

● 医院管理 ●

引用: 黄海荣, 何明轩, 叶淑芳. 中医住院医师规范化培训基地模拟教学师资队伍建设的实践与探索[J]. 湖南中医杂志, 2023, 39(8): 212-215.

中医住院医师规范化培训基地 模拟教学师资队伍建设的实践与探索

黄海荣, 何明轩, 叶淑芳

(广州市中西医结合医院, 广东 广州, 510800)

[摘要] 模拟教学以其安全性、可重复性、情景拟真、互动性强等优势已经成为当前培养医学人才的重要教学手段。如何通过建设一支专业、稳定的模拟教学师资队伍来更好地开展模拟教学工作, 更广泛地应用于中医住院医师规范化培训, 以提升基地培训质量, 是各中医住院医师规范化培训基地需要积极探讨的重要课题。对此, 本文将通过分析加强模拟教学师资队伍建设的现状及当前存在问题, 并以广州市中西医结合医院建设现状为例, 试从遴选制度、师资培训、绩效考评等方面探讨模拟教学师资队伍建设的优化对策, 进而为持续改进中医住院医师规范化培训工作提供参考。

[关键词] 中医住院医师规范化培训; 模拟教学; 师资队伍建设

[中图分类号] R-4, C975 **[文献标识码]** A **DOI:** 10.16808/j.cnki.issn1003-7705.2023.08.047

中医住院医师规范化培训是从中医毕业生到合格中医住院医师的必需阶段, 旨在保证我国中医师的整体素质、医疗水平, 是深化医学教育改革的重大举措^[1]。成为一名合格的中医住院医师既需要具有良好的职业素养、牢固的医学理论基础, 也需要具备扎实的临床技能操作能力^[2]。然而, 在 33 个月的中医住院医师规范化培训过程中, 限于各专业科室轮训时间短及部分临床操作的特殊性, 在当下患者自我保护意识和维权意识日益增强的社会背景下, 住院医师将难以通过轮训过程中有限的实践机会实现对临床技能的掌握^[3]。模拟教学是利用模拟技术创造出高仿真模具或模拟临床场景, 代替真实患者进行临床教学和实践的方法^[4]。模拟教学的优点在于一方面提高了住院医师在医疗过程中的参与度, 让其在获取相对真实技能体验的同时规避了因操作不规范引发的投诉和纠纷, 另一方面住院医师在培训结束后可以通过利用模拟教学设备反复练习操作, 加深记忆, 弥补临床实践机会

的不足, 有利于提高实际操作水平^[5-6]。而模拟教师与传统采取经验式教学方法的床边带教最大的区别也正是模拟教师能够转变教学理念与教学方法, 通过设计以目标为导向、以受训者为中心的情景模拟案例, 让受训者切身参与全过程并引导受训者逐步达成教学目标。优秀的模拟教师可以通过接近真实的模拟情景与循序渐进的教学流程使受训者临床思维能力与问题处理能力得到充分锻炼, 同时研究表明, 模拟教学对受训者的心理素质与学习积极性均有提升^[7-8]。由此可见, 模拟教师是整个模拟教学活动的灵魂, 其个人专业水平与课程设计能力直接影响着模拟教学活动质量的高低。因此, 建设一支高素质的模拟教学师资队伍不但是临床技能中心持续运营的关键因素, 更是中医住院医师规范化培训工作的质量保障。为探索如何建设模拟教学师资队伍, 本文将模拟教学师资培养的难点与问题为基础, 结合广州市中西医结合医院的实践经验, 进而提出优化模拟教学师资队伍建设的对策。

