

# 求规范 重质量 抓实效

## 全面加强住院医师规范化培训师资队伍体系建设

浙江省卫生计生委

浙江省是国内较早开展住院医师规范化培训的省市之一。早在 1982 年就开展了住院医师培训工作的探索试点，1997 年全省全面推进住院医师规范化培训工作。2009 年浙江省按照国家建立住院医师规范化培训制度的要求，在总结二十多年实践工作的基础上，从经济社会发展大局和人才发展战略总要求出发，由省政府牵头，卫生、发改、财政、人力社保和教育等部门协同，努力构建了“五体系一平台”的住院医师规范化培训制度体系，即政策支撑体系、培训基地体系、培训标准体系、师资队伍体系、考试考核体系和信息管理平台，以保障和支撑住院医师规范化培训工作顺利实施。

### 一、总体实施情况

浙江省经过 3 年多的建设，“五体系一平台”制度得到全面实施和完善。现已全面实现了所有新进医疗岗位的临床医师均接受住院医师规范化培训的目标要求。截止到 2013 年 12 月底，近三年共招收 12560 名培训学员，结业 590 人，建有临床技能培训中心 56 家，省财政总投入达 1.2 亿元。除师资队伍体系建设外，其他体系建设情况如下：

**政策支撑体系建设。**构建了省、市、县和培训基地的四级毕业后医学教育的组织管理架构；明确了政府主导与多方经费筹措的原则，确定了每人每3年3万元培训补助标准；培训期间计算工龄，将住院医师规范化培训与职称晋升、岗位聘任、研究生学历等衔接。

**培训基地体系建设。**下发了《浙江省临床技能培训中心建设指导意见》与《关于加强综合医院全科医疗科设置的通知》等，凸显了基地标准及指标的量化；基地认定需经过形式审查、现场核查、终审认定、公示、公布等严格程序化；基地医院的考核实行日常考核、年度考核和3年一次的周期考核，并要求综合医院必须设置全科医疗科。

**培训运行体系建设。**我省已全面实施“5+3”培训模式；培训标准坚持理论与实践、执业资格与岗位胜任能力、宽厚基础与必备能力、人文素养与专业技能等“四结合”；培训招收实施高考报名录取模式；培训管理实行了培训全过程的实时动态信息化监管。

**培训考核体系建设。**下发了《浙江省新模式住院医师规范化培训结业考核方案》和《浙江省住院医师规范化考核大纲》。考核管理工作实行上下联动并开展考官培训，现已培训考官800名，评定20家考核基地。

**信息管理平台建设。**构建集服务、管理、学习、交流功能于一体的“浙江省住院医师规范化培训信息管理系统”，

设有公共信息系统、基地管理系统等 9 大系统。实现了“全员、全程”实时电子网络管理，构建了医师终生教育培训电子档案。

## 二、加强师资队伍体系建设

我省在基地现场评审和实地调研中发现，师资队伍薄弱为普遍问题，主要体现在重视程度不够、带教意识不强、带教能力和技巧缺乏、培训政策知晓甚少。经对 2000 名师资进行问卷调查，结果显示：100%的师资均有参与师资培训的意愿，99%的师资认为有必要接受培训。因此，我省将师资队伍单独列入制度体系建设之一，从师资的标准、师资的培训和师资的管理与使用等方面着手建设。紧紧围绕“培训什么、怎么培训”两大主题开展方案设计，制定下发了《浙江省全科医生骨干师资培训方案》和《浙江省住院医师规范化培训师资培训方案（试行）》，明确了师资标准、师资类别、师资培训要求以及管理等。具体实施特色体现如下：

### （一）分类实施师资培训，实现多层面全方位提升。

浙江省根据各专业发展情况、各层级师资能力实际和培训带教实际需求，分类设计了三大类师资培训。

1、普及性师资培训，即住院医师规范化培训师资培训。主要是针对临床培训基地和社区实践基地中拟从事培训带教的师资，要求 100%培训。此类师资分为专科方向、全科方向、社区实践基地等带教师资和公共科目理论师资。

2、全科引领示范性师资培训，即全科医生骨干师资培训。主要是针对社区实践基地和全科培训基地已取得全科医生岗位培训或全科医师规范化培训合格证的带教师资。全省计划培训 1000 名，实行遴选制，以提升带教能力和专业技术能力及综合管理能力，培养一批业务骨干和带教骨干以引领全科医疗和全科带教工作。

