

# 《高等医学院校临床医学院师资能力培养模式的研究与实践》

## 附件目录

### 一、成果总结

### 二、支撑材料目录

1. 发表临床师资培训相关论文	1
2. 临床师资培育相关模块式课程	46
3. 临床师资发展相关激励保障机制	63
4. 出版临床师资培训相关教材	69
5. 市级以上教学基地、优秀团队/教师、课程、教材、获奖等	
(1) 本成果的市教委立项课题(2014-ms164)	73
(2) 国家级教学示范中心、基地	74
(3) 国家级优秀教学团队	76
(4) 国家级优秀课程	77
(5) 国家级优秀教材	78
(6) 北京市教学名师	79
(7) 北京市优秀教师	80
(8) 北京市教育教学成果奖	81
(9) 北京市优秀教材	82
(10) 青年教师教学基本功比赛获奖	83
(11) 全国医学生技能大赛获奖	86
(12) 其他获奖	89

# 《高等医学院校临床医学院师资能力培养模式的研究与实践》 成果总结

## 高等医学院校临床医学院师资能力培养模式的研究与实践

王亚军 朱庆双 康骅 卢洁 赵妍

首都医科大学第一临床医学院（宣武医院）

### 1. 成果产生的背景（成果简介）

《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》、《中共中央 国务院关于深化医药卫生体制改革的意见》中指出，加快推进临床医学教育综合改革，培养适应我国医药卫生事业发展的高水平医学人才。2012年，教育部、卫生部印发《关于实施卓越医生教育培养计划的意见》，指出强化医学人才培养是卫生事业发展第一资源的理念，遵循医学教育规律和医学人才成长规律，创新体制机制，培养卓越医生，提升我国医疗卫生服务能力、水平和国际竞争力。2020年10月，国务院办公厅发布《关于加快医学教育创新发展的指导意见》（国办发〔2020〕34号），指出医学教育是卫生健康事业发展的重要基石，面对疫情提出的新挑战、实施健康中国战略的新任务、世界医学发展的新要求，我国医学教育还存在诸多问题，第十二条强调，夯实高校附属医院医学人才培养主阵地，提升医学人才培养质量。

临床教师是高校附属医院医学人才培养的核心力量，对人才培养质量起到关键作用，**但由一名临床医师如何成长为合格的临床教师，目前缺乏科学、规范、统一的发展模式**，也存在一定的困难。首先，临床教师又是临床医师，具有双重身份，作为医生受过专业的院校教育、毕业后教育和继续教育，日常工作使其专业能力不断提高；**作为教师，他们既没有受过系统的教育学专业系统培训**，又在医疗工作为主的实践中教学时间相对不高，专门教学培训的机会也不是很多，教学能力多是从自己老师或成长过程中得到的一些感性认识，教学经验的积累和对教学法的感悟需要较长的时间，况且临床教学是要培养水平高、能力强及能为患者服务的高素质人才，存在**对医学教育的高水平、高要求的特殊性**。其次，近年来由于医疗工作环境紧张，医疗绩效考核任务重，晋升压力大，教学、科研的重心偏移，教学激励机制不健全，**临床教师教学积极性、主动性不足**。

如何打造一支师德高尚、医术精湛、教书育人的高素质的临床师资队伍？那么，急需解决的问题有：

如何打造一支师德高尚、医术精湛、教书育人的高素质的临床师资队伍？急需解决的问题有：

#### （1）临床医师成长为临床教师的目标是什么？临床教师岗位胜任力框架？

本单位 1997 年开始开展临床师资培训项目，2010 年开展校级立项师资队伍建设的改革研究，2014 年开展北京市教学改革立项研究（2014-ms164），采用文献复习、德尔菲法专家调查、问卷调查、参访国（境）内外大学医院、专家会议咨询讨论等方法，2016 年完成研究计划，建立了**临床师资胜任力“6+1”模型**，也就是临床师资培育发展目标，并据此建设师资培训系列课程，开展学院、校级、北京市及国家级师资培训。

