

## · 医院管理 ·

## 军队医院开展住院医师规范化培训的实践与思考

许树根, 王志斌, 石文怡

【摘要】 本文介绍了某军队医院开展住院医师规范化培训的主要做法, 包括健全组织机构、完善规章制度, 注重宣传引导、提升基地能力, 严格轮转考勤、强化培训考核, 重视薪酬设计、提高保障水平等, 分析了医院开展住院医师规范化培训的实践困难, 并提出了充分整合临床教学资源、注重做好政策协调衔接、探索培训招聘一体化模式等思考。

【关键词】 军队医院; 住院医师; 规范化培训

【中图分类号】 R197.325 【文献标志码】 A doi:10.3969/j.issn.1672-271X.2013.04.038

住院医师规范化培训指医学专业毕业生完成院校教育后, 接受以提高临床能力为主要目的的系统、规范的培训, 已得到国际医学界的广泛共识<sup>[1]</sup>。2010 年, 上海市率先出台《上海市住院医师规范化培训实施办法》, 建立统一培训标准、要求、考核的住院医师规范化培训体系<sup>[2]</sup>。目前, 军队尚未建立统一的住院医师规范化培训制度<sup>[3]</sup>。为完善医师毕业后医学教育, 实现军民融合式发展, 我院积极申请纳入福建省住院医师规范化培训体系, 并开展有益的探索。

2011 年, 经福建省卫生厅评审, 我院 6 个基地获得住院医师规范化培训资格。2011 年、2012 年共招录学员 75 名, 分别为内科 23 人、外科 17 人、妇产科 10 人、麻醉科 12 人、病理科 3 人、口腔科 10 人。其中, 需轮转 3 年 38 人(本科学员), 需轮转 2 年 25 人(科学学位硕士), 需轮转 1 年 12 人(临床学位硕士及博士)。我院经过一年多的摸索实践, 采取积极有效的措施, 住院医师规范化培训工作规范运行稳步推进, 取得了初步成效。现将有关情况报告如下。

## 1 主要做法

**1.1 健全组织机构, 完善规章制度。** 医院成立毕业后医学教育领导小组和办公室, 履行指导、协调和管理职责。成立住院医师规范化培训专家小组, 制定发展规划, 拟定培训细则和考核方案, 负责培训质量评估。制定《住院医师规范化培训基地管理办法》, 明确基地主任、基地秘书、科室主任、教学秘书及其工作职责。制定《住院医师规范化培训管理办法》, 对培训对象、组织管理、培训年限、培训管理、

人事制度、福利待遇及奖惩措施做出了详尽规定<sup>[4]</sup>。制定《住院医师规范化培训考核制度》, 内容包括公共科目理论考核、培训过程考核和结业综合考核, 规定了组织实施细则和轮转考勤办法。医院还将培训管理制度、培训内容和考核标准及相关文件资料汇编成册, 做到基地管理人员、科室主任、指导教师及培训学员人手一册, 以便学习查阅。

**1.2 注重宣传引导, 提升基地能力** 开展住院医师规范化培训工作, 对军队医院谋求可持续发展必将产生深远影响, 有利于培养临床医师, 提高基础医疗质量, 确保医疗安全; 有利于锻炼师资队伍, 提高理论及教学水平, 促进医教研协调发展; 有利于体现军队医院的社会责任, 为社会培养优秀人才, 提升区域影响力<sup>[5]</sup>。医院加强宣传教育和政策引导, 先后召开筹备会、基地管理工作会议、临床教学动员大会, 明确目的任务, 统一思想认识, 并制定鼓励措施发放教学劳务补贴, 促使医务人员重视培训工作, 激发基地管理人员和指导教师的积极性。医院选派基地主任、基地秘书及部分学科带头人参加上海市、福建省组织的师资培训班, 实行指导教师遴选准入制度, 每个学科指定指导教师, 制定《教学查房、病例讨论、专题讲座等临床教学活动实施细则》, 组织教学查房和病例讨论观摩评比, 提高临床教学水平。

**1.3 严格轮转考勤, 强化培训考核** 科学制定轮转计划是住院医师规范化培训的关键环节。各培训基地按照福建省卫生厅的总体要求, 结合轮转学科的病种特点, 制定本科学员的轮转计划。研究生学员轮转计划经过征求个人意愿、科主任建议及培训基地审核三个环节, 突出个体化和实用性。严格考勤制度, 加强督促检查, 防止出现科室工作忙中止轮转或学员自行转科等现象。医院组织新招录学员进行为期 2 周的岗前教育培训, 内容包括军事训练、政策

