

我国西北地区三级甲等医院临床护理教师胜任力常模的构建

王丹丹¹ 马燕兰² 王玉玲² 王建荣³ 周体⁴ 曾登芬⁴ 路潜⁵ 刘伯黄⁶

¹中国人民解放军总医院解放军医学院,北京 100853;²中国人民解放军总医院卫勤训练中心,北京 100853;³中国人民解放军总医院护理部,北京 100853;⁴中国人民解放军总医院第四医学中心护理部,北京 100048;⁵北京大学护理学院 100191;⁶中国人民解放军总医院第二医学中心,北京 100853

通信作者:马燕兰,Email:mayl301@126.com

【摘要】 目的 建立我国西北地区三级甲等医院临床护理教师胜任力常模。方法 于 2019 年 8 月至 2020 年 2 月采用分层、随机、按比例取样的方法,抽取西北地区 12 家三级甲等医院 1 077 名临床护理教师,利用临床护理教师胜任力评价量表对其进行调查。同时对年龄、护龄、职称、带教年限、每年带教人数多分类变量进行单因素方差分析及两两比较。将核对无误的数据导出到 SPSS 26.0 进行统计分析。多组比较采用方差分析,组间两两比较采用 LSD 检验。结果 ①以总分和一级指标分组建立相应的均数常模;以 5% 为间距,建立百分位常模;选取 P_{10} 、 P_{30} 、 P_{70} 、 P_{90} 作为等级分界点,构建划界常模。②因素分析显示,不同年龄、护龄、职称的个性特征差异有统计学意义($P<0.05$),不同护龄、职称的职业态度差异有统计学意义($P<0.05$)。结论 常模的建立为个人或单位评价教师胜任力提供了参考。

【关键词】 临床护理教师; 临床护理教师胜任力评价量表; 常模

【中图分类号】 R47

基金项目:中国医药教育协会护理专项科研项目[药教协(项)字[2017]第 001 号]

DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20210327-00781

Construction of competency norm of clinical nursing teachers in tertiary first-class hospitals in northwest China

Wang Dandan¹, Ma Yanlan², Wang Yuling², Wang Jianrong³, Zhou Ti⁴, Zeng Dengfen⁴, Lu Qian⁵, Liu Boyu⁶

¹Medical School of Chinese PLA, Chinese PLA General Hospital, Beijing 100853, China; ²Medical Service Training Center, Chinese PLA General Hospital, Beijing 100853, China; ³Department of Nursing Administration, Chinese PLA General Hospital, Beijing 100853, China; ⁴Department of Nursing Administration, The Fourth Medical Center of PLA General Hospital, Beijing 100048, China; ⁵School of Nursing, Peking University, Beijing 100191, China; ⁶The Second Medical Center of PLA General Hospital, Beijing 100853, China

Corresponding author: Ma Yanlan, Email: mayl301@126.com

【Abstract】 Objective To establish the norm of clinical nursing teachers' competency in tertiary first-class hospitals in northwest China. **Methods** From August 2019 to February 2020, 1 077 clinical nursing teachers were selected from 12 tertiary first-class hospitals in northwest China by stratified, random and proportional sampling, and were investigated with the Clinical Nursing Teacher Competency Evaluation Scale. Descriptive statistics were carried out on the sample data, and univariate variance analysis and pairwise comparison were carried out on the multi-classification variables of age, nursing age, professional title, teaching years and the number of teachers per year. The verified data were exported to SPSS 26.0 for statistical analysis, variance analysis was used for multi-group comparison, and LSD test was used for pairwise comparison between groups. **Results** ①The corresponding mean norm was established by grouping the total score and the first-class index; the percentile norm was made with 5% spacing; P_{10} , P_{30} , P_{70} and P_{90} were selected as the grading demarcation points, and the demarcation norm was constructed. ②Factor

analysis showed that there were statistical differences in personality characteristics among different ages, nursing ages and professional titles ($P < 0.05$), and also in professional attitudes among different nursing ages and professional titles ($P < 0.05$). **Conclusion** The establishment of norm provides references for individuals or units to evaluate teachers' competence.