### **（2）临床医师成长为临床教师的师资发展模式是什么？**

临床医师的成长从本科毕业后开始，经历住院医师、专科医师、主治医师、副主任医师及主任医师的过程，教学能力是与临床实践工作相互关联、相互统一中逐渐发展的，经过 20 余年的实践积累和 10 余年的理论研究，我们建立了临床医师同步向临床教师“分层渐进、模块化”培育发展模式，即**新入型、发展型和资深型，不同层级不同阶段，建立不同的模块化培训课程。**

### **（3）临床教师的管理与激励保障机制如何？**

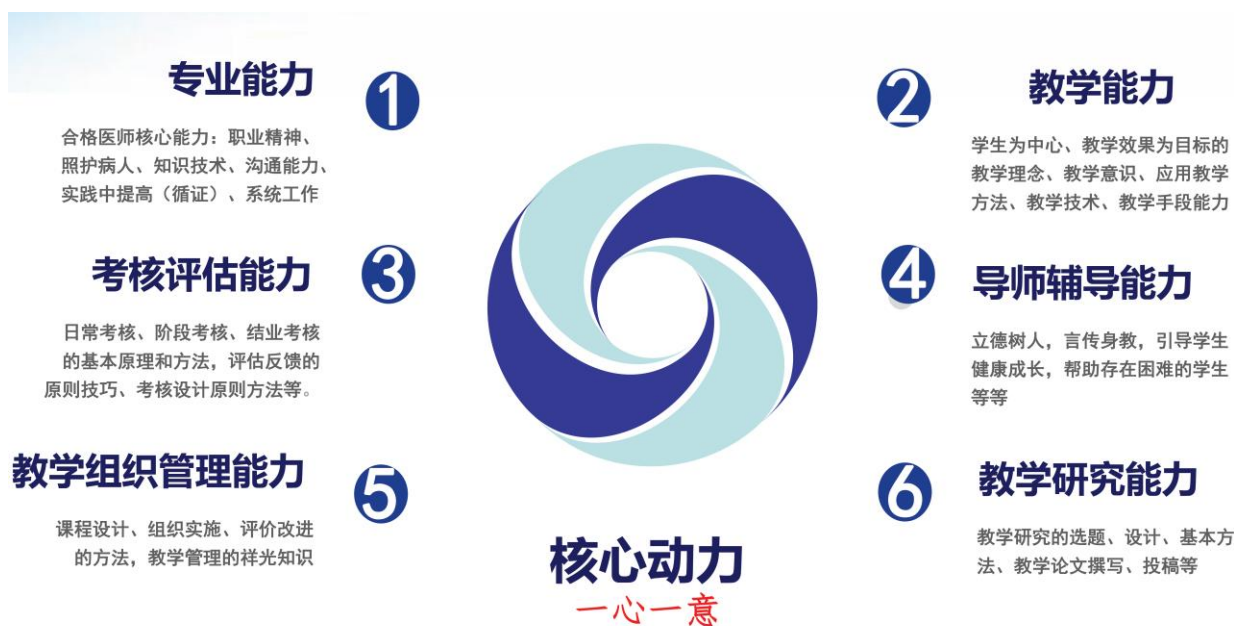
临床医学院建立教师发展中心，专职负责临床师资发展管理，建立临床教师发展相关管理制度，在**临床医师专业技术职称晋升过程中，融入教学职称晋升机制，相互统一，形成长效机制。**同时，**开通专门教学型职称晋升通道**，建立教学积分制度，激励潜心教学的临床医师。

本研究成果在首都医科大学第一临床医学院（宣武医院）1997 年开展师资培育工作基础上，2010 年校级立项研究，2014 年北京市教育委员会立项（高等医学院校临床学院师资培训体系的研究与实践，2014-ms16），2016 年完成研究计划，提出临床医学院师资能力培养目标、培养模式以及管理激励机制，并应用于临床教学管理实践，2020 年 8 月完成实践检验。多年来应用于本单位教学管理实践，获得国家级教学示范中心/基地 4 个，国家级优秀教学团队 3 个，国家级优秀课程 5 项，国家级优秀教材 2 项，全国教育教学比赛获奖 3 项；北京市教学名师 3 名、优秀教师 4 名，北京市优秀教材 2 项，北京市教育教学获奖 9 项。