法规、医疗制度、病案书写、医患沟通等,为规范化培训打牢基础。临床能力培养是规范化培训的核心,采取每周专题讲座、教学查房、病例讨论、文献报告等多种方式,建立临床诊疗技能操作培训教室,每项技能指定教员,做到学员人人过关。强化培训考核,包括公共科目理论考核、培训中考核和结业综合考核,对科室日常考核和出科考核实行网络登记实时监控<sup>[6]</sup>。

**1.4 重视薪酬设计,提高保障水平** 制定培训学员薪酬待遇需综合考虑学员生活保障、医院承受能力、培训工作可持续性等因素<sup>[7]</sup>。我院借鉴其他单位薪资水平,研究制定三种身份培训人员的薪酬制度,为实现组织意图起到导向作用。本院招聘人员实行档案户籍和行政关系等人事代理,工资福利同本院人员,培训期间奖金由医院承担,以调动科室和培训人员的积极性。“社会人”工资福利同本院人员,取得医师资格证书并独立值班后,由轮转科室给予 50% 奖金,培训结束后医院优先录用。“单位人”主要由财政补贴和原单位提供工资福利。医院注重改善学员生活条件,免费提供公寓宿舍,配备电视、空调及网络服务。出于安全保密考虑,军队医院计算机网络不能直接连接互联网,而学员和教员必须登录省卫生厅规范化培训管理网站进行实时登记填报,医院信息科采用设置镜像网站的方式解决了这一难题,确保医生工作站终端均能顺利访问管理网站。

## 2 面临的主要问题和困难

**2.1 学科配备不够齐全,师资力量相对薄弱** 2011 年初,我院启动规范化培训基地申报工作,对照《卫生部专科医师培训基地标准》和《福建省住院医师规范化培训基地评审指标体系》,医院在学科设置、师资力量、教学设施等方面仍存在一定差距。军队医院由于担负任务的特殊性,与综合性医院相比学科建设不够平衡<sup>[8]</sup>。比如,我院部分内科(如风湿免疫科、血液病科)没有单独病区,成为内科培训基地建设的薄弱环节,未设置核医学科直接制约了影像学培训基地的申报,部分学科病种质量和例数达不到规范化培训的具体要求。有的学科人才梯队不够合理,主治医师及高级职称较少,导致符合指导医师资质的人员明显不足。临床医师满足于医疗工作,教学意识比较淡薄,教学能力有待提高。医院现有的多媒体教学设备还不健全,示范教室难以满足临床教学需要。

**2.2 组织机构有待完善,制度建设无章可循** 作为

军队中心医院,以往承担教学任务以医学生临床实习为主,而住院医师规范化培训属毕业后继续医学教育范畴,对医院而言是一个全新的领域。住院医师规范化培训和临床实习带教在培养目标、轮转要求、培训标准等方面有明显区别<sup>[9]</sup>。医院尚未建立相应的组织机构和规章制度,医务处科训办公室人员配备无法满足教学管理岗位需求,培训基地组织临床教学工作也没有现成的经验可供参考借鉴,指导教师对培训方法、学习病种及病例要求、临床知识和基本技能传授等方面还比较生疏,需要有一个循序渐进、熟悉掌握的过程。

**2.3 政策规定尚不配套,薪酬待遇调整困难** 住院医师规范化培训工作的运行机制由政府主导,涉及发改委、卫生、财政、教育、人力资源等部门,尚缺乏相关的配套政策<sup>[10]</sup>。福建省规定住院医师培训是晋升中级职称的必备条件,但尚未强制要求与就业挂钩,尚无与临床学位衔接的政策支持,目前未实现全行业培训,学员分为本院人员、未就业毕业生申请培训(即“社会人”)和其他单位委托培训(即“单位人”)。军队医院招聘大量地方卫生技术人员,每个培训基地申请多少培训指标才能优先保障本院人员的培训需求?学员培训结束后,面临再就业风险,如何做好培训与就业衔接?学员的培训费用和福利待遇除少量财政补助外,主要由医院承担,制定薪酬标准如何吸引学员安心培训又不致增加过重经济负担?这些问题需要经过认真的调研和测算,制定切实可行的管理办法和实施细则。

## 3 几点思考

**3.1 充分整合临床教学资源** 一是整合利用师资力量。由于临床工作繁忙,中级职称以上人员较少,需要建立机制促使资源利用最大化。我院由各培训基地统一组织,每周固定时间和地点,提前安排教学内容,培训对象及实习进修生分片区集体参加教学查房和专题讲座等活动,既减轻了科室负担,又保证了教学质量。二是建立临床技能公共平台。按照培训标准,临床技能要求较高,多数指导教师尚难以全面掌握。我们建立临床技能培训教室和医学影像、心电图、麻醉等公共培训平台,每项技能操作指定 2 名带教,对每名学员逐一带教,取得满意效果。三是依托网络培训资源。我们在院内网建立继续教育频道,购买继续教育培训课程,上传院内专题讲座和教学查房课件,下载全军远程教育视频,根据培训要求指定学习内容并定期考核,有效补充教学资源,增强了学员的主动性和自觉性。