【Key words】 Clinical nursing teachers; Clinical Nursing Teacher Competency Evaluation Scale; Norm

Fund program: Nursing Special Scientific Research Project of China Medical Education Association [Medicine Education Association (Item) Letter{2017}No.001]

DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20210327-00781

临床护理教师是医院兼职护理教学的临床护士,是实施临床护理教学的第一执行者,其胜任素质直接影响着教学对象的培训质量、专业态度、实践能力和职业发展生涯^[1]。然而,通过胜任力模型^[2]等方法直接获得的卷面分数并不能完全反映被试者在整个团体中的实际能力水平。但“常模”是一种供比较的标准量数,它是测评者将具有一定代表性的一群被试者的测验分数进行一般性、样本化、标尺化处理后形成的一种参照性分数,代表某一群体的正常水平,可更为直观地评价临床护理教师的胜任力水平^[3]。我国目前尚无临床护理教师胜任力常模,本研究通过建立我国西北地区三级甲等医院临床护理教师胜任力常模并对影响因素进行分析,为个人或单位评价及提高临床护理教师胜任力提供参考。

1 对象与方法

1.1 研究对象

采用区域分层抽样的方法抽取我国西北地区三级甲等医院临床护理教师。我国西北地区行政区域划分包括 5 个省、自治区,因此划分为 5 层。依据 2019 年《中国卫生健康统计年鉴》^[4]中统计的 2018 年我国三级甲等医院情况,按 10% 的比例确定每层应该抽取的医院数量后进行。最后抽取 12 家医院,包括陕西省 4 家、甘肃省 2 家、青海省 1 家、宁夏回族自治区 1 家、新疆维吾尔自治区 4 家。根据样本量计算公式^[5],分别设定 $\alpha=0.05$ 、 $\delta=0.03$ 、 $\rho=0.5$,估计样本量 1 067 人。为保证样本量的充足性,考虑失访率的问题,将样本量扩大至 1 200 人。通过前期对医院的临床护理教师数量情况的调查分析,最终每个医院拟选取 100 名临床护理教师,包括内科、外科、妇科、儿科、急诊、手术室、监护室、门诊等科室。研究对象均在岗且符合各医院的临床教师任职标准,

遵循自愿参加和不记名原则。

1.2 研究工具

本研究以临床护理教师胜任力评价量表为核心,结合个人一般资料(包括年龄、护龄、职称、带教年限、带教人数等)设计调查问卷。量表包括个性特征、自我控制、职业态度、专业能力及教学能力 5 个一级指标、44 个二级指标^[6]。量表总体的内容效度(content validity index, CVI)值为 0.992,各条目的 CVI 值为 0.95~1.00,量表分半信度为 0.984,重测信度系数为 0.852,克朗巴赫系数为 0.962,具有较高的效度和较好的信度。该量表采用李克特 5 分法,所有二级指标均为正向评分,每个二级指标按其吻合程度分别给予 1 至 5 级评分,得分越高表示胜任力水平越高。为方便理解和比较,本研究进行常模构建时,采用转化分进行统计和分析,即将各维度及量表总分的原始粗分转换为百分制得分,转化分=(原始粗分-理论最低分)/(理论最高分-理论最低分)×100^[7]。

1.3 建模方法

本研究采用大样本问卷调查。通过对量表总分及 5 个一级指标得分的分析,建立均数常模,采用(均数±标准差)的形式;采用百分位法,以 5% 为间距,建立百分位常模;为确定个体临床护理教师胜任力状况,选取 P_{10} 、 P_{30} 、 P_{70} 、 P_{90} 作为等级分界点,进行划界常模的构建。

1.4 质量控制

取得参加医院护理部的支持,对每所医院护理部负责组织调查者进行统一培训,明确调查内容和步骤。由护理部通知到科室护士长,护士长组织科室临床教师进行调查。问卷调查采用匿名形式,通过问卷星发放,在问卷前言中解释本研究的目的及步骤。

1.5 统计学方法

将核对无误的数据导出到 SPSS 26.0 进行统计分析。计量资料用(均数 ± 标准差)进行统计描述,计数资料用百分比进行描述。多组比较采用方差分析,组间两两比较采用 LSD 检验。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 常模的构建

2.1.1 常模样本分布

本常模样本的一般资料情况见表 1。共发放问卷 1 200 份,回收有效问卷 1 077 份(其中陕西省 340 份、甘肃省 162 份、青海省 100 份、宁夏回族自治区 100 份、新疆维吾尔自治区 375 份),回收率为 89.75%。

