

◁ 护理管理 ▷

大型综合医院医护职业能力体系的构建与应用

李娜, 刘思妍, 吴超, 邓芬, 张琼, 袁磊, 黄耿文, 李君, 郭峰, 周秋红, 胡建中
(中南大学湘雅医院, 长沙市 410008)

【摘要】 基于德国职业能力观, 结合国家政策战略要求及医院发展需要, 经文献查阅、团队研讨、部门合作, 构建了医师职业能力体系并在全院开展实践, 初步应用结果显示医护人员相关理论知识和专业技能整体提升, 提出了一套完整系统的医师和护士考评流程和内容, 为未来医护人才职业能力发展及培训考核提供依据。

【关键词】 大型综合医院; 职业能力; 考评体系; 医师; 护士

【中图分类号】 R197 **【文献标识码】** B **【文章编号】** 1672-4232(2024)05-0093-04

【DOI编码】 10.3969/j.issn.1672-4232.2024.05.027

医疗护理质量是医院生存与发展的根本, 提高医疗护理质量, 保障医疗护理安全, 是医院自身发展的需要, 也是社会对医院的要求。2021年《国务院办公厅关于推动公立医院高质量发展的意见》(国办发〔2021〕18号)^[1]和2022年《国务院办公厅关于印发“十四五”国民健康规划的通知》(国办发〔2022〕11号)^[2]中, 都对“强化卫生健康人才队伍建设”提出了明确的要求和目标, 强调了医护人员的继续教育、培养培训、考核评价等机制的重要性。医护职业能力是医师和护士临床专业技能、专业知识储备、职业道德素养等的综合体现, 是加强医护人才队伍培养的核心内容。目前我国全科医生队伍面临着老龄化、低学历、低职称、知识陈旧、职业能力偏低等一系列挑战^[3], 护士队伍建设对于职业规划的重视度不够、管理机制不健全等因素也不同程度的阻碍了我国护士人才队伍建设与发展^[4]。且随着职业环境的不断变化, 卫生专业人员的知识和技能需要定期更新以适应职业发展需求^[5]。因此, 在响应国家政策要求和考察本院实际发展需求的基础上, 本研究旨在构建以临床专业技能、专业知识储备、职业道德素养等为核心内容的医护职业能力体系, 帮助医护人员在职业生涯不同阶段更好地适应、胜任岗位工作, 更好地实现医院对医护人员科学有效的管理和人才队伍建设。

1 职业能力概述

职业能力在不同的时代背景中被赋予不同的意义, 比较具有代表性的是德国对于职业能力的定义, 其强调职业能力不仅仅是完成某项任务所具备的技能和技巧, 还涉及相关的环境和个体的动机^[6]。罗特将职业能力分为自我能力、专业能力、方法能力和社会能力^[7]。在此基础上, 苗淮弋等^[8]基于高校健身私人教练的市场需求及职业现状, 构建出以提升私人健身教练专业能力、方法能力、社会能力和发展能力的四维职业能力体系。韩秀娟^[9]明确了国家开放大学技术型人

才培养目标, 在明确该目标后构建思维职业能力体系, 并在残疾人教育、士官教育、“一村一名大学生”计划、学历教育不同学习群体中展开应用。有学者基于改进的德尔菲法, 构建了中国专业学位护理硕士教育的职业能力框架, 囊括了临床实践、协作与沟通、研究、教育、管理、专业发展和专业态度等内容, 对中国医护人员的职业发展和能力培养具有启发作用^[10]。

2 医护职业能力体系的构建

2.1 组建研究团队

本研究团队共12人, 包括医院负责人力资源管理的分管副院长1名, 负责职业能力建设统筹的人力资源部正副主任各1名、干事2名, 医务部、护理部分别负责医生和护士职业能力培训的主任各1名、干事2名, 来自临床的副主任医师、副主任护师各1名, 研究生1名, 共同负责医护职业能力体系的总体思路和基本结构设计、具体实施方案和专家函询、相关文献查阅、资料收集和整理, 且所有团队人员均参与体系指标的研讨和初步拟定过程。

2.2 确立体系指标

本研究团队通过文献回顾的方法, 在中国期刊全文数据库(CNKI)、中华医学会、PubMed、万方数据库等检索“职业能力”、“医生”、“护士”、“professional competence”、“doctor”、“nursing”等主题词, 检索相关研究成果, 参考人力资源社会保障部、国家卫生健康委、国家中医药局联合印发的《关于深化卫生专业技术人员职称制度改革的指导意见》、国家及省市卫健委发布的各项医院管理评价指标等, 综合考量医院环境设备及发展目标, 再经过团队多次研讨, 以专业能力、方法能力、社会能力、发展能力四维职业能力为核心, 协同医院各部门, 最终确定医护职业能力体系建设基本架构(见图1)。

