

骨干教师考核佐证材料

姓 名郭伊莉

所在部门护理系

考核年度2017 年

填表时间2021.6.10

目录

1.结题 2018 年肇庆市科技创新指导类项目：综合医院护士职业获益感和心理资本与学习动机的相关研究.....	3
2.论文 肇庆市三级甲等综合医院护士职业获益感的现状及影响因素.....	7
3.申报课题 2020 年肇庆市科技创新指导类项目：基于“三件好事”的积极心理干预对专科护生学习倦怠的影响.....	11
4.获奖：广东省护理技能竞赛指导老师一等奖、广东省职业院校教学能力比赛一等奖、肇庆市护理技能竞赛指导老师一等奖.....	12
5.著作：参编《护理技能综合实训》	14

1.结题 2018 年肇庆市科技创新指导类项目：综合医院护士职业获益感和心理资本与学习动机的相关研究

肇庆市科技创新指导类项目结题验收书

项目编号： 201804031302 专题名称： 基础研究及社会发展

肇庆市科技创新指导类项目
结题验收书

项目名称：综合医院护士职业获益感和心理资本与学习动机的相关研究

下达文件编号：肇科[2018]457号

承担单位：肇庆医学高等专科学校

验收形式：材料验收

组织验收单位：肇庆市科学技术局

验收日期：2020 年 月 日

肇庆市科学技术局
二〇一八年八月制

1

肇庆市科技创新指导类项目结题验收书

项目名称	综合医院护士职业获益感和心理资本与学习动机的相关研究		
项目起止时间	2018 年 6 月至 2020 年 6 月		
项目承担单位			
单位名称	肇庆医学高等专科学校		
Email 地址	milk_yili@163.com	邮政编码	526020
项目负责人	郭伊莉	联系电话	13580648235
通信地址	肇庆市端州区西江南路 6 号		
计划项目指标			
2018 年 5 月-8 月查阅相关资料, 咨询专家教授, 确定调查内容、调查问卷。			
2018 年 9 月-10 月设计调查工作方案, 对调查员要进行统一的培训。			
2018 年 11 月-2019 年 3 月完成现场调查工作, 对调查结果进行审核。			
2019 年 4 月-8 月 录入数据, 完成数据分析, 结果报告。			
2019 年 9 月-2020 年 1 月 撰写论文, 发表论文			

肇庆市科技创新指导类项目结题验收书

验收组成员

姓 名	单 位	职务职称	签 名
文会群	端州区妇幼保健院	副主任医师	文会群
黎淑玲	端州区人民医院	副主任医师	黎淑玲
莫晓	肇庆市中医院	副主任医师	莫晓

验收组意见

通过结题验收

验收组组长签字:

文会群

2020年8月6日

项目所在单位意见

同意

负责人签字:

李强

(盖章)

日期: 2020.5.14

主管部门意见

负责人签字:

(盖章)

日期:

科技局意见

同意结题验收

负责人签字:

谢权

(盖章)

日期: 2020年8月22日

2. 论文 肇庆市三级甲等综合医院护士职业获益感的现状及影响因素

职业与健康 2019年10月第35卷第20期 Occup and Health, Oct. 2019, Vol. 35, No. 20

· 2817 ·

· 论 著 ·

肇庆市三级甲等综合医院护士职业获益感的现状及影响因素

郭伊莉¹, 陈瑜², 黄结英¹

1. 肇庆医学高等专科学校, 广东 肇庆 526020; 2. 南方医科大学护理学院, 广东 广州 510515

摘要:目的 通过调查护士职业获益感现状, 分析影响护士职业获益感的相关因素, 为制定提高护士职业获益感水平的干预措施提供参考依据。方法 2018年9—11月, 采用便利抽样法, 选取肇庆三级甲等综合医院的临床护士493人, 采用一般资料调查问卷、护士职业获益感问卷、心理资本量表和教育参与者量表进行调查。结果 护士职业获益感总分 136.69 ± 20.20 ; 护士职业获益感与心理资本、学习动机呈正相关($r=0.973, 0.670$, 均 $P<0.01$); 学历、继续教育的经费来源、自我效能、乐观、社会关系、职业发展是护士职业获益感的主要影响因素。结论 肇庆三甲综合医院护士职业获益感处于中等偏上水平, 护理管理者可以根据其主要影响因素采取合理措施, 通过增强护士的心理资本和学习动机来提高其职业获益感水平, 有利于稳定护理队伍。

