

高职护理“双师型”教师队伍建设现状及对策

李冬, 肖靖琼

盘锦职业技术学院, 辽宁 盘锦 124000

摘要: 随着社会的发展, 人民对健康的需求日益提高, 护理专业面临着新的挑战及机遇。为了培养高素质的护理人才以支撑东北经济的振兴, 我们需要有高素质的教师队伍。针对高职护理专业人才培养的定位, “双师型”教师队伍的建设显得尤为重要。笔者针对护理专业“双师型”教师队伍建设中存在的问题进行分析并提出了相应的对策。

关键词: 护理专业; 双师教师; 师资队伍建设

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1009—7600 (2022) 07—0080—04

Current Situation and Countermeasures of the Construction of Double-qualified Nursing Teachers in Higher Vocational Colleges

LI Dong, XIAO Jing-qiong

Panjin Vocational Technical College, Panjin 124000, China

Abstract: With the development of society and people's needs for health, the nursing specialty is facing new challenges and opportunities. In order to train high-quality nursing talents to support the revitalization of the Northeast economy, we need a team of high-quality teachers. Aiming at the orientation of nursing professional training in higher vocational colleges, the construction of double-qualified teachers is particularly important. It proposes corresponding countermeasures through analyzing the problems in the construction of double-qualified teachers in nursing specialty.

Keywords: nursing specialty; double-qualified teacher; teaching staff construction

时代在发展, 职业教育迎来新机遇。《国家职业教育改革实施方案》明确了“双师型”教师的培养及引进等内容; 习近平总书记多次对职业教育作出重要指示, 强调需将教师队伍建设作为基础工作抓紧抓好^[1], “只有一流的教师, 才有一流的教育。”^[2] 深化高职教育改革, 需依靠高素质、高水平的教师团队, 其中“双师型”教师队伍建设是职业教育改革的关键所在, 也是高职护理专业师资建设的关键所在。目前, 随着高职护理专业教育的不断推

进, 改革的根本任务在于建设一支能上台讲授, 又能进行实践工作的师资队伍, 教学模式、课程体系的变化也会随之而来。由此可见, 提高护理专业院校的核心竞争力需思考如何抓住目前职业教育改革的发展机遇期。提升教育教学及人才培养的质量需加强护理专业双师型教师队伍的建设^[3]。提升人才培养质量才能更好地服务经济社会的发展, 才能为医疗护理行业提供合格的人才, 这是“以人为本、预防为主”的时代下高职护理教育面临的新挑战。

收稿日期: 2021-10-12

作者简介: 李冬 (1976—), 男, 辽宁盘锦人, 教授, 硕士; 肖靖琼 (1985—), 女, 河北沧州人, 讲师, 硕士。

2022 年第 7 期

LNGZXB

80

一、高职护理专业“双师型”教师队伍建设的重要性

(一)新时代护理行业发展的需求

2018年《关于印发促进护理服务业改革与发展指导意见通知》指出,要大力发展社区和居家护理服务^[4],这为护理教育带来新的机遇与使命。护理队伍需要在数量、能力、素质上都符合人民健康的需求,因此护理服务质量的提升面临新挑战。人才的培养离不开教师。有学者认为富丽堂皇的建筑并不能代表学校办学水平高,决定性因素是教师的水平,人才培养的质量取决于教师的质量^[5]。因此,建设一支“双一流”“双师型”教师队伍是为社会培养高素质护理人才的保障。

(二)新时代优质护理人才的需求

随着社会经济的发展、人们生活水平的提高,人们越来越重视自身健康,因此,对护理人员提出了更高的标准与新的要求。在信息化时代,作为教师,所教内容需与企业对接,既要传递前沿的护理知识,也要讲授一线临床护理最新的实践操作技术,从而提升学生就业的适应力^[6]。同时,护理岗位属于服务行业,从业人员会和不同社会背景、知识背景的人沟通。这就需要护理专业“双师型”教师在“以人为本”的背景下,融多学科于一身,打破专业局限,优化课堂形式,以提升学生能力为根本,让学生在学中储备知识、掌握操作技能、增强学习意识、拥有团队意识等,让学生综合素质得到提升。

