Nursing Science 护理学, 2024, 13(11), 1501-1507
Published Online November 2024 in Hans. https://www.hanspub.org/journal/ns
https://doi.org/10.12677/ns.2024.1311212

Hans汉斯

高职院校护理专业双师队伍对人才培养的效果研究

赵雪莹，关　颖，黄敏杰，徐东岩

广东云浮中医药职业学院护理学院，广东　云浮

收稿日期：2024年9月20日；录用日期：2024年10月27日；发布日期：2024年11月5日

摘　要

本研究旨在深入剖析高职院校护理专业双师队伍对人才培养的显著效果。通过全面梳理相关政策文件，结合实际案例进行深入分析，系统阐述双师队伍建设的必要性。同时，详细剖析国内外实施现状，对比国内外的差异，从中汲取有益启示。此外，本研究还重点探讨了双师队伍建设所面临的挑战，并提出了针对性的应对策略。最后，对研究进行了全面总结与展望，以期为高职院校护理专业双师队伍建设提供坚实的参考依据，切实提高人才培养质量。

关键词

高职院校，护理专业，双师队伍，人才培养

The Study on the Significant Effects of Double-Qualified Teacher Team on Nursing Talent Cultivation in Higher Vocational Colleges

Xueying Zhao, Ying Guan, Minjie Huang, Dongyan Xu

School of Nursing, Guangdong Yunfu Vocational College of Traditional Chinese Medicine, Yunfu Guangdong

Received: Sep. 20th, 2024; accepted: Oct. 27th, 2024; published: Nov. 5th, 2024

Abstract

This study aims to deeply analyze the significant effects of the double-qualified teacher team on nursing talent cultivation in higher vocational colleges. By comprehensively sorting out relevant

文章引用: 赵雪莹, 关颖, 黄敏杰, 徐东岩. 高职院校护理专业双师队伍对人才培养的效果研究[J]. 护理学, 2024, 13(11): 1501-1507. DOI: 10.12677/ns.2024.1311212

policy documents and conducting in-depth analysis based on actual cases, the study systematically elaborates the necessity of teacher team construction. At the same time, the study analyzes the implementation status of domestic and foreign countries in detail, compares the differences between them, and draws beneficial enlightenment from them. Furthermore, the study focuses on the challenges faced by the double-qualified teacher team construction and puts forward targeted countermeasures. Finally, the study conducts a comprehensive summary and prospect, with the aim of providing solid reference basis for the construction of double-qualified teacher team in higher vocational colleges' nursing majors and enhancing the quality of nursing talent cultivation in a tangible way.

Keywords

Higher Vocational Colleges, Nursing Major, Double-Qualified Teacher Team, Talent Cultivation

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Open Access

1. 引言

高职院校护理专业作为培养高素质护理人才的重要阵地，在医疗卫生事业中发挥着至关重要的作用。随着医疗卫生体制改革的不断深化，社会对护理人才的需求日益增加，对其素质和能力也提出了更高的要求。在这一背景下，加强护理专业双师队伍建设，成为提高人才培养质量的关键举措。近年来，国家出台了一系列政策文件，强调了双师队伍建设在职业教育中的重要性，为高职院校护理专业双师队伍建设提供了有力的政策支持和指导方向。

2. 双师队伍建设的必要性

2.1. 满足护理专业人才培养的多元化需求

护理专业是一门兼具理论性和实践性的学科，学生需要具备扎实的医学基础知识、护理专业理论知识，以及较强的实践操作能力、临床思维能力、沟通协调能力和人文关怀能力。双师队伍中的教师既具有丰富的教学经验，能够系统地传授专业知识，又具备临床实践经验，能够将实际临床案例引入教学中，使学生更好地理解和应用所学知识，从而满足护理专业人才培养的多元化需求[1]。

