

导师制结合 360 度反馈在护理实习生评价中的应用探索

周 森, 黄淑萍*, 钟 冰

广东省人民医院 广东广州

【摘要】目的 探索导师制结合 360 度反馈在护理实习生评价中的应用效果, 明确其对实习综合能力、自我认知及师生互动质量的影响, 为优化护理实习评价体系提供依据。**方法** 选取 2024 年 6 月 4 日-2025 年 3 月 9 日我院 28 名护理实习生, 随机分对照组 (14 人, 传统评价) 与实验组 (14 人, 导师制+360 度反馈评价)。比较两组实习综合能力评分、自我效能感量表 (GSES) 评分及师生互动满意度。**结果** 实验组实习综合能力评分高于对照组 ($t=6.89$, $P<0.001$); GSES 评分高于对照组 ($t=6.23$, $P<0.001$); 师生互动满意度高于对照组 ($t=7.56$, $P<0.001$)。**结论** 导师制结合 360 度反馈可显著提升护理实习生综合能力、增加自我效能感及提高师生互动质量, 具有重要临床教学推广价值。

【关键词】 护理实习生; 导师制; 360 度反馈; 实习评价; 自我效能感

【基金项目】 广东省医学科学技术研究基金项目 A2024693

【收稿日期】 2025 年 11 月 12 日

【出刊日期】 2025 年 12 月 23 日

【DOI】 10.12208/j.cn.20250629

Exploration of the application of mentorship system combined with 360-degree feedback in the evaluation of nursing interns

Sen Zhou, Shuping Huang*, Bing Zhong

Guangdong Provincial People's Hospital, Guangzhou, Guangdong

【Abstract】Objective To explore the application effect of the tutor system combined with 360-degree feedback in the evaluation of nursing interns, clarify its impact on interns' comprehensive practical abilities, self-cognition and the quality of teacher-student interaction, and provide a basis for optimizing the nursing internship evaluation system. **Methods** A total of 28 nursing interns in our hospital from June 4, 2024 to March 9, 2025 were selected and randomly divided into a control group (14 interns, using traditional evaluation) and an experimental group (14 interns, using tutor system+360-degree feedback evaluation). SPSS 26.0 was used to analyze and compare the scores of comprehensive practical abilities, General Self-Efficacy Scale (GSES) scores and teacher-student interaction satisfaction between the two groups. **Results** The experimental group demonstrated significantly higher scores in comprehensive competency assessment ($t=6.89$, $P<0.001$), Global Self-Esteem Scale (GSES) evaluation ($t=6.23$, $P<0.001$), and teacher-student interaction satisfaction ($t=7.56$, $P<0.001$) compared to the control group. **Conclusion** The mentorship system combined with 360-degree feedback effectively enhances nursing interns' comprehensive competencies, boosts self-efficacy, and improves quality of teacher-student interactions, demonstrating significant clinical teaching value for widespread implementation.

【Keywords】 Interns; Tutor system; 360-degree feedback; Internship evaluation; Self-efficacy

护理实习是护理教育向临床实践过渡的关键环节, 实习评价是教学质量核心。传统评价依赖带教老师单一评分与总结性考核, 存在评价主体单一、反馈滞后、忽视自我认知缺陷, 制约实习效果。导师制以“一对一深度带教”提供个性化指导; 360 度反馈构建“五主体”评价体系 (带教老师、科室人员、同伴、患者、

自我), 实现客观评价^[1]。国内调查显示, 仅 8% 医院结合两者, 传统评价还“重技能、轻心理”, 难提升实习生心理调适能力。本研究融合三者, 构建“能力评估-指导-自我效能提升”闭环, 填补实践空白。

1 研究资料与方法

1.1 一般资料

*通讯作者: 黄淑萍

选取 2024 年 6 月 4 日-2025 年 3 月 9 日在我院实习的 28 名护理实习生。纳入标准：为全日制护理专业本科实习生；实习周期涵盖我院多科室轮转（产科、普儿科、大手术室等）；自愿参与本研究并配合各项评价。排除标准：实习期间因个人原因中断实习；存在严重沟通障碍或心理疾病。采用随机数字表法分为对照组和实验组各 14 人。经统计学检验，两组患者在性别构成（ $\chi^2=0.14$, $P=0.707$ ）、年龄分布（ $t=0.42$, $P=0.678$ ）、学校分布（ $\chi^2=1.03$, $P=0.597$ ）等基线资料方面差异无统计学意义（ $P>0.05$ ），具有良好可比性。