3、奖励提升性师资培训，即住院医师骨干师资培训。主要针对培训基地特别优秀的带教老师。全省计划培训 500 名，实行优秀带教师资遴选制，遴选基地最优秀的带教师资，予以更高更高层次的培训，以激励先进。

**(二)设计个性化的培训内容和方式，满足带教实际需求。**

三类师资培训对象不同、目标不同、要求不同，因此，我们均设计了不同的培训内容和方式。

1、住院医师规范化培训师资培训，主要采取脱产与自学、集中与远程、实践与理论等相结合方式；培训总学时为 100 学时，其中集中学习不少于 40 学时；培训内容主要为临床医学教学理论与教学技能、考试考核要求以及人文知识和相关政策。

2、全科医生骨干师资培训，主要采取全脱产方式；培训时间 10 个月，其中理论培训 1 个月，临床实践培训 7 个月，社区实践培训 2 个月；培训内容主要为全科理论培训、

临床实践和社区实践三部分。

3、住院医师规范化培训骨干师资培训，主要采取全脱产方式；培训时间为3个月；培训内容主要强化教育培训工作研究和带教技巧再提升。

### **（三）建立奖励机制，大力调动师资培训积极性。**

各级卫生计生行政部门均将师资培训工作列入区域卫生计生人才队伍建设规划，并且予以培训专项经费配套。骨干师资培训由省财政给予每人1万元的培训经费补助，并对培训对象给予相应的激励措施。

住院医师规范化培训师资培训。培训合格者记当年省级继续医学教育I类学分5分。合格证书作为住院医师规范化培训师资岗位准入基本依据，并列入住院医师规范化培训基地年度检查、基地复评和示范培训基地评审指标。

全科医生骨干师资培训。培训合格者当年继续医学教育学分记为合格。合格证书作为全科医生规范化培训基地带教师资资格的重要条件，并作为晋升职称和岗位聘用的优先条件。优秀学员将根据我省卫生人才国际交流计划安排优先推荐赴国外交流学习。现已有100名赴英国和香港继续深造。

住院医师规范化培训骨干师资。培训合格者当年继续医学教育学分记为合格。培训合格证书作为优秀骨干师资荣誉证书，并与核心期刊论文或课题在职称晋升方面具有同等效力。

#### **（四）引入竞争机制，积极打造强大的师资队伍。**

省级卫生计生行政部门统筹全省师资培训工 作，负责制定和完善培训政策措施，指导、监督培训项目的落实以及教学质量的监管和绩效评估。各地卫生计生行政部门负责本区域培训计划制定，指导与监督所辖培训基地组织人员参加培训。我省充分发挥高等医学院校及其附属医院优质教育资源作用，强化师资培训组织管理。

三类师资培训工作均由具有临床医学专业硕士学位授予点的高等医学院校承担，各承办院校于每年初按要求申报培训计划，经审核并在网络公布，供全省参与培训的师资自由选择。各承办院校为吸引更多的培训师资，极力打造并树立自己的教学品牌，从组织管理、备课等做精心准备，特别是在师资团队组建方面，均经过严格选拔、培训、备课和授课评审等环节最后确定，三承办单位共组建了近 600 名的优质师资团队以满足授课所需。

#### **（五）建立考核评估机制，确保了培训实效。**

全科医生骨干师资培训建立了多维度培训效果评价机制。围绕“全科理念与教学能力”两大方面，用“题（选题）、纲（教学大纲）、例（病例选择）、展（PPT 课件制作）、态（姿态与语态）”和“述（表述与讲述）、动（课时互动）、应（课时应答）、时（讲课守时）、结（课堂小结）”十个字现场评价培训学员。这考核了学员的学习成效，又考核了基地的带

教管理水平和师资的带教能力。

住院医师规范化培训师资培训建立了网络事前、事后评价制度。网络培训报名时和培训结束后均需填写问卷调查，实行全过程监督评估。对集中面授，所有学员均要对授课老师进行整体评估。

目前，我省已培训全科医学骨干师资 1000 名，培训住院医师规范化培训师资 3000 名，住院医师规范化培训骨干师资培训将是 2014 年的重点任务。经过培训，基地师资队伍整体认识、意识和带教能力均得到了提升，基地带教氛围明显增强，培训带教更规范，很好地保障了培训质量和实效。经对 1000 名已培训师资的问卷调查，结果显示，对培训效果评价较好的达 96%；对培训课时安排、组织管理、师资教学和教学形式满意度均在 85%以上；对培训培训机构好评率评价均达 93%以上。省财政委托中介第三方对全科医生骨干师资培训进行绩效评价得 97.88 高分。