



“1+X”制度下高职护理专业学生从事母婴护理员工作的意愿调查

许 颖, 杨晓棋, 毛 杨

(湖北中医药高等专科学校 护理系, 湖北 荆州 434020)

摘 要:调查“1+X”制度下高职护理专业学生从事母婴护理员工作的意愿。采用自行编制问卷,于2021年11—12月抽取湖北省某高职院校的1658名高职护理专业学生进行问卷调查。1139名(68.7%)高职护理专业学生毕业后愿意从事母婴护理员工作,519名(31.3%)学生毕业后不愿意从事母婴护理员工作,其不愿意的原因排在前5位的依次是其他(41.81%),工作难度大(37.76%),工作强度大(37.19%),工作不稳定,没保障(26.59%)以及竞争压力大(20.42%)。高职护理专业学生看好母婴护理员工作的发展前景和了解母婴护理员行业是其毕业后愿意从事母婴护理员工作的主要影响因素($P < 0.05$)。“1+X”制度下高职护生从事母婴护理员工作的意愿较强烈,不愿意从事该工作的原因有性别方面,对该工作的职业认同感较低,缺乏岗位胜任力,该工作缺乏制度保障,以及护生对其了解较少和前景不看好。因此国家要落实相关法律法规,保障稳定就业以及相关权益,为护生毕业后选择这份职业提供政策支持;学校教师要注重提升高职护生对母婴护理员工作的职业认同感,提高其岗位胜任力,通过各种途径来增进护生对该职业的了解以提升其从事母婴护理员工作的意愿,从而促进高职护生更好地就业和母婴护理员行业的蓬勃发展。

关键词:母婴护理员;月嫂;1+X;高职学生

中图分类号: R47-4;G712

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2023) 01-0043-06

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2023.01.007

母婴护理员,俗称“月嫂”,是指专业护理产妇和新生儿的服务人员。近年来,随着我国“单独二胎”“全面二胎”,以及“三孩”政策的相继放开,意味着未来几年全国妇幼健康服务需求量将明显增加。根据以往调查结果显示,当前母婴护理员的整

体素质水平偏低,与岗位要求仍存在较大差距^[1~2],对年轻化、高学历的人才需求较大。2019年教育部启动“1+X”证书试点工作,鼓励高职学生积极取得多类职业技能等级证书^[3]。“1+X”证书制度首先瞄准的是技能人才紧缺领域,其中母婴护理员准入资

收稿日期:2022-07-07

作者简介:许颖(1993—),女,湖北松滋人,湖北中医药高等专科学校护理系助教,研究方向:儿科护理和职业教育;杨晓棋(1992—),男,湖南澧县人,湖北中医药高等专科学校护理系助教,研究方向:运动康复;毛杨(1993—),女,湖北荆州人,湖北中医药高等专科学校护理系专职辅导员,研究方向:教育心理学。

格成为第二批获批的职业技能等级证书。全国多所高职院校先后开展了“1+X”母婴护理职业技能等级证书制度试点工作^[4]。在“1+X”制度的推动下,高职护理专业学生从事母婴护理员工作的意愿尚不清楚,本研究旨在了解“1+X”制度下,高职护理专业学生从事母婴护理员工作的意愿,从而为高职护理专业学生就业提供有效指导。

一、对象与方法

(一)调查对象

2021年11—12月,便利抽样湖北省某职业院校的高职护理和助产专业学生作为调查对象。纳入标准:①高职学生,包含大一、大二和大三共3个年级;②护理专业和助产专业。排除标准:已入伍学生。所有调查对象均同意参加本研究。共调查1658名高职护理和助产专业学生。男生139名(8.4%),女生1519名(91.6%);年龄17~23(18.83 ± 1.00)岁;家庭居住地,城市331名(20%),农村1327名(80%);年级情况,大一876名(52.8%),大二622名(37.5%),大三160名(9.7%);独生子女399名(24.1%),非独生子女1259名(75.9%)。