2.2. 有效提高护理专业教学质量

双师队伍中的教师能够将临床实践中的最新技术、方法和理念融入教学中，使教学内容更加贴近实际临床需求，增强教学的实用性和针对性。同时，他们能够指导学生进行实践操作，及时纠正学生的错误，提高学生的实践技能水平。此外，双师型教师的言传身教还能够培养学生的职业素养和职业道德，使学生更好地适应未来的职业发展[2]。

2.3. 有力促进护理专业的可持续发展

双师队伍中的教师能够紧密关注护理专业的发展动态，及时更新教学内容和方法，推动护理专业的教学改革和创新。他们还能够参与科研项目，开展护理实践研究，为护理专业的发展提供理论支持和实践经验，促进护理专业的可持续发展[3]。

3. 高职院校护理专业双师队伍建设实施现状

3.1. 国内实施现状

(1) 政策支持不断加强

国家出台了一系列政策文件，鼓励和支持高职院校加强双师队伍建设。例如，《国家职业教育改革实施方案》明确提出，要多措并举打造“双师型”教师队伍，推动企业工程技术人员、高技能人才和职业院校教师双向流动[4]。此外，《关于加强新时代职业教育教师队伍建设的意见》等文件也对双师队伍建设提出了具体要求和支持措施。

(2) 师资来源渠道拓宽

许多高职院校通过加强与医院的合作，聘请医院的护理专家担任兼职教师，同时鼓励校内教师参加临床实践，提高实践能力。此外，一些院校还通过引进具有临床经验的高层次人才，充实双师队伍。例如，某高职院校与当地多家医院建立了紧密的合作关系，定期邀请医院的护理专家来校授课、指导实践教学，并选派校内教师到医院进行顶岗实习，提高教师的临床实践能力[5]。

(3) 教师培训体系逐步完善

高职院校纷纷开展教师培训，提升教师的教学水平和专业素养。培训内容包括教学方法、临床技能、职业素养等方面，培训方式多样，包括集中培训、在线学习、临床实践等。例如，某高职院校制定了详细的教师培训计划，每年定期组织教师参加各类培训活动，同时鼓励教师自主学习和参加学术交流活动，不断提升自身的专业素养[6]。

然而，国内高职院校护理专业双师队伍建设仍存在一些问题，如双师队伍的结构不合理，兼职教师的稳定性不足，教师的实践能力和教学水平有待进一步提高等。

3.2. 国外实施现状

(1) 严格的教师准入制度

在一些发达国家，高职院校护理专业教师的准入制度非常严格，要求教师不仅具有硕士及以上学位，还必须具有一定年限的临床工作经验，并取得相关的职业资格证书。例如，美国的高职院校护理专业教师通常需要具有护理学硕士学位，并有至少两年的临床工作经验，同时还需要取得注册护士资格证书[7]。

(2) 重视教师的实践能力培养

国外高职院校非常重视教师的实践能力培养，要求教师定期到医院进行实践锻炼，保持与临床的紧密联系。这些实践锻炼包括参与临床护理工作，如直接对患者进行护理操作，包括但不限于测量生命体征、给药、伤口护理等；参与临床病例讨论，与医生、护士团队共同分析患者病情，制定护理计划；观察临床新技术、新方法的应用，并学习掌握相关技能；协助进行临床教学工作，指导实习学生的实践操作等。同时，学校还为教师提供各种培训和进修机会，帮助教师不断更新知识和技能。例如，德国的高职院校护理专业教师每年都需要参加一定时间的现场临床实践，学校会为教师提供相应的支持和保障，包括安排实践导师指导、提供实践所需的设备和资源等[5]。

(3) 完善的校企合作机制

国外高职院校与医院等企业建立了完善的校企合作机制，双方在人才培养、课程开发、实践教学等方面进行深入合作。教师可以在企业中得到充分的实践锻炼，学生也能够在真实的临床环境中学习和实践。例如，澳大利亚的高职院校护理专业与当地的医院、养老院等机构建立了长期的合作关系，学生在学习期间可以到这些机构进行实习，教师也可以参与到机构的临床工作中，提高自己的实践能力[7]。

