·研究生教育·

医学院校博士招生申请审核制选拔指南的研究——以首都医科大学为例

李秋萍[1] 何其迅[2] 何曦[3] 吴萍[4] 吴均[2]

[1]首都医科大学附属北京友谊医院/国家消化系统疾病临床医学研究中心 100050;[2]首都医科大学研究生院 100069;[3]首都医科大学医学人文学院 100069;[4]首都医科大学教务处 100069

通信作者：吴均，Email：93690570@qq.com

【摘要】 本研究基于问卷调查、个人深入访谈获取的数据，初步拟制《首都医科大学博士招生申请审核制选拔指南(初稿)》。然后，通过德尔菲法及卡方检验，制定《首都医科大学博士招生申请审核制选拔指南》。该指南包含科学素养、学术能力、科研能力和人格品质 4 个一级指标，27 个二级指标。调研对象普遍认为，素养、能力、品德是博士选拔指南的核心内容；导师对申请者素质、能力要求高的同时，同样重视申请者的人格品质。此外，导师对专业学位博士生的科研能力同样有较高要求。

【关键词】 医学博士； 博士招生； 申请审核制； 选拔指南

【中图分类号】 R47

基金项目：首都医科大学校长基金(1400035249)

DOI：10.3760/cma.j.issn.2095-1485.2019.12.001

Research on the doctoral application review system of medical university — based on Capital Medical University

Li Qiuping[1], He Qixun[2], He Xi[3], Wu Ping[4], Wu Jun[2]

[1]Beijing Friendship Hospital, Capital Medical University, National Clinical Research Center for Digestive Diseases, Beijing 100050, China; [2]Graduate School of Capital Medical University, Beijing 100069, China; [3]Medical Humanities School of Capital Medical University, Beijing 100069, China; [4]Academic Affairs Office of Capital Medical University, Beijing 100069, China

Corresponding author: Wu Jun, Email: 93690570@qq.com

【Abstract】 Based on the data obtained from the questionnaire survey and personal in-depth interviews, this study preliminarily formulated the "selection guidelines for the doctoral application review system of Capital Medical University" (draft). In addition, through Delphi method and chi-square test, the author formulated the "selection guidelines for the doctoral application review system of Capital Medical University". The guide contained four primary indicators of scientific literacy, academic ability, scientific research ability and personality quality and 27 secondary indicators. The respondents generally believed that quality, ability and moral character were the core contents of the doctoral selection guide. The doctoral advisors attached great importance to the personality quality of the applicants while having high requirements on the quality and ability. Meanwhile, the doctoral advisors also had high requirements on the scientific research ability of doctoral students in professional degrees.

【Key words】 Doctor of medicine; Doctoral candidate recruitment; Doctoral application review system; Selection guidelines

Fund program: The President's Fund of Capital Medical University (1400035249)

DOI：10.3760/cma.j.issn.2095-1485.2019.12.001

招生是博士教育的入口关,科学高效的选拔方式对提高我国博士生培养质量至关重要。申请审核制在我国已经试行了十余年,但其作为西方教育的“舶来品”,在我国的实施仍处于探索和完善阶段,不同学校、不同专业仍需进行有针对性的改革,而选拔指标的研究无疑是改革的关键问题之一。以首都医科大学博士招生相关人员为研究对象进行专题研究，研究结果可为首都医科大学博士招生申请审核制度改革提供参考。

1 《首都医科大学博士招生申请审核制选拔指南》考核内容的拟定

1.1 研究对象

首都医科大学博士研究生导师(含招收科学学位、专业学位博士生导师)、校本部及临床医学院博士招生工作人员、2015 级(博士一年级)科学学位及专业学位博士生、2013 级(硕士三年级)科学学位及专业学位硕士生。

1.2 研究方法

1.2.1 问卷调研法

采用随机分层抽样方法,通过首都医科大学研究生院数据库,按照每类研究对象总数的 30%下发调查问卷,由首都医科大学研究生院学位办公室、学生办公室统一下发及回收,问卷有效回收率91.67%。对博士选拔指南内容进行卡方检验。在此基础上对《首都医科大学博士招生申请审核选拔指南》进行德尔菲专家咨询。

1.2.2 个人访谈法

选择招收科学学位、专业学位博士生导师各 10 人;首都医科大学校本部、临床医学院博士招生工作人员各 5 人;2015 级科学学位、专业学位博士生各 10 人;2013 级科学学位、专业学位硕士生各 10 人进行深入访谈。采用主题框架法对访谈资料进行分析。

