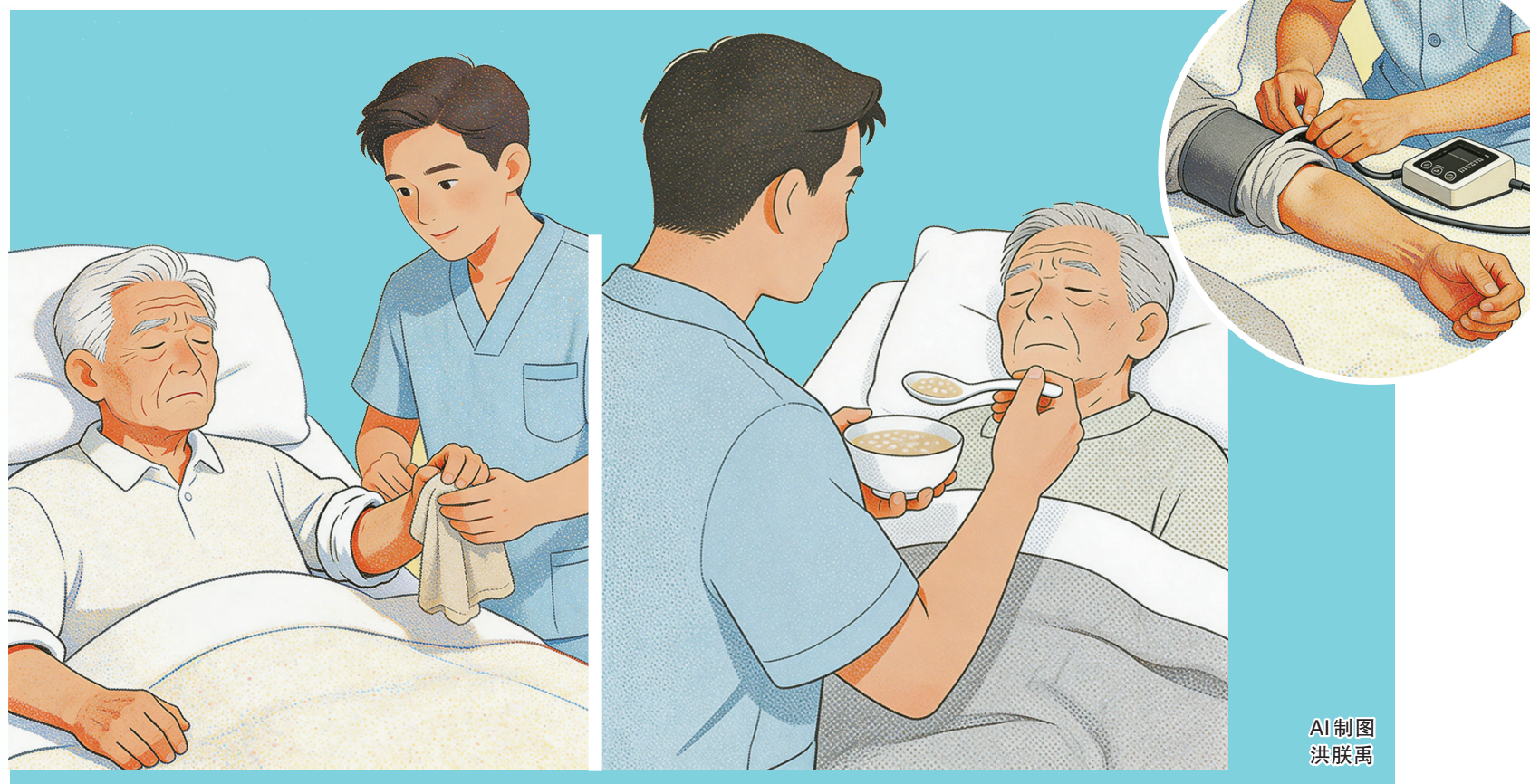


方紫娟在照顾老人。  
(受访者供图)

# 长期照护师，如何成为照护对象眼中的「光」

## 从生活照料、医疗护理，到康复训练、心理支持和急救处理

AI制图  
洪联禹

“阿婆的血糖有些高，最近饮食要注意少盐少糖。”

收起随身携带的医疗器具，33岁的方紫娟直起身，对守在床边的家属细心嘱托。

方紫娟是一名专门照护失能人员的护理员，已经从业3年。从今年开始，她的工作内容在原本的生活护理基础上，又多了一些。这一切，还要从她不久前拿到长期照护师技能等级证书说起。

长期照护师是专门为享受长期护理保险（长护险）待遇的人员提供服务的从业者。与主要提供生活照料的养老护理员不同，长期照护师能提供涵盖生活照料、医疗护理、康复训练、心理支持和急救处理等全方位的照护。

日前国务院新闻办公室举行新闻发布会，介绍加快建立长期护理保险制度有关情况。发布会指出，当前我国已在政策体系、培训管理、考评方式、支持渠道等方面，为长期照护师人才队伍的搭建提供支持。未来，将持续加大对相关人才队伍的培育力度。

