

- [2011-09-28]. <http://www.cqjbp.gov.cn/znbm/zfbgs/zcjd/1589.htm>.
- [5] 周乐明. 城乡统筹条件下重庆基层医疗卫生机构首诊制研究[D]. 重庆:重庆医科大学, 2009.
- [6] 胡睿, 王夏玲. 六部委联合下发《以全科医生为重点的基层医疗卫生队伍建设规划》社区医疗发展进入人才“攻略期”[J]. 中国社区医师, 2010(20):3.
- [7] 符明秋. 重庆市城市居民生活方式及体质的现状与对策研究 [D]. 重庆:西南大学, 2006.
- [8] 周小冬, 卢建华. 对我国全科医学教育的分析与思考[J]. 南京医科大学学报:社会科学版, 2008(4):358-361.
- [9] 崔霞. 我国医药卫生人才队伍发展策略研究 [D]. 湖南:中南大学, 2012.
- [10] 曲别拉布. 重庆市全科医生培养模式初探 [D]. 重庆:重庆医科大学, 2008.
- [11] 张天晔. 上海家庭医生首诊制研究 [D]. 上海:复旦大学, 2012.
- [12] 郝晓宁. 中国城市社区卫生服务运行机制与制度建设研究 [D]. 山东:山东大学, 2007.

(收稿日期:2013-04-24 修回日期:2013-06-12)

• 卫生管理 •

基于职业生涯发展视角的基层军医任职教育培养模式改革初探*

王洪涛¹, 罗长坤^{2△}, 黄建军¹, 张伟¹, 黄率帅¹

(1. 第三军医大学训练部, 重庆 400038; 2. 第三军医大学, 重庆 400038)

doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2013.29.047

文献标识码:B

文章编号:1671-8348(2013)29-3574-02

师以下部队卫生机构是我军卫生保健的主要场所, 基层军医履行着疾病诊治、卫勤保障、卫生防疫、心理咨询和健康教育等多种职能, 其能力素质高低与基层部队卫生服务水平高低息息相关。目前, 由于种种原因, 导致基层军医业务水平低, 工作和学习积极性不高, “混日子”现象严重。为改变这一现状, 本研究试图从职业生涯发展视角构建基层军医任职教育培养模式, 提供军医职业发展路径指导, 开展针对性任职教育培训, 激发基层军医进取心, 提升基层卫生机构服务水平。

1 职业生涯发展的基本内涵

国内外研究职业生涯相关理论的学者很多, 不少有影响力的学者均形成了各自理论体系^[1], 其中较为经典有萨帕的“职业生涯五阶段理论”、格林豪斯的“职业生涯发展理论”和薛恩的“职业锚理论”^[2]。目前, 学术界普遍认为职业生涯是指一个人一生所经历的与工作相关的所有活动的总和。职业生涯发展是个人职业成长和发展的全过程, 体现出个体是否实现不同阶段职业生涯目标^[3]。

纵观军队卫生事业发展历程, 笔者认真分析军医职业的特殊性, 认为军医职业生涯是指军医在军队从事医疗卫生事业工作期间的全部经历, 是换岗变职、职务晋升的学习和工作的连续过程。军医职业生涯发展是指军医为实现职业生涯发展目标而进行的一系列知识、能力和技术的发展性活动, 是一个持续不断的探索过程, 也是一个能力渐进递增和职业满意度提升的过程。

2 军医职业生发展现状

军人是一个特殊的职业群体, 军医属于专业技术干部范畴, 实行干部职务、专业技术等级和军衔制度。专业技术等级分为技术 1 至 9 级, 专业技术职称分为见习、初职、中职、副高职和正高职 5 个层次, 军衔分为从少尉至上将的 3 等 10 级

制^[4]。国外职业生涯发展教育开始于上个世纪初, 外军对军官的职业生涯发展十分重视, 最具代表性的是美军, 在军官职业生涯管理方面有着明确规定, 建立了军官职业生涯规划网和军官职业能力评估网, 采取多种措施拓展军官职业生涯路径和强化军官职业能力^[5]。

