·调查研究·

中医药大学附属医院临床教师教学胜任力现状及影响因素分析

陈亦萱[1]　石学峰[1]　严豪[2]　张月[3]
[1]北京中医药大学管理学院，北京 102488；[2]北京中医药大学中医学院，北京 102488；
[3]北京中医药大学统战部，北京 102488
通信作者：张月，Email：annazhang2009@126.com

【摘要】 目的　分析中医药大学附属医院临床教师教学胜任力现状及其影响因素，为提高临床教师教学胜任力提供参考。**方法**　采用目的抽样和随机抽样的方法，于2024年1月22日至2月6日应用《中医药大学附属医院临床教师教学胜任力量表》对北京中医药大学3所附属中医医院330名临床教师进行调查，主要统计方法为统计描述、非参数检验、多元线性回归等。**结果**　临床教师教学胜任力总分为（176.83 ± 22.84）分，得分率为84.20%。回归分析结果显示，教学职称（β=0.053）、年龄（β=0.003）、一般自我效能（β=0.009）、大五人格中的宜人性（β=0.012）和开放性（β=0.010）是临床教师教学胜任力的主要影响因素（P<0.05）。**结论**　被调查机构临床教师总体教学胜任力水平较好，但仍需要强化教学能力。高校应采取关注低职称临床教师的成长需求、增加高职称临床教师教学能力提升动力、建立低年资教师培养导师制度、鼓励临床教师发展自我效能、重视对临床教师宜人性和开放性人格特质的培养等措施，全面提升临床教师教学胜任力水平。

【关键词】 临床教师培养；　教学胜任力；　影响因素
【中图分类号】 G451
基金项目：北京中医药大学教育科学研究课题（XJY22065）
DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20240828-01950

Study on the current situation and influencing factors of teaching competency of clinical teachers in the affiliated hospitals of University of Chinese Medicine

Chen Yixuan[1], Shi Xuefeng[1], Yan Hao[2], Zhang Yue[3]
[1] School of Management, Beijing University of Chinese Medicine, Beijing 102488, China; [2] School of Traditional Chinese Medicine, Beijing University of Chinese Medicine, Beijing 102488, China; [3] United Front Work Department, Beijing University of Chinese Medicine, Beijing 102488, China
Corresponding author: Zhang Yue, Email: annazhang2009@126.com

【Abstract】 Objective　To investigate the status and influencing factors of teaching competence of clinical teachers in the affiliated hospitals of University of Chinese Medicine, and provide a reference for improving the teaching competency of clinical teachers. **Methods**　Using both objective sampling and random sampling methods, 330 clinical teachers from 3 affiliated hospitals of Beijing University of Chinese Medicine were investigated using the Clinical Teaching Competence Scale for Clinical Teachers in Affiliated Hospitals of TCM Universities from January 22 to February 6, 2024. The main statistical analysis methods included statistical description, non-parametric test, and multivariable linear regression. **Results**　The total score of clinical teachers' teaching competence was (176.83 ± 22.84) points, with a scoring rate of 84.20%. Regression analysis revealed that teaching title (β=0.053), age (β=0.003), general self-efficacy (β=0.009), and the agreeableness (β=0.012) and openness (β=0.010) of the Big Five personality traits were the main influencing factors of teaching competence of clinical teachers (P<0.05). **Conclusions**　The clinical teachers in the surveyed medical institutions showed relatively high overall teaching competence, but there is still a need to strengthen their teaching abilities. Colleges and universities should adopt measures to comprehensively enhance their teaching competence, such as paying attention to the growth needs of clinical teachers with low professional titles, increasing the motivation for clinical teachers with high professional titles to improve their teaching abilities, establishing mentorship systems for early-career teachers,

encouraging clinical teachers to develop self-efficacy, and focusing on cultivating the personality traits of agreeableness and openness in clinical teachers.

