

“互联网+康养”模式下新时期产业工人养老护理员的培养路径

The Training Path of Industrial Workers' Caregivers in the New Era under the "Internet+Health Care" Model

毛真珍 白红华 叶霓 任志华

Zhenzhen Mao Honghua Bai Ni Ye Zhihua Ren

云南省玉溪市玉溪卫生学校 中国·云南 玉溪 653100

Yuxi Health School, Yuxi City, Yunnan Province, Yuxi, Yunnan, 653100, China

摘要: 养老护理员是产业工人中的重要组成部分,是建设新时期社会稳定发展、强国建设的基础。当前,加强产业工人养老服务人才队伍的培养,使其成为社会消费乃至社会行为的引领者和示范者,是塑造新时期产业工人,构建智能化有生力量,进一步扩大养老服务的有效供给,最大限度实现养老产业多元化发展的重要路径。本研究针对中国玉溪市养老产业的现状进行调研,找出存在的问题,从而提出产业工人养老护理员培养的路径,旨在塑造新时期产业工人养老护理员的“品牌”,从而构建智能化新时期的新型劳动力市场。

Abstract: The elderly care worker is an important part of the industrial workers, is the foundation of the construction of a new period of social stability and development, the construction of a strong country. At present, strengthen the cultivation of industry workers pension service personnel, making it a leading social consumption and social behavior and the demonstrators, is shaping industrial workers in the new period, building intelligent effectives, further expand the effective supply of endowment service, to achieve maximum pension industry diversification development path. In this study, the current situation of the pension industry in Yuxi city, China was investigated to find out the existing problems, so as to put forward the cultivation path of industrial workers pension, aiming at shaping the "brand" of industrial workers pension in the new era, so as to build a new intelligent labor market in the new era.

关键词: 养老护理员; 产业工人; 互联网+康养

Keywords: elderly care worker; industrial worker; internet+health care

课题项目: 2021年度玉溪市新时期产业工人队伍建设改革课题。

DOI: 10.12346/sde.v4i4.5995

1 引言

产业工人是新时期社会稳定和财富创造的中坚力量,是科教兴国、创新驱动发展实体经济的重要支撑^[1]。随着人民生活的不断改善,人们的健康需求已从单一“有病治病”向“健康—养生保健—预防”转变,康养产业正在逐步发展壮大。玉溪地处滇中,长年花不谢,四时枝头春,数字经济基础、大数据产业和政务资源共享交换平台全省领先。养老护理员作为一个新发展的产业,在打造新时期新型劳动力市场、适

应社会需求的玉溪“一极两区”,实现“玉溪之变”的过程中扮演着一个新的重要角色。

2 养老产业的基本情况和现状

2.1 专业人才与养老产业需求不匹配

早在1995年末,中国玉溪市60岁及以上的常住人口已占全市总人口数的10.17%,根据联合国老龄化社会的标准,玉溪已进入老龄化社会,这与中国迈入老龄化社会整整提前

【作者简介】毛真珍(1981-),女,中国云南新平人,硕士,讲师,从事医学临床、心理健康教育、老年护理研究。

了4年。2021年5月28日玉溪市第七次全国人口普查数据显示：全市总人口（常住人口）为2249502人，60岁及以上的人口占总人口数16.56%，其中65岁及以上的占总人口的12.80%。与2010年第六次全国人口普查相比，60岁及以上人口的比重上升了3.99个百分点，65岁及以上人口的比重上升了4.02个百分点^[2]。随着全市老龄化在不断的加深、加快，高龄、空巢、失能、失智、失独老人的凸显，已有的养老服务已不能满足我市“三区两中心”养老产业的发展格局。现全市建成在运营养老机构64家，拥有各类养老床位14023张，每千名老年人拥有养老床位数仅37张，民政部门统计的养老机构持证养老护理员仅195人。按照老年人与护理员3:1的标准要求，根据床位约需要4675名养老护理员；目前，该市入住各类养老机构的老年人共1300余人，养老机构需要的护理员大约434人；据不完全统计，2020年底玉溪市失能老人达7321人，需要护理员大约2441人。人才短板是制约玉溪养老服务产业转型和发展的瓶颈（见表1）。

