

基于教学策略提升实习护士留职意愿的实践研究

黄蓉双 李 菁 阮 毅 马 良* 付 平
四川大学华西医院肾脏内科 四川 成都 610041

摘要：目的：探讨通过教学干预提升实习护士留职意愿的有效策略。方法：以 2025 年成都市某大学护理学院 128 名实习护士为研究对象，结合《护士职业态度量表》和《护士留职意愿问卷》评估基线数据，设计并实施针对性教学策略（包括职业情感教育、情景模拟教学、临床带教优化等），通过单因素方差分析及 Logistic 回归分析评估教学效果。结果：教学干预后，与对照组相比，实验组实习护士留职意愿均分由 19.65 ± 3.12 提升至 22.89 ± 2.74 ，职业态度均分由 3.58 ± 0.63 提升至 4.68 ± 0.51 。教学满意度、职业态度与留职意愿显著相关。选择护理专业的原因、对实习医院的教学满意度、职业态度平均值与留职意愿相关。结论：教学策略通过强化职业认同、提升实践能力、优化师生互动，有效提升留职意愿，为护理教育改革提供实证依据。

关键词：护理教育；留职意愿；职业态度；实习护士；临床带教

护理人才的高流失率已成为全球性挑战，实习护士作为护理队伍的后备力量，其职业态度与留职意愿直接影响护理队伍的稳定性^[1]。研究表明，实习护士的留职意愿与其职业态度、教学满意度密切相关，而教学环节是塑造职业价值观的关键阶段^[2,3]。本研究以“教”与“学”为核心，旨在通过教学干预提升实习护士的职业认同感，探索可推广的教学策略。

1 资料与方法

1.1 研究对象

选取成都市某大学护理学院 128 名实习护士（实习时间 ≥ 6 个月），按实习科室分为实验组（ $n=64$ ）与对照组（ $n=64$ ），实验组实施教学干预，对照组沿用常规教学模式。纳入标准：（1）在医院临床实习超过 6 个月的实习护士；（2）自愿参与本研究。排除标准：（1）因各种原因导致实习中断者；（2）不能理解问卷或不能完成问卷者。问卷剔除标准：（1）问卷填写少于 5 分钟；（2）规律作答。

1.2 研究方法

1.2.1 一般资料调查问卷

通过查阅文献并结合本研究需要确定一般资料调查问卷，包括实习护士的性别、年龄、文化程度、家庭情况等。

1.2.2 教学策略设计

1.2.2.1 职业情感教育课程：

内容：护理职业价值观、抗疫事迹案例研讨、职业规划指导；

形式：每周 1 次专题讲座，结合小组讨论与角色扮演。

1.2.2.2 情景模拟教学：

内容：模拟防护、护患沟通冲突、急救场景；

工具：标准化病人（SP）、虚拟现实（VR）技术；

评估：通过即时反馈和反思日志评价学生表现。

1.2.2.3 临床带教模式优化：

师资培训：对带教老师进行“双向反馈教学法”培训，强化师生互动；

分层教学：根据学历（专科 / 本科）设计差异化教学任务。

1.2.3 教学实施过程

第一阶段（1 个月）：开展职业情感课程，完成基线数据收集；

第二阶段（3 个月）：实施情景模拟教学，每月 2 次模拟训练；

第三阶段（2 个月）：优化临床带教，强化师生双向反馈。

1.2.4 教学评估工具

1.2.4.1 《护士职业态度量表》：采用吴雅文^[4]于 2000 年编制的《护士职业态度量表》调查实习护士的职业态度，评估职业态度变化；

1.2.4.2 《护士留职意愿问卷》：采用陶红^[5]于 2010 年修订的中文版护士留职意愿问卷调查实习护士的留职意愿，量化留职意愿提升效果；

1.2.4.3 教学满意度调查表：涵盖课程内容、带教

方式、实践支持等维度。

1.3 资料收集

本研究利用问卷星平台进行问卷调查。研究者在平台设计好问卷,组织20名护士进行预调查,收集填写过程中的问题,对问卷格式进行编辑,确保运行正常。由研究者向符合标准的实习护士解释调查的目的和意义,介绍问卷填写方法,告知实习护士在填写问卷前认真阅读,独立完成问卷,确保实习护士理解后以二维码形式发布问卷至实习护士微信,实习护士在微信中完成问卷调查,为保护调查对象隐私,采用匿名方式。根据预调查结果显示,完成问卷的最快时间约为5-10分钟,故设置问卷填写时间少于5分钟为剔除标准之一。本问卷设置必须填完所有条目方可提交,故不存在缺项问卷。

