

最关心啥？

规培期间待遇问题能否改善？

读者“黄文字”：规培生的待遇如何？如何保障落实？

答：规培生包括单位委派人员、面向社会招收人员和研究生三类。

对于单位委派的培训对象，培训期间原人事（劳动）、工资关系不变，委派单位发放的工资低于培训基地同等条件住院医师工资水平的部分由培训基地负责发放。

面向社会招收的培训对象，其培训期间的生活补助由

培训基地负责发放，标准参照培训基地同等条件住院医师工资水平确定。

具有研究生身份的培训对象执行国家研究生教育有关规定，培训基地可根据培训考核情况向其发放适当生活补贴。

据时任国家卫生计生委科教司副司长王辰透露，临床医学专科学历毕业生参加 2 年毕

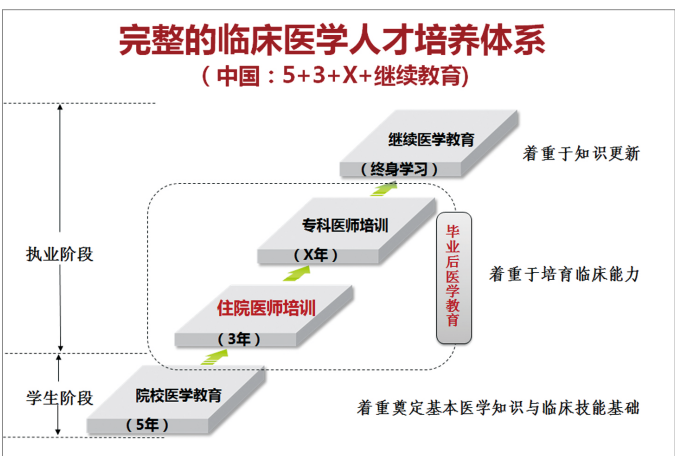
业后培训（3+2），培训期间的有关人员管理和待遇参照上述原则并结合当地实际执行，培训内容及标准等另行制订。

总之，参与住院医师规范化培训的医师，收入主要来源分四部分：中央财政每年每人补贴 30000 元，地方财政补贴，委派单位的工资和保险，培训基地的奖金绩效。具体可能因身份不同有所差异。

2015 以后毕业的研究生如何过渡

读者“刘辉”：2015 年以后毕业的临床型研究生，如果研究生期间没有参加规培，是否毕业后还需要规培？

答：根据住培解读，原则上，未取得《住院医师规范化培训合格证书》的研究生，毕业后拟从事临床医疗工作，均要参加住院医师规范化培训。不过，可减免培训时间。文件规定：已具有临床医学相应专业学位研究生学历、但未取得《住院医师规范化培训合格证书》的人员参加培训，由培训基地依据相关专业培训标准，结合其临床经历和诊疗能力，按照“填平补齐”原则确定其需要培训的时间及内容。原则上，医学专业学位硕士研究生减免时间不超过 1 年，医学专业学位博士研究生减免时间不超过 2 年。专业学位研究生所学专业与目前培训专业不相同的，不能减免培训时间和内容。



科学学位研究生，无论选择何种培训专业，均不能减免培训时间和内容。

文件同时规定，2014 年起，停止招收七年制临床医学专业医学生；已招收的七年制临床

医学专业医学生，由所在高等医学院校根据实际情况及学生意愿，按原计划培养毕业或完成 5 年临床医学专业本科教育后纳入临床医学硕士专业学位研究生计划培养。

国家政策如何落实到位？

读者“bwlcz”：如何保证住院医师规范化培训轮转计划的严格执行？

答：《住院医师规范化培训管理办法（试行）》规定，国家卫生计生委将对培训基地及专业基地实行动态管理，对达不到培训基地认定标准要求或培训质量难以保证的培训基地及专业基地，取消其基地资格。

《办法》要求，培训基地

主要行政负责人作为培训工作的第一责任人全面负责基地的培训，分管院领导具体负责住院医师规范化培训工作；教育培训管理职能部门作为协调领导机制办公室，具体负责培训工作的日常管理与监督。承担培训任务的科室实行科室主任负责制，健全组织管理机

