

## 中国东西部护理专硕毕业生核心能力及管理者期待水平比较分析

麻新灵<sup>1</sup>, 黄善皓<sup>2</sup>, 张莉芳<sup>1</sup>, 韦桂源<sup>1</sup>, 陆柳雪<sup>2</sup>, 唐乾利<sup>1</sup>

<sup>1</sup>.右江民族医学院, <sup>2</sup>.右江民族医学院附属医院

1.广西研究生教育创新计划项目“基于供需双向调查的护理硕士专业学位研究生核心能力评估”

(JGY2020172) 2.广西研究生教育创新计划项目“广西护理专业学位硕士供需研究”(JGY2019167)

### Abstract:

**Objective:** To investigate the current level of core competence in graduates of master of nursing specialist and the expectation level of supervisor between east and west region of China.

**Method:** A survey of 186 master of nursing specialist graduates was conducted by using the core competence scale. 19 supervisors expectation level and rank of it was evaluated by letter inquiry.

**Results:** The dimension scores from high to low were ranked as ethical decision-making ability (4.21±0.62), evidence-based and research ability (4.00±0.67), leadership cooperation ability (3.98±0.58), clinical practice ability (3.85±0.63), guidance training and consulting ability (3.69±0.73). The scores of ethical decision-making ability and leadership cooperation ability in eastern region was higher than western ( $P<0.05$ ). The expectation level of clinical practice and evidence-based and research ability was different between two regions ( $P<0.05$ ).

**Conclusion:** The core competencies of graduates of master of nursing specialist and its expectation from supervisor are different between the eastern and western China. Postgraduate education should be oriented by post competency to improve the core competence and competitiveness.

**Keywords:** Master of Nursing Specialist; Core Competence; Postgraduate Education; East and West Regions

我国 2010 年启动护理硕士专业学位(Master of Nursing Specialist, MNS)研究生教育, 经过十年的探索与发展, MNS 研究生教育取得了长足发展。随着临床对护理研究生的需求增大, 高校的 MNS 研究生招生规模不断扩大, 目前 MNS 研究生招生人数已经远多于科学学位研究生。结合培养目标定位及国家导向, 多数 MNS 毕业生就业在临床一线, 极大提高了临床护理、科研及服务质量。2003 年国际护士会(International Council of Nurses, ICN)首次提出护士核心能力框架, 国内学者在此基础上不断完善, 逐步扩展至护理研究生教育领域。随着研究生培养要求和质量的不断提高, 用人单位对毕业生的核心能力要求也不断提高。MNS 研究生核心能力可以理解为基于临床实践能力之上的专业知识、循证护理、领导管理、教育咨询、临床科研、人际沟通、护理质量控制、团队协作等能力的综合体<sup>[1]</sup>。虽然目前学界对 MNS 研究生核心能力的组成未能统一, 但基本认可包含临床护理能力、临床研究能力、临床教育能力、伦理决策能力、护理管理能力<sup>[2]</sup>, 核心能力评价体系也基本围绕上述几方面构建<sup>[3, 4]</sup>。

全国调研数据表明, 专业学位研究生毕业后留在上学地城市群就业的比例较大, 教育资源配置对城市群际流动有显著影响<sup>[5]</sup>。虽然我国 MNS 的培养和使用有跨省区的情况, 但仍以各地区本土化培养、学生就近就业为主。受限于地区经济、社会和教育发展水平的差异, 我国东部地区与西部地区间医疗和教育发展的地区间差异客观存在, 二者在 MNS 研究生的招生院校数量、培养规模及培养质量等均存在一定差异; 此外, 受地区发展定位和发展水平的影响, 不同地区医疗机构作为用人单位对 MNS 核心能力的期待水平亦有所差别。为了解不同地区间 MNS 毕业生核心能力水平及护理管理者对核心能力的期待水平, 课题组采用最新护理硕士专业学位毕业生核心力量表对来自我国东部及西部部分省、市、自治区、直辖市的 MNS 毕业生进行核心能力评估, 并选取东西部 4 个省市的护理管理者开展函询, 了解不同地区间 MNS 毕业核心能力及管理者期待水平, 以期为高校护理研究生教育的发展及医疗机构用人机制的优化提供参考依据。

## 1 研究对象与方法

### 1.1. 研究对象

本研究选取来自我国东部 11 所、西部 7 所院校的 186 名 MNS 毕业生为研究对象，毕业生均就职于公立医院；护理管理者选取来自东西部 6 个省区的 19 位护理部主任，所有研究对象知情同意并自愿参与。