关键词: 职业获益感; 心理资本; 学习动机; 护士

中国图书资料分类号: R181.3¹

文献标识码: A

文章编号: 1004-1257(2019)20-2817-04

DOI: 10.13329/j.cnki.zyyjk.2019.0798

Current status of nurses' perceived professional benefits and its influence factors in grade-A tertiary hospitals in Zhaoqing City

GUO Yi-li¹, CHEN Yu², HUANG Jie-ying¹

1. Zhaoqing Medical College, Zhaoqing Guangdong, 526020, China; 2. School of Nursing, Southern Medical University, Guangzhou Guangdong, 510515, China

Abstract: **Objective** To provide reference for intervention measures to improve nurses' perceived professional benefit level, by investigating the status of nurses' perceived professional benefit and analyzing the influencing factors of nurses' perceived professional benefit. **Methods** From September to November 2018, 493 clinical nurses from grade-A tertiary hospitals in Zhaoqing City were selected by convenience sampling method. General information questionnaire, nurse perceived professional benefit questionnaire, psychological capital scale and education participant scale were used in investigation. **Results** The total score of nurses' perceived professional benefit was 136.69 ± 20.20 . Nurses' perceived professional benefit was positively correlated with psychological capital and learning motivation ($r=0.973, 0.670$, all $P<0.01$). Educational background, funding source of continuing education, self-efficacy, optimism, social relations and career development were the main influencing factors of nurses' perceived professional benefit. **Conclusion** Nurses' perceived professional benefit in grade-A tertiary hospitals in Zhaoqing City is on the upper middle level. Nursing managers can take reasonable measures according to the main influencing factors to enhance nurses' psychological capital and learning motivation to improve their level of perceived professional benefit, which is conducive to stabilizing the nursing team.

Key words: Perceived professional benefits; Psychological capital; Learning motivation; Nurses

随着人口增长, 护士短缺已成为全球问题, 而护士离职率不断攀升, 约60%护士从事护理工作1年内即离职^[1], 导致护理人才流失, 护理队伍不稳定。有研究表明, 积极的情感体验可以减少心理焦虑和压力, 从而更积极向上地生活和工作^[2-5]。护士职业获益感指护士在从业过程中体验到职业带给自己的益处并认同护士职

业可以促进自我的全面成长^[6]。已有研究证明职业获益感可以提高职业认同^[7-8], 降低离职意愿^[9]。因此, 有必要探讨护士职业获益感现状, 并分析护士职业获益感的影响因素, 为开展提高护士职业获益感认知干预提供依据。

1 对象与方法

1.1 对象 2018年9—11月, 采用便利抽样, 选取肇庆三甲综合医院护士493名为研究对象。纳入标准: 从

基金项目: 2018年肇庆市科技创新指导类项目(208号)
作者简介: 郭伊莉, 女, 主管护师, 主要从事护理教育工作。
通信作者: 陈瑜, 副教授, E-mail: chenyu2010@189.cn

