

DOI:10.3724/SP.J.1008.2014.00828

维和医疗队部署前培训考核评估调查分析

祝健灵^{1△}, 刘成刚^{2△}, 赵晓君^{3△}, 赵中华^{4△}, 陈超⁴, 王九生^{5*}

1. 第二军医大学卫生勤务学系学员队, 上海 200433
2. 沈阳军区 230 医院, 丹东 118000
3. 沈阳军区 201 医院, 辽阳 111000
4. 沈阳军区 230 医院医务处, 丹东 118000
5. 第二军医大学卫生勤务学系卫生事业管理学教研室, 上海 200433

[摘要] **目的** 调查分析我军维和医疗分队部署前培训考核评估现状并提出改进建议。**方法** 通过查阅文献、召开座谈会、现场察看、问卷调查等调查形式收集资料,以柯氏培训评估模式为指导,进行反应层、学习层、行为与结果层的满意度及实施机构的调查,并结合实际评估工作,开展对考核评估现状的解析。**结果** 调查评估满意度总体回馈较好,存在的问题主要包括英语交流薄弱、专业基础忽视、实战共识提高以及评估量化不完善等。我军维和医疗队部署前培训考核评估没有实现标准化,培训评估效益体现不明显。**结论** 建议构建考核评估指标体系,并使考核评估标准化。

[关键词] 维和医疗队;部署前培训;教育考核;现状调查

[中图分类号] R 197.8 **[文献标志码]** A **[文章编号]** 0258-879X(2014)08-0828-04

Research and analysis on evaluation of training test for pre-deployment of PLA peacekeeping medical units

ZHU Jian-ling^{1△}, LIU Cheng-gang^{2△}, ZHAO Xiao-jun^{3△}, ZHAO Zhong-hua^{4△}, CHEN Chao⁴, WANG Jiu-sheng^{5*}

1. Student Team, Faculty of Health Services, Second Military Medical University, Shanghai 200433, China
2. No. 230 Hospital of PLA, PLA Shenyang Military Area Command, Dandong 118000, Liaoning, China
3. No. 201 Hospital of PLA, PLA Shenyang Military Area Command, Liaoyang 111000, Liaoning, China
4. Department of Medical Affairs, No. 230 Hospital of PLA, PLA Shenyang Military Area Command, Dandong 118000, Liaoning, China
5. Department of Health Service, Faculty of Health Services, Second Military Medical University, Shanghai 200433, China

[Abstract] **Objective** To investigate the current situation of evaluation of the training test for pre-deployment training of PLA peacekeeping medical team, and to propose improving suggestions. **Methods** The related data were collected by literature review, seminar (four sessions), spot investigation, and questionnaire survey in this study. Kirkpatrick Mode was used as a guide to analyze the satisfaction degree of response, learning, and behavior-and-result layers and the implementation institutions. Based on the actual evaluation work, the current situation of the training test was analyzed. **Results** The overall response to the satisfaction degree was good. Problems mainly included poor English communication, ignorance of the profession basics, improvement of real combat thinking and imperfect quantification of the evaluation. The evaluation of training test for pre-deployment training of PLA peacekeeping medical team has not been standardized, which led to unclear evaluation outcome. **Conclusion** We suggest establishment of a standard index system for test evaluation of pre-deployment training of PLA peacekeeping medical unit.

[Key words] peacekeeping medical teams; pre-deployment training; educational measurement; current situation research

[Acad J Sec Mil Med Univ, 2014, 35(8): 828-831]

[收稿日期] 2014-02-19 **[接受日期]** 2014-04-13

[基金项目] 军队“十二五”课题(2013XL015)。Supported by Project of the “12th Five-year Plan” of PLA(2013XL015)。

[作者简介] 祝健灵,第二军医大学公共卫生事业管理专业 2011 级学员。E-mail: zhu15202199612@163.com; 刘成刚, 硕士, 副主任医师。E-mail: danny0192@sina.com; 赵晓君, 硕士生, 主治医师。E-mail: 13604990126@163.com; 赵中华, 副主任医师。E-mail: zhaozh0611@sina.com