制，切实履行对培训对象的带教和管理职能。

有关方面将公布各医院基地、专业基地的考核指标，包括所培训住院医师的考试通过率。如此，让进入基地的医院头顶压力，面对竞争，不敢懈怠，促进其不断改善规培工作。

专家视点

提高教学质量从教学医院减负开始

▲ 北京大学第一医院副院长 李海潮

住院医师规范化培训制度的建立是中国临床医学教育的重大举措。目前存在的一些问题制约着这项工作的落实和推进。

首先，教学医院医疗负担过重。医学院校附属医院或教学医院中的三级甲等医院在该项工作中无疑要承担重任，从这方面讲，这些医院和普通三甲医院有很大的不同。

医学院附属医院作为教学医院，其任务包括医教研等多个方面，不同于一般三级甲等医院以医疗工作为主。目前有些行政主管部门对不同性质的三甲医院在所承担的医疗工作量方面一律硬性要求，没有区分对待，因此，同时承担教学和科研工作的医院其工作负荷显著增加。医疗任务的刚性要求，必然对其所承担的教学工作和科研工作形成挤压，而其中尤以教学工作为明显。同时，由于政府投入有限，医院的绝大部分收入仍然需要通过医疗工作获得，因此，增加医疗工作量就成为维持医院正常运营及发展、改善职工待遇的重要手段。

但如此以来，教授学者都忙于出门诊，做手术，教学的时间和如何保证？因此，作为配套政策，应对教学医院的教学工作进行必要的量化，并核减相应的医疗工作量，才能保证住院医师规范化培训工作的开展。因此而造成的医院收入下降，应由政府进行必要的补偿，即由政府承担对教学工作的投入。

其次，现在普遍存在这样的现象，教学能力突出而且愿意为教学付出的医生在科室内有被边缘化的趋势。有些人认为你医疗工作做不好才去做教学，这种“三流人才做教学”的错误看法，不但挫伤了教学骨干的积极性，也使得那些希望多做教学工作的年轻医师望而却步。严重时，有些教学骨干的医疗工作甚至被刻意压缩。

上述这些问题需要我们要进行认真的分析和思考，如何激励医院内从事教学工作的优秀师资，如何使更多的优秀人才在教学工作中投入更多的时间和精力，这需要我们打破旧思想观念，勇于创新，建立良好的人才评价标准和激励政策。如果不能为优秀的教师开展教学工作创造良好的条件并进行有效的保障，规培制度设置得再好，培训效果也难以保证。

如今，规培制度的建立显著提高了大家对教学工作的重视，但要真正将该项工作落到实处，使其成为提高医疗服务水平的“治本之策”，还有很长道路要走。但无论如何，其成功的重要标志应是，教师们投入在住院医师教育身上的绝对时间明显延长，有更多的优秀临床医师愿意投入到教学工作中。如果这两点做不到，只有对教学理念改变的追求，而没有教学人员和教学时间的保证，同样达不到预期效果。人才培养是任何事业可持续发展的保证，我们应该眼光远大，并为此加大投入。

全社会都应理解支持规培工作

▲ 北京协和医院 潘慧

作为一项前所未有的医学教育改革，住院医师规范化培训工作（简称“规培”）将于明年全部火热启动。然而，医院管理者、基地负责人、规培师资、住院医师、住院医师的家长对规培工作不了解、无概念的现象仍然存在。这应当引起我们足够的重视，加强宣教，让全社会都认识到规培工作的重要价值和必要性是第一步。

众所周知，北京协和医院成立至解放前的这一时期，大师林立。而这些大师无一不是通过既严谨科学又残酷淘汰的住院医师规培制度。当前我国建立的住培制度是解决临床医师队伍良莠不齐的治本之

策，是全面培养让老百姓放心医生的必经之路。

规培工作作为国家主导的一项中国医师培训教育改革，一个新生事物，其茁壮成长势必会遇到各种各样的困难，这些困难可能是医院管理者需要面对的师资调配、资金保障、住院医师管理问题，可能是临床医师需要面对的医教研工作平衡问题，可能是医学生需要面对的不甚宽裕的毕业后生活问题……

正因如此，面对这一医学教育改革伟业，我们要统一思想、凝聚共识，在自己所在的位置充分发挥发挥聪明才智，共同为解决困难出谋划策。