

# 产教融合视域下护理专业“金基地”的功能定位、运行机制及育人效能研究

王易林 朱春兰 蔡树杏 黄双丽  
广州华南商贸职业学院 广东 广州 510550

**摘要:** 本文以产教融合为背景,结合集团高校“五金建设”实践,聚焦护理专业“金基地”建设,围绕岗-课-赛-证培养方向,深入分析其功能定位、运行机制及育人效能。通过整合校企合作医疗单位资源与职业资格证书数据,实证“金基地”在提升学生技能、职业素养及就业竞争力方面的作用,为护理专业人才培养提供实践参考。

**关键词:** 产教融合; 护理专业; “金基地”; 岗课赛证; 育人效能

## 1 引言

在健康中国战略推进背景下,护理人才培养质量直接关系到医疗服务体系建设。集团高校以“五金建设”为抓手,推动产教融合共同体建设,护理专业“金基地”成为连接教育与行业的关键纽带。本文基于岗-课-赛-证融合培养模式,结合广州华南商贸职业学院与广州市第一人民医院、广东省中医院等12家医疗机构的合作实践,通过分析职业资格证书获取率、实习就业数据等,系统探究“金基地”的实战价值。

据教育部数据,2024年全国护理专业毕业生就业率为89.7%,但持有3项以上职业资格证书的毕业生起薪较无证者高出23%。我校护理专业依托“金基地”实施证书导向培养,近三年护士资格证通过率稳定在92%以上,老年照护、母婴护理等专项证书获取率达87%,较传统培养模式提升34个百分点,印证了产教融合平台的育人实效<sup>[1]</sup>。

## 2 护理专业“金基地”的功能定位

### 2.1 岗课赛证融合的实践高地

“金基地”构建与临床岗位对接的分层实践体系:低年级在模拟病房完成无菌技术、生命体征监测等基础操作训练;中高年级进入广州市第一人民医院、广州白云山医院等合作单位,开展涵盖16个科室的专科轮岗。2023年数据显示,参与全流程实践的学生临床适应期平均缩短至1.2个月,较传统见习模式减少60%,这源于学生全程参与患者护理,实现理论与实践的深度融合<sup>[2]</sup>。围绕职业资格证书体系,基地设置专项培训模块:针对护士资格考试建设AI题库系统,累计生成3.2万道仿真考题;与广东省护理学会合作开展老年照护证书培训,采用“40学时理论+80学时实操”模式,2024年培训通过率91%,高于全省平均水平15个百分点。在省级护理技能大赛中,基地学生近三年斩获金奖5项,参赛选手持证率

100%,岗位实操得分较非基地学生平均高22分,印证了岗课赛证融合模式的实效。

### 2.2 校企资源整合的共享平台

“金基地”整合12家合作单位资源,建立“双师资源库”:吸纳46名医院副高以上职称医护人员担任兼职教师,年均授课1800课时;安排52人次校内教师到合作医院轮岗,编写《内科护理典型案例集》等6套教学资料,提升临床教学能力。共享医疗设备价值超800万元,包括ICU模拟实训舱、智能护理人等高端设备,年均使用超2000小时,利用率较校属实验室提升75%,学生通过模拟操作熟练掌握复杂临床技能。校企共建课程体系成效显著:与广东省中医院联合开发《中医护理技术》课程,融入23项医院特色技术;参照广州市妇女儿童医疗中心规范重构《妇产科护理》实践模块,使学生母婴护理证书获取率从62%提升至89%。

### 2.3 行业服务的实践枢纽

“金基地”为行业提供定制化服务:2023年为广州市社区卫生服务中心培训在职护士320人次,开展伤口护理、慢病管理等专项培训12期,学员岗位胜任力测评分数平均提高31分。基地参与行业标准制定,协助广州市养老服务行业协会制定的《老年照护岗位操作指南》,被3家大型养老机构采纳为培训标准。定期组织护理学术研讨会和技能交流会,促进护理知识与技术的传播,成为推动区域护理事业发展的实践枢纽。

## 3 “金基地”的运行机制

### 3.1 多元协同治理机制

为确保“金基地”的高效运行,建立了完善的多元协同治理机制。成立了由学校分管教学副校长、合作医院护理部主任、广东省护理学会代表等组成的管理委员会,每季度召开联席会,共同商讨基地建设规划、教

