

文章编号:1002-7130(2003)01-0049-03

临床师资队伍建设问题的研究

张 建, 贾建国, 李 大 蓉, 张 书 云, 段 汐, 董 宁, 樊 洁, 鲍 银 月

(首都医科大学附属宣武医院, 北京 100053)

摘 要:未来社会的竞争归根结底就是人才的竞争、教育的竞争。在医院发展中,“科教兴院,教育为本”。在教育工作中,教师是关键。谁拥有优秀的师资队伍,谁就拥有了未来社会的竞争主动权。就师资培养、梯队建设的问题,我院将师资(人才)培养放在医院发展的战略地位,并制定了相应的政策和办法,逐步落实,收到实效。

关 键 词:临床教育;师资建设;人才引进

中图分类号:G451.2; R4-4

文献标识码:B

未来社会的竞争,归根结底就是人才的竞争、教育的竞争。在医院发展中,“科教兴院,教育为本”。在教育工作中,教师是关键。谁拥有优秀的师资队伍,谁就拥有了未来社会的竞争主动权。人才已成为一个国家的科技创新、经济发展和社会进步的根本保证。因此,坚定不移地实施科教兴国战略方针,培养和造就高素质、高能力的跨世纪人才,建立起一支高素质、高能力的师资队伍,刻不容缓。我院就此问题进行了研究,认识到人才靠培养,梯队靠建设,需要的是实施和落实。尤其是在竞争中求生存的附属医院,如何将师资(人才)问题真正放在医院工作的首位,正确处理医、教、研、防工作之间的关系,避免医研工作冲击教育工作,避免人才单一发展和师资(人才)队伍断档等,为 21 世纪的附属医院提出了新问题。

1 师资队伍建设的基础支持

1.1 转变认识,将教育先行真正放在医院发展的首位

第一,树立超前、全员、务实的大教育观。医院党委认真学习了《邓小平教育理论》,认识到:医院要多出效益、多出成果,必须得多出人才;附属医院要提高教学质量,必须提高师资水平。要建立优秀的师资(人才)队伍,必须有超前、全员和务实的大教育观,并在全院职工中组织学习。

“超前”即统一思想,必须认识到优秀人才完成工作的前提和关键;认识到优先发展教育的战略意义。

“全员”即教育和被教育是每一位教师的责任和义务,各级人员应共同参与,人人负责,人人把关;人人做教师,人人做学生。

“务实”即必须全面落实,不能走过场,真抓好实施环

节。

第二,制定医院人才培养目标。医院组织多个职能部门,并广泛征求意见制定了《宣武医院人才工程规划》和《新世纪医院教育五年规划》,定出了我院人才培养的目标。

“通过几年甚至十几年的努力,建立我院一支素质全面、业务精湛、开拓进取并结构合理的人才队伍,造就一批站在学术前沿并具备现代意识和创新能力的高级人才,年轻有为的学科带头人和专业骨干,具有实际工作能力的初级专业技术人员。”

“他(她)们必须是具有高素质、高能力的应用型人才,具有优良的综合素质(品德、能力和作风);应在胜任各自的岗位,在医教研防工作中,尤其是教育工作中具有敬业、奉献、认真的精神;应将培养下一代作为自己义不容辞的责任。”

第三,确定师资队伍建设的原则。医院认为,师资(人才)梯队的建设应本着四项原则:①远期目标和近期目标相结合;②外部引进和内部培养相结合;③三基培训和知识更新相结合;④综合素质教育和专业特长培养相结合。

第四,引进人才,提高师资学识水平。学科带头人是师资队伍建设的龙头。没有学科带头人,就无法培养高水平的师资。

目前,我院人才的现状是:鉴于部分学科萎缩和人才短缺的严酷事实,引进和培养了一批国内担任重点学科,特别是前沿学科与新兴学科的带头人和技术骨干;拥有了一批年青的富有创新活力的博士生导师。并以此带动全院和其他科室,加强学科建设和师资(人才)梯队建设,使医院医、教、研工作出现了欣欣向荣的可喜局面。

收稿日期:2002-04-26

作者简介:张建(1952-),男,首都医科大学附属宣武医院院长,心胸外科教授,主任医师。

因注意到学科建设和人才引进中存在的问题,故反复明确:引进人才必须确实为学科带头人,引入的群体人才结构合理,以发挥最大的“群体效应”;同时,要处理好引进人才与原有人才之间的不协调性,建立“尊重知识、尊重人才、人尽其才、才尽其用、优势互补、公平竞争”的用人机制;提供同等条件,培养医院内部的中青年骨干,如在职研究生的选送等。

1.2 建立强有力的、可行的、规范的规章制度

1.2.1 激励政策

为了使师资(人才)梯队的建设顺利进行,医院党委反复讨论,转变传统的人才观念,一致认为:医院应以人为本,把个人自身价值的实现与医院学科发展的目标结合起来,为人才提供实现自我发展渴望的空间和氛围,从而使医院得到发展。在工作条件、职称、生活诸方面为人才提供优惠条件,做到“引进人才、培养人才、用好人才、留住人才”。