1.3 《首都医科大学博士招生申请审核制选拔指南》考核指标必要性分析

根据文献、专著、相关医学院校考核内容及访谈

表 1 “二级指标”必要性分析(%)

一级指标	考核内容	导师	招生工作人员	学生	χ^2 值	P 值
1 科学素养	1.1 纯粹的求学动机	79.38	80.00	13.62	167.82	<0.01
	1.2 创新精神	77.32	85.00	70.10	3.57	0.17
	1.3 探索精神	75.26	85.00	70.10	2.73	0.26
	1.4 科研的灵性和悟性	83.50	80.00	73.42	4.28	0.12
	1.5 严谨的科研思维	85.57	85.00	80.73	1.29	0.53
	1.6 分析、解决问题的能力	89.69	90.00	92.03	0.56	0.76
	1.7 良好的英语基础	79.90	80.00	73.42	2.17	0.34
	1.8 浓厚的专业兴趣	79.38	80.00	77.74	0.16	0.93
	1.9 学习的主动性	79.38	80.00	84.39	1.44	0.49
	1.10 独立思考能力	82.89	85.00	88.04	2.01	0.37
	1.11 执行力	87.74	85.00	88.37	0.22	0.90
2 学术能力	2.1 宽广的学术视野	81.44	75.00	73.42	2.54	0.28
	2.2 扎实的专业基础	91.75	85.00	89.70	0.91	0.63
	2.3 熟练掌握临床操作	77.32	75.00	80.73	0.81	0.67
	2.4 熟练掌握实验方法	78.35	75.00	70.76	2.18	0.34
3 科研能力	3.1 了解相关领域研究进展	79.08	80.00	70.10	3.75	0.15
	3.2 熟练使用相关科研方法	82.47	80.00	71.10	5.33	0.07
	3.3 熟练使用相关软件	79.38	75.00	66.11	1.71	0.42
	3.4 基本的统计学知识	81.44	75.00	71.10	0.45	0.80
4 人格品质	4.1 勤奋刻苦、吃苦耐劳	84.54	85.00	89.37	1.81	0.40
	4.2 医者情怀、奉献精神	76.29	75.00	73.42	0.32	0.85
	4.3 良好的身体素质	90.72	90.00	92.03	0.24	0.89
	4.4 健康的心态和较强的心理承受力	90.08	90.00	95.35	4.54	0.10
	4.5 良好的人际沟通、语言表达能力	80.39	80.00	75.42	1.15	0.56
	4.6 待人真诚	77.32	80.00	70.76	2.15	0.34
	4.7 团队协作能力	80.41	90.00	85.05	1.72	0.42

结果，总结归纳出考核内容分为 4 个一级指标、26 个二级指标。并制作调查问卷，以 75%为纳入标准。当导师、招生工作人员、学生意见不一致时，最终以导师的意见为主。

经过对问卷的整理和分析，《首都医科大学博士招生申请审核制选拔指南》（初稿）“二级指标”必要性分析见表 1。

2　专家咨询确定《首都医科大学博士招生申请审核制选拔指南》考核指标

2.1　专家咨询情况及指标优化原则

在德尔菲法的应用中，专家人数的确定以 15~50 人为宜，当人数接近 15 人时，再增加人数对提高咨询结果的精确性作用不大[1-4]。本次专家咨询采用函询方式进行两轮咨询，共计 16 位专家参与调研。本次咨询的专家均从事博士招生相关工作或研究，包括博士生导师和博士招生工作负责人。

2.1.1　咨询专家基本情况

咨询专家的基本情况见表 2。

表 2　咨询专家的基本情况

项目	分类	人数	百分比（%）
性别	男	10	62.50
	女	6	37.50
单位类别	学校	10	62.50
	医院	5	31.25
	研究所	1	6.25
学历	本科	2	12.50
	硕士	3	18.75
	博士及以上	11	68.75
工作类型	博士生导师	9	56.25
	招生工作负责人	5	31.25
	博导并负责招生工作	2	12.50
职称	正高级	12	75.00
	副高级	2	12.50
	中级	2	12.50
工作年限	1~＜5 年	5	31.25
	5~＜10 年	5	31.25
	10 年以上	6	37.50

专家积极系数：有效的专家咨询表指的是未进行打分的指标数小于等于 3 个，且各指标打分均不尽相同[5]。本研究每轮均实际发放专家咨询表 16份，有效专家咨询表 16 份，有效率 100%。

