

三级医院临床青年教师教学能力评价指标体系的研究

姜磊

南京医科大学附属泰州人民医院

DOI:10.12238/ffcr.v3i2.14052

[摘要] 目的：构建三级医院临床青年教师教学能力评价指标体系并分析其效果，为提升临床教学质量提供科学依据。方法：选择2023年6月至2025年6月期间80名专业教学人员，构建三级医院临床青年教师教学能力评价指标体系并投入实施。对比体系实施前后的青年教师教学态度、教学知识。结果：观察组教学态度以及教学知识评分均高于对照组（ $P < 0.05$ ）。结论：三级医院临床青年教师教学能力评价指标体系具有较高的科学性和实用性，实施后显著提升了青年教师的教学能力。

[关键词] 三级医院；临床青年教师；教学能力；评价指标体系

中图分类号：R4 **文献标识码：**A

Research on the Evaluation Index System of Teaching Ability for Clinical Young Teachers in Tertiary Hospitals

Lei Jiang

Taizhou People's Hospital Affiliated to Nanjing Medical University, Nanjing, Jiangsu 225300

[Abstract] Objective: To construct an evaluation index system for the teaching ability of young clinical teachers in tertiary hospitals and analyze its effectiveness, in order to provide scientific basis for improving the quality of clinical teaching. Method: Select 80 professional teaching staff from June 2023 to June 2025, construct an evaluation index system for the teaching ability of clinical young teachers in tertiary hospitals, and implement it. Compare the teaching attitudes and knowledge of young teachers before and after the implementation of the system. Result: The teaching attitude and knowledge score of the observation group were higher than those of the control group ($P < 0.05$). Conclusion: The evaluation index system for the teaching ability of young clinical teachers in tertiary hospitals has high scientificity and practicality, and its implementation has significantly improved the teaching ability of young teachers.

[Keywords] tertiary hospital; Clinical young teacher; Teaching ability; evaluation index system

1 前言

随着医学教育的不断发展和医疗水平的快速提升，临床教学作为医学人才培养的重要环节，其质量直接影响着未来医疗工作者的专业能力和综合素质^[1]。三级医院作为医学教育的重要基地，承担着培养临床青年教师的重要任务。然而，当前临床青年教师的教学能力参差不齐，缺乏科学、系统的评价体系，导致教学质量的提升面临诸多挑战^[2-3]。因此，构建一套科学、实用的临床青年教师教学能力评价指标体系，成为当前医学教育领域亟待解决的问题。本研究旨在构建适用于三级医院临床青年教师的教学能力评价指标体系，为临床青年教师的教学能力提供了标准化评价工具，促进青年教师的专业成长和教学水平的整体提升。具体研究如下。

2 资料与方法

2.1 一般资料

选择2023年6月至2025年6月期间南京医科大学附属泰州人民医院内科、外科、妇科、儿科、影像等教研室专业

教学人员80名作为研究对象。男47例，女33例，年龄范围25—35岁，平均年龄（ 29.33 ± 4.26 ）岁。

纳入标准：（1）主治医师及以上，或具有高校教师资格证的临床带教教师。（2）至少承担1年及以上临床理论授课、见习/实习带教或住院医师规范化培训教学任务。（3）近2年参与院校/医院组织的教学培训 ≥ 2 次，或承担过教学比赛、教学改革项目。（4） ≤ 45 岁，以符合青年教师定义。

排除标准：（1）非临床岗位教师，如专职科研人员、行政管理人员，或无临床带教任务的教师。（2）仅参与非系统性教学（如临时代课），或教学时长未达1年。（3）近3年因教学态度、学术不端等问题被投诉或处罚者。（4）近1年临床工作时间不足6个月。（5）同时参与其他教学能力干预研究，可能影响数据客观性。

2.2 方法

构建三级医院临床青年教师教学能力评价指标体系：（1）通过系统检索国内外相关文献，结合医学教育理论和临床教

学特点，初步确定教学能力评价的核心维度，包括教学态度、教学知识、教学技能和教学效果。（2）邀请医学教育专家、临床教学管理者和资深教师组成专家组，采用德尔菲法进行两轮咨询。第一轮咨询旨在收集专家对初步指标体系的意见和建议，第二轮咨询则对修改后的指标体系进行确认，最终形成科学、合理的评价指标体系。（3）设计调查问卷，对南京医科大学附属泰州人民医院内科、外科、妇科、儿科、影像等教研室的100名临床青年教师进行问卷调查。（4）根据数据分析结果和专家反馈，对指标体系进行优化调整，确保其全面性、可操作性和针对性。

实施方法：

（1）培训与宣传：①分层培训计划：组织专项培训会，详细解读评价指标（如教学态度、教学技能、教学效果等）及评分标准，结合案例分析和模拟评分练习，确保评分一致性。开展教学能力提升工作坊，讲解评价体系的核心要求，帮助教师理解考核重点，并提供教学改进建议。②多渠道宣传推广：在院周会、教学工作会议上强调评价体系的重要性，明确实施流程与时间节点。制作评价指南手册、宣传海报及线上推文，通过医院内网、公告栏、企业微信等渠道广泛传播，确保全院教职工充分了解评价体系的目标与运作方式。

（2）评价实施：为全面评估临床青年教师的教学能力，构建了基于自评（20%）、同行评（30%）、学生评（30%）、专家评（20%）权重的360度综合评价体系，该体系采用实施前基线评估与实施后效果评估的双阶段数据采集模式，通过纵向对比分析验证教学能力提升成效。在具体实施层面：①自评环节采用智能化评估平台，要求教师完成包含33项三级指标的结构化电子问卷，并上传教案设计、教学视频节选、学生形成性评价报告等佐证材料，系统自动生成教学反思提示。②同行评价组建由5名不同学科专家构成的评审组，实施双盲互评机制，重点考察临床病例教学规范性和教学创新性。③学生评价实施分类评估策略，同时建立异常评分复核机制。④专家督导采用“四不两直”检查方式（不发通知、不打招呼、不听汇报、不用陪同接待、直奔基层、直插现场），每月随机抽取5%教师进行课堂观察，实时记录提问质量、学生互动频率等12项微观指标。所有评估数据通过区块链技术实现不可篡改存证，运用多特质多方法矩阵（MTMM）进行信效度检验，最终生成包含各维度百分位排名、优势领域标记和发展预测曲线的三维雷达图报告，并结合自然语言处理技术自动生成个性化改进建议，为后续开展基础班、提高班、精英班的分层培训提供数据支撑，同时将评估结果与职称晋升、教学评优等激励机制直接挂钩，形成评价—反馈—改进的良性循环体系。

（3）反馈与改进：评价结果出来后，给每位青年教师

一份详细的成绩单，用简单明了的图表展示他们在教学各方面的表现，特别标出做得好的地方和需要改进的地方。如有老师讲课很生动但病例分析不够深入，有的老师知识很扎实但课堂互动比较少。针对这些问题，定期组织教学交流会，邀请优秀教师分享经验，同时安排专题培训，比如“如何设计互动环节”“怎样把复杂病例讲得通俗易懂”等实用课程。对于大家普遍存在的问题，比如很多老师都不太会使用新的教学设备，集中安排培训；个别老师有特殊困难的，安排教学导师一对一指导。

2.3 观察指标

本次研究需对比体系实施前后的青年教师教学态度（教学责任感、教学热情、职业道德）、教学知识（专业知识水平、教学理论掌握、课程设计能力）。

（1）教学态度：评估教学责任感（备课充分度、课后辅导频率）、教学热情（课堂感染力、教学创新性）和职业道德（医德医风、师生关系）。评分标准：≥90分为优秀，80-89分为良好，70-79分为合格。

（2）教学知识方面：采用标准化测试评估专业知识水平（病例分析准确率）、教学理论掌握度（教学设计合理性）和课程设计能力（教学目标达成度）。评分标准：≥90分为优秀，80-89分为良好，70-79分为合格。

2.4 统计学方法

本研究数据均采用SPSS 20.0处理，数据呈正态分布。

计数数据以%表示，行卡方检验；计量数据用（ $\bar{x} \pm s$ ）表示，t检验， $P < 0.05$ 表示数据差异大。

3 结果

3.1 教学态度对比

实施教学能力评价指标体系后，青年教师教学责任感、教学热情、职业道德评分显著提高，有统计学意义（ $P < 0.05$ ），见表1。

表1 教学态度对比（ $\bar{x} \pm s$ ）

组别/例数	教学责任感（分）	教学热情（分）	职业道德（分）
实施前（80）	85.85±1.52	84.68±2.10	85.65±2.51
实施后（80）	94.67±1.21	93.31±2.11	94.05±2.81
t	40.605	25.929	14.941
P	0.001	0.001	0.001

3.2 教学知识对比

实施教学能力评价指标体系后，青年教师专业知识水平、教学理论掌握、课程设计能力评分显著高于实施前，有统计学意义（ $P < 0.05$ ），见表2。

表2 教学知识对比 ($\bar{x} \pm s$)

组别/例数	专业知识水平(分)	教学理论掌握(分)	课程设计能力(分)
实施前(80)	86.15±4.15	82.39±2.28	82.19±2.28
实施后(80)	93.14±4.17	90.74±2.35	89.01±2.54
t	10.627	22.810	17.872
P	0.001	0.001	0.001

