

医疗实践赋能医学人文素养

——以石家庄朱琰诊所为例

河北医科大学离退休办公室 耿英祁 河北医科大学马克思主义学院医学伦理学教研室

李慧琳*

一、研究背景与育人价值概述

在医学教育持续深化改革的背景下,落实立德树人根本任务,关键路径之一在于推动医学劳动教育与职业素养教育深度融合,引导医学生在专业劳动中锤炼仁心仁术、厚植职业初心,促使医务工作者在历史传承中强化职业规范、涵养人文情怀。当前医学教育领域的研究多聚焦课程体系与教学方法等宏观设计,较少关注地方医疗历史资源所承载的职业伦理基因,尤其缺乏从早期基层医疗实践挖掘职业自律内生逻辑的纵向溯源。石家庄朱琰诊所作为近代基层医疗的典型代表,集行医劳动实践、社区健康服务与严谨医风于一体,是医学劳动教育、职业精神培育与医德传承的优质本土资源,对实现历史医脉与当代医学人才培养的双向赋能具有独特价值。

二、本土内生逻辑:基层医疗实践中职业自律基因的溯源

朱琰诊所的医疗实践蕴含着鲜明的本土职业伦理内生逻辑,突破了以往医学职业精神教育偏重外部规范灌输的单一认知。相关研究表明,地方医疗传统中的职业自律基因并非后天条文附加的产物,而是在长期服务基层、应对艰苦环境的实践中淬炼而成的内生组织理性,具有清晰的生存性起源特征。1936年创立的朱琰诊所,以行医济世为根本载体,以健康守护、社区动员、扶危济困为核心社会功能,在时局动荡与资源匮乏的环境下,形成了分工严密、协作体系、尊重病患的保密规范以及甘于奉献的职业操守。这种在生存压力下自发形成的职业自律,

是近代基层医者精神最本初的伦理底色,也构成了地方医学职业素养传统的历史逻辑原点。不同于一般性医疗劳动资源,朱琰实践实现了“医者专业劳动”与“社会责任担当”的身份统一,“服务民众的劳动实践”与“赢得信任的医风建设”的路径统一,“困厄中的自律防线”与“当代职业精神基石”的逻辑统一,为新时代医学育人工作与医疗卫生行业的伦理建设提供了罕有的在地样本。

三、演进机理:从“生存性自律”到“职业精神标识”的医学伦理脉络

从历史演进的维度观之,石家庄地域的医疗职业传统呈现出“生存性自律—职业精神标识”的演化逻辑。在民生多艰的年代,严谨的诊疗规范、纯粹的为民劳动和严格的自我约束,是基层诊所维系生存、获取民众信赖的根本支撑。进入当代,根植于基层实践的职业自律基因、协作传统与以患者为中心的服务理念逐步制度化,成为医学生医德教育、临床伦理培训、医院文化建设的重要依托,并蜕变为医学职业精神培育的宝贵财富。这一纵向贯通的脉络,弥补了现有医学人文教育中历史叙事碎片化的不足,使医学生与青年医务工作者能够真切体悟,精诚自律、务实奉献是区域医疗职业群体一脉相承的精神底色。

四、双向赋能:本土医疗劳动教育资源适配职业素养与医学人文教育的现实价值

本土医疗劳动教育资源融入医学人才培养体系,具有极强的现实适配价值。在医学生培养层面,当前部分学生存在劳动认知弱化、职

业情怀不足、服务理念偏差等问题,对医学专业劳动的公共价值与人文温度认知较为片面。朱琰扎根基层、躬身服务的行医实践,生动诠释了医学劳动所承载的民生关怀与职业初心,能够有效引导医学生树立正确的劳动观与职业观,推动劳动教育与专业思政、医学人文的深度耦合。从医学生职业精神培育延伸至医务工作者继续教育,这一历史资源同样展现出重要的赋能作用。相较于空泛的理论说教,朱琰诊所早期医事劳动与职业风范的鲜活叙事,更具情境感与感染力。其以严谨规范凝聚团队、以务实劳动夯实信任、以严密协作淬炼队伍的实践经验,深刻揭示了职业操守与医患关系、团队建设之间的内在关联,为新时代医务工作者职业伦理教育、行风建设和基层医疗服务质量优化提供了有力的历史镜鉴。

