

武汉大学人民医院毕业后医学教育 师资管理办法（2020年修订）

根据国家和省级相关文件政策要求，师资是教学的灵魂，是质量的保证。为做好毕业后医学教育师资管理，含住院医师规范化培训（以下简称“住培”）和专科医师规范化培训（以下简称“专培”），武汉大学人民医院高度重视师资队伍建设，把加强师资队伍建设作为提高培训质量的重要举措，在全面分析把握师资队伍能力素质状况的基础上，健全师资遴选、培训、考核和激励制度，持证上岗，实行师资准入及动态管理机制。

一、师资遴选

为建立一支结构合理、分布均匀、能满足培训需求的高素质师资队伍，我院从学历、从事本专业时间、专业能力、教学能力、个人素养等方面，结合各专业学科特点综合评估，明确师资准入条件。根据国家住培专业基地和专培专科基地师资遴选的数量及组成要求，结合基地容量的实际需求，实行公正、公平、公开，择优录取原则，确保优质师资从事带教工作。

（一）指导医师岗位设置

为形成一支结构合理、分布均匀、能满足不同培训需求的高素质带教师资队伍，我院毕业后医学教育指导医师设置普通岗、骨干岗、专家岗三个层次岗位。

1. 指导医师普通岗：在科室主任领导下和专家岗指导医师指导

下，指导培训对象完成在本科室的培训要求和临床实践工作，主要负责培训对象的临床带教和日常管理工作，参与承担少量教学活动。

2. 指导医师骨干岗：在科室主任领导下和专家岗指导医师指导下，并参与承担临床小讲课、技能培训、病例讨论等教学活动的开展，以及参与承担学员能力考核等教学工作，并积极改进本专业师资的教学方法和带教能力，指导普通岗指导医师做好临床带教和培训工作。骨干岗指导医师占指导医师岗位总数约 20%，或每个学科 3-6 人。

3. 指导医师专家岗：全面负责本科室毕业后医学教育质量管理 and 教学指导工作，发挥临床教学学科带头作用，研究制定本科室培训计划和质量管理方案，指导和组织下级岗位指导医师教学工作，督促和监测科室培训质量，协调解决培训工作问题，并参与承担教学查房、疑难病例讨论和学术讲座等教学专家岗指导医师占指导医师岗位总数约 10%，或每个科室 2-3 人。

（二）指导医师申请条件

1. 住培指导医师需任职主治医师 3 年及以上；专培指导医师需任职副主任医师及以上。

2. 从事指导学科的临床工作 3 年及以上，对所指导的学科具有较系统的理论基础和临床实践经验，较熟悉学科的新业务、新技术和新进展。

3. 具有一定的带教能力和严谨的治学态度以及良好的职业道

德、人际沟通和团队合作能力，能以身作则、为人师表。

4. 参加过规范的毕业后医学教育师资培训并取得合格证书，且证书在 3 年有效期内，熟悉本专业毕业后医学教育培训要求。

5. 近三年内未出现医德医风问题、发生医疗事故或事件、出现教学事故或教学事件等否决条件。

（三）指导医师骨干岗补充条件

1. 从事指导学科的临床工作 5 年及以上。

2. 具有所指导学科的临床带教经验 2 年及以上，熟悉本专业培训内容与要求。

3. 接受过较为系统的临床教学能力培训或取得一定的教学工作成绩，具有较好的教学理论、教案编写、课件制作、演讲能力和教学反馈等教学能力，有能力承担临床小讲课、技能培训、病例讨论等教学活动开展，以及学员能力考核等教学工作。

