

简介

全球儿科教育联盟（Global Pediatric Education Consortium, GPEC）

全球儿科教育联盟由不同国家和地区的教育、培训和认证机构的领导人组成。这些机构不仅要制定严格的儿科培训方案和执业标准，还要评估这些标准的实效性以确保培训和医疗的质量。通过与志向统一的国家尤其是发展中国家分享重要的教育资源，大家共同努力，充分利用彼此的资源和/或技术，加速提升训练有素且有胜任力的儿科医生儿科亚专科医生的质和量。

GPEC的战略目标是制定一套适用于全球的核心标准，用于培训、评估、医师资格认证（individual physician accreditation）和持续职业发展（continuous professional development, CPD），旨在激发全球无国界的儿科医疗质量的优化。。该标准包含了必须具备的多维度能力、知识、具体临床技能项目和操作项目，使培训和医疗工作能够符合国际知名儿科医学教育专家的要求，跨国界进行。该核心标准是基于世界范围的最佳实践经验，因此不仅体现出各理事成员单位在培训中的共识，也囊括了当前全球优秀的培训和评价方法*。

*注：我们感谢下列组织机构，他们将各自的培训方案提供给 GPEC 分享借鉴。我们已尽力将这些资料经加工修订融入 GPEC，而并非照搬原创文件。

美国毕业后教育认证委员会

美国儿科委员会

阿拉伯卫生专业委员会

埃及儿科协会

欧洲儿科学会

以色列医学会

国家考试委员会(印度)

皇家澳大利亚医师学院

皇家儿科和儿童健康学院

加拿大皇家内科医师和外科医师学院

西非医师学院

GPEC 培训方案的主要目标是：

1. 基于全球最先进教育机构的最佳实践经验，推荐并促进将共识的“核心”标准用于各国儿科医师的培训、评估、认证和持续职业发展。
2. 为了建立或加强培训和资格认证体系，各国尤其是发展中国家可以获取教学培训方面的技术和资源的支持。。
3. 通过扩大地方/国家的儿科人力资源(包括儿科全科医生 (**general pediatrics**) 和亚专科医师)，创建可持久的儿童医疗保健环境，使地方和国家的医疗卫生条件得到改善。

上述目标的达成将极大地提高儿科培训质量，从而在世界范围内提升婴儿、儿童、青少年直至青年等人群的的医疗服务质量。

普遍适用于开展培训、评估、认证和持续职业发展的模式

GPEC 建立了针对儿科医师的培训、评估、认证和持续职业发展的常用方法/培训方案体系。之所以能适用于任何国家和地区，缘于该体系是基于儿科岗位胜任力所必需的核心知识、技能、素养和行为(又名 **Knowledge-Skills-Attitudes, KSAs**)。解决措施将包括一个涉及全球的、基于岗位胜任力的培训方案，且该方案建立在我们认为是培养高质量儿科医生所必须的 12 个能力维度基础上。该方案体系同时提供标准化评估、认证和持续职业发展等方面的建议和指南，同时还能由此获得国际公认的培训资料，因此在医师的职业生涯中通过终生学习能始终保持岗位胜任力。

GPEC 本质上是在创建一个由教育/认证机构组成的全球协作网，使全球的优秀培训资源连同标准制定的相关资源被我们利用。这些资源使我们有能力为地方和国家的相关机构提供来自前卫教育工作者和心理测量师、被全球公认的教育培训和考核评价等领域的专业技术学术支持。国家卫生管理部门、大学和各级培训项目很快会得到有关成本效益、有效性和可靠性的评估工具，并用于培训、认证和持续职业发展规划。有了这样一个网络，GPEC 理事成员机构有能力为有意向的国家提供献计献策，建立具有地方特色和区域(国家)性的住院医师培训方案、认证计划和持续职业发展规划。