表 1 常模样本一般资料

| 指标 | n (%) |
|-----------|----------------|
| 年龄(岁) | <25 36(3.3) |
| | 25~ 309(28.7) |
| | 30~ 575(53.4) |
| | 40~ 137(12.7) |
| | ≥50 20(1.9) |
| 护龄(年) | <5 131(12.2) |
| | 5~ 430(39.9) |
| | 10~ 249(23.1) |
| | 15~ 136(12.6) |
| | ≥20 131(12.2) |
| 职称 | 护士 161(14.9) |
| | 护师 564(52.4) |
| | 主管护师 279(25.9) |
| | 副主任护师 61(5.7) |
| | 主任护师 12(1.1) |
| 带教年限(年) | <5 467(43.4) |
| | 5~ 323(30.0) |
| | 10~ 172(16.0) |
| | 15~ 65(6.0) |
| | ≥20 50(4.6) |
| 每年带教人数(人) | 1~2 274(25.4) |
| | 3~4 190(17.6) |
| | 5~6 150(13.9) |
| | 7~8 131(12.2) |
| | >8 332(30.8) |

2.1.2 临床护理教师胜任力常模

均数常模:量表总得分为(87.03 ± 11.89)分、个性特征得分为(92.57 ± 11.65)分、自我控制得分为(87.83 ± 14.01)分、职业态度得分为(90.94 ± 12.42)分、专业能力得分为(83.86 ± 14.15)分、教学能力得

分为(84.36 ± 14.75)分。

百分位常模:将评价量表总分及 5 个一级指标的得分按百分位数 5%的间隔,得到量表各维度每 5%间隔的得分分布情况,即百分位数常模见表 2。

表 2 西北地区临床护理教师胜任力的百分位数常模(分)

| 百分位 | 总分 | 个性特征 | 自我控制 | 职业态度 | 专业能力 | 教学能力 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 5 | 65.34 | 70.83 | 62.50 | 72.22 | 60.00 | 56.67 |
| 10 | 71.02 | 75.00 | 68.75 | 75.00 | 65.00 | 63.33 |
| 15 | 74.43 | 79.17 | 75.00 | 75.00 | 67.50 | 69.50 |
| 20 | 76.14 | 83.33 | 75.00 | 79.45 | 72.50 | 72.67 |
| 25 | 78.70 | 87.50 | 75.00 | 83.33 | 75.00 | 75.00 |
| 30 | 80.68 | 91.67 | 81.25 | 88.89 | 75.00 | 75.00 |
| 35 | 83.52 | 91.67 | 81.25 | 91.67 | 77.50 | 78.33 |
| 40 | 85.23 | 95.83 | 87.50 | 94.44 | 80.00 | 80.00 |
| 45 | 87.50 | 95.83 | 87.50 | 94.44 | 82.50 | 81.67 |
| 50 | 88.64 | 100.00 | 93.75 | 97.22 | 85.00 | 86.67 |
| 55 | 90.91 | 100.00 | 93.75 | 97.22 | 87.50 | 90.00 |
| 60 | 93.18 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 90.00 | 93.33 |
| 65 | 94.89 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 92.50 | 96.67 |
| 70 | 96.59 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 95.00 | 98.33 |
| 75 | 98.30 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 97.50 | 100.00 |
| 80 | 98.86 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |
| 85 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |
| 90 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |
| 95 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |

划界常模:为确定个体的临床护理教师胜任力状况,按照百分位数法,选取 P_{10} 、 P_{30} 、 P_{70} 、 P_{90} 作为等级分界点^[8], P_{90} 以上为优, P_{70} ~ P_{90} 为良, P_{30} ~ P_{70} 为一般, P_{10} ~ P_{30} 为较差, P_{10} 以下为差,则我国西北地区三级甲等医院临床护理教师胜任力的划界常模见表 3。

表 3 西北地区临床护理教师胜任力评价的划界常模(分)

| 等级 | 划分标准 | 总分 |
|----|---------------------|---------|
| 优 | P_{90} 以上 | 100 |
| 良 | P_{70} ~ P_{90} | 96 ~ 99 |
| 一般 | P_{30} ~ P_{70} | 80 ~ 95 |
| 较差 | P_{10} ~ P_{30} | 71 ~ 79 |
| 差 | P_{10} 以下 | ≤70 |