事临床护理工作 ≥ 1 年,愿意参加本研究。排除标准:非该院护士(进修生、实习生),尚未取得执照的护士,辅助机关、后勤及供应室的护士。

1.2 方法

1.2.1 调查工具

1.2.1.1 一般资料调查表 内容包括年龄、婚姻状况、职称、职务、学历、工作年限、月薪、编制、科室、每月夜班数,1年内参加学习的次数、参加学习的费用来源。

1.2.1.2 护士职业获益感问卷 由胡菁等^[10]在2014年编制,用于测量护士的职业获益感水平,共有5个维度,分别为“亲友认同”“团队归属感”“正向职业感知”“护患关系”“自身的成长”。共33个条目,采用李克特5级计分法,从“很不同意”到“很同意”5等级计分制,得分越高表明职业获益感越高。该量表各条目内容效度指数为0.83~1.00,总量表的内容效度指数为0.97,该问卷总量表均分Cronbach's α 为0.96,各维度Cronbach's α 为0.82~0.89。

1.2.1.3 心理资本量表 采用骆宏等^[11]在2010年修订的量表,用于国内护士心理资本的测量和研究。共20个条目,4个维度(自我效能感、希望、乐观、韧性),采用1~6分Likert 6级评分,分数累加得出心理资本水平得分,各维度得分越高,心理资本水平越高,该问卷的Cronbach's α 为0.85。

1.2.1.4 教育参与量表(EPS) 采用饶钊灯等^[12]在2010年修改的EPS,用于测量医务人员的学习动机。该量表共6个维度,27个条目。6个维度分别为:社会关系、外在期望、社会服务、职业进展、逃避或刺激和求知兴趣。采用Likert 5点计分(1为不同意,2为有点同意,3为基本同意,4为比较同意,5为很同意),得分越高,说明护士的学习动机越高。Cronbach's α 系数为0.89,6个维度的Cronbach's α 系数介于0.47~0.84之间,具有较好的信效度。

1.2.2 调查方法 联系护理部主任取得配合和支持,采用1人1卷的方法利用业务学习前时间集体发放问卷,由研究者统一现场收回。调查前向实测对象介绍研究目的、意义,采取自愿、匿名、保密和知情同意原则,要求被试者自行填写,在规定时间内(15~20 min)内完成,本次调查共发放500份问卷,回收500份,剔除不完整等无效问卷,有效问卷493份,有效率98.6%。

1.3 统计学分析 采用SPSS 20.0统计软件分析。使用频数、百分比做统计描述分析护士的一般资料;使用均数、标准差描述护士的职业获益感、心理资本、学习动机现状;采用方差分析、 t 检验、秩和检验分析不同人口学资料对护士职业获益感的影响;以Pearson相关分

析了解护士职业获益感和心理资本及学习动机的相关关系。人口学变量、心理资本、学习动机对护士职业获益感的影响采用多元线性逐步回归分析。以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 护士职业获益感现状 护士职业获益感总分为 136.69 ± 20.20 ,各维度均分从高到低分别是职业感知 31.83 ± 5.64 ,自身成长 30.21 ± 4.14 ,护患关系 25.96 ± 3.95 ,团队归属感 24.80 ± 3.95 ,亲友认同 23.89 ± 4.29 。

2.2 人口学变量对护士职业获益感的单因素分析 不同年龄、学历、工作科室、每月夜班数、参加继续教育经费来源的护士职业获益感得分比较,差异均有统计学意义(均 $P<0.05$)。见表1。

2.3 护士职业获益感和心理资本及学习动机的相关性分析 研究结果显示,护士职业获益感与心理资本呈正相关($r=0.713$,均 $P<0.01$);护士职业获益感与学习动机呈正相关($r=0.670$, $P<0.01$)。见表2。

2.4 护士职业获益感的多因素分析 以护士职业获益感为因变量,单因素分析结果有统计学意义的人口学变量(年龄、学历、工作科室、每月夜班数、参加继续教育经费来源)和心理资本及学习动机各维度作为自变量,见表3,进行多元线性逐步回归分析。结果显示,学历、继续教育的经费来源、自我效能、乐观、社会关系、职业发展是护士职业获益感的影响因素,见表4。

