

Exploration of the Influence of Standardized Training of Assistant General Practitioners on Teacher Level

Hui Xu Shuzhao Qin Caixia Liu Wenzheng Huang Falin Huang

Guiping Municipal People's Hospital, Guigang, Guangxi, 537200, China

Abstract

Objective: To analyze the impact of standardized training of assistant general practitioners on the level of teachers, use clinical teachers' effective behavior scale, teacher role responsibility scale, clinical teachers' evaluation tools, clinical education uncivilized behavior scale and other measurement tools to evaluate their teaching competence, and collect data once a month. **Methods:** Measurement tools were used to evaluate the teaching competence, and data were collected once a month. **Results:** The evaluation of students shows that the overall satisfaction evaluation of basic quality is the highest, the overall evaluation of teaching ability is ok, the overall evaluation of teaching content is high, the overall evaluation of teaching effect is good, but there is still room for improvement. **Conclusion:** To improve the level of standardized teacher training of assistant general practitioners can be realized by optimizing the teacher access standard, strengthening the on-the-job training system, establishing the dynamic evaluation and feedback mechanism, and improving the support system of teaching resources.

Keywords

assistant general practitioner; standardized training; teacher level; influence

助理全科医师规范化培训对师资水平影响的探究

徐晖 覃淑昭 刘彩霞 黄文政 黄发林

桂平市人民医院, 中国·广西 贵港 537200

摘要

目的: 对助理全科医师规范化培训对师资水平的影响进行探析, 采用临床教师有效行为量表、教师角色责任量表、临床教师评估工具、临床教育不文明行为量表等测量工具对老师评价带教老师教学胜任力, 每月收集数据一次。**方法:** 采用测量工具对带教老师教学胜任力进行评价, 每月收集数据一次。**结果:** 学员评分显示基本素质总体满意度评价最高, 带教能力总体评价尚可, 教学内容总体评价较高, 带教效果总体评价尚可但仍有提升空间。**结论:** 提高助理全科医师规范化培训师资水平可由优化师资准入标准、强化在职培训体系、建立动态评估与反馈机制以及完善教学资源支持体系等方面着手实现。

关键词

助理全科医师; 规范化培训; 师资水平; 影响

1 引言

助理全科医师规范化培训(规培)是国家为了深化医药卫生体制改革和医学教育改革而采取的一项重大举措。临床诊疗技能是指实践中运用所掌握知识和积累经验, 完成各种诊疗活动的能力。这种能力具有极强的技术性、应用性和实践性, 因此, 要想熟练掌握这些技能, 必须在经验丰富的带教医师的指导下, 通过反复的实践训练才能够实现。在这一过程中, 带教师资的教学管理水平和带教情况对于培训质

量有着直接且重要的影响。为了确保培训效果, 实施学员对带教师资满意度的调查研究显得尤为关键。

2. 对象与方法

2.1 调查对象

以桂平市人民医院的助理全科医师为调查对象(以下简称“学员”), 采取抽样法来抽取 78 位临床类专业学员进行问卷调查, 共回收问卷 78 份, 回收率 100%, 其中有效问卷 74 份, 有效率为 94.87%。在所选学员中, 男性学员 43 名, 女性学员 31 名, 年龄在 21~38 岁之间, 学历涵盖了本科、硕士与博士, 专业类别包括了外科、内科、妇产科、儿科、急救医学专业以及全科医学等。

2.2 调查方法

建立学员微信群、钉钉群, 科室轮转结束时, 学员通过微信扫码对科室进行教学评价, 主要包括职业素质、专业

【课题项目】助理全科医师规范化培训对师资水平影响的探究(项目编号: Z-R20231961)。

【作者简介】徐晖(1981-), 男, 中国广西桂平人, 硕士, 副主任医师, 从事全科医学、重症医学研究。

态度、专业能力、教学能力、人际协调能力、人格特征等，结合采用规培教师满意度调查表、临床教师有效行为量表、教师角色责任量表、临床教师评估工具、临床教育不文明行为量表等测量工具对老师进行评价，评价带教老师教学胜任力，每月收集数据一次。

本次问卷调查旨在深入了解和评估参与者的背景信息以及对师资满意度的评价。问卷内容分为两个主要部分：

第一部分关注调查对象的基本情况。这部分内容包括但不限于参与者的性别、年龄、婚姻状况、教育水平、所参与的培训基地以及所涉及的专业类别等。

第二部分则专注于师资满意度的评价。这一部分涵盖了四个主要维度：基本素质、带教能力、带教内容以及带教效果。每个维度下设有若干具体的条目，共计 36 个条目，旨在全面评估师资的各个方面。为了便于量化分析，我们采用了 Likert 评分量表的形式进行设计。该量表采用 5 级记分法，分别对应以下五个等级：“非常不满意”“不满意”“一般”“满意”以及“非常满意”。每个等级分别赋予相应的分值，从 1 分到 5 分不等。具体来说，“非常不满意”对应 1 分，“非常满意”对应 5 分。分值越低，表明满意度水平越低；反之，分值越高，则表示满意度水平越高。通过这种评分方式，我们可以更精确地衡量和分析参与者对师资各个方面的满意程度。