## **2. 成果解决教学问题的方法**

**（1）明确临床教师的岗位胜任力目标：构建临床教师“6+1”岗位胜任力模型，即六大临床核心能力和一个核心驱动力。六大核心能力包括：①临床专业能力**，临床教师首先是一个好的临床医师，按照合格临床医师的专业要求教授学生，自身必须具备合格临床医师的能力，起到言传身教作用，合格临床医师具备的能力有：职业精神素养、病人的照顾能力、临床专业知识技能、医患沟通能力、实践中不断提升学习、基于系统的制度下工作；**②教学能力**：具备良好的教育学基本理论和基本知识、教师的基本素养，懂得教学法，能够熟练使用各种临床教学方法（如理论授课、实践带教、案例教学、情景教学、模拟教学等等）；**③考核评估能力**：具有考核评估的基本理论基础，熟悉形成性评价和终结性评价的各种方法，具备日常评价、出科考核、结业考核出题、执考和结果分析的能力；**④导师辅导能力**：熟悉教

育心理学，懂得如何引导和激励学生的成长，尤其对于问题或困难学生有识别、引导、教育和帮助的能力；⑤**教学组织管理能力**：熟悉课程开发和设计的一般原理和方法，能够开发教学项目或课程，并恰当的组织实施和评价；⑥**教学研究能力**：在熟悉教学基本原理、方法和应用的基础上，懂得教学研究的常用方法，能够对教学过程、教学内容以及教学管理做出优化和创新，申请教学课题和撰写教学论文。一个**核心驱动力**：**对临床教学理解的核心价值观**，即岗位胜任力的最深层次能力要求，是驱动临床教师投入精力、不断提升的核心动力，如申报者单位临床教师核心价值观是“责任 卓越 勤奋 传承”。



临床教师“6+1”岗位胜任力模型

(2) 提出师资培育发展模式：**临床教师分层渐进、模块化培养模式**。三个层次：**新入型(教学经历3年以下)、发展型(教学经历3-10年)和资深型(10年以上)**。新入型以教育教学基本知识、基本理论和基本技能为主，发展型以医学教育方法精进和各种教学能力提升为主，资深型以促进教育教学持续发展为主，**建立符合不同层次临床师资发展的模块化培训内容和方式**。

①**新入型临床教师课程模块**：高等师范学院培训教育学基本知识（高等教育学、心理学、教育法规等）、外科学总论教学、诊断学体格检查教学、临床教学基本基本功以及考官培训；

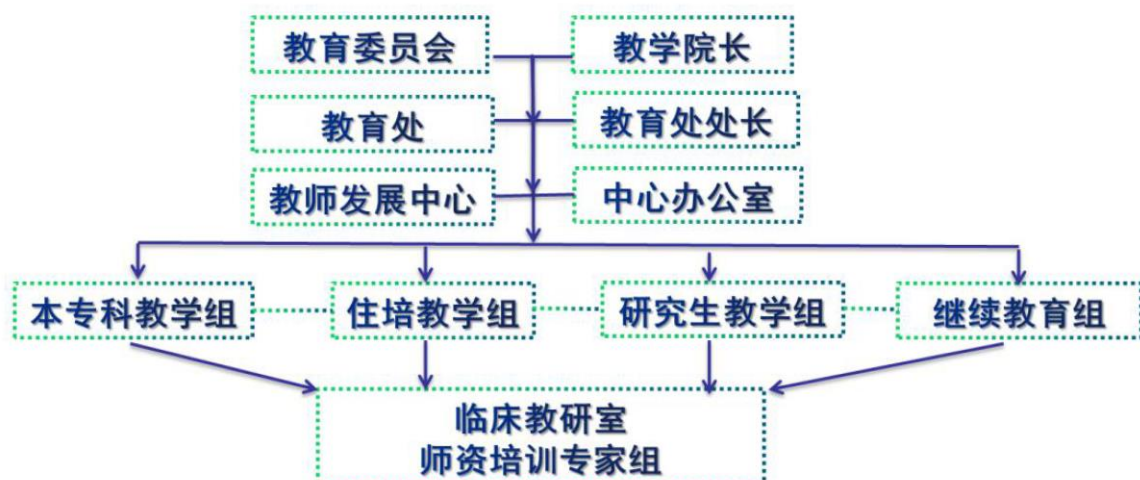
②**发展型临床教师课程模块**：医学教育发展趋势、教学方法精进如 CBL、PBL、TBL 等、国内国际教学研修、参加临床教学比赛、参与课程建设、开展教学研究；