在全国倡导健康促进的背景下,护理专业教师要提升专业素质,打破学科、专业的壁垒,以深厚的人文素养积累、广博的学识、多角度分析问题的意识为基础,提高自身的教学和专业实践能力^[7];坚持以学生为中心,以社会需求为导向,推进人才质量的提升,推动护理事业的发展。“双师型”护理专业教师可利用自身丰富的专业知识,更好地服务社区、养老院及相关机构,进而服务于社会。在实践过程中,可以明确一线机构、企业对护理人才的要求及护理人员最新的就业行情,从而根据社会需求,为医院、养老院、母婴护理中心等提供优质护理人才。

二、护理专业“双师型”教师队伍建设中存在的问题

2018年《中共中央国务院关于全面深化新时代

教师队伍建设改革的意见》明确指出,要全面提高职业院校教师质量,建设一支高素质“双师型”的教师队伍^[8]。

(一)护理“双师型”教师评价、考核机制不健全,教师积极性不足

目前,一部分学校认为“双证”即“双师”,因此护理实践能力的培养会被忽视,导致教师的实际能力并不能胜任“双师型”教师的工作。另外,学校针对“双师型”护理教师的建设评估,仅考评相关材料,因此导致评估部门会根据评价要求抓结果,进而建设的过程被淡化^[9]。

一些学校依据护理专业“双师”素质的评定要求,制定相应的考核制度,并进行“双师”资格认定工作。评定标准和资格认定的开展,为一线护理教师的职业发展提供了依据。但调查显示,护理专业“双师型”的认定标准还处在试行探索阶段^[10],不少内容仍需完善。目前尚未建立系统的“双师型”教师的考核制度及评价体系。部分学校在“双师型”教师的培训、进入企业进修、实践等方面的考核评定基本与普通教师相同,如“双师型”教师的工资、绩效、评优等并未有明显优势。由于待遇的差异性不大,部分“双师型”教师的成就感偏低,从而会降低一线教师向“双师型”教师转变的主动性,也会影响“双师型”教师自我发展的积极性。

(二)护理“双师型”教师数量不足、结构不合理、质量需提升

研究显示,“双师型”护理教师数量不够、具有一线临床工作经历的人数较少^[11]。经过学校招聘,进入护理专业任教的教师,绝大多数是医学院校的应届毕业生,新进教师虽然理论专业知识扎实、充满活力,但是从学校进入学校,只是角色的转变,由学生变为护理专业教师,一线临床真实工作的经历欠缺,实践工作能力有待加强。少部分护理专业教师为一线临床工作的护理人员,她们普遍有丰富的实践经验、令人信服的专业技能,但她们从事教育时会着重讲授实践、操作技能,忽视相关理论。

(三)校企合作程度不足

调查结果显示,大部分教师会主动积极地制定职业生涯规划,有计划地进行自身素质及能力的提升,希望深入医疗机构一线,参与到真正的工作中,提升实操能力。但由于学校建设实习实训基地力度

不够^[12],一线教师进入医院、养老院参与实践活动机会较少。专业教师即使进入医院参加企业实践活动,也会由于医疗行业的特殊性 & 护理工作分工明确,进入到临床的教师可能只能看不能做,或部分医院会分配给教师一些边边角角的工作,与提升护理教师的实践素质关系不大,从而降低了企业实践的意义^[13]。教师根本无法获得最前沿的护理技术及知识,参加了企业实践但并未有效提高护理技术的操作能力,从而导致教师的护理专业实践能力欠缺。因此,学校与一线临床校企需加强联动。另外,学校对专业教师进企业实践的管理越来越严格,但缺乏激励奖励措施,去医院实践达不到学习提升的目标,且校内缺乏鼓励机制等会降低教师参加培训的积极性,进而影响教师“双师”素质的提升。