同时,对于教育工作中的优秀个人和集体,以及积极“传、帮、带”者,给予表彰和奖励,因而有效地调动了各级人员的积极性,为医院的人才培养提供了可支持的平台。

1.2.2 制约政策

我们采用了多种形式的考核、评估的检查办法,认真监督人才培养工作的落实情况。对于工作开展不利,人才培养滞后的集体和个人,在奖金分配、职称晋升、医师资格认可、年度评优等方面均采取“一票否决”的办法。

1.2.3 提供物力、财力的硬件保证

几年来,我院自行筹资对医院的教学条件进行了改善。我院自筹经费近1 000万元对教学楼进行了改造;并建立了多个临床技能示教室、10多个多媒体教室;改善了学生宿舍条件;建立了学生用计算机教室、电子图书馆和健身房等;建立了局域网,为多种形式教育打下了良好的基础。

医院建立了《人才基金》,专款专用,用于人才培养。每年200万元资金用于在职研究生培养、继续医学教育、住院医师规范化培训和教学经费等。

建立奖励制度。经过评选,每年奖励教育工作中的优秀教师和教研室。

2 师资梯队建设的实施

2.1 发挥学科带头人的作用

2.1.1 提高人才素质要求

人才的引进,为医院人才素质提出了新的高标准。附属医院中,人才的素质是全方位的,除了具有医疗、科研工作能力以外,一个合格的教师还要有高尚的医德、师德,并且应具备以下几个方面的能力:①理论扎实、技能规范,具有知识储备实力;②能不断完善自己,具有新知识获得的能力;③善于归纳、总结和分析,具有知识的处理能力;④能准确表达,具有知识的传授能力;⑤能组织管理,有良好的师生关系,具有知识传授的辅助能力。

医院要求每一个专业技术人员除具备专业特长以外,还应不断提高自己的素质,以达到合格师资的标准。

2.1.2 人才的引进,启动了人才竞争机制

为了使医院专业技术人员整体水平提高,我院鼓励在职人员参加学习。要求35岁以下大本毕业生应取得硕士学位;1960年1月1日以后出生的护士和中专技术人员在2004年全部取得大专学历。

医院职工纷纷响应,仅2001年就有50名医师参加在职研究生学习,医院和科室为他(她)们提供了最有力的支持。

2.1.3 人才的引进,加强了教研室的建设

教研室是教学最基层的一级组织,其工作好坏直接决定了师资的建设和教育质量。我院有36个教研室(包括德育、外语和多媒体教

室),通过发挥学科带头人的作用,提出教研室管理的模式和工作标准,并每年进行教研室评估,使教研室工作规范化和量化,从而有效地提高了教研室的工作质量,将教育工作各项指标落实到个人。

2.2 进行专业知识的再强化

为了使各级师资专业知识不断更新,通过国家级—市级—院级—科室继续医学教育,形成多层次、多形式的立体学习框架,使专业技术人员学习覆盖率达100%,学分达标,有效地提高了师资的专业水平。并通过住院医师规范化培训,加强师资培训并考核其教学能力。

1998年~2001年,医院每年平均外派参加学术交流260余人次,外出参加学习班300余人次;医院每年自行办班8~10个,举办讲座80次左右,从而有效地增加了师资学习的机会。

2.3 加强教师培养,提高教学能力

2.3.1 制定师资教学能力培养计划

我们要求不同层次的教师应参加不同层次的教学活动(分级教学和管理)。只有参加了教学活动,才能强化教学意识,同时提高教学水平。

通过教学能力培养“五步法”,使每一名教师在“上岗培训(医院和首医大举办)”、“指导生产实习”、“授课”、“脱产带教”、“专题培训”环节中,通过“示教”、“比赛”、“考核”、“评估”等形式,大大地提高了教学意识和教学能力。

3年来,我院共进行了10类12次的培训活动,如:规范基本技能(体格检查、无菌操作、急救技术等);提高教学能力(如何集体备课、书写教案、授课,如何教学查房等);培养临床思维(如何指导归纳分析病历),提高教学研究和撰写论文能力(教学论文的书写等);教学手段的改革(计算机学习班、如何制作多媒体课件等)。共有1 200人次(包括初、中、高级职称)师资参加,受到了全院的好评。

2.3.2 进行管理人员培训

我院有计划地组织教学管理人员学习了《邓小平教育理论》、《高等学校教学管理研究与实践》、《素质教育》、《创新教育》等论著;并进行了“教研室主任上岗培训”和学习“高等院校临床教学基地标准”;同时,还外派管理人员参加培训、学术交流和参观兄弟院校(哈尔滨医科大学和四川大学华西医学中心)。3年来共计1 000人次。他们成为教育管理工作骨干,大大提高了管理水平。