【Key words】 Clinical teacher training;　Teaching competence;　Influencing factor

Fund program: Educational Science Research Projects of Beijing University of Chinese Medicine (XJY22065)

DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20240828-01950

中医药大学附属医院是中医人才培养的主阵地，临床教师作为中医药大学附属医院临床实践与教学的主要组织者，其教学能力和教学质量对医学生专业知识掌握、临床实践能力、职业精神塑造起着非常重要的作用[1-4]。随着医教协同模式的建立和医学教育改革的进一步深化，临床教师在医学教育中的作用愈发重要。教育部、国家卫生健康委员会和国家中医药管理局发布的《关于加强医教协同实施卓越医生教育培养计划2.0的意见》明确提出，要充分发挥教师特别是临床教师在教书育人、提升医学生职业素养中的主导作用。

教学胜任力指的是教师为了有效达成教学目标而需具备的一系列特质，包括知识、技能、态度及个人特征等方面[5]，是保证教学质量的关键[6]。但现有研究表明，临床教师存在教学经验匮乏、“双师”素质不明显、带教意识不足和带教不规范等问题[7-9]。因此，提高临床教师教学胜任力十分必要。

目前，国内研究主要集中于对高校教师一般胜任力的研究[10-11]，针对临床教师教学胜任力的研究较少且大多数为模型构建和培养策略方面的理论研究[12-13]，探索临床教师教学胜任力影响因素的实证研究较为缺乏。基于此，本研究围绕临床教师教学胜任力提升问题，通过问卷调查，了解中医药大学附属医院临床教师教学胜任力现状，并进一步分析其影响因素，旨在为提高临床教师教学胜任力提供参考依据。

1　对象与方法

1.1　研究对象

本研究的研究对象为北京中医药大学附属医院临床教师。纳入标准：具有执业医师资格证；在岗在职一年以上；知情同意并自愿参与本研究。排除标准：实习、进修等非正式聘用人员；疾病、外出学习、休假等不在岗的人员。于2024年1月22日至2月6日采用目的抽样与随机抽样相结合的方法，对北京中医药大学在京3所附属医院中的330名临床教师进行问卷调查。其中，北京中医药大学东直门医院116人，北京中医药大学东方医院102人，北京中医药大学第三附属医院112人，占3所附属医院临床教师总数的38.46%。本研究获得北京中医药大学伦理委员会批准（项目编号：2023BZYLL1016）。

1.2　研究方法

1.2.1　调查工具

通过问卷星平台生成电子问卷（https://www.wjx.cn/vm/PRPcgS6.aspx）。问卷包括一般资料问卷、临床教师教学胜任力量表、知觉压力量表、一般自我效能感量表及10项目大五人格量表5个部分。

一般资料问卷：由研究者在参考相关文献的基础上自行设计。主要包括研究对象所在机构、性别、年龄、学历、教学职称、是否取得高校教师资格证和是否主持教学课题等内容。

临床教师教学胜任力量表：基于付钰赛[14]研制的《临床教师教学胜任力量表》，经两轮中医临床教学领域专家的咨询与论证，在保留原量表核心框架和条目内容的基础上，对部分表述进行适当调整与优化，形成更加贴合中医药院校教学实际的《中医药大学附属医院临床教师教学胜任力量表》。量表包括专业素养（7个条目）、教师特质（12个条目）、教学动机（5个条目）和教学能力（18个条目）4个维度，共42个条目。采用Likert 5级评分制，从“极不符合”到“完全符合”依次赋值1~5分，得分范围为42~210分，得分越高意味着教学胜任力水平越高。该量表在本研究中总的Cronbach's α系数为0.973，KMO值为0.968，Bartlett球形检验χ^2=16 995.10，P<0.001，说明该量表的信度和效度均较高。

知觉压力量表（Chinese perceived stress scale，CPSS）：由美国学者Cohen研制，杨廷忠和刘晓林[15]进行汉化。量表包括失控感维度（7个条目）和紧张感维度（7个条目），共14个条目。采用Likert 5级评分制，从“从来没有”到“很多”依次赋值0~4分。得分范围为0~56分，得分越高表示知觉压力越大。本研究中量表总的Cronbach's α系数为0.851。

一般自我效能感量表（general self-efficacy scale，GSES）：由德国临床和健康心理学家Raif Schwarzer和他的同事编制，王才康等[16]汉化修订。该量表为10个条目的单维度量表。采用Likert 4级