1 当前模拟教学师资队伍建设中存在的问题

1.1 师资激励机制不完善导致模拟教学师资储备不足 模拟教学活动的设计不仅要求教师转变传统教学理念,以需求为导向开发课程,而且部分专业课程更需要教师熟练地运用教学设备以创设模拟临床场景与流程^[9]。相较传统教学,模拟教师在教案的设计上以及整体流程的把控上更需要耗费时间与精力来筹备。随着模拟医学教育需求的增长,临床技能培训中心理应配备各专业专职模拟教师,然而当前大部分培训基地模拟教师多为兼职^[10-11],且以主治医师为主体,他们正面临着临床工作任务重,科研、教学、行政工作于一身,自身需要不断完善和提高业务能力,晋升高级职称^[12]。在医院的考核指标中,医疗任务指标和科研任务指标占绝大比重,两者几乎是影响临床医师个人晋升及职业发展的关键因素,而教学任务指标所占比重甚少,这就给临床医师造成了重医疗而轻教学的错误导向^[13]。此外,有研究指出,目前临床技能学仍处于教学边缘学科,专职模拟教师职业发展规划并不明确以致职业收入、职业晋升难度以及自我成就感等方面比非专职师资略显不足^[14]。所以,如果缺乏能够体现模拟教学工作价值的激励机制与教师职业发展的保障制度,则自然无法吸纳更多热爱教学的优秀医教人才投身到模拟教学工作中,进而出现模拟教学师资配备不足的问题。

1.2 师资考评培养体系不完善导致模拟教师队伍良莠不齐 由模拟教学互动性强、情景拟真的特点可知,称职的模拟教师除了具备较高的专业水准和人文素养,还需懂得运用教育教学法、心理学、评估与测量学、计算机技术和危机管理等知识,并将模型教具与实践教学相结合,创造出满足现代临床技能培训需求的教学活动^[15]。然而在中医住院医师规范化培训发展阶段,各地区、培训基地、临床科室发展不均衡,部分培训基地难以从紧张的医师资源中配置出一支稳定且专业全面的模拟教学师资队伍。部分培训基地即使制定了完备的师资准入与淘汰制度也未必能够严格执行,针对模拟教师的考核往往停留在制度和形式上,无法全面、准确地衡量模拟教师的教学能力与个人素质,难以实现模拟教学师资水平的同质化^[16]。此外,部分培训基地缺

乏系统、长效的模拟师资培养机制,部分模拟教师由于缺少必要的岗前培训、专项培训及实践机会,教学能力得不到有效的提高,以致教学内容陈旧、教学方法老套,无法突显模拟教学的特点与优势^[14]。

2 优化模拟教学师资队伍建设的对策与实践

2014年,广州市中西医结合医院成为国家中医药管理局认定的中医住院医师规范化培训基地。该医院在2017年11月建成了临床技能培训中心,并于2019年成为广东省科普教育基地。为深化医、教、研协同发展理念,医院在模拟教学师资队伍建设方面积极探索,并取得了一定成绩。

2.1 成立专项领导小组与专家委员会,保障师资建设工作落实开展 培训基地的规范管理是持续推进师资建设工作的重要保证,医院成立毕业后教育领导小组,负责住院医师规范化培训的管理性工作。其中,院长为领导小组第一责任人,小组成员由住培办公室、临床技能培训中心、人事科、信管科等职能部门负责人组成,由此形成一把手总负责、共同组织、分别管理的中医住培管理架构,稳步推进模拟教学师资队伍建设工作。此外,医院同时设置临床技能专家委员会,专家委员由院长、分管院长、科科长、住培办公室、临床技能培训中心等教学部门负责人以及各科室教学主任组成,研究并制定模拟教学师资队伍建设工作计划并为模拟教师遴选、师资培训、绩效考核等各项工作提供专业指导与技术保障。最后,由教学部门牵头,定期组织开展模拟教学相关工作会议,发挥毕业后教育领导小组与专家委员会的领导与指导作用,从院级层面对模拟教师强调模拟教学工作的重要程度。

2.2 明确师资准入标准,严格执行遴选程序 医院模拟教学师资队伍的建设目标是打造出一支能“走出去”的品牌教学团队,发挥榜样的示范引领作用。对此,医院制定模拟教师的准入标准除了注重学历、职称等硬性条件,更注重教学工作参与意愿、教学效果等软性标准,并以此标准贯彻于师资遴选程序中。遴选程序具体分为初筛、培训、考核三步骤,即首先根据学历、职称等硬性标准对报名者进行初筛,然后组织开展模拟教师岗前培训,