③**资深型临床教师课程模块**：参加高级师资培训课程，培训师资的师资、课程的设计者、主编教材、考核评价教师的考官、考核评价的设计者、教学负责人、教学督导专家、教学名师等。



临床师资培育发展模式“分层递进、模块式培训”

(3) **临床教师的管理与激励机制**：临床医学院必须建立**教师发展中心**，负责临床师资发展管理，负责全院教师培训活动、协助各部处科室举办教师培训活动、教师培训认证及教师资料库、评价教师教学效果等。**建立临床教师发展相关管理制度**，包括师资遴选、明确职责、系统培训、完善的奖惩措施等，**本研究创新性建立晋升专业技术职称与教学职称融合机制**，即同时具备了下一级的专业技术职称和教学职称才能晋升高一级职称，如主治医师必须有讲师教学职称后才可以晋升副主任医师。**建立教学型临床医师的教学职称晋升通道**。



临床学院教师培训中心组织架构

### 3. 成果的创新点

**(1) 构建高校临床教师“6+1”的岗位胜任力模型。**临床师资岗位胜任力包括临床专业能力、教学能力、考核评估能力、导师辅导能力、教学组织管理能力、教学研究能力和对临床教学认识的核心价值观。

**(2) 建立临床教师师资培育发展模式。**建立了临床师“分层渐进、模块化”培育发展模式。依据临床师资岗位胜任力模型为培训目标，根据新入型、发展型和资深型临床师资的特点，建立符合不同层次临床师资发展的模块化培训内容和方式。

**(3) 建立临床教师培育发展保障机制。**一是高等医学院校和临床医学院建立临床教师培育发展组织机构，即隶属于教务处/教育处的教师发展中心，组织架构人员健全；二是建立临床教师培育发展管理机制，包括师资遴选、明确职责、系统培训、完善的临床师资奖惩措施等，创新性建立晋升专业技术职称与教学职称融合机制，实现临床医师和临床教师的一体化发展；通过教学积分评定系统，为教学骨干教师开通教学型教学职称晋升机制。

### 4. 成果的推广应用

**(1) 学院内应用：**申报者单位已经构建了完善的临床师资培育发展组织机构和管理机制，定位临床师资发展目标，分层渐进、模块化开展师资培训。

①新入型师资：完成北京市高等学校师资培训中心的培训课程，完成教育学、教学心理学、教育法规和教学技巧培训，获得考核合格证书后可以晋升主治医师，主治医师聘任后完成外科学总论、体检诊断学和教学基本功培训课程，获得合格课程后有临床教学资格，晋升讲师；

②发展型师资：在完成教学任务基础上，必须参加院级教学基本功比赛（10期）、杏林医师奖评选（14期）、住院医师指导医师的培训（12期），积极参加国内外教学培训和会议，对各种教学方法精进，参加国家级精品课程建设（3门）、国家虚拟仿真课程建设（1门），校级网络课程建设（14门）、教学改革研究，有教学论文或成果产出，具备讲师职称后申报副主任医师；

③资深型师资，参加高级师资培训班，主要负责教研室或科室临床教学，成为课程负责人，参与教师的培养、考官的培训，设计教学培训课程，主编教学、申报教学成果，成为教学名师（北京市3人）。