专家权威系数详见表 3、表 4。根据相关研究，如果指标的权威系数 Cr≥0.70，表明该研究是一项比较好的专家评分研究[6]。两轮专家咨询中，各指标的权威系数均大于 0.70，因此本研究专家组的权威程度很高。

表 3　第一轮咨询专家权威系数

一级指标	判断依据（*Ca*）	熟悉程度（*Cs*）	权威系数（*Cr*）
1 科学素养	0.93	0.70	0.81
2 学术能力	0.95	0.75	0.85
3 科研能力	0.95	0.76	0.86
4 人格品质	0.81	0.70	0.76

表 4　第二轮咨询专家权威系数

一级指标	判断依据（*Ca*）	熟悉程度（*Cs*）	权威系数（*Cr*）
1 科学素养	0.89	0.73	0.81
2 学术能力	0.95	0.80	0.88
3 科研能力	0.96	0.82	0.89
4 人格品质	0.88	0.75	0.82

专家协调程度详见表 5、表 6。第一轮专家咨询各级指标三个维度的协调系数范围是 0.10~0.63，第二轮专家咨询各级指标三个维度的协调系数范围是 0.17~0.77，所有指标的 *P* 值均小于 0.05，从显著性检验的角度来看，专家意见具有一致性。

2.1.2　指标优化原则

指标评价从重要性、可操作性和敏感性三个维度进行，分值为 1、3、5、7、9，1 分为最不重要、最不具有操作性及最不敏感，9 分为最重要、最具有操作性和最敏感[7]。

如果重要性、敏感性和可操作性三个维度中有两个维度的得分均值小于 6 分，则删除该指标；如果只有一个维度的得分均值小于 6 分，则进行相关讨论，确定是否删除该指标；如果三个维度中任意两个维度的变异系数超过 0.3，则删除该指标；如果只有一个维度的变异系数超过 0.3，则进行相关讨论，确定是否删除该指标。如果有专家反映某些指标不够严谨，可进行讨论，确定是否删除该指标[8]。

表 5　第一轮专家咨询的协调系数

指标级别	重要性			可操作性			敏感性		
	W	χ^2 值	*P* 值	W	χ^2 值	*P* 值	W	χ^2 值	*P* 值
一级指标	0.18	9.32	0.03	0.63	32.26	<0.01	0.21	6.55	0.04
二级指标	0.10	43.44	0.01	0.26	109.38	<0.01	0.11	45.75	0.01

2.2 第一轮专家咨询指标调整结果

2.2.1 第一轮专家咨询指标分析

一级指标、二级指标变异系数见表 7、表 8,指标删除情况见表 9。

2.2.2 修改的指标

一级指标:将“学术能力”改为“学术水平”。

二级指标:将“待人真诚”改为“诚实守信”;将“熟练掌握临床操作”和“熟练掌握实验方法”改为

表 6 第二轮专家咨询的协调系数

指标级别	重要性			可操作性			敏感性		
	W	χ^2 值	*P* 值	W	χ^2 值	*P* 值	W	χ^2 值	*P* 值
一级指标	0.32	11.45	0.01	0.77	27.64	0.00	0.31	11.13	0.01
二级指标	0.26	80.71	< 0.01	0.27	85.00	< 0.01	0.17	53.60	< 0.01

表 7 第一轮咨询一级指标均值、标准差、变异系数

指标	重要性			可操作性			敏感性			处理
	均值	标准差	变异系数	均值	标准差	变异系数	均值	标准差	变异系数	
1 科学素养	8.63	0.81	0.09	5.38	1.82	0.34	7.13	1.54	0.22	保留
2 学术能力	8.38	0.96	0.11	6.88	1.36	0.20	7.38	1.31	0.18	更改名称
3 科研能力	8.75	0.68	0.08	6.88	1.54	0.22	7.50	1.37	0.18	
4 人格品质	8.88	0.50	0.06	4.13	1.63	0.39	6.75	1.44	0.21	保留