3 讨论

3.1 护士职业获益感现状分析 本研究结果显示,护士职业获益感总分为 136.69 ± 20.20 ,处在中等偏上水平,与文献^[13]研究结果一致,说明护理的职业优势已被很多护士感知,并且认可自己的工作价值和意义。其中,职业感知维度得分最高,其中得分最高的条目是“护士职业使我获得了医学知识、医疗资源”,说明拥有丰富的职业资源可以增加护士的正向职业感知,得分最低的条目是“护士职业的就业机会多且工作稳定”,这可能由于该医院是肇庆规模最大的三级甲等综合医院,每年新招护士毕业生多且要求专科以上学历,竞争激烈。有研究指出,职业感知可以通过认知干预得到提高,从而增加护士职业获益感^[14]。亲友认同维度得分最低,其中得分不足4分的条目是“职业使我能为亲友提供便利的医疗资源”“亲友因获益于我的职业而非常支持我的工作”“家人理解我的工作特点和社会价值、更加关心、照顾我”,与文献^[15]研究结果不同,这反映了被调查医院的护士没有因为职业因素能将最新、最优

表1 2018年9—11月肇庆三甲综合医院人口学变量对护士职业获益感的单因素分析(n=493)

人口学变量	人数	中位数	四分位间距	H/Z值	P	人口学变量	人数	中位数	四分位间距	H/Z值	P
年龄(岁)				8.048	<0.05	聘用方式				-0.657	>0.05
≤25	148	140.00	26.75			合同制	301	138.00	29.50		
26~30	153	138.00	27.00			正式编制	192	136.50	22.00		
31~35	81	132.00	30.50			工作科室				19.374	<0.05
≥36	111	138.00	23.00			内科	142	139.50	26.00		
学历				9.684	<0.05	外科	43	134.00	40.00		
中专	47	148.00	24.00			妇产科	43	140.00	22.00		
大专	277	138.00	25.00			儿科	31	135.00	37.00		
本科	169	134.00	27.50			急诊	38	144.00	24.75		
婚姻状况				-1.963	>0.05	手术室	11	139.00	24.00		
已婚	315	138.00	26.00			重症监护室	79	131.00	32.00		
未婚	178	136.00	28.25			门诊	43	139.00	24.00		
月薪(元)				4.273	>0.05	其他	63	142.00	27.00		
≤3 000	70	134.50	41.00			每月夜班数(次)				16.445	<0.05
3 001~4 999	222	136.00	25.00			≤3	122	146.00	24.25		
≥5 000	201	139.00	25.00			4~6	312	136.00	25.75		
职称				2.646	>0.05	7~9	43	132.00	29.00		
护士	213	138.00	28.00			≥10	16	140.50	55.75		
护师	158	136.00	26.50			参加继续护理学教育的经费来源				16.445	<0.05
主管护师	100	136.00	21.75			单位支付	99	143.00	24.00		
副主任护师	21	144.00	27.50			部分自费	129	140.00	29.50		
工作职位				2.016	>0.05	完全自费	215	136.00	26.00		
护士	457	137.00	26.00			其他	50	136.50	30.25		
护士长	30	144.00	26.25			1年参加继续护理学教育的次数(次)				1.342	>0.05
科护士长	6	136.50	49.25			0~3	238	137.00	25.00		
工作年限(年)				0.479	>0.05	4~6	100	138.50	27.50		
1~5	192	138.00	25.75			7~10	48	138.50	26.50		
6~10	131	135.00	29.00			>10	107	138.00	34.00		
11~15	65	137.00	33.00								
≥16	105	138.00	25.00								

质的医疗资源来满足其亲友的医疗需要和健康帮助,另外由于护士工作特殊性,需要经常加班、上夜班等,无法及时照顾好亲友,甚至还会被抱怨,工作得不到认可和支持,这将严重影响职业获益感。提示护理管理者要合理排班,缓解职业压力,同时可以借助媒体、卫生行政部门等宣传措施,提高社会对护理工作的认可度。

表2 2018年9—11月肇庆三甲综合医院护士职业获益感和心理资本及学习动机的相关性分析(r值)

