

“卓越医生”培养模式下师资队伍建设的探讨与评价

史玉¹, 李玲², 朱望东¹

(1. 河北工程大学 医学院, 河北 邯郸 056038; 2. 河北工程大学 附属医院, 河北 邯郸 056038)

[摘要] 师资是教育资源中最重要的人力资源, 建设并拥有一支教学与学术水平高、临床实践能力和创新能力强的师资队伍, 是保证卓越医生培养质量的关键之一。文章以卓越医生培养计划为引领, 分析了我院师资队伍的现状, 探讨复合师资培养的共性问题, 建立相应的师资培养机制和完善的评价体系。

[关键词] 卓越医师; 培养; 师资队伍

doi: 10.3969/j.issn.1673-9477.2015.04.003

[中图分类号] C931 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2015)04-009-03

2012年5月7日教育部、卫生部下发的文件《教育部、卫生部关于实施卓越医生教育培养计划的意见》(教高[2012]7号)要求开展医学人才培养模式的试点工作, 改革人才培养模式, 提高人才培养水平, 培养适应我国医药卫生事业发展的高水平医学人才, 提升我国医疗卫生服务能力、水平和国际竞争力。师资队伍建设是实施卓越医生培养计划的基础, 如何建设一支具有卓越人才培养理念的师资队伍, 一靠培养机制; 二靠保障措施; 三靠评价体系。为此, 本课题组于2013年10-12月对本院的师资现状进行了深入的研究, 并从个性问题中找出我省“卓越医生”培养模式下, 教师队伍建设的共性问题进行了有益的探讨。

一、师资现状

河北工程大学医学院于2004年8月由原邯郸医学高等专科学校的基础医学部、中医学系、医学检验系、护理学系组建而成。现有全日制在校生2052人, 其教学工作由医学院和附属医院的师资共同承担。医学院负责基础学科的教学和实践工作, 附属医院负责临床学科的教学和临床实践带教工作。医学院现有教职工135人, 其中专职教师90人; 附属医院现有教职工1100人, 其中卫生技术人员763人(医师367人, 护理人员396人)。师资的基本情况见表1。

表1 师资队伍的基本情况

	医学院 (n=90)	附属医院 (n=763)
年龄(岁)		
≤35	10	164
36~45	49	390
46~55	29	183
≥56	2	26
学位		
博士	9	36

硕士	48	192
学士	30	518
其他	3	17
职称		
教授	19	78
副教授	36	138
讲师	33	514
助教	2	33
学缘		
毕业于本校	12	135
毕业于外校	78	628
有留学经历	1	2

二、存在的问题

(一) 学缘结构和年龄结构不合理

学员结构失衡, 有留学经历的人数极少; 年龄出现断层, 尤其是医学院≤35岁青年教师比较少。

(二) 基础教学与临床实践脱节

多年来因教学管理体制等因素, 造成了各学科间的分割, 基础教学与临床实践脱节, 出现单独理论教学, 闭门造车现象, 导致教师临床实践能力不足。

(三) 医学人文素养及医德教育缺失

较高的人文素养是形成良好医德的基础。传统的医学教育只注重对医学生专业知识和技能的教育和培养, 忽视医学生人文素质和医德的培养, 直接造成学生综合素养下降, 无法适应社会对医学人才的多层次需求。

基于我院师资现状存在的问题, 辐射出我省医学院校在师资建设方面, 应引起足够的重视, 并建立起完善的培养机制和评价体系。为落实国家教育部培养“卓越医生”的战略目标, 在人才培养方案的编制过程中, 师资队伍建设一定要先行。

[投稿日期] 2015-10-27

[基金项目] 河北省教育厅资助项目(编号: 2012GJJG087)

[作者简介] 史玉(1970-), 男, 河北成安人, 实验师, 研究方向: 高校教育教学管理和医学伦理学。

三、“卓越医生”培养模式的复合型师资队伍建设的指导思想及建设目标

(一) 指导思想

以高层次人才队伍建设为抓手,以提高教师的基础与临床教学能力的实践创新能力为导向,以附属教学医院为依托,以专业带头人为核心,围绕专业培养目标和打造复合型师资队伍,推进创新型师资队伍的建设。

