

苏北农村基层卫生人员 继续教育与培训现状及需求分析

杨帆^{1,2}, 陈家应^{1,2}, 乔学斌³, 朱靖⁴, 胡丹^{1,2,3}

(1. 南京医科大学医政学院 2. 卫生政策研究中心, 江苏 南京 210029; 3. 苏北卫生发展研究所, 江苏 盐城 224005; 4. 东南大学公共卫生学院, 江苏 南京 210009)

摘要:目的: 调查江苏省苏北地区农村基层卫生人员培训现状及培训需求情况, 为苏北地区农村卫生人才发展提供依据。方法: 抽取3个县乡镇卫生院和村卫生室443名卫生人员, 调查其基本情况、培训现状及培训需求。结果: 被调查卫生人员中, 42.7%近一年从未参加过培训, 培训频率为每季度1次占24.5%, 培训时间不足1周占37.5%。期望培训频率为每年1次占31.2%, 期望培训时间为1~2周占30.0%, 55.2%的卫生人员期望培训专业新知识/新技术。结论: 调查地区卫生人员学历和职称结构仍然偏低, 农村基层卫生人员接受培训的需求较大, 但调查地区进修培训尚未形成的完善体系和制度, 且存在多种问题, 培训普及度不够, 培训内容、培训方式、培训时间等不能完全适应该地区的发展需要。

关键词:农村; 基层卫生人员; 培训需求

中图分类号: G72

文献标志码: A

文章编号: 1671-0479(2015)06-492-003

doi: 10.7655/NYDXBSS20150620

新医改明确提出“保基本, 强基层, 建机制”的工作重心, 而农村卫生人才是“基本”和“基层”的核心, 是实现基本医疗卫生制度建设目标的关键。农村基层卫生人员的素质高低将直接影响农村的卫生服务质量, 而继续教育和培训则是提高其素质的有效途径^[1]。了解农村基层卫生人员对继续教育和培训的现状与需求, 可以为提高基层卫生人员的培训质量和效率提供政策建议。

一、资料来源与方法

本课题采用分层随机抽样的方法, 根据地理位置和社会经济发展水平等情况, 选择盐城市大丰、滨海和东台3个县(市)作为现场研究的调查地区, 在每个地区根据地点分布, 抽取4~6所乡镇卫生院和7~10所村卫生室作为被调查机构, 共计抽取12家

乡镇卫生院和17家村卫生室, 共调查卫生人员443人。课题组自行编制问卷对卫生人员的基本情况、培训现状及培训需求进行调查。

二、结果与分析

(一) 一般情况

本次共调查443名卫生人员, 其中临床227人(51.2%)、护理64人(14.4%)、公卫44人(9.9%)、医技94人(21.2%)、管理岗位14人(3.2%)。男性211名, 女性230名, 女性多于男性。年龄集中在35~54岁, 占68.2%。初级及以下职称占44.3%, 大专及以上学历占73.9%。

(二) 卫生人员专业素质

本次调查中, 只有3.7%的卫生人员认为对本专业的的前沿知识非常了解, 绝大部分卫生人员对前沿

基金项目: 江苏省教育厅高校哲学社会科学项目(2014SJB161), 苏北卫生发展研究所应用研究课题资助“苏北农村卫生人才队伍建设研究”, “互动型人才队伍建设研究”

收稿日期: 2015-09-09

作者简介: 杨帆(1986-), 男, 湖北潜江人, 助教, 研究方向为老年健康服务、健康公平; 胡丹(1988-), 女, 云南保山人, 助理实验师, 研究方向为卫生政策与服务研究、医院管理研究, 通信作者。

知识处于基本了解状态;对本专业新治疗方法及手段的了解情况方面,51.4%的卫生人员处于了解一点的状态,64.1%的护理人员对专业新知识几乎不了解。一半以上的卫生人员认为所在单位的培训机会不充足,且50.9%的卫生人员认为需要进行进修培训,17.7%的卫生人员认为迫切需要进修,护理人员迫切需要进修的比例最大。由此可见,基层卫生人员对医学培训和继续教育存在很大需求。