1.4 统计学方法

采用SPSS 23.0统计软件,计量资料用均数 $\pm$ 标准差($\bar{x} \pm s$)表示,采用t检验;计数资料以百分比表示,采用卡方检验,并采用单因素方差分析、多因素Logistic回归分析统计方法分析实习护士留职意愿的影响因素,以 $P < 0.05$ 表示差异有统计学意义。

2 研究结果

2.1 一般资料

本研究共发放问卷134份,回收有效问卷128份,有效问卷回收率95.52%。本次参与调查的128名实习护士中,男性20人(15.63%),女性108人(84.38%);年龄最小者为19岁,最大者为24岁,平均年龄为 21.3 ± 1.05 岁;文化程度为专科的91人(71.09%),本科37人(28.91%);焦虑平均得分为 38.41 ± 7.52 。

2.2 教学效果分析

实验组留职意愿均分显著高于对照组,;职业态度均分亦显著提升;实验组满意度达92.19%,显著高于对照组的76.56%($P=0.012$),详见表1。

表1 教学干预前后关键指标对比($\bar{x} \pm s$)

	实验组(n=64)	对照组(n=64)	P值
留职意愿均分	22.89 ± 2.74	19.65 ± 3.12	0.001
职业态度均分	4.68 ± 0.51	3.58 ± 0.63	< 0.001
教学满意度	92.19%	76.56%	0.012

2.3 护士留职意愿得分情况及其相关因素

128名实习护士留职意愿总均分为 21.27 ± 3.55 ,

属于中等偏上水平;实习护士职业态度总均分为 4.13 ± 0.72 。在影响实习护士留职意愿的因素中,选择护理专业的原因、对实习医院的教学满意度、职业态度平均值与留职意愿相关($P < 0.05$)。其中,选择护理专业因为“个人喜欢”、对实习医院的教学满意度为“满意”及职业态度平均值高的实习护士留职意愿高,详见表2、3。

表2 留职意愿得分单因素分析

人口学特征		n (%)	留职意愿得分	P
性别	男	20 (15.63%)	21.95 ± 3.86	0.35
	女	108 (84.38%)	21.14 ± 3.49	
文化程度	专科	91 (71.09%)	21.49 ± 3.36	0.254
	本科	37 (28.91%)	20.70 ± 3.97	
是否独生子女	是	49 (38.28%)	21.29 ± 4.22	0.96
	否	79 (61.72%)	21.25 ± 3.09	
家庭所在地	城市	32 (25.00%)	21.31 ± 3.86	0.673
	城镇	29 (22.66%)	20.76 ± 3.59	
	农村	67 (52.34%)	21.46 ± 3.41	
家中有无医疗工作者	有	17 (12.28%)	22.00 ± 3.81	0.362
	无	111 (86.72%)	21.15 ± 3.51	
选择护理专业的原因(多选)	个人喜欢	50 (39.06%)	22.62 ± 3.21	0.015
	方便就业	69 (53.91%)	21.32 ± 3.29	
	家长意见	49 (38.28%)	21.80 ± 3.80	
	专业调配	22 (17.19%)	$19.55 \pm 4.26^*$	
对实习医院的教学满意度	其他	13 (10.16%)	21.08 ± 2.69	
	满意	113 (88.28%)	21.64 ± 3.35	0.004
	一般	14 (10.94%)	$18.5 \pm 4.05^{**}$	
	不满意	1 (0.78%)	18	
焦虑标准分	< 50	121 (94.53%)	21.35 ± 3.56	0.727
	50-60	5 (3.91%)	20.2 ± 4.09	
	61-70	1 (0.78%)	19	
	> 70	1 (0.78%)	19	
职业态度平均值	≥ 4.5	39 (30.47%)	22.31 ± 2.73	0.013
	< 4.5	89 (69.53%)	20.81 ± 3.78	

