

关于构建医学青年教师培训体系的几点思考^{*}

高哲学 曹明平

(济宁医学院, 山东 济宁 272067)

摘 要 目前我国医学教师培训存在培训方式和培训类型单一, 培训内容不够合理等许多问题与不足。在医学发展的新形势下, 如何构建科学合理的医学青年教师培训体系, 提高青年教师综合素质成为医学教育改革亟待解决的一项重要课题。文章从培训理念的现代化, 培训阶段划分的合理化, 培训内容的综合化, 培训形式的多样化, 培训评价的科学化, 保障机制的健全化, 培训参与的主动化等方面分析探讨了该课题, 以期教育主管部门及各高校有效开展医学青年教师培训提供帮助与指导。

关键词 医学青年教师; 培训体系; 思考

中图分类号: G642 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-9760(2012)08-283-04

The consideration on the training system of medical young teachers

GAO Zhe-xue, CAO Ming-ping

(Jining Medical University, Jining 272067, China))

Abstract: There are some questions and shortcomings in the training system of medical teachers. For example, training methods and types are single and training content is not reasonable. Under the new situation of medicine development, it is an important subject to solve in medical education reformation that constructs a scientific and reasonable training system of medical young teachers, improving the comprehensive quality of young teachers. The article discusses and analyses this subject from following aspects: the training concept is modern, training stage is reasonable, training content is comprehensive, training form is diversity, training assessment is scientific, guarantee mechanism is sound and the teachers actively take part in the training, hoping that can provide some help and instruction in effectively carrying out training of medical young teachers for education departments and colleges and universities.

Key words: Medical teachers; Training system; Consideration

高等医学教育是医学科学和教育科学的有机结合, 既遵循高等教育发展的普遍规律, 也有着自身发展的特殊规律, 其根本目的是培养具有良好医德风范和职业素质、以救死扶伤和促进全民健康水平为己任的合格医学人才, 为我国医药卫生体制改革和医药卫生事业发展提供坚实的人才保证和强力支持。而教师是医学教育的实践者和保障者。我国《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2012)》明确提出: “有好的教师, 才能有好的教育。” 因此, 建设一支综合素质高、结构合理又充满活力的高等医学教师队伍就成为培养高素质医学人才、推动医学院校乃至整个医学教育可持续发展和现代化进程的根本保证。

多年来, 我国高等医学教育规模不断扩大, 教师数量不断增加, 师资队伍结构也出现了新的变化, 医学青年教师已成为教师队伍中一支不可忽视的力量, 他们已经成为高等医学教育的核心力量和主力军, 不但关系着高等医学院校的发展、兴衰, 更是我国医学事业发展的主要支柱。但是我国绝大多数医学青年教师是来自于医学院校相关专业的毕业生, 他们普遍具备一定水平的医学专业理论和实践能力, 却没有接受过正规的施教教育, 缺乏完整系统的教育理论和教学技能的训练, 以及对从事医学教育工作心理和知识上的充分准备以及对教育教学规律的深刻认识, 教学能力及综合素质亟待提高。而教师培训是提高医学青年教师综合素质的有效途径。但是, 通过调查发现, 目前我国的医

^{*} [基金项目] 山东省高等学校教学改革研究项目[编号: 2009408]

学教师培训主要是按高校教师职前教育模式运行的、以提高学历层次为主的补偿性培训,并且多偏重于教育、教学理论的补充,对教学法、教育技术和技能、教学科研能力及创新素质方面的培训相对薄弱。培训方式和培训类型单一,培训内容不够合理。面对医学教育发展的新趋势,如何构建科学的教师培训体系,提高教师教学质量急需我们认真思考与解决。