2.3 统计学方法

采用 Epidata3.0 建立数据库，使用 SPSS20.0 统计学软件进行统计和分析，连续变量用均数和标准差表示，采用独立样本 t 检验或方差分析，检验水准 $\alpha=0.05$ ，以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

3 结果

通过调查分析以及统计，可得出助理全科医师对师资满意度得分，详见表 1。

表 1 师资满意度得分情况

内容	得分
基本素质	4.21 ± 0.63
带教内容	4.11 ± 0.56
带教能力	3.71 ± 0.48
带教效果	3.85 ± 0.73
总体满意度	3.96 ± 0.81

4 住院医师规范化培训带教师资满意度分析

4.1 基本素质总体满意度评价最高

在对基本素质总体满意度进行评价时，我们发现其得分是最高的。然而，在这一维度中，管理学员情况方面的得分却是最低的。这种情况可能是由于临床工作的繁忙程度导致的。带教老师在有限的时间和精力中，往往将重点放在了带教工作本身，而采用了一种“只上课”的教学方式。这种

教学方式可能对学员在出勤情况、临床表现及思想情况等方面缺乏足够的关注和管理。由于缺乏有效的管理和指导，部分学员可能会表现出自我约束力不足，归属感和存在感较低。这种情况可能会导致他们对带教老师产生不满情绪，进而影响到整体的满意度评价。

4.2 带教能力总体评价尚可

在本次调查中，我们考察的培训基地均隶属于教学医院，这些基地的带教师资不仅在临床实践中积累了丰富的经验，而且大多数带教师资还同时承担着学校教学任务，因此在教学理论和实践方面都具备了一定的积累和经验。然而，在实际培训过程中，由于科室中存在不同类型的学员，他们在培训类别、培训时间以及自身条件等方面存在显著的差异，这就给带教老师在制定个性化的带教方案时带来了很大的挑战和困难。由于这些差异，带教老师难以满足所有学员的个性化需求，导致部分学员对带教内容的满意度并不高。因此，尽管带教能力总体评价尚可，但为了进一步提升培训质量和效果，带教师资在制定个性化教学方案方面仍需进一步努力和改进。

4.3 教学内容总体评价较高

在教学内容这一维度中，综合满意度测评获得了仅次于基本素质的高分。不过，虽然总体评价不错，但也有不足的地方。具体而言，学员们对于培养科研及论文撰写能力的满意度相对较低。这主要是因为文件中只简单介绍了科研、论文撰写等方面的训练要求，而没有具体规定，指导也不细致。此外，由于教学的主要目的是提高学员的临床实践能力，在实际教学过程中，往往会导致带教教师对学员的科研指导和论文撰写的重视程度容易被忽视或降低。所以学员在这些方面相对来说提升的机会比较少，进而影响到学员的满意度。

4.4 带教效果总体评价尚可

尽管学员们在掌握和运用新知识、新技能方面存在一定的个体差异，但整体对培训效果的满意度评价还是相当不错的。柯氏四级评估模型将效果评估细分为四个层次：反应层、学习层、行为层和结果层。其中，结果层的评估是最具挑战性的，通常需要在培训结束后的一定时间内进行，一般不超过半年。这是因为培训内容需要通过行为层的巩固和结果层的转化才能真正体现其效果。本次问卷调查的对象都是在培训阶段，尚未完成整个系统培训，因此培训内容转化为实际效果的过程缺乏足够的实践巩固。这也是导致这一维度满意度得分处于中等水平的主要原因。

5 提高助理全科医师规范化培训对师资水平建议

5.1 优化师资准入标准要求培训师资

首先，制定严格准入条件，要求培训师资在理论和实践两方面均具备过硬能力，即需要具备全科医学相关的硕士

及以上学位或高级职称,且授课以及临床实践经验在5年以上。并且从学术背景、职业道德、临床技术水平以及教学能力等方面建立审核机制进行全面考核。明确具体的评价标准,包括临床案例处理能力、教学设计水平以及沟通表达技巧等,以量化师资准入条件。其次,增加对教学科研经历的考察权重,要求申请师资岗位的人员能够提供已发表的相关学术论文或参与的科研项目作为支撑材料,从而强化师资的学术素养。实施多维考核流程,综合笔试、教学试讲及专家面试结果,选拔符合要求的人员,确保师资队伍的专业性和教学能力。再者,将临床实践能力作为审核核心之一,要求拟任师资定期提交实际病例分析报告及医疗操作视频,并通过同行评议方式确认其专业技能的适用性。对于专职从事教学的候选人,应安排短期临床轮训,以提升其临床技能水平并确保其与医疗一线的实践需求相匹配。

