

医院文化建设中医德教育的渗透策略

李娜 洪永川 徐睿远

石嘴山市第一人民医院 宁夏 石嘴山 753200

摘要：医德教育是医院文化的核心要素，对提升医疗服务质量和医务人员职业素养具有重要意义。当前医院医德教育在实施过程中仍存在诸多问题，教育内容缺乏系统性，教学方法相对陈旧，医务人员参与积极性有待提高，效果评估机制不够完善。针对这些问题，医院应当构建多层次医德教育内容体系，创新多元化教育方式方法，建立全方位激励机制，完善效果评价反馈机制。通过加强组织领导、加大资源投入、建立监督考核机制、营造良好文化氛围等保障措施，实现医德教育在医院文化建设中的有效渗透，推动医院文化建设和医疗服务水平的全面提升。

关键词：医院文化建设；医德教育；渗透策略

随着医疗卫生事业的快速发展和人民群众对医疗服务需求的不断提高，医院文化建设已成为现代医院管理的重要组成部分。医德教育作为医院文化的核心内容，不仅关系到医务人员的职业道德水平，更直接影响着医院的服务质量和患者满意度。在新时代背景下，如何将医德教育有效渗透到医院文化建设中，成为各级医疗机构面临的重要课题。当前，许多医院在医德教育实施过程中存在教育内容零散、方法单一、效果不佳等问题，亟需通过系统性的策略和措施加以改进。深入研究医德教育在医院文化建设中的渗透策略，对于提升医院核心竞争力、构建和谐医患关系、推动医疗卫生事业健康发展具有重要的理论价值和实践意义。

1 医德教育在医院文化建设中的现状分析

当前，多数医院已经认识到医德教育在医院文化建设中的重要作用，并在实践中开展了一系列相关工作。许多医疗机构制定了医德医风建设的相关制度和规范，定期组织医务人员学习职业道德准则和行为规范。部分医院建立了医德考评制度，将医德表现纳入医务人员绩效考核体系。在教育形式方面，传统的集中学习、专题讲座、案例分析等方法仍占主导地位，一些医院开始尝试运用新媒体技术开展医德教育活动。从整体效果来看，医德教育在医院文化建设中取得了一定成效，医务人员的职业道德意识有所增强，医疗服务行为逐步规范，医患关系得到一定程度的改善^[1]。然而，由于缺乏系统性的规划和科学的实施策略，医德教育在实际开展过程中仍存在诸多不足，教育效果参差不齐，难以满足新时代医院文化建设的需要。

2 医德教育渗透面临的主要问题

2.1 教育内容缺乏系统性和针对性

目前医院医德教育内容设置存在明显的碎片化现

象，缺乏完整的知识体系和逻辑框架。教育内容往往局限于职业道德规范的简单宣讲，缺乏深层次的理论阐释和实践指导。针对不同岗位、不同层次医务人员的个性化需求，教育内容的针对性不强，难以满足各类医务人员的实际需要。教育内容更新滞后，未能及时反映医疗卫生事业发展新要求和医德建设新理念。

2.2 教育方法传统陈旧缺乏创新

医德教育方式方法相对单一，主要依赖传统的灌输式教学模式，缺乏互动性和参与性。教育活动形式单调，多采用集中授课、文件学习等传统方式，缺乏吸引力和感染力。现代教育技术手段运用不足，未能充分利用网络平台、多媒体技术等现代化教学工具。实践性教学环节薄弱，缺乏有效的体验式、情景式教学活动，影响了教育效果的提升。

2.3 医务人员参与积极性不高

部分医务人员对医德教育的重要性认识不足，参与教育活动的主动性和积极性有待提高。教育活动安排与临床工作时间冲突，影响医务人员的参与度。教育内容与实际工作联系不够紧密，导致医务人员缺乏学习兴趣。激励机制不完善，医务人员参与医德教育的积极性缺乏有效调动。

2.4 医德教育效果评估机制缺失

医德教育效果评价体系不健全，缺乏科学合理的评估标准和方法。评价方式过于简单，主要依赖传统的考试考核形式，难以全面反映教育效果。评价结果运用不充分，未能有效发挥评价的导向和激励作用^[2]。缺乏长期跟踪评估机制，难以准确掌握医德教育的持续效果和影响。

