

临床教学岗位积分制的应用及效果分析

钟雪晶¹ 邓婕² 何丹¹ 黄洁云¹ 邓晓南¹ 陈隆天¹ 王福珍¹ 刘芳萍³ (通讯作者)

(1.福建医科大学附属龙岩第一医院科教科 福建龙岩 364000;

2.福建医科大学附属龙岩第一医院院感科; 3.福建医科大学附属龙岩第一医院质控科 福建龙岩 364000)

【摘要】欧美国家的临床医师在培养医学生过程中有较为完善的临床教学管理体系,临床医师培养医学实习生的教学热情高、教学质量好^[1]。除了繁重的日常医疗工作外,还要承担科研和教学工作,这是我国临床医生面临的普遍现象,而且很多临床医生都有“轻教学”的意识。^[2]目前临床教学医院的现状为临床医师教学积极性不强,教学质量参差不齐,无法保证,提高临床教学质量迫在眉睫。积分管理是一种用积分来全面评价人的能力和综合情况的管理方法。其目的是全面调动积极性和参与性^[3]。如何建立直接量化的临床教学岗位指标是临床教学医院面临的迫切问题。本研究结合医院的实际情况,通过构建一套适合医院实施管理的临床教学岗位指标体系,并将其应用于医院的临床教学管理,以提高临床教师的教学积极性和主动性,提高临床教学的内涵质量,促进医院教学管理的规范化、系统化。

Application and effect analysis of clinical teaching post points system

Zhong Xuejing¹ Deng Jie² He Dan¹ Huang Jieyun¹ Deng Xiaonan¹ Chen Longtian¹ Wang Fuzhen¹ Liu Fangping³ (corresponding author)

(1. Department of Science and Education, Longyan First Hospital Affiliated to Fujian Medical University, Longyan 364000, Fujian;

2. Department of Sensory Diseases, Longyan First Hospital Affiliated to Fujian Medical University;

3. Quality Control Department of Longyan First Hospital Affiliated to Fujian Medical University (Longyan 364000, Fujian)

[Abstract] Clinicians in European and American countries have a relatively complete clinical teaching management system in the process of training medical students, with high teaching enthusiasm and good teaching quality [1]. In addition to the heavy daily medical work, but also to undertake scientific research and teaching work, which is a common phenomenon facing clinicians in China, and many clinicians have the consciousness of "light teaching".[2], The current situation of clinical teaching hospitals is that clinicians' teaching enthusiasm is not strong, the teaching quality is uneven, which cannot be guaranteed, and it is urgent to improve the quality of clinical teaching. Points management is a management method to comprehensively evaluate human ability and comprehensive situation with points. Its purpose is to fully mobilize the enthusiasm and participation in [3]. How to establish directly quantified clinical teaching post indicators is an urgent problem facing clinical teaching hospitals. This study combined with the actual situation of hospital, by building a set of clinical teaching post for hospital management index system, and applied to hospital clinical teaching management, in order to improve the clinical teachers' teaching enthusiasm and initiative, improve the connotation of clinical teaching quality, promote the standardization and systematization of hospital teaching management.

1 资料与方法

1.1 一般资料

1.1.1 临床教师: 我院各临床教研室临床医师 550 人次。

1.1.2 实习医师:

选取 2021~2022 年福建医科大学在本院实习的临床医学专业学生作为研究对象。以 2021 年 1~12 月由常规管理下临床教师指导下实习的 60 名实习生为对照组,男 21 人,女 39 人;定向生 11 人,非定向生 49 人。以 2022 年 1~12 月采取临床教学岗位积分制管理下临床教师指导下的 60 名实习生为观察组,男 27 人,女 33 人;定向生 8 人,非定向生 52 人;两组实习生性别、定向情况比较, $X^2=1.250$, $p=0.352$; $X^2=0.563$, $P=0.618$, 差异均无统计学意义。

1.2 方法

临床教学岗位积分制管理前,我院采用常规方法管理临床教师,科教科直接将教学任务分配至科室教学秘书,教学秘书根据科室情况将教学任务分配至临床教师。临床教学岗位积分制管理实施如下。