3.3. 国内外对比与启示

通过对比国内外高职院校护理专业双师队伍建设的实施现状，可以发现国外在双师队伍建设方面具有一些值得借鉴的经验。例如，严格的教师准入制度能够保证教师的专业素质和实践能力；重视教师的实践能力培养能够使教师更好地适应教学需求；完善的校企合作机制能够为双师队伍建设提供有力的支持。

国内高职院校可以借鉴国外的经验，进一步加强双师队伍建设。例如，建立更加严格的教师准入制度，提高教师的专业素质和实践能力；加强教师的实践能力培养，提供更多的实践锻炼机会；深化校企合作，建立更加紧密的合作关系[8]。

4. 高职院校护理专业双师队伍建设所面临的挑战

4.1. 师资来源不足

随着护理专业的快速发展，对双师型教师的需求不断增加。然而，由于师资来源渠道有限，导致高职院校难以招聘到足够数量的符合要求的双师型教师。一方面，医院等医疗机构的工作压力较大，护理人员往往难以抽出时间到高职院校担任兼职教师；另一方面，具有丰富临床经验的高层次人才往往更倾向于选择在医院等医疗机构工作，而不愿意到高职院校任教[9]。

4.2. 教师培训体系不完善

目前，高职院校护理专业教师培训体系还存在一些不足之处，如培训内容与实际需求脱节、培训方式单一、培训效果评估不科学等。这些问题导致教师的专业素养和教学能力提升缓慢，无法满足教学和人才培养的需求。例如，一些高职院校的教师培训内容过于注重理论知识的传授，而忽视了实践技能的培养；培训方式主要以集中授课为主，缺乏互动性和实践性；培训效果评估主要以考试成绩为依据，缺乏对教师实际教学能力和学生学习效果的综合评价[6]。

4.3. 校企合作不够深入

虽然高职院校与医院等企业开展了一定程度的合作，但合作深度和广度还不够。一些企业参与合作的积极性不高，双方在人才培养目标、课程设置、教学内容等方面存在差异，导致合作效果不理想。例如，一些高职院校与医院的合作主要停留在学生实习阶段，缺乏在课程开发、教学改革等方面的深入合作；一些医院对参与高职院校的人才培养工作缺乏足够的重视，只是将学生实习作为一种负担，而没有充分发挥其在人才培养中的作用。

4.4. 教师评价机制不健全

当前，高职院校护理专业教师评价机制主要以教学工作量和科研成果为主要指标，对教师的实践能力、教学质量和学生的综合素质评价不够全面。这种评价机制不利于激励教师积极参与双师队伍建设，也不利于提高人才培养质量。例如，一些高职院校对教师的实践能力评价缺乏明确的标准和方法，只是简单地根据教师的临床实践来评价其实践能力；对教学质量的评价主要以学生的考试成绩为依据，缺乏对教学过程和教学效果的综合评价；对学生的综合素质评价也不够全面，忽视了学生的职业素养和人文关怀能力的培养[10]。

5. 应对策略

5.1. 拓宽师资来源渠道

(1) 加强与医院、企业的合作，建立稳定的师资共享机制，吸引更多的临床护理专家和技术骨干加入

到双师队伍中来。例如，高职院校可以与医院签订合作协议，明确双方的权利和义务，建立长期稳定的合作关系。医院可以选派优秀的护理专家到高职院校担任兼职教师，高职院校也可以选派教师到医院进行顶岗实习，提高教师的临床实践能力。

(2) 鼓励校内教师参加职业技能培训和继续教育，提高自身的实践能力和专业素养。例如，高职院校可以制定相关政策，鼓励教师参加各类职业技能培训和继续教育活动，并给予相应的经费支持和奖励。

(3) 加大人才引进力度，吸引具有丰富临床经验和教学能力的高层次人才到高职院校任教。例如，高职院校可以通过提高薪酬待遇、提供良好的发展空间等方式，吸引具有丰富临床经验和教学能力的高层次人才到高职院校任教。