3 医德教育在医院文化中的渗透策略

3.1 构建多层次医德教育内容体系

建立涵盖基础理论、实践应用、案例分析等多维度

的医德教育内容框架。根据不同岗位特点和职业发展需求,设计分层次、分类别的教育内容模块。将医德教育与医学人文、法律法规、医疗技术等知识有机结合,形成综合性教育内容体系。定期更新教育内容,及时融入最新的医德建设理念和实践要求,确保教育内容的时代性和先进性。

3.2 创新多元化医德教育方式方法

医院应当突破传统教育模式的局限,积极探索和运用多样化的教育方式方法。情境体验式教育应当成为重要手段,通过角色扮演、情景模拟等方式让医务人员亲身体验不同的医患关系场景,加深对医德要求的理解和认同。这种教育方式能够增强教育的直观性和感染力,使抽象的道德概念变得具体可感。案例研讨式教育应当得到充分运用,精选具有代表性的典型案例,组织医务人员进行深入讨论和分析,从中汲取经验和教训^[3]。互动参与式教育应当大力推广,通过小组讨论、经验分享、观点辩论等形式增强教育活动的互动性和参与性。这种教育方式能够激发医务人员的主观能动性,使其在积极参与中深化对医德内涵的认识。网络平台式教育应当积极发展,充分利用现代信息技术优势,建设在线学习平台,开发微课程、短视频等数字化教育资源。这种教育方式能够突破时间和空间限制,为医务人员提供更加便捷灵活的学习途径。

3.3 建立全方位医德教育激励机制

医院应当建立健全覆盖全体医务人员的激励约束机制,通过正向激励和负向约束相结合的方式促进医德教育的有效实施。正面激励机制应当包括荣誉表彰、绩效加分、晋升优先等多种形式,对在医德方面表现突出的个人和集体给予及时肯定和奖励。这种激励机制能够营造争先创优的良好氛围,激发医务人员自觉践行医德规范的内在动力。负面约束机制应当严格执行,对违反医德规范的行为坚决查处,维护医德教育的严肃性和权威性。

过程激励机制应当贯穿教育全过程,通过设立阶段性目标、开展中期评估、提供及时反馈等方式保持医务人员的学习热情。这种激励机制能够确保教育活动的持续推进,避免半途而废现象的发生。

结果激励机制应当与医院整体发展战略相结合,将医德表现纳入人才选拔、职务晋升、薪酬分配等重要决策考量范围。通过这样的全方位激励机制建设,能够形成医德教育的强大推动力,确保各项教育措施落到实处。

3.4 完善医德教育效果评价反馈机制

医院应当建立科学完善的医德教育效果评价体系,通过定量与定性相结合的方式全面评估教育成效。评价

指标应当涵盖知识掌握、态度转变、行为改善、患者满意度等多个维度,确保评价结果的全面性和客观性。这些指标的设定应当具有可操作性和可测量性,便于实际执行和数据收集。评价方法应当多样化,综合运用问卷调查、访谈座谈、实地观察、数据分析等多种手段,提高评价结果的准确性和可靠性。反馈机制应当及时有效,确保评价结果能够迅速传递给相关责任人和参与者,为教育改进提供明确指导。这种反馈机制应当建立定期报告制度,通过月报、季报、年报等形式持续跟踪教育效果变化趋势^[4]。改进机制应当闭环运行,根据评价反馈结果及时调整教育内容和方法,形成持续改进的良性循环。通过这样完善的评价反馈机制,能够不断提升医德教育的质量和水平,确保教育目标的顺利实现。

4 医德教育渗透的保障措施

4.1 加强组织领导和制度建设

医院应当成立专门的医德教育领导小组,由主要领导担任组长,相关部门负责人参与其中,形成强有力的组织领导体系。领导小组应当承担统筹规划、协调推进、监督检查等重要职责,确保医德教育工作有序推进。组织架构应当清晰明确,各级责任应当层层落实,形成上下联动、齐抓共管的工作格局。制度建设应当同步跟进,制定完善的医德教育管理制度和实施细则,为各项工作开展提供制度保障。领导责任应当明确具体,建立领导干部联系点制度,每位领导都要负责指导一个或几个科室的医德教育工作。这种责任制能够增强领导的责任意识和参与意识,确保医德教育得到足够的重视和支持。工作机制应当规范化,建立定期会议、信息通报、经验交流等工作制度,促进各部门之间的协调配合。通过这样的组织领导和制度建设,能够为医德教育的有效开展提供坚强的组织保证。

