

儿科转岗培训学员职业发展情况随访分析及教学管理思考

向思雨^{1,2} 胡梵² 杨鸿麟^{1*}

1. 四川大学华西第二医院运营管理部 四川成都 610041

2. 四川大学华西第二医院儿科 四川成都 610041

摘要: 目的 探讨儿科医师转岗培训的长期效果, 为转岗培训发展方向提供依据。方法 采用问卷的形式, 收集 2016 年至 2020 年于四川大学华西第二医院参加儿科转岗培训结业学员的职业发展情况及其所在医院儿科发展情况。结果 来自 117 家医院的 125 名医生接受了问卷调查。学员培训前后职称分布存在显著差异。培训后, 有 63 人 (50.4%) 仅从事儿科工作, 有 54 人 (43.2%) 从事全科医学工作。有 29 名学员 (23.2%) 回所在单位后开展了儿科新技术。有 13 名学员 (10.4%) 在培训后参与了论文发表和教材编写。有 30 名学员 (24%) 目前担任医院内的行政职务。全部 117 家医院儿科门诊和住院病人量均有上升。其中有 7 家医院新开设了儿科门诊, 6 家医院新开设了儿科住院部。结论 儿科转岗培训对提高儿科医疗服务能力提供了极大帮助, 但是需考虑学员转岗后面临职称下降的问题。

关键词: 儿科; 转岗培训; 职业发展; 随访; 新技术

为提升儿科医疗服务能力, 增加儿科医生数量, 国家卫健委主导开展了儿科医师转岗培训^[1]。目前已有包括内科、外科等专业在内的多名医生通过该项目获得儿科从业资格。

目前对于儿科转岗培训的研究主要集中在教学方法、教学内容等方面^[2,3]。我院从 2016 年开始开展儿科转岗医师培训至今已有 7 年, 但是儿科医师转岗培训的长期效果如何, 学员所在医院的儿科是否有所发展, 学员自身的职业发展是否顺利, 这些问题目前报道较少。本研究通过随访单中心内参加儿科医师转岗培训的学员工作情况及所在医院的发展情况, 研究儿科医师转岗培训的长期效果, 以期为未来培训政策的制订、培训方向的调整以及培训内容的改进提供依据。

1 对象和方法

1.1 研究对象

回顾性分析 2016 年至 2020 年于四川大学华西第二医院参加儿科转岗培训并结业的学员, 共计来自 137 家医院的 146 名医生。

1.2 方法

2023 年 9 月, 采用电话回访的形式, 对学员进行问卷调查。问卷题目包括: (1) 学员培训前的职称和目前的职称、(2) 学员培训后从事的专业、(3) 是否开展儿科相关新技术、(4) 培训后是否有行政职务晋升、(5) 是否发表学术文

章或参编专著、(6) 培训完成后, 学员所在医院是否新开设儿科门诊及儿科住院部、(7) 学员是否为本单位儿科创始人、(8) 培训完成后, 学员所在医院儿科门诊量、住院量是否有增加。

统计学方法上, 采用 SPSS23.0 软件行统计分析, 符合正态分布的计量资料以均值 $\pm$ 标准差表示; 不符合正态分布的计量资料以 M(Q1, Q3) 表示, 组间比较使用秩和检验。对计数资料统计采用 χ^2 检验或 Fisher 确切概率法, $P < 0.05$ 认为差异有显著性。

2 结果

2.1 一般资料

在 137 家医院中, 有 128 家医院派遣 1 名医生参加培训, 有 9 家医院先后派遣 2 名医生参加培训。通过电话联系的 146 名学员中, 有来自 21 家医院的 21 人失访, 其中 1 家医院另有 1 名医生参与了问卷调查。最终有来自 117 家医院的 125 名医生接受了问卷调查。在这 125 名学员参加培训的年份分别为: 2016 年 23 人, 2017 年 13 人, 2018 年 35 人, 2019 年 29 人, 2020 年 25 人。

2.2 学员专业技术职称变化

学员培训前后专业技术职称分布见表 1。截止至回访时间, 学员总体职称分布较培训前有显著差异。副高及中级职称占比提高。有 38 人无职称晋升, 其中有 22 人 (57.9%)