表 8 第一轮咨询二级指标均值、标准差、变异系数

指标	重要性			可操作性			敏感性			处理
	均值	标准差	变异系数	均值	标准差	变异系数	均值	标准差	变异系数	
1.1 纯粹的求学动机	7.35	2.03	0.28	5.59	2.09	0.37	5.00	1.73	0.35	删除
1.2 创新精神	7.94	1.60	0.20	5.24	2.11	0.40	6.41	1.37	0.21	
1.3 探索精神	7.82	1.42	0.18	5.47	2.07	0.38	6.29	1.21	0.19	
1.4 科研的灵性和悟性	7.59	2.09	0.28	4.88	1.80	0.37	6.41	1.37	0.21	
1.5 严谨的科研思维	7.82	1.59	0.20	6.41	2.53	0.39	6.65	1.77	0.27	
1.6 分析、解决问题的能力	8.18	1.24	0.15	6.65	1.46	0.22	6.76	1.71	0.25	
1.7 良好的英语基础	7.71	1.40	0.18	8.18	1.24	0.15	7.24	1.86	0.26	
1.8 浓厚的专业兴趣	8.53	1.12	0.13	6.65	1.27	0.19	6.53	1.66	0.25	
1.9 学习的主动性	8.29	0.99	0.12	6.76	1.86	0.27	6.53	1.66	0.25	
1.10 独立思考能力	8.18	1.24	0.15	6.53	1.81	0.28	6.29	1.99	0.32	
1.11 执行力	8.18	1.24	0.15	7.00	2.00	0.29	6.53	1.66	0.25	
2.1 宽广的学术视野	7.94	1.43	0.18	6.65	1.27	0.19	6.65	1.77	0.27	删除
2.2 扎实的专业基础	7.82	1.59	0.20	7.47	1.66	0.22	7.12	1.93	0.27	
2.3 熟练掌握临床操作	7.82	1.59	0.20	6.88	1.80	0.26	6.53	1.81	0.28	
2.4 熟练掌握实验方法	7.82	1.59	0.20	7.12	1.80	0.25	6.76	1.86	0.27	
3.1 了解相关领域研究进展	7.47	1.66	0.22	6.88	1.50	0.22	6.41	2.21	0.34	
3.2 熟练使用相关科研方法	7.35	1.62	0.22	7.12	1.65	0.23	7.00	1.73	0.25	
3.3 熟练使用相关软件	7.35	1.90	0.26	7.00	1.87	0.27	6.76	2.11	0.31	
3.4 基本的统计学知识	7.59	1.54	0.20	6.88	1.93	0.28	7.00	1.87	0.27	
4.1 勤奋刻苦、吃苦耐劳	8.29	1.21	0.15	6.29	1.99	0.32	7.24	2.22	0.31	保留
4.2 医者情怀、奉献精神	7.59	1.70	0.22	5.59	1.70	0.30	6.06	2.46	0.41	删除
4.3 良好的身体素质	7.59	1.18	0.15	6.29	1.86	0.30	6.53	1.94	0.30	保留
4.4 健康的心态和较强的心理承受力	8.29	0.99	0.12	5.47	1.66	0.30	6.41	2.09	0.33	保留
4.5 良好的人际沟通、语言表达能力	7.82	1.24	0.16	6.29	1.86	0.30	6.65	1.90	0.29	
4.6 待人真诚	7.59	1.70	0.22	6.06	1.89	0.31	5.94	2.01	0.34	更改名称

表 9 第一轮二级指标删除原因

指标	重要性		可操作性		敏感性	
	均值≤6	变异系数≥0.3	均值≤6	变异系数≥0.3	均值≤6	变异系数≥0.3
纯粹的求学动机			√	√	√	√
医者情怀、奉献精神			√	√		√

“熟练掌握临床操作、实验方法”;将“良好的人际沟通、语言表达能力”改为“良好的人际沟通能力”。

2.2.3　增加的指标

根据专家的修改意见,增加 5 个二级指标:“快速学习的能力”“良好的表达能力”“学术成果(文章发表、科技获奖、学术会议参加情况情况)”“尊师重教、尊重师长”“学生干部、志愿服务经历”。

2.3　第二轮专家咨询指标调整结果

根据第一轮专家咨询结果修改后的选拔指标体系见表 10。第二轮专家咨询各指标的变异系数见表 11、表 12。第二轮咨询所有指标均不符合删除标准,根据专家咨询结果,均可保留。