△共同第一作者(Co-first authors)。

* 通信作者(Corresponding author)。Tel: 021-81870345, E-mail: wangjiusheng009@163.com

为了调查分析我军维和医疗分队部署前培训考核评估现状,研究探索建立具有良好验证性、可比性、导向性和规范性的维和卫勤培训考核评估体系,于2013年3~7月,我们采用问卷调查、现场调研及召开座谈会的方式对我军部分参与维和医疗分队部署前培训人员及外军留学生进行了调查研究,现报告如下。

1 资料和方法

1.1 调查对象 部分近3年参加过维和卫勤部署前培训人员、结束维和医疗队培训即将出征的医疗队队员及部分熟悉维和卫勤保障工作的外国留学生。此次调查由各战区统一协调,统一组织。

1.2 方法 共发放调查问卷260份,其中现场调查138份,函调122份。剔除无效问卷29份,共回收有效问卷231份,有效率为88.85%,其中预调查30份未计入分析数据,实际分析数据201份。现场调研通过实地考察3个军区正在进行的维和医疗分队部署前培训,对其考核评估现状有直观的感性认识。召开座谈会5次,整理座谈会录音时长近10 h。对部署前培训考核评估项目,应用Likert五分量表法进行调研(5分,非常满意;4分,较满意;3分,一般;2分,不满意;1分,很不满意),分值越低,表示项目的满意程度越低,评估缺陷越大,因而我们还以柯氏模型为指导进行四个层次的对照分析以查漏补缺。

1.3 统计学处理 用SPSS 10.0软件对数据进行统计学分析,从而确定培训评估方面的重点和难点^[1]。

2 结果

2.1 反应层总体满意度调查 以柯氏模型中反应层满意程度的调查为基础,将维和医疗队部署前培训总体满意度调查分为组织和个人两方面。组织的总体满意度调查强调对整体培训情况的考察,从而评估培训机制;个人的总体满意度调查强调对受训后个人相应能力提升程度的考察,以评估培训效果(表1)。为增加参与性和相关性,维和医疗队部署前培训总体满意度评估指标评分均由学员进行^[2]。

调查发现:组织和个人的总体满意度平均分都在3.8分以上,满意度均处于一般以上水平。在组

织方面,培训教材和培训场地总体满意度标准差分别为0.849、0.844,波动最大,且平均分较低,说明这两方面存在着明显不足。从访谈结果和现场考研结果也可以充分了解到,教材不统一、内容多而杂、培训场地缺乏标准,满足不了实战化教学需求。此外,组织管理项目的满意度较高,平均分为4.59分,说明各级培训组织管理机构对维和行动重视程度高,管理工作开展得积极有力。在个人方面,英语交流和安全防卫两项标准差分别为0.756、0.667,且平均值较低,说明英语交流和安全防卫的培训存在着薄弱环节,尤其英语交流更为明显。

表1 维和医疗队培训总体满意度

Tab 1 Overall satisfaction degree on training of peacekeeping medical units

Index	<i>n</i>	Score
Organization		
Organization and management	198	4.59±0.533
Teaching faculty	199	4.45±0.694
Training content	199	4.39±0.687
Training material	199	4.19±0.849
Training method	199	4.38±0.677
Training site	199	4.21±0.844
Examination and evaluation	196	4.37±0.686
Individual		
English communication	198	3.81±0.756
Professional skill	199	4.29±0.589
Physical condition	199	4.29±0.614
Security and defending	199	4.16±0.667
Psychical preparation	199	4.35±0.624

Valid *n* (listwise): 194

2.2 培训学习层的考核评估满意度调查 培训学习层的评估主要目的是检验学习效果、评估培训质量。培训学习层的指标应用现状,则通过培训评估指标应用程度的调查,了解培训评估的水平。学习层能力培训应用指标是教员对学员的评估项目,由表2可见,学习层的能力培训指标应用程度较高的是体能(0.93±0.249)和英语水平(0.91±0.281),表示这两项可实施性较高;但从反应层来看,英语交流没有达到较高培训满意度(3.81±0.756),体能(4.29±0.614)比安全防卫(4.16±0.667)满意度高(表1),在实战能力锻炼中运用更广。

表 2 学习层的能力培训应用程度和考核评估满意度调查

Tab 2 Application degree of ability training and satisfaction degree of evaluation at learning layer