是 2019 年及 2020 年参加培训。另有 2 名学员转岗为儿科医生后，其职称由原来专业的副高职称转变为儿科中级职称。

表 1 学员培训前后职称变化

	助理医师	初级	中级	副高级	P
培训前	15	71	38	1	<0.001
培训后	2	25	85	13	

2.3 学员培训后从事的专业

参加培训的 125 名学员中，在培训前从事的专业分布情况如下：妇产科 14 人（11.2%），急诊科 5 人（4.0%），全科 46 人（36.8%），内科 51 人（40.8%），外科 2 人（1.6%），儿科 5 人（4.0%），中西医结合科 2 人（1.6%）。参加培训以后，有 63 人（50.4%）仅从事儿科工作，有 54 人（43.2%）从事全科医学工作（其中包含儿科工作），总体有 93.6% 的学员在从事儿科相关工作。有 8 人（6.4%）未参与儿科相关工作，其中有 3 人（2.4%）从事妇产科工作，有 5 人（4.0%）从事内科工作。有 9 名学员（7.2%）在培训后成为了本单位的儿科创始人。

2.4 儿科及全科医师职业发展情况

有 29 名学员（23.2%）回所在单位后开展了儿科新技术，涵盖儿科多个亚专业，其中以儿童保健、新生儿、儿童呼吸系统疾病新技术最多，包括：自闭症及多动症筛查、听力筛查、视力筛查、生长发育评估、智力筛查、新生儿黄疸的治疗、新生儿有创 / 无创呼吸支持技术、儿童哮喘的治疗、肺功能检查、川崎病的治疗、儿童口腔保健、小儿推拿等。在开展新技术的医生中，仅从事儿科的医生有 21 人，从事全科工作的医生有 8 人， $P=0.021$ （表 2）。

有 13 名学员（10.4%）在培训后参与了论文发表和教材编写，一共发表科研论文 17 篇，科普文章 20 篇，参编教材 1 部。在这 13 名医生中，儿科医生有 9 人，全科医生有 4 人， $P=0.238$ （表 2）。

有 30 名学员（24%）目前担任医院内的行政职务，其中临床科室主任 / 副主任 23 人，工会主席 1 人，院长 / 副院长 5 人。在担任行政职务的学员中，儿科专科医生 12 人，全科医生 18 人， $P=0.078$ （表 2）。

表 2 毕业后从事儿科及全科医师工作学员职业发展情况

	开展新技术	发表论文或专著	担任行政职务
儿科（n=63）	21	9	12
全科（n=54）	8	4	18
P	0.021*	0.238	0.078

* $p<0.05$

2.5 学员所在医院儿科发展情况

随着转岗培训学员结业回本单位工作后，全部 117 家医院儿科门诊和住院病人量均有上升。其中有 7 家医院新开设了儿科门诊，6 家医院新开设了儿科住院部，分别实现了儿科门诊和住院从无到有的突破。

3 教学管理

针对转岗培训学员大多来自基层、以处理常见病多发病为主的实际情况，我院在实践中不断摸索改进，形成以下几点经验：

1）课程学习 转岗培训学员参加的课程包括儿科安排的大课学习，以及儿科各专业安排的专科业务学习。大课学习主要就儿科各系统常见病、多发病的基本理论、临床诊疗规范等方面进行培训，让学员尽快掌握处理儿科一般疾病的能力。各专业的业务学习包含了专科疾病的相关知识点和临床技能，以及诊疗进展，使学员的掌握一定儿科基础的前提下有进一步向上探索、深入学习的空间。

2）临床实践 所有转岗培训学员均参加儿科各专业的轮转，并适当安排临床高年资医生实践带教，同时接受理论知识和临床技能的学习，以帮助他们更快地适应新岗位，提高专业技能。

3）教学反馈 医院会在培训后收集学员的反馈意见，根据学员的反馈进行课程内容的调整和优化，确保培训内容与实际工作需求紧密相连。同时，医院还会定期对培训效果进行评估，以确保培训质量的持续提升。此外，儿科也会对所有规培学员进行中长期随访，

4）随访管理 以确保他们能够持续掌握最新的儿科医学知识和技能。随访过程中，学员们将接受定期的理论考核和临床技能评估，以此来了解他们的进步和成长，从而进一步反思培训安排的长处与不足。通过这种全面的跟踪机制，旨在培养出既有扎实理论基础又有丰富实践经验的儿科医生。