表 10　第二轮评价指标体系

一级指标	二级指标
1 科学素养	1.1 浓厚的专业兴趣
	1.2 学习的主动性
	1.3 创新精神
	1.4 探索精神
	1.5 科研的灵性和悟性
	1.6 严谨的科研思维
	1.7 分析、解决问题的能力
	1.8 独立思考能力
	1.9 快速学习的能力
	1.10 良好的表达能力
	1.11 执行力
2 学术水平	2.1 扎实的专业基础
	2.2 良好的英语基础
	2.3 熟练掌握临床操作、实验方法
3 科研能力	3.1 了解相关领域研究进展
	3.2 熟练使用相关科研方法
	3.3 熟练使用相关软件
	3.4 基本的统计学知识
	3.5 学术成果(文章发表、科技获奖、学术会议参加情况)
4 人格品质	4.1 良好的身体素质
	4.2 健康的心态和较强的心理承受力
	4.3 良好的人际沟通能力
	4.4 勤奋刻苦、吃苦耐劳
	4.5 诚实守信
	4.6 尊师重教
	4.7 团队协作能力
	4.8 学生干部、志愿者服务经历

3　研究结果应用价值

3.1　综合考虑制度改革相关人员意见,素养、能力、品德成为博士选拔指南的核心内容

本次博士选拔指南的设计过程中充分采纳了导师、招生工作人员、学生的意见及建议。通过本研究,发现素养、能力、品德构成了博士选拔指南的三大核心。导师作为学生的培养者,在选拔、录取过程中具有权威性和发言权,研究过程中着重分析了导师招生时比较看重的因素,各位导师的意见可以总结为“两好两强”四方面,即综合素养好、人格品质好、学术基础强、科研能力强。综合素养包含学生的方方面面,如创新精神、探索精神、热爱科学研究、好奇心、执行力、团队协作能力、严谨的科研思维、发现问题解决问题的能力、沟通交流能力、语言文字表达能力、良好的英语基础、健康的身体、较强的心理承受能力。人格品质则是人的根基,对医学博士研究生,更应强调人格品质对医学人才的影响和对医学发展的重要性,部分导师表示招生时非常看重学生的品质,如吃苦耐劳、谦虚、诚实守信、尊师重教、热爱生命等品质。导师对学术能力和科研能力的要求比较一致,希望学生具备扎实的专业基础、了解所学专业最新研究热点;掌握相关领域的研究方法、统计学知识等。此外,导师建议将医学生临床操作和实验技能也作为考核的内容之一。针对以上内容,学生在求学过程中应注重职业精神的熏陶、自身素养的培养和能力的提升。

3.2　导师对申请者素质、能力要求高的同时,同样重视申请者的人格品质

在对导师的访谈中发现,申请者的科学素养和科研能力对录取结果至关重要,这也是申请审核制改革的核心。但在相同情况下,申请者的人格品质会成为影响其录取结果的又一重要因素,勤奋刻苦、吃苦耐劳、诚实守信、有较强心理承受力及具备团队

表 11　第二轮咨询一级指标均值、标准差、变异系数

指标	重要性			可操作性			敏感性			处理
	均值	标准差	变异系数	均值	标准差	变异系数	均值	标准差	变异系数	
1 科学素养	7. 50	1.73	0.23	5.83	1.34	0.23	6.67	1.15	0.17	保留
2 学术能力	8.50	0.90	0.11	7.33	1.44	0.20	7.67	1.30	0.17	
3 科研能力	8.83	0.58	0.07	7.50	1.24	0.17	7.83	1.03	0.13	
4 人格品质	7.83	1.80	0.23	5.17	1.34	0.26	6.17	2.17	0.35	保留