4. 有意愿进一步参加毕业后医学教育学习和不断提升教学能力，并积极改进本专业师资的教学方法和带教能力。

5. 能够发挥学科内先进带头作用，并指导普通岗指导医师做好临床带教和培训工作。

6. 工作状态稳定，在任职期间内能够承担完成相应的教学工作。

对于教学工作成绩突出者，可适当放宽部分条件。

（四）指导医师专家岗补充条件

1. 医学本科及以上学历，副主任医师及以上专业技术职务，从

事指导学科的临床工作 8 年及以上。

2. 具有所指导学科的临床带教经验 5 年及以上，熟悉本专业培训内容与要求。

3. 具有一定的毕业后医学教育管理经验和省级及以上级别评估工作经验，熟悉本专业的培训管理与质量要求。

4. 有意愿进一步参加毕业后医学教育学习和不断提升教学和管理能力，督促并不断提升本科室培训质量管理。

5. 能够发挥临床教学学科带头作用，并指导和组织下级岗位指导医师的教学工作。

6. 工作状态稳定，在任职期间内能够承担完成相应的教学工作。

对于教学工作成绩突出者，可适当放宽上述部分条件。

（五）指导医师遴选程序

指导医师采用“申请一审核”制，由毕业后医学教育办公室（以下简称“毕教办”）定期组织指导医师遴选工作，或特殊情况组织指导医师增补工作。由个人提出申请、所在科室的科主任审核，所属专业基地的基地主任审核并统一推荐至毕教办，再由毕教办组织专家评审，评审通过后上报专家委员会讨论和领导小组审核后聘任。

（六）责任指导医师（导师）遴选

毕业后医学教育实行双导师制，每位指导医师可同时承担责任指导医师（导师）和临床带教医师两种身份。导师是指在专业基地

或专科基地中，负责培训对象在整个培训期间全程指导工作的指导教师；临床带教医师是指在轮转科室中，负责培训对象在本科室期间具体临床带教的指导教师。学员导师由专业基地或专科基地在学员招收时，从本基地指导教师中进行遴选，为每位培训对象安排一名指定的导师负责全程指导工作，每位导师可同时指导的学员数量参照本专业基地认定标准。招收工作结束时，将招收学员名单与对应导师名单一同上报至毕教办进行审核与聘任。

（七）全科指导教师遴选

全科医学科专业相关轮转科室必须有一定数量师资接受全科师资培训并取得合格证书，负责全科医学科专业住培学员的指导工作和在相关轮转科室的临床带教工作。根据全院全科医学科培训规模和各轮转科室带教工作量，由毕教办组织，全科医学科专业基地协助，在全院各全科医学科轮转科室（含全科医学科和全科基层实践基地）遴选符合条件的优秀指导教师担任全科指导教师，参与全科住培学员指导和临床带教、全科课程授课和全科基层实践基地指导等全科教学工作。所有全科指导教师均需参加并取得省级及以上级别的全科师资培训合格证书，具备全科医学理念，熟悉全科培训内容和带教要求。

二、师资岗位职责

（一）指导教师普通岗职责

1. 在科室主任领导下和专家岗指导教师指导下，负责培训对象的临床带教和日常管理工作。

2. 熟悉毕业后医学教育培训内容和要求，根据医院相关培训和医疗管理规定，在保证医疗质量和患者安全的前提下，为培训对象提供足够和高质量的临床实践机会，指导培训对象掌握正确的病史询问技巧、规范的体格检查方法、正确书写各种病案记录、规范的诊疗技术操作等培训要求。

3. 定期对培训对象进行能力评估和沟通，根据培训对象的特点和学习情况，及时给予有效反馈并进行针对性指导，强化培训对象的职业素养、医学人文、临床思维、医患沟通、专业知识和技能、主动学习等综合能力培养。

