

急诊院前急救教育师资队伍建设和管理路径探析

李小旦

贵州医科大学附属医院, 贵州贵阳, 中国

【摘要】本研究旨在探讨急诊院前紧急救护教育师资队伍建设和管理路径, 以利于提升师资专业水平与教育质量。该研究通过文献分析与现状调研相结合的方式, 系统梳理师资队伍结构, 能力现状及存在的问题, 提出了以临床实践能力发展为核心、注重教学能力与急救技能并重的培养原则设计选拔准入, 分层培养, 院校协同与信息化教学的构建路径。同时, 研究强调考核评价, 完善激励机制与资源保障, 形成制度化与规范化管理模式。结果显示: 科学建设, 有效管理师资队伍, 可显著提高院前急救教育的质量, 增加队伍的稳定性。认为建设高素质, 专业化和可持续发展急救教育师资体系是提高院前急救服务能力和确保公众生命安全的关键。

【关键词】急诊院前急救; 师资队伍建设; 教育管理; 培训体系; 资源保障

院前急救作为急诊医学体系重要的一环, 服务质量的好坏直接影响着病人救治效果及生命安全。随着急救体系的日益发展, 院前急救教育专业师资队伍的需求也越来越大。但当前在师资的数量, 结构及能力上还存在着不同程度的失衡与不足, 有待系统化建设与科学管理予以优化。高素质, 结构合理的师资队伍既可以促进教学水平的提高, 又可以推动急救技术操作标准化和规范化。文章重点阐述了急诊院前急救教育教师队伍建设的必要性, 基本原则、实施路径与管理保障等问题, 以期建立高效可持续发展师资体系提供理论依据与实践参考^[1]。

1. 急诊院前急救教育师资队伍建设的现实需求与现状分析

1.1 院前急救教育的发展迫切需要专业师资

院前急救作为突发公共卫生事件和急、危、重症救治体系的一个重要环节, 救治效率和救治质量的高低极大地取决于规范化急救教育体系构建的好坏。随着急救服务社会需求的日益增长和急救技术的不断更新, 院前急救教育越来越依赖于专业化的师资。具有坚实急诊医学基础, 丰富院前急救实践经验和系统教学能力的师资是确保急救培训质量, 促进急救人员综合能力提高的重要因素^[2]。

当前急救培训已逐步走向标准化、情景化、技能化, 对教师临床判断能力, 操作示范能力及教学组织能力等都有较高需求。比如在心肺复苏, 气道管理, 创伤急救这些核心技能的训练上, 要求教师既要熟练操作流程又要能通过情景模拟与案例教学来指导受训者了解急救决策的过程^[3]。由于院前急救过程中涉及多学

科协作以及复杂的现场处置场景, 传统教学力量的单一来源已经很难适应优质培训的需要。所以构建一支结构合理、能力复合、具有实践经验的专业师资队伍就成为促进院前急救教育工作质量提高的一个重要依据。

1.2 急诊院前急救师资队伍结构及能力现状

随着院前急救体系的逐步完善, 急诊院前急救教育培训的需求不断增长, 对于专业化师资依赖程度越来越显著。但就总体结构而言, 当前院前急救教育的师资来源还比较单一, 大多是医院急诊科的医护人员或者急救中心的人员兼职担任教学任务, 专职教学人员所占比重偏低, 师资队伍的稳定性与持续发展能力亟待增强^[4]。

从能力结构上看, 部分教师临床急救经验丰富, 但是系统化教学能力与教育理论基础较为欠缺, 教学方式多以经验讲解为主要手段, 系统化课程设计与教学评价机制欠缺。比如技能培训方面, 有些课程仍然是示范讲解, 缺乏情景模拟, 案例讨论, 团队协作训练的互动环节^[5]。另外各区域院前急救资源配置差异大, 师资水平差距显著, 还影响培训质量一致性及整体水平。为此必须进一步改善师资结构、强化临床实践能力和教学能力有机结合。

1.3 师资培养体系及其他主要问题

目前急诊院前急救教育的师资培养体系尚在完善中, 总体建设水平离实际教学需求还有一定距离。一方面师资来源相对单一, 很多教师都是临床医护人员兼职担任教学任务, 系统化教学培训不足, 造成了教学能力与课程设计水平的差异。另一方面, 当前还没有形成一个统一, 规范的教师培养机制, 教师准入标准,