2.2 人才培养与需求不匹配

近年来，按照上级要求，玉溪市积极开展职业技能提升行动，委托培训机构开展了大规模的职业技能培训。据统计，

2020年培训人数95560人，养老护理培训（包括居家养老服务培训及养老护理服务）培训587人，占培训人数约0.61%；2021年1月—10月培训人数60467人，养老护理培训（包括养老护理员、老年人照料）1862人，占培训人数的3.08%。在参训人员和养老护理培训占有率逐年提升的同时，培训的针对性、时效性不强的问题也显现出来。一是培训资金投入少。民政资金重点用于设施建设和老年人补贴，投入到专项培训的资金并不多；二是培训机构缺乏统一专业教材和标准。培训集中在人社部门组织的职业技能培训，目前以初级培训为主，培训人员大都没有专业技能操作和护理经验。三是培训实效性不强。培训机构采取“线上+线下”打卡教学、自行考核结业，内容局限于日常生活照料及简单护理等初级内容，与实际需求存在一定差距。

2021年8月，随机抽取该市养老机构及非养老机构（包含医养机构）的养老护理员116人进行问卷调查：98.36%的认为培训很有必要，能学到很多专业知识和技能，67.21%的是入职后参与的培训，57.38%的一年有4次及以上的培训，调研中养老护理员希望获得老年人常见病的预防和护理、交流沟通技巧、康复及饮食营养、心理疏导等方面的知识，学习培训和实际需要脱节（见表2）。

表1 玉溪市养老机构基础信息统计表

| 项目地区 | 机构数 | 床位数 | 从业人员 | | | | |
|---------|-----|------|------|------|--------|--------|-------|
| | | | 总数 | 管理人员 | 专业技术人员 | 工勤技能人员 | 养老护理员 |
| 红塔区 | 6 | 616 | 130 | 10 | 33 | 87 | 56 |
| 江川区 | 6 | 458 | 21 | 5 | 0 | 16 | 9 |
| 澄江县 | 5 | 282 | 18 | 1 | 0 | 17 | 8 |
| 通海县 | 6 | 264 | 34 | 5 | 4 | 25 | 16 |
| 华宁县 | 3 | 208 | 20 | 2 | 3 | 15 | 9 |
| 易门县 | 9 | 826 | 46 | 3 | 5 | 38 | 22 |
| 峨山县 | 6 | 594 | 42 | 9 | 11 | 22 | 15 |
| 新平县 | 13 | 1040 | 104 | 16 | 27 | 61 | 46 |
| 元江县 | 10 | 413 | 29 | 8 | 0 | 21 | 14 |
| 玉溪市（总数） | 64 | 4701 | 444 | 59 | 83 | 302 | 195 |

表2 玉溪市“康养云师傅”养老护理员培训人数统计表

| 培训工种 | 证书类别 | 2020年 | | 2021年1—10月 | |
|----------|----------|-------|----|------------|----|
| | | 人数 | 占比 | 人数 | 占比 |
| 养老护理员 | 职业技能等级证书 | 0 | | 1288 | |
| 养老护理培训 | 培训合格证书 | 373 | | 492 | |
| 居家养老服务培训 | 培训合格证书 | 161 | | 0 | |
| 养老护理服务培训 | 培训合格证书 | 53 | | 0 | |
| 老年人照料 | 专项职业技能证书 | 0 | | 82 | |
| 健康管理师 | 职业技能等级证书 | 0 | | 1657 | |
| 公共营养师 | 职业技能等级证书 | 0 | | 555 | |
| 穴位按摩 | 专项职业技能证书 | 420 | | 598 | |
| 保健按摩师 | 职业技能等级证书 | 0 | | 1122 | |
| 保健按摩培训 | 培训合格证书 | 1631 | | 646 | |

