

医学院校“双师型”护理师资队伍建设中的问题与对策探讨*

赵 莉^{1,2}, 雷 蓉^{1,2}, 邓 力^{1,2}, 王金莲^{1,2}

(1. 川北医学院附属医院; 2. 川北医学院护理学院, 四川南充 637000)

doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2014.17.052

文献标识码: B

文章编号: 1671-8348(2014)17-2242-02

护理学是一门理论和实践并重的专业,要把学生培养成为热爱护理事业、具有扎实的理论知识和熟练的临床护理操作技能的护理工作者,关键在于教师,而“双师型”护理教师正是解决这一问题的关键^[1]。因双师型教师是教育教学能力和工作经验兼备的复合型人才,对提高职业教育教学水平具有重要意义。2004年卫生部和教育部共同制定的《护理、药学和医学相关类高等教育改革和发展规划》中明确提出要建立双师型教师队伍,由此可见,双师型护理师资队伍建设的势在必行。近年来,医学院校双师型护理师资队伍的建设取得了一定成效,但仍存在着一些问题。本文旨在探讨医学院校双师型护理师资队伍建设中存在的问题及对策。

1 存在的问题

1.1 对双师型护理教师的内涵认识不足 认为“双证”即“双师”,即认为拥有教师证和护士职业资格证的双证教师就是双师型护理教师。此观点过分强调双师型教师应具备的条件,重形式而轻实质,将双师型教师所必需的实际能力等同于资格证书。事实上,目前中国各种资格证书考核制度尚不完善,证书完全是通过书本学习,再通过考试获取的,缺乏实践性,资格证书与实际能力并不完全相符,具有双证的护理教师未必能很好地胜任理论和实践教学工作。这种对双师型护理教师的认识误区导致了部分院校片面追求取得双证教师的数量,忽略了双师的本质和内涵,忽视对教师职业能力的培养与考评,在师资队伍建设中产生了偏差。

1.2 对双师型护理师资队伍建设的重视不够 对护理教育的特点不太了解,对双师型护理师资队伍建设和重要性及紧迫性认识不足,重视不够,经费投入少,影响其对双师型护理师资的培养,尤其是临床兼职教师的培养。因为随着我国医疗体制的改革,市场化竞争日益激烈,面对新形势,医院往往把工作重心放在医疗与护理服务上。教学意识淡化,对教学工作及师资队伍建设的重视不足,导致临床教师的培养缺乏系统规划、培养力度不够等问题^[2]。

1.3 缺乏师资队伍建设的总体规划和相关制度 目前中国护理师资队伍主要由学校的专职教师、临床护士和其他形式评聘的兼职教师组成。由于历史和人事制度等原因,医学院校缺乏双师型师资队伍建设的总体规划,在师资遴选、院校合作的培训、考评、奖励等方面没有形成一套完善规范的管理制度和标准体系,影响到双师型教师的选拔、培养、人才引进、考核管理等工作,从而影响了双师型护理师资队伍的建设。

1.4 制度执行不严、措施落实不到位 管理机构不健全,各级

人员职责不明确,管理监督执行的力度不够,使各项制度得不到有效的执行,具体措施落实不到位,达不到应有的效果。比如集体备课流于形式,青年教师试讲走过场,专职护理教师到临床实践应付了事,有的教师教学责任心不够等。

1.5 双师型护理师资数量不足、结构不合理、能力有待提高 由于缺乏系统规划和经费投入,培养力度不够,加上近年来高等护理教育规模发展迅速,使具有扎实的理论知识、较强的临床实践能力和丰富的教学经验的名副其实的双师型护理教师数量不足、所占比例偏低。护理师资在年龄、学历、职称结构上不合理,能力参差不齐。有的教师临床护理经验丰富、实践能力强,但学历层次不高、专业护理知识老化;有的教师学历层次高、理论知识全面,临床工作经验又不足,理论联系实际的能力不够;有的教师缺乏教育学理论知识和教育教学方法与技巧,课堂授课能力不强。