(三)继续教育与培训现状

1. 参加培训基本情况

57.3%的卫生人员参加了各种形式的培训,其中,78.5%的卫生人员每年至少参加1次培训,临床医生(43.6%)和护士(56.8%)接受培训的机会和次数相对较少($P=0.001$)。培训的方式以短期学术交流(28.9%)、学历教育(23.9%)和其他培训(20.5%)为主,说明这三种培训方式相对普遍且容易接受。参加培训的地点多为县级医院(30.0%)、本单位(23.9%)和地市级医院(21.9%);37.5%的卫生人员参加培训的时间不足1周,公卫和管理人员参加培训的时间几乎都在3个月以内;参加培训的动机主要集中在了解新知识和新技术(38.3%)、加强基本功、提高医疗水平(37.7%)、提高理论水平(21.7%)方面。培训费用分担方式以全部报销为主,占48.9%,全自费比例为26.1%。

2. 未参加培训原因

本次调查中,42.7%的卫生人员近一年没有参加培训,其中护理人员未参加培训的比例最高,达56.8%。影响被调查者参加培训的三大原因分别是工作离不开(43.2%)、单位没有安排(35.4%)和名额有限(12.4%)。此外,费用太高(3.7%)也是一个不容忽视的原因。

(四)培训需求及期望

调查的卫生人员中,期望培训频率为每年1次的占31.2%。大部分卫生人员对短期培训接受程度较高,30.0%的卫生人员期望每次培训时间在1~2周,仅有8.5%的卫生人员期望培训时间超过6个月。卫生人员对专业新知识和新技术的渴望最大(55.2%),其次是专业技能(21.1%)和常见病/多发病的诊断治疗知识(16.5%)。不同岗位人员期望培训的频率之间存在差异,临床和医技人员期望培训的频率要低于其他人员。不同岗位人员期望能够每次培训的时间之间有差异,临床人员期望每次培训时间较长。

(五)培训效果及存在问题

50.9%的卫生人员认为培训对职业发展的意义

非常大,仅有4.0%的人认为没有意义;调查人群认为培训主要存在的问题有时间太短(53.3%)、缺乏实践(42.6%)、形式化氛围太浓(35.2%)和培训速度过快(29.3%),其中,超过一半的卫生人员认为培训时间太短而影响培训效果,从过去参加培训的时间来看,参加培训的时间集中在1周以内。

三、讨 论

本次调查发现,调查地区卫生人员学历和职称结构仍然偏低,农村基层卫生人员接受培训的意愿较为强烈,但调查地区进修培训尚未形成完善的体系和制度,且存在多种问题,培训普及度不够,培训内容、培训方式、培训时间等不能完全适应该地区的发展需要。

(一)培训需求较大,但普及力度仍不够

被调查卫生人员参加培训的意愿比较强烈,了解专业新知识、新技术,加强基本功,提高医疗水平为目的。与其他研究指出的一样,该地区培训工作落实并不到位,卫生人员培训机会不足。由于基层医疗机构工作繁重,人员缺乏,难以安排时间让卫生人员接受培训。此外,由于担心人员流失,基层医疗机构对长期进修和学历教育持保留态度^[2]。对此,可以考虑增加卫生人员特别是医务人员的编制,吸引更多人才到农村基层医疗机构工作,以解决人力缺乏问题。基层医疗机构也应该合理安排工作,为卫生人员做好工作和学习规划。

(二)培训过密且周期较短

目前,培训时间太短,缺乏实践是农村基层卫生人员培训中的主要问题。调查结果显示,被调查人员近一年的培训频率多为每季度培训1次,培训过于密集且周期较短,大多数卫生人员均认为培训时间太短会影响培训效果。研究发现,短期培训比较适合基层卫生人员^[3],此次调查卫生人员对1~2周的短期培训接受程度最高。因此,医疗和培训机构应针对农村基层卫生人员的需求,合理安排培训时间,改革培训方式^[4-6]。现阶段,培训方式以短期学术交流为主,该培训方式的周期过短且频率较密,不能满足农村基层卫生人员的培训需求,应转变卫生人员参加培训的方式,让更多的医务人员到上级医院进行专科进修,学习新技术,并适当延长培训周期,减少培训频率,这样更有利于获得更好的培训效果。