4 讨论

儿科医生数量相对不足且分布不均是我国医疗领域面临的一个严峻问题^[4]。随着国家放开“二胎”，如何为儿童提供更便捷优质的医疗服务，成为了医院要亟需解决的问题。儿科转岗培训项目迄今已开展多年，目前已有大量的基层医生通过该渠道获得儿科从业资质[5,6]。对于儿科转岗医生的工作情况、职业发展情况，以及其所在医院的

儿科发展情况,目前国内尚缺乏中长期随访的数据。本研究从转岗培训医生的职称晋升、专业技术发展、学术进步、管理能力提升,以及其所在医院的儿科发展情况等多角度分析了转岗培训对学员职业发展的促进作用,帮助医院更有效地安排和管理儿科转岗培训项目。

在参与调查的 125 名学员中,仅有 38 人无职称晋升,且其中有 22 人是 2019 年及以后参加培训。这提示了职称晋升与培训后工作时长密切相关。因为取样困难等原因,本研究没有对比分析这些医院内转岗学员与非转岗医生职称晋升速度差异。值得注意的是,有 2 名学员因为转岗为儿科医生,其职称从原专业的副高改为了儿科中级职称。另有全科医生为避免转岗后职称下降的情况,仍按原专业系列晋升职称。这种职称变更可能有助于更合理体现医生在不同专业的技术水平,但也可能打击高级职称医生转岗从事儿科的积极性。卫生主管部门和医院是否可以酌情考虑低职高聘,或者按其原专业职称保留待遇,这一点值得商榷。

在全部参加调查的 125 名学员中,仅有 6 人未从事儿科相关工作,其余 119 人从事儿科或全科(含儿科)工作。这种专业分布符合基层单位的工作需求,既强调全科化,也加强了儿科专科建设^[7]。另有文献报道提示四川省儿科转岗培训学员的转岗成功率达到 85%^[8],结合本研究可以共同说明转岗培训实实在在增加了从事儿科工作的医生数量。

转岗培训学员回原单位后开展了大量儿科新技术,并且以新生儿、儿保、儿童呼吸等专业的基层常见适宜技术为主。开展新技术的人员中,儿科医生显著多于全科医生,这提示转岗后从事儿科专科工作能有利于促进儿科专业水平的提高。因此,对转岗培训学员的培养需要根据其基层工作特点,实行精准施教,培养其独立承担儿科常见病、多发病诊疗的能力,重点鲜明地开展培训^[9]。在教学查房中要做好摸底,选择合适的病例,采用多元教学,使培训更有针对性^[10,11]。仅有 13 名学员在培训后参与了论文和专著的写作。在基层单位的医生主要以临床工作为主,因此在学术方面建树相对较少也符合基层的工作特点。有研究发现适当的科研激励可以提升青年医生的满意度^[12]。

尽管我们不能以担任行政职务作为转岗医生职业成功的标志,但是有 30 名学员(24%)目前在其医院内担任了行政职务,这一现象至少说明转岗培训对学员的多元化职

业发展没有造成严重影响。此外,我们也注意到,在这 30 名学员中有 24 人是担任临床科室的主任或副主任,也就是临床一线的骨干力量,这也提示转岗培训学员即使担任行政职务也大多没有离开临床一线。此外,管理能力提升也是医生职业发展的重要方面。通过分析转岗培训医生在培训前后的管理能力变化,可以评估培训项目对医生管理能力的提升效果。同样,由于取样困难,我们没有调查转岗培训与非转岗培训医生其多元化职业发展方向的差异,这也是本研究的不足之处。

对既往研究对各类转岗培训更多关注教学方法以及参加培训医生自身的发展^[13,14],并未关注其所在医院的发展情况。本研究在这个问题上也做了粗浅的调查。从医院发展角度看,派遣医生参加转岗培训的医院,其儿科患者数量也有提升,并且部分医院实现了儿科住院或者门诊零的突破,可以说对于医院的发展也提供了帮助。此外,转岗培训医生在完成培训后回到原医院,他们的专业能力和临床经验得到了显著提升,这也有助于提高医院的整体医疗水平。这些医生在转岗培训期间不仅学习了新的专业知识,还接触到了更先进的医疗技术和管理理念,这些都将对医院的发展产生积极影响。因此,医院应重视转岗培训,积极为医生提供学习、成长的机会。同时,由于儿科从业者职业满意度相对较低^[15],医院也需要配套政策保持儿科队伍稳定性,避免转岗不成功的情况。