(二) 建设目标

1. 优化师资结构,建立一支年龄、职称结构和学科分配合理,有较高人文素养的师资队伍。

2. 重点建设两个团队,即科研团队和中青年骨干教师团队。

3. 完善教师基础到临床和临床到基础实践的教与学制度,提高教师的积极性。

四、培养复合型师资队伍机制的探讨

(一) 采用外引内培的方法优化师资队伍

为适应医学模式的转变和社会对医学人才的多层次需求,应加强预防、保健、康复、健康教育等领域的师资培训和引进,鼓励专职教师在职攻读硕士、博士学位,选派骨干教师进修学习,进一步提升教学能力。

(二) 强化教师队伍的人文素养和师德医德教育

1. 师德医德建设是高等医学院校师资队伍建设的灵魂。教书育人是高校教师的一项重要职责,教师通过教学活动教会学生“会学习”,通过科研活动教会学生“会创新”,通过自己的人格影响力——严谨求实、爱岗敬业教会学生“会做人”^[1]。我院作为高等医学院校,对教师的职业道德有着更高的要求,不仅要有教师应有的师德规范,还要有良好的医德。通过师德医德建设可以更好地提高教师队伍的各项能力,促进教学、科研工作水平的整体提升。事实证明,凡著名高校,其学术声誉之高,教学质量之好,皆源于高质量的教师队伍^[2]。康德说过:“人只有靠教育才能成人,人完全是教育的结果,更重要的是,只有人才能教育人——换言之,即只有自身受过教育的人才能教育人。”教学质量直接取决于教师质量。人的行为转变,先要从思想观念的转变开始。现代医学教育中,传统的“医乃仁术”,“无德不医”的思想已经淡化。这就需要重拾全心全意为病人服务的宗旨,在教师队伍中树立同情病人、关心病人,满足病人多层次的需求,把医术和医德统

一起来的思想。

2. 培养教师的人文素养。医学教育工作者必须具有一定的人文、心理、伦理综合素养,并在日常教学工作中树立整体医学观。教师的角色要转换到新的高度,传授学生的医技,传承医者的美德,把治病救人,济世解困的仁爱思想发扬光大。

(三) 复合型师资队伍建设的重点在于基础教学与临床教学角色转换的能力培养

1. 联系理论实际,基础与临床有效整合。“卓越医生”培养模式中,师资队伍的行为实践锻炼是学院工作的重点。为此医学院以附属医院为依托,制定了“关于中青年医师到附属医院轮训的暂行规定”。学院规定各基础学科每学期选派一定名额教师到相应临床科室工作,以一学期为周期进行轮换。其目的在于加强教师的基础知识与实践能力的结合,使理性认知和感性实践结合起来,为提高课堂教学艺术做好铺垫。

2. 强化课程与课程间的相互联系,重塑教师的知识结构。紧扣医疗实践,改革教育教学内容体系。虽然一些教育管理者和学生都已认识到病和人是不可分割的,但在分阶段教学中往往割裂开来。为此,学院制定了相应的师资培训制度和规范。新的培养模式改革,首先是教育者把病人当做一个整体研究对象。医学教师的培养实现基础与基础,基础与临床,临床与临床的紧密联系,达到知识与能力,理论与实践的完美结合。

3. 积极开展教学研究活动,探讨新的课堂教学方法

强调以学生的主动学习为主,而不是传统教学中强调的以教师讲授为主;鼓励自主探索;激发和支持学习者的高水平思维;鼓励争论,鼓励对学习内容和过程的反思,强调以问题解决为中心、多种学习途径相整合,强调社会性交流合作的作用,强调支持和引导等^[3]。学院规定每学期举办一次PBL课堂教学大奖赛,分别由教学系和学院组织评比,并对评选出的优秀教师给予一定的奖励。通过组织教师对课堂教学综合艺术的学习,大大提高了“卓越医生”教师队伍的教育教学工作能力。