最后进行遴选考核。其中,遴选考核包括理论考核与实践考核两部分,理论考核内容均出自岗前培训课程,目的是量化评估报名者参与模拟教学的工作意愿。实践考核则要求报名者以工作坊形式开展模拟教学活动,并将活动过程录制成视频,一方面便于专家委员会评分,一方面便于形成教学资源供师生学习与参考。最后,根据报名者参与师资培训情况以及考核得分选聘模拟教师,而骨干模拟教师的选聘则主要参考其聘期内模拟教学开展情况。此外,医院对模拟教师聘期设定为1年,骨干模拟教师聘期设定为2年,聘期结束后需重新参加遴选考核,以此进一步确保模拟教学师资队伍的同质化管理。

2.3 加大师资培训力度,探索多途径提升师资能力 提升师资能力是一项持续不断的系统工程。针对准入教师,医院每年根据报名者整体情况构建模拟教学师资岗前培训课程体系并组织开展培训,内容侧重于教学意识的培养及教学方法的运用,如住培政策解读,提升带教老师语言表达能力和授课技巧的人文素养课程,以及优秀模拟教学活动的现场展示。而针对骨干教师,医院则优先推荐其参加国家级、省级专项培训班学习先进教学方法与参加高校教学竞赛积累教学经验,会后或赛后要求其形成学习心得并分享至院内学习交流平台上。教学部门定期收集学习交流情况,邀请撰写了启发性强、反响热烈的优秀学习心得的作者,以开展师资培训课的方式再次分享经验,由此一方面完善了模拟教学师资岗前培训课程体系,实现资源共享;另一方面也加深了骨干教师的学习印象,通过以点带面的方式提升了全体师资的教学能力。

除了组织开展师资培训外,医院还通过推行模拟教学实施办法提升师资能力。比如,根据各专业培训需求制定年度模拟教学活动计划并组织开展相关教学活动,引导模拟教师通过不断实践锻炼提升自身教学能力,实现教学相长;举办院级模拟教学活动比赛、教案设计比赛,以赛促教,以赛促学,营造良好的教学氛围。

2.4 落实教学评价反馈机制,实现模拟教师队伍分级管理 教和学是教学活动的两个主体,教学评价应该包括对带教老师和学生的评价^[17]。针对

“学生”的评价,技能中心通过钉钉APP制定“参加教学活动登记”流程,并要求住院医师在模拟教学活动结束后按照登记流程上传活动照片与活动评价。教学评价资料一方面作为住院医师的评优材料,促使住院医师积极参与教学活动,保障模拟教学活动的持续开展;另一方面作为模拟教师绩效考核的重要评估材料,引导模拟教师通过提升自身教学能力,提高模拟教学活动质量,从而形成培训质量与教学能力相促进的良性循环。

针对“带教老师”的评价,医院积极落实院级督导制度,通过组建以院长为组长,住培工作主管院长为副组长、骨干模拟教师为小组成员的院级督导组,定期督导模拟教学活动。同时,督导评价资料作为模拟教师绩效考核的重要评估材料,进一步提高模拟教师对教学工作的重视。

此外,医院推行教师发展管理办法,通过建立教师档案动态更新师资培训参与情况、模拟教学开展次数、培训人次、教学评价反馈情况以及院级督导情况等记录,推动模拟教师绩效考核、评优以及淘汰工作的落实开展,这样才能对确有教学专长的教师或专注模拟教学的教师予以分级管理,最终使医院拥有一支优秀的模拟教学师资队伍。

2.5 完善绩效考核制度,引导模拟教学师资队伍高质量发展 不同项目的教学任务应有不同的绩效体现,不同质量的教学活动也应有不同的绩效体现。医院将模拟教学活动与教学查房、病例讨论、教学讲课等教学项目任务并列统计,并按照任务轻重赋予模拟教学活动更高的绩效分值区间,最后通过将模拟教学活动开展次数、培训效果、教学评价等教师档案记录纳入量化考核体系核算绩效得分,定期向模拟教师核发教学绩效,提高教师积极性。

除了核发与贡献度相匹配的教学绩效外,医院在教师发展管理办法中规定模拟教师在科研项目评审、教称聘任、职称评聘以及导师评定等方面享有相应的政策倾斜。同时,为了营造全院尊师重教的文化氛围,每年的医师节、教师节医院均组织全院主题活动,设置对年度优秀模拟教师及模拟教学活动竞赛获奖人员的表彰环节,增强教师荣誉感及责任感,引导模拟教学师资队伍整体向高素质、高水平方向发展。