为什么全球儿科教育联盟要为儿科学科制定培训方案？

作为从事毕业后教育的医学教育工作者，我们的目标之一是提高毕业后培训质量，使学员能够为病人提供高质量的医疗服务。一项早期的需求评估研究中，我们调查了世界各地培训项目的设计。重要的观察结果之一是，住院医师培训方案在以下方面存在很大差异：培训的具体实施方法；培训方案培训材料的质量和学员考核评估量表的质量。医疗保健培训中存在的变异性并非仅此报道^[1,2]。然而，实践中，我们注意到，针对儿科培训预期的结果，界定的内容和考核培训方案中往往不一致，各地的培训方案在评估和反馈方法上存在很大差异；有极少数国家在培训结束时进行考核评估以验证是否获得岗位胜任力；极少数具备对培训机构进行及时评价的环节以达到针对既定培训目标提供反馈和评判。

此外，还需要制订住院医师培训的最佳实施标准。包括建立一个基于岗位胜任力的规范的培训方案，以及在临床和正规授课见习环境中的教学规范培训方案。对任何培训方案来说，至关重要的是所采用的考核评估标准，且需要根据培训培训方案目标进行详细规划；使之成为能证明学员是否达到既定培训目标的最佳手段。我们已经着手建立的培训方案包涵了所推荐的规范和标准，用于评估培训效果。

尽管没有哪个方法是放之四海而皆准，GPEC 相信，得到普遍肯定的方案可以用于建立培训方案的最初阶段，而最终将提升整个培训领域的水准，并将有助于推动世界范围内培训的标准化。在培训结束时要利用医师资格评价标准验证其岗位胜任力；同时为了引导培训过后有条不紊的终身学习和职业发展，可以针对性地设计评价标准。这类标准汇总后通常被看作“资格认证（条件）”和“持续职业发展（目标）”。资格认证条件和持续职业发展目标应该付诸应用，使国家或机构无论面对哪个社会人群都能明示，所有医生充分满足高质量独立工作、无需监督指导的行医条件，并将继续保持，贯穿整个职业生涯。

何谓全球儿科培训方案（Global Pediatric Curriculum, GPC）？

全球儿科培训方案不是一部关于儿科学的教科书，而是以合理的逻辑结构呈现和介绍的、在国际医学教育领域已达成共识的、在培训期间必须掌握且需要与时俱进的儿科理论、技能和职业素养等方面的问题，以此满足对高质量医疗服务

的需求。该培训方案包括各部分主要的学习目标，以便制订针对个人的培训计划；包括制订和实施培训项目需要参考的标准（要求）和指导建议；还包括用于设计和开展考核评估、国家级资格评定和持续职业发展规划等工作所需要参考的、口碑颇佳的操作指南和指导建议。

该培训方案属“动态资料”，处于不断更新状态。因此，随时接受国际医学教育界的关注和补充修改。我们期待着对其中任何部分的评论、更正和贡献。我们希望该方案是全球共建的儿科培训宝典，通过儿科医生，不断修订更新，推广应用，最终造福于全世界儿童。

培训方案基本的构成/组成部分

GPEC 全面倡导基于岗位胜任力的培训。最近，一组国际知名医学教育工作者为这种基于岗位胜任力的医师培训作出如下定义。

基于岗位胜任力的训练是一种将医生置身于备战状态的培训模式，它，从根本上以训练后必备能力为导向，围绕社会和患者需求所对应的岗位胜任力进行课程设计。它弱化了对培训时间的规定，更强调培训时投入的责任心、把握教学时机的灵活性和以学习者为中心的精髓。

许多国家已经引进了胜任力导向的培训模式，并有效地规范和精简培训。我们利用布卢姆认知分类法将知识、技能和素养等分层设计，建立了一套培训方案和指导建议，旨在帮助政府、机构、教职人员和学员建立（或改良）并实施针对毕业后教育和后续教育的高质量培训及考核评价，并能实际应用于指导教师、学员、政府和儿科执业医师每一天的日常工作中，以提高学习、培训、监督管理和临床实践服务等各项工作的质量。

在此，GPEC 为儿科执业医师从以下 12 个维度阐述岗位胜任力的寓意：

- 1、职业素养——住院医师有能力在工作中体现道德素质医德修养，包括恰当地行使公正原则、行善原则、不伤害原则以及病人的自主原则。
- 2、协作——住院医师有能力在医疗团队中共同协作；深谙如何、何时适于与专家和医疗团队的其他成员进行协商/会诊；以及与同事有礼有节和谐共处。