培训内容以及考核方式都没有系统化的体系,影响着教师队伍专业化的发展。

院前急救工作实践性强、复杂性高,且一些教师实践更新机会不多、情景化教学经验不足,很难完全体现出急救工作真正的教学特点。另外,部分区域培训资源分布不均衡,跨机构协同培养机制不健全等问题也一定程度制约着师资能力全面提升。为此,必须从健全培养体系、强化资源整合等方面促进师资队伍建设的规范化、专业化的方向迈进。

2. 急诊院前急救教育师资队伍建设的基本原则与目标定位

2.1 强调以临床实践能力为导向的师资培养

急诊院前急救教育实践性,时效性显著,对老师临床处置能力,现场判断能力及快速决策能力等都有很高的要求。因此师资培养要以临床实践能力为核心,注重促进教师对真实急救情境中操作技能和综合判断能力的培养。

师资选拔时,要优先选择有急诊医学或者院前急救经验的医护人员,注重他们一线救治经验及规范化操作能力的培养,保证教学内容密切联系临床。训练期间,可以采用情景模拟训练,典型案例分析及技能考核来提高教师急救流程及关键技术熟练程度。如通过对交通事故伤员的救治,心脏骤停的抢救等场景的模拟,让老师在授课时更好的引导受训者现场处理。

同时要鼓励教师继续参加院前急救实践,并通过参加急救任务,组织急救演练和开展教学反思来不断增强实践指导能力。该注重实践能力培养模式有利于推动教学内容和临床需求深度融合,进而全面提升院前急救教育质量。

2.2 注重教学能力与急救技能并重的训练方针

急诊院前急救教育既要求专业知识扎实,又要求教学组织能力过硬。所以在师资培养的过程中,要遵循教学能力和急救技能同时培养的原则。一方面教师需系统地掌握院前急救理论知识,标准化操作流程及现场处置重点,例如心肺复苏,气道管理,创伤止血包扎及伤员转运等核心技能才能保证教学内容科学规范。

另一方面要强化教学设计和课堂组织能力。通过教学示范课、模拟授课训练及教学研讨活动来提升教师案例教学,情景模拟及技能演示教学能力。如将分组演练,角色扮演及情境讨论的教学方法引入培训课程,能加强受训者的参与度,提升学习效果。把急救专业能力和教育教学能力相结合,才能逐步构建起既有丰富实践经验,又有较好教学能力的复合型教师队伍。

2.3 多学科协作参与的目的是改善师资结构

院前急救教育综合性特征显著,单靠单一学科背景教师很难适应教学需求。为此,要积极促进多学科协作,共同参与师资队伍建设。急诊医学,重症医学,护理学,公共卫生和医学教育专业人员参与其中,可在理论教学,技能训练和应急处理能力发展上形成互补优势。

通过对不同学科资源整合,能够建设一支知识结构更完善,实践经验更丰富的教学队伍。如急诊医师能侧重急救流程和现场处置的教学,护理人员能负责护理操作和团队协作的培训,医学教育专家能对课程设计和教学评价进行辅导等。该多学科协作模式既有利于教学质量的提高,又能推动急救理念的更新及教学方法的革新。

3. 急诊院前急救教育师资队伍建设的实施方式

3.1 构建系统化师资选拔与准入机制

急诊院前急救教育对于师资专业能力有很高的要求,所以有必要建立科学、规范的遴选和进入机制。师资选拔时,要以临床急救经验、专业技术水平、教学潜力等为核心评价指标,注重遴选院前急救实践经验丰富,沟通能力强的医护人员从事教学工作。

准入评估时,可以通过理论考试、急救技能操作考核、模拟授课评估和专家评议相结合的方法综合评估。比如用模拟课堂授课来考查教师教学表达能力、用技能考核来测试教师操作规范程度等等。通过多维度的评价机制能够保证入职师资队伍具有更高的专业水平。同时要建立教师动态准入和定期复评制度、持续评价教师教学质量及实践能力,确保师资队伍整体水平持续提高。

3.2 建立分层分类的师资培训与能力提高体系

急诊院前急救教育对于教师临床经验,教学能力及应急处置能力都有很高的要求,故需构建分层分类培养体系。对新入职的教师要注重院前急救基础理论,标准化操作流程和基础教学方法的培训,比如心肺复苏、气道管理、创伤止血等核心技能的培养,通过情景模拟教学来促进课堂组织能力的提高。