表 12　第二轮咨询二级指标均值、标准差、变异系数

指标	重要性			可操作性			敏感性		
	均值	标准差	变异系数	均值	标准差	变异系数	均值	标准差	变异系数
1.1 浓厚的专业兴趣	8.00	1.35	0.17	6.33	1.30	0.21	6.50	1.24	0.19
1.2 学习的主动性	8.83	0.58	0.07	6.50	1.73	0.27	7.50	0.90	0.12
1.3 创新精神	8.33	1.30	0.16	6.17	2.33	0.38	7.17	1.80	0.25
1.4 探索精神	8.17	1.80	0.22	5.67	2.15	0.38	7.00	1.71	0.24
1.5 科研的灵性和悟性	8.17	1.80	0.22	5.17	1.80	0.35	7.00	1.48	0.21
1.6 严谨的科研思维	8.50	1.24	0.15	6.83	1.80	0.26	7.83	1.34	0.17
1.7 分析、解决问题的能力	8.67	0.78	0.09	6.83	1.34	0.20	7.83	1.03	0.13
1.8 独立思考能力	8.50	0.90	0.11	6.33	1.56	0.25	7.33	1.15	0.16
1.9 快速学习的能力	8.33	0.98	0.12	6.83	1.59	0.23	7.33	1.44	0.20
1.10 良好的表达能力	8.17	1.03	0.13	7.67	1.30	0.17	8.00	1.35	0.17
1.11 执行力	8.50	0.90	0.11	7.00	1.48	0.21	7.00	1.21	0.17
2.1 扎实的专业基础	8.17	1.03	0.13	7.50	1.24	0.17	7.67	1.30	0.17
2.2 良好的英语基础	8.33	0.98	0.12	8.33	0.98	0.12	8.00	1.04	0.13
2.3 熟练掌握临床操作、实验方法	8.33	0.98	0.12	7.50	1.24	0.17	7.67	0.98	0.13
3.1 了解相关领域研究进展	8.33	1.30	0.16	7.17	1.34	0.19	7.83	1.34	0.17
3.2 熟练使用相关科研方法	8.00	1.35	0.17	7.83	1.59	0.20	7.67	1.56	0.20
3.3 熟练使用相关软件	7.33	1.87	0.26	7.50	2.11	0.28	7.00	1.91	0.27
3.4 基本的统计学知识	8.00	1.60	0.20	7.83	1.80	0.23	7.50	1.73	0.23
3.5 学术成果（文章发表、科技获奖、学术会议参加情况）	7.33	1.44	0.20	7.67	1.56	0.20	7.50	1.51	0.20
4.1 良好的身体素质	8.33	0.98	0.12	7.50	1.24	0.17	7.33	1.15	0.16
4.2 健康的心态和较强的心理承受力	8.83	0.58	0.07	6.33	2.15	0.34	7.67	1.30	0.17
4.3 良好的人际沟通能力	8.17	1.03	0.13	7.83	1.03	0.13	8.00	1.04	0.13
4.4 勤奋刻苦、吃苦耐劳	8.17	1.03	0.13	6.67	1.44	0.22	7.17	1.03	0.14
4.5 诚实守信	8.67	0.78	0.09	6.50	1.73	0.27	7.33	1.44	0.20
4.6 尊师重教	7.83	1.34	0.17	6.83	1.34	0.20	7.00	1.21	0.17
4.7 团队协作能力	7.83	1.59	0.20	6.83	1.99	0.29	7.33	1.44	0.20
4.8 学生干部、志愿者服务经历	6.33	2.15	0.34	7.50	1.93	0.26	6.17	1.80	0.29

协作精神的申请者更易脱颖而出。相对于没有担任过学生干部的申请者，导师更倾向于招收有学生工作经历的学生。这部分学生的沟通表达能力、团队协作能力及责任感在担任学生干部期间得到锻炼，在面试中这部分学生往往表现得更加自信。

3.3　导师对专业学位博士生的科研能力同样有较高的期待，专业学位申请者不可忽视科研能力的锻炼

在与专业学位学生访谈时，学生反映了申请审核制对于专业学位博士招生的适用性问题。部分学生认为专业学位的硕士在培养过程中强调临床能力的训练，而在进行专业学位博士申请时却用科研能力进行筛选，这一制度在专业学位申请时并不适用。

而招收专业学位博士生导师的访谈则反映了另一种现象，招收专业学位博士生的导师对申请者的科学素养和科研能力的要求与招收科学学位博士生的导师并无明显差别。导师认为博士是高级人才，承担着学科发展的重任，专业学位的博士生同样承担着这样的责任，对科学素养和科研能力的要求不会降低。专业学位的学生在完成临床培养的情况下需兼顾科研能力的锻炼，诚然其学习压力、工作强度都会增加，但学生收获的是更多维度的培养和成长。专业学位申请者与导师之间对科研能力认知的差异提示专业学位申请者应正视医学发展对复合型人才的需求，在本科及硕士阶段注重科研思维的训练，提升自身科研能力。

利益冲突　本文所有作者均声明不存在利益冲突

作者贡献声明　李秋萍：提出论文构思及撰写论文；何其迅、何曦：协助数据收集及整理；吴萍、吴均：总体把关、审订论文

参考文献

[1] Copeland C, Fisher J, Teodorczuk A. Development of an international undergraduate curriculum for delirium using a modified Delphi process [J]. Age Ageing, 2018, 47(1): 131-137. DOI: 10.1093/ageing/afx133.