Index	<i>n</i>	Score
Application degree of ability training		
Specialty capability	152	0.84±0.372
Analytical ability	152	0.86±0.353
Combat ability	153	0.87±0.338
English level	151	0.91±0.281
Physical condition	152	0.93±0.249
Satisfaction degree of evaluation		
Specialty capability	180	4.31±0.800
Analytical ability	182	4.42±0.674
Actual combat ability	182	4.55±0.590
English level	180	4.50±0.621
Physical condition	183	4.54±0.600

Degree of application in ability training: valid *n* (listwise)

150; Satisfaction degree of evaluation: valid *n* (listwise) 178

考核评估满意度均由学员打分,从表 2 可以看出,学习层的考核评估满意度总体较好,平均值均在 4.3 分以上。其中专业基础平均值最低(4.31±0.800),实战能力平均值最高(4.55±0.590)。从访谈中我们可以看出,专业基础得不到大多数人的重视,但对实战能力评估要求的提高已成为共识。提高实战能力不仅应在培训中坚持真抓实干,更应在评估手段和方法上保证公平公正,实事求是^[3]。而在专业基础方面,部分队员反映应就专业类型或任务种类针对性进行加强培训,并且应配备一套合理完善的教材,规范培训内容以适应考核评估。另外,在英语水平的培训评估方面,着重提议应加强口语交流能力、工作沟通与协调、专业术语方面的考核评估。另外,通过访谈可以发现,分析能力的培训主要侧重于应急情况下的理性思维能力,在具体培训中可能缺乏更“场景式”的教学,只能通过教员“经验式”的传授实施,难以收到很好的施训效果。

2.3 培训行为与结果层的考核评估满意度 培训行为与结果层的考核评估是对培训效果的一种评估,其调查结果见表 3,显示除工作态度平均值(0.88±0.320)较高外,其余项目差异性不大。

培训行为与结果层的考核评估满意度调查结果显示,行为与结果层在经过筛选认证的指标满意度

调查中,总体满意度较好,平均值均在 4.5 分以上,但评估指标满意度总体差异不大,培训评估效益体现不明显。其中行为层中工作态度的平均值(4.65±0.544)最高,结果层中单位绩效评估满意度比个人绩效稍高 0.1 分,但标准差较大。从访谈中我们了解到,积极的心态有助于加强协调性,从而提高工作的效率,并在很大程度上影响任务完成的效果和质量;单位绩效考核有助于推进各单位对培训的重视,提高对队员的选拔要求^[4];此外,团队合作、工作能力的评估均能从整体与个体方面体现培训效果,只是指标的评估有待量化,进而增强客观性和可操作性^[5]。从有效数据相对较少(培训考核指标应用程度有效数据 84 份,考核评估满意度有效数据 114 份)来看,队员对行为与结果层调查指标的效用程度理解不一,导致数据收集困难,提议进一步增强对指标可量化程度的关注,提高指标的科学性。

表 3 行为与结果层培训考核指标应用程度和考核评估满意度调查

Tab 3 Application degree of evaluation index and satisfaction degree of evaluation at behavior-and-result layer

Index	<i>n</i>	Score
Application degree of evaluation index at behavior layer		
Attitude toward work	113	0.88±0.320
Workload	120	0.83±0.374
Operational ability	119	0.84±0.368
Efficiency of operations	118	0.84±0.369
Teamwork	115	0.83±0.373
Application degree of evaluation index at result layer		
Individual performance	100	0.83±0.378
Unit performance	100	0.82±0.386
Satisfaction degree of evaluation at behavior layer		
Attitude toward work	151	4.65±0.544
Workload	158	4.50±0.675
Operational capability	157	4.55±0.634
Efficiency of operations	156	4.53±0.584
Teamwork	156	4.59±0.578
Satisfaction degree of evaluation at result layer		
Individual performance	129	4.56±0.572
Unit performance	129	4.66±0.538

Application degree of evaluation index: valid *n* (listwise)

84; Satisfaction degree of evaluation: valid *n* (listwise) 114

2.4 对考核评估实施机构的调查 对维和医疗分队部署前培训考核评估实施机构的调查结果见表 4。

共有 39 人选择了培训考核实施机构,其中约一半的人员选择维和医疗分队作为考核评估实施机构,然而访谈中多数人认为应当设置第三方机构来实施对维和医疗分队部署前培训的考核评估,第三方机构由战区或分部担任最为合理,最能体现公正性^[6]。

