,在临床工作中,将理论结合实际进行操作示范和基础知识讲解、提问,协助及督促学生完成教学计划,协助 Educator 进行教学活动。

**1.2.4 对照组** 对照组采用传统临床带教模式。护士长负责管理,临床护理骨干或高年资护士兼职临床带教,根据学生层次高低每个科室可由 2~3 名老师兼职,每名老师负责 1~2 个层次的学生管理。学生入科后,由负责带教老师给学生作环境介绍和操作示范,统一制订实习教学路径表,之后将护生随机分给各管床护士实施带教。知识的传授主要采用老师床旁讲授及观摩,教学模式以带教老师的讲授作为核心,手把手地传授知识为主<sup>[6-7]</sup>。

**1.2.5 评价指标** (1)学生评价。采用本院自制的实习护生出科教学评价表进行调查,由护生评价带教

效果<sup>[8]</sup>。该表从调动学习积极性、培养学习的兴趣、护生的教学参与度、教学计划详尽且符合需求、知识掌握的整体性 5 个维度、5 个等级进行评价。(2)理论及操作评分。包括理论考核(统一的闭卷考试,试卷均由 60% 的专科题目及 40% 的基础知识组成)及操作考核(随机选取儿科常见操作),每项考试满分均为 100 分。观察组还需考核平时抽查的成绩。(3)教师评价表。该表从学生自主学习能力和与患者沟通技巧、工作计划性、健康教育自主性及能力、学生综合能力 5 个条目、5 个等级进行评价。

**1.2.6 调查方法** 每一批学生出科前 1~2 d 由护士长组织座谈,同时学生匿名填写教学评价表,当场回收,问卷回收率 100%;出科后 1~2 d 临床带教老师对本组学生填写教师评价表;两组学生在实习最后 1 周的周 4 或周 5 完成出科考核,观察组包括平时抽查和出科考核综合理论和操作成绩。

**1.3 统计学处理** 采用 SPSS19.0 统计软件进行统计分析,计量资料采用  $\bar{x} \pm s$  表示,组间比较采用 *t* 检验,以  $P < 0.05$  为差异有统计学意义。

**2 结 果**

**2.1 两组对临床教学评价比较** 观察组教学评价各维度评分高于对照组,差异均有统计学意义 ( $P < 0.05$ )。见表 1。

表 1 两组对临床教学评价比较( $\bar{x} \pm s$ ,分)

教学评价选项	观察组 (n=86)	对照组 (n=84)	t	P
调动学习积极性	4.95±0.22	4.27±1.05	5.949	0.000
培养学习兴趣	4.92±0.26	3.45±1.25	1.312	0.000
护生的教学参与度	4.98±0.14	3.95±1.05	9.260	0.000
教学计划详尽且符合需求	4.93±0.24	3.55±1.22	10.617	0.000
知识掌握的整体性	4.99±1.10	4.08±0.74	11.499	0.000

表 2 两组出科成绩比较( $\bar{x} \pm s$ ,分)

组别	n	理论成绩	操作成绩
对照组	84	85.52±2.75	93.39±2.23
观察组	86	90.28±2.26	97.50±1.75
t		12.555	13.617
P		0.000	0.000

表 3 教师对两组护生不同教学模式下的评价比较( $\bar{x} \pm s$ ,分)

教学质量评价选项	观察组 (n=86)	对照组 (n=84)	t	P
学习自主性	4.52±0.32	3.81±0.61	39.067	0.000
与患者沟通意识	4.23±1.01	3.97±1.23	6.227	0.000
健康教育自主性及能力	4.31±0.52	3.85±0.47	24.851	0.000
学生工作计划性	4.33±0.62	3.81±0.71	20.951	0.000
学生综合能力	4.42±0.52	3.62±0.60	38.110	0.000

**2.2 两组出科成绩比较** 观察组出科理论考核成绩和操作考核成绩优于对照组,差异均有统计学意义( $P < 0.05$ )。见表 2。

**2.3 教师对两组护生不同教学模式下的评价比较** 临床护士及带教老师和护士长对 Educator 岗位的设置持支持态度,对观察组的教学认可度高( $P < 0.05$ )。见表 3。

### 3 讨 论

**3.1 Educator 岗位设置可有效提高临床教学质量** Educator 岗位设置有利于提高学生对临床基础及专科知识的掌握,表 1 可见,观察组学生的理论及操作考试成绩明显高于对照组。Educator 专职教学管理有具体的岗位职责和工作目标及考核要求,督促他们在教学领域上钻研和提升。老师有足够的时间和精力去督查、思考和改革,及时发现问题、解决问题。试行的 1 年中,制订了一系列教学临床路径,运用了情景模拟教学、卓越七步教学、同伴教学法、思维导图等教学方法,提高了学生的学习兴趣,尤其是设计使用学生个人信息资料登记表,根据学生自填的信息,了解学生的个人爱好、对儿科的主观感受,给予针对性的专业理论及技能培训和一定的专业思想及职业素质教学,受到学生的好评。