5.2. 完善教师培训体系

(1) 根据护理专业的发展需求和教师的实际情况，制定个性化的培训方案，确保培训内容与实际需求紧密结合。例如，高职院校可以通过问卷调查、访谈等方式，了解教师的培训需求和实际情况，然后根据这些信息制定个性化的培训方案。

(2) 创新培训方式，国外高职院校非常重视教师的实践能力培养，要求教师定期到医院进行实践锻炼，保持与临床的紧密联系。这些实践锻炼包括参与临床护理工作，如直接对患者进行护理操作，包括但不限于测量生命体征、给药、伤口护理等；参与临床病例讨论，与医生、护士团队共同分析患者病情，制定护理计划；观察临床新技术、新方法的应用，并学习掌握相关技能；协助进行临床教学工作，指导实习学生的实践操作等。同时，学校还为教师提供各种培训和进修机会，帮助教师不断更新知识和技能。例如，德国的高职院校护理专业教师每年都需要参加一定时间的现场临床实践，学校会为教师提供相应的支持和保障，包括安排实践导师指导、提供实践所需的设备和资源等。

(3) 加强培训效果评估，建立科学的评估指标体系，及时反馈培训效果，不断改进培训工作。例如，高职院校可以建立培训效果评估指标体系，包括教师的学习成果、教学能力提升情况、学生的学习效果等方面，然后通过问卷调查、考试、实践操作等方式对培训效果进行评估，并及时反馈评估结果，根据评估结果不断改进培训工作。

5.3. 深化校企合作

(1) 建立健全校企合作机制，明确双方的权利和义务，加强沟通与协调，确保合作顺利进行。例如，高职院校可以与医院等企业签订合作协议，明确双方在人才培养、课程开发、实践教学等方面的权利和义务，建立定期沟通和协调机制，及时解决合作中出现的问题。

(2) 共同制定人才培养方案，根据企业需求和行业发展趋势，优化课程设置和教学内容，提高人才培养的针对性和适应性。例如，高职院校可以与医院等企业共同制定人才培养方案，根据企业的需求和行业的发展趋势，优化课程设置和教学内容，增加实践教学环节的比重，提高学生的实践能力和职业素养。

(3) 加强实践教学基地建设，为学生提供更多的实践机会，提高学生的实践能力和职业素养。例如，高职院校可以与医院等企业合作共建实践教学基地，为学生提供更多的实践机会，让学生在真实的临床环境中学习和实践，提高学生的实践能力和职业素养。

5.4. 健全教师评价机制

(1) 建立科学合理的教师评价指标体系，将教师的实践能力、教学质量、学生的综合素质等纳入评价范围，全面评价教师的工作绩效。例如，高职院校可以建立教师评价指标体系，包括教师的教学工作量、教学质量、实践能力、科研成果、学生的综合素质等方面，然后通过学生评价、同行评价、领导评价等方式对教师的工作绩效进行全面评价[11]。

(2) 加强评价结果的应用，将评价结果与教师的职称评定、薪酬待遇、晋升等挂钩，激励教师积极参与双师队伍建设。例如，高职院校可以将教师评价结果作为教师职称评定、薪酬待遇、晋升等的重要依据，对表现优秀的教师给予相应的奖励和表彰，激励教师积极参与双师队伍建设。

(3) 建立教师发展档案，跟踪教师的成长历程，为教师的职业发展提供指导和支持。例如，高职院校可以建立教师发展档案，记录教师的教学经历、培训情况、科研成果等信息，跟踪教师的成长历程，为教师的职业发展提供指导和支持。

6. 总结与展望

6.1. 总结

高职院校护理专业双师队伍建设是提高人才培养质量的重要保障。通过加强双师队伍建设，能够提高护理专业教学质量，培养出更多适应社会需求的高素质护理人才。目前，国内高职院校护理专业双师队伍建设取得了一定的成绩，但仍面临一些挑战。未来，需要进一步加强政策支持和引导，完善教师培训体系，深化校企合作，健全教师评价机制，推动双师队伍建设不断发展。