评分制，从“完全不正确”到“完全正确”依次赋值1~4分，得分范围为10~40分，得分越高表示个体的一般自我效能感越强。本研究中量表的Cronbach's α系数为0.951。

10项目大五人格量表（ten-item personality inventory in Chinese, TIPI-C）：由澳大利亚学者Gosling研制，李金德[17]汉化修订。该量表共10个条目，包含外向性因子（2个条目）、宜人性因子（2个条目）、尽责性因子（2个条目）、情绪稳定性因子（2个条目）和开放性因子（2个条目）5个分量表。采用Likert 7级评分制，从“绝对不同意”到“绝对同意”依次赋值1~7分，分量表得分越高意味着个体某一人格特征越明显。本研究中量表总的Cronbach's α系数为0.763。

1.2.2 调查方法

本研究采用问卷调查法开展数据收集工作。调查前由经过统一培训的课题组成员对各参与医院的相关科室负责人进行详细的填写培训与指导。随后，由相关科室负责人负责问卷发放，再明确告知本次调查的目的、意义及问卷填写方式，并获得被调查者知情同意后发放问卷链接。为确保数据的准确性、完整性和不重复性，问卷采取匿名填写的形式，后台设置同一微信账户只能作答一次的限制。此外，漏填、错填时，问卷系统会出现提示并跳转至相应题项，调查对象必须完成所有题目后方可提交问卷。本研究共回收问卷341份，经人工剔除无效问卷后，最终得到有效问卷330份，有效率为96.77%。

1.3 统计学方法

使用SPSS 25.0软件进行数据录入和分析。计量资料以（均数 ± 标准差）描述，计数资料采用频数（百分比）描述。在单因素分析中，根据数据的正态性和方差齐性，对正态、方差齐的数据，两组间比较采用t检验，多组间比较采用方差分析，相关性分析采用Pearson相关性分析；非正态、方差不齐的数据，两组间比较采用Mann-Whitney U检验，多组间比较采用Kruskal-Wallis H检验，相关性分析采用Spearman相关性分析；在多因素分析中，采用多元线性回归分析方法，先对因变量取对数以确保其满足正态性要求，随后进行回归分析。检验水准α=0.05。

2 结果

2.1 临床教师教学胜任力得分结果

量表满分值为210分，330名临床教师教学胜任力总分为（176.83 ± 22.84），得分率为84.20%；4个核心维度的条目均分中，专业素养维度的条目均分（4.35 ± 0.60）最高，教学能力维度的条目均分（4.10 ± 0.53）最低。总体来看，4个核心维度的条目均分均较高，说明被调查对象的教学胜任力处于较高水平，见表1。

表1 临床教师教学胜任力总分及各维度得分 [n=330, ($\bar{x} \pm s$), 分]

项目	条目数	得分	条目均分	得分排序
专业素养	7	30.44 ± 4.21	4.35 ± 0.60	1
教师特质	12	51.48 ± 7.50	4.29 ± 0.63	2
教学动机	5	21.11 ± 3.26	4.22 ± 0.65	3
教学能力	18	73.80 ± 9.49	4.10 ± 0.53	4

2.2 临床教师教学胜任力影响因素的单因素分析

研究显示，不同年龄、教学职称、是否取得高校教师资格证书、近3年是否主持教学课题的临床教师教学胜任力得分差异有统计学意义（P<0.05）。其中，与其他年龄者得分相比，年龄>50岁者得分较高；与无教学职称者相比，教学职称为助教者得分较高；取得高校教师资格证者得分高于未取得高校教师资格证者；近3年主持教学课题者得分高于未主持教学课题者，见表2。

2.3 临床教师知觉压力、一般自我效能、大五人格得分与教学胜任力的关系分析

相关性分析结果显示，临床教师的教学胜任力与知觉压力呈显著负相关（P<0.001），与一般自我效能及大五人格的各个维度均呈显著正相关（P<0.001），见表3。

2.4 临床教师教学胜任力影响因素的多因素回归分析

以临床教师教学胜任力总分取对数后的结果作为因变量，选择在单因素分析中有统计学意义的变量，以及知觉压力、一般自我效能、大五人格各维度的总分作为自变量，进行多元线性回归分析。年龄以及各量表得分作为连续性变量，以实际值进入回归分析，分类变量赋值见表4。均VIF<5，表明自变量间不存在严重的多重共线性问题。结果显示，教学职称、年龄、一般自我效能、宜人性和开放性对临床教师教学胜任力有显著影响（P<0.05）。其中，与无教学职称者相比，教学职称为讲师者教学胜任力更高；年龄越大、一般自我效能感越强、大五人格越倾向于宜人性和开放性的临床教师，教学胜任力越高（表5）。