1.2.1 量化指标体系的构建与论证。

广泛查阅国内外有关文献和相关资料,拟从带教工作量、授课质量、学生满意度、学生成绩等方面选取指标;对查阅的资料进行整理分析以及课题组的多次讨论,完成指标的筛选工作,形成了指标体系框架,召开多次座谈讨论,邀请临床医学、医学教育学、医学管理学领域专家和临床教师,对指标体系提出意见,根据咨询结果及我院实际对指标体系进行调整完善。详见表 1。

临床教师教学工作量化标准

序号	项目	职称要求	学时统计	备注
1	理论大课	副高以上、教师资格证	实际学时	学生评价合格,按照实际学时计算
2	本科生导师	主治以上、教研室成员	8 学时/年	考核合格
3	早临床	主治以上	1 学时/半天	考核合格
4	预见习	主治以上	2 学时/半天	考核合格
5	见习	主治以上	2 学时/半天	考核合格
6	教学讲座	副高以上	1 学时/次	1 个小时以上,学生评价合格以上
7	教学查房	副高以上	2 学时/次	1.5 小时以上,学生评价合格以上
8	病例讨论	副高以上	2 学时/次	1.5 小时以上,学生评价合格以上
9	实习生岗前理论培训	主治以上	1 学时/次	学生评价合格以上
10	科室实习生出科考核	主治以上	0.5 学时/次	学生科室评价合格以上
11	院级技能培训考核	主治以上	2 学时/次	综合出科技能考试;岗前、分阶段执医考和高校比赛前技能培训等,培训考核 10 个人为一次,带教考核合格以上
12	外派高校技能培训、考官、督考	主治以上	5 学时/次	高校评价合格以上
13	外派高校教学会议	/	3 学时/次	高校评价合格以上
14	外派高校阅卷	/	3 学时/次	高校评价合格以上
15	学生期末监考	/	1 学时/次	高校评价合格以上
16	外派高校讲课比赛	教师资格证、40 岁以下、承担教学课程	5 学时/次	院级遴选通过
17	院内讲课比赛	教师资格证、41 岁以下、承担教学课程	3 学时/次	院级获奖
18	督导、同行听课评价	督导组、承担教学课程	2 学时/次	医院教学部门审核通过
19	院级讲课比赛评委	/	3 学时/次	医院教学部门考核通过
20	院级师资培训(参加)	/	1 学时/次	考勤考核通过
21	院级师资培训(授课者)	/	4 学时/次	医院教学部门考核通过
22	省级师资培训会议	/	4 学时/次	参会并获取资质证书
23	国家级师资培训会议	/	6 学时/次	参会并获取资质证书
24	教学其他工作(如超星课程平台建设)	/	1-5 学时/次	医院教学部门根据工作量考核认定相应学时

1.2.2 积分制指标体系的应用

根据构建的积分制指标体系进行教学管理,每位临床教师的积分作为优、晋升、奖金分配的依据。教师考核积分中工作量考核通过后准予发放教学绩效,学时考核积分汇总后作为年度教学评优唯一依据及与个人职称评聘、职务晋升、医疗组考核、千分制绩效挂钩。

1.2.3 积分制指标体系的应用效果评价

对教学岗位积分制进行效果评价,因 2021 年疫情未统一组织毕业技能考核,毕业考核均在线上完成,2022 年有统一组织毕业考核,且考核均在线下组织,两组成绩不具有可比性,故未统计实施积分制前后两年的毕业考核成绩,学生考研需要考核理论成绩和技能成绩,故能一定程度代表学生的成绩,此次进行了学生考研情况统计分析 & 学生满意度调查。

1.2.4 统计学方法

使用 Excel2013、问卷星、SPSS25.0 等软件对临床教师积分、学生考研情况、学生满意度的数据进行录入和统计分析,学生满意度数据为计量资料,以均数 \pm 标准差表示,组间比较采用 t 检验;学生考研情况为计数资料,以频数及百分比表示,组间比较采用 χ^2 检验, $P < 0.05$ 表示差异有统计学意义。

2 结果

2.1 实施教学积分制后,参与临床教学的临床教师人次增加,全院总学时同比实施教学积分制前从 3366 学时增加到 3604 学时。积分制实施前后全院临床教师学时积分总体情况,见表 2。

表2 积分制实施前后全院教研室临床教师学时积分情况

年度	临床教师人次	总学时
2021	269	3366
2022	281	3604

2.2 积分制指标体系的应用效果评价 对照组学生考研升学率低于观察组,其差异不具有统计学意义 ($\chi^2=0.556, P=0.576$)。具体结果详见表3。