(四)护理“双师型”教师培训内容偏理论轻实践、缺乏个性化

目前,护理专业教师为了提升综合能力,可参加国家或省级的培训,也可去校企合作的三甲医院、社区的养老院等机构进行实践,进而提升自身的护理技能操作能力。校内会通过举办教育教学讲座、学术讲座等提升教师的教学理念,普及护理专业的前沿动态、技术等。但研究表明,校内的培训多以理论培训为主^[14],而临床操作技能实践、母婴护理最新技术等提升实践素质的培训则较少,导致教师培训的效果与“双师型”教师的培训要求有差异。

学校培训需建立起有层次的“双师型”教师培养模式,构建系统的、长效的培养机制。目前,护理专业“双师型”教师有多种层次,如护理实习实训指导教师、中青年护理专业骨干教师、“双师型”护理专业带头人、护理专业兼职教师等,而学校并未针对教师进行个性化评估和根据其特点进行培训。如有些教师受个人因素的限制,自我提升意识不足,对新兴的产物并不感兴趣,导致授课内容无法与时代对接,从而影响到教学质量。学校的培训个性化程度不够。应根据评估结果,针对不同教师进行相应的信息化技术、前沿技术、现代化教学手段等方面的培训。

三、高职护理专业“双师型”教师队伍建设的对策及建议

随着人口老龄化、家庭结构小型化,人们的身心健康、预防保健意识逐步增强。为适应人口老龄

化及社会对高质量护理技能人才的需求,护理高等职业教育已向高质量、优质人才培养转型。为了促进护理高等职业教育的转型,建设“双师型”护理教师队伍势在必行^[15]。要想培养护理服务的人才,就需要护理专业的教师。因此,建设一支优质的护理专业“双师型”教师队伍,才能实现培养护理行业专家的愿景,才能为社会提供优质的护理人才,从而满足人们对健康的需求,实现对美好生活的向往。

(一)引进优质人才、完善人才多维度培养

首先,学校在招聘教师时,应从促进护理专业发展的实际出发,考虑到招聘教师的根本目的,而不是只为了调整本专业的师资组成结构。应以护理专业“双师型”教师的要求为导向,制定招聘制度,明确应聘护理专业教师的资格要求,可优先考虑教师一线临床工作的经历、医疗机构的实践能力。可借鉴其他国家的经验,如“招聘具有一线医疗机构工作经验的护理人才”,需考查应聘教师的护理专业知识及技能、授课能力、护理人员需具备的人文素养等,这样可以保证护生的人才培养与一线临床工作岗位任务的对接。

其次,学校应优化兼职教师的引入制度,去除“唯学历论”,引进具有丰富护理经验的护理专家。如聘请三甲医院的护理人员、护士长、护理部主任、南丁格尔奖获得者、养老护理专家、母婴护理小能手、养老护理小能手等来校进行授课,或开设短期的讲座,或单一护理特色的授课或培训,而不仅仅局限于为学生长期授课;也可以扩展到为教师进行培训或为学生进行某个特色护理技能点、知识点的培训等。

再次,学校需加强新进教师、青年教师的培养,充分发挥“双师型”教师的带头引领作用,既引导新进、青年教师进行教育教学,也提升其实践技能。如可为新进教师配一名“双师型”导师,导师做其成才之路的引路人,潜移默化中导师的师德师风、技术技能、教学经验等均可影响到新进教师,使新进教师更快地实现向“双师型”大师转变;而“双师型”教师在带徒过程中,也能实现自身的价值,使经验得到更好的传承,最终实现全面发展。另外,学校与企业需要明确实践相关制度、起始时间、学习内容,并有计划地安排教师赴养老机构、医院、母婴护理中心等挂职锻炼,鼓励教师参加一线临床

服务的技术创新、服务创新等。也可结合学校的实际, 展开护理技能竞赛培训、护理专家讲座、以能力为本位的集中学习等。

(二) 建立“双师型”护理教师考核评价激励机制

有考核评价奖励机制才能更好地调动教师的积极性。完善相关的考核评价制度是建设“双师型”教师队伍的基础, 教师有标准可循才能目标明确地提升自己, 从而促进教学质量的提升。护理专业作为一个特殊的服务性行业, 学校在鼓励教师企业实践的同时, 应给予一定的奖励。如教师企业的实践评价为优秀、合格等, 应获得相应的教分或等同于完成一定量的教学工作量等, 考核中需重视“双师型”护理教师的实践教学能力、企业实践过程、教学成果、技能教学竞赛成果等, 考核的导向会影响到教师提升自己的方向。