2.2 不同人群分布情况分析

对常模样本的性质(如年龄、护龄、职称、带教年限、每年带教人数等资料)进行单因素分析(检验水准 $\alpha=0.05$),分析其对我国西北地区三级甲等医院临床护理教师胜任力总分及一级指标分值的影响。经分析,不同带教年限、每年带教人数不同的临床护理教师胜任力在总分及一级指标上得分比较,差异无统计学意义($P>0.05$)。

有研究^[9]表明,如若量表包含多个领域和条目,属于多终点资料,变异相对大,每层样本量适当大一些,最好在 100 例以上。所以在进行单因素分析之前,将年龄组中“<25”与“25~29”合并为“≤29”,“<50”与“40~50”合并为“≥40”;将职称中“主任护师”“副主任护师”与“主管护师”合并为“主管护师及以上”。

2.2.1 年龄

不同年龄临床护理教师胜任力只在个性特征一级指标上得分的比较,差异有统计学意义($P<0.05$);两两分析显示“≥40 岁”人群在个性特征上分值高于“≤29 岁”人群(表 4)。

2.2.2 护龄

不同护龄临床护理教师胜任力在个性特征、职业态度一级指标上得分比较,差异有统计学意义($P<0.05$);两两分析显示“10~年”“>20 年”人群在个性特征上分值高于“<5 年”“5~年”人群,“10~年”“≥20 年”人群在职业态度上分值高于“5~10 年”人群

(表 5)。

2.2.3 职称

不同职称临床护理教师胜任力在个性特征、职业态度一级指标上得分比较,差异有统计学意义($P<0.05$);两两分析显示“护师”“主管护师及以上”人群在个性特征、职业态度上分值高于“护士”人群(表 6)。

3 讨论

3.1 常模样本的科学性

常模的研究需要较大的样本,通过严格的抽样方法可能保证数据的稳定性,最常用的则为分层随机抽样法^[10]。本研究采取分层、随机、按比例取样,样本来自西北地区的 5 个省、自治区,共 12 家三级甲等医院 1 077 名临床护理教师。从代表性上来说,样本足以反映我国西北地区三级甲等医院临床护理教师的总体状况。回收的数据相对真实可靠,符合建立区域性常模的数量要求。

表 4 不同年龄临床护理教师胜任力得分比较 [$n=1\ 077, (\bar{x} \pm s)$, 分]

| 年龄(岁) | 人数(n) | 总分 | 个性特征 | 自我控制 | 职业态度 | 专业能力 | 教学能力 |
|-------|-------|---------------|----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| ≤29 | 345 | 86.55 ± 13.00 | 91.35 ± 12.54 ^a | 87.48 ± 14.65 | 90.10 ± 13.43 | 83.46 ± 15.18 | 84.30 ± 15.73 |
| 30~39 | 575 | 87.09 ± 11.70 | 92.90 ± 11.72 | 87.80 ± 14.30 | 90.98 ± 12.53 | 83.81 ± 14.10 | 84.44 ± 14.56 |
| ≥40 | 157 | 87.83 ± 9.84 | 94.03 ± 8.85 ^a | 88.65 ± 11.23 | 92.64 ± 9.21 | 84.92 ± 11.80 | 84.19 ± 13.25 |
| F 值 | | 0.65 | 3.36 | 0.38 | 2.27 | 0.58 | 0.02 |
| P 值 | | 0.521 | 0.035 | 0.685 | 0.104 | 0.561 | 0.978 |

注:a, $P<0.05$

表 5 不同护龄临床护理教师胜任力得分比较 [$n=1\ 077, (\bar{x} \pm s)$, 分]

