

# 教学医院临床师资队伍建设探索与研究

王会平

(衡水市第二人民医院 河北 衡水 053000)

**[摘要]**在医院教学工作开展中, 主要涉及临床医学理论教学和临床实习带教两个方面, 有着较高的教学要求, 且对师资队伍整体素质也有更高要求。对于增强教学质量、强化合格临床带教老师培养效果而言, 需要发挥高素质师资队伍教学优势和育人作用。目前, 教学医院临床师资队伍建设情况不容乐观, 存在师资教学意识不足、缺乏建设经费投入、师资培养体系单一、教学能力有待提升等问题。鉴于此, 为解决师资队伍建设问题, 本文主要对队伍建设问题进行分析, 提出提升师资教学意识、强化教学经费投入、完善师资培养体系、增强队伍教学能力、构建考核评价机制等策略。

**[关键词]**教学医院; 临床师资队伍建设; 方法

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.2016

为了保证教学工作顺利开展, 提高教学效果, 需要加强师资队伍建设和培养, 只有全面增强教师队伍建设和培养力度, 才能持续提高和保障临床教学质量。在教学医院临床师资队伍建设中需要结合增强医学教育工作、提高医学教育质量的若干意见, 创新临床教师编制管理, 增强临床教师队伍建设, 制定更加健全的政策、完善的制度, 从多方面推动临床医务人员提升临床教学水平。目前教学医院临床师资队伍建设过程中依然存在许多问题, 在解决相关问题期间需要根据以往文献和教学管理工作的实践经验, 全面分析存在的问题和改进措施, 进一步提高教学医院临床师资队伍建设和发展效果。

## 一、教学医院临床师资队伍建设问题

### (一) 师资教学意识不足

目前教学医院临床师资队伍建设存在师资队伍教学意识不足的问题, 未能及时优化教学理念。由于临床工作量比较大, 工作任务繁重, 所以使一些临床教师缺少教学的精力投入和重视程度。在调查某高校附属医院的实际发展情况后得知, 有效承担教学研究项目的科室较少, 还有大部分临床教研室未得到过教学成果奖。而且大部分的临床教研室未能结合教学需要开设新课。临床指导教师队伍和相关教师需要在完成日常临床诊疗工作以外, 还要完成职称晋升、课题申报等等工作。对于青年带教教师而言, 面临巨大的经济压力, 且无法在临床教学方面获得直接的经济效益。在上述因素影响下, 导致许多临床教师在一定程度上忽略了教学工作, 参与教学的意识和态度不足。与此同时, 部分临床教师未能有效理解临床教学工作, 尚未意识到医学人才培养中临床教学发挥的重要作用 and 优势, 从而造成临床师资教学意识不足, 影响教学医院教学工作合理开展, 以及师资队伍教学和发展水平。

### (二) 缺乏建设经费投入

通常是由医院来承担教学医院临床师资队伍经费, 学校在这方面所占的比例比较少。通过相关调查发现, 大部分医院未能为临床教师提供和配备相应的教学工具以及条件。还有一些医院缺少对专项教学的下拨经费, 通常是从科室奖金中补贴教学费用, 从而造成临床教学和医疗工作之间出现许多矛盾。在分配科室成员奖金过程中, 通常和承担的医疗工作量直接挂钩, 未能将临床教学工作当作奖金分配的参考。此外, 由于临床教学工作任务比较繁杂, 成效较低, 教学收入和付出之间无法形成正比。所以导致一些临床教师的教学主动性和积极性不强烈, 不利于提高教学医院临床教学水平

和效率, 无法发挥临床师资队伍教学优势和作用。

### (三) 师资培养体系单一

教学医院临床师资队伍建设中存在临床师资培养体系单一、系统性不足的问题。与临床医生培养相比, 临床师资队伍建设和建设有着很大不同, 需要在医疗水平上有比较高的造诣, 也需要积极学习和研究教学技巧、创新教学方法, 增强教学质量。当前教学医院师资队伍建设和培养过程中主要以学校组织医院师资培训班为主, 开展队伍建设和培养工作。并且大部分培训的系统性不足, 缺乏健全的培养管理工作体系, 也未能加强一些保障措施, 提高师资培养和建设效果。而且培养和建设的覆盖面不广, 无法达到和满足临床教学实际需求。

