

# 应用型医学本科院校“双师型”人才队伍建设研究

付万兴 石杰 吕春会 宋爽<sup>(通讯作者)</sup>

(牡丹江医学院)

**摘要:** 应用型医学本科院校“双师型”人才队伍建设作为医学教育的重要组成部分,不仅担负着履行医学教育责任和义务的重要使命,其人才培养质量也关乎医药卫生行业事业的命脉与发展,当前“双师型”人才队伍依然存在教师数量配备不足、人才结构不合理等问题。应用型医学本科院校应通过建立科学合理的“双师型”教师考核评价制度、改进“双师型”教师的引进力度和方式、改革“双师型”教师培养培训工作等路径不断提升应用型医学本科院校“双师型”人才队伍水平,以满足新时代医学人才培养所需要的“双师型”教师队伍。

**关键词:** 医学;本科院校;“双师型”人才

Research on the construction of “Double qualified” talents in applied medical undergraduate colleges

Wanxing Fu, Jie Shi, Chunhui Lu, Shuang Song<sup>(Corresponding author)</sup>

(Mudanjiang Medical College)

**Abstract:** As an important part of medical education, the construction of “double-qualified” talent team in applied medical undergraduate colleges not only bears the important mission of fulfilling the responsibilities and obligations of medical education, but also the quality of talent training is related to the lifeblood and development of the medical and health industry. At present, the “double-qualified” talent team still has problems such as insufficient number of teachers and unreasonable talent structure. In order to meet the needs of medical personnel training in the new era, applied medicine undergraduate colleges should continuously improve the level of “double qualified” talents by establishing a scientific and reasonable “double qualified” teacher evaluation system, improving the introduction of “double qualified” teachers and reforming the training of “double qualified” teachers.

**Key words:** Medical science; Undergraduate university; “Double-qualified” talents

“双师型”人才是应用型医学本科院校教育教师队伍建设的特色和重点。2019年1月份,国务院发布的《国家职业教育改革实施方案》、《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》等,提出多措并举打造“双师型”人才队伍。应用型医学本科院校教育办学规模正在不断发展壮大,建设既熟悉教育教学规律,又能够将医学专业知识、技能的培养与学生的职业发展无缝对接的“双师型”教师队伍尤显重要。

## 1 应用型医学本科院校“双师型”人才队伍建设背景

“双师型”教师一词最早是国内教育学家王义澄提出的,学术界一般认为,教师通过考试取得大学教师资格证书和相关职业资格证书等“双证书”,即可称作为“双师型”教师;还有学者认为,教师除了自身大学教师职称外还需要有另一个与专业相关的职称证书,例如在医院从事临床诊疗医师在工作单位评审为主治医师(医疗类中级职称),同时持有教师资格证,而后从事大学外科学医学专业的教学,并在高校晋升讲师(大学教师类中级职称),这类教师就可以称作为“双职称”教师,即可称作为“双师型”教师;也有学者认为,教师具备合格的理论教学能力和优良的实践教学能力的“双重能力”也可以认定为“双师型”教师。<sup>[1]</sup>

然而,无论哪种解释和定义,我们都可以看到“双师型”教师是目前高等教育学校人才队伍建设中的一大特色。“双师型”教师一方面如同普通教师一般,具有良好的知识文化水平和专业理论知识,具有较为优秀的教学技能和教育素质,另一方面,他们也同行业专业技术人才一样,具有熟练的实践操作技能、较高的科研素养和改革创新能力。而作为应用型医学本科院校“双师型”人才应更加倾向于“双证书”、“双职称”及“双重能力”叠加的定义解释,即“双

师型”教师是复合型人才,他们不仅要兼具高校教师资格证和与任教专业相关的职业资格证书,还应在从教和执医双领域双位晋升,同时要兼备教育教学的基本能力和实践教学的专业能力。