表 4 考核评估实施机构的调查结果

Tab 4 Results about implementation institutions of test evaluation

Organization	N=39, n(%)		
	English level	Physical condition	Other items
United Nations	0(0)	0(0)	0(0)
Headquarters	4(10.30)	1(2.60)	1(2.60)
War zone	8(20.50)	8(20.50)	8(20.50)
Subsection	8(20.50)	8(20.50)	8(20.50)
Peacekeeping medical units	19(48.70)	22(56.40)	22(56.40)

3 讨论

3.1 构建维和医疗队部署前培训考核评估体系要求 第一,原则性要求。维和医疗队部署前培训考核评估体系原则上要求应高度凝练,执行度高,避免过于宽泛。原则性要求落实应强化,可组织加强落实考核评估标准的权威性、合理性^[7]。第二,强化项突出。维和医疗分队培训评估应结合任务区环境条件调整,突出强化的重点考核指标权重,以明确目的,使效果突出,同时强化评估的反馈性,注重提高培训质量^[8]。第三,整体性要求。维和医疗分队培训应做好培训整体过程中的能力培训评估,注重整体评估效能的发挥,并且应落实整体实战化的要求,达到精益求精^[9]。

3.2 构建维和医疗分队培训考核评估体系原则 第一,常态化。维和医疗保障任务艰巨,执行任务周期相对比较短,部署前培训效果必须得到实时的把握。因此,常态化的考核评估有助于夯实培训基础,检验培训质量。第二,标准化。在实施中,要注重培训考核评估的标准化、规范化要求,以促进培训机构间的横向交流和比较,共同进步。第三,反馈性。培训考核评估应就实际培训过程与结果提出回

顾总结报告,为切实提高培训效果打下基础^[10]。

3.3 对构建维和医疗队培训考核评估体系建议 第一,评估指标。应少而精,既有主观指标,也有客观指标,既反映结果也反映过程,既考个人也考组织;第二,考核内容。一是学习效果,主要通过闭卷考试或技能操作考核军政素质、语言交流和专业技能,其权重以语言交流为主;二是综合素质,主要包括团队合作、纪律意识等。第三,组织实施。采取第三方评估,确保公平性和一致性。可由分部或军区维和办公室组织实施,甚至邀请联合国官员来组织考核。第四,软件实现。为突出评估简易性,通过软件实现评估体系功能,并力求准确反映培训效果,有区分度,并且导向反馈作用明显。

4 利益冲突

所有作者声明本文不涉及任何利益冲突。

[参考文献]

- [1] 朱仁宏. 以柯氏模型为导向的培训评估体系研究[J]. 胜利油田职工大学学报, 2006, 20: 1-3.
- [2] 马旭铃. 提高基于柯氏评估技术的培训评估有效性策略探讨[J]. 继续教育, 2012(1): 42-43.
- [3] 赵景平, 王东旭, 李森林, 尚天荣. 做好维和医疗分队培训工作的体会[J]. 华北国防医药, 2007(6): 73-74.
- [4] 马旭玲. 对柯氏评估技术的再认识及其对我国开展培训评估的启示[J]. 黑龙江教育学院学报, 2012(8): 1-2.
- [5] 王丹若, 何 焯. 柯氏四级培训评估模式对优化医院新进人员岗前培训体系的启示[J]. 中国医院, 2012, 16: 65-67.
- [6] 周荣华. 柯氏培训评估指标体系及应用[J]. 中国培训, 2008(9): 24-25.
- [7] 朱文利. 简析编制评估方案的基本原则[J]. 科技与管理, 2001(3): 43-44.
- [8] 付尚朴, 李方军, 韩卫华. 嫡权法及其在培训评估中的应用[J]. 教学与科技, 2013(2): 33-36.
- [9] 刘明秦. 企业员工培训效果评估必须注重整体性[J]. 湖南农机, 2007(3): 105-106.
- [10] 刘 波. PDCA 在企业培训开发中的运用[J]. 经济视野, 2012(8): 93-95.

[本文编辑] 尹 茶