记者了解到，在宁波，持证上岗的长期照护师已超300人。

记者 李睿清  
通讯员 胡 逸

**A 一个痛点：只有喂饭洗澡还不够**

从养老护理员到长期照护师，看似简单的角色转换，背后是多年的民之所盼。对此，北仑的周阿姨感触颇深。

周阿姨的婆婆患有阿尔茨海默病，需长期卧床。“老人这身体状况，免不了经常往医院跑。老人受折腾是一方面，我们几个做子女的年纪大了，身体也开始吃不消。”周阿姨说，此前她先生在陪诊过程中，还因过度疲劳而晕倒。

周阿姨一家的困境并非个例。国家卫健委公布的数据显示，我国失能失智老人已超4500万人，平均每6位老年人中就有1位需要长期照护。这些老人对康复护理、功能恢复等服务需求迫切。

在宁波，这一数据同样不容乐观。截至2025年年底，我市累计为近5万名重度失能人员提供长护服务，而2023年时，该数据仅1.78万人。

“重度失能、失智人员一般都伴有基础性疾病、肢体功能损伤，同时因行动受限、缺乏陪伴等，他们的内心也较为孤独，照护难度更大，对具备专业技能的护理人员需求也更迫切。”北仑区医保局四级调研员杨逸说。

长期护理行业的出现，可以有效满足重度失能人员所需。根据国家职业规范，考取初级资格后，长期照护师可以对失能人员进行生命体征监测、血糖监测等以前须由医护人员开展的专业照护。随着技能等级提升，长期照护师不仅要掌握脑卒中、慢性阻塞性肺病等常见慢性病的护理技能，还要能正确识别疏导失能人员的异常情绪。此外，海姆立克急救法等应急操作也是必备能力。

去年底，宁波启动了首批长期照护师技能等级考核工作，方紫娟便是获证者之一。她的到来，为周阿姨家带来了切实的改变。

从定期进行血糖监测，到对照护对象语言和肢体活动的康复训练，再到一些有助于恢复认知功能的小游戏，看着方紫娟专业的照护，周阿姨心里那根紧绷的弦稍稍松了些：“有了长期照护师，我们肩上的担子也能减轻不少。”

从养老护理员到长期照护师，回望身份的转变，方紫娟的内心满是成就感。“不仅是因为这行的发展前景，更是因为失能人员和家属眼中信任的光。”她说，如今身边已有越来越多“90后”“00后”的同事加入长期照护的学习行列，身边也有不少同学、朋友来咨询如何入行，“被需要、被认可，选择这一行，我觉得值了”。

“从‘有’照护，到‘好’照护，再到‘精’照护，现在大众对长护险的期待已步入第三阶段。”宁波璞缘养老管理服务有限公司城市经理金辉表示，如今已有越来越多失能人员家属明确提出，希望护理人员具备更加专业的技能。



长期照护师技能培训现场。(通讯员供图)

**B 一个需求：可持续发展怎么做**

长期护理行业的出现，还源于产业发展的迫切所需。

记者了解到，为让失能人员更方便地获取医疗服务，我市从2024年起，便将包含伤口换药、吸痰等项目在内的10项医疗护理服务纳入长护险保障范围。自此以后，失能人员只要提出需求，长护机构便会与医院对接，由医院安排护士上门服务，产生的费用由护理机构支付。截至2025年年底，全市已有2.1万余人次接受过类似服务。

“平均下来，医护上门一次的费用大约160元，就我们机构来说，每月光这项支出就要6000元至8000元。”金辉说，在目前机构服务的失能人员中，有10%至15%存在这方面需求，且人数还在增多，“长期照护师虽不能完全替代医护，但他们可承担部分基础的医疗护理工作，由此省下来的资金，我们可以用于培训员工，提升他们的照护能力和服务水平”。

金辉的话，道出了护理机构所面临的一项现实挑战——服务成本过高。福寿康发布的《2025养老护理员职业现状调查报告》（下称“报告”）显示，“缺乏特定领域的专业技能（如：失智照护、康复指导）”是当前大众选用长护服务时，存在的主要痛点之一。这会导致有这方面需求的家庭找不到合适的护理人员，进而影响机构的立足与发展。

长期护理行业的出现，恰好补上了这块“短板”。

以康复指导为例，在职业标准中，国家明确，取得中级资质的长期照护师，能对服务对象进行翻身、进食、穿脱衣、如厕等基本生活能力的恢复训练；对于高级工，职业规范还要求从业者能指导失能人员进行坐位、站位、步行及使用辅具移动的训练。

宁波福寿康负责人吴学娟告诉记者，长期照护师可以助力机构更好地发展。“一方面，长期照护师能够满足失能人员的照护需求。他们与失能人员相处时间长了，更了解其身体状况，从而能制定更具针对性的康复训练方案。这不仅有利于失能人员恢复，也让家属更加放心。”她说，目前机构每月都有10名至20名的长期照护师招聘需求。“长期来看，至少要招400名持证人员补位。”