对有一定教学经验的骨干教师则要强化高级急救技术培训及复杂情境下的处置能力培养,如多发伤救治,灾害事故医疗救援,并在此基础上提高课程设计及教学创新能力。对学科带头人与核心教师而言,要注重教学研究能力,课程体系建设能力与学术引领能力的培养。采用分层培训的方式能够促进师资能力结

构的不断优化。

3.3 强化院校与急救机构合作培养机制

院校和急救机构对院前急救教育各有其优势。医学院校有系统化的教学资源与科研平台,同时急救中心有丰富的临床案例与实践环境。建立稳定协同培养机制可构建理论教学和实践训练相融合的师资培养模式。

如在一些急救培训基地进行的小范围教学改革实践过程中通过构建“真正的任务导向”教学模式使临床实践和教学活动紧密结合。教师选择急救中心每天出诊的典型病例,例如交通事故创伤或者心脏骤停的场景,临床处置结束后安排复盘式教学。教师先将现场处置流程与标准化讲解相结合,然后学员通过模拟环境下的操作演练来探讨分析处置流程及团队协作。授课后,采用录像回放,同伴互评等反馈总结的形式。该教学方式“案例复盘——情景模拟——技能训练——反馈改进”,在提高师资实践教学能力的同时,还有效地强化了受训者对于院前急救流程及关键技能的认知。

4. 急诊院前急救教育师资队伍的管理与保障机制

4.1 完善师资考核评价与激励机制

完善考核评价和激励机制,是促进师资队伍积极性发挥的重要途径。要构建综合评价体系,在评价指标中加入教学质量,临床实践水平和科研成果,以量化的方式综合评价。考核结果可以和职称晋升,岗位调整以及绩效奖励结合在一起,形成更好的激励导向。

同时可以引入同行评议与外部专家评价机制以增强评价结果客观性与权威性。通过培训机会,科研支持与学术交流平台的提供,还有利于提升教师的职业发展空间与团队凝聚力。

4.2 构建持续质量监测与反馈改进体系

建立持续性质量监测机制能动态评价师资队伍发展状况。通过经常性的教学评估,技能考核和学员反馈调查等活动,能够对教师的教学效果和培训质量有一个整体的认识。

同时要建立信息反馈机制并及时向培训管理部门及教师自身反馈评估结果,以解决现存问题。通过教学督导,同行评审,实践考核

等环节,可形成不断完善的闭环管理体系。

4.3 加强制度保障, 配套配置资源

健全的制度保障,足够的资源支持,是师资队伍得以长远发展的关键。要构建师资培养,使用,考核与激励体系,厘清岗位职责与发展路径,为师资提供稳定培训机会。

同时要加强对急救模拟训练中心、信息化教学平台等教学设施的建设为教学活动的开展提供必要的条件。结合制度保障和资源投入,可促进师资队伍的稳定,支撑院前急救教育不断发展。

5. 结论

急诊院前急救教育师资队伍建设,是提高院前急救服务质量,确保公众生命安全的关键。从明确师资建设目标,优化队伍结构,健全培训体系以及强化院校协同培养等方面入手,能够切实提高教师的综合素质与教学能力。同时通过完善管理制度,健全考核激励机制和强化资源配置等措施能够促进师资队伍的稳步发展。

把制度化管理和信息化教学手段有机结合起来,既能不断提高师资能力,又有利于促进急救教育模式的革新,进而形成院前急救教育和临床实践紧密结合的有效运行机制。

参考文献

- [1]王旌臻,徐萧洪. 质性探讨医学生院前急救能力现状及相关教育培养策略[J].天津护理,2019,27(04):398-401.
- [2]张丹,陈晓迎,刘景仑,等. 法国院前急救体系和全科人才培养对我国全科医生急诊教育的启示[J].中国卫生事业管理,2019,36(04):286-288.
- [3]张秀兰,胡翼南. 院前急救医护人员岗前培训的实践与体会[J].中国医药指南,2012,10(33):692-693.
- [4]宋因力,陈美红. 对公众开展院前急救知识教育的探讨[J].医学与社会,2006,(08):44-45+48.
- [5]余丽敏,糜庆,郭荣峰,等. 院前急救技术规范培训的实践与探讨[J].中华医院管理杂志,2005,(09):32-34.