综上所述,儿科转岗培训作为一个特殊的继续教育项目,实实在在地为社会提供了更多儿科人才,对缓解儿科看病难,提高儿科医疗服务能力提供了极大帮助。转岗培训与其他类型的继续教育项目相比有其自身的特殊性,需要制订专门的教学管理计划和实施细则以保证培训质量。目前对转岗培训学员积极性影响较大的是转岗后面临职称降低的问题,这一点需要卫生主管部门和医院思考解决方案。

参考文献:

- [1] 国家卫生计生委. 国家卫生计生委办公厅关于印发 2015 年儿科医师转岗培训方案的通知:(国卫办医函〔2015〕926 号)(2015-11-03)[2024-03-30].<http://www.nhc.gov.cn/yzygj/s3593g/201511/c40fac2ef97141b6bedcd3d369465eaf.shtml>
- [2] 彭方,钟礼立,黄寒,等.情景模拟教学法在儿科医师转岗培训中的应用[J].中国继续医学教育,2023,15(4):95-

99.

[3] 欧明娥, 吕波, 乔萍, 等. 云课堂在儿科医师转岗培训中的应用 [J]. 中国医学教育技术, 2020, 35(2): 224-227.

[4] 姚德明, 郭俊丽, 姚常房, 等. 2010 年至 2019 年我国儿科医师数量及工作负担变化趋势分析 [J]. 中华医院管理杂志, 2020, 37(9): 746-751.

[5] 王凯强, 常翰玉. 2017 至 2020 年山东省儿科医师转岗培训满意度的调查分析 [J]. 中华医学教育杂志, 2023, 43(12): 947-950.

[6] 李姗姗, 倪虹, 徐达良, 等. 安徽省儿科转岗医师继续医学教育现状及需求分析 [J]. 继续医学教育, 2019, 33(1): 1-2.

[7] 王晰, 殷涛, 杨慧敏, 等. 城市社区卫生服务中心儿童健康服务能力现状研究 [J]. 中国全科医学, 2020, 24(28): 3571-3577.

[8] 杨敏, 熊英, 王一斌, 等. 四川省 2017-2020 年儿科医师转岗培训学员结业后转归特点分析 [J]. 四川大学学报 (医学版), 2022, 53(4): 597-601.

[9] 高珊, 汪志凌, 万朝敏, 等. 关于儿科转岗医师培训临床教学查房的几点思考 [J]. 海南医学, 2018, 29(24): 3545-3547.

[10] 连颖菁, 林莹. 福建省儿科医师转岗培训项目的实

践探索 [J]. 江苏卫生事业管理, 2023, 34(4): 466-468.

[11] 刘静, 廖红梅, 徐宁安, 等. 多元化教学在儿科教学查房师资培训中的应用 [J]. 中国继续医学教育, 2022, 14(13): 44-47.

[12] 赵博, 梁頔, 刘锦钰, 等. 北京市某儿童专科医院青年人员科研激励工作满意度及影响因素分析 [J]. 中华医学科研管理杂志, 2023, 36(3): 214-219.

[13] 巩存涛, 徐丽娟, 苏祥开, 等. 山东省某市全科医生转岗培训学员满意度调查分析 [J]. 中国农村卫生, 2024, 16(2): 50-52.

[14] 文雪, 曾文, 黄俊, 等. 360 度评估在全科医生转岗培训学员岗位胜任力评价中的应用 [J]. 邵阳学院学报 (自然科学版), 2023, 20(1): 111-116.

[15] 林文诗, 施红英, 阮积晨. 儿科毕业生中儿科从业者与非儿科从业者的职业满意度及职业发展比较 [J]. 温州医科大学学报, 2023, 53(2): 161-165, 封 3.

作者简介: 向思雨 (1994—), 女, 汉族, 硕士研究生, 研究方向为公共卫生 / 医院管理

通讯作者: 杨鸿麟 (1992—), 男, 汉族, 硕士学历, 研究方向为公共卫生 / 医院管理。