(三)根据卫生人员的不同需求进行针对性培训

对于农村基层卫生人员的培训,应充分考虑其实际工作需要与可及性,针对卫生人员不同的培训目的和需求,结合不同层次的卫生人员的特点,开展

有针对性的、多种形式相结合的在职培训或继续教育,提高培训质量和培训效果。2009年卫生部《关于加强卫生人才队伍建设的意见》中提出要充分利用各种卫生和教育资源、远程教育的技术优势,开展形式多样的继续医学教育活动,拓宽农村卫生人员的培训渠道。对于不同类型的卫生人员应采取不同的培训方式,对管理人员进行相关管理专业的培训,对医务人员的培训按不同职称级别进行,以达到最佳的培训效果。

(四)改革费用分担方式,提高卫生人员参加培训的积极性

《乡镇卫生院卫生技术人员培训暂行规定》要求培训经费由政府、单位和个人等多渠道筹集^[7]。调查地区卫生人员参加培训的费用以全部报销为主,但全部自费仍占一定比例。由于基层政府不能够给乡镇卫生院提供必要的财政支持,使其无法支持卫生人员到上级机构进修培训,加上大部分农村基层卫生人员收入水平偏低,很多卫生人员便不愿意参加需要收费的培训。为了保证一定的培训经费,政府必须制定出一定的政策,确保拿出一部分经费,专门作为基层卫生人员的培训经费。此外,基层卫生单位也要强制性地从业务收入中列支合适比例的培训经费,为本单位的人员培训提供经费支持^[8-9]。

(五)重视护理人员的培训需求

调查显示,护理人员对专业新知识不了解的程度最高,有64.1%的护理人员处于几乎不了解的水平,说明护理人员知识更新的需要最大,护理人员近一年内从未参加培训的比例最高,且认为迫切需要进修的比例最大,说明护理人员意识到提高自身素质的重要性,对培训的需求最大。大部分参加过培训的护理人员培训形式多为学历教育,认为培训缺乏实践,时间太短且形式化氛围太浓,说明护理人员的培训需更重视实践。多项研究显示,护理人员业

务素质的提高主要通过岗位培训来实现。因此,应提高相关部门和领导对基层护理人员岗位培训的重视,进一步加大护理人员岗位培训普及力度,鼓励和创造机会让更多的护士参加岗位培训。

参考文献

- [1] 王小娟,黄韵如,谢 祎,等. 湖南省卫生技术人员培训现状与需求分析[J]. 中国全科医学,2012,15(1):69-70,73
- [2] 袁 璟,徐 玲,张耀光,等. 乡镇卫生院卫生人员培训现状分析 [J]. 中国卫生信息管理杂志,2012,9(3):94-97
- [3] 姜小峰,孟庆跃. 基层卫生人力培训研究综述[J]. 中国农村卫生事业管理,2012,32(10):995-998
- [4] 陈 荷,冯启明,罗红叶,等. 广西县级公立医院医务人员培训现状及培训需求调查[J]. 中国现代医生,2015,53(13):122-125
- [5] 陈 芸,赵 斌,菲 庄,等. 创新农村卫生人才机制,实施“大学生村医”工程[J]. 南京医科大学学报:社会科学版,2014,14(2):92-94
- [6] 陈 瑄,朱斯洪,张穗初,等. 广州市社区医务人员医学继续教育调查分析[J]. 中国社区医师:医学专业,2011,13(8):243-244
- [7] 李国庆,钱卫国,彭 伟,等. 河北省乡镇卫生院卫生技术人员培训模式研究[J]. 中国医院管理,2010,30(11):76-78
- [8] 宋宁进. 浅论农村卫生人才培养的途径与策略[J]. 南京医科大学学报:社会科学版,2012,12(6):450-451
- [9] 陈家应,陆 慧,汤先沂,等. 产权制度改革对乡镇卫生院运行状况影响研究[J]. 中国医院管理,2005,25(1):17-19