[2] 曾光. 现代流行病学方法与应用[M]. 北京：北京医科大学中国协和医科大学联合出版社，1996：250-270.

·研究生教育·

临床医学硕士专业学位研究生实践基地动态考核体系的构建

楚婷　秧茂盛
吉首大学医学院研究生管理办公室　416000
通信作者：秧茂盛，Email：1724041576@qq.com

【摘要】 目的　为更好地保障人才培养质量，构建临床医学硕士专业学位研究生实践基地动态考核体系。**方法**　采用文献法和现场调研，拟定动态考核指标体系的框架和分值系数；选取湖南省内 7 家具有住院医师规范化培训资质的三级甲等综合性医院的教学管理者、临床专家、研究生导师及研究生为调研对象；并采用百分制构建实践基地考核和评价体系。**结果**　先后访谈和调研了 28 位教学管理者、21 位临床专家、35 位研究生导师和 112 位研究生，咨询回收率均为 100%。构建的动态考核体系包括 4 项一级指标、20 项二级指标；一级指标的分值系数为 25%，二级指标的分值系数为 5%。**结论**　初步建立的动态考核体系指标合理、可操作性强，可提供有益的借鉴。

【关键词】 临床医学；　专业学位；　研究生教育；　实践基地；　动态考核体系
【中图分类号】 R193
基金项目：湖南省学位与研究生教育教改研究项目（JG2018B113）；吉首大学学位与研究生教育教改研究项目（JG2017B03）
DOI：10.3760/cma.j.issn.2095-1485.2019.12.002

Zeng G. Modern epidemiology methods and application Methods and application of modern epidemiology [M]. Beijing: Beijing Medical University China Union Medical University Joint Press, 1996: 250-270.

[3] 季新强，刘志民. Delphi 法及其在医学研究和决策中的应用[J]. 中国药物依赖性杂志，2006，15(6)：422-426. DOI: 10.3969/j.issn.1007-9718.2006.06.003.
Ji XQ, Liu ZM. Delphi method and its use in medical study and decision-making [J]. Chinese Journal of Drug Dependence, 2006, 15(6): 422-426. DOI: 10.3969/j.issn.1007-9718.2006.06.003.

[4] 许军，张金华，罗仁，等. Delphi 法在筛选亚健康评价指标体系中的应用研究[J]. 中华行为医学与脑科学杂志，2010，19(6)：562-565. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1674-6554.2010.06.031.
Xu J, Zhang JH, Luo R, et al. The application of the Delphi method in screening indicator system of assessing sub-health [J]. Chinese Journal of Behavioral Medicine and Brain Science, 2010, 19(6): 562-565. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1674-6554.2010.06.031.

[5] 周书铎，王秋宇. 公立医院经济运行效果的财务指标体系的构建[J]. 医学教育管理，2017，3(3)：234-239. DOI: 10.3969/j.issn.2096-045X.2017.03.017.
Zhou SD, Wang QY. Construction of financial index system for evaluating the effects of economic operation in public hospitals [J]. Medical?Education Management, 2017, 3 (3): 234-239. DOI: 10.3969/j.issn.2096-045X.2017.03.017.

[6] 屈京楼，朱亚鑫，曲波. 德尔菲法在医学教育研究中的应用[J]. 中华医学教育杂志，2019，39(3)：227-230. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1673-677X.2019.03.017.
Qu JL, Zhu YX, Qu B. The Delphi method and its application of medical education research [J]. Chin J Med Edu, 2019, 39(3): 227-230. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1673-677X.2019.03.017.

[7] 王杨，郭蕊，许怡凡，等. 公立医院公立医院理事会绩效评价指标体系的构建[J]. 中国医院管理，2015，35(2)：20-22.
Wang Y, Guo R, Xu YF, et al. Construction of public hospitals' board performance evaluation index system [J]. Chinese Hospital Management, 2015, 35(2): 20-22.

[8] 王晨昭，贺鹭. 基于德尔菲法的卫生监督绩效考核指标体系建设[J]. 中国卫生标准管理，2018，9(10)：11-14. DOI: 10.3969/j.issn.1674-9316.2018.006.
Wang CZ, He L. Health supervision performance evaluation index system construction-based on Delphi method [J]. China Health Standard Management, 2018, 9(10): 11-14. DOI: 10.3969/j.issn.1674-9316.2018.006.

（收稿日期：2019-06-28）
（本文编辑：蔡骏翔）