学安排、资源调配等重大事宜。这种多方参与的决策机制,能够充分兼顾学校、医院和行业的利益诉求,确保基地建设方向与人才培养目标相契合<sup>[3]</sup>。

创新建立“校企双主任制”,基地日常管理由学校护理系主任与合作医院护理部主任共同负责。学校主任主要负责基地的教学计划制定、校内教师管理和学生日常管理等工作;医院主任则侧重于临床实践安排、带教老师选派和临床教学质量监督等。这种分工协作的管理模式,实现了学校教育 with 临床实践的无缝对接。2023年,通过该机制成功解决了设备共享冲突、课程内容与临床需求脱节等问题28项,合作协议履约率达100%,保障了基地各项工作的顺利开展。

合作企业深度参与人才培养全过程,形成了协同育人的强大合力。广州市白云区第三人民医院派遣资深护理专家参与制定《护理专业实践教学大纲》,将医院的13项核心制度,如护理查对制度、交接班制度、分级护理制度等纳入教学内容,使学生在在校期间就能熟悉医院的工作规范和要求。广州白云山医院专门选派具有丰富竞赛指导经验的护士担任技能大赛指导教师,通过系统的专项训练,使学生的竞赛获奖率提升40%,极大地激发了学生的学习积极性和竞争意识。

### 3.2 动态化教学管理机制

“金基地”构建了科学的“课程-证书-岗位”映射体系,实现了教学内容与职业资格证书考核、临床岗位需求的精准对接。将护士资格证考试内容分解为86个学习单元,每个学习单元对应548个实操要点,并将这些要点融入相应的课程教学中,使学生在课程学习的同时,就能为证书考试做好充分准备。同时,根据合作医院岗位需求的变化,每年调整15%的实践课程内容。例如,随着老年护理需求的增加,在课程中增加了老年痴呆症护理、临终关怀等内容;根据社区护理的发展趋势,增设了家庭病床护理、社区健康教育等模块。

实施“双导师”带教制度,为学生提供全方位的教学指导<sup>[4]</sup>。医院带教老师主要负责学生的岗位技能训练,他们根据学生的学习进度和个人特点,制定个性化的实操训练计划,手把手指导学生进行各项护理操作,及时纠正学生的不规范行为。校内教师则专注于理论知识的讲解和辅导,帮助学生构建系统的知识体系,解答学生在学习过程中遇到的理论问题。这种“理论+实践”的双导师模式,使学生的综合评价优良率达93%,显著提升了教学质量。

建立了动态评价体系,全面、客观地评价学生的学习成果和综合素质。采用“过程性考核+证书获取+岗

位表现”的三维评价模式,其中过程性考核包括课堂表现、作业完成情况、实操训练成绩等,占比30%;证书获取情况,如护士资格证、专项技能证书等,占比30%;医院实习期间的岗位表现,由带教老师根据学生的工作态度、操作技能、沟通能力等进行综合评价,占比40%。这种多元化的评价方式,避免了单一考试评价的局限性,更能反映学生的实际能力。2024届毕业生综合合格率达98%,较实施前提高12个百分点,充分证明了该评价体系的有效性。

### 3.3 长效保障机制

为确保“金基地”的持续稳定发展,建立了一系列长效保障机制。学校与合作医院签订3-5年的长期合作协议,明确双方在人才输送、资源共享、教学合作等方面的权利和义务,形成了稳定的利益共同体。设立专项经费,年均投入150万元用于基地建设,其中企业配套资金占40%,这些资金主要用于设备更新维护、教材开发、师资培训等方面,为基地的正常运转提供了充足的资金支持。

建立了有效的激励机制,充分调动各方参与基地建设的积极性和主动性。每年评选“优秀带教老师”18人,发放教学补贴累计26万元,激励医院带教老师认真履行带教职责,提高带教质量。对考取3项以上证书的学生奖励教材费,年均奖励230人次,激发学生的学习动力和考证热情。此外,学校还将教师参与基地教学、医院带教等工作纳入职称评审和绩效考核的重要指标,进一步调动了教师的工作积极性<sup>[5]</sup>。

## 4 “金基地”的育人效能

### 4.1 技能与证书获取成效

“金基地”为学生提供了充足的临床实践机会,学生人均参与临床实践时长超1200小时。在反复的实践操作中,学生的专业技能得到了极大提升,静脉穿刺、吸痰、导尿等核心操作的熟练度达98%。这种高强度的实践训练,使学生能够熟练掌握各种护理操作技能,为今后的临床工作打下了坚实的基础。

在职业资格证书获取方面,“金基地”的培养模式成效显著。护士资格证一次性通过率连续三年保持在92%-95%,较全省平均水平高8-11个百分点;老年照护、康复护理、母婴护理等专项证书的平均获取率达87%,其中与合作医院共建的培训项目通过率更是高达93%。大量的职业资格证书不仅是学生专业能力的有力证明,也为他们的职业发展拓宽了道路。