相关资料显示，到2030年，我国依赖照护的老人数量将突破4000万人。其中，有重度照护依赖的老人将从2025年的579.73万人增加至2030年的744.03万人，增幅超过28%。

“随着重度失能人员增加，家庭照料所能发挥的作用有限，且容易造成‘一人失能，全家失衡’的情况。依托长护险兜底，借助护理机构力量是大势所趋。”杨逸说。

**C 一个方向：人才队伍急需壮大**

解决民生痛点、助推产业发展，不难看出，社会对长期照护师的需求是巨大的。然而，相较于宁波的失能人员数量，现有的长期照护师队伍显然无法满足需求。

针对这一现状，宁波已行动起来。在福寿康，长期照护师内训班已经开始，目标是机构全员均能持证上岗；在北仑弘途高级技工学校，先后有6家护理机构前来对接，想要对员工进行组团培训；在海曙，当地成立了长期护理保险培训基地和重度失能人员家属学校。

为吸引人员参与培训和考证，一些机构主动打通了职业晋升渠道。宁波璞缘就是其中之一。金辉告诉记者，凡是取得长期照护师技能等级证书的人员，机构会给予一定的奖励，“此外，长期照护师的工资会较普通的养老护理员上涨10%至15%，并在晋升时获得优先机会”。

针对长期护理行业职业认同感低的“老大难”问题，宁波一些地区也有了应对举措。以北仑为例，当地医保部门每年都会评选十佳最美护理员，并借助当地媒体进行宣传，以增加从业者的荣誉感。此外，北仑还计划建立起长期照护师“初级工到高级技师”的职业晋升通道，打通技能等级与职称评定之间的壁垒，推动建立薪资与职业技能等级挂钩的激励机制。

在这些举措共同推动下，长期照护师行业迎来了一批“新鲜血液”，其中不乏年轻面孔。在我市举办的首场长护师技能等级认证考核中，参加考试的219人里有38%是40岁及以下的考生，其中最年轻的21岁。

作为长期护理行业的重要发展方向，长期照护师的培养与队伍建设仍任重道远。如今，我省已将推动长护险发展，培养更多相关人才列入今年“十大民生实事”，宁波也已推动长护险提质扩面发展列入“十五五”规划建议。相信在不久的将来，宁波将会出台更多办法举措，吸引更多人才参与长期照护工作，为长护险制度的稳健运行与养老产业的可持续发展提供坚实支撑。



长期照护师考生正在候考。(资料图)

### 案鉴·招聘季

## 职场“分手”不体面 两败俱伤教训深

李睿清 任社 钟法

一句“明天不想再看到你”，引发了一场员工删光公司文件的闹剧，最终双方均需为冲动“买单”。近日，宁波审结的这起劳动争议案件，为企业和劳动者敲响“警钟”。

老秦是我市一科技公司研发部经理。工作期间因与同事产生矛盾，公司法人在项目群发言：“从明天开始，我们公司不想再看见你。”次日，该法人还让公司人事部门通知老秦“不要再来上班”。

当晚，心生不满的老秦返回公司，将自己电脑中存储的286条负责项目的技术文件全部删除。此后，老秦申请劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。庭审中，公司反诉要求老秦赔偿损失

600余万元。仲裁裁决公司支付老秦赔偿金57600元，并驳回了双方的其余请求。因不服裁决，双方诉至法院。

为了通过专业司法鉴定证明文件确实是被老秦删除的，公司还预交了27000元鉴定费。案件经二审审理，最终判决：公司构成违法解除，需支付老秦赔偿金57600元；老秦的删除行为影响公司正常经营，需赔偿公司损失20000元；司法鉴定费按比例由双方分担。

“本案主要有三个争议点，公司是否构成违法解除、老秦是否应赔偿及赔偿金额、鉴定费如何承担。”承办法官指出，用人单位解除劳动合同，必须充分考虑事由的合法性、证据的充分性及程序的合规性。本案中，从法人的不当言论到人事部门的辞退通知，均显示公

司行为系违法解除，理应赔偿。

法官也强调，劳动者维权要理性。发生纠纷应通过协商、投诉、仲裁等合法途径解决，不得因一时冲动影响企业生产经营。老秦删除技术文件的行为确有错误，应承担相应赔偿责任，但公司索赔600余万元明显过高，金额应结合其过错程度及在职期间工资水平确定。

此外，法官提醒当事双方应诚信诉讼。老秦曾否认删除文件，但鉴定结果证实其行为，故需承担部分鉴定费。

“职场‘分手’，切记别冲动、讲规矩、守诚信。”法官最后告诫，劳动者维权要走正道，企业辞退员工要有正当理由和充分证据，切莫因一时意气用事，导致两败俱伤。