### 1.2. 研究方法

采用郭爱敏<sup>[3]</sup>等人编制的护理硕士专业学位毕业生核心能力量表进行 MNS 毕业生核心能力评估。该量表共包括 5 个维度：临床实践能力、指导与咨询能力、循证与科研能力、领导与合作能力、伦理决策能力，共计 48 个条目，内容效度指数为 0.986，Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.977，折半信度为 0.878。利用问卷星平台创建电子问卷，设置每个 ID 只能填写 1 次，由研究者发放，介绍研究目的及意义，取得调查对象配合，调查对象可通过手机或电脑等设备参与调查；问卷所有条目均设置为必选题以保证资料的完整性，避免漏项和缺失项。通过邮件和微信两种方式函询护理部主任对 5 个维度核心能力的期待水平，要求其对各维度进行排序：排序 1 为最期待，期待强度依次递减（1-2-3-4-5）。

### 1.3. 统计学方法

采用 SPSS 25.0 中文版软件进行统计学处理。计数资料采用卡方检验，等级资料采用秩和检验，计量资料采用 t 检验， $P < 0.05$  表示差异具有统计学意义。

## 2 结果

### 2.1. 研究对象一般资料

本研究共收回调查量表 189 份，其中 3 份为在校研究生（非毕业生）填写被排除，有效问卷 186 份，有效率 98.41%，186 名研究对象来源：东部地区：天津、上海、山东、浙江、广东；西部地区：重庆、四川、陕西、云南、贵州、广西、新疆，包含高校共计 18 所。参与调查的 MNS 毕业生在性别、年龄区间、读研前工作年限、硕士毕业后工作年限、读研期间临床轮转时间差别无统计学意义，工作岗位差别具有统计学意义（ $P < 0.05$ ），详见表 1。

表 1 东西部地区间 MNS 毕业生基本情况比较

基本信息		东部地区 (n=106)	西部地区 (n=80)	$\chi^2$	P
性别	男	4	6	1.244	0.265
	女	102	74		
年龄	25 岁以下	6	6	4.770	0.092
	26-35 岁	88	56		
	36-45 岁	12	18		
读研前工作年限	本科毕业直接读研	74	48	3.272	0.531
	1-2 年	8	6		
	3-5 年	10	8		
	5 年以上	14	18		
毕业后工作年限	1 年内	34	28	1.441	0.696
	2-3 年	36	28		
	4-5 年	20	10		
	5 年以上	16	14		
读研期间临床轮转	12 个月内	36	26	3.592	0.309

	13-18 个月	22	18		
	19-22 个月	12	16		
	23-24 个月	36	20		
工作岗位	临床一线护理	52	36		
	护理教学或管理	32	36	7.114	0.028
	其他	22	8		

本研究共有 19 名三甲医院护理部主任参与函询，分别来自天津、山东、上海、广西、云南、陕西；平均年龄 47.0±4.89 岁，均为女性，担任护理部主任平均工作年限 8.9±4.30 年，最短年限 5 年，最长年限 21 年；本科学历 12 人，研究生学历 7 人（硕士 5 人，博士 2 人）；5 名来自专科医院，14 名来自综合医院，纳入的护理部主任基本资料在东西部间比较差别无统计学意义。

## 2.2. MNS 毕业生核心能力评估结果

186 名 MNS 毕业生核心能力评估得分均较高，其中伦理决策能力得分最高，指导培训与咨询能力得分最低。东部地区在领导合作能力、伦理决策能力 2 个维度的均分显著高于西部地区 ( $P<0.05$ )，详见表 2。

**表 2. MNS 毕业生核心能力自评得分东西部地区间比较 (分,  $x\pm s$ )**

核心能力维度	单项均分 (1-5)	东部地区 (n=106)	西部地区 (n=80)	t	P
临床实践能力	3.85±0.63	3.90±0.50	3.79±0.77	1.120	0.265
指导培训与咨询能力	3.69±0.73	3.69±0.68	3.68±0.80	0.018	0.986
循证与科研能力	4.00±0.67	4.08±0.61	3.88±0.73	2.204	0.198
领导合作能力	3.98±0.58	4.06±0.49	3.87±0.67	2.280	0.024
伦理决策能力	4.21±0.62	4.33±0.54	4.06±0.69	2.998	0.008

## 2.3. 护理管理者对 MNS 核心能力期待情况

19 名护理部主任对 5 个维度的核心能力期待水平以排序方式呈现，所有研究对象均将伦理决策能力排在末位（第 5 位）期待水平。秩和检验结果显示，临床实践能力、循证与科研能力排序差别具有统计学意义 ( $P<0.05$ )，其余维度期待排序差别无统计学意义。详见表 3。