4. 积极组建科研团队,以科研促教学。围绕教学开展科研,对学科的前沿动态可以有及时的了解和深入的把握,有利于增强教学的深度、拓展广度,有效地提高教学质量;科研成果转化为教学内容,将科研课题的研究成果直接带入课堂,将最新知识和信息传递给学生。

五、“卓越医生”师资队伍的评价体系

(一)“卓越医生”教师队伍的评价标准

其评价标准主要是师德、医德方面的要求：(1)作为高校教师首先应树立正确的教育教学观念，学历越高，学校的级别越高，要求老师的综合人文素质和育人的理念境界要高。(2)医生被誉为“人生命的守护神”，是维护人类生命健康的一种特殊职业，从事医学教育教学的工作者肩负着培养医生的使命，而更应超越一名普通教师，因为医学教育工作者融师德和医德于一身。(3)作为医学职教老师始终要树立行为楷模，德为人范，祛疾疗苦，仁爱为本的理念，牢牢把握全心全意为人民身心健康服务的宗旨。

(二)“卓越医生”师资队伍的评价依据

在新的培养模式中，教师团队经过基础和临床的行为实践锻炼，目的是能够承担育人、授技和解惑“卓越医生”培养的周期性问题，起到医学教育教学工作中的支柱性作用。使每位教师能够达到上得了课堂，进得了临床，担当起医德的弘扬任务。

(三)评价的形式

一是通过学校综合教务管理系统的网上评教，分为三个层次进行：(1)学院组织学生为每位任课教师采取客观公正的课堂评价；(2)基础课与临床课教师进入课堂听课，而后网上互评；(3)学院课堂督导组抽查听课网上评教。二是通过毕业班学生的问卷调查开展复合型师资队伍的教学效果综合评价。三是由学院组织的课堂教学基本功选拔赛的形式给予评价。四是运用麦可思数据有效分析，通过对医学生培养结果与毕业生评价和培养过程分析，得出

“卓越医生”培养模式下复合型师资队伍建设的实效性评价。

(四)“卓越医生”师资队伍的评价方法

学院采取定性评价和定量评价相结合的方法。组织课堂教学中的学生评价、教研室的同行评价、自我评价和学院教学指导委员会评价。统计各级评价者的评价信息，按照优秀、良好、一般、不良，进行统计分析，做出评价处理。定量评价采取四要素评价法，即通过判定“德、能、勤、绩”进行定量评价。在德方面注重师德、医德和组织纪律方面评价。在能方面注重基础和临床的实践能力和课堂教学效果、科研能力方面评定。在勤方面注重事业心、责任感、协作精神、工作作风和劳动纪律方面评定。在绩方面注重学术成果、教学科研奖项和完成教学工作质量方面进行评定。

六、小结

建设一支适应卓越医生培养的师资队伍需要从多方面入手。优化师资队伍结构是根本，强化教师队伍的人文素养和师德医德教育是前提，打造复合型师资队伍的综合能力是关键。

参考文献：

- [1]王娜. 医德教育作为推进高等医药院校师德建设路径的思考[J]. 现代教育科学, 2011, 28(4):44-46.
- [2]松茂银, 程乐森, 徐玉梅. 医学院校医德教育必须面向医疗实践[J]. 中国高等医学教育, 2007(2):122-123.
- [3]NewmanMJ. Problem-based learning: an introduction and overview of the key features of the approach[J]. J Vet Med Educ, 2005, 32(1):12-20.

[责任编辑 陶爱新]

Discussion and evaluation on the construction of teacher team under "Outstanding Doctor" training mode

SHI Yu¹, LI Liling², ZHU Wang-dong¹

(1.School of Medical Science, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China; 2.Affiliated Hospital, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: Teacher is the most important human resource in education resources. One key to ensure the quality of "Outstanding Doctor" training is to construct and cultivate a teaching team with high academic level and clinical practice ability and innovation ability. Based on the "Outstanding Doctor" program as the lead, the paper analyzes the current situation of our faculty, discusses the common problems of composite teacher training and to establish the corresponding cultivation mechanism and perfect the evaluation system of teachers.

Key words: "Outstanding Doctor"; cultivate; teachers team