3、全球健康意识——住院医师有能力理解涉及病人基本人权的问题;熟悉对健康起决定作用的社会因素;熟悉制定全球健康优先政策;了解全球卫生组织的作用和全球疾病负担;熟悉国家或地区卫生系统的结构和功能;熟悉为全球或资源不足环境中的儿童,提供高性价比的卫生健康扶助和疾病预防干预措施的内含和机制。

4、病人安全和质量改进——住院医师能体现出积极务实地致力于质量改进,心系患者安全;了解医疗差错与危害的客观存在;熟悉如何监测和上报不良事件;理解医疗差错披露的概念;了解并采取措施减少医疗不良事件;了解如何运用有关的病人安全的主要规章;理解和运用质量改进的核心原则。

5、科研与循证医学——住院医师有能力了解生物统计学的基本知识;熟悉流行病学和临床研究设计。

6、学术活动——住院医师体现出终生学习温故知新的能力;和致力于医学知识的创造、传播、应用和科研转化能力。

7、自我监督和管理——住院医师具备自我管理/领导能力,并能在儿科医疗工作中发挥管理作用。

8、沟通和人际交流——住院医师有能力与病人、家属和其他医疗保健人员进行有效沟通;并体现出主动倾听能力。

9、卫生宣教和儿童权利——住院医师有能力对病人个体的健康诉求及其顾虑作出回应,并将其视为病人医疗服务的一部分;并了解在当地社区如何能为患者提供有效的健康服务。

10、职业精神——住院医师具备专业素质以及专业执行力,不愧为儿科专家和国际化的儿科医生。

11、分析判断、诊断、基本操作技能和治疗技能——住院医师能够在一系列分析判断和诊断技能的考核测试中展示其本领;能解读常用实验室检测项目的结果,并知晓该项目与年龄对应的正常值范围;能够解读常用儿科影像和其他测试项目的报告;观摩聆听专家会诊讨论的影像学资料。

12、临床医学知识——住院医师有能力进行熟练而准确的病史采集，能贯穿整个发育过程熟练地为新生儿直到早期成人进行体格检查；能够进行鉴别诊断，并能提供关于下列情况的干预措施：a) 机体各器官系统的疾病和异常；b) 从新生儿直到早期成人的发育相关问题；c) 青春期医学和妇科；d) 药物滥用和虐童；e) 简单和复杂的急危重症以及 g) 儿科社区医疗保健和预防。

*在整个培训方案中，“住院医师”一词指毕业后儿科培训阶段（specialty training period）的学员。

各章简介

培训方案目前分为七章。前三章涵盖了 12 个维度岗位胜任力的训练内容，可用于制订培训方案，同时可用于拟订培训期间和培训结束后考核评估的维度和范围，不仅能指导住院医师量身定制自身的训练计划，也能指导在医师资格认证和持续职业发展规划等项工作中知识-技能-素养 (KSAs) 方面的预期水准。第 4-7 章提供了一系列经得起考验的指导意见，可用于在国家或地方层面开展下列工作：1) 制订住院医师培训项目，2) 决定如何以最佳方式考核评价学员，3) 有条不紊地建立健全国家级的资格认证/评定，以及 4) 以最好的构想制订持续职业发展规划。最后一章（尚未起草）将为在特定国家、地区或局部培训环境推行和实施全球培训方案提供指南。

第一章 职业素养

该章涵盖了上述岗位胜任力的前 10 个维度，即：职业素养；协作；全球健康意识；病人安全与质量改进；科研和循证医学；学术活动；自我监督和管理；沟通和人际交流；卫生宣教和儿童权利，和职业精神。在胜任力的每个维度，对所要求达到的水准都有明确的要求，并且每小节都有一系列学习目标，有助于教、学和评。

第二章 技能：基本技能和儿科技能

该章列出了在培训过程中应该训练的“技能”项目，与第 11 个维度的岗位胜任力有关。技能分为三类：1) 诊断和分析，2) 基本操作技能 3) 基本治疗方法。每一类技能都列出了项目清单，要求住院医师对这些项目或熟练掌握或熟悉或能够解读报告结果。这些技能是儿科全科医疗工作的关键，普通儿科医生应