五、实践路径:医脉传承与职业自律基因的育人落地

立足朱琰诊所的医脉传统与地方职业自律逻辑,可从三维路径完善新时代医学劳动教育与职业素养培育体系。第一,深耕课堂人文融入路径,将基层医疗实践中的内生伦理逻辑、行医济世精神与职业自律演化脉络系统融入课程体系,打破同质化教学模式,以本土医学案例阐释劳动价值、职业规范溯源与医学初心,深化医学生对医学职业精神历史逻辑与现实意义的认知。第二,搭建情境体验式医学劳动实践平台,常态化开展社区义诊、健康宣讲、基层慢病管理等志愿服务,复现为行医医的实践情境。引导医学

生在躬身服务中涵养奉献精神,促进青年医务工作者在基层实践中锤炼专业技能、严守职业规范,实现医者精神的代际传承。第三,构建“历史溯源—实践行—长效传承”的医学人文育人闭环,将医疗劳动精神与职业自律基因纳入医学素质培育、住院医师规范化培训及常态化继续教育体系,依托临床实践、叙事医学工作坊、医德讲坛等载体,夯实职业素养根基,丰富本土医学人文叙事,提升区域医疗卫生人才培养的伦理厚度与实践效能。

六、结语

朱琰诊所的基层医疗实践,是集医学劳动教育、职业素养赋能、医德传承于一体的优质本土历史资源。其所蕴含的职业自律生存性起源、本土伦理内生逻辑以及“生存性自律—职业精神标识”的演进脉络,有效弥补了当前医学人文教育中历史纵深感不足的缺憾。深挖其医脉与伦理基因,可将历史资源转化为育人动能与实践效能,既助力医学生与青年医务工作者全面成长,也为新时代医疗卫生行业行风涵育和医学职业精神长效培育提供坚实的历史支撑与路径参照。

【本文系2026年度石家庄市社科专家基金项目《纪律基石与治理基石:朱琰诊所与石家庄全面从严治党实践研究》(立项编号:2026zjpy001);本文系河北医科大学春晖计划培养项目《燕赵医学视域下河北省养老服务理念的医学哲学建构》(立项编号:2024CHYB-39)】

关于事业单位职工健康教育存在的问题与解决对策

祁东县道路运输服务中心 颜佳佳

职工是事业单位履职服务的核心力量,身心健康关系到工作状态与办事效率。常态化开展职工健康教育,可引导职工养成健康作息,缓解久坐、高压引发的身体不适,减少职业病与慢性病,稳固职工队伍。然而在职工健康教育中存在一些问题,影响了教育效果,因此,事业单位应分析这些问题,采取合理的措施,持续提升工作水平。

1、事业单位职工健康教育中存在的问题

(1) 教育培训方式落后

多数事业单位开展健康教育仍以传统线下集中宣讲为主,统一组织职工参加健康讲座,单纯依靠口头讲解健康理论,内容枯燥、互动性弱,难以吸引职工主动参与。部分单位仅发放纸质健康宣传手册,文字量大、实用性弱,职工大多简单翻阅后便搁置,无法吸收健康知识。线上健康宣教渠道建设滞后,缺少短视频、线上微课、健康答题等轻量化学习载体,线上健康学习平台功能简陋,仅简单上传文字资料,缺少打卡、答疑、线上咨询等配套功能。同时健康宣教活动多集中在工作日上班时段,与职工日常工作业务冲突,大量职工因工作无法到场参与,健康教育覆盖面不足。