项目	职业获益感	职业感知	亲友认同	团队归属	护患关系	自身成长
心理资本	0.713*	0.679*	0.660*	0.653*	0.609*	0.662*
自我效能	0.709*	0.660*	0.649*	0.666*	0.606*	0.672*
希望	0.645*	0.622*	0.597*	0.592*	0.540a	0.599*
韧性	0.618*	0.585*	0.586*	0.549*	0.540*	0.570*
乐观	0.577*	0.567*	0.527*	0.523*	0.497*	0.522*
学习动机	0.670*	0.640*	0.603*	0.630*	0.579*	0.618*
社会关系	0.618*	0.605*	0.577*	0.557*	0.532*	0.552*
外在期望	0.595*	0.578*	0.552*	0.556*	0.497*	0.536*
社会服务	0.632*	0.600*	0.548*	0.611*	0.545*	0.592*
职业发展	0.609*	0.559*	0.523*	0.587*	0.552*	0.575*
逃避或刺激	0.505*	0.482*	0.464*	0.474*	0.412*	0.479*
求知兴趣	0.559*	0.524*	0.474*	0.537*	0.511*	0.520*

注: *P<0.01。

表3 2018年9—11月肇庆三甲综合医院护士职业获益感影响因素的自变量赋值方式

项目	赋值方式
年龄(岁)	≤25=1; 26~30=2; 31~35=3; ≥36=4
学历	中专=1; 大专=2; 本科=3
工作科室	内科=1; 外科=2; 妇产科=3; 儿科=4; 急诊=5; 手术室=6; 重症监护室=7; 门诊=8; 其他=9
每月夜班数(次)	≤3=1; 4~6=2; 7~9=3; ≥10=4
参加继续教育经费来源	单位支付=1; 部分自费=2; 完全自费=3; 其他=4
心理资本、学习动机各维度	原数值输入

表4 2018年9—11月肇庆三甲综合医院护士职业获益感的多元线性回归分析

自变量	偏回归系数	标准误	标准化回归系数	t值	P
自我效能	1.908	0.190	0.425	10.040	<0.01
社会关系	0.454	0.155	0.134	2.940	<0.05
学历	-3.276	0.973	-0.100	-3.366	<0.05
职业发展	0.690	0.162	0.181	4.252	<0.01
乐观	0.845	0.306	0.112	2.760	<0.05
继续教育的经费来源	-1.454	0.646	-0.066	-2.249	<0.05

注: 回归方程 R²=0.592, 调整 R²=0.586, F=100.619, P<0.01。

3.2 护士职业获益感的影响因素分析 多元线性逐步回归分析结果显示,学历、继续教育的经费来源、自我效能、乐观、社会关系、职业发展是职业获益感的主要影响因素。本研究结果显示,本科护士职业获益感低于中专护士,这可能由于护士工作性质相同,医院不能按照岗位需要合理用人,不能完全体现本科护士特有的优势,这将影响其职业情感。继续教育经费完全自费的护士职业获益感低于继续教育经费由单位支付的护士。这可能因为继续教育经费由单位支付的护士通过继续教育获得新的护理理论和技能,还能感受到单位的重视和职业的便利,其职业获益感水平越高。自我效能、乐观是心理资本的预测因子,护士职业获益感与心理资本呈正相关,说明了护士心理资本水平越高其职业获益感越高。护理工作风险高、压力大,心理资本水平高的护士其抗挫折能力高恢复力强^[16],并有信心调整自己克服困难,使自己保持积极的心态,拉近与职业的情感距离,提示护理管理者要关注护士心理资本的开发,提高心理资本来促进职业获益感水平的提高。社会关系、职业发展是学习动机的预测因子,护士职业获益感与学习动机呈正相关,说明了护士学习动机越高其职业获益感水平越高。高学习动机的护士可以通过继续教育,补充、更新和提高知识技能来满足岗位和职业发展的需求,同时体验到职业的益处。提示护理管理者可以通过激发学习动机,积累更多正性的职业体验从而增加职业情感。