④获批国家级优秀教学团队2个（外科学、神经病学），学院师资团队被北京市教委教学推荐评选“全国黄大年式教师团队”。

**(2) 学校内推广：**从1997年开始，每年开展校级师资培训，主要集中在新入型师资的培训，外科学总论师资培训班（26期）、体格检查诊断学培训班（26期）、青年教师临床教学基本功培训班（16

期)、考官培训班(4期)、燕京医学院教学医院师资培训(3期)、朝阳医院西院师资培训(4期)、中医临床医学院(3期)等师资培训班。

**(3) 全国推广:**学院作为国家临床教学培训示范中心(市属医院唯一)、国家住院医师规范化培训示范基地(市属医院唯一),一直开展全国临床师资的各类培训班。

①2009年开始,连续13年举办全国青年教师临床教学骨干教师高级培训研修班,推广临床师资培训理念方法,培训班为临床教学技能工作坊的形式,共有150多临床医院2000余名教师参加研修,深受各单位的好评,形成了学校的品牌项目;

②申报者单位连续四年承办中国住院医师规范化培训高峰论坛(全国住培最大盛会每届参加师资6000余人)的师资培训分论坛,包括师资培训模式、师资能力提升、考核能力培训等,承办全国住培外科主任培训班,培训500多名外科主任教学能力,还承办多期北京市住培管理师资培训班、河北省、贵州省及内蒙古自治区/西藏、新疆、青海玉树等师资培训班,2021年学院获得北京市扶贫协作先进集体。

## 5. 成果应用效果

**(1) 发表临床师资培训相关论文16篇:**高等医学院校临床师资培训体系的研究.中国毕业后医学教育,2017;“5+3”全科医师规范化培训临床师资培养实践与探索.医学教育管理,2019;台湾医学院校临床师资培育的方法及启示.医学与社会,2015;以青年教师授课比赛为导向的临床授课技巧研究.中国病案,2019;临床护理教师教学领导力与知识管理能力的相关性研究.中华现代护理,2020;等等。

**(2) 临床师资培育相关模块式课程:**《外科学总论》师资培训班;《检体诊断学》师资培训班;青年教师教学基本功师资培训班;全国高等医学院校临床技能教学青年骨干教师高级研修班;临床骨干教师“课程思政”师资培训班;中国住院医师规范化培训高峰论坛;等等。

**(3) 临床师资发展相关管理:**专业技术职称与教学职称晋升融合相关制度、临床教学型职称晋升管理办法、临床教学积分制度;等等。

**(4) 出版临床师资培训相关教材:**全科医学师资培训指导用书(第2版),人民卫生出版社,2017;全科医生规范化培训—师资培训手册,人民卫生出版社,2015;外科学带教教师培训教程.北京:清华大学出版社,2013;北京市主治医师教学查房规范;等等。

**(5) 获得市级以上教学基地、优秀团队/教师、课程、教材、获奖:**国家临床教学培训示范中心、市教委推荐“全国高校黄大年式教师团队”、国家住院医师规范化培训示范基地/国家级重点专业基地(康复、病理)、国家级实验教学示范中心(临床技能中心)、负责国家级一流本科专业建设点(临床医学)、国家级继续医学教育基地(神经病学)、国家级优秀教学团队(神经病学/外科学)、国家住院医师规范化培训优秀基地负责人(赵国光)、国家级课程虚拟仿真课程(综合能力训练课)/精品资源共享课(外科学)、外科学/神经病学精品课程、双语示范课(神经病学)、国家级优秀教材(康复医学/临床药理学)、

北京市教学名师（张建、贾建平、康骅）、北京市优秀教师（李林、贾建国）/ 师德先锋（张国君、王天龙）、北京市教育教学成果奖（贾建国、贾建平）、北京市优秀教材（经典教材、精品教材、优质本科教材重点项目）、全国青年教师教学基本功比赛一等奖（李艳）、北京市比赛一等奖（李艳、李博宇、钱坤、梅珊珊）、北京市“最美课堂”（课程思政）一等奖（钱坤）、 第三届、第四届全国医学生技能大赛一等奖、第十届中国大学生医学技能大赛华北赛区一等奖、全国铜奖；等等。

总之，高等医学院校临床师资培养需要有明确目标，即培育临床师资岗位胜任力；系统的实施方案，即分层渐进的师资培训体系；完善的运行机制和保障措施，即专业技术职称与教学职晋升相融合，以及奖罚分明的师资管理制度。