表 2　不同特征的临床教师教学胜任力量表得分比较（n=330）

项目	分类	人数	占比（%）	得分[$(\bar{x}\pm s)$，分]	H/Z值	P值
年龄（岁）	≤30	15	4.55	3.78 ± 0.16[a]	23.34	<0.001
	31~40	137	41.52	4.15 ± 0.04[a]		
	41~50	118	35.76	4.21 ± 0.05[a]		
	>50	60	18.18	4.46 ± 0.05		
性别	男	139	42.12	4.26 ± 0.05	−1.89	0.059
	女	191	57.88	4.17 ± 0.04		
学历	本科及以下	56	16.97	4.12 ± 0.09	4.35	0.114
	硕士	117	35.45	4.15 ± 0.05		
	博士	157	47.58	4.29 ± 0.04		
教学职称	无	145	43.94	4.11 ± 0.05	13.10	0.011
	助教	33	10.00	4.44 ± 0.07[b]		
	讲师	46	13.94	4.35 ± 0.07		
	副教授	97	29.39	4.21 ± 0.05		
	正教授	9	2.73	4.21 ± 0.14		
是否取得高校教师资格证书	是	284	86.06	4.24 ± 0.03	−2.38	0.017
	否	46	13.94	4.01 ± 0.10		
近3年是否主持教学课题	是	86	26.06	4.32 ± 0.06	−2.69	0.007
	否	244	73.94	4.17 ± 0.03		

注：根据正态性检验结果，单因素分析均采用非参数秩和检验；a表示与年龄>50岁比较，P<0.05；b表示与无教学职称比较，P<0.05。

表 3　临床教师知觉压力、一般自我效能、大五人格得分及与教学胜任力的相关性分析（n=330）

项目	得分[$(\bar{x}\pm s)$，分]	相关系数（r值）	P值
知觉压力	21.12 ± 7.58	−0.283	<0.001
一般自我效能	29.56 ± 5.62	0.468	<0.001
外向性	9.12 ± 2.49	0.230	<0.001
宜人性	10.40 ± 2.04	0.263	<0.001
尽责性	10.75 ± 2.13	0.366	<0.001
情绪稳定性	9.94 ± 2.33	0.322	<0.001
开放性	9.75 ± 2.16	0.361	<0.001

表 4　分类变量赋值表

变量名	赋值
教学职称	以无教学职称为参照，设置哑变量，X_1=助教（01000），X_2=讲师（00100），X_3=副教授（00010），X_4=正教授（00001）
是否取得高校教师资格证书	0=否，1=是
近3年是否主持教学课题	0=否，1=是

表 5　临床教师教学胜任力影响因素的多元线性回归分析（n=330）

变量	β值	$S.E.$	标准化回归系数	t值	P值
教学职称（参照：无）					
助教	0.015	0.028	0.030	0.53	0.598
讲师	0.053	0.022	0.124	2.40	0.017
副教授	0.031	0.017	0.097	1.89	0.060
正教授	−0.007	0.044	−0.008	−0.17	0.865
年龄	0.003	0.001	0.167	2.96	0.003
一般自我效能	0.009	0.001	0.354	7.15	<0.001
宜人性	0.012	0.004	0.161	3.11	0.002
开放性	0.010	0.004	0.140	2.61	0.010