5.2 强化在职培训体系

第一,制定系统化的在职培训计划,明确培训周期及内容,确保师资定期更新全科医学领域的新知识、新技术和新标准。依托权威医疗教育机构,组织多层次、多形式的师资培训活动,包括理论讲座、操作演练和案例分析。引入模拟教学技术,设计复杂临床场景,提高师资对实际问题的教学和指导能力。第二,建立个性化培训机制,根据师资教学能力和临床经验的差异,制定差异化的培训目标和内容,确保培训覆盖知识理论、教学技能和实践指导等多方面。依托远程教育平台和在线学习资源,提供灵活的学习渠道,方便师资随时随地获取最新医学教学资料。第三,组织教学技能竞赛及教学工作坊,增强师资的互动教学和情境教学能力。引入考核评价机制,结合培训成绩、教学试讲效果及学员反馈,综合评估师资在职培训效果,并将考评结果纳入职业发展管理体系,以激励师资不断提升自身水平。

5.3 建立动态评估与反馈机制

围绕全面监测和精准调整培训效果为重点来进行动态评估与反馈机制,建设一个涉及评价、反馈和改进的闭环体系。第一,科学设置多维度的评估指标,将培训师资的授课能力、专业知识更新情况、实操指导以及个案分析能力等都含括在内,并采取匿名学员评价以及定期考核的方式来对当前师资中存在的不足进行分析。第二,要科学运用多元化的评估措施,将不同渠道采集信息的手段,包括实地观摩、在线问卷、追踪培训效果等,同时采用大数据技术来及时更新评估数据,并将其在终端呈现出来,实现数据可靠性与实用性的提高。第三,需明确反馈机制的及时性和针对性,保证师资得以通过周期性总结会议以及建设快速反馈通道来第一时间获得优化授课方式、延伸内容深度或是优化技术手段

等具体的改进建议。同时可以采取定性结合定量分析的方式来对师资调整的效果进行追踪,且于下一个评估周期内实施复查,进而让其形成一个环环相扣、不断完善的制度体系。第四,还需要通过定期组织教学研讨、案例共创活动、外部专家评审、保障动态评价反馈机制的高效运转和内在质量提升等方式,构建协同提升平台,推动培训教师在专业领域的不断学习交流。

5.4 完善教学资源支持体系

针对教学资源支持体系完善上,应结合师资需求与全科医学培训特点建立多层次、全方位资源保障框架,可从以下几方面着手:第一,要建立一个包含标准病例、多科诊疗模式以及最新医学指南及实务操作技术录像等内容的全面教学资料库,同时要做到经常性更新来保证其时效性以及实用性。第二,要对高保真模拟人、可视解剖模型以及虚拟现实诊疗系统中的人体模拟教学设备和临床实训场景予以配置,以在不同情况下为师资开展实践教学及病例操作演示提供支持。与此同时还要积极改进教学平台,积极研发一个综合在线教育平台,涵盖互动讨论、远程培训以及案例分享等内容,并且设置智能化学习分析功能,为师资提供个性化的教学改进建议。第三,加强研发和更新教材内容,将全科医师培训特点以及要求综合考量,合理增加基层常见病以及社区卫生服务等内容,同时通过多方专家论证确保教材的科学性与系统性。此外,应推动教学资源的跨机构共享与联合开发,例如通过建立区域性教学资源协作网络,实现培训基地间的优质资源互通,进而提升整体教学资源的利用效率与支撑能力。

总之,助理全科医师规培的实施不仅显著提升了师资的教学能力和专业素质,还推动了教学方法的创新和专业发展的深化。未来,应进一步优化规培体系,加强对师资的支持与管理,以促进全科医学教育的全面进步。

参考文献

- [1] 吴瑕,钟健湖,刘建新,等.基于规培毕业生视角的全科医师规范化培训效果研究[J].中国社会医学杂志,2022,39(5):526-530.
- [2] 廖琦,代诗琼,徐雷.多学科协作教学在全科医师规培学员临床教学中的应用分析[J].中国卫生产业,2023,20(21):219-222.
- [3] 盖慧慧,侯文婧,吴广明.三级综合医院全科住培医师岗位胜任力调查[J].中国病案,2022,23(11):106-108.
- [4] 马修平,李雷,高贝贝,等.全科医师规范化培训“心身医学-导师负责制”新模式的初步构思[J].医学研究杂志,2022(5):51.
- [5] 周莹.H医院全科住院医师规范化培训体系优化研究[D].哈尔滨工程大学,2023.
- [6] 郭巧云,阎渭清,蔡凤英,等.省级全科医师规范化师资线上培训的探索与效果[J].继续医学教育,2022,36(11):41-44.