(二)调查方法

1. 研究工具

参考相关资料^[5],结合研究目的,自行设计调查表。问卷包括2部分。①一般情况调查表:性别、年龄、年级、家庭居住地、独生子女情况等等。②从事母婴护理员工作意愿调查表:是否了解我国二孩、三孩政策、是否看好母婴护理员工作的发展前景、是否了解“1+X”母婴护理证书制度、毕业后是否愿意从事母婴护理员工作及原因等。

2. 资料收集方法

采用便利抽样法,对符合纳入标准的调查对象进行调查,由年级辅导员通过班干群发放问卷链接,学委转发至各班级群进行调查,在群里告知其研究目的和不记名原则。共回收问卷1668份,剔除无效问卷(比如主观题填错),最终回收有效问卷1658份,有效回收率为99.4%。

3. 资料分析方法

将问卷结果以Excel表格形式导出,双人核对数据后,导入SPSS20.0进行统计分析。计量资料采用均数 \pm 标准差进行描述,计数资料采用频数和百分比进行描述。单因素分析采用卡方检验,多因素分析采用二元logistic回归分析。

二、结果

(一)调查对象对母婴护理员工作的了解现状

866名(52.23%)高职护理专业学生(以下简称“高职护生”)了解我国的二孩、三孩政策;1542名(93.00%)高职护生看好母婴护理员工作发展前景;79名(4.76%)高职护生非常了解“1+X”母婴护理证书制度;873名(52.65%)高职护生一般了解“1+X”母婴护理证书制度;904名(54.52%)高职护生认为我国对母婴护理员工作发展非常重视,742名(44.75%)高职护生认为我国对母婴护理员工作发展一般重视;123名(7.42%)高职护生非常了解国家为推进母婴护理员就业、创业采取的举措,1140名(68.76%)高职护生一般了解国家为推进母婴护理员就业、创业采取的举措;92名(5.55%)高职护生非常了解母婴护理员行业,1148名(69.24%)高职护生一般了解母婴护理员行业。详见表1。

表1 调查对象对母婴护理员的了解现状
(n=1658)

项目		n	构成比(%)
是否了解我国的二孩、三孩政策	了解	866	52.23
	不了解	792	47.76
是否看好母婴护理员工作发展前景	是	1542	93.00
	否	116	7.00
是否了解“1+X”母婴护理证书制度	非常了解	79	4.76
	一般了解	873	52.65
	完全不了解	706	42.58
认为我国对母婴护理员工作发展的重视程度	非常重视	904	54.52
	一般重视	742	44.75
	完全不重视	12	0.07
是否了解国家为推进母婴护理员就业、创业采取的举措	非常了解	123	7.42
	一般了解	1140	68.76
	完全不了解	395	23.8
是否了解母婴护理员行业	非常了解	92	5.55
	一般了解	1148	69.24
	完全不了解	418	25.21

(二)调查对象从事母婴护理员工作的意愿

本研究中1139名(68.7%)学生毕业后愿意从事母婴护理员工作,519名(31.3%)学生毕业后不愿意从事母婴护理员工作。针对不愿意的同学,我们对其原因进行了深入调查。排在前5位的原因依次

是其他(41.81%),工作难度大(37.76%),工作强度大(37.19%),工作不稳定,没保障(26.59%)以及竞争压力大(20.42%)。详见表2。

表2 调查对象不愿意从事母婴护理员工作的原因
(n=519)

原因	人数	比例(%)
其他	217	41.81
工作难度大	196	37.76
工作强度大	193	37.19
工作不稳定,没保障	138	26.59
竞争压力大	106	20.42
工作无趣	99	19.08
工作不受人尊重	99	19.08
工资待遇较低	97	18.69
以往与产妇相处的经历不愉快	53	10.21
工作无挑战性	40	7.71
不愿意护理他人	35	6.74