Educator 岗位设置有利于培养学生自主学习、勤于思考、勤于动手的能力,可激发学生的学习积极性、参与性,体现学生的自我价值。传统临床教学更多是老师手把手、填鸭式的带教模式,老师的工作对象是患者,临床带教模式是老师围着病床转,学生跟着老师跑,学生的学习靠观摩和自我领悟,易导致学生学习和工作缺乏主动性。由于老师都是兼职的,教学的重点在入科教育和出科考核上,过程评价较少,对学生的评价不全面。表 3 可见,新的教学模式,重点在教授学生学习和工作的方法,计划的完成和患者的管理靠学生自己, Educator 重点在计划制订和过程中督查,将过程督查、环节评价与终末考核有机结合,更能全面评价教学质量。

Educator 岗位设置有利于教学的同质管理。Educator 岗位要求具有硕士学历的护士担任,且对临床教学有浓厚的兴趣,有较强的带教能力,并有较高水平的受过高校教师资格培训的护士担任,避免了以前多个不同层次的带教老师在教学能力、理解力和执行力方面的差异。许多教学的会议、培训及资料的上报由 Educator 完成,保证了上级指示向带教第一线的直达,减少了中间环节,提高了临床带教工作的执行力。

**3.2 Educator 专职岗位设置促进护士提升自我** 2016 年本科一位 Educator 自费学习 PPT 制作、申请护理科研设计、建立科室进数据库、开展 TTT 培训、参加教学演讲,并撰写教学论文 2 篇。Educator 同时还负责科室在职护士的培训,他们可以从学生需求的

角度去培训带教老师,将自己学到的临床教学前沿知识和技巧教给同事们,使科室教学水平得到整体提高。

**3.3 Educator 专职岗位保证优质护理质量** 以往护士的工作主要放在患者的护理上,没有或者很少有时时间和精力用于带教和教学改革,临床上常有老师对带教学生感到力不从心,导致临床护理和教学质量都不高。Educator 岗位设置后,临床老师协助 Educator 进行教学工作,只需在护理工作的同时示范和讲解,在学生需要帮助的时候提供支持和指导,这样临床其他老师没有太大的教学压力,反而带教的积极性更高,学生和临床带教老师之间的关系也更融洽。

**3.4 Educator 专职岗位设置使护士长管理更有条理** Educator 岗位设置后,本科有 7~8 个层次的护生及在职培训护士有专人管理,护士长只需要对 Educator 岗位进行管理,根据教学进度表督查教学进度,听取学生反馈,协助 Educator 工作,可以用更多的时间统筹全面的护理质量管理及改革。去年本科在护理岗位设置、临床专科护士培训、儿童慢性病管理(糖尿病、哮喘、肾病及血液净化等)等细节管理方面做了大量的工作,在年终全院护理亮点展示时取得优异成绩。

综上所述,护士岗位设置是护理人员培养,提高服务质量,专业发展,绩效考核等均需要的一项工程。有研究表明 Educator 岗位设置对教学质量提高,学生自主学习能力培养,师资培养,减轻临床护士的工作压力有积极作用,具有可行性。

### 参考文献

- [1] 焦静. 美国临床护理教学见闻[J]. 中国护理管理, 2015, 15(7):894-896.
- [2] 周作霞, 房德芳, 王岚. 以岗位为主体实施护理伦理学教学的研究[J]. 护士进修杂志, 2012, 27(17):1561-1563.
- [3] 刘明, 殷磊. 澳门护理教学中的质量与安全教育[J]. 中国护理管理, 2015, 15(8):902-904.
- [4] 范改娥. 英国护理教育对我国护理教育负责的启示[J]. 护理研究, 2013, 27(5):1535-1536.
- [5] 李丽, 叶文琴, 田东惠. 国外护理岗位设置现状分析[J]. 护理研究, 2013, 27(4):876-877.
- [6] 王亚亚, 郑晓燕, 尚少梅, 等. 北京市市属三级医院护理岗位设置体系构建的初步研究[J]. 护理管理杂志, 2014, 14(9):617-619.
- [7] 王春艳, 矫非桐, 涂冬洁. 应用于不同护生的临床护理带教法研究[J]. 中国教育技术装备, 2016, 30(22):103-104.
- [8] 祝睿. 项目教学在《成人护理》教学中的应用效果研究[J]. 中国护理管理, 2015, 15(5):578-581.