3 目前玉溪市养老护理员队伍存在的问题

3.1 职业准入门槛低

历史遗留的保姆职业偏见是导致养老护理员“缺”且准入门槛低的一个重要因素。多年形成的体制内就业取向, 社会激励、地位、岗位认知等因素, 导致服务产业工人缺乏。职业偏见造成了养老护理员社会认同低, 职业认同感低下, 女性多于男性, 招工困难等问题。同时, 在技能培训补贴实施后, 出现了“有训无市”的局面。在对我市医疗及相关专业的 2056 名大、中专在校、实习、已毕业的职业院校学生进行调查发现, 14.54% 的职教卫生类学生认为养老护理员是就业首选, 38.72% 的认为找不到其他工作时考虑从事养老护理员。2019 年全市唯一的一所卫生职业学校率先申报、开设了养老服务与管理专业, 但因考生无填报志愿意向而导致该专业连续两年开不了班。

3.2 养老护理员能力素质与养老产业发展不匹配

当前, 该市养老护理员明显存在“三低”即学历低、收入低、职业认同低; “一大”即年龄大, 集中在 40~49 岁; “一缺”即缺专业人员。她们主要以从事生活照护为主。2021 年随机抽取全市 116 名养老护理员问卷调查中, 62.93% 的为初中学历, 70.69% 为非医学专业, 29.31% 的中专及以上学历、医学及相关专业毕业的养老护理员集中汇聚在医养机构和玉溪市社会福利院。在“互联网+康养”发展的过程中, 目前的养老照护已不再局限于日常的生活、医疗、安全照护, 还扩大到了心理、康复、人文等全方位的照护, 养老护理员的要求不仅仅是单一的专业理论精湛、技能操作的娴熟, 还应是能顺应信息化时代发展的学历提升。全市的养老护理员中, 虽然大都接受过基础的文化教育, 但接受过中、高等教育以及专业教育的人数依然较少, 她们往往因自身知识、技能的局限, 在专业的理解和技能的掌握上存在障碍, 这容易造成产业工人养老护理员的素质难以适应养老产业转型升级的需要。还影响了养老护理员专业技能的可塑性提升和综合素质的提高, 从而导致从业人员素质与产业发展不匹配(见图 1)。

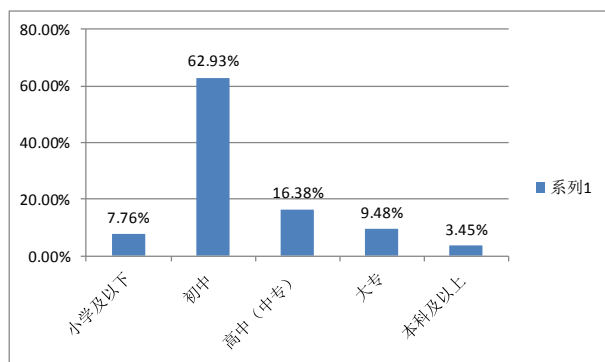


图 1 玉溪市抽样养老护理员学历结构图

3.3 人才培养模式尚未形成

面向养老机构、社区、居家的人员培养机制和途径尚未形成, 城乡人才培养不均衡。主要表现在: 职业院校在专业、学科之间缺乏融合、协作, 专业建设、人才培养规格无法适应现代康养产业的发展; “双师型”教师缺乏, 学校教师以医学类、尤其护理专业的居多, 缺乏涉老服务类的工作经验及实践操作经验, 做不到理论和实践技能“双肩挑”; 养老机构的养老护理员专业知识局限, 教学带教经验缺乏, 无法满足学生实习要求; 校企共建的市场需求模式没有形成; 城乡二元结构的特点, 使农村养老的供给与激增不平衡, 缺少人才和专业指导。

3.4 职业社会认同感低、工作时间长, 收入与付出不相符

养老护理员工作繁重, 社会需求量逐年增大, 但薪酬待遇低。随机抽取 116 人调查结果显示, 75.68% 的养老护理员每人、每天照顾老人 8 个小时及以上, 48.65% 的每天工作时间在 12 个小时以上, 每天工作时间 8 小时及以下的有 18.92%。因此, 她们没有多余时间、精力参加系统培训, 缺少专业素养提升。大多数的工作时间超过 8 小时, 薪酬在每月 3000 元左右, 待遇低, 职业认同感低。