(三) “以人为本”促进护理教师的自我发展

学校是一个集体, 教师生活在这个集体中, 学校既要有规章制度, 更需注重人文关怀。在充满“爱”的集体中, 护理教师授课也会更好地做到“以学生为中心”, 更能很好地将“以患者为中心”潜移默化地灌输给学生。给予教师以尊重, 重视其独立发展意识, 他们才能更积极、更主动地发挥其潜能, 成为建设学校的主体。学校在引导一线教师向“双师”素质教师发展中, 需要考虑到其个性化需求, 为其提供专业化、多样化的职业规划指导咨询服务, 从而促进教师个人的自我实现与发展。当教师以主人的姿态为学校的发展出谋划策, 其创新创造能力会被激发, 从而其教学科研能力、社会服务能力也会随之提升, 学校会呈现新的面貌。

因此, 在尊重本专业教师主体地位基础上, 可进一步给予教师在绩效分配、职称晋升、“双师”评审等方面的参与权、监督权及知情权。通过召开教职工代表大会等进一步发挥教师的参与度, 本专业教师专业发展环境更加人性化。教师有了归属感, 学校便有了凝聚力, 万事皆可成功。

“双师型”护理专业教师队伍建设并非一蹴而就, 而是一个长期的过程, 需要我们不断努力, 排除万难, 抓住新时代、大环境下的机遇, 建立护理专业“双师型”教师队伍, 进而提升护理专业的师资水平, 从而为东北经济振兴提供强有力的优质护理人才支撑。

参考文献:

- [1] 本书编写组. 习近平总书记教育重要论述讲义[M]. 北京: 高等教育出版社, 2020: 11-23.
- [2] 贾文山, 马菲. 从对中国新文科的回望到对全球新文科的畅想[J]. 扬州大学学报(人文社会科学版), 2021(2): 104-111.
- [3] 欧美强. 高职“双师型”教师能力素质研究[J]. 高等职业教育(天津职业大学学报), 2020(6): 19-23.
- [4] 蒋欣荣. 需求导向的动态满足养老创新模式[J]. 中国老年学杂志, 2020(19): 4252-4255.
- [5] 刘元. 科南特校长与哈佛通识教育改革[J]. 社会科学论坛, 2010(6): 4-20.
- [6] 祝嫦娥, 陈昭蓉, 周丹丹, 等. 基层卫生人才队伍建设路径探索[J]. 医学与社会, 2019(9): 24-27.
- [7] 唐衍军, 蒋翠珍. 跨界融合: 新时代新文科人才培养的新进路[J]. 当代教育科学, 2020(2): 71-74.
- [8] 王定华. 努力造就新时代高素质高校教师队伍[J]. 中国大学教学, 2018(6): 7-9.
- [9] 胡洪彬. 基层党组织落实全面从严治党绩效评价机制的建构[J]. 理论探讨, 2017(5): 132-138.
- [10] 杨绪光, 任艳, 芦翔. 基于现代学徒制理念的高职“双师型”教师培养模式[J]. 教育观察, 2019(40): 42-44.
- [11] 龙丽, 张春玲, 肖政华, 等. “双师型”临床护理教师队伍培养体系构建研究[J]. 贵州中医药大学学报, 2020(1): 61-64.
- [12] 王伟, 陆超娣, 孙艳春, 等. 上海市社区非中医医师中医药知识与技能培训需求调查[J]. 医学与社会, 2018(6): 76-78.
- [13] 黎雪梅. 中职学校专业教师企业实践状况的调查[J]. 广州: 广东技术师范学院, 2018.
- [14] 王伟. 基于应用型人才培养的“双师型”师资队伍建设探讨: 以 W 职业学院为例[D]. 青岛: 青岛大学, 2020.
- [15] 撒晓红. 职业技能大赛对中职护理教学改革及实践的意义[J]. 安徽冶金科技职业学院学报, 2012(2): 74-77.

[责任编辑, 抚顺职院: 于英霞]