(三)调查对象从业意愿影响因素单因素分析
分析结果显示不同性别、年级、是否为独生子女、是否了解我国二孩三孩政策、是否看好母婴护理员工作发展前景、是否了解“1+X”母婴护理证书制度、认为我国对母婴护理行业的重视程度、对国家为推进母婴护理员就业创业采取举措的了解程度、了解母婴护理员行业的程度的同学从业意愿有统计学差异($P < 0.05$)。详见表3。

(四)调查对象从业意愿影响因素多因素分析
根据单因素分析结果,将因变量设为毕业后是否愿意从事母婴护理员工作(1=愿意, 0=不愿意),将上述单因素分析中有统计学意义的因素作为协变量,其中多分类变量设置哑变量,用二元 Logistic 回归分析进行多因素分析,设 $\alpha_{入} = 0.05$, $\alpha_{出} = 0.10$ 。结果显示,看好母婴护理员工作的发展前景和了解母婴护理员行业是高职护生毕业后愿意从事母婴护理员工作的主要影响因素。详见表4。

表3 调查对象从业意愿影响因素单因素分析(n=1658)

项目		愿意 (N=1139)	不愿意 (N=519)	统计量	P 值
性别	男	54	85	62.858	0.000
	女	1085	434		
是否为独生子女	是	251	148	8.191	0.004
	否	888	371		
家庭居住地	城市	221	110	0.716	0.397
	农村	918	409		
年级	大一	542	334	40.861	0.000
	大二	479	143		
	大三	118	42		
是否了解我国二孩、三孩政策	了解	639	227	21.845	0.000
	不了解	500	292		
是否看好母婴护理员工作的发展前景	是	1100	442	71.362	0.000
	否	39	77		
是否了解“1+X”母婴护理证书制度	非常了解	73	6	84.524	0.000
	一般	662	211		
	完全不了解	404	302		

续表

项目		愿意 (N=1139)	不愿意 (N=519)	统计量	P 值
认为我国对母婴护理员工作发展的重视程度	非常重视	685	219	52.517	0.000
	一般重视	451	291		
	完全不重视	3	9		
是否了解国家为推进母婴护理员就业、创业采取的举措	非常了解	105	18	47.964	0.000
	一般了解	812	328		
	完全不了解	222	173		
是否了解母婴护理员行业	非常了解	84	8	100.956	0.000
	一般了解	845	303		
	完全不了解	210	208		

表 4 调查对象从业意愿影响因素多因素分析

自变量		回归系数	标准误	Wald χ^2 值	P 值	Exp(β)
是否看好母婴护理员工作发展前景	是	0.320	0.150	4.550	0.033	1.378
是否了解母婴护理员行业	非常了解	1.382	0.433	10.195	0.001	3.987
	一般了解	0.587	0.147	15.842	0.000	1.799
常数		0.786	0.053	220.269	0.000	2.195

三、讨论

(一) “1+X”制度下高职护理专业学生从事母婴护理员工作的愿望较强烈

研究结果显示毕业后愿意从事母婴护理员工作的高职护生占 68.7%, 选择愿意毕业后从事该工作的护生人数比例较高, 高于朱庆华等^[6]的研究结果。随着“1+X”证书制度的推行, 许多学校开展了“1+X”母婴护理职业技能等级证书的培训和考核试点工作, 这让高职护生看到了国家政策倾向, 意识到社会对母婴护理员的需求增加, 认为母婴护理员有较好的发展前景, 所以高职护生选择毕业后从事母婴护理员工作的意愿较强烈。

调查结果显示毕业后不愿意从事母婴护理员工作的高职护生占 31.3%, 说明高职护生从事母婴护理员工作的意愿还有一定的提升空间, 究其原因, 排在前 5 位的依次是其他(41.81%), 工作难度大(37.76%), 工作强度大(37.19%), 工作不稳定, 没保障(26.59%)以及竞争压力大(20.42%)。针对其他原因, 只有 29 名同学填写了主观答案, 可以概括为性