4 培养新时期玉溪市养老护理产业工人的对策建议

4.1 强化思想政治引领, 培养养老护理员新时代主人翁精神

4.1.1 以党建引领, 推动工作的开展

坚持抓党建带工建, 注重“三培养”工作, 即把一线杰出的、年轻的技术能手吸收到党组织中, 把党员培养成优秀的养老护理能手、骨干, 把养老护理能手、骨干中的党员培养成养老管理人才。实施“活力先锋”行动, 组织养老机构党支部紧紧围绕机构自身发展特点, 开展“党建兴企”活动, 激发党员的先锋模范作用, 激发“两新”组织党建助推养老产业的改革发展活力。养老机构的党组织在积极参与管理的同时, 着力做好职工的思想政治工作, 大力表彰行业模范、最美养老护理员、巾帼标兵等优秀、典型, 营造良好氛围。

4.1.2 应用信息化手段, 发挥工会组织的作用

以履行维权服务为职责, 加大工会干部队伍建设, 扩大工会的工作内容、工作范围, 尤其是非公养老机构的工会覆盖范围, 吸引各级各类养老护理员加入工会组织, 建立工会数字化工作平台, 完善相关数据, 整合资源时时关注、了解养老护理员信息、思想动态, 运用“互联网+”探索建立“社区、行业工会”模式, 实施线上线下工会与养老护理员的沟通, 以竭诚服务养老护理员的职责为出发点和落脚点, 实施

“关爱养老护理员”实践活动，尽可能扩大工会组织对养老护理员的全覆盖，积极推动劳动关系的矛盾处理，构建和谐稳定的劳动关系，从而最大限度维护产业工人养老护理员的合法权益。

4.1.3 加强舆论宣传，增加职业吸引力

加强舆论宣传，一是借助公益广告、广播、互联网以及其他媒介的正向引导，深入养老机构、社会群体、职业院校，通过网络、媒体等各种途径对时政、思想进行宣传，不断增强养老护理员对中国共产党和中国特色社会主义的政治、思想、理论和情感认同，获取职业认知的同时得到其他社会成员的支持、理解和尊重，增加职业吸引力。二是搭建平台，用心打造养老护理员优秀品牌，组织开展岗位标兵、建功标兵，激发广大产业工人投身养老事业，注重发挥劳模工匠示范作用，发现身边的典型和标兵，用他们激励身边的人，让全社会学会尊重、感恩产业工人养老护理员。消除职业偏见，树立正确价值观，培育工匠精神，优化成长环境。

4.2 推进养老机构科学化、规范化和专业化建设

一是建议政府努力推进养老机构的科学化发展。积极引导养老机构的规范化建设，进一步强化政府其中的主导作用，对养老机构的服务、管理、运行设施等进行全面规范。二是健全养老护理员职业技能等级认定制度、培养培训制度。对从业人员的培训要摒弃“为了培训而培训”，将培训与考核衔接并设立不同的技能级。对不同层次的养老护理员进行“学历教育+职业教育+继续教育+实习实训”四位一体的培训。逐步建立高素质、规范化的养老护理员队伍。三是实行与医疗机构、养老福利机构相同的执业资格、注册考核制度。

4.3 推动职业教育的发展，构建康养特色养老服务专业群，实施产教融合，促进教育链、人才链、产业链与创新链的有机衔接

4.3.1 鼓励职业院校开设养老、康复专业，适当扩大招生规模

利用现有卫生类职业院校资源，根据玉溪市养老产业的发展和需求设置专业，整合资源，调整专业结构，开展养老等新兴专业；打通中高职衔接，学校可以根据就业岗位能力的需求加强与民政、人社、卫健和农业农村等多部门之间的协作配合，形成按需培养的目标，构建“产教融合、校企合作”的培养模式，采取“委托”、“定向定岗”及“订单式”培养模式，为玉溪市老年护理专业输出更多高质量人才。