注：R^2=0.296；ΔR^2=0.278；F=16.87；P<0.001。

3　讨论

3.1　临床教师教学胜任力水平较好，但教学能力有待进一步提升

本研究结果显示，被调查医疗机构的临床教师教学胜任力整体得分较高，得分率为84.20%，所有维度条目均分均在4分以上，说明中医药大学附属医院临床教师教学胜任力处于较高水平。这可能是由于调查对象均为北京中医药大学在京3所三级甲等附属医院的临床教师，所以在学术和实践方面的综合能力较强，为高水平的教学胜任力提供了坚实的保障。同时，学校在提升其胜任力方面也采取了一系列措施，包括出台《北京中医药大学临床教学基地教师兼职教学专业技术职务聘任办法》，规范临床教学基地教师兼职教学专业技术职务的聘任制度，开展临床基地教师上岗培训与考核制度，建立包括“医、药、管、护、技”各技术职务系列在内的临床教师岗位体系；推行“临床教师上岗考核—承担教学任务—申报教育研究课题—申报教师教学职称—申报研究生导师”等逐级联动考核聘任激励机制；鼓励临床教师积极参与学校教学研究项

目、教学评奖等各类教学活动等，充分调动了临床教师从事教学工作的积极性。因此，胜任力得分相对较高。

在核心维度中，得分最高的维度是专业素养[(4.35 ± 0.60)分]，这表明参与调查的临床教师普遍具有扎实的专业理论知识和临床实践能力。已有研究显示，专业素养是提升教师教育教学质量的重要因素[18]，临床教师也认为教学胜任力最重要的特征就是专业素养[14]，因此他们重视通过提升自身专业素养来提高其教学胜任力。

得分相对最低的维度是教学能力[(4.10 ± 0.53)分]。这表明参与调查的临床教师在教学能力方面相对较弱，且对教学能力提升的重视程度明显不足。调查显示，与临床教师的调查结果不同，医学生认为教学胜任力最关键的因素是教学能力，在课堂教学方面，部分临床教师虽然具备扎实的专业基础，但在教学能力方面存在欠缺[12]。究其原因，一方面，临床教师的精力有限，日常承担的繁重临床任务及高校教师绩效和职称晋升中“重科研，轻教学”的评价倾向使得临床教师将大部分时间和精力投身于科研和临床工作，忽略了对教学能力的提升[19-20]；另一方面，高校对临床教师教学方法的培训缺位，部分教师存在对教学认知不足，凭直觉教学的问题[21]，认为只要临床实战经验丰富，就可以讲好一门课，对教学方法学习的重视程度不足，导致教学能力相对较低。然而，作为教师，最根本的任务是传授知识，其教学能力是培养高质量人才的重要保障[2]。因此，这提示高校应回归以教学为本，重视对临床教师教学能力的培养，通过系统化开展教学方法培训、适当减少教师临床任务量、调整绩效评价和职称晋升中重科研的倾向、建立健全教师教学考评制度、完善对教学成果的考核体系等方式，有效提升临床教师对教学能力的重视程度。

3.2　影响临床教师教学胜任力的5种因素

3.2.1　教学职称

本研究发现，以无教学职称为参照，教学职称为讲师的临床教师教学胜任力更高。但值得注意的是，教学职称为正教授、副教授的临床教师，其教学胜任力与无教学职称的临床教师相比，差异并无统计学意义，这与何齐宗和赵志存[22]的研究结果不一致。通过分析不同教学职称的临床教师教学胜任力各维度得分发现，无教学职称和教学职称为正、副教授的临床教师得分最低的2个维度均为教学动机和教学能力维度，且均低于教学职称为讲师的临床教师。分析其原因，教学职称为讲师的教师正处于职业发展的关键阶段，有较强的提升动机，可能更加注重继续教育和专业发展，希望通过不断提升自己的教学水平和专业能力，提高教学质量，在未来获得更高的职称和职业认可，因此表现出较高的教学胜任力；无教学职称的教师通常入职时间较短，一方面，承担的教学工作量相对较少，缺乏足够的教学经验且大多数没有经过系统的教育教学理论和方法培训[21]，导致其教学胜任力相对较低；另一方面，还未形成清晰的临床教学工作的职业规划和设定明确的目标，仅仅是完成了常规的教学工作，导致其教学动机不明确，影响教学胜任力的提升[23]；而教学职称为正、副教授的临床教师，通常承担着更多的科研、临床和行政任务，当其面临角色冲突和时间管理的挑战时，教学工作可能被优先级较低地对待，导致他们在教学上的投入相对较少[24]，同时由于他们在职称和职业地位上已经相对稳定，因此也缺乏进一步提升教学能力的强烈动机，不注重教学理论和技能的学习更新，造成其教学胜任力水平不够高。这提示高校应重视对不同职称临床教师的分级管理，着重探索低职称和高职称临床教师教学胜任力的提升路径。一方面应关注低职称临床教师的成长需求，完善低职称临床教师培养制度，帮助较低职称的临床教师制定清晰的职业发展规划，设定明确的职业发展目标，增加低职称教师的授课机会，建立低职称教师教学胜任力考核评价体系，鼓励其积极开展教学研究，早日形成适合自身的教学方法和教学风格，助力教学胜任力提升[25]；另一方面，针对高职称临床教师，应通过合理分配工作任务减轻其非教学负担，鼓励其参与教育教学改革，举办教学比赛并设立教学奖项等方式，增加他们在提升教学胜任力方面的投入和积极性。