(2) 健康教育内容缺乏针对性、完整性

健康教育内容未结合职工岗位

健康痛点,单位开展健康宣教时多采用通用化健康科普内容,未针对不同职业劳动特点定制内容,久坐护腰、用眼防护、久坐水肿缓解等岗位专属健康知识普及不足,教育内容与职工健康需求脱节;内容更新滞后、创新性不足,健康知识长期沿用老旧资料,很少结合当代职工常见的失眠、焦虑、亚健康、办公室久坐运动等热点健康问题更新内容,缺少减脂、肩颈康复、心理舒缓等实操性内容;健康科普覆盖面片面,多数健康教育仅侧重生理疾病预防,忽视心理健康、睡眠管理、膳食搭配、运动规划、体检报告解读等内容,健康知识体系不完善,无法全方位指导职工开展自我健康管理。

(3) 评估及反馈不足

很多单位并未构建培训评估及反馈机制,管理人员认为评估工作可有可无,影响了评估工作开展,无法从中吸取经验教训,长期如此,会影响职工参与热情,导致健康教育工作停留在形式上。除此之外,一些单位并未跟踪考核职工参与培训后身体状态、生活习惯改变等情况,无法掌握其在培训中的收获,并未制定奖惩机制,长期如此,很多职工会产生消极情绪。

2、事业单位职工健康教育措施

(1) 创新教育方式

构建多元化线上健康学习渠道,依托单位内部办公系统、微信公众

号搭建线上健康学习板块,推送3-5分钟的健康科普短视频、办公室简易康复动作图解、膳食搭配指南。开设线上健康微课、健康知识答题打卡活动,设置积分兑换小礼品,激励职工利用午休、下班碎片化时间自主学习,打破时间、场地限制;丰富线下健康活动类型,打破单一讲座模式,定期组织线下实操类健康活动,如肩颈康复实操教学、办公室拉伸现场教学、膳食搭配分享会、一对一体检报告解读咨询。合理安排活动时间,增设午休、下班后专场,避免与职工业务工作冲突。同时依托单位内部办公系统整合健康管理板块,统一存储健康课程、宣讲资料、职工健康问卷,便于管理人员统计职工学习参与数据,为后续优化宣教方案提供依据。

(2) 细化完善健康教育内容

调研职工健康诉求,提升内容精准度,开展职工健康需求问卷调查,梳理不同岗位职工高发健康问题,针对文秘、财务等久坐岗位重点普及颈椎腰椎养护、护眼知识,针对高强度窗口岗位增加压力疏导、情绪调节相关内容,按需定制科普主题;持续更新、创新健康宣教内容,紧跟当代职工亚健康热点问题,定期更新科普素材,增加居家运动、睡眠改善、减脂控重、慢性劳损修复等实操性内容,减少空洞理论讲解,多提供可直接落地的健康调理方法;

丰富健康知识覆盖维度,构建生理健康、心理健康科普体系,除了职业病、常见病预防外,补充科学饮食、规律运动、情绪疏导、压力缓解、年度体检规划等内容,满足职工多元化健康管理需求。

(3) 构建评估反馈机制

加强教育效果评估,每次健康活动结束后发放简易线上调查问卷,收集职工对内容、形式的意见建议。定期组织健康知识小测试,检验职工知识掌握程度,依据评估结果灵活调整宣教主题与形式;完善跟踪激励制度,建立职工健康学习参与台账,记录职工线上学习、线下活动参与情况。对积极参与健康学习、坚持落实健康作息、身体状态明显改善的职工给予物质奖励,调动职工主动参与健康教育的积极性;定期复盘优化健康管理制度,每个季度汇总健康教育数据,梳理工作短板,针对性优化课程设置、活动安排、师资对接流程,持续完善职工健康教育体系,推动健康管理长期落地见效。

综上所述,职工是事业单位运行的基础和保障,其健康水平,关系到各项工作的开展以及事业单位发展,因此,事业单位应该深刻意识到职工健康教育工作的必要性及重要性,结合实际情况,从不同的方面着手,采取合理的措施,持续提升职工健康教育效果,促进职工健康发展。