

解读温医二院住培模式

分层渐进、螺旋上升、顶岗负责、强化督导，16字精神重在培养“胜任力”

▲ 医师报特派记者 张广有



住培带教老师的甜蜜“苦差事”

在去往温医大附二院的路上，温医大继教学院培训中心主任徐天士给《医师报》记者讲了两个感人肺腑的故事。他说：“教学天生就是一件‘苦差事’，然而，温医大附二院住培基地的很多带教老师却甘之若饴，涌现出很多可歌可泣的感人故事，每年都有老师被中国医师协会评为‘住院医师心中好老师’。”

乐享住培的一家四口

爱人是超声科住培带教老师；

女儿是消化科住培秘书；

女婿是五官科住培秘书；

他自己是国家外科基地评估专家、温医大附二院外科住培基地主任。

这就是胡型锦的一家四口，他们全家人投身于住培工作的故事被广为传诵。胡型锦开玩笑说，一家人相聚时聊得最多的话题就是住培，不管是规培考核、教学问题还是学员困难，大家都能集思广益提出解决办法。

胡型锦曾奔赴11个省的30多家住培基地进行评估工作，其中最难忘的是2016年8月的西藏之旅。当时，他刚

下手术台就接到去西藏评估的通知。从温州转场北京到西藏，十分疲惫的他加之感冒，很快出现了高原反应，气短、头昏、头痛、血氧饱和度只有67%。胡型锦在克服身体极为不适的情况下连续工作近10小时，还一边吸氧一边给基地授课。

《医师报》记者曾问胡型锦：你参与住培工作的动力是什么？胡型锦说：“一是责任感和使命感，大家都认识到住培很重要，做好住培工作是历史赋予我们义不容辞的使命。二是对教学工作的热爱，我对住培有一种热情，教学带来的成就感是用金钱买不来的。”

学员温暖的大树

“有时觉得自己认知极浅，像一颗小树苗，稍不注意就会被风弄弯了腰，但陈老师更像是我们背后的一颗大树，精心呵护着我们，哺育着我们。在我们渴望天空、渴望成长时让我们潜心生长，在我们枝繁叶茂时放手去闯。无论到了哪里，陈老师都是我心里的大树，指引我前进的方向。”在提起自己的带教老师、温医大附二院急诊科兼全科医学科主任陈大庆时，西藏住培学员真情流露。

陈大庆是一名学员心中的“住院医师心中好老师”。作为西藏住培学员班主任和导师，他为学员量身定做培养方案，最大限度打造适用人才。他全方位关心学员的工作、学习和生活，为学员买蚊香、做年夜饭，受到学员高度认可和真心爱戴。



温医大附二院住培代表载誉而归



儿科住培教学查房



质量是住培永恒的主题

《医师报》记者：如何让学员没有“外人”的感觉？

连庆泉院长：少数住培基地将学员当学生或者外人来对待，这做法是不对的。只有把学员当成

自己的员工来用心培养、同等对待，才能真正实现“上岗即上手”这一用人单位最渴望的效果。

《医师报》记者：如何解决师资水平参差不齐、带教积极性不高等问题？

连庆泉院长：住培工作需要全员参与教学的浓厚氛围，需要成熟完整的教学体系、管理制度、激励机制作为支撑。在倡导献身有住培教学的同时，不能让做教学的人吃亏！确保待遇不低于同级别做医疗和科研的人。我们说服温州医科大学同意将住培教学工作与医生的晋升、绩效、职称挂钩。同时，我们还采取提高

教学经费、评选优秀带教老师、专项奖金扶持等激励措施，形成行之有效的激励机制。仅2016年，我院就发放带教费180万元。

阮积晨副院长：我院实施师资上岗培训制度，对带教老师组织分层次培训，考核合格后方能上岗，并建立师资激励机制和评估体系，师资带教与职称晋升、聘任挂钩，以保证带教老师的教学积极性。

《医师报》记者：未来住培制度的实践中还需要在哪些方面完善？

连庆泉院长：目前，医院自上而下，始终把住培工作作为医院的一把手工程和中心工作来推进。“培养出合格的能看病的医生”已经成为全院教职员工的共识，重视住培教学的良好氛围已经蔚然成风。未来，温医大附二院将进一步完善以日常培训

与过程考核为重点的住培内涵建设工作，探索匹配不同学科岗位要求的住培教学模式，进一步完善住培出科考核题库与过程考核制度，逐步提升住培“出口”的高标准要求，切实为老百姓培养出“能看病、看好病”的优秀医生。

学员结业通过率99.8%的“秘诀”

住培基地教学质量的良莠关系到我们能不能培养出“能看病、看好病”的合格医生，更关系到能否在2020年顺利完成培训50万名医生的阶段性目标。温医大附二院近4年共550余名培训对象参加住培结业考核，首次理论考试通过率达到99.8%，学员成绩在浙江名列前茅。对此，连庆泉院长归纳了温医二院住培模式的“秘诀”：分层渐进、螺旋上升、顶岗负责、强化督导。

分层培训 反复锻造人才

第一阶段（第一年），完成基础专业9个科室的轮转，增强对临床诊疗思维和操作技能的锻炼。

第二阶段（第二年），掌握基本的临床操作技能，学习指导低年资的规范化培训学员，获得执业医师资格证。用6个月重新轮转基础科室，使学员专业素质和综合素养能力螺旋式上升；另6个月深入专业技术要求更高的急诊抢救室、危重症科轮转，达到从易到难分层渐进培训的要求。同时，第二年的住院医师负责‘师带师妹’的传帮带，具备学员+老师的双重身份。

第三阶段（第三年），熟练掌握临床操作技能，独立参加门急诊和基层社区医疗服务，负责指导低年资规范化培训学员。

螺旋上升 标杆逐渐拔高

为了保障学员能力的循序渐进，医院从“专业素质、人文素养、担当精神”三个维度通盘考虑，设计了环环相扣的培训制度，并在培训科室和技能培训的安排上逐渐提高要求，通过住院医师晨间病例报告会、小讲课、病例讨论会、大讲堂等诸多形式，使学员综合能力形成螺旋式上升。

顶岗负责 层层把关防范医疗风险

儿科主任蔡晓红介绍：“住培和本科教学不一样，住培教学必须把住培医师逐步推向一线工作，顶岗负责起病区的日常医疗事务，这样住培完成后就能很快胜任岗位工作。”但是，很多科室起初对此强烈反对：出了事谁来负责？后来，连庆泉院长经过慎重考虑拍板决定，通过实行“上级医师与住培医师一对一‘捆绑’一上楼层病区联合夜班一总住院医师负责一主任医师最终把

关”的方式，来解决可能带来的医疗风险，这才让顶岗负责制在医院顺利推行。

阮积晨副院长介绍：“顶岗负责制为学员们迅速走上岗位创造良好的条件，让带教老师有更多的精力和时间投入到住培教学中，如此教学相长，住培的质量得以不断提高。”用人单位对该院住培模式培养出的学员满意度达96%，认为其整体素质普遍高于其他单位同期培训人员。



规培学员（左二）上台操作腹腔镜手术

强化督导 强调过程管理

医院建立督导小组，制定了“日常考、出科考、年度考，理论与实践双线并行”的考核模式，强化过程管理，对培训基地里的学员、带教医师、教学主任等定期督导。