3.2.2　年龄

回归分析结果表明，年龄是影响临床教师教学胜任力的重要因素之一。在控制其他因素不变的前提下，临床教师的年龄越大，教学胜任力水平越高。分析其原因，年龄较大的临床教师通常拥有丰富的教学实践经验，积累了大量教学案例和资源，形成了适合自身的教学风格和方法，能够更有效地应对课堂上的各种情况。此外，长期的教学实践能增进教师与学生的沟通和了解，使教师更加明确学生的学习需求和心理，这不仅有助于维持良好的课堂秩序，还能建立有利于学习的环境，从而显著提升教学质量，因此具有较高的教学胜任力。这提示高校应注重对低年资临床教师教学胜任力的培养，建立低年资教师培养导师制度，充分发挥高年资教师“传帮带”作用，帮助低年资教师加快成长步伐，提高教学业务水平。

3.2.3 一般自我效能

自我效能感指的是个体对自己能够组织和执行以实现特定成就或能力的信心与信念[26]，该理论认为，如果个人相信他们会在某一项任务上取得成功，那么由于随后的努力和坚持，他们更有可能成功。本研究发现，一般自我效能是临床教师教学胜任力的影响因素之一，具有较强自我效能感的临床教师，其教学胜任力更高。已有研究表明，自我效能感能显著影响教师的教学投入和教学质量[27-28]，自我效能感越强，教师越愿意在教学上投入更多精力，增加对教学方法和教学专业知识的学习，从而实现更好的教学效果和教学质量；反之，自我效能感越弱，教师越容易经历压力和倦怠，当教师对自身教学或使用教学方法的有效性有轻微的不确定或强烈怀疑时，会助长消极态度，干扰教师对自身能力的提升并减少对新教学方法的使用[29]。这提示高校应该重视在职前培训和在职教师教育期间发展教师的自我效能感，通过营造良好的工作氛围，支持教师教学工作，鼓励教师自主发展，增加教学相关奖项设立，肯定教师努力和成就等方法，有效增强教师的自我效能感[30]，促使他们更加积极主动地投入教学。

3.2.4 宜人性

大五人格中的宜人性是指与他人交往中体现的人道主义或仁慈的方面，包括同情心、尊重和信任等性格特质[31]。本研究表明，宜人性显著影响临床教师的教学胜任力，越倾向于宜人性，教学胜任力就越高。分析其原因，宜人性程度高的教师通常表现出更高的亲和力和同情心，这些品质帮助他们创造出学生学习所需的支持性的学习氛围[32]。同时，已有研究发现，宜人性对工作投入和工作满意度也有着较大影响，宜人性高的教师通常有着更加和谐的师生关系，这可能会提高他们的工作参与度和工作满意度，更倾向于采用自主支持型教学风格，促进学生的适应性学习[33-34]，从而显著影响教学胜任力。这提示高校应该重视对教师宜人性特质的培养，通过加强学校精神文化建设[35]，鼓励教师在教学过程中以尊重和体贴的态度对待学生，推动构建和谐的师生关系，以提升教师的教学胜任力和学生的学习效果。