4 结 论

综上所述,护士职业获益感与心理资本及学习动机有显著相关性,学历、继续教育的经费来源、自我效能、乐观、社会关系、职业发展是职业获益感的主要影响因素。据此结果,提示护理管理者应该重视护士的分层管理,把高技术护理工作分配给有责任心优秀的护理人才,使其实现自身价值,提高工作积极性。同时要增加护士参与继续教育的经费投入,使其感受到单位的关注和支持,拉近职业情感距离。另外,有必要适当开发自我效能、乐观的积极心理状态,如发展胜任感和自我效能感、唤醒内部动机,提高护士学习积极性,鼓励护士参加继续护理教育,提高专业理论和技能水平,在工作中实现自身的社会价值,提升职业感知,使其对职业的未来发展充满希望,缓解其职业倦怠,从而快乐工作并享受其职业获益。

作者声明 本文无实际或潜在的利益冲突

参考文献

- [1] 葛静.关于我院护理人员离职率高的原因分析[J].人力资源管理,2014(4):196.
- [2] AMIN A,VANKAR J,NIMBALKAR S,et al.Perceived stress and professional quality of Life in neonatal intensive care unit nurses in Gujarat,India[J].Indian J Pediatr,2015,82(11):1-5.
- [3] DAEHLEN M.Job satisfaction and job values among beginning nurses: A questionnaire survey[J].Int J Nurs Stud,2008,45(12):1789-1799.
- [4] JANSEN L,HOFFMEISTER M,CHANG-CLAUDE J,et al.Benefit finding and post-traumatic growth in long-term colorectal cancer survivors: prevalence, determinants, and associations with quality of life[J].British J Cancer,2011,105(5):1158-1165.
- [5] LUTHANS K,JENSEN S.The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission:a study of nurses[J].J Nurs Admin,2005,35(4):304.
- [6] 胡菁,刘晓虹.“护士职业获益感”概念框架内容的质性研究[J].护士进修杂志,2014(4):732-735.
- [7] AYERS JP. Job satisfaction, job involvement and perceived organizational support as predictors of organizational commitment [D].Minnesota, USA: Walden University, 2010.
- [8] EGAN T,YANG B,BARTLET K. The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention[J].Human Resour Develop Qu,2010,15(3):279-301.
- [9] ABBAS M,RAJA U,DARR W,et al. Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction,turnover intentions, and performance[J].J Manage,2012,40(7):1813-1830.
- [10] 胡菁,刘晓虹.护士职业获益感问卷的编制及其信效度检验[J].解放军护理杂志,2013,30(22):1-5.
- [11] 骆宏,赫中华.466名护士心理资本与职业倦怠及离职意愿的关系[J].中华护理杂志,2010,45(10):933-935.
- [12] 饶钊灯,韩栋,罗雅丽,等.教育参与量表测量医务人员学习动机的适用性评价[J].中华医学教育探索杂志,2010,9(9):1030-1033.
- [13] 石娟,宋瑞琦,王维利.三级甲等医院护士职业获益感现状及影响因素分析[J].护理管理杂志,2016,16(3):155-157.
- [14] 毛冰佳,胡艳丽,刘晓虹.护士职业获益感的认知干预研究[J].中华护理杂志,2016,51(3):161-165.
- [15] MINGXUE W,YUNBO S,WEI F,et al.Relationship between physician-nurse collaboration in ICU and nurses' perceived professional benefits[J].J Nurs Sci,2017,32(14):52-55.
- [16] ABLETT J,JONES R. Resilience and well-being in palliative care staff:a qualitative study of hospice nurses' experience of work[J].Psycho Oncol,2010,16(5):733-740.