3 结 语

模拟教学的核心在于师资,但模拟教学师资队伍建设的核心更在于院级层面的制度引导与配套支持。其中,制定制度只是师资队伍建设的基礎,关键是教学部门的落实引导。临床技能中心管理人员应做好模拟课程的基础服务工作,协助模拟教师开展课程,让模拟教学更加专注于专业课程的开发。住培办与专家委员会须踏实完成教学评价与绩效考核工作,激励更多优秀的临床带教老师参与到模拟教学工作中。正所谓万丈高楼平地起,建设模拟教学师资队伍没有捷径,只能通过一次次实打实的师资培训、实践锻炼、遴选考核才能提升模拟教师的教學能力,进而实现模拟教学师资队伍的优化。

参考文献

- [1] 张帆,刘宁,田苗,等. 中医住院医师规范化培训师资队伍建设的初探[J]. 中国卫生标准管理,2017,8(23):22-24.
- [2] 吕颖,张军波,祁杰. 系统论及模拟场景的教学模式在住院医师规范化培训恶性心律失常教学中的应用[J]. 医学教育研究与实践,2021,29(1):176-179.
- [3] 张国瑞,于昕,樊庆泊,等. 医学模拟教学在妇产科临床技能分层强化培训中的效果评价[J]. 基础医学与临床,2021,41(1):147-150.
- [4] 须捷平,曹晖,邵莉,等. 住院医师规范化培训的医学模拟教学探索[J]. 西北医学教育,2013,21(2):392-396.
- [5] 张秀峰,马礼兵,邓宏军,等. 基于情景模拟实训教学法在临床技能教学中的应用[J]. 医学教育研究与实践,2019,27(6):1079-1082.
- [6] 王乃琪,严艳,李靖年,等. 临床技能培训体系对医学生临床实

践能力培养的教學效果研究[J]. 医学教育管理,2019,5(1):1-4,12.

- [7] 庞维军. 采用医学模拟教学提高医务人员临床技能的有效性与局限性[J]. 健康必读,2021(2):57.
- [8] 王一澄,王瑾晖,徐协群,等. 腹腔镜模拟训练对提高医学生操作水平及缓解学习焦虑的效果评价[J]. 基础医学与临床,2021,41(1):144-146.
- [9] 张娟,丁晓娟. 探讨临床技能中心管理人员在模拟医学教育中的作用[J]. 中国卫生产业,2021,18(21):184-187.
- [10] 邢桂枚,严汪龙,李敏,等. 某省临床技能训练中心模拟医学教育师资队伍建設现状调查[J]. 安徽医学,2022,43(2):218-221.
- [11] 汪梅朵,杨静,左改珍. 三级综合性医院临床技能培训中心建设现状及相关因素分析[J]. 中国卫生事业管理,2016,33(3):211-213.
- [12] 杨红,刘黎明,蔡海燕,等. 北京市中医住院医师规范化培训师队伍现状调查[J]. 医学教育管理,2019,5(2):158-162.
- [13] 郭玉秀,王继年,夏青,等. “双一流”建设背景下临床医学专业师资队伍建設探索与实践——以安徽医科大学第一附属医院为例[J]. 医学教育管理,2020,6(4):321-324,329.
- [14] 罗文浩,吴小冉,韩忠宇,等. 浅谈临床技能中心专职教师培养[J]. 医学教育研究与实践,2017,25(5):789-791,798.
- [15] 曾永,童斌,朱滨海,等. 浅谈临床技能培训中心师资队伍建設现状及对策[J]. 中国高等教育,2017(9):32-33.
- [16] 常建祯,蒿艳蓉,伍秋霞,等. 构建以岗位胜任力为核心的住院医师临床技能培训体系的实践探讨[J]. 健康必读,2021(10):111-112.
- [17] 东升,李迎霞,崔应麟,等. 构建“基于师生互评”的中医住院医师规范化培训教学质量评价体系的实践研究[J]. 中医药管理杂志,2018,26(7):29-31.

(收稿日期:2023-03-26)

[编辑:徐霜俐]