2 对 策

2.1 明确双师型护理教师的概念和内涵 双师型教师的概念是为了强调实践性教学环节的重要性,促使理论教学和实践教学正确定位,有机结合,适应以能力培养为主线的执教理念提出的。双师型教师是集理论教学能力和实践教学能力于一体的专业课教师。高星^[3]将双师型护理教师的概念概括为具有丰富的临床护理经验和课堂教学经验,既能从事临床护理工作,又能从事理论课的讲授,在临床实习中给学生以指导,即双师型护理教师既是一名护士,能在临床为患者提供满意的护理服务;同时又是一名教师,能将护理理论和技能通过有效的教学手段传授给学生^[4]。由此可见,双师型护理教师不等于双证教师,是能将专业理论知识和专业实践能力融会贯通,整合为“一”的教师。在强调双证的前提下,更加强调实际能力的认定,更加强调教师的综合能力,注重教师理论知识和实践能力的密切结合。

2.2 提高对双师型护理师资队伍建设的认识 百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。医学院校应与时俱进,更新护理教育理念,强化教学意识,充分认识到双师型护理师资对提高教学质量、培养符合社会需求的实用型高素质护理人才的重要性,充分认识到临床护理教师队伍的整体水平与医院的护理质量、服务水平的关系,把双师型护理队伍建设放到重要的位置,作为头等大事来抓,增加投入,增大培养力度。同时要提高全校教师的认识,统一思想,破除重理论、轻实践的陈旧观念,提高其向双师型方向发展的自觉性和主动性。

2.3 注重双师型教师队伍建设的总体规划和制度建设 医学

* 基金项目:四川省教育厅科研资助项目(12SA024)。 作者简介:赵莉(1967—),硕士,副主任护师,主要从事护理教育及临床护理工作。

院校要把脉社会发展需求,着眼于学校长远发展,根据双师型教师的具体要求,结合学校自身实际,制订出切实可行的双师型护理教师队伍建设的总体规划,包括建设目标和实施方案等,用规划指导建设。制订完善一系列符合教育教学规律并切合自身实际的有关师资队伍建设的各项规章制度,使师资队伍建设的选拔、培养、考核、认定、待遇等各方面有章可循,有规可依,管理规范化,避免工作中的主观性、随意性。

2.4 强化各项规章制度和具体措施的贯彻执行 为了保证各项规章制度和措施能落到实处,达到应有的目的和效果,应建立健全双师型护理师资队伍建设的管理机构,可由护理学院院长、教学管理人员、护理部主任、教研室主任、高年资教师等人组成。应明确职责,树立责任感与使命感,对各项工作实行专人负责制,真抓实干,加强检查和督导,实行奖罚分明,从而切实落实各项规章制度和措施,使各项工作富有成效,不至于让制度沦为一句空话。

2.5 采取多种措施,加强双师型护理师资队伍建设的

2.5.1 扩大护理教师的来源,严格师资队伍选拔 严把“准入关”是做好师资队伍建设的首要环节,也是降低培养成本、提升培养高度的重要举措^[5]。护理教师的来源不仅限于高校毕业的高学历护理专业学生,也可以是来自医院、社会的护理人员。应力求来源多元化,全面考核,严格把关,优中选优,将最优秀的护理人才选拔到教师岗位上,提高教师的整体水平和质量。

2.5.2 拓宽培养途径,加大培训力度

2.5.2.1 新进专、兼职教师的培训 将新进专、兼职护理教师送至师资培养基地集中学习教育学、教育心理学等教育理论知识,系统培训其现代教育理念、教学方法与技巧、教学文件的书写等,规范其教学行为,提高教学能力。应届毕业生中选拔的专、兼职护理教师,按照青年教师临床实践能力规范化培训计划,安排在临床科室轮岗工作、培训 3~5 年以上,锻炼其临床实践能力,积累临床护理经验,为以后的教学打下坚实的基础。