伴随社会的进步和科学技术的提高,人们对当前医疗卫生技术的需求也在不断增加,对医疗技术服务的要求也不断提升。尤其是新医改政策落地以来,对临床医学人才培养结构,提升医学人才培养质量提出了更高的目标和要求。国务院2019年1月24日发布的《国家职业教育改革实施方案》中提出,到2022年一大批普通本科高等学校要向应用型转变。2019年5月23日国务院办公厅发布的《深化医药卫生体制改革2019年重点工作任务》要求中高职院校在2019年要缩减临床医学类专业招生的规模。这就说明未来应用型医学本科院校将作为应用型医学人才培养的主体发挥主要作用。2022年国务院发的《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》提出了要加强“双师型”教师队伍建设。这说明培养高素质教师队伍是教育现代化、建设教育强国的重要人力资源支撑,要高质量发展新时代医学教育,必须把建设高水平、高素质应用型医学本科院校“双师型”人才队伍作为基础性工作紧抓不放,久久为功。

## 2 应用型医学本科院校“双师型”人才队伍建设方面存在的问题

### 2.1 “双师型”教师数量配备不足

《国家职业教育改革实施方案》要求“双师型”教师要占专业授课教师人数总数的50%以上。而实际情况是应用型医学本科院校“双师型”教师在专业授课教师人数中的所占比例低于50%。在应用型医学类本科院校历年聘请的专任教师主要来源于刚到医院入科的应届毕业生,学历大多为研究生以上,大多数没有经历过正式的执医经历,而对其实操能力的培养周期相对又比较长,因此真正

意义上“双师型”教师数量的缺口较大。聘请具备高校教师资格的医师担任兼职专业课教师,这是目前应用型医学本科院校的主要手段,这在很大程度上能够有效弥补“双师型”教师人数和力量的不足,但是这些兼职教师本身承担着较为繁重的医疗、学习和科研等任务,他们备课和上课只能利用不太多的业余时间,很难保证教学的系统性、连续性和质量。“双师型”教师数量配备不足的情况在当前应用型医学本科院校二级学院显得更加突出。

### 2.2 “双师型”教师人才结构不合理

当前应用型医学本科院校对“双师型”教师人才结构还存在不合理的地方。<sup>[2]</sup>从年龄结构来看,“双师型”教师人才队伍青黄不接,30岁以下的青年教师占比较多,急缺能承担教学和科研重任的头雁骨干类老教师;从学缘结构来看,来源渠道较为单一,大多数为应届毕业生直接任教,理论课教学能力和水平还处于较低的阶段,缺少丰富的实践教学经验;从学历结构来看,教师学历层次整体存在偏低的情况;从职称结构来看,普遍存在初、中级职称教师较多,高级职称教师凤毛麟角的情况;从配备数量上来看,“双师型”教师距离国家要求配备的基本比例还存在不足的情况,严重制约着应用型医学本科院校“双师型”教师队伍发展。

### 2.3 “双师型”教师人才队伍建设缺乏健全的评价和激励机制

当前应用型医学本科院校在专业技术职务评审和晋升评定的条件和办法并未向“双师型”教师有所倾斜;“双师型”教师仍然是单一的按照教师系列或医疗技术专业职称来享受福利待遇,“双师型”教师和非“双师型”教师在薪酬标准方面也没有本质区别,是否是“双师型”教师对教师的待遇、职务晋升没有太大影响。评价机制的不健全和激励机制的缺失,导致“双师型”教师对自身的目标定位、职业生涯发展存在不确定性,在此种情况下,只能依靠教师自身发挥积极性和主动性根据自身发展需要完成教学实践任务,无法真正调动其参与“双师型”教师队伍建设的主动性,对于“双师型”教师人才队伍建设具有很大的不稳定性。

2.4 “双师型”教师的培训实效性不强。医学教育专业领域的宽广性、专业技术的发展性和教学理念的先进性,决定了应用型医学本科院校教师接受培训的内容相对复杂多样,而参加实践锻炼和相关培训是“双师型”教师培训的主要途径,但由于当前一些应用型医学本科院校还没有建立“双师型”教师培训基地,对于“双师型”教师培训的系统性和有效性缺乏科学合理设计,对于一些新入职的教师,只规定了教师资格职业考试课程的理论学习内容,对于专业技术实践类培训没有制订科学有效的认定标准。<sup>[3]</sup>事实上,“双师型”教师有实验或理论课授课任务,又兼具繁重的医院临床工作任务,使得“双师型”教师变成了一台高速运转的机器,难以抽出更多的时间参加培训,造成以培训提高应用型医学本科院校“双师型”教师的实效性并不强的情况。