6.2. 展望

未来，随着医疗卫生事业的发展和职业教育改革的不断深入，高职院校护理专业双师队伍建设将面临更多的机遇和挑战。随着人们对健康需求的不断增加，护理专业的发展前景广阔，对护理人才的需求也将不断增加，这为高职院校护理专业双师队伍建设提供了良好的机遇。国家对职业教育的重视程度不断提高，出台了一系列支持职业教育发展的政策文件，为高职院校护理专业双师队伍建设提供了有力的政策支持。信息技术的快速发展为高职院校护理专业双师队伍建设提供了新的途径和方法，例如在线教学、虚拟仿真教学等，能够提高教学效果和质量。随着护理专业的不断发展，对双师型教师的素质和能力要求也将不断提高，如何提高教师的专业素养和教学能力，将是高职院校面临的重要挑战。校企合作的深度和广度还需要进一步加强，如何建立更加紧密的校企合作关系，实现互利共赢，将是高职院校需要解决的问题。国际竞争日益激烈，如何提高护理专业的国际化水平，培养具有国际竞争力的护理人才，将是高职院校面临的挑战之一[12]。

面对机遇和挑战，高职院校应紧密围绕国家政策导向，不断总结经验，借鉴国内外先进经验，持续加强政策支持和引导，进一步完善教师培训体系，深化校企合作，健全教师评价机制，推动双师队伍建设不断发展。同时，应积极探索创新人才培养模式，加强国际交流与合作，提高护理专业的国际化水平，为我国医疗卫生事业的发展做出更大的贡献。

参考文献

[1] 乔璐. 工匠精神引领下的“双师型”教师队伍建设路径研究[J]. 科技风, 2024(27): 159-161.

[2] 赵学厅, 杨高雪儿, 王贤晨, 等. “双师型”教师课程领导力的内涵诠释、构成要素及提升路径[J]. 西部素质教育, 2024, 10(17): 132-135.

[3] 谭静, 麻媛媛, 朱京慈. 护理学专业“双师型”教师队伍建设与发展[J]. 中华护理教育, 2024, 21(5): 525-531.

[4] 袁旗. 《国家职业教育改革实施方案》十大概念解读[J]. 职业技术教育, 2019, 40(33): 44-47.

[5] 陈瑞. 护理“双师型”教师胜任力模型构建研究——以湖南省 H 职业院校为例[D]: [硕士学位论文]. 衡阳: 南华大学, 2014.

[6] 李冬, 肖靖琼. 高职护理“双师型”教师队伍建设现状及对策[J]. 辽宁高职学报, 2022, 24(7): 80-83.

[7] 张文. 高职院校护理“双师型”教师分层培养方案研究[D]: [硕士学位论文]. 成都: 成都中医药大学, 2022.

[8] 李娟娟, 肖雯怡, 李丽, 等. 国内外护理“双师型”教师培养的研究热点与趋势分析[J]. 中华护理教育, 2024,

21(5): 552-556.

[9] 单楠, 孔令娜, 胡平. 教学医院双师型护理教师工作投入现状及影响因素分析[J]. 卫生职业教育, 2023, 41(9): 124-127.

[10] 钟远, 杨英豪, 秦元梅, 等. 中医药高等院校“双师型”护理教师核心能力评价体系构建的研究[J]. 卫生职业教育, 2020, 38(12): 22-24.

[11] 尉茜, 秦海霞. 双师型教师队伍建设对高职高专护理教学改革的应用效果研究[J]. 中国教育技术装备, 2023(17): 23-25+30.

[12] 姚志远, 赵梅村, 蒋凤, 等. 国内外“双师型”护理教师培养培训现状与思考[J]. 中国实用护理杂志, 2023, 39(22): 1747-1754.