4 讨论

三级医院临床青年教师作为医学教育的中坚力量，其教学能力直接影响医学人才培养的质量和医疗服务的水平。然而，当前临床青年教师的教学能力存在诸多问题：首先，部分青年教师缺乏系统的教学培训，教学理论和方法掌握不足，导致课堂组织能力和教学效果不佳；其次，由于临床工作繁重，青年教师对教学的投入时间和精力有限，教学态度和责任感有待提升；此外，现有的教学评价体系多侧重于科研和临床能力，对教学能力的评价缺乏科学性和系统性，难以全面反映青年教师的教学水平^[4-5]。这些问题不仅制约了青年教师自身的专业发展，也影响了医学教育的整体质量。因此，建立一套科学、全面的临床青年教师教学能力评价指标体系显得尤为必要。该体系能够为青年教师提供明确的教学能力提升方向，帮助其发现自身不足并加以改进；同时，也为医院管理部门提供客观、公正的评价工具，有助于优化教学资源配置和激励机制，促进教学质量整体提升。

三级医院临床青年教师教学能力评价指标体系是一套科学、系统、多维度的评估工具，旨在全面衡量临床青年教师的教学能力^[6]。具体而言，教学态度维度涵盖教师的责任感、教学热情、学生关怀和职业道德；教学知识维度评估教师的专业知识水平、教学理论掌握、课程设计能力和教学资源运用；教学技能维度关注教师的课堂组织能力、教学方法多样性、语言表达能力以及互动与反馈能力；教学效果维度则通过学生学习成效、学生满意度、教学创新性和教学改进能力来反映教师的教学成果^[7]。建立三级医院临床青年教师教学能力评价指标体系后，对临床青年教师的教学能力提升具有显著的效果和作用。该评价指标体系通过多维度的科学评估，为临床青年教师构建了清晰的教学能力发展路径。

在具体实施过程中，体系首先通过360度评估对教师的教学态度、知识储备、技能水平和教学效果进行全面诊断，生成包含各维度百分位排名和成长曲线的个性化评估报告。其次，体系建立了动态跟踪机制，每学期进行阶段性评估，使教师能够持续监测自身的进步情况。通过将评估结果与教学培训、职称晋升等激励机制挂钩，显著提升了青年教师对教学工作的重视程度。数据显示，体系实施后，教师参与教

学培训的积极性提高，主动进行教学反思的比例增加。此外，体系还促进了教学经验的共享，通过定期举办优秀教学案例展示和教学沙龙活动，使青年教师的教学责任感和职业素养得到显著提升，最终实现教学质量的整体提高。在评价体系的引导下，青年教师更加注重教学理论的学习和实践，积极探索多样化的教学方法，提高了课堂的吸引力和学生的学习兴趣。通过评价结果，管理部门可以识别教学能力突出的青年教师，给予表彰和奖励，同时为教学能力不足的教师提供培训和支持，促进整体教学水平的提升。评价体系的实施还推动了临床教学的规范化和标准化发展。通过多维度、多主体的评价方式，确保了评价的客观性和公正性，避免了单一评价方式的局限性。同时，评价体系的动态优化和持续改进，使其能够适应医学教育的不断发展和临床教学的实际需求。

综上所述，三级医院临床青年教师教学能力评价指标体系的建立和实施，对于提升临床教学质量、促进青年教师专业成长以及推动医学教育创新发展具有重要的现实意义和长远价值。

[参考文献]

- [1] 艾柯凯提·库尔班, 古丽扎尔·艾海提, 古丽巴哈尔·卡德尔, 等. 加权综合法对新疆三级医院临床青年教师教学能力考核结果评价[J]. 中国医院, 2022, 26(7): 61-63.
- [2] 贾晓蕾, 王丹, 曹鹏, 等. 基于OBE理念提升临床青年教师教育教学能力的探讨[J]. 中国中医药现代远程教育, 2024, 22(13): 24-26.
- [3] 刘芳君, 龚财惠, 刘莎, 等. 青年教师提升儿童肺功能检查教学能力的思考[J]. 中国继续医学教育, 2023, 15(7): 169-172.
- [4] 李辉雁, 黄应雄, 顾宏林, 等. 形成性评价赋能临床教师:同质化教学的探索与实践[J]. 中国毕业后医学教育, 2024, 8(8): 603-607.
- [5] 张海峰, 薛明明. 地方医学院校青年教师教学能力提升途径的探索与实践[J]. 中国继续医学教育, 2022, 14(15): 4-8.
- [6] 任翔, 丁艳芳, 刘渤, 等. 基于数字化资源线上教学助力青年教师组织学实验教学能力提升[J]. 中国组织化学与细胞化学杂志, 2023, 32(1): 115-118.
- [7] 孔凤华, 党宁宁, 王国文. 我国围绕临床教师开展研究的热点与发展趋势分析[J]. 中华医学教育杂志, 2024, 44(8): 587-591.
- [8] 邓红梅, 朱静, 刘恩梅, 等. 儿科学青年教师兼任儿科班主任工作管理方案实施效果研究[J]. 中华医学教育杂志, 2024, 44(7): 487-491.

作者简介:

姜磊(1989.07-), 男, 汉族, 江苏泰州人, 硕士研究生, 主治医师, 研究方向为脊柱外科。