

浅谈中职护理专业在班级管理中融入医院文化

陈燕屏

（佛山市南海区卫生职业技术学校 广东 佛山 528211）

【摘要】目前的医疗环境越来越严峻，医院对护理人员的职业素质要求越来越高，因此，中职学校在护理专业班级管理的方式上必须要与优秀的医院文化进行深度融合，实现学校与医院的全方位无缝对接，缩短学生转变成“护士”的时间。本文就中职护理专业在班级管理中融入优秀的医院文化提出一些观点和建议。

【关键词】中职护理；班级管理；医院文化

一、什么是医院文化[1]

医院文化有广义和狭义之分。广义的医院文化包括医院硬文化和医院软文化两大方面。医院硬文化主要是指医院内的物质状态：医疗设备、医院建筑、医院环境、医疗技术水平和医院效益等有形的东西。医院软文化是指医院在历史发展过程中形成的具有本医院特色的思想、意识、观念等形态和行为模式以及与医院文化相适应的制度和组织结构。狭义的医院文化是指医院在长期医疗活动中逐渐形成的以人为核心的文化理论、价值观念、组织结构和行为准则等等，即医院软文化。本文讨论在中职学校护理专业的班级管理中融入医院文化指的是狭义的医院文化。

二、什么是班级医院化管理

班级医院化管理就是借鉴医院的优秀文化和管理方法对一个班级进行管理的方法。具体来说就是把班级当作医院，宿舍当作医院里的科室，学生当作护士，对班级进行医院化的有效管理。

三、为什么要在班级管理中融入医院文化

（一）创新职业学校班级管理的需要

在长期“应试教育”的影响下，职业学校的班级管理仍是“保姆式”、“警察式”的班级管理，导致学生缺乏主动性、自主性、参与性；在长期的“功利主义”的影响下，职业学校的班级管理仍然“只关注课堂，只关注成绩，只关注个人排名”，导致班级缺乏凝聚力、向心力和活力；在长期“传统班干部形象”的影响下，职业学校班干部带有明显的“官味”，要么命令式、指挥式；要么被动式、应付式，导致班级事务管理不好，学生干部培养不好。

（二）职业教育的需要

“以服务为宗旨、以就业为导向、以能力为本位”的职业教育就是就业教育，而不是培养学生升学为目的的精英教育。联合国教科文组织明确指出“职业教育就是为就业作准备的教育”。这充分说明了职业教育与普通教育的最终区别。2010年颁布的《国家中长期教育改革和规划纲要》明确指出：现代职业教育体系满足人民群众接受职业教育的需求，满足经济社会对高素质劳动者和技能型人才的需要，也就是说中等职业教育培养的目标是培养出生产、服务第一线的高素质劳动者和实用人才，这要求中等职业教育更应贴近社会、接轨就业岗位。

（三）学生成长的需要

经历中考失败的挫折，大部分学生失去学习的动力和目标，或者是早已经厌倦学习、厌倦学校生活的后进生被迫踏入中职学校“熬日子”，好让家长们省心，这些都是中职学校生源的特点。因此，中职学校的教育和管理极具挑战性，而班级是学生成长的重要园地，是学生个性发展的重要舞台，是学生集体教育的重要阵地，建设一个吸引学生、适合学生个性发展的班级管理制度十分迫切，而这种班级管理制度要着力培养学生良好的职业道德、行为习惯以及提高学生职业意识和能力，单靠课堂教学是不行的，单靠口头灌输是不行的，必须落实到教育的实践中去，落实到班级管理中去。

四、如何在班级管理中融入优秀的医院文化

（一）建立班级的宗旨、目标、班训和精神

1. 用医院宗旨引领班级宗旨

如“救死扶伤、诚爱生命”、“优质服务、优质医疗”、“生命只有一次，我们不能马虎对待”、“创一流品牌，造人类之福”等宗旨可以成为班级的宗旨，在宗旨的引领下，形成班级的特色，培养学生遵守诚信、珍爱生命、慎言慎行等行为品质。

2. 用医院目标引领班级目标

没有目标就没有动力，班级管理可以借鉴医院的目标，营造班级氛围，如“争创服务优、技术精、管理规范的优秀集体”、“向三甲集体迈进！”等；在目标的引领下，学生才会向着“优秀个人、文明班级、优秀团支部”等方向努力。

3. 用医院院训引领班训

院训是医院精神和灵魂的象征，是医院办院理念的集中体现，是员工共同遵守的行为规范。引入院训成为班训，让学生提前感受职业理念并遵守职业规范。如“至精，至善，至诚”、“厚德，精诚，和谐，卓越”、“院兴我荣、院衰我耻”等，让学生在日常生活学习中都能向