与外军相比, 国内军官的职业生涯管理相对滞后, 职业生涯发展教育机构不够完善。据调查了解, 军队院校尚未正式开设职业发展和就业指导课程, 军队医学院校也是如此, 医学生职业生涯规划教育薄弱。因此, 目前绝大部分军医尤其是基层部队军医职业生涯发展知识缺失, 没有制订职业生涯管理计划, 个人职业生涯发展目标不明确, 职业发展热情不高, 职业生涯发展的路径选择不确定, 对自身职业素质及职业环境未进行过系统评估, 这样极不利于激发军医工作兴趣、挖掘其工作潜能和提高工作质量。

3 军医任职教育培养模式改革依据

3.1 适应现代卫勤保障需求 按照《全面建设现代后勤纲要》要求, 我军积极进行以一体化卫勤为发展目标的现代卫勤保障模式改革。未来卫勤保障任务的多样和保障模式的改革, 对军医能力素质提出了更高要求, 因此, 必须改革军医任职教育培养模式。

3.2 适应军队编制体制调整 为加快中国特色军事变革进程, 军队编制和规模不断调整, 卫生机构和卫生干部连续精减, 基层部队医疗机构军医的职能不断拓展, 这一变化要求军医要提升岗位胜任力, 成为“一专多能”的全科医生, 要实现这一目标, 必须改革军医任职教育模式。

3.3 落实军队相关政策法规 《军队院校教育改革发展规划纲要(2011~2020年)》指出, 要改革专业技术干部任职教育制度, 生长干部和现职干部的本级任职培训率达到 100%。

* 基金项目:第三军医大学 2012 年教育课题(20120B03)。 作者简介:王洪涛(1975~), 博士, 讲师, 主要从事高等医学教育管理。

△ 通讯作者, Tel:023(68752025) E-mail:luochangkun@126.com。

《现役军官法》明确规定:军事、政治、后勤、装备干部每晋升一级指挥职务,应当经过相应的院校或者其他训练机构培训。专业技术干部每晋升一级专业技术职务,应当经过与其所从事专业相应的院校培训。要保证政策法规落在实处,必须改革军医任职教育模式。

3.4 改变基层部队军医现状 调查显示,目前基层军医普遍缺编,全军 24% 的师旅医院、36% 的旅团卫生队、27% 的营卫生所缺编,技术骨干难以保留,卫生干部流失严重。这主要是由于基层生活条件艰苦,工作环境较差,医疗技术和水平提高途径有限,晋升发展空间受限,职业发展路径不畅,导致基层军医情绪低迷,工作热情不高。要想改变这一现状,必须要改革军医任职教育模式。

4 基于职业生涯发展的军医任职教育培养模式构想

4.1 总体思路 着眼新军事变革需要,分析师以下部队卫生机构医疗保障任务,调查了解基层部队军医现状情况,运用职业生涯发展理论,设计基层军医的多重职业发展通道,构建适应军队卫生事业发展和军医个人发展需要的师以下部队军医任职教育培养模式,规范基层军医任职教育培训体系。

4.2 职业发展通路设计 根据部队医疗卫生工作需求,设计军医多重职业发展通道,重点提出四条职业发展道路即全科医疗系列通路、专科医疗系列通路、医疗科研系列通路和医疗管理系列通路,提供规范化培训,帮助基层部队军医成长成才,使其能在医疗业务、医学科研和行政管理等方面根据自己的兴趣和特长选择性发展,有效调动基层军医的工作学习积极性,激发其献身军队卫生事业的热情。

4.3 培养目标 以提高任职能力为主题,以职业发展促进为主线,培养适应中国特色军事变革和军队卫生事业发展需要,具备较强的卫生保健服务、医疗服务、沟通协调、学习研究、分析解决问题等多种能力,发展潜力大的各层次基层部队卫生专业人才。