### (四) 教学能力有待提升

教学医院临床师资队伍建设和培养中因为教学培训不够规范、有效, 所以大部分临床教师未能对书写教案、分配课堂时间、授课方法等方面有充足的了解和认识。在临床教学工作开展中只是将教学停留在传统教学方式上, 未能运用先进的教学方法, 提升教学过程的互动性, 最终造成教学效果不佳, 影响教学工作创新发展。在队伍建设和培养中, 未能有效提高教学师资队伍的教学能力和素养。只注重师资队伍理论知识的培养, 未能持续发展师资队伍教学能力、教学素养。这种情况下不利于更好地提高师资队伍的教学水平和教学实力, 影响师资队伍在未来教学和实践中的工作效果和水

### (五) 考评机制不够健全

部分教学医院临床师资队伍建设和培养中缺少完善的临床师资奖惩制度和考评体系, 对师资队伍的考评和奖惩重视不足。在医院整体管理过程中, 考评的主要指标是医院任务指标, 而在考评过程中教学指标占据的比重较少, 甚至是无。在这种形式引导下就导致临床教师出现错误认识, 十分重视医疗而轻视教学, 不利于更好推动教学工作合理开展。目前因为教学奖惩机制不够健全, 所以无法看到不同教学效果的明显差异, 一些优秀临床教师自我价值不能得到有效认可和赞同。如此一来导致临床教师的教学积极性大大降低, 不利于实现教育教学工作全面且合理开展。

## 二、教学医院临床师资队伍建设策略

### (一) 提升师资教学意识

在建设教学医院临床师资队伍的过程中, 相关单位应该提高师资队伍建设重视度, 增强师资队伍的教学意识。在临床师资队伍建设中可以引导师资队伍从思想上注重教学工

作,并将其摆在队伍建设的主要位置。转变临床教师以医疗为主、教学为辅的传统错误思想,增强师资队伍的教学意识。形成以临床医疗工作为基础、为依托的教学理念,真正将临床医疗工作和教学工作有效融合起来,持续增强临床教学水平 and 质量。通过高质量和高水平的医疗来为高质量教学提供保障,结合高质量的教学推动医院全面发展和进步。相关单位应该对临床师资队伍在目前医疗体制改革下的发展规律进行分析和探索,从而不断规范临床教师教学行为,提高其教学认知和意识,有效增加临床教师自身修养和教学能力。

## (二) 强化教学经费投入

为了提升教学医院临床师资队伍建设水平,相关单位需要强化教学经费投入,为临床师资队伍建设和实际需求,给予政策倾斜,为经费投入提供良好保障。同时,积极制定和完善相关制度,在为临床教学提供硬件设施条件保障的基础上,增加人力、物力、财力的投入。并且在教师授课、学术活动等与教学有关的科研活动中有效渗透,为师资队伍建设和临床教学营造优质的氛围,提高临床师资队伍战斗力和凝聚力。当前许多教学医院都增加了教学经费投入,从多方面补贴各个教研室和带教教师的教学经费,又组织不同的教学活动,提高师资队伍建设和培养效果。比如,教学病例探讨和教学查房等,在这方面也给予了一定的课时费,不断提高临床师资队伍教学积极性和主动性,进而在教学过程中取得良好成效。此外,在加大教学经费投入力度过程中,可以对临床师资队伍建设和培养的资源、内容进行优化,让培养资源和内容的优化有经费保障,增加师资队伍教学能力和素养,让其将所学知识更好地运用到实际教学和学生培养中。