4. 在科室统一管理下，负责培训对象的临床工作安排、考勤管理、培训材料审查与指导、学员评价等监管与评价工作。

5. 注意关心培训对象的工作、生活和思想情况，及时做好沟通和给予必要的指导帮助，重要问题及时向上级汇报。

6. 根据基地统一安排，承担或参与各类教学活动，并主动学习和不断提升个人教学方法和带教能力。

7. 完成上级领导和部门安排部署的其他任务。

（二）指导医师骨干岗职责

1. 在科室主任领导下和专家岗指导医师指导下，除按指导医师普通岗参与承担临床带教工作外，作为骨干师资参与承担专业内各类教学活动和培训对象能力考核等教学工作。

2. 熟悉毕业后医学教育培训内容和要求，在科室和教学小组领导下，参与制定学科培训计划和考核标准，并承担临床小讲课、技

能培训、病例讨论、出科考核等教学活动和考核工作。

3. 积极参与和承担各类教学活动，不断学习和提升教学方法和带教能力，并指导普通岗指导医师做好临床带教和培训工作。

4. 完成上级领导和部门安排部署的其他任务。

（三）指导医师专家岗职责

1. 在科室主任领导下，除参与承担部分教学活动和考核工作外，全面负责本科室毕业后医学教育质量管理 and 教学指导工作，发挥临床教学学科带头作用。

2. 熟悉毕业后医学教育培训内容和要求，根据科室和教学小组要求，研究制定本科室培训计划和质量管理方案，并参与承担教学查房、疑难病例讨论和学术讲座等教学活动。

3. 每月至少一次指导下级岗位指导医师临床带教或教学活动，每季度至少一次全面督查和提升科室临床带教、教学活动、教学管理和学员管理等教学工作情况，协调解决培训工作问题，不断提升科室培训质量。

4. 完成上级领导和部门安排部署的其他任务。

（四）责任指导医师职责

1. 根据专业基地统一安排，负责指导对象在培训期间的专业学习和个人发展的全程指导工作。

2. 至少平均每两个月与指导对象见面交流一次，及时了解和关心培训对象学习、工作、生活和思想等情况，给予临床实践、专业学习、职业规划、学术提升和身心健康等各方面的指导和帮助，指

导培训对象全面发展。

3. 定期了解和评估指导对象的培训完成情况和能力成长情况，督促和帮助指导对象顺利完成各项培训要求。

4. 做好培训对象的及时沟通和持续指导工作，重要问题及时向上级汇报。

5. 指导培训对象积极参加各类学术活动和研究工作。

6. 完成上级领导和部门安排部署的其他任务。

（五）全科指导医师职责

1. 根据医院、全科医学科专业基地和科室的统一安排，负责全科医学科住培学员的培训指导和临床带教工作。

2. 如担任全科学员的责任指导医师，需按责任指导医师职责，在全科医学科专业基地的统一管理下，做好对全科学员的全科专业学习和个人发展的全程指导。

3. 如担任全科学员在本科室轮转期间的临床带教工作，需按指导医院职责，在科室主任领导下和专家岗指导医师指导下，根据全科理念和全科培训要求，做好对全科学员的临床带教和日常工作。

4. 注意关心全科学员的工作、生活和思想情况，及时做好沟通和给予必要的指导帮助，重要问题及时向上级汇报。

5. 根据医院和全科医学科专业基地统一安排，承担或参与全科课程授课和全科基层实践基地指导等全科教学工作，并主动学习和不断提升全科理念与全科教学方法。

6. 完成上级领导和部门安排部署的其他任务。

三、师资培训

1. 制订分类、分层的师资培训规划和计划，有序安排师资参加国家、省级、院级的具有专业特点的师资培训，确保每位带教医师能获得参加各层、各类师资培训的机会，并将取得师资培训合格证书作为申请带教资格的必备条件之一。

2. 根据需求创新师资培训模式和方法，采取“请进来、走出去”的方式，开展有针对性的师资培训，确保师资带教理念和能力不断得到更新和提升。

3. 建立院科两级带教师资队伍培训机制，实现师资培训形式多样化，在教学过程中开展有针对性的培训，实现将师资培训与教学实践活动相结合。

4. 院级组织师资培训，内容主要围绕临床带教和教学管理等师资岗位胜任力要求，内容包括毕业后医学教育相关制度和培训要求、教学方法与理念、教学评价反馈和教学组织管理等内容。参加并取得院级师资培训合格，作为师资岗位考核的重要评估指标。

5. 各专业建立带教师资核心团队，开展专业内有针对性的能力培训，持续改革创新教学方法、教学模式、课程设计、教学科研等教学工作和培训质量。

6. 持续加强全科师资培训，实现全科专业每个相关轮转科室至少有 2 位取得全科师资培训合格证书的指导教师，不断加强全科师资队伍建设。

四、师资评价与考核

建立院科两级师资考核评价机制，师资考核评价的内容主要包括师资带教的量和质、教学意识与能力、态度与人文、教学创新与研究等教学表现，以及培训对象过程考核、年度考核、结业考核和执业医师通过率等培训质量指标。师资考核评价采用多维度手段，实行管理部门、专业基地、培训对象或师资之间互相评价等多种考核方式。