| 护龄(年) | 人数(n) | 总分 | 个性特征 | 自我控制 | 职业态度 | 专业能力 | 教学能力 |
|-------|-------|---------------|-----------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|---------------|
| <5年 | 131 | 86.96 ± 13.14 | 90.84 ± 12.77 ^{cd} | 87.79 ± 14.33 | 90.14 ± 12.98 | 84.81 ± 15.21 | 84.72 ± 16.11 |
| 5~ | 430 | 85.78 ± 12.99 | 91.40 ± 13.25 ^{ab} | 86.44 ± 15.44 | 89.61 ± 14.04 ^{ab} | 82.61 ± 15.36 | 83.18 ± 15.53 |
| 10~ | 249 | 87.84 ± 10.94 | 94.43 ± 8.46 ^{ce} | 89.23 ± 12.19 | 92.13 ± 10.45 ^a | 83.96 ± 13.45 | 84.83 ± 14.24 |
| 15~ | 136 | 88.54 ± 10.34 | 92.80 ± 12.38 | 88.65 ± 14.42 | 91.79 ± 12.27 | 85.37 ± 12.28 | 86.96 ± 12.99 |
| ≥20 | 131 | 88.07 ± 9.52 | 94.34 ± 8.25 ^{cd} | 88.88 ± 10.97 | 92.94 ± 8.95 ^b | 85.29 ± 11.58 | 84.29 ± 13.09 |
| F 值 | | 2.28 | 4.20 | 1.99 | 2.98 | 1.71 | 1.84 |
| P 值 | | 0.059 | 0.002 | 0.093 | 0.018 | 0.145 | 0.120 |

注:a,b,c,d, $P<0.05$

表 6 不同职称临床护理教师胜任力得分比较 [$n=1\ 077, (\bar{x} \pm s)$, 分]

| 职称 | 人数(n) | 总分 | 个性特征 | 自我控制 | 职业态度 | 专业能力 | 教学能力 |
|---------|-------|---------------|-----------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|---------------|
| 护士 | 161 | 85.61 ± 14.24 | 88.66 ± 17.05 ^{ab} | 85.68 ± 17.41 | 87.35 ± 17.09 ^{ab} | 84.07 ± 15.60 | 84.36 ± 16.08 |
| 护师 | 564 | 87.38 ± 12.25 | 93.05 ± 10.54 ^a | 88.41 ± 13.77 | 91.33 ± 11.76 ^a | 83.98 ± 14.97 | 84.73 ± 15.42 |
| 主管护师及以上 | 352 | 87.11 ± 9.95 | 93.58 ± 9.84 ^b | 87.87 ± 12.51 | 91.94 ± 10.55 ^b | 83.58 ± 11.96 | 83.78 ± 12.93 |
| F 值 | | 1.40 | 11.06 | 2.39 | 8.25 | 0.11 | 0.45 |
| P 值 | | 0.248 | <0.001 | 0.092 | <0.001 | 0.899 | 0.640 |

注:a,b, $P<0.05$

3.2 我国西北地区三级甲等医院临床护理教师胜任力总体分析

我国西北地区三级甲等医院临床护理教师胜任力评价量表总得分为 (87.03 ± 11.89) 分。其研究结果与张雪琨等^[11]一致,表明临床护理教师胜任力水平还有很大的提升空间。

个性特征得分为 (92.57 ± 11.65) 分、职业态度得分为 (90.94 ± 12.42) 分,高于专业能力得分 (83.86 ± 14.15) 分、教学能力得分 (84.36 ± 14.75) 分。这表明调查者对于自身的个性特征、职业态度比较认可,而对于专业能力、教学能力自我评价尚有不足。其研究结果与池艳宇等^[12]研究结果相似。

3.3 常模的人群分布特点分析

我国医院在选拔临床护理教师时会考虑职称、工作年限等,但尚未有学术或政府机构对临床护理教师制订资质要求^[13],也未形成准入标准。

Johnsen 等^[14]研究显示,工作 10 年以上的护士对护理学生的职业生涯教育更重要。池艳宇等^[12]研究也显示,工作 5 年以上及临床教学年限大于 5 年的护士,其岗位胜任力优于工作 5 年以下的护士。然而,本研究显示,带教年限对临床护理教师胜任力无影响,而护龄只对个性特征、职业态度有影响。

王贞慧等^[15]研究表明,随着职称的升高,带教教师胜任力有增高的趋势。然而,本研究显示,职称只对个性特征、职业态度有影响。分析其原因,随着年龄、护龄、职称的增长,临床护理教师的自身素质得到了锻炼,使其能更好地适应临床护理教师的角色。本研究显示,护龄在“15~20 年”的临床护理教师其个性特征和职业态度得分相对护龄在“10~14 年”与“>20 年”者较低。可能是因为此阶段的护理人员,正是科室的骨干力量,其工作重点不局限于临床带教,以致其在这 2 个方面自我评价比较低。