**表 3. 不同地区三甲医院护理管理者对专硕核心能力期待水平比较**

期待排序	例数 (n=19)		Z	P
	东部地区 (n=10)	西部地区 (n=9)		
临床实践能力				
1 (最期待)	8	1	2.787	0.005
2	0	3		
3	2	1		
4	0	4		
指导培训与咨询能力				
1 (最期待)	2	1	0.830	0.407
2	5	3		
3	2	5		
4	1	0		
循证与科研能力				

1 (最期待)	0	7		
2	5	1	2.605	0.009
3	5	2		
4	0	0		
<b>领导合作能力</b>				
1 (最期待)	0	0		
2	0	2	1.744	0.081
3	1	2		
4	9	5		
伦理决策能力	10	9	—	—

### 3. 讨论

#### 3.1. MNS 毕业生培养与就业

从本研究纳入的研究对象基本情况看，目前 MNS 的生源以本科应届毕业生为主，具有临床工作经验者优先者占少数；临床轮转时间差别较大，以 18 个月以内的临床轮转占多数，这与我国专硕培养指导意见有所出入。国务院学位委员会、教育部 2020 年更新的《专业学位类别（领域）博士、硕士学位基本要求》（下称“要求”）明确规定，3 年制 MNS 研究生临床轮转实践训练 18-24 个月，2 年制临床轮转时间不少于 12 个月<sup>[6]</sup>。本研究纳入的毕业生学制均为三年制，在校期间的临床轮转 12 个月以内的人数占据了总人数的 33.3%，显然与最新规定相背离。“要求”于 2020 年更新，而本研究纳入的研究对象均为此前已毕业的学生，未来 MNS 临床轮转实践训练时间是会被统一有待教指委专家的进一步明确。虽然临床轮转时间与“要求”存在较大差异，但东西部地区间差别无统计学意义，也说明目前高校在 MNS 培养上拥有较大自主权。已有研究表明，与学术型硕士生相比，专业型硕士生的实习比例更高、时间更长、学校参与的程度更高，且实习与专业结合情况更好<sup>[6]</sup>；全国研究生教育满意度调查数据显示，专业硕士对于实践能力发展的满意度高于学术硕士，专业硕士和学术硕士实践能力的培养方式和影响机制已经出现分化<sup>[8]</sup>。目前我国招收 MNS 研究生的院校鲜有要求报考者有临床工作经验<sup>[9]</sup>，若在研究生在读期间未能保证足够的临床轮转时间，临床实践能力的培养也难以保障，需要引起培养单位的重视。

从本研究纳入对象的工作岗位分布看，就职于临床一线的毕业生不足半数，需引起高校及用人单位的重视。我国 MNS 的培养目标是培养从事临床一线护理工作的高层次、应用型、专科型高级实践护理人员。由于目前护理研究生供不应求，MNS 毕业生在临床从事的岗位多侧重于科研和管理，作为专科护士使用的较少。结合目前的行业需求，有学者提出 MNS 临床实践专科嵌入式培养模式，建议在 MNS 临床实践期间间嵌入临床专科护士培训，根据专科方向设置 2~3 个月的专科培训时间<sup>[10]</sup>；MNS 研究生教育与专科护士培养衔接评价指标体系也在不断探索中。随着培养数量的不断增加和培养模式的不断优化，相信未来 MNS 的专科实践能力会逐渐受到重视，就职于临床一线的毕业生会越来越多。

#### 3.2. MNS 毕业生核心能力分析

本研究纳入的 MNS 毕业生核心能力自我评估得分均较高。以 5 分为满分，临床实践能力、指导培训与咨询能力、循证与科研能力、领导合作能力及伦理决策能力 5 个维度的核心能力均分都在 3.6 分以上，从学生角度对高校 MNS 研究生教育给予了较大肯定，毕业生核心能力较高，说明我国 MNS 培养质量有保障。进一步比较发现，部分维度在东西部地区间存在差异。

伦理决策能力与领导合作能力两个维度的得分东部地区高于西部，说明两个地区在该方面的培养成效存在差异。已有研究表明，临床护士伦理决策能力影响因素主要有专业知识获取方式、学历、是否接受过护理决策培训等<sup>[11]</sup>；此外，批判性思维态度倾向性与护理伦理决策能力呈正