**3.2 注重做好政策协调衔接** 一是基地培训容量与本院培训需求做好衔接。福建省卫生厅规定, 2010 年后毕业生参加规范化培训是晋升中级职称的必要条件。我院 6 个基地获批 3 年培训容量共 111 人, 优先保障本院招聘人员分批进入规培, 但部分基地(如麻醉科、口腔科)出现近年招聘人员超出培训容量, 部分专业无培训资格(如影像学), 需及时协调送到外院基地培训。二是在读研究生与规培衔接。我院现有 1 名博导、32 名硕导、65 名在读硕士生, 如能纳入培训范围获得规范化培训合格证书, 有利于毕业后参加中级职称资格考试, 需要与省卫生厅积极协调争取政策支持。三是不同类别人员福利待遇衔接。三类人员财政补助标准、工资福利和奖金分配方案不同, 需要在政策上做好衔接, 尤其是“社会人”培训结束后医院将优先聘用, 需做好人事代理、工作年限认定和福利待遇的衔接。

**3.3 探索培训招聘一体化模式** 一是政策层面上统筹规划。医院花费人力物力开展住院医师规范化培训工作, 同时每年需招聘大量地方卫生技术人员, 临床教学和人力资源管理部门要密切协同资源共享。二是实行人力资源招聘“订单式培养”。各科室提前做好人力资源规划, 先需求再招录, 先定岗再轮转, 防止学员培训结束后另谋他就。三是实行培训合格人员“直通车招聘”。经过本院基地培训人员, 预先留好需求岗位, 取得培训合格证书后直接进

入招聘程序优先录用。

#### 【参考文献】

- [1] 陈卫东, 许劲松, 贺祥, 等. 军人医师参加驻地住院医师规范化培训的组织[J]. 解放军医院管理杂志, 2012, 19(5): 477-478.
- [2] 黄红, 许铁峰, 李宏为. 上海市建立住院医师规范化培训制度的探索与实践[J]. 中华医院管理杂志, 2011, 27(7): 514-516.
- [3] 徐晓莉, 刘玉秀, 杨国斌, 等. 谈军队医院开展住院医师规范化培训[J]. 解放军医院管理杂志, 2012, 19(7): 683-685.
- [4] 郑玉英. 中山医院住院医师规范化培训工作的实践与体会[J]. 中国卫生资源, 2011, 14(6): 368-369.
- [5] 杨洋, 王滇, 郑聪. 军队医院开展院内教学培训模式的探讨[J]. 东南国防医药, 2012, 14(2): 181-182.
- [6] 刘文瑾, 刘凤阁. 临床住院医师规范化培训基地现状与发展[J]. 医药教育, 2010, 17(3): 98-101.
- [7] 王东华. 住院医师规范化培训存在的问题和对策思考[J]. 江苏卫生事业管理, 2011, 22(6): 148-149.
- [8] 李等, 杨国斌, 徐晓莉, 等. 临床医师规范化培训存在的问题和对策[J]. 东南国防医药, 2009, 11(6): 566-567.
- [9] 朱正华, 朱萧玲, 陈绍洋, 等. 住院医师规范化培训的探索[J]. 医学教育探索, 2007, 6(29): 820-821.
- [10] 陈亦江, 沈历宗, 朱滨海, 等. 社会化住院医师培训的困惑和对策[J]. 中国医院, 2010, 14(2): 62-65.

(收稿日期: 2013-04-16; 修回日期: 2013-05-15)

(本文编辑: 史新中)

## 南京军区第二届生殖与优生专业委员会 第二次会议在鹰潭召开

2013 年 5 月 25-26 日, 南京军区第二届生殖与优生专业委员会第二次会议在鹰潭解放军第 184 医院召开。军区生殖与优生专业委员会全体委员等近 30 人参加会议。期间, 邀请了 9 位军内外知名专家分别就男性不育与辅助生殖技术、排卵障碍患者的促排卵助孕治疗等进行专题讲座, 涵盖妇产科学、男科学、胚胎学及遗传学等学科, 选题紧密结合临床实际, 内容新颖实用, 受到与会者普遍好评。会议期间还举行了专业委员会会议, 总结回顾了去年以来的工作情况, 研究确定了明年工作计划。会议的成功举办对军区医院生殖、优生医学事业的健康发展起到了有力的推动和促进作用。

(南京军区联勤部卫生部 刘涛 解放军 184 医院医务处 欧贵川)