### 4.2 职业素养提升

“金基地”注重培养学生的职业素养,通过多种方式提升学生的沟通能力、职业认同感和医德医风<sup>[6]</sup>。安排

180小时的医患沟通实训,通过角色扮演、情景模拟等方式,让学生学会与患者及其家属进行有效沟通,理解患者的需求和心理状态。实训后学生的沟通能力测评得分达89分,较入学时提高41分,极大地提升了学生的沟通技巧和服务意识。

85%的实习单位反馈,“金基地”学生的职业认同感、责任心明显优于非基地学生。这得益于学生在“金基地”实践期间,能够深刻体会护理工作的价值和意义,树立正确的职业观。在医德医风考核中,基地学生的优秀率达91%,患者满意度测评平均88分,充分体现了学生良好的职业道德和服务质量。

#### 4.3 就业竞争力增强

“金基地”的育人模式显著增强了学生的就业竞争力。2024届毕业生就业率达96.3%,其中63%被合作医院录用,实现了从实习到就业的平稳过渡。毕业生起薪平均3860元,较行业平均水平高12%,这与学生扎实的专业技能和丰富的证书储备密切相关。

持有3项以上证书的毕业生,凭借其多元的技能和广泛的适应能力,入职后3个月内的晋升率达28%,较无证毕业生高20个百分点。合作医院的评价显示,“金基地”毕业生的岗位适应速度比普通毕业生快40%,能够迅速融入工作环境,独立完成各项护理任务,成为医院护理团队的重要力量。

### 5 优化路径

#### 5.1 深化证书融合

进一步拓展证书培训范围,新增急危重症护理、社区护理、手术室护理等证书培训模块,满足不同岗位的需求。计划到2027年实现学生人均持证1.5本,使学生具备更广泛的职业适应能力。与合作医院或企业共建“1+X”证书考核站点和人社部门职业资格等级证书考评站,争取年培训量突破300人次,不仅为在校学生提供便利,也为在职护士的继续教育提供支持。

#### 5.2 强化数据驱动

建立完善的实训-考证-就业数据库,对学生的实训情况、证书获取进度、就业信息等进行全程追踪和分析。通过大数据分析,及时发现人才培养过程中存在的问题,为课程调整、教学方法改进提供科学依据。每学期发布《岗位能力匹配度报告》,针对性地优化实践内容和教学计划,提高人才培养的精准度。

#### 5.3 拓展合作维度

新增3家养老机构作为实习基地,开发居家护理、老年康复等特色模块,适应人口老龄化对护理人才的需求。与医疗设备企业合作开展创新项目,让学生参与护理设备的研发和试用,提升学生的技术应用能力和创新思维。加强与其他高校和医疗机构的交流合作,借鉴先进经验,不断提升“金基地”的建设水平<sup>[7]</sup>。

### 6 结论

护理专业“金基地”通过岗-课-赛-证的深度融合,实现了人才培养与行业需求的精准对接,在提升学生技能水平、职业素养和就业竞争力等方面取得了显著成效。数据表明,“金基地”在提高证书获取率、缩短岗位适应期、提高就业质量等方面发挥了重要作用,为护理行业培养了大量高素质技术技能人才。未来,“金基地”将进一步强化数据赋能与资源整合,持续优化运行机制,不断提升育人质量。通过深化证书融合、拓展合作维度等措施,努力培养更多适应新时代医疗健康事业发展需求的护理人才,为推动我国护理事业的进步和健康中国战略的实施做出更大的贡献。

### 参考文献

- [1]程萍.新质生产力背景下职业教育“五金”新基建:价值意蕴、现实困境与优化路径[J/OL].当代职业教育,1-10[2025-07-25].
- [2]曹强,叶勇,王勇,等.基于现代制造业集群体系实施职业本科“五金”建设的路径研究[J].教育科学论坛,2025,(24):32-36.
- [3]蒋锦标,韩静,王振龙,等.产教融合视域下高职“五金”建设路径研究与实践探索[J].辽宁农业职业技术学院学报,2025,27(04):46-50.
- [4]吴雨亭.基于“五金”建设背景的学前教育专业产教融合路径[J].陕西教育(高教),2025,(07):79-81.
- [5]熊辉.“五金”建设赋能职业教育管理立德树人的内在逻辑理路与实践路径[J].烟台职业学院学报,2025,20(02):58-63.
- [6]郭晓婕,陈官熙,刘晓霞.产教融合视角下高职院校建筑工程技术专业建设探索[J].华东科技,2025,(05):133-135.
- [7]吴培君.新时代西部职业教育“五金”建设的创新机制与实践路径研究[J].现代职业教育,2025,(13):29-32.