2.5.2.2 在岗专、兼职教师的培训 坚持重点培养和普遍提高相结合的原则,院校密切合作,畅通培训渠道,采取多种措施对教师进行全方位培养,促进教师知识、能力、素质的全面发展。(1)严格执行集体备课、试讲、观摩听课、教学督导等教学管理制度,系部和教研室定期召开教学研讨会,举办教师讲课比赛、技能大赛等来研讨解决教学中存在的问题,规范教学行为,培养和提升教师的教学能力。(2)专职教师制度化地定期到附属医院临床科室一线上班,了解临床新技术、新进展,提高临床实践能力。组织专、兼职教师交流活动或专、兼职教师结成“一对一”的对子,让其相互交流、学习。(3)有计划地选送中青年骨干教师外出进修学习或参加短期培训及研讨会,回来后均要求汇报交流学习培训的内容,以充分发挥有限的教育资源的作用。(4)聘请院内外专家举办专题培训班、系列学术讲座等,使教师开阔视野、增长见识,增强科研意识、提高科研能力。(5)定期开展有关师德师风建设的专题活动,提高教师的思想道德修养和职业素质。(6)每年要求不同层次的教师完成相应

的继教学分,学习本专业或相关专业新理论、新知识、新方法,更新和拓展教师的知识结构。(7)鼓励和支持中青年教师脱产或在职攻读硕士和博士学位,提高护理教师的整体学历层次。(8)给每位青年教师指定一位有丰富教学经验和一定科研能力的老教师做导师,发挥老教师的“传、帮、带”作用,对其进行全面培养。

2.5.3 合理引进优秀的双师型人才 给予一定的优惠政策和措施从国内外引进具有“双师素质”的护理专业人才,将其调入学校任专职教师或聘为兼职教师,以改善师资队伍结构,提高双师型护理教师人员比例。

2.5.4 对教师进行考评和管理 双师型教师不是终身制,“双师型”护理教师只有不断地学习与实践,才能保证知识与能力和临床实际接轨,满足教学的需要^[6]。因此,管理领导小组应严格按照“双师型”护理教师考核指标体系,定期对教师的职业道德、教学能力、临床实践能力、科研和教研能力等进行综合考核,考核不过关者限期改进,仍不合格者取消其双师资格,优胜劣汰。

2.5.5 创建有利双师型护理师资队伍建设的良好环境 双师型教师是理论知识和实践能力都有较高水平或造诣的教师群体,承担着较一般教师更为繁重的工作任务,因此,高校应健全用人制度,落实执行各项激励机制和措施,使双师型教师在评选先进、晋职职称、学习进修、项目申报、课时补助等方面享有相对优厚的待遇,同时要尊重、关心、理解、信任他们,使每一位教师人尽其才、才尽其用,树立以人为本的师资队伍建设观,创建双师型护理教师成长的良好环境^[7],这样既可以提高双师型护理教师的积极性,保证双师型师资队伍的稳定,又可吸引优秀人才投身到护理教育中来,促进双师型师资队伍的建设与发展。

参考文献:

- [1] 赵丽荣. 加强中职卫校护理专业“双师型”教师队伍建设的思考[J]. 中国现代医生, 2013, 51(2): 109-110.
- [2] 邹玉莲, 吴丽文. 高职高专院校兼职护理教师队伍建设当前面临的问题及发展对策[J]. 卫生职业教育, 2008, 26(16): 88-89.
- [3] 高星. “双师型”护理教师资格考评体系的构建研究[D]. 广州: 南方医科大学, 2009.
- [4] 吴友凤. 临床护理双师型教师压力源相关因素分析与对策[D]. 重庆: 重庆医科大学, 2011.
- [5] 丁艳萍, 王一博, 张玉红. 高职护理师资队伍建设的探讨与思考[J]. 全科护理, 2012, 10(2): 180-181.
- [6] 丁艳萍, 姜世昌. 高职护理“双师素质”教师队伍建设对策[J]. 护理研究, 2009, 23(1C): 272-273.
- [7] 游金辉, 张小明. 树立以人为本的管理理念 促进系部师资队伍建设的[J]. 川北医学院学报, 2010, 25(6): 595-597.

(收稿日期: 2013-12-18 修回日期: 2014-02-27)