4.4 课程体系 根据设计的四条军医职业发展通路,按照军医生长过程和级别分为任命前、初级、中级和高级 4 个阶段,分别构建各自的课程体系,注意既要避免初、中、高不同层级教学内容的重复交叉,又要避免缺项漏档。任命前任职教育学习岗位任职相关知识与技能为主;初级任职教育以强化岗位任职能力的基础知识、基本理论和基本技能学习为主,侧重对专业能力的培养;中级任职教育以突出专业能力的拓展,强化医学前沿知识学习为主;高级任职教育注重创新能力、决策能力和管理能力的训练,突出新技术学习为主^[6-7]。课程以模块化思路设计,按照部队军医岗位职责要求化分模块,设置满足不同通路岗位任职需要和发展需要的医学知识和技能^[8]。分为“理论基础学习课程”、“专业技能(能力)训练课程”、“病(案)例处置课程”3 种类型课程,医疗业务通路突出平战时救治技术、卫生防病防护技术、卫生装备使用和心理服务能力的培养。医疗管理通路突出卫勤组织指挥能力、基本医疗救治技术、信息与网络技术和医疗法规制度的培训。医疗科研通路突出医疗科研技术和方法的培训。

4.5 培训模式 军医任职教育强调“以突出自主学习为主体”的多元互动式教学方法,以实践教学为主,课堂教学尽量采用

案例教学、小组讨论式、研讨式等方法。针对不同层次不同类型的军医,实施的训练模式有所区别,初级任职教育采取“理论基础精讲+实践技能模拟训练”的模式,中级任职教育采取“理论知识自学+专业技能模拟训练+救治水平临床实践”的模式,高级任职教育采取“前沿知识交流式学习+课题嵌入式研究+专业技能导师制指导+实战化救治训练”模式^[9]。

4.6 培训师资 外军院校十分注重教员的选拔工作,积极采取各种途径和方法选拔优秀的教员负责军官任职教育^[10]。借鉴外军经验,实行军医任职教育教员的资格制度,把好选拔关,同时针对不同层级军医任职教育教学任务,建立起由跨专业、跨院系、跨单位教员组成的专门任职教育教学团队,使教员个体优势和集体优势最大化,提高不同层级军医任职教育的培训效果。

第十六次全军院校会议以来,军队院校教育转型深入发展,总部和军医大学充分认识到,高效优质的任职教育是提高基层部队军医能力素质的重要途径。军医大学是军医任职教育的“主阵地”,基层军医是军医大学任职教育的主体,是改革研究的重点,因此,要把握好医学任职教育发展方向,尽早建立军医职业生涯管理部门,提供军医职业发展通路,规范入学途径和选拔标准,建立任职教育资源共享共用机制,为基于职业发展视角的基层军医任职教育培养模式的全面实施奠定基础,实现军医任职教育的规范化和标准化,促进军医大学任职教育更好更快发展。

参考文献:

- [1] 格林豪斯. 职业生涯管理[M]. 王伟,译. 北京:清华大学出版社,2006.
- [2] Alberto Pertroni. Career route preferences of design engineers;an empirical research[J]. Career Development International,2000(5):6-8.
- [3] 章达友. 职业生涯规划与管理[M]. 厦门:厦门大学出版社,2005.
- [4] 翁清雄,张存禄. 论我军开展干部职业生涯管理的意义[J]. 长江论坛,2006(5):64-68.
- [5] 凯瑟·波恩. 美国陆军军官手册[M]. 48 版. 军事科学院外国军事研究部,译. 北京:解放军出版社,2003.
- [6] 王秀薇. 基于胜任力模型的基层军医任职培养模式研究[D]. 重庆:第三军医大学,2008.
- [7] 魏星,汪爱勤. 建立以能力为本的军事医学任职教育模式[J]. 军医进修学院学报,2009,30(6):907-908.
- [8] 王洪涛,罗长坤. 军医大学任职教育课程体系构建研究[J]. 中国高等医学教育,2009(5):68-70.
- [9] 史晨东,白冰,罗彪. 转变任职教育培养模式的几点思考[J]. 后勤指挥学院学报,2011(3):20-21.
- [10] Volker F. Preparing for peace:military identity,value orientations,and professional military education[M]. USA: Praeger Publishers,2001.