收稿日期:2019-04-11 修回日期:2019-07-22 责任编辑:张文洁

3.申报课题 2020 年肇庆市科技创新指导类项目：基于“三件好事”
的积极心理干预对专科护生学习倦怠的影响

受理编号：200812105841009

项目编号：202004031345

文件编号：肇科〔2020〕26号



肇庆市科技计划项目合同书

项 目 名 称:	基于“三件好事”的积极心理干预对专科护生学习倦怠的影响		
计 划 类 别:	科技创新指导类项目		
项 目 起 止 时 间:	2020-06-01至2022-06-01		
管 理 单 位 (甲 方):	肇庆市科学技术局		
承 担 单 位 (乙 方):	肇庆医学高等专科学校		
通 讯 地 址:	西江南路6号		
邮 政 编 码:	526020	单 位 电 话:	0758-2857071
项 目 负 责 人:	郭伊莉	联 系 电 话:	13580648235
项 目 联 系 人:	郭伊莉	联 系 电 话:	13580648235
乙 方 主 管 部 门 (丙 方):	肇庆市科学技术局		

肇庆市科学技术局
二零二零年制

项目编码	项目名称	完成单位	完成人
202004031344	降低重症患者肺部感染发生率的预见性护理研究	四会市中医院	吴俊,范洁玲,卢利,邓洁红,李军,莫杰,刘金洪,何嘉琪
202004031345	基于“三件好事”的积极心理干预对专科护生学习倦怠的影响	肇庆医学高等专科学校	郭伊莉,陈宇清,黄结英,陈雪红,曹露阳,刘祉嫣,梁惠莲
202004031346	应用移动视频监控平台对院前急救护理质量效果的研究	肇庆市第一人民医院	孔建宜,李坚玲,谢丽花,吴灶连,杨保生,黎彪,周考敏,柯丹
202004031347	产后延续性护理应用于产褥期母婴护理中的效果及母婴生活质量的影响研究	四会市妇幼保健计划生育服务中心	杨桂兰,陈婧,谢英霞,肖金兰,张美霞
202004031348	Teach-back健康教育模式在慢性心力衰竭患者出院准备中的应用研究	肇庆市第一人民医院	郑晓丹,李顺然,黄剑霞,赖绍斌

4.获奖：广东省护理技能竞赛指导老师一等奖、广东省职业院校教学能力比赛一等奖、肇庆市护理技能竞赛指导老师一等奖



获奖证书

曹露阳、蔡少莲、郭伊莉、陈雪红在 2019 年全省职业院校技能大赛职业院校教学能力比赛中职组实训教学赛项比赛中，参赛作品《注射法》荣获一等奖。

特发此证，以资鼓励！



证书编号: 2019JXNLD0904

肇庆市中等职业学校技能大赛

技能 竞赛 超越

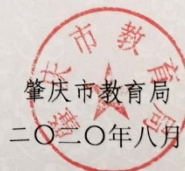


荣誉证书

郭伊莉老师:

在 2020 年肇庆市中等职业学校学生专业技能竞赛中，荣获 **护理技能** 项目指导老师**一等奖**。

特颁此证



5.著作：参编《护理技能综合实训》

第二轮广东海南中等卫生职业教育规划教材

供护理、助产专业使用

护理技能综合实训

第2版

主 编 黄惠清 饶静云

副主编 谭晓虹

编 者（以姓氏笔画为序）

李晓敏 珠海市卫生学校

邱满玲 广东省潮州卫生学校

单桂兰 广州市增城区卫生职业技术学校

林 琼 梅州市卫生职业技术学校

侯纯妹 揭阳市卫生学校

郭伊莉 肇庆医学高等专科学校

赵仲琴 敬修职业技术学校

饶静云 肇庆医学高等专科学校

黄利飞 河源市卫生学校

黄佩姬 南海区卫生职业技术学校

黄桂清 广州军区总医院 157 分院

黄惠清 珠海市卫生学校

梁康容 湛江中医学校

彭 靖 广东省东莞卫生学校

谭晓虹 阳江市卫生学校

人民卫生出版社