2.2.1 学生考研情况分析

表3 积分制实施前后考研情况表

年度	考研升学人数	考研未升学人数
2021	34	26
2022	38	22

2.2.2 学生满意度调查结果 体教学工作落实评分、整体教学满意度方面的评分均低于对照组,差异具有统计学意义 ($P<0.01$),具体结果详见表4。

对照组与观察组总计发放教学满意度调查表60份,均全部回收,回收率100%。调查结果显示,对照组学生在整

表4 积分制实施前后两组学生教学满意度结果比较(分, Mean \pm SD)

组别	人数	整体教学工作落实评分	整体教学满意度评分
对照组	60	69.68 \pm 6.03	63.70 \pm 5.21
观察组	60	73.23 \pm 7.13	68.40 \pm 5.50
t 值		2.94	4.81
P 值		< 0.01	< 0.01

3 讨论

临床教学在医学教育中起着重要的作用,是医学生蜕变成医生的必由之路,也是培养合格医生的重要组成部分^[1]。如何提高临床教学质量和临床教师的带教积极性是医学高等院校、临床教学医院面临及需要思考的重要问题。目前,许多临床教师对临床教学不够重视,甚至不愿意进行临床教学,是因为较多数的教学医院未将临床教学与职工个人晋升或者绩效等挂钩,也未对临床教学工作进行考核。本研究在教学管理中应用临床教师岗位积分制,不仅量化每个临床教研室、临床科室、临床教师的教学工作量,还能不同维度考核临床教师的教学质量,最后将量化的教学工作量与教研室科室绩效考核及与临床教师晋升、评优、教学绩效联动,提高临床教师的教学工作积极性及认真性。

初观我院实施教学积分制前后两年,全院教学总学时有所增加,加入到临床教学的医生总人数有所增加。在学生成绩方面,因疫情影响,两年毕业考核形式不一,故未具有可比性,但是考研升学率有所增加,虽不具有统计学意义,但是侧面反应实施积分制后学生成绩有一定程度的提高。在学生满意度方面,学生对于教学工作的落实的评分及整体医院

医院教学工作的满意评分均提高,且差异具有统计学意义,说明临床教学岗位积分制实施后,临床教师的教学积极性提高了临床教师能够更加严格要求自己提高自己的教学水平,临床教师的教学工作获得更多学生的认可及肯定。因此,在教学管理中应用临床教师岗位积分制,有助于提高临床教师的教学积极性,对临床教师的教学工作具有正面的激励及引导作用,从而提高临床教学的教学质量。

综上所述,在教学管理中应用临床教师岗位积分制,在提高临床教师教学积极性及我院教学质量上有一定促进作用,从我院的实施效果来看具有一定的效果,但是需要从不同方向更加深入的进行研究及补充,主要包括以下几方面:1.教学工作量化标准可进一步细化分解,根据不同教研室、科室的临床教学特点;2.目前实施的教学工作量化标准主要以加分为主,后续研究可加入具体的扣分标准以明确具体的教学红线;3.实施的教学工作量化标准未将学生类别进行分层设计,后续可将学生带教进行分层设计计算不同类学时;4.目前学时统计基于人工计算,后续可建立临床教学管理系统进行登记、统计学时及管理;5.应加强完善各类教学工作量的考核及评价标准,进一步做到临床教学的同质化管理及提高临床教学质量。

参考文献:

- [1]Boerebach BC.Evaluating clinicians' teaching performance[J]. Perspect Med Educ, 2015, 4 (5): 264-267.
 - [2]吴莲叶, 杨燕飞, 谢建芳, 等.构建临床教学岗位积分指标体系的思考和探讨[J].继续医学教育, 2019, 33 (11): 3.
 - [3]郭远琼, 赵刚, 王厚明, 等.积分制在医院教学管理工作中的应用效果初探[J].中国农村卫生, 2018 (13): 3.
 - [4]林天歆, 王宜, 许冰, 青永红.规范临床教学管理对改进教学质量的探讨[J].中国继续医学教育, 2019, 11 (20): 55-57.
- 基金项目: 2022年厦门医学院校级教育教学改革项目(XBGL2022002)