1.2 实验方法

对照组采用传统护理实习评价方法：①评价主体：各科室带教老师为唯一评价者；②评价内容：依实习大纲，从理论知识、操作技能、沟通能力等方面百分制评分；③评价时间：每个科室轮转（约 4 周）结束后一次总结性评分；④反馈方式：轮转结束时带教老师口头总结反馈，无系统多维度反馈与持续指导。

实验组采用导师制结合 360 度反馈的护理实习评价方法，具体如下：①导师制：为每位实习生配 1 名专属导师（主管护师及以上职称、5 年以上临床经验、良好教学能力），双向选择配对，负责 4 周实习周期的个性化指导（职业规划、技能培训、心理疏导）。②360 度反馈：构建“五方协同”评价主体（权重如下）：导师（30%，评能力连续性与职业素养）、同组实习生（20%，评协作能力与团队融入度）、患者（20%，评沟通态度与护理舒适度）、实习生自我（15%，评自我认知）、科室护士长（15%，评执行力与制度遵守）。采用经 3 轮专家论证与预实验修正的专用量表（Cronbach's $\alpha=0.92$ ，维度信效度 >0.85 ），含 15 项指

标（专业能力 3 项、沟通协作 2 项、职业素养 3 项），按“优秀 4 分-良好 3 分-合格 2 分-不合格 1 分”分级，配具体行为描述避主观偏差。③评价流程：轮转第 3 周中期 360 度反馈（线上量化+文字反馈）；第 4 周导师组织会议析优劣、定改进计划；实习周期结束后最终综合评价。④反馈机制：导师每周至少 1 次一对一沟通，针对问题专项培训/情景模拟；建线上平台，实习生随时提问，导师 24 小时内回复。

1.3 观察指标

（1）实习综合能力：采用自制护理实习综合能力量表，于实习结束后进行评价，分数越高提示综合能力越强^[2]；（2）自我效能感：采用一般自我效能感量表（GSES），含 10 个条目，采用 4 级评分，总分 40 分，分数越高提示自我效能感越强^[3]；（3）师生互动满意度：采用自制师生互动满意度问卷，于实习结束后进行评价，分数越高提示满意度越高^[4]。

1.4 研究计数统计

用 SPSS 26.0 分析，计量资料（ $\bar{x}\pm s$ ）行 t 检验，计数资料[n（%）]行 χ^2 检验， $P<0.05$ 有统计学意义。

2 结果

2.1 两组实习综合能力评分比较

实验组实习综合能力评分显著高于对照组（ $P<0.001$ ）。

2.2 两组自我效能感评分比较

实验组自我效能感评分显著高于对照组（ $P<0.001$ ）。

2.3 两组师生互动满意度比较

实验组师生互动满意度显著高于对照组（ $P<0.001$ ）。

表 1 两组实习综合能力评分比较（ $\bar{x}\pm s$ ，分）

指标	对照组（n=14）	实验组（n=14）	t 值	P 值
实习综合能力评分	76.32±6.12	89.67±5.34	6.89	<0.001

表 2 两组自我效能感评分比较（ $\bar{x}\pm s$ ，分）

指标	对照组（n=14）	实验组（n=14）	t 值	P 值
自我效能感评分	22.45±2.56	28.56±2.13	6.23	<0.001

表 3 两组师生互动满意度比较（ $\bar{x}\pm s$ ，%）

指标	对照组（n=14）	实验组（n=14）	t 值	P 值
师生互动满意度	78.65±4.23	92.34±3.12	7.56	<0.001

3 讨论

本研究对照实验验证导师制结合 360 度反馈的应

用效果，实验组在三方面均显著优于对照组（ $P<0.001$ ），核心优势分析如下：

3.1 实习综合能力提升

实验组评分(89.67 ± 5.34)分较对照组(76.32 ± 6.12)分提升显著, 因该模式打破传统评价局限: 导师制“一对一带教”精准支撑能力提升, 导师全程跟踪, 及时发现短板并个性化指导(如静脉穿刺专项训练); 360 度反馈“多主体评价”实现全面评估, 多维度信息助实习生认知能力盲区, 避免传统评价“重技能、轻素养”缺陷^[5]。且“中期反馈-改进-最终评价”闭环将总结性评价转为过程性指导, 能力提升贯穿实习全程^[6]。