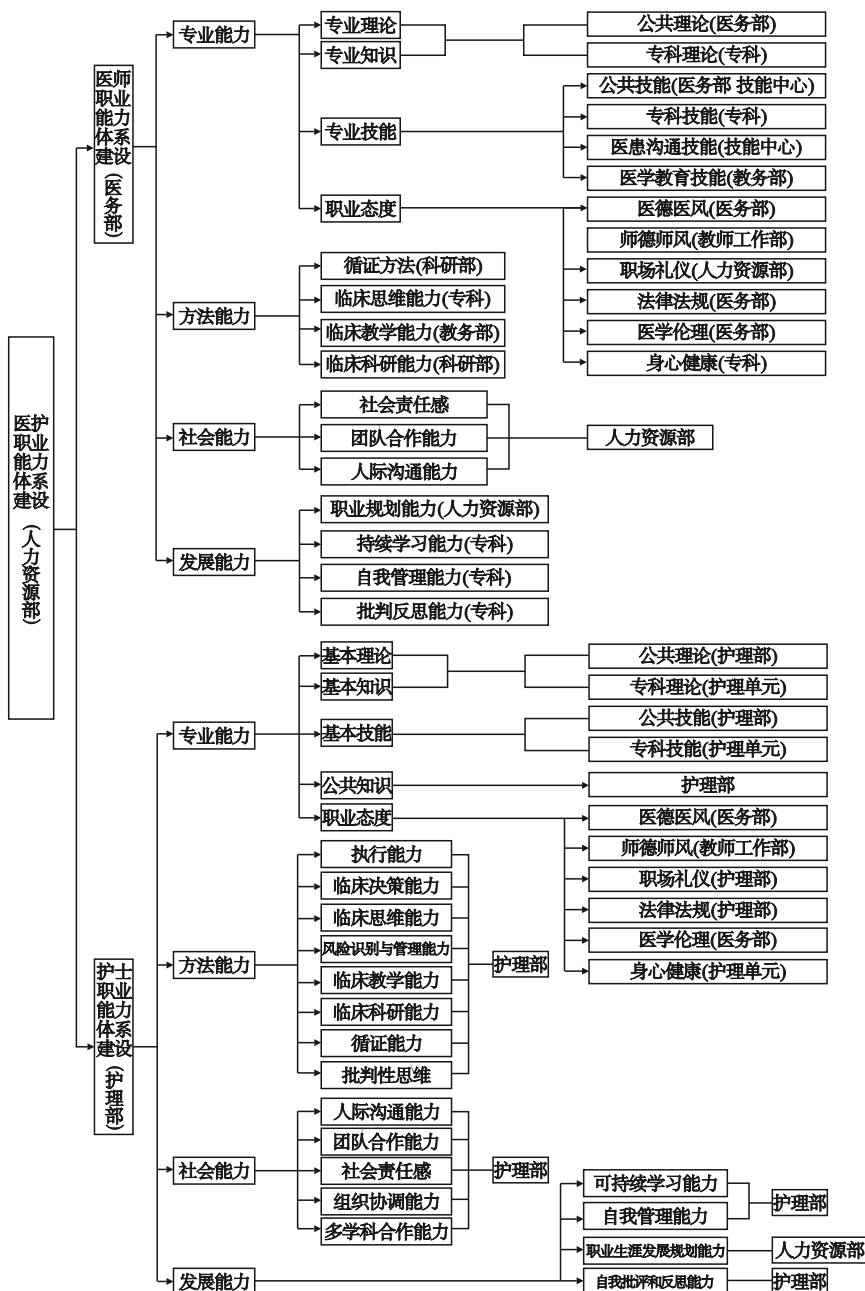


图1 医护职业能力体系建设基本架构

3 医护职业能力体系在临床的应用

本研究团队和医院各部门在构建的医护职业能力体系的基础继续延伸,结合不同专科人才的培养和发展需求,制定不同职称医师(主治医师、副主任医师、主任医师)和护士(护士、护师、主管护师、副主任护师/主任护师)职业能力考评体系,由医院人力资源部牵头发起和医务部、护理部、教务部、科研部、教师工作部、临床技能训练中心等多部门共同合作,定期组织培训与考核,并将所有培训表现及考核成绩作为医师/护士的晋升考察条件之一。

3.1 不同职称医师职业能力考评体系的实施

一是医务部和专科分别制定、组织、实施公共理论

和专科理论培训计划,公共理论培训计划包括医德医风、医疗核心制度、医疗法律法规、医疗文书书写、医疗应急、医患沟通等六个方面;专科理论培训计划涵盖科诊疗新进展、教学查房、疑难查房、学术沙龙等方面,每年组织一次综合理论考核,80分以上者为考核合格,具体方案由专干执行,考核不合格者可安排一次补考,年底将理论培训考核数据归口医务部存档。二是由医务部统筹、临床技能训练中心配合组织所有医师进行公共基本技能培训与考核,由各专科培训、考核分别针对主治医师、副主任医师、主任医师晋升所要求的专科基本技能、专科高级技能、四级手术,80分及以上为考核合格,年底将技能培训考核数据交医务部归口存档。三是在此基础上,其他相关职能部门和各专科应共同