别、更喜欢护理行业、不了解母婴护理员工作、不喜欢孩子等。作为母婴护理员, 女性有天然的性别优势, 女性自身特点决定其更容易代入母亲的角色, 照顾产妇和婴儿也更加方便, 对日后自己生育以及养育小孩也是有帮助的, 这也提示可以鼓励女性护生从事这项工作。另外, 结果表明部分高职护生对母婴护理员的兴趣较护理工作低, 而母婴护理员对母婴的身心健康会产生持久影响^[7], 所以提升高职护生对母婴护理员这份职业的工作态度和思想是必要的。而老师的培养会对学生的观念产生重要影响^[8], 这提示在“1+X”制度之下, 学校教师应重视提升高职护生对母婴护理员工作的职业认同感, 转变护生对这份职业的工作态度, 比如辅导员要注重高职护生的思想教育, 提高其对母婴护理员工作的兴趣。针对其工作难度和强度大以及竞争压力大, 教师更要重视母婴护理知识和技能的培训, 并鼓励学生积极考取母婴护理员证书, 提高其岗位胜任力。目前母婴护理员上岗的形式主要是通过服务对象的亲友或其他母婴护理员互相介绍, 私下接单者较多, 缺乏正规的流程, 服务双方也存在一定的安全隐患,

缺乏制度保障。因此建议相关部门加强对母婴护理服务机构政策的支持,出台相应的法律法规,对其进行规范管理,保障其稳定就业,并注重保护服务双方的权益,从而提高护生从事母婴护理员工作的意愿和促进母婴护理事业的发展。

(二) 高职护生毕业后从事母婴护理员工作意愿的影响因素分析

1. 对母婴护理员工作发展的前景预期

越看好母婴护理员工作发展前景的高职护生毕业后从事该工作的意愿更强烈,这与朱庆华等^[9]研究结果相一致。对母婴护理工作的前景认知会影响护理学生的工作意愿^[9],目前国家相继颁布了“二孩”“三孩”的政策以及配套措施,各学校也在开展“1+X”母婴护理“课政融通”的探索,这一系列的变化都让高职护生看到了社会对母婴护理人才质量和数量的需求,看到了母婴护理未来发展的不可估量性,从而更倾向于从事母婴护理员工作。这提示学校教师在授课时,应多宣讲母婴护理员工作的历史背景、发展沿革以及未来的光明前景,并向学生普及国家对母婴护理员工作的政策支持,比如各项补贴优惠政策,尤其是“1+X”制度的开展程度和力度,让同学们看到母婴护理员工作发展的前景,增强其意愿。

2. 对母婴护理员行业和职业的认知水平

越了解母婴护理员行业的高职护生毕业后从事该工作的意愿更强烈。高职护生在日常生活中收集的关于母婴护理员行业的信息越多,对这一行业则愈发了解,就会看到这一新兴行业的良好发展态势,以及较高的专业性要求,从而更愿意从事这项工作。这提示应提升高职护生对母婴护理员行业的认知,加深对其了解,教师应积极进行母婴护理课程体系改革的探索,教学中强化母婴保健基础知识,注重实践教学环节。另外本市月嫂培训班开班历史悠久,月嫂队伍逐年壮大,本市总工会更是努力把“月嫂”打造成其品牌工程^[10],学校工会可与本市总工会联系,邀请本市金牌月嫂到学校进行专题讲座,为学生答疑解惑,传经送宝。还可与本市月子中心共同协作,联合培养母婴护理员实习生、见习生,输送高职护生到月子中心学习,观摩月嫂工作,并开展实战练习,深入了解母婴护理员行业,以提高高职护生毕业