（一）培训对象对师资评价

1. 由毕教办统筹或学科进行组织，培训对象定期对指导教师、责任指导教师、轮转科室、专业基地或专科基地进行评价，包含出科评价、年度评价和其他评价。
2. 月度评价为培训对象在每个月结束时，对指导教师和轮转科室的临床教学表现进行评价。
3. 出科评价为培训对象在每个轮转科室结束时，对指导教师及轮转科室等整体教学工作表现进行评价。
4. 年度评价为培训对象在每年结束时，对专业基地和责任指导医师的培训工作进行评价。
5. 其他由培训对象对师资进行的各类专项或临时性教学评价。

（二）科内师资评价

1. 科内师资评价由专家岗指导教师和教学小组负责，定期或不定期对指导医师的教学工作进行评价和指导，包含临床带教表现、教学活动实施和学员反馈等多种形式。

2. 专家岗指导教师每月不少于一次，通过观察临床带教表现、督导教学活动实施和访谈培训对象等多种形式，对本专业指导教师的教学表现和教学能力进行评价，并给予及时的反馈和指导。

3. 教学小组每年不少于一次，对本专业所有指导教师的教学工作表现进行整体评价，并将评价结果作为师资年度绩效考核与评优的重要指标进行挂钩。

4. 培训基地对科内师资评价进行监督和指导，确保师资评价科学合理、公平公正，避免形式化的情况。

（三）院级师资评价

1. 院级师资考核评价由毕教办统筹负责，每年不少于一次，对全院所有指导教师的全年教学工作完成情况和教学质量进行综合评价。

2. 医院应加强信息化管理平台建设，将师资考核评价与大数据有机结合，及时对考核评价情况进行分析、反馈，指导专业基地（科室）及时整改。

3. 培训基地将评价结果与专业基地（科室）绩效考核挂钩，与基地主任、教学主任、教学秘书和指导教师等个人年度绩效考核与年度评优挂钩。

五、师资奖惩

医院根据师资承担教学工作完成情况及工作质量等综合考虑，建立师资奖惩制度及再准入制度。

（一）师资奖励

1. 按毕业后医学教育资金管理办法规定，根据师资承担完成的教学工作量和质量，发放相应的带教补助和授课补助等师资教学补助。

2. 按医院统一要求，根据科室和师资承担完成的教学工作量和质量，将教学工作与科室和个人的医院年度绩效挂钩。教学补助或奖励经费单独发放，不记入绩效工资总额。

3. 医院建立毕业后医学教育年度评优机制，对带教先进个人和先进集体纳入医院年度评优评先表彰体系，并优先推选其参加省市及国家级优秀表彰。

4. 医院将教学工作考核结果与职称晋升、职务聘任、研究生导师资格认定等紧密挂钩和确定权重，对考核评价优秀、评为先进个人的指导医师和教学管理人员在晋升职称和职务提升的教学考核中予以优先。

（二）师资惩处

1. 对临床带教工作完成情况和教学质量评价较差的个人和集体，在年度教学绩效考核中进行相应扣分，并在个人和集体的医院年度绩效与毕业后医学教育教学补助中直接扣除相应比例金额。

2. 对培训工作管理混乱、未按培训标准开展培训、编造虚假培训记录、出具虚假考试考核成绩等情况的专业基地（科室）主任、教学主任、教学秘书，视情节轻重予以扣除相应绩效或通报批评等处罚。

3. 对缺乏责任心、带教不认真、存在医德医风问题、发生医疗

事故或事件、出现教学事故或年度评估不合格等问题的师资予以淘汰，取消带教资格，并延缓带教资格申请和教学职称至少 1 年，不得聘任新教学职务。

本规定由毕业后医学教育办公室负责解释。

本规定自公布之日起施行。