相关, 批判性思维能力强, 护理伦理决策能力就越强<sup>[12]</sup>。显然, 研究生教育在知识获取、学历提升、批判性思维强化等方面均有助于 MNS 伦理决策能力的提高, 且东部地区在上述各环节的培养成效更高。本研究中领导合作能力的评估主要来自委任他人、合作引导、矛盾解决等方面, 从评估结果看, 该维度得分位列第三位, 分析原因可能与本研究纳入的研究生毕业后工作年限均较短有关。领导合作能力的培养与强化需要从中实践中习得, 且与个人成长环境、性格特质等关系密切, 也间接说明东部地区毕业生在该维度的自我评价更自信。两个维度得分在东部和西部间存在差异也提示, 西部地区在 MNS 伦理决策能力与领导合作能力的培养需要进一步强化。

循证与科研能力、临床实践能力、指导培训与咨询能力均分在东西部间比较差别无统计学意义, 说明不同地区 MNS 教育在三个维度的培养成效差别不大。从我国护理研究生发展历程看, 科研能力和临床实践能力培养是研究生教育的核心任务, 但不同的学位类型有所侧重: 学术学位教育定位是培养研究型人才, 侧重科研能力培养; 专业学位教育定位是专科型人才培养, 侧重培养临床专科护理实践能力。我国 MNS 教育借鉴美国的高级实践护士(Advanced Practice Nurses, APN)的硕士教育, 但与之相比在培养方向和定位、课程的专科特色、考核评价、教育培养与职业资格衔接、职业发展与质量认证体系等方面均存在一定差距<sup>[13]</sup>。但从本研究结果看, 三个维度的培养成效尚可, 不同地区间得分无差异也说明 MN 研究生培养遵从国家学位培养导向, 质量较好。

### **3.3. 护理管理者对 MNS 核心能力期待分析**

本研究结果表明, 相对于其他能力, 护理管理者更期待 MNS 具备较高的临床实践能力、循证与科研能力。东部地区的护理管理者倾向于将临床实践能力排在首位, 而西部地区护理管理者则更倾向于将循证与科研能力排在首位, 分析原因可能与 MNS 供需关系的地区间差异有关。如上所述, 我国东部地区高校开展护理研究生教育相对较早, 招生院校数量也较多, 招生规模大, 临床就业的 MNS 研究生数量也在不断增加; 从本研究纳入对象的工作岗位分布可见, 东部地区多数毕业生活跃在临床一线, 管理者对其临床实践能力的期待值最高也显而易见。此外, 作为我国相对发达地区, 东部地区医院的发展水平较高, 对 MNS 研究生的职业生涯规划更加契合专科护士的发展路径, 如本研究纳入的上海、天津等发达地区部分医院已经建立起了专科护士设岗、竞岗机制, 管理者将临床实践能力排在首位期待也顺应了岗位胜任力的需求。

西部地区护理管理者将循证与科研能力排在最期待水平, 可能与目前西部地区医院发展和护理科研需求有关。受限于护理研究生教育水平的区域劣势, 目前西部地区多数医院临床护理研究生仍属于紧缺人才, 以广西西部地区为例, 目前该区域十余家三甲医院共计拥有的护理研究生人数不足 5 人, 科研水平相对薄弱, 管理者更倾向于将护理研究生安排在以科研、教学、管理为主的岗位以提升医院护理学科建设水平, 对其循证科研能力的期待值也最高。另一方面, 学生择业也更倾向于优先考虑科研或管理岗位。有研究对山西省近 5 年间 MNS 研究生就业调查结果显示, 仅有 22.5% 的受访者将临床护理专家列为职业目标, 大多数倾向于担任护理管理者与护理教育者的角色<sup>[14]</sup>, 这也与区域间人才市场供需不平衡密切相关。

护理管理者对 MNS 毕业生的临床实践能力和科研能力的期待水平高, 契合 MNS 培养目标。近年来国内学者已经建议 APN 的培养与 MNS 研究生教育相衔接<sup>[15, 16]</sup>。但由于我国护理研究生教育与临床护理需求发展不平衡, MNS 研究生教育与 APN 培训并轨的模式探索仍然比较艰难, 但从长远看, 这一模式符合我国护理专业化、高层次化发展的需求, 对 MNS 研究生专业化培养及护理学科的可持续发展均具有促进作用。值得注意的是, 由于人才的供需关系不平衡, 临床不同教育层次护理人员实践领域的界定尚不完善, 护士的岗位设置、岗位胜任力要求以及专业发展路径不够清晰, 影响了 MNS 研究生教育的发展, 未来如何在上述各方面寻求更佳培养路径, 制定更能激励和吸引 MNS 毕业生到临床就业的用人机制, 值得供需双方思考。