1 培训理念的现代化

教师培训是教育人力资源开发与管理中的一个重要环节。传统的教师培训重知识积累、轻能力训练及情感态度的培养,以培训者为中心、忽视被培训者的作用。而现代化的教师培训理念强调“知识传输与能力锻炼并举,突出能力锻炼;水平提高与品质完善并重,突出品质完善;认识发展与观念转变并进,突出观念转变”^[1]。同时,教育部《关于全面提高高等教育质量的若干意见》(教高[2012]4号)中明确提出:加强师德师风建设,提高教师业务水平和教学能力,完善教师分类管理。教育部卫生部《关于加强医学教育工作提高医学教育质量的若干意见》(教高[2009]4号)中也强调指出:“进一步加强教师培养工作,建立促进教师专业发展的长效机制。引导教师转变教育教学观念,支持教师开展教育教学研究……,加强师德、医德建设,不断强化教师教学工作制度,完善教师教学考核机制,大力宣传在教学第一线做出突出贡献的教师。优化教师队伍结构,加强教学团队建设,提高教师队伍整体素质,建设一支学风优良、富有创新精神和国际视野的医学教育教师队伍。”因此,开展医学青年教师培训,我们应树立现代化的教师培训理念。

2 阶段划分的合理化

为提高培训的有效性,青年教师培训需分阶段进行。在划分阶段时,应注意做好以下工作:一是研究国内外教师成长理论,为合理划分培训阶段奠定理论基础;二是研究青年教师成长规律理论,使阶段的划分符合青年教师成长特点;三是开展培训阶段划分调查研究,使阶段的划分更为科学合理,符合客观实际。

结合文献研究及实践调查,我们认为医学青年教师培训可以划分为三个阶段:第一阶段为新手教师阶段(即适应阶段),指新近教师进校工作1~2

年内,主要是通过基本的教育学、教育心理学和教学理论知识的学习和培训,帮助新任青年教师尽快适应教师角色,了解基本教学过程,掌握基本的教学方法和技能,培养其良好的师德修养。

第二阶段为熟练新手教师阶段(即能力建立阶段),指教师进校工作3~4年内,主要是丰富青年教师的教育教学理论知识,拓宽专业及相关学科的知识面。培养他们将教学理论应用于教学实践的能力,使其建立良好的教师素质。

第三阶段为胜任型教师阶段(即能力发展阶段),指教师进校工作5~6年内,主要目标是进一步发展并提高青年教师的教学能力和科研能力,完善他们的教师素养。

3 培训内容的综合化

培训内容的设置,是开展培训的中心环节,培训内容选择的合理与否直接决定着培训效果,并进而影响培训目标的实现程度。那么在医学发展新趋势下,医学青年教师培训需要设置哪些内容呢?

袁贵仁在2011年度全国医学教育改革工作会议上的讲话中指出:“医学发展新趋势对医学教育提出了新挑战。一是医学的社会性更加突出。二是健康需求的广泛性更加凸显。医学任务正从以防病治病为主逐步向以维护和增进健康、提高人类生命质量为主转变,医学模式正由传统的生物模式向着生物-心理-社会-环境模式转变。三是医学公平性更加重要。”人人享有基本医疗卫生服务“成为每一个人的基本权利,能不能以有效的体制机制保证医学的公平性,体现着社会的公平与进步。四是医学整合性更趋明显。医学正在突破传统的局限,向更加广阔的学科领域发展。五是医学国际化加速发展。医学标准日趋国际化、信息技术飞速发展、国与国之间卫生关联性不断上升,使得医学国际化趋势日益凸显。”“医学教育要着力培养具有高尚的医德、精湛的医术、丰富的人文素养、强烈的社会责任感、较强的创新精神的医学人才”^[2],这就要求担负教育使命的医学教师不仅要具有较高的学术水平,较强的教学技能,同时还应具备较高的人文素质。因此,高等医学院校教师培训内容应该系统综合化。在培训课程的设置上,既要有内容性学科,又要有技能性学科,增强课程体系的针对性和灵活性,体现不同层次、不同类型教师的培养目标 and 方向。要特别重视青年教师的岗前培训工作,使其熟悉教学过程及各个环节,掌握教学基本技

能,过好教学关。要注意培养青年教师高度的敬业精神、良好的职业道德和基本的专业技能。即教师培训内容应包含知识、能力、态度三个方面,具体可包括以下内容:

知识:医学基础知识、本学科专业知识、相关交叉学科知识、人文社会科学知识、高等教育理论知识等;技能:教学设计基本能力、多媒体网络等技术运用能力、语言表达能力、教育技术相关能力、教学研究能力、学术研究基本能力、实验操作技能、实习带教能力等;情感态度:敬业精神、开拓创新精神、团结协作精神、奉献精神等。具体培训课程根据教师的实际需求设定。

4 培训形式的多样化

培训形式是实现培训目标的途径,它的选择影响着培训效果,传统的培训形式枯燥单一,培训效果不明显。我们应根据不同的培训内容,选择灵活多样的培训形式。既要有脱产培训,又需有业余时间培训;既要有系统学习,又需有专题研究;既要有学术假,又需有专题研讨会;既要有校外进修,又需有校内培训。

对于医学基础知识、本学科专业知识、相关交叉学科知识、人文社会科学知识、高等教育理论知识等内容的培训,可采用集中授课、分散自学、答疑辅导及专题论坛等形式;对于教学能力、科学研究能力等技能的培训,可实行导师制、听课、教学评比、专项技能培训、科室轮转、教学进修等培训形式;对于敬业精神、开拓创新精神、团结协作精神、奉献精神等情感态度的培养可采取举办专题讲座及报告会、参加社会实践、开展革命传统教育等形式。

5 培训评价的科学化

教师培训评价具有鉴别、信息反馈和改进培训模式的功能,是提高培训质量的有效手段,需采用终结性评价和形成性评价两种方式。

医学青年教师培训的终结性评价是指在培训结束后,考查青年教师对培训内容的掌握程度,本质上考核、考试结果的质量评估。应以培训目标为依据,结合各学科实际,制定科学的评价指标体系,选择适当的评价类型和方式对教师参加培训的结果进行评定。终结性评价的类型分为岗前培训考核、培训各阶段考核及培训的最终考核。评价方式可采用撰写论文、笔试、导师评价、同事评价、学

生评价等形式;培训形成性评价是指在培训实施过程中,对影响培训效果各要素(指导教师、培训内容、培训方式、培训主体和培训的保障)质量的评估,利用评价所反馈的信息,修正或改进培训各环节,进一步优化培训模式,并最终提升培训的效能。评价的时间可以每一阶段结束后进行一次,也可每年度进行一次。每次评价的结果应及时反馈到培训的组织部门,以便完善和改进各要素^[3]。

6 保障机制的健全化

要提高医学青年教师培训工作的成效,必须在组织、制度、时间、经费等方面予以保障,形成一套良好的保障运行机制。一是组织领导保障:各级教学管理部门和单位应该建立医学青年教师培训工作领导小组,定期研究医学青年教师培训工作的方针、政策;二是培训机构保障:充分利用各种师资培养途径,举行各类医学青年教师专题培训班;三是培训制度保障:认真总结医学青年教师培训经验,及时修订完善有关规章制度;四是时间、经费保障:资助培训经费,经济上大力支持。采取诸如带薪进修、有偿进修、学校补助等办法,保证医学青年教师培训工作顺利开展。提供进修机会,时间上充分保证。凡是医学青年教师需要外出参加与业务有关的培训活动,应积极支持和鼓励^[4]。

7 培训参与的主动化

多年来,我国高校教师培训从方式到内容都是培训学校依据政府部门的要求设定的,模式趋同、结构单一,忽视了高校教师在职学习的特点,在培训内容上未能体现不同类型学校、不同学科、不同职务教师的实际需要和差异性,教师缺少自主性。即使教师主动要求培训,更多地也是由于评估、晋升等外在压力使然,功利色彩浓厚,谈不上教师个人的实际需要。教师在培训中带有一定的抵触情绪,积极性不高,培训效果不佳。为了充分调动高校教师参加培训的积极性,吸引教师主动参加在职培训,除了制定一系列优惠政策外,还应注意以下几方面的问题:

一是培训制度的形成注意教师的参与。首先确立共同的价值观念。通过引导,促使教师对培训活动意义有比较一致的认识,形成共同的价值观念。其次根据共同的价值需要制定相应的培训规范,把教师的培训活动纳入比较一致的程序中,规范的制定要形成自下而上与自上(下转第 301 页)