2.3.3 进行多媒体教学课件制作和使用的培训

3年来,我们对500余人次进行了培训,使我院的多媒体课件使用率从5%上升到60%以上,40岁以下教师掌握多媒体授课技术达100%。

教育处工作人员和主干教研室教学干事全部进行了计算机的培训,实现了计算机化管理。

2.3.4 进行外语培训

为了提高外语教学水平,开设外籍教师口语班,有69名师资接受了培训。

3 师资队伍建设的显著成效

经过3年的努力,我院以师资队伍建设和目标,收到了明显的效果:①增强了全员教育意识,真正把科教兴院、教育先行放在了医院优先发展的战略位置,并制定了医院5年教育规划和师资培训实施计划,使师资梯队建设有目标、有规划和有计划。②形成了规范有力的教育管理制度,尤其是“一票否决”制度,为教育工作的运行奠定了基础,也为师资队伍建设和提供了保障。③提供了教育硬件的支持,完成了教学楼的改

造,并建立了电化教育网络。④设立了《人才培养基金》,每年200万元,重点支持教育。⑤已建全了师资培训制度,按照我院师资标准,制定了整套的培训大纲、部分教材和系列的评估考核标准。⑥发挥教研室作用,学科带头人已基本定位;已形成了良性的竞争机制,建立起师资梯队的基本框架,为医院各项工作开展打下了基础。全院教职员工深深理解了教育为本和教学相长的意义,从而为今后教育工作持久而深入地发展奠定了基础。

以上结果为实施师资梯队建设提供了最充分的支持,我院师资梯队建设进行了良性循环。

4 师资梯队建设促进了我院各方面的工作

4.1 学术带头人和学科建设

由于人才引进和培养,目前我院科主任共68人,平均年龄45岁,其中硕士以上学历24人,占35%,他们在医院各项工作中发挥了重要的作用。近年来,我院先后建立了10余个医疗中心,确立了以老年医学和神经学科为核心的发展方向,并建立了5个市级重点学科,申请到上千万元的科研经费。

4.2 研究生教育

由于高层次人才引进,提高了师资队伍水平,新建和加强了硕士点和博士点,硕士学位授权点从13个增加到19个,博士学位授权点从3个增加到6个,从而扩大了硕博点的招生。目前,有200余名硕、博生在读;并建立了6个博士后流动站。由于师资力量加强,医学系硕博学位教师授课率从15%上升到30%以上。

4.3 师资水平

我院承办了国家级和北京市级各类学习班和举办了学术活动和讲座,使更多的专业技术人员参加“四新”学习。其中国家级继续医学教育学习班从1998年的1个发展到2001年的14个,受到同行的肯定。

目前,我院形成了面对不同层次和对象的师资队伍,能承担多种形式的教育任务,如:国家级神经内科进修基地、北京市住院医师规范化培训基地、北京市全科医师培训基地、首都医科大学临床技能培训考核中心、亚萨吉尔显微外科训练中心等。

4.4 教学改革和研究

神经内科和放射科均进行了教学改革(增加实习),增强学生动手能力获得成功,学生成绩明显提高。结合课题的研究,仅2001年就有12篇教学论文发表,参加全国性学术会议发言3人。

同时,我院已有5名教学经验丰富的教师被选为卫生部规划教材(4类)主编和编者;5名教师被选为五校统编教材(5版)主编、副主编和编者。多名教师参加市卫生局和首医大教材、教学大纲、培训细则等教材的撰写;并有多篇自编补充教材,如“体格检查”、“无菌术”、“院内感染”、“临床药理”等,大大地提高了教师的撰写能力。

4.5 教学评估

医院常规进行的“课堂评估”、“见习评估”和“实习评估”成绩优良率达95%以上。并于2001年11月顺利通过《北京市高等医学院校临床教学基地》复评。

5 努力方向

5.1 师资梯队建设常抓不懈

师资(人才)梯队的建设是长期的、艰苦的工作。师资培养应是高标准的,决不能降低水平;不能一劳永逸,应长抓不懈;管理应规范化、制度化、科学化;除每年进行的培训、考核、评估等工作以外,培训每2年~3年为一周期,反复进行强化,提高和巩固其水平。

5.2 继续完善师资梯队建设的规章制度

使用人制度更加科学化,更好地引进、培养、使用人才,但还要留住人才;同时,如何解决人才的流动问题,如评聘分开、竞争上岗、合理流动等,使师资梯队更趋于合理。

5.3 完善教育工作的“三级管理”

三级管理中,尤其要重视教研室管理,将师资梯队建设落在实处。

5.4 加强教学改革力度,开展教学研究

教改总原则:改革传统教育模式,加强动手能力和创新能力培养的的力度。拟在增加神经内科和放射科实习基础上,进行加强临床能力、提高外语水平和培养科研意识的教学改革,如增加五年级学生临床技能考核、开展外语查房和撰写毕业实习综述等。

5.5 办出我院教育特色

利用“教学相长”的规律,以教育为基础,带动其他工作:采取全方位的培养模式,使人才的知识、能力和品德三方面均衡发展,加强临床技能的规范化,保证临床教学质量。

我院将永远把素质教育、终身教育、创新教育贯穿在教育工作的始终,逐步建立起我院现代临床医学教育的基本框架,并积极主动地适应卫生事业的改革和发展,为社会和医院提供优秀师资队伍和跨世纪人才。