3.2 自我效能感增强

实验组 GSES 评分(28.56 ± 2.13)分显著高于对照组(22.45 ± 2.56)分, 因模式含“自我反思+正向激励”: 360 度反馈中 15%自我评分权重促实习生主动复盘, 在自评与他评对比中客观认知能力; 导师指导兼顾技能与心理, 如护患沟通失误后通过案例分析帮其重建信心; 多主体正向反馈强化自我认同, 形成“自我效能-实践投入-能力提升”良性循环^[7-8]。

3.3 师生互动满意度改善

实验组满意度(92.34 ± 3.12)%较对照组(78.65 ± 4.23)%提升显著, 因互动模式从“单向反馈”转为“双向协同”: 传统评价仅期末口头总结, 互动频率低、内容单一; 实验组通过“每周一对一沟通+线上 24 小时答疑+反馈会议共定计划”构建高频多场景互动, 导师成“成长陪伴者”, 倾听需求并支持, 实习生因参与计划制定获话语权, 互动获得感与认同感增强, 改善“反馈滞后、缺乏共鸣”问题^[9-10]。

4 结论

本研究随机对照实验表明, 导师制结合 360 度反馈能显著提升护理实习生综合能力, 弥补传统评价缺陷; 增强实习生自我效能感, 助其建立职业信心; 改善师生互动质量, 构建新型师生关系。该模式适用于本科护理实习生, 核心逻辑(多主体协同、过程性指导)可迁移至专科护理实习或新护士岗前培训, 具广泛临床教学推广价值。

参考文献

- [1] 刘丽平, 石玉慧. “三全育人”理念下“朋辈导师制”管理模式在临床护理教育中的应用[J]. 中国继续医学教育, 2023, 15(10): 104-109.
- [2] 唐佳凡, 朱颖. 双导师制带教模式用于临床护理教学中对评判性思维能力及考核成绩的价值[C]//临床医学健康与传播学术研讨会论文集(第四册). 2025.
- [3] 冯素娟, 王召, 陆咏琪, 等. 护理实习生导师制培养模式的探讨[J]. 中国现代医生, 2023, 61(35): 99-102.
- [4] 代晓宇. 翻转课堂联合导师制教学法在神经外科护理教学中的应用[J]. 卫生职业教育, 2024, 42(5): 58-61.
- [5] 陈洁, 唐琦, 傅苏娜, 俞建洪, 吴秀萍. 护理带教过程中导师制结合 PDCA 循环法的应用研究[C]//关爱生命大讲堂——生命关怀与智慧康养系列学术研讨会. 中国生命关怀协会生命文化传播工作委员会, 2024.
- [6] 邓丽萍, 谢小华, 冯振亭. 导师联合同伴教育模式对护理本科实习生科研能力的影响[J]. 深圳中西医结合杂志, 2023, 33(11): 125-128.
- [7] 赵云, 李梅春, 李静, 等. 自我能力评估结合导师制带教模式在手术室新护士培养中的应用效果[J]. 中西医结合护理(中英文), 2024, 10(5): 186-188.
- [8] 徐晴雯, 饶圣宏, 瞿巧钰. 导师制联合 DOPS 评估在实习护士临床带教中的应用[J]. 科教导刊, 2024(32): 146-148.
- [9] 吴小凤. 全程导师制在儿科临床护理带教中的应用有效性分析[J]. 2023(4): 88-90.
- [10] 孙莉, 浦菊芬, 赵丽花, 等. 护理研究生驱动的 Workshop 教学模式在本科实习生科研培训管理中的应用研究[J]. 江苏卫生事业管理, 2024, 35(7): 1039-1042.

版权声明: ©2025 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS