

注重对学生分析问题、解决问题能力和动手能力的培养,受到师生的欢迎和认可。但该模式在中国高等院校尚处在探索阶段,有很多方面值得深入思考。具体表现在:首先,选择合适的教学内容是提高 TBL 教学质量的重要因素。TBL 教学需要教师进行充分的课前准备,提供难度适中的授课内容,营造和谐、互动的学习环境,以激发学生的学习动机,促进学生自主、协作学习。因此,TBL 教学模式对教学内容的选择有一定的限制,并非所有的课程都适合 TBL 教学模式,甚至是同一门课程中也并非所有的章节都适合。这就需要教师在课前仔细研究教学内容,利用网络资源、影像资料等多种手段准备相关背景资料,以便在课堂上必要时引导讨论的开展。同时对 iRAT 和 gRAT 的问题及答案都要字斟句酌,使其既要涵盖学生需要掌握的相关内容,又要能引起争论,从而获得好的效果。其次,精心组织教学过程是保证 TBL 教学效果的关键。TBL 教学过程的组织既要适应医学生思想活跃、创造性强的特点,又要根据《临床心理学》学科特点给予学生探究、讨论的空间,以激发他们的学习兴趣和参与激情。由于受到传统的被动接受教学模式的影响,部分学生对于 TBL 教学参与积极性不高,甚至个别学生采取旁观者的态度^[10]。所以,教师应充分调动学生参与的积极性,帮助同学们转变学习观念,同时善于处理教学过程运行的突发问题。如在教学的过程中可能会出现学生因没有机会发言导致得分较低;课堂讨论结果不甚满意等^[11],教师必须有足够教学技巧予以应对,确保教学过程顺利进行。再次,要正确理解“小组”的概念,促进团队精神的形成。TBL 模式是以小组学习为特色的教学方法,但学生坐在一起学习并不意味着就是 TBL 模式。因为学生虽然作为群体在一起学习,但如果他们没有共同的学习需求和愿望,不能产生团队协作性合力,其实质依然是个体化学习。在 TBL 教学过程中,必须使每个成员明白其目标是共同的,个人目标有赖于集体和其他成员目标的实现;同时要做到分工明确,责任清晰,每个学生都能意识到个人对群体的责任。只有当小组成员之间荣辱与共、同舟共济,成员之间彼此信任,有集体责任感,才成为真正意义上的“团队”。最后,TBL 模式对教师的业务能力提出更高的要求。在 TBL 教学模式中,学生是积极主动的学习者、创造者、实践者,教师则转变为学生获得知识的引导者、帮助者和促进者。教学过程中可能遇到各种随机性问题,这对教师的知识、能力及课堂的驾驭能力都提出了很高的要求。教师必须改进教学理念,不断钻研业务,才能够控制课程节奏做到收放自如,还要了解学生认知特点和兴趣爱好,具备处理临时问题、掌控教学过程的能力,这样才能保证 TBL 教学活动的有效开展^[12]。

• 医学教育 •

医学研究生专业认同与时间管理及人格的关系*

朱 姝¹, 信 宏²

(1. 北华大学基础医学院, 吉林 132013; 2. 中油吉化总医院神经内科, 吉林 132021)

doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2012.23.044

文献标识码: B

文章编号: 1671-8348(2012)23-2445-04

医学是处理人类健康问题的一门科学,医学的发展依赖于医学研究人员,而医学研究人员对专业的认同在很大程度上影

总之,随着现代医学的发展进步,社会对医学人才的要求也不断提高。医学教育改革必须适应新的医学目标,激发学生的学习主动性和创造性,加强学生解决问题的实践能力。高校教育工作者应该结合实际情况,将 TBL 模式和传统的教学方法相互借鉴,取长补短,为《临床心理学》教学提供新的思路。

参考文献:

- [1] Nieder GL, Parmelee DX, Stolfi A, et al. Team-based learning in a medical gross anatomy and embryology course[J]. Clin Anat, 2005, 18(1): 56-63.
- [2] McInerney MJ, Fink LD. Team-based learning enhances long-term retention and critical thinking in an undergraduate microbial physiology course[J]. Microb Educ, 2003, 4(1): 3-12.
- [3] 姜冠潮, 周庆环, 陈红. 基于团队的学习模式(TBL)在医学教学方法改革中的应用与思考[J]. 中国高等医学教育, 2011, 25(2): 16-17.
- [4] 孙宝志. 21 世纪新的医学目标与高等医学教育改革[J]. 医学与哲学, 2005, 26(2): 24-26.
- [5] 胡明冬, 徐剑铖. 医学教育实施 PBL 教学法的优缺点[J]. 重庆医学, 2010, 39(16): 2145-2146.
- [6] Michaelsen L. Team-based learning: small group learning's next big step[M]. John Wiley & Sons Inc, New York, 2008: 1-99.
- [7] 高晓秋, 马武华. TBL 教学法在西医外科学教学中的应用[J]. 医学教育探索, 2010, 9(9): 1230-1232.
- [8] 陈生. 临床心理学教学方式探究[J]. 山西大同大学学报: 社会科学版, 2008, 22(6): 104-108.
- [9] 李凌雁. 当前高校师生互动的问题与改进策略研究[J]. 中北大学学报: 社会科学版, 2010, 26(3): 30-33.
- [10] 李玉艳, 何畏. 传统教学法和问题教学法在妇产科教学中的利弊探讨[J]. 重庆医学, 2011, 40(11): 1132-1133.
- [11] 李晓南, 池霞, 童美玲. 儿童保健学教学中应用 TBL 模式的探索与意义[J]. 中国高等医学教育, 2010, 24(3): 84-85.
- [12] 孙亚男, 朱丹, 任敬远. TBL 模式在耳鼻咽喉科教学中应用的初步探讨[J]. 中国高等医学教育, 2011, 25(1): 109-110.

(收稿日期: 2012-01-09 修回日期: 2012-02-22)

响医学的研究和发展。专业认同是指学习者在认知了解所学习的学科的基础上,产生的情感上的接受和认可,并伴随积极

* 基金项目: 吉林省教育厅“十二五”社会科学研究基金资助项目[吉教科文合字(2011)第 79 号]。

的外在行为和内心的适切感,是一种情感、态度乃至认识的移入过程^[1]。影响专业认同的因素是多种多样的,包括社会文化、国家政策、家庭期望等外在因素,也包括个人自身的兴趣、价值观、能力、人格等内在因素,而内在因素的影响对专业的认同起决定作用。专业认同不仅和专业本身有关,还和个人因素有关,其中人格因素直接影响对专业性质的理解。专业认同是一种认知,而对专业自身价值的认同是激励职业行为的根本动因,可提高工作效率,获得更大的成功。而效率的提高依赖于对时间的科学管理,时间管理是个体在时间价值和意义认识的基础上,在活动和时间关系的监控和评价中所表现出来的心理和行为特征^[2]。鉴于专业认同与时间管理及人格的关系,本研究旨在从医学研究生的专业认同入手,从实证角度对专业认同与时间管理及人格的关系进行量化研究,探讨现阶段专业认同的主要影响因素,为医学研究生教育管理提供理论依据。

1 对象与方法

1.1 对象 选取吉林省三所医学高等院校(吉林大学、延边大学、北华大学)的硕士和博士研究生为对象。对在校的硕士和博士研究生中的一、二年级采取分层随机抽样,共发放问卷 476 份,回收问卷 432 份,回收率为 90.76%。其中,有效问卷为 415 份,有效率为 96.06%。其中男生 171 人,女生 244 人,硕士 243 人、博士 172 人,在职 94 人、脱产 321 人,基础 223 人、临床 192 人。基础包括生理学、人体解剖与组织胚胎学、微生物学、免疫学、病原学、遗传学、病理与病理生理学、药理学等 11 个专业;临床包括内科、外科、儿科、妇产科、神经科、眼科、耳鼻咽喉科、皮肤科、口腔科、护理等 16 个专业。

1.2 方法 本研究使用的量表包括:专业认同问卷(SIQ)、时间管理倾向问卷(TMDI)、大五人格量表(BFI)。

1.2.1 SIQ SIQ 是由秦攀博、郭成编制的^[1],问卷包括 23 个题项,由认知性、情感性、行为性、适切性 4 个维度构成。适切性是指广泛的评价,认知是专业认同的基础,认同需要内心在情感和适切性方面的倾向,也需要行为上的外在体现。问卷采用 Likert 5 点自评式量表,从“完全不符合”至“完全符合”分别评定为 1~5 分。本量表的内部一致性信度 0.916,分半信度 0.939。

1.2.2 TMDI TMDI 是由黄希庭、张志杰编制出中国青少年 TMDI^[2]。问卷包括 44 个题项,由时间价值感(社会取向和个人取向的时间价值感)、时间监控观(设置目标、计划、优先级、时间分配和反馈性)和时间效能感(时间管理效能和时间管理

行为效能)3 个维度构成。时间价值感是指个体对时间的功能和价值的稳定的态度和观念,包括时间对个体人生和社会发展意义的稳定态度和观念,它通常是充满情感,对个体运用时间的方式具有导向作用。时间价值感是个体时间管理的基础。时间监控观是个体利用和运筹时间的观念和能力的,它是通过一系列外显的活动来体现,例如计划安排、目标设置、时间分配、结果检查等一系列监控活动。时间效能感指个体对自己利用和运筹时间的信念和预期,反映了个体对时间管理的信心以及对时间管理行为能力的估计,它是制约时间监控的一个重要的因素。问卷采用 Likert 5 点自评式量表,从“完全不符合”至“完全符合”分别评定为 1~5 分。本量表的内部一致性信度为 0.61~0.81,重测信度(间隔 4 周)0.71~0.85。

1.2.3 BFI 依照 McCrae 和 Costa 等的命名法,构成人格的大五因素分别是:外倾性、宜人性、责任感、神经质、开放性。外倾性表示热情、自信、有活力,还具有幸福感和善社交的特性,而内向者的这些表现则不突出,但不等于自我中心和缺乏精力。宜人性表示利他、友好、富有爱心,得分高的人乐于助人、可信赖和富同情心,注重合作而不强调竞争,得分低的人多抱有敌意,为人多疑,喜欢为了利益和信念而争斗。责任感表示克制和严谨,与成就动机和组织计划有关,也称其为成就意志或工作纬度。神经质主要依据人们情绪的稳定性和调节情况而将其置于一个连续统一体的某处,那些经常感到忧伤、情绪容易波动的人在神经质性的测量上会得到高分。开放性是指对经验持开放、探求态度,而不仅仅是一种人际意义上的开放^[3]。BFI 是由美国加州大学伯克利分校心理学家 John 等 1991 年编制的。本问卷采用的是由王才康 2001 年翻译修订的。该问卷共有 44 个项目,由外倾性、宜人性、责任感、神经质、开放性 5 个维度构成。问卷采用 Likert 5 点自评式量表,从“完全不符合”至“完全符合”分别评定为 1~5 分^[4]。本量表的内部一致性信度为 0.83,效度为 0.92。

1.3 统计学处理 应用 Foxpro 程序建库录入数据、筛选数据;采用 SPSS17.0 统计软件对数据进行分析,以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 专业认同和时间管理在性别、培养类型、学位类型、专业性质方面的差异 比较医学研究生的专业认同和时间管理在性别、培养类型(在职、临床)、学位类型(硕士、博士)、专业性质(基础、临床)方面差异无统计学意义,见表 1。

表 1 专业认同和时间管理在性别、培养类型、学位类型、专业性质方面的差异比较($\bar{x} \pm s$)

因子	性别		培养类型				学位类型				专业性质					
	男 (n=171)	女 (n=244)	F	t	在职 (n=94)	脱产 (n=321)	F	t	硕士 (n=243)	博士 (n=172)	F	t	基础 (n=223)	临床 (n=192)	F	t
专业认同	3.87±0.62	3.68±0.65	1.22	3.04#	3.75±0.59	3.77±0.66	1.55	-0.21	3.73±0.69	3.80±0.57	10.80	-1.11	3.69±0.67	3.84±0.60	5.23	-2.33*
认知性	3.93±0.74	3.77±0.70	0.15	2.18*	3.79±0.74	3.85±0.71	0.02	-0.78	3.80±0.75	3.89±0.67	2.52	-1.29	3.76±0.74	3.92±0.69	0.49	-2.32*
情感性	3.86±0.74	3.70±0.76	2.54	2.23*	3.73±0.74	3.78±0.76	0.05	-0.57	3.72±0.78	3.83±0.72	4.24	-1.35	3.70±0.76	3.84±0.75	1.59	-1.87
行为性	3.91±0.77	3.73±0.73	0.12	2.49*	3.85±0.67	3.79±0.77	2.64	0.67	3.77±0.79	3.84±0.68	6.78	-1.04	3.74±0.80	3.88±0.68	8.58	-1.84
适切性	3.80±0.73	3.53±0.76	0.36	3.66#	3.66±0.71	3.63±0.78	1.73	0.28	3.64±0.81	3.64±0.70	4.83	0.04	3.56±0.80	3.72±0.71	2.57	-2.12*
时间管理	3.65±0.51	3.49±0.55	1.98	2.98#	3.49±0.50	3.57±0.55	2.51	-1.33	3.57±0.56	3.54±0.51	2.16	0.54	3.50±0.57	3.62±0.50	3.42	-2.14*
时间效能感	3.74±0.60	3.56±0.61	1.07	2.97#	3.58±0.63	3.65±0.61	0.02	-0.87	3.64±0.62	3.62±0.60	0.15	0.42	3.58±0.64	3.69±0.57	4.07	-1.89
时间监控观	3.58±0.55	3.43±0.61	3.84	2.52*	3.42±0.54	3.51±0.60	2.39	-1.36	3.51±0.61	3.46±0.57	1.25	0.84	3.44±0.62	3.56±0.55	3.06	-2.10*
时间价值感	3.73±0.58	3.57±0.56	0.20	2.90#	3.57±0.54	3.65±0.58	1.32	-1.18	3.63±0.61	3.64±0.53	3.15	-0.32	3.59±0.60	3.68±0.53	2.80	-1.63

*: $P < 0.05$; #: $P < 0.01$ 。

表 2 专业认同与时间管理、人格的相关分析

因子	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 专业认同	1														
2 认知性	0.772 [#]	1													
3 情感性	0.908 [#]	0.601 [#]	1												
4 行为性	0.877 [#]	0.592 [#]	0.705 [#]	1											
5 适切性	0.848 [#]	0.515 [#]	0.677 [#]	0.742 [#]	1										
6 时间管理	0.657 [#]	0.546 [#]	0.541 [#]	0.610 [#]	0.578 [#]	1									
7 时间价值感	0.512 [#]	0.510 [#]	0.407 [#]	0.453 [#]	0.414 [#]	0.813 [#]	1								
8 时间监控观	0.607 [#]	0.457 [#]	0.495 [#]	0.581 [#]	0.565 [#]	0.960 [#]	0.649 [#]	1							
9 时间交通感	0.679 [#]	0.590 [#]	0.582 [#]	0.608 [#]	0.557 [#]	0.907 [#]	0.697 [#]	0.815 [#]	1						
10 大五人格	0.499 [#]	0.444 [#]	0.429 [#]	0.398 [#]	0.446 [*]	0.590 [#]	0.512 [#]	0.556 [#]	0.524 [#]	1					
11 外倾性	0.467 [#]	0.401 [#]	0.384 [#]	0.405 [#]	0.426 [#]	0.558 [#]	0.440 [*]	0.543 [#]	0.502 [#]	0.812 [#]	1				
12 宜人性	0.372 [#]	0.334 [#]	0.336 [#]	0.282 [#]	0.319 [#]	0.450 [#]	0.384 [#]	0.426 [#]	0.402 [#]	0.848 [#]	0.632 [#]	1			
13 责任感	0.432 [#]	0.396 [#]	0.397 [#]	0.331 [#]	0.346 [#]	0.465 [#]	0.423 [#]	0.423 [#]	0.431 [#]	0.837 [#]	0.585 [#]	0.647 [#]	1		
14 神经质	0.223 [#]	0.168 [#]	0.218 [#]	0.160 [#]	0.204 [#]	0.319 [#]	0.278 [#]	0.311 [#]	0.256 [#]	0.723 [#]	0.425 [#]	0.588 [#]	0.580 [#]	1	
15 开放性	0.496 [#]	0.462 [#]	0.387 [#]	0.406 [#]	0.476 [*]	0.569 [#]	0.517 [#]	0.527 [#]	0.505 [#]	0.823 [#]	0.653 [#]	0.579 [#]	0.593 [#]	0.408 [#]	1

* : $P < 0.05$; # : $P < 0.01$ 。

表 3 专业认同的层次回归(1)

步骤	变量	R ²	Adjust R ²	△R ²	F	P	△F	△P
1	性别、培养类型、学位类别、专业性	0.035	0.025	0.035	3.687	0.006	3.687	0.006
2	时间管理	0.444	0.437	0.409	299.790	0.000	65.062	0.000
	时间管理、开放性	0.467	0.459	0.023	17.738	0.000	59.399	0.000
	时间管理、开放性、尽责性	0.473	0.464	0.006	4.438	0.036	51.977	0.000
3	时间管理×神经质	0.488	0.478	0.016	12.406	0.000	48.309	0.000

表 4 专业认同的层次回归(2)

变量	B	SE	Beta	t	P	Tolerance	VIF
性别	-0.033	0.048	-0.025	-0.684	0.494	0.945	1.059
培养类型	0.017	0.056	-0.011	-0.3011	0.756	0.955	1.048
学位类别	0.094	0.047	0.073	2.017	0.044	0.978	1.023
专业性	0.034	0.047	0.026	0.727	0.468	0.964	1.038
时间管理	0.605	0.053	0.506	11.316	0.000	0.631	1.584
开放性	0.161	0.063	0.127	2.573	0.010	0.520	1.922
尽责性	0.186	0.066	0.130	2.804	0.005	0.590	1.695
时间管理×神经质	-0.288	0.082	-0.130	-3.522	0.000	0.926	1.080
Durbin Watson	1.897						

2.2 专业认同与时间管理、人格的相关性 医学研究生专业认同与时间管理、人格的相关性呈显著正相关(表 2)。

2.3 专为认同的层次回归分析 首先将自变量和调节变量作中心化处理,这是为避免可能存在的共线性问题,采纳了 Aiken 等人^[5]的建议;然后将专业认同作为因变量、时间管理作为自变量、人格的 5 个因素作为调节变量进行层次回归分析。在统计分析过程中,分 3 步使各变量分别进入回归方程:第 1 步将人口学变量作为控制变量,采用强迫进入法使其纳入方程;第 2 步采用逐步进入法使自变量和调节变量进入方程,时间管理为自变量,人格的 5 个因素为调节变量;第 3 步仍采用逐步进入法,进入的是自变量和调节变量的交互效应项,交互效应项分别为时间管理和人格的 5 个因素相乘,以考察其调节效应。其结果见表 3、表 4。

表 3 结果显示,R² 在每一步中不断增加,而△R² 在每一步中不断降低,说明引入新变量对解释因变量有显著贡献。对

回归方程有显著贡献的变量包括:时间管理,人格中的开放性、尽责性,时间管理×神经质($P < 0.05$);其中时间管理、人格中的开放性、时间管理×神经质对回归方程的贡献最为显著($P < 0.01$)。表 4 结果显示:时间管理,人格中的开放性、尽责性显著增加了对回归方程的解释($P < 0.05$),时间管理×神经质显著降低了对回归方程的解释($P < 0.05$)。此外,本研究还采用容忍度(Tolerance)、VIF 和 DW 检验 3 个指标来考察多重共线性问题。经检验分析,本研究的容忍度(> 0.1)、VIF(< 10)和 DW 值($du < d < 4-du$)均在合理范围。

3 讨论

3.1 专业认同和时间管理在性别、培养类型、学位类型、专业性方面的差异 在性别方面,男性的专业认同和时间管理均显著高于女性,说明医学研究生中男性对于医学的专业认同高,对时间的监控和评价更积极;专业认同方面与王顶明和刘永存^[6]的研究结果相同,时间管理与赵建新和李健宁^[7]的研究

结果相近。医学男性研究生对医学专业的认知更加明确,在情感上更为认同,并伴有积极的外在行为和内心评价;尤其是对专业的评价男性明显高于女性,由此导致男性对时间的价值和意义认识更明确。在培养类型和学位类型方面,专业认同和时间管理均无显著性差异,说明不论是在职学习还是脱产学习,不论是硕士还是博士在专业认同和时间管理方面均无差异。在专业性方面,临床研究生的专业认同中的认知性和适切性显著高于基础,说明临床研究者对专业的认知更明确,对专业的评价更高,这可能是由于临床研究生直接接触患者,能更好地认识疾病对人类健康的影响,因而对医学研究的评价也更高;临床研究生的时间监控观明显高于基础,说明临床研究生利用和运用时间的观念和能力更强,这可能与临床研究生既要管理患者,又要进行医学研究,时间更加紧迫有关。总之,医学研究生的专业认同方面男性高于女性,临床高于基础;时间管理男性高于女性,时间监控观临床高于基础。认知是对进入人脑中的信息进行积极的加工过程,对情绪和行为具有决定性作用,因此,医学研究生的专业认同和时间管理在性别和专业性质上的差别是由认知性因素所导致的。

3.2 专业认同与时间管理、人格的相关 医学研究生的专业认同的各维度与时间管理各维度和人格的各维度均具有高度相关。说明专业认同、时间管理、人格三者之间存在某种内在的联系,这种联系的主线可能是认知因素在起作用,个体的专业认同和时间的管理中最重要因素是对专业和时间的认知,同时个体的认知又与人格紧密相关。因此,人格与专业认同和时间管理相互促进、互为因果。

3.3 专业认同的层次回归分析 如果因变量 Y 与自变量 X 的关系是变量 M 的函数,称 M 为调节变量。就是说,Y 与 X 的关系受到第 3 个变量 M 的影响,它影响因变量和自变量之间关系的方向(正或负)和强弱。理想的调节变量是与自变量和因变量的相关都不大^[8]。本研究将人格作为调节变量是由于人格自身与专业认同和时间管理无关,但影响专业认同和时间管理的方向和强弱。从表 3 的结果可以看出:在控制人口学变量后,时间管理,人格中的开放性、尽责性,时间管理×神经质进入回归方程,显著增加了专业认同回归方程的整体解释力。说明对时间的价值和意义的认识,对经验的开放、探求的态度、责任感,这些因素对医学研究生的专业认同具有显著的预测作用;时间管理与情绪的稳定性协同作用对医学研究生的专业认同和时间管理之间的关系具有显著的调节作用。从表 4 的结果可以看出:时间管理,人格中的开放性、尽责性对专业认同具有显著的正向预测作用,其中时间管理增加的解释最为显著,说明越是具有对经验的开放、探求态度、责任感越强,对时间的意义和价值的认识越明确,医学研究生的专业认同感也就越强。当时间管理×神经质进入方程后,时间管理与情绪的

稳定性的交互作用显著降低了对专业认同的预测,表明时间管理与人格因素中的神经质共同作用对医学研究生的专业认同和时间管理之间的关系具有消极的调节作用,说明如果医学研究生对时间的价值和意义认识过于明确,再加上情绪的稳定性过高,反而会显著降低对专业的认同。人格因素中的神经质对医学研究生的专业认同和时间管理之间的关系具有显著的负向调节作用,说明人格因素作为第 3 个变量间接对专业认同和时间管理具有调节作用。

医学研究生的专业认同和时间管理在性别和专业性质方面存在显著性差异。专业认同与时间管理、人格具有显著性相关。时间管理,人格中的开放性、尽责性对专业认同具有显著的预测作用;时间管理与神经质的交互作用显著降低了对专业认同的预测。医学研究生的专业认同和时间管理在性别和专业性质上的差别是由认知性因素所导致的;人格与专业认同和时间管理相互促进、互为因果;越是具有对经验的开放、探求态度,责任感越强,对时间的意义和价值的认识越明确,医学研究生的专业认同感也就越强;人格因素中的神经质对医学研究生的专业认同和时间管理之间的关系具有显著的负向调节作用,人格因素作为第 3 个变量间接对专业认同和时间管理具有调节作用。

参考文献:

- [1] 秦攀博,郭成.大学生专业认同的特点及其相关研究[Z].西南大学硕士学位论文,2009.
- [2] 黄希庭,张志杰.青少年时间管理倾向量表的编制[J].心理学报,2001,33(4):338-343.
- [3] Costa PT, McCrae RR. The NEO personality inventory manual[M]. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1985.
- [4] 周洁.大五人格问卷的结构效度分析[J].社会心理科学,2010,107(1):22-29.
- [5] Aiken LS, West SG, Reno RR. Multiple regression: testing and interpreting interactions [M]. Sage Publications, 1991:2-27.
- [6] 王顶明,刘永存.硕士研究生专业认同调查[J].中国高教研究,2007,8(8):18-22.
- [7] 赵建新,李健宁.研究生时间管理倾向、生活满意度及其关系的研究[Z].苏州大学硕士学位论文,2010.
- [8] 温忠麟.调节效应与中介效应的比较和应用[J].心理学报,2005,37(2):268-274.

(收稿日期:2011-11-26 修回日期:2012-02-16)

· 医学教育 ·

浅析骨科临床实习教学中存在的问题及对策

卢旻鹏¹,董靖²,王群波¹,焦春艳¹,张铭华¹,杜维¹

(重庆医科大学附属永川医院:1.骨科;2.内分泌科 402160)

doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2012.23.045

文献标识码:B

文章编号:1671-8348(2012)23-2448-02

临床实习是医学生将课堂学习到的理论知识与临床实践

相结合的重要途径,是医学生过渡到医生的重要阶段^[1]。骨科