4.3.2 落实“政校行企”联动模式。建设“互联网+康养”的养老护理员专业群。发挥企业主体，构建产教融合、校企合作、产业发展需求为导向的“本土化”培养模式

①建立“政校行企”参与的玉溪市康养示范性职教集团，

完善相关配套制度。一是借助我市新成立的职业技术学院，组建校企合作理事会、专业群建设委员会。二是制定以企业为主体，职院院校为基础的科学、合理的人才培养目标和培养方案。三是制定职业评价标准。利用有效资源安排课程，规范教材体系，灵活运用教学方法和手段，将职业技能要求和社会满意度作为养老护理员人才培养的评价标准。四是建立“理论+实践”的课程体系。完善校企合作机制，建立现代新型“学徒制”，做好理实一体的衔接工作。

②“企业培训+职业教育”打造养老护理能手。一是发挥资源优势，加强合作。养老机构、医养中心可根据自身发展的需求与职业教育积极开展短期培训项目、专项大规模培训。二是建立“以老带新、以点带面、以产带练”的多种人才培养模式，职业院校在充分利用自身资源进行人才培养时，积极主动参与实践，开放科研成果与专利，为养老服务行业的长远发展提供保障，达到校企深度融合。三是以“书证融通”开展老年照护、失智老年照护等1+X职业等级证书试点，招录专业院校相关专业毕业生，引入“80后”“90后”，尤其应届大中专毕业生加入养老护理员素质提升专项培训，为优秀的年轻人搭建成长成才平台。

③加大培养培训力度，提升养老护理队伍职业技能水平。利用我市卫生类职业院校和玉溪市社会福利院的有利资源，合作开设成人中专，利用线上线下相结合的教学模式，对在岗的养老护理员进行职业水平提升，基于知识学习和扩展，围绕“实训、实景、实操”的养老服务队伍培训需求，完善养老护理员的培养体系，建设居家、社区、养老机构“互联网+康养”的高质量技能型养老护理员队伍。

④打造玉溪市“互联网+康养”高技能复合型人才的技术培训实训基地。依托行业龙头养老机构的资源优势和新成立的职业技术学院，建设玉溪市养老护理员技能实训基地，开展养老职业技能自主认定，提升一线养老护理员的技术水平和岗位适应能力，培养养老服务产业发展中急需的应用型、技能型人才^[1]。建立玉溪市养老护理员培训基地及职业培训中心等，通过知识培训、技能训练、实景体验、上岗评价全过程培养一批知识型、技能型的养老服务人才，建立“养老专家资源库”，面向玉溪市职业院校学生建立“优秀人才库”达到人才培养与社会发展无缝衔接。

⑤以赛促质，实现养老服务产业提质升级。通过技能比赛展现养老护理员专业素养和职业技能、营造比学赶超的工作氛围，以赛促学、以赛促训，激发养老护理员“学技术、练技能”的热情，推进全市养老护理事业高质量发展。

⑥搭建行、企、校多方合作的精准培训就业平台。通过大数据平台，利用互联网开放灵活、资源共享的优势，积极协调争取市养老服务行业协会、养老机构、相关培训机构资

源,搭建行、企、校多方合作的精准培训就业平台。采取“边培训边工作”、实景教学等方式,实现共建共赢。利用移动终端进行答题和交流,构建人文技能和专业技能并重的“双技能”综合实训。注重专业与岗位就业对接,充分做到教、学、做一体化。建立完善的培训教学质量监督评价体系和评价机构,使产业工人养老护理员的培养模式改革和创新真正落到实处。

⑦加大“双师型”教师队伍的培养,强化创新教学团队建设。引入资本“校企”联合打造玉溪市品牌养老机构、“养老+康养互联网”双师型师资培养培训基地。搭建学校专业教师与养老机构、医养中心的“双向流动”机制,“聚、吸、

融”双师型人才,建立职前培养、入职培训、在职研修的三段式教师培养体系,鼓励“双师型”教师积极参与社会培训,强化创新教学团队建设。

参考文献

- [1] 赵靖芝.新时代首都产业工人队伍培养路研究——以北京市经济技术开发区为例[J].北京市工会干部学院学报,2018(33):60-64.
- [2] 玉溪市第七次全国人口普查主要数据公报[EB/OL].<http://www.yuxi.gov.cn/yxszfxxgk/tjgb/20210528/1256215.html>,2021-05-28.
- [3] 张清郁.职业教育之优秀产业工人培养模式研究[J].教育现代化,2017(6):102-103+110.