

# 临床医学博士后培养过程中的若干问题与建议\*

张亚飞<sup>1</sup>, 马哲<sup>2</sup>, 赵平<sup>3</sup>, 房殿春<sup>1△</sup>

(第三军医大学: 1. 西南医院消化内科; 2. 西南医院医教部教务科; 3. 训练部研究生处, 重庆 400038)

doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2011.34.042

文献标识码: B

文章编号: 1671-8348(2011)34-3525-02

从 1985 年博士后制度产生至今, 中国博士后事业持续快速发展, 在科技创新、人才培养等方面发挥了十分重要的作用。目前, 国内各大临床教学医院多已设立博士后科研流动站, 已培养出相当一批出站博士后人员, 他们的工作对临床学科的发展和建设起到了积极的促进作用。本文主要结合自身实践, 探讨当前临床医学博士后培养过程中遇到的若干问题及建议。

## 1 临床医学博士后的定位问题

邓小平同志 1984 年会见李政道博士时指出, 博士后政策要坚持“培养和使用相结合, 在使用中培养, 培养和使用中发现更高级的人才”<sup>[1]</sup>。从博士后政策贯彻至今, “培养和使用相结合”一直是博士后政策的指导思想<sup>[2]</sup>, 但临床医学博士后人员在站期间主要从事科研工作, 这与出站后的临床工作有较大的区别, 因此, 临床医学博士后的“培养”定位本身即有一定的不明确性, 存在培养研究员与主任医师之争。国家规定, 博士后人员进站后的主要工作是进行科学研究<sup>[3]</sup>, 由此, 临床医学博士后的“培养”目标只能是高级医学研究型人才, 而非高级临床医师。

博士后工作站是创新型人才的培养平台, 首先应强调“培养”定位; 但在实践中, 由于博士后是一种临时性的工作, 仅部分人员出站后可留设站单位工作, 这使得多数设站单位和合作导师又强调“使用”定位, 即使兼顾“培养”, 也只是“使用”中的“培养”。经过多年的实验室锻炼, 博士后人员进站时已具备较高的科研素养与能力, 也因此, 合作导师更倾向于“使用”, 部分导师更是高效“使用”, 使其完全成为自己课题研究的打工者, 这使博士后人员完全处于科研工作的附属地位, 限制了其创新精神和独立探索能力的培养, 而这也与国家设立博士后制度的宗旨不符。

## 2 博士后培养对合作导师的要求

博士后是中国高层次创新型科技人才的重要培养平台, 其在一定程度上担负了选拔科技领军人才的职能。因此, 博士后人员不同于研究生, 更应着重于对其创新精神和独立科研能力的培养。如李政道博士所设想, 博士后的科研工作应具有相对独立性<sup>[4]</sup>, 但目前的实际是博士后的研究工作大都是合作导师承担课题的相关部分, 科研经费基本上依赖于导师。在这样的情形下, 博士后人员很难独立开展科研活动, 即使进站后及时申请“中国博士后科学基金”或“国家自然科学基金”等资助, 一般也需要 6 个月甚至 1 年的时间, 而博士后人员的研究工作一般规定为 2 年, 加上进站及出站所占时间, 博士后人员真正能从事科研工作的时间很短, 这些因素抑制了博士后人员的创新热情, 使得多博士后人员不愿冒风险选择前沿性、有一定风险的课题, 而多选择合作导师现有课题完成博士后研究工作。

现行体制的限制使得中国现有博士后培养创新意识相对

匮乏, 许多研究仍然没有摆脱博士阶段的影子, 更多是在进行重复性的工作。在这种情况下, 合作导师在博士后人员培养过程中的角色就尤为重要, 其一方面要合理安排博士后人员完成相关课题研究, 另一方面也要适当引导博士后人员进行独立探索性研究, 培养其创新精神。在实践中, 要求合作导师与博士后人员应建立定期沟通机制, 加强二者间的信息交流, 使博士后人员对课题的一些新想法、新建议能及时反馈给导师, 经课题组讨论、完善后施行。这一点引导了博士后人员创新精神的培养, 也给了博士后人员相对独立进行课题研究的机会, 同时又可拓展导师的研究范围。另外, 导师也有义务鼓励和支持博士后人员进行完全独立的课题研究, 并在经费、人员配置、仪器、设备等方面给予尽可能的帮助。

## 3 博士后人员在合作导师科研团队中发挥的作用

博士后是中国人才培养体系的一个重要层次, 也是科研工作中坚力量。临床医学专业导师日常面临着大量的医疗工作, 同时还要承担一定的教学任务, 这在客观上限制了其在科研上的投入时间和精力, 而作为具有较高科研资历的人员, 博士后人员应尽可能融入到导师的研究团队中去, 积极参与导师的科研工作, 起到骨干作用: (1) 发挥“承上启下”的纽带作用, 协助导师指导研究生, 在课题设计、实验技术、论文写作等多个方面给予具体的帮助<sup>[5]</sup>; (2) 由于博士后人员的流动性, 决定其可带来新的研究思路和新的研究方法, 使博士后人员可进一步拓展和深入导师相关领域的研究, 实现创新和突破。

博士后人员是创新研究的主要实践者, 其已成为一个优秀科研团队的重要组成部分。在实践中, 由于目前国家资助博士后名额有限, 本校鼓励导师招收自筹经费博士后人员参与相关课题研究; 在政策上, 也要求博士后人员在科研团队中承担更多的责任, 包括在基金申报、研究生培养等多个方面负责更多的工作。这些措施不仅提高了科研团队的层次和水平, 也锻炼了博士后人员的工作能力。

## 4 国外博士后制度的借鉴意义

博士后制度诞生于美国, 尔后被多国借鉴<sup>[6]</sup>。如今, 博士后教育已成为各国培养和吸引高级科学人才的一个重要途径和手段。中国博士后制度是借鉴美国等西方国家的一些成熟经验, 结合本国实际情况发展起来的, 25 年来已为国家培养了大批高层次人才, 有力地推动了中国科技的发展<sup>[1,7]</sup>。但中国博士后制度是计划经济时代的产物, 不可避免地带有浓厚的计划经济色彩。随着中国市场经济的完善, 现行博士后体制中的制度缺陷愈加明显, 在一定程度上阻碍了博士后工作的进一步发展。

在西方国家, 博士后经历已成为从事多数学科科研工作的先决条件, 在生命科学领域, 更有超过 40% 的博士生毕业后要

做至少一期博士后工作<sup>[8-9]</sup>。虽然近年来中国博士后工作也有较大发展,但每年申请进站人员在毕业的博士生中所占比例仍然偏低,这一现象在临床医学专业更为突出,究其原因,可以找到诸多的客观因素,但在这背后,制度安排的限制也不容忽视:

(1)国家对博士后人员的待遇如奖金、住房、配偶安置等的规定过于具体,这保障了博士后人员的生活待遇,但同时也限制了设站单位招收博士后人员的热情。而在国外,国家仅在薪资水平上做具体规定,博士后人员的招收则由教授主导<sup>[6]</sup>,这就保证了教授可以按照科研需要招收更多数量的博士后,而不需考虑其他因素。(2)国外的博士后工作时间没有明确限制,依课题完成情况而定,而中国明确规定博士后的在站时间一般为 2 年,这有悖于科学研究固有的规律性。此外,创新性研究均有一个试错阶段,而 2 年时间显然太短,不利于博士后人员开展具有一定风险的创新性研究。(3)中国博士后目前强调科研成果,具有较强的结果导向性<sup>[7]</sup>。博士后人员的研究领域一般相对独立,科学、客观地评价博士后人员科研成果比较困难,由此论文也就几乎成为评价博士后工作的惟一指标,对医学领域而言更是如此。而论文导向及职称评定等的需求客观上造成了博士后人员难以对某一问题进行系统、深入、创新性的研究,而多选择易于快速发表文章的课题。因此,如何解决短期指标和长期培养目标之间的矛盾,选择有效考评机制,是今后博士后制度改革一个需要深入研究的问题。(4)博士后工作主要进行科学研究,而医疗是临床医学专业的中心工作,这使得临床医学博士后的培养与现实需求有偏差,而这一点也已成为应届临床医学博士失去继续进行博士后工作热情的主要原因之一。基于此,在培养模式上是否可考虑进行一些调整,使临床医学博士后人员在开展科研工作的同时,也不放松临床医疗技术的培养与提高,以适应出站后工作的要求。

目前临床医学博士后的培养工作还存在一些问题。在实践中应不断总结、不断改进,力求建立起真正符合人才成长及实际需要的临床医学博士后培养模式,以争取培养出更多能肩负起提升中国临床医学水平的高质量博士后人员,也只有这

· 医学教育 ·

## 结合循证医学思维的 PBL 教学模式在八年制儿科临床实习中的应用

廖 伟,何周梅,常 琴,杨 望,吕奎林,李文藻,蒙 萌,赵聪敏<sup>△</sup>

(第三军医大学新桥医院儿科,重庆 400037)

doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2011.34.043

文献标识码:B

文章编号:1671-8348(2011)34-3526-03

临床医学八年制目标是培养具有医学博士专业学位的高层次、高素质的临床和科研人才,对儿科临床实习提出了新的要求,以问题为基础的学习方法(problem based learning, PBL)是强调以问题为教学中心,强调学员自学为主体;而循证医学则强调证据,即患儿的诊断和治疗的任何决策都需要有充分的依据,将二者有机结合起来,也就是把提出问题和解决问题的主动权全部交给学员,且解决问题的方法有据可循,有利于培养学员创新思维、解决问题的能力,真正完成从“知识传授型”教学转向“能够获得解决问题能力”的医学教育。

样,才能切实贯彻国家设立博士后制度的宗旨,实现国家“人才强国”和“科技兴国”的两大战略。

### 参考文献:

- [1] 秦亮生. 我国博士后制度的起源与展望[J]. 广东农业科学, 2009(8):353-355.
- [2] 吕东伟. 在培养和使用中发现更高级人才——全国博士后管委会主任徐颂陶谈中国特色博士后制度[J]. 中国高等教育, 2005(20):28-30.
- [3] 人事部全国博士后管委会. 关于印发《博士后管理工作规定》的通知[EB/OL]. (2006-12-29)[2010-10-20]. [http://www.chinapostdoctor.org.cn/program/issue/pop\\_win.asp?id=4790](http://www.chinapostdoctor.org.cn/program/issue/pop_win.asp?id=4790).
- [4] 李政道. 独具特色的中国博士后制度前程似锦[EB/OL]. (2005-10-24)[2010-10-20]. [http://www.chinapostdoctor.org.cn/program/issue/pop\\_win.asp?id=2586](http://www.chinapostdoctor.org.cn/program/issue/pop_win.asp?id=2586).
- [5] 武秀梅,赵雪珍. 论博士后队伍建设在高校人才引进中的作用[J]. 浙江大学教育研究, 2009(2):43.
- [6] 姚云. 美国博士后制度的特点及其启示[J]. 教育研究, 2009(12):85.
- [7] 人事部全国博士后管委会. 关于印发《博士后工作“十一五”规划》的通知[EB/OL]. (2006-10-30)[2010-10-20]. [http://www.chinapostdoctor.org.cn/program/issue/pop\\_win.asp?id=4789](http://www.chinapostdoctor.org.cn/program/issue/pop_win.asp?id=4789).
- [8] Philippe M. Doctoral and postdoctoral education in science and engineering: europe in the international competition [J]. Eur J Educ, 2005, 40(4):367-392.
- [9] 范德尚. 美国博士后调查及其对中国的借鉴意义[J]. 首都师范大学学报:社会科学版, 2010(1):152-156.

(收稿日期:2011-01-13 修回日期:2011-07-15)