后从事该工作的意愿。

四、小结

本研究结果显示,在“1+X”制度下,高职护生毕业后从事母婴护理员工作的意愿较强烈,但还有一定提升空间,不愿意从事该工作的原因有性别方面,对该工作的职业认同感较低,缺乏岗位胜任力,该工作缺乏制度保障,以及护生对其了解较少和前景不看好。可从以下方面去着手努力:国家要落实相关法律法规,保障稳定就业以及相关权益,为护生选择从事这份职业提供政策支持。学校教师应加强思想教育,提升其职业认同感;并加强知识和技能的培训,提高其岗位胜任力;开展专题讲座,组织学生去母婴护理机构学习,增进护生对母婴护理员行业的了解,从而提高高职护生从事母婴护理员工作的意愿,促进母婴护理事业的发展。

参考文献:

- [1] 丁梅,黄晓峰,钟惠琴,等.赣州市母婴护理员培训管理及社区护理服务现状[J].重庆医学,2017(21):3018-3019.
- [2] 黄文娟,颜艺鹭,胡蓉芳.福州市家庭母婴护理员工作现状及培训需求调查[J].中华护理杂志,2020(1):118-122.
- [3] 国务院《关于印发国家职业教育改革实施方案》的通知[EB/OL].http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm,2022-03-01.
- [4] 刘玉雪,邓小利,王维林,等.“1+X”证书制度下护理专业“课证融通”母婴护理课程体系的构建与实施[J].卫生职业教育,2021(22):100-102.
- [5] 王培,廖丽珍,梁翠琪.“1+X”证书制度下高职助产专业课证融通实践探讨[J].科技视界,2020(27):133-135.
- [6] 朱庆华,孙霞,张春慧,等.护理专业中专生从事家庭母婴护理意向的调查分析[J].中国实用神经疾病杂志,2012(2):10-11.
- [7] Renfrew MJ, Mcfadden A, Bastos MH, et al. Midwifery and quality care: findings from a new evidence-informed framework for maternal and newborn care[J]. Lancet, 2014(9948):1129-1145.
- [8] 王巧丽,王倩倩,谢晓芳,等.延续性护理联合月嫂陪护对经产妇产后抑郁症发生风险的影响[J].保健医学研究与实践,2021(5):151-153.
- [9] 梁咏梅.职业院校学生思想政治工作中的情感教育研究[D].上海:上海师范大学,2019:1-73.
- [10] 向锋.荆建“荆州月嫂”品牌工程[J].工友,2020(11):15.

[责任编辑: 许海燕]

Investigation on Willingness to Work as Maternal and Infant Care Providers for Vocational Nursing Students under 1+X System

XU Ying, YANG Xiaoqi, MAO Yang

(School of Nursing; Hubei College of Chinese Medicine, Jingzhou, 434020, Hubei, China)

Abstract: The paper investigates the willingness to work as maternal and infant care providers for vocational nursing students under 1+X system. Totally 1658 vocational nursing students were selected from a Higher Vocational Colleges in Hubei province. A survey was conducted by a self-designed questionnaire from November to December 2021. The result shows 1139(68.7%)students are willingness to work as maternal and infant care providers, and 519(31.3%)are not willingness to, the top 5 reasons for which are others(41.81%), high difficulty (37.76%),great intensity(37.19%),unstable work(26.59%)and great competitive pressure(20.42%). Logistic regression analysis showed that factors like whether he/she was optimistic about the development prospect of maternal and infant care and know the maternal and infant care career were the influencing factors affecting their willingness to work as maternal and infant care providers for vocational nursing and midwifery students($p<0.05$). It is concluded vocational nursing students' willingness to work as maternal and infant care providers are strong under 1+X system. The reasons for unwillingness to work are that gender, low professional identify, lack of competency, absence of system guarantee, nursing students knew little for it and were less optimistic about it. So laws and regulations should be implemented to stablize employment and protect their rights and interests. Besides, teachers should pay attention to improving the professional identity of maternal and infant care providers, improving students' job competence and enhancing their understanding of the profession through various means, which enhance their willingness to work, so as to promote students' employment and vigorous development of maternal and infant care career.

Key words: maternal and infant care providers;maternity matron;1+X; higher vocational college students