## 3 应用型医学本科院校“双师型”人才队伍建设路径

### 3.1 建立科学合理的“双师型”教师考核评价制度

“双师型”教师考核评价主要是对“双师型”教师专业素养、能力和工作绩效的检测与反馈。应建立科学合理的且符合应用型医学本科院校教育规律的“双师型”教师考核评价制度,通过健全考核评价内容、合理设定考核评价方法、规范考核评价程序等手段充分调动应用型医学本科院校“双师型”教师的积极性,激发其潜能和创造力,促进应用型医学本科院校“双师型”教师自我发展,从而提高应用型医学本科院校“双师型”教师专业素养、能力的整体水平。

### 3.2 改进“双师型”教师的引进力度和方式

“双师型”教师的引进是扩充应用型医学本科院校“双师型”教师队伍的重要渠道。应用型医学本科院校要健全和改善“双师型”教师的引进力度和方法,推动“双师型”教师队伍规模逐步扩大的目标实现,促进“双师型”教师专业素养、能力的可持续发展。应用型医学本科院校应根据学校的战略发展目标、医药卫生行业企业的动态需求变化、专业和学科建设需要,制定合理的“双师型”教师人才队伍建设规划和有梯队的中长期用人计划,有目标、按计划、分类别地加大外部人才引进力度,尤其是加大专业(学科)带头人、重点医学专业(学科)和关键岗位的“双师型”素质人才以及高层次“双师型”素质人才的引进力度。应用型医学本科院校要转变招聘思维,树立“不求所有,但求所用”的人才引进思路,开创不拘一格的人才引进方式,采用多种引进方式相结合,将“引智”与“引人”并重,在人才招聘方案中,有意识有目的向具有医药卫生类行业企业多年工作经历的专业技能型人才倾斜,对于高技能或高层次的“双师型”人才,可采用直接考核录用或者“校企共引共享”等方式和渠道进行引进,以吸纳更多医药卫生类行业企业高端人才进入应用型医学本科院校“双师型”教师队伍之中。

### 3.3 改革“双师型”教师培养培训工作

“双师型”教师的培养和培训是应用型医学本科院校“双师型”教师专业素养、能力水平提升的重要渠道,因而,应用型医学本科院校“双师型”教师的培养培训工作成效将直接影响其“双师型”教师的专业素养、能力状况。对此,应用型医学本科院校应充分认识“双师型”教师培养培训工作的重要性,树立适应大健康产业要求、医疗改革形势需要和教师专业发展规律的培养培训观念,加大“双师型”教师培养培训经费投入;针对应用型医学本科院校“双师型”教师参差不齐的专业学科水平,应用型医学本科院校“双师型”教师职前教育的先天不足以及应用型医学本科院校“双师型”教师人文知识和人文素养、能力水平不高等问题完善入职后教育培养内容;采用分层次、多渠道等形式开展灵活的“双师型”教师培训,全面规划和革新“双师型”教师专业素养、能力培养培训工作。

### 参考文献:

[1]张平, 邹德林. 地方应用型本科高校“双师型”教师培养问题研究[J]. 大庆社会科学, 2022(05): 142-146.

[2]吴霖君, 汤晓. 应用型本科院校“双师型”教师队伍建设研究——以蚌埠工商学院为例[J]. 海峡科技与产业, 2022, 35(09): 64-67.

[3]王泰鹏. 新形势下医学本科院校“双师型”教师队伍建设[J]. 吉林医药学院学报, 2022, 43(03): 191-192. DOI: 10.13845/j.cnki.issn1673-2995.2022.03.001.

基金项目: 黑龙江省卫生健康委科研课题“地方应用型本科院校‘双师型’人才队伍建设研究”(项目编号: 20211515020127)

作者简介: 付万兴(1982—), 男, 满族, 吉林伊通人, 牡丹江医学院医学影像学院助理研究员, 硕士, 研究方向: 社会医学与卫生事业管理。

石杰(1984—), 女, 汉族, 黑龙江牡丹江人, 牡丹江医学院药学院讲师, 硕士, 研究方向: 思想政治教育。

吕春会(1990—), 女, 满族, 河北承德人, 牡丹江医学院医学影像学院研究实习员, 硕士, 研究方向: 人因工程和大学生心理健康。

通讯作者: 宋爽(1983—), 女, 汉族, 黑龙江哈尔滨人, 牡丹江医学院附属红旗医院主治医师, 研究方向: 超声医学。