该在培训结束时达到所要求的水准。

第三章 临床培训大纲（核心内容）

该章篇幅最大。它是广泛涵盖了临床各个领域的教学大纲，是在训练过程中的必修内容，涉及上述第 12 个维度的岗位胜任力。它被进一步按主题划分为：器官/系统各论、急重症和抢救、外科/康复和运动医学、生长发育、青春期、虐待、社区和预防等七个部分。

本章的学习目标，GPEC 采用了统一的风格模式，即按常规接诊病人所必备的环节：医生首先准确采集病史，然后进行全面体格检查，利用这些信息提出鉴别诊断。之后通过实验室检测或其他辅助检查结果确立诊断。最后综合分析上述内容，制订合理的治疗方案。我们已针对接诊病人的各个环节，详细列出所有的学习目标。病史、体格检查、诊断和治疗等各方面的内容可直接用于临床这些关键环节的教学训练。通篇领会本章内容的同时，我们特别注意到儿科医师要在正确的时机跟医疗保健团队的同事们进行切磋商讨，使某些急慢性儿科异常情况得到安全有效的处置和管理。这里注重的儿科培训是儿科“全科”医生，而不是儿科专科医生。至关重要的是，每个儿科医师要在工作中知晓自身能力的局限性，知晓何时应该向他人寻求援助。为了强调这方面的重要性，会在全文突出显示这类关键的训练内容。

第四章 住院医师培训方案的指导建议

在本章，我们列出了一系列指导建议，用于制订、执行和管理毕业后教育阶段的住院医师培训方案。这些高层次高水平的指导建议可以被纳入现有的培训方案，也可以在开发新方案时采纳。这些指导建议分别针对整体的培训方法、合理的师资组成、确保培训效果的医疗硬件条件（空间和设施）、最大程度确保培训效果的病种要求和涉及课程建设完善的其他要求，另外还涉及对住院医师必需达到的基本轮转安排。

第五章 考核评估方案和实施方法

该章所提出的指导建议是针对在住院医师培训方案中设计建立一套成熟稳定的考核评估方案。GPEC 坚信考核评估对培训效果至关重要。本章荟萃了该领

域先锋机构的考核评估指南。所针对的核心问题包括：如何对培训框架(关键的组成部分)进行分析评价；开展考核(/评估)并能达到心理测试可信的基本条件；形成性评价和终结性评价；以及形式和程度都恰如其分的反馈，贯穿于整个住院医师培训过程。本章所含盖的要点，也可用于设计开发某区域、国家或基层的资格认证工作和/或持续职业发展规划。

第六章 医师资格认证工作指南

该章基于已开展医师资格认证的国家的宝贵经验，撷取众家之长，形成了关键性的指导建议，用于设计开发区域、国家或地方有关资格认证的工作。资格认证标志着培训已达终点，且成为一种评判手段，评判学员在结业时是否拥有高水平的岗位胜任力。该章强调资格认证过程包含一系列内容和环节：评估结束培训后的专业资质；针对统一标准的培训方案中必备知识理论的考核；成熟稳定的、以及各项判定标准为出发点的考核方案；以及确保对 GPEC 推介的代表岗位胜任力的 12 个维度进行全面审核评价。

第七章 制订持续职业发展规划(Continuous Professional Development, CPD) 的指导原则

本章介绍了用于制订 CPD 规划的指导方针。在完成住院医师水准的严格训练之后，CPD 规划对终生学习是显而易见的拓展延伸，也是在儿科医生整个职业生涯中对其岗位胜任力的持续考量。该指导原则分别针对以下几方面：如何制订由儿科医生根据自身学习需求量身定制 CPD 规划；如何为其提供高质量的学习资源；如何贯彻医疗保健服务质量是整个 CPD 的重要内容这一理念；如何定期对知识进行严格的考核评估；以及如何使终生学习的规划贯穿于儿科医生日复一日的工作中而并非微不足道可有可无。