善向美。

4. 用医院精神引领班级精神

发扬“吃苦耐劳精神”、“集体主义精神”、“团结协作精神”、“精益求精精神”等，当学生轻言放弃或自甘堕落的时候鞭策他们。

（二）改革班级管理旧模式

1. 用医院名称冠名班级

给护理专业的班级冠以医院名称，使班级更具“医院”特色。如何给班级冠名呢？这个名称又如何得到班上同学的认可呢？

首先，发动全班同学，根据自己对本区医院的了解，各自提出班级医院名称（可以直接引用该地区最出名的医院名称，也可以自己设计一个有意义的医院名称），然后从中确定几个备选名称，由备选上的同学上台对自己的“命名设计”进行设计理念的说明，再进行全班无记名投票，最后选出票数最高（必须过半数以上）的当选为班级名称，这样才可以赢得全体同学的认可、支持和爱戴。

2. 用医院人员的称谓命名班干部

医院“护理部主任”是主管护士的最高领导，由班长担任；宿舍相当于医院的“科室”，宿舍长相当于科室的“护士长”，这意味着班级管理重任落在每个护士长（宿舍长）身上，主管科室（宿舍）的全面工作，包括学习、实践、纠纷调解等，不再用以前的学习委员、劳动委员等班委制。用“科室”概念，可以弱化个体强化团队，无论在课堂教学还是在班级活动都要有意识地利用“科室”这个团队进行比赛、评比等，评出“优秀科室”并予以表彰。这样有助于培养学生的团队协作意识，提高学生交流沟通能力；有助于正确认识集体的重要性，让他们真正感受团队的存在，相互监督、相互鼓励、相互帮助、相互提升；有助于班级管理。

除了引用医院的人员称谓外，还可以引用一人一岗制即让每位“护士”（学生）都有自己的岗位和任务，如“科室”（教室）公共财物负责人、卫生清洁负责人、电器设备负责人、财产登记负责人、宣传板报负责人、轮岗调班负责人、巡查出勤负责人、奖惩登记负责人、文化活动负责人等等，真正做到人人有事做，人人有责任，事事有人做，事事有主人，充分体现人人是班级主人，人人是医院主人。

3. 用优秀的医院制度进行班级管理

制度是员工共同遵守的规定和准则，包括法律法规、岗位工作说明、考勤制度、奖罚制度、质量制度、管理制度等，将这些制度融入到班级日常管理中，使班级管理责任清晰、目

标明确、奖罚分明，把学生培养成爱岗敬业的职业人。

（三）改变死板的评价模式

1. 用医院的“三好一满意”对接学生的德育操行评定

（1）服务好：由学生互评，可从“性格、待人、处事、心理素质、组织能力、团队精神等”方面进行评价。

（2）质量好：把学习、技能成绩纳入该项目进行评价。

（3）品德好：由科任老师评价，可从“课堂表现、尊师重道、学习态度、实训态度等”方面进行评价。

（4）群众满意：由班主任评价，可从“遵规守纪、学习能力、竞赛能力（特长）、责任心等”等方面进行评价。

2. 用医院的“工资”概念强化班级管理

医院用“工资”概念，而班级管理可以用“财富值”进行管理。每个月给学生定“财富值”（如 1500），如果同学违反纪律，他将扣除相应的“财富值”，如果受到表扬或者获奖，将会得到相应的“财富值”奖励。一学期来，计算学生的所得财富值换算成分数。

以上两大项目分别占不同比例，折算成百分制，构成学生的德育操行分。该种算法既包含了定性评价（第 1 项），也包含了定量评价（第 2 项），与目前医院的绩效评价体系有相似之处，从而让学生提前感受医院的绩效管理模式。

利用绩效评价体系算出的德育操行分，直观形象地反映了学生在校的德（思想品德）、能（竞赛能力）、勤（学习勤奋）、绩（综合成绩）的表现，有助于学生自我约束、自我调节、自我管理。

总之，在班级管理中融入医院文化，不但丰富了中职学校的班级管理内涵、拓宽了中职学校班级管理途径、延伸了中职学校教育教学目标、提高了中职护理专业的培养质量，也符合我国职业教育的目的。笔者由于水平有限，仅提出一个粗略的模式，在实际工作中仍需继续探讨加以完善。

参考文献：

[1]李泽平.现代医院文化管理[M].北京:人民军医出版社,2004.