重视医师其他职业能力的培养与考核。

3.2 不同职称护士职业能力考评体系的实施

一是各专科负责制订科室内全体护士理论培训计划,要结合临床专科护理需求,涵盖基础和专科的知识和技能、急救知识及技能、专科诊疗护理新进展、康复护理技术、疑难查房等;二是专科护理单元护士长在职培训总带教负责组织与督促,定期考核,及时将整理培训考核资料并存档;三是护理部统筹全院护士职业能力的培养与考核,制定年度在职培训计划,每年组织一次综合理论考核,80分及以上为考核合格,并结合投诉情况、患者满意度等开展医德医风等考评;四是人力资源部教师工作部定期开展护士的师德师风考核。

4 初显成效

截至2023年8月,该医护职业能力考评体系已在111个临床医疗医技科室和亚专科及101个护理单元开展实施,使医院医护人才队伍的理论知识及专业技能得以普遍提升,整体素质得以提高。以麻醉科医生职业能力培训为例,目前医院麻醉科由主任医师15人、副主任医师23人、主治医师48人组成,麻醉科主任及医务部共同制定并组织麻醉医师公共理论培训10次,涉及医德医风、医疗核心制度、医疗法律法规、医疗文书书写、医疗应急、医患沟通六个板块;完成专科理论培训15次,主要通过PPT讲座的培训方式,涉及麻醉相关理论和指南解读、疑难病例讨论、教学查房等内容;专科技能培训7次,包括麻醉科专科基本技能、高级技能及美国麻醉医师协会(ASA)四、五级手术麻醉等。总之,全院各科室医师及护士经培训后考核平均通过率为97.3%。

5 讨论

5.1 医护职业能力体系建设的必要性

随着健康中国战略的推进,医学人才面临的职业挑战和能力要求日渐提高。从医护人员的个人发展来看,目前我国医师的职业发展重点在于临床思维、临床能力、科研能力、共情能力、沟通能力、实践能力、职业精神等多个方面,但缺乏系统的医师能力结构为其职业发展提供指引^[1]。从医院的发展来看,构建医护职业能力体系为不同职称医师和护士的培训和考核提供了一套完整、科学、有效的理论参考依据和评价标准。同时在院内多个部门配合协作下,有望实现对院内各专科、各层级医师和护士系统化的培养和管理,从而建设一支高素质、高水平及可持续发展的医护人才队伍。

5.2 不同职称医护考评体系应实现个性化、动态化、精准化

本研究为医院不同职称的医师、护士的培训考核提供整体框架和方向,但在临床实施过程中,不同专科、不同级别医师和护士的知识技能要求及职业需求不同,不同医院的人才培养目标也各有侧重,因此该考评体系具体方案的制定应充分考虑上述因素,做好培训需求调研以及培训反馈,以问题为导向,有针对性地开展培训内容,采取多元化培训途径和培训方式,从而实现个性化医护培训。该医护职业能力体系还应持续动态优化,贴合国家相关政策和战略要求,根据时局变化动态调整。此外,医院应充分调用院内培训资源并进行精准配置,如专科培训基地、中南大学湘雅医院医疗联合体、院内信息化平台等资源,合理设置培训课程、师资队伍及考核评价等,保证整个考评体系高效运转,全面提高各专科医师和护士综合能力和专科技能。

5.3 医护职业能力体系仍需完善

该医护职业能力体系的目标人群是院内各专科医师和护士,所有具体培训和考核计划的制定与施行还需考虑医护人员的意见,以保证计划实施后的有效反馈和顺利推进。其次,全院医护职业能力培训和考核与职称晋升挂钩,是对该体系有效性的一项检验,虽然能够促进各层级医师、护士间良性竞争、共同进步,但仍需更为统一、客观的评价标准来验证该体系的实际运用效果。此外,结合我国对公立医院及“双一流”高校直属医院的科研和教学新定位^[12],该体系运行后的绩效评估及薪酬问题也需要进一步的思考和研究。

本研究探讨了某大型医院医护职业能力体系的构建过程,并在此基础上制定了不同职称医师和护士职业能力考评机制并展开实施,强调了其对医护人员专业素养和工作能力的重要性,规范了医院对医护人才的培训、考核,加强了医护队伍建设,为其他医院的发展管理提供参考。但该研究成果尚处于起步阶段,且不断变化的医疗环境和技术、培训和教育资源的不足也给医师、护士带来了诸多的挑战。

参 考 文 献

- [1] 中华人民共和国国务院. 国务院办公厅关于推动公立医院高质量发展的意见(国办发[2021]18号)[EB/OL].(2021-05-14)[2023-02-01]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2021-06/04/content_5615473.htm.
- [2] 中华人民共和国国务院. 国务院办公厅关于印发“十四五”国民健康规划的通知(国办发[2022]11号)[EB/OL].(2022-04-27)[2023-02-03]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2022-05/20/content_5691424.htm.
- [3] 刘继斌,张亚民.PBL教学法在全科医生职业能力培训中的应用[J].中国高等医学教育,2018(7):108-109.