## (三) 完善师资培养体系

在教学医院临床师资队伍培养的整个教育教学期间,可以采用请进来、走出去的方式,有效优化教师培养途径,提高教师培养效果和水平。在师资队伍培养期间,可以创建针对师资队伍培养的培训基地,有计划的培训临床带教教师,也可以分期分批进行教学培训。师资队伍培养过程中也可通过授课活动,提高培养效果。比如定期邀请学校和其他专家到校组织专题讲座、教学观摩等活动,也可以组织学者进行示范式教学查房等活动,构建比较全面的师资培养体系,真正将师资培养工作落实。首都医科大学怀柔教学医院在师资队伍建设和培养过程中运用多种形式的培训方式,对全体授课和带教师资进行多样化的培训,极大地提升了教师教学水平和能力,不断为教师未来教学和职业发展奠定良好基础。在师资培养体系建设中,可以结合师资培养的具体情况,构建网络化的师资队伍培养体系,加强师资队伍的网络化教育和引导。让其通过网络学习丰富多样的理论知识和专业技能,持续发展教学医院临床师资队伍整体教学水平和能力。而且在互联网+时代下,临床师资队伍也需要具备丰富多样的网络知识和信息化管理内容,从而才能推动教学信息化、数据化发展,不断增强教学水平和效果。

## (四) 增强队伍教学能力

为了真正提高教学医院临床师资队伍建设水平,需要有效增强师资队伍教学能力,提高教学队伍整体教学实力。在

运用传统教学模式培养师资队伍过程中,通常以授课为基础的学习形式为主,又被称之为填鸭式教学。为了改变传统教学模式,强化队伍教学能力,需要运用现代化教学模式,全面培养师资队伍的教学能力和思维能力。除了运用现代化教学模式,培养师资队伍教学能力以外,也可以鼓励师资队伍创新和优化教学手段以及授课方法,运用形式多样的教学方法,提高学生学习兴趣。比如,案例式教学方法、讨论式教学方法,如果教师缺乏这方面的教学能力,其师资队伍建设和培养相关人员可以注重教师这方面教学能力的培养,让教师可以有效运用创新性教学方法,提高教学能力。

## (五) 构建考核评价机制

教学医院临床师资队伍建设中可以构建教学津补贴制度,并通过教学课时费增加、带教费发放标准增加等方式,有效完善教师待遇。在医院绩效管理目标考核体系中可以纳入教学工作,对于优秀教师可以给予职务和职称晋升方面的政策倾斜,优先考虑优秀教师,也可以定期评选并表彰优秀教师等,从多方面提高教师参与教学培训和教学的积极性。在绩效奖金实施以来,许多教学医院在绩效奖金分配方案中纳入教学情况,又将其当作每月奖金发放的考核指标。通过这种方式也可以提高师资队伍考核和评价的有效性。与此同时,在考核评价机制建设中可以让教学情况和职称晋升挂钩,进一步优化临床师资队伍的职称晋升体系。通过医疗和教学双重考核方式,全面评聘临床师资队伍的职称。从而更好发挥职称的导向作用,实现临床师资队伍建设水平显著提升,并向着更加健康的方向前进与发展。

## 三、结语

总之,医学人才的培养质量与教学医院教师的质量有着密切关系,教师的质量会在一定程度上决定人才培养质量。目前做好教学医院临床师资队伍建设工作,增强临床教学质量任重而道远。在建设中应该提高师资教学意识、强化教学经费投入、完善师资培养体系、增强队伍教学能力、构建考核评价机制。

## 参考文献

- [1]周秀兰,万新红.基层医院临床师资队伍建设工作初探[J].四川解剖学杂志,2019,27(04):168-170.
- [2]余海燕,刘平,李辉,等.临床医学专业认证对提升教学医院临床医学专业教学内涵质量的实践[J].中国卫生产业,2019,16(01):132-133+137.
- [3]张彦虎,朱平辉,郭旭,等.北京某三级综合医院临床教学能力调查[J].继续医学教育,2017,31(05):40-42.
- [4]李曼霞,朱丹,罗天友,等.加强教学基地建设持续提升临床教学质量[J].中国继续医学教育,2017,9(19):29-31.
- [5]常学辉,张良芝,崔应麟,等.“双一流”建设背景下高等医学院校临床师资队伍建设初探[J].中医药管理杂志,2021,29(05):22-24.

## 作者简介:

王会平(1976—),女,河北衡水人,高级经济师,从事医院管理研究。