4 小结

通过对我国西北地区三级甲等医院临床护理教师胜任力常模的分析得出:为提升临床护理教师岗位胜任力水平,应加强专业能力、教学能力的培训。然而,通过因素分析得出:年龄、护龄、职称、带教年限、每年带教人数对专业能力、教学能力均无影响。此研究结果进一步证实:应根据临床护理教师胜任力水平安排教学任务,同时为我国制定临床护理教师资质提供参考。

志谢 感谢中国医药教育协会护理专业委员会专家、委员的支持与配合!

利益冲突 所有作者声明无利益冲突

作者贡献声明 王丹丹:项目实施、撰写论文;马燕兰、王玉玲、王建荣、周体、曾登芬、路潜:项目实施、凝练主要观点、协助成文;刘伯莫:协助数据的收集、整理

参考文献

- [1] 徐迎莹,周体,曾登芬,等.我国三甲医院临床护理教师队伍现状及培训需求调查[J].中华现代护理杂志,2020,26(35):4882-4888. DOI: 10.3760/ema.j.cn115682-20200725-04592.
- [2] 赵雨晴,阎玲,肖珊,等.基于胜任力的临床护理教师能力培养的理论与实践探讨[J].全科护理,2019,17(4):487-489. DOI: 10.12104/j.issn.1674-4748.2019.04.040.
- [3] 杨青,李平,郑显兰.常模建立的相关研究[J].齐鲁护理杂志,2011,17(19):51-53. DOI: 10.3969/j.issn.1006-7256.2011.19.037.
- [4] 国家卫生健康委员会.中国卫生健康统计年鉴 2019[M].北京:中国协和医科大学出版社,2019:14.
- [5] 许军,薛允莲,刘贵浩,等.中国城镇居民亚健康健康评定量表的常模构建[J].南方医科大学学报,2019,39(3):271-278. DOI: 10.12122/j.issn.1673-4254.2019.03.03.
- [6] 何红艳,周体,曾登芬,等.临床护理教师胜任力评价量表的研制及信效度检验[J].护理学报,2020,27(24):11-14. DOI: 10.16460/j.issn1008-9969.2020.24.011.
- [7] 李牧玲,王晓艳,白雪洁,等.广州市脑卒中患者病耻感量表的常模构建[J].解放军护理杂志,2020,37(4):23-26. DOI: 10.3969/j.issn.1008-9993.2020.04.006.
- [8] 何雪梅.广东省三级甲等综合医院护士人文执业能力测评工具的常模研制[D].广州:南方医科大学,2018.
- [9] 万崇华.生命质量研究中一些重要问题的商讨(二)[J].中国行为医学科学,1999(2):75-77.
- [10] Golicki D, Niewada M. EQ-5D-5L Polish population norms [J]. Arch Med Sci, 2017, 13(1): 191-200. DOI: 10.5114/aoms.2015.52126.
- [11] 张雪琨,王贞慧,高晖,等.山东省本科护理带教老师教学能力现状及影响因素调查[J].护理管理杂志,2012,12(10):739-740. DOI: 10.3969/j.issn.1671-315X.2012.10.023.
- [12] 池艳宇,李晓丹,郭金玉,等.临床护理教师岗位胜任力现状调查及影响因素分析[J].护理学杂志,2020,35(6):53-56. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2020.06.053.
- [13] 冯婷婷,张欣,谭玲玲,等.临床护理教师胜任力研究的范围综述[J].中华护理教育,2020,17(9):857-864. DOI: 10.3761/j.issn.1672-9234.2020.09.019.
- [14] Johnsen KO, Aasgaard HS, Wahl AK, et al. Nurse educator competence: a study of Norwegian nurse educators' opinions of the importance and application of different nurse educator competence domains [J]. J Nurs Educ, 2002, 41(7): 295-301. DOI: 10.3928/0148-4834-20020701-05.
- [15] 王贞慧,高晖,冯晨秋,等.山东省本科护理带教老师能力及影响因素分析[J].护理研究,2012,26(16):1466-1468. DOI: 10.3969/j.issn.1009-6493.2012.16.011.

(收稿日期:2021-03-27)

(本文编辑:张学颖)