#### 4.小结及建议

本研究对我国东部和西部地区 MNS 毕业生的核心能力进行了评估和比较, 研究表明, 东西部毕业生在各维度的核心能力得分均较高, 但东部地区在领导合作及伦理决策能力的得分显著高于西部地区。此外, 东西部地区护理管理者对研究生的核心能力的期待存在差异, 西部地区对循证及科研能力期待水平最高, 而东部地区对临床实践能力期待水平最高。研究结果提示, 高校在研究生培养过程中在遵从教指委指导意见的前提下, 应注意因地制宜, 不断完善培养模式; 医疗机构也应在临床岗位设置及专业发展路径中充分考虑 MNS 的个人需求及能力水平, 不断完善用人机制, 吸引更多的 MNS 毕业生就业于临床, 提高临床护理的发展质量, 顺应健康中国对护理事业发展的战略要求。

#### 参考文献

- [1] 孙焯辉, 李琳, 廖婷婷, 等. 护理硕士专业学位研究生核心能力研究进展[J]. 护理学杂志, 2019, 34(05): 92-95.
- [2] 李峥, 汪健, 李永刚, 等. 护理硕士专业学位研究生核心能力评价指标及考核方式的研究[J]. 中华护理杂志, 2018, 53(01): 12-16.
- [3] 郭爱敏, 张倩倩, 唐玲, 等. 护理硕士专业学位毕业生核心能力量表的编制及信度、效度检验[J]. 中国护理管理, 2020, 20(11): 1643-1647.
- [4] 巩小军, 何鹏飞. 基于医教协同的“四证合一”培养模式下护理专业学位研究生核心能力评价体系的构建[J]. 护理研究, 2020, 34(24): 4457-4460.
- [5] 于苗苗, 曲绍卫, 马万里. 我国专业学位研究生城市群际流动特征及对策研究——基于 2019 年毕业生调研数据[J]. 学位与研究生教育, 2021(04): 71-79.
- [6] 全国专业学位研究生教育指导委员会. 专业学位类别领域博士、硕士学位基本要求[M]. 北京: 高等教育出版社, 2020.
- [7] 阎凤桥, 李欣, 杨钊, 等. 专业学位硕士生与学术学位硕士生实践能力培养的比较研究[J]. 学位与研究生教育, 2017(04): 9-16.
- [8] 邓峰, 侯延昭, 周文辉. 研究生教育满意度评价中过程指标与结果指标的实证研究——以专业硕士和学术硕士实践能力培养模式差异为例[J]. 研究生教育研究, 2021(03): 35-42.
- [9] 杨志仙, 陈蜀, 董美宏, 等. 我国护理学硕士研究生招生现状及分析[J]. 中华护理教育, 2018, 15(10): 743-747.

- [10] 肖美慧, 蒋小剑, 向婷婷, 等.行业需求视角下护理硕士专业学位临床实践专科嵌入式培养模式的实施与建议[J]. 中国现代医生, 2021, 59(11): 150-153.
- [11] 张亚卓. 临床护士护理伦理决策能力现状及影响因素研究[J]. 世界最新医学信息文摘, 2019, 19(13): 189-192.
- [12] 秦小金, 王丽娟, 王小芳, 等.临床护士评判性思维态度倾向性与护理伦理决策能力的相关性分析[J]. 中国医学伦理学, 2018, 31(12): 1573-1576.
- [13] 孙焱辉, 李琳, 廖婷婷, 等. 护理硕士专业学位研究生核心能力研究进展[J]. 护理学杂志, 2019, 34(05): 92-95.
- [14] 李姮, 石美霞, 吕丽芳, 等. 2014 年 2019 年山西省护理专业学位硕士研究生就业满意度现状及影响因素分析[J]. 护理研究, 2020, 34(14): 2529-2534.
- [15] Lauren B, Kayla L. Development of a Clinical Nurse Specialist Internship for Master's Graduate Students to Improve Role Transition[J]. Clinical Nurse Specialist, 2020, 34(34)
- [16] 李雪珠, 李国宏. 专科护士培养与护理专业学位硕士研究生教育衔接的现状[J]. 护理研究, 2020, 34(01): 115-118.

### 作者的传记



麻新灵 (1986-), 女, 壮族, 广西百色人, 护理学博士, 临床医学在站博士后, 副教授, 硕士研究生导师, 致力于外科疾病围手术期管理及护理教育相关研究。