4.2 加大资源投入和硬件支持

医院应当将医德教育经费纳入年度预算,确保有充足的资金支持教育活动的正常开展。经费投入应当稳定增长,随着医院发展规模的扩大和教育需求的增加相应提高投入水平。资源配置应当优化整合,统筹利用现有场地设施和人力资源,避免重复建设和资源浪费。硬件设施建设应当跟上步伐,建设专门的医德教育场所,配备必要的教学设备和学习资料。师资队伍建设应当得到高度重视,选拔培养一批既懂医学又懂教育的专业人才承担医德教育工作。这支队伍应当具备扎实的理论功底和丰富的实践经验,能够胜任不同层次的教育任务。外部资源整合应当积极拓展,与高等院校、科研院所建立合作关系,邀请专家学者参与医德教育工作。通过这样

的资源投入和硬件支持,能够为医德教育的高质量发展提供坚实的基础条件。

4.3 建立长效监督和考核机制

医院应当建立常态化的监督检查机制,定期对各部门医德教育开展情况进行督导检查。监督内容应当全面覆盖教育计划执行、活动组织开展、效果目标达成等各个方面,确保各项工作按计划推进。监督方式应当多样化,采用现场检查、资料审核、随机抽查等多种形式,提高监督工作的有效性。问题整改应当及时到位,对发现的问题要限期整改并跟踪复查,确保问题得到彻底解决。考核机制应当科学合理,将医德教育成效纳入部门和个人绩效考核体系。考核标准应当明确具体,既有定量指标又有定性要求,确保考核结果的客观公正。考核结果应当充分运用,与奖惩措施、职务晋升等挂钩,增强考核的激励约束作用^[5]。档案管理应当规范有序,建立完整的医德教育档案,详细记录各项工作开展情况和取得的成效。通过这样的监督考核机制,能够确保医德教育工作持续有效推进。

4.4 营造良好医德教育文化氛围

医院应当注重医德文化的培育和传播,通过多种形式营造浓厚的医德教育氛围。文化载体应当丰富多样,充分利用宣传栏、电子屏、内部刊物、网站平台等各种媒介传播医德理念。典型示范应当大力弘扬,及时发现和宣传医德先进典型,用身边事教育身边人,增强教育的感染力和说服力。文化活动应当经常开展,组织各类主题教育活动、文化沙龙、读书交流会等,为医务人员提供学习交流的平台。环境营造应当精心设计,在医院各个区域布置体现医德文化的标语口号、宣传画册、雕塑作品等,让医务人员在潜移默化中接受医德熏陶。价值导向应当明确坚定,通过各种途径强化“救死扶伤、大爱无疆”的价值追求,引导医务人员树立正确的价值观和

职业观。舆论引导应当积极主动,及时回应社会关切,正面宣传医院医德建设成果,树立良好的社会形象。通过这样的文化氛围营造,能够为医德教育创造良好的外部环境。

结论

医德教育在医院文化建设中具有不可替代的重要作用,是提升医院核心竞争力和医疗服务水平的关键因素。通过构建系统性的教育内容体系、创新多元化的教育方式方法、建立全方位的激励机制、完善科学的效果评价机制,并辅以满足有力的保障措施,能够有效实现医德教育在医院文化建设中的深度渗透。医院应当充分认识医德教育的重要意义,结合自身实际情况,制定切实可行的实施策略,持续推动医德教育工作创新发展。只有将医德教育真正融入医院文化建设的各个环节,才能培养出更多德技双馨的优秀医务工作者,为人民群众提供更加优质高效的医疗服务,推动医疗卫生事业实现高质量发展。

参考文献

- [1]李志锋.医院文化中医德医风的建设现状与改进措施[J].电脑校园,2025(21):61-63.
- [2]陈海燕,唐惠芳,李艳.新时代家风教育的意义及其在医院文化品牌建设中的运用[J].现代职业教育,2021(15):226-227.
- [3]邱生林,师梦丽,袁梅.加强医德医风教育,促进医院行风建设[J].中国卫生标准管理,2021,12(17):17-20.
- [4]翁晓雯,刘进,周逸凡.高质量发展背景下公立医院廉洁文化建设的思考与实践[J].中国卫生标准管理,2025,16(11):95-98.
- [5]王亚.医院党建思政教育工作与医院组织文化建设的关系研究[J].大武汉,2023(17):22-24.