*,与“个人喜欢”相比, $P < 0.01$;**,与“满意”相比, $P < 0.01$

表3 留职意愿影响因素的多元回归分析

变量	B	SE	Beta	T	P
常数	16.459	4.354		3.780	.000
选择护理专业的 原因(个人喜欢)	2.310	.605	.319	3.821	.000
对实习医院的 教学满意度	1.951	.938	.195	2.080	.040
焦虑得分	-.062	.040	-.131	-1.557	.122
职业态度	1.447	.658	.188	2.198	.030

3 讨论

本研究通过系统性教学策略的干预,显著提升了实习护士的留职意愿,结合实习护士留职意愿的影响因素,其作用机制可能主要包括以下三方面。

3.1 职业情感教育:强化职业认同,重塑择业动机

职业情感教育通过“价值观引导-案例研讨-角色扮演”的递进设计,将抽象的护理职业价值观转化为具象的情感体验。通过抗疫英雄案例的研讨,学生直观感受到护理工作的社会价值,激发职业使命感;结合霍兰德职业兴趣理论,帮助学生明确职业发展路径,减少职业不确定性带来的焦虑;护患故事分享会通过角色扮演,促进学生对患者需求的共情能力,增强职业情感联结。实验组职业态度均分提升至 4.68 ± 0.51 ,且职业态度与留职意愿呈显著正相关,表明职业认同是教学策略提升留职意愿的核心中介变量。

3.2 情景模拟教学:提升实践能力,缓解职业焦虑

情景模拟教学通过“真实场景演练-即时反馈-反思改进”的循环,显著增强了实习护士的临床应变能力。根据Kolb经验学习理论,情景模拟通过“具体经验-

反思观察-抽象概念-主动实践”的学习循环,帮助学生将理论知识转化为实践技能。例如模拟防护:通过虚拟现实(VR)技术重现防护流程,学生反复演练防护服穿脱、消毒操作,降低了对传染病的恐惧;护患沟通冲突模拟:使用标准化病人(SP)模拟沟通场景,学生通过即时反馈改进沟通技巧,减少了对护患矛盾的回避心理;急救场景训练:在高压环境下完成心肺复苏等操作,提升了学生对突发事件的应对信心。多元回归分析显示,焦虑得分与留职意愿呈负相关,而实验组焦虑水平的显著下降,印证了实践能力对职业压力的缓冲作用。

3.3 分层临床带教:优化师生互动,提升教学满意度

分层教学通过差异化任务设计和双向反馈机制,有效解决了传统教学“一刀切”的弊端。实验组教学满意度达92.19%,显著高于对照组,且教学满意度与留职意愿呈显著正相关。主要机制包括通过差异化任务设计,如专科生侧重操作技能(如静脉穿刺、伤口护理),本科生强化理论整合(如循证护理、病例分析),契合维果茨基“最近发展区”理论,最大化学习效能。另外,通过双向反馈机制,带教老师通过定期访谈和问卷收集学生反馈,动态调整教学计划。带教老师的沟通技巧与反馈能力提升,减少了学生的挫败感。

本研究证实,以“教”促“学”的教学策略能有效提升实习护士的留职意愿和职业态度。未来护理教育需更注重教学设计与临床需求的结合,通过多元化教学手段培养具备高职业认同感的护理人才,为稳定护理队伍提供教育支持。

参考文献:

- [1] Zysberg L, Berry DM. Gender and students' vocational choices in entering the field of nursing. [J]. Nursing outlook, 2005, 53(4): 193-198
- [2] 章萍萍, 吴倩. 影响护理实习生留职意愿的相关因素 [J]. 医药前沿, 2013(3): 342.

- [3] 庄鹏, 田冰洁, 王绮, 杨晓莉. 上海三甲医院护士留职意愿及影响因素研究 [J]. 护理学杂志, 2020, 35(05): 9-12.
- [4] 吴雅文, 姜安丽, 李树贞. 护理学情感教学评价工具的研究 [J]. 中国高等医学教育, 2000(01): 58-60.
- [5] 陶红, 王琳. 中文版护士留职意愿问卷的修订 [J]. 第二军医大学学报, 2010, 31(08): 925-927.

基金项目: 四川省自然科学基金项目(2025ZNSFSC1615)

作者简介: 黄蓉双(1990.8-), 女, 汉族, 云南省云县人, 博士, 助理研究员, 研究方向: 肾脏病学。