3.2.5 开放性

大五人格中的开放性是指个人心理过程和生活经历的广度、独创性和复杂性，包括求知欲、审美敏感性和创造性想象力等性格特征[36]。本研究发现，开放性能显著预测临床教师的教学胜任力，越倾向于开放性的临床教师，其教学胜任力越高。课堂授课的灵活性和适应性是成功教学的重要特征[37]。已有研究表明，开放性程度高的教师，其在教学中更具有创造性和灵活性，对学生的想法和意见能够保持开放的态度。因此，教学质量评分也相对更高，尤其是在认知激活和教师热情两个方面[36]。同时，开放性也是工作投入和教学效能感的重要预测因素，开放性程度越高，教师的身体、情感和认知投入越高，教学效能感也越强，从而表现出更高的教学胜任力[38-40]。这提示高校应该在教师招聘和培训中重视和培养开放性性格特征，鼓励教师在教学中采用创新和灵活的教学方法，营造一个开放和支持的教学环境，以提升整体教学质量。

4 结语

本研究发现，中医药大学附属医院临床教师教学胜任力水平较好，教学职称、年龄、一般自我效能、宜人性和开放性是临床教师教学胜任力的影响因素。因此，建议高校重视对临床教师教学胜任力的培养与提升，基于以上影响因素，制定相应的策略措施，提高教师的教学胜任力，助推临床教学事业发展。本研究的局限性在于采用了目的抽样与随机抽样相结合的调查方法，可能存在一定的选择性偏倚，限制样本的代表性和研究结论的可推广性。未来研究将通过扩大样本覆盖范围并采用更严格的随机抽样策略，以更全面地了解中医药大学附属医院临床教师的教学胜任力情况。

利益冲突　所有作者声明不存在利益冲突

作者贡献声明　陈亦萱：统计分析、论文撰写；石学峰：研究指导、论文审阅；严豪：研究设计、数据收集；张月：项目负责人、数据收集

参考文献

[1] Hsu LL, Hsieh SI, Chiu HW, et al. Clinical teaching competence inventory for nursing preceptors: instrument development and testing [J]. Contemp Nurse, 2014, 46(2): 214-224. DOI: 10.5172/conu.2014.46.2.214.

[2] 杨静，王红伟，胡一梅. 新医科背景下“评价牵引”的医学类教师教学能力提升政策透视研究：基于政策工具与评价要素的二维量化分析[J]. 中国卫生事业管理，2023，40(12)：935-939，950.

[3] McSharry E, Lathlean J. Clinical teaching and learning within a preceptorship model in an acute care hospital in Ireland; a qualitative study [J]. Nurse Educ Today, 2017, 51: 73-80. DOI: 10.1016/j.nedt.2017.01.007.

[4] 黎跃华，王志东. 在老年医学教学中融入课程思政的探索[J]. 中国继续医学教育，2022，14(13)：1-4. DOI: 10.3969/j.issn.1674-9308.2022.13.001.

[5] 何齐宗，熊思鹏. 高校教师教学胜任力模型构建研究[J]. 高等教育研究，2015，36(7)：60-67.

[6] 任桑桑，陈智. 优秀临床教师何以可能：基于一线临床教师的实证研究[J]. 四川大学学报(医学版)，2023，54(3)：517-521. DOI: 10.12182/20230560305.

[7] 张文, 张先庚, 刘林峰, 等. 职业院校护理“双师型”教师岗位胜任力指标体系构建[J]. 护理实践与研究, 2023, 20(17): 2679-2684.
[8] 姜林, 杨昌美, 甘亚洁, 等. 临床护理“双师型”教师岗位胜任力评价及相关因素分析[J]. 中华医学教育探索杂志, 2022, 21(7): 929-933. DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20200522-00936.
[9] 孙茂才, 刘继永. 以质量内涵为核心的临床教学管理体系的建设[J]. 教育教学论坛, 2022(14): 141-144.
[10] 余方, 方萌. 大学转型背景下高校教师胜任力影响因素分析[J]. 现代职业教育, 2019(10): 102-103.
[11] 祁艳朝, 于飞. 高校教师胜任力模型的思考[J]. 黑龙江高教研究, 2013, 31(9): 43-46. DOI: 10.3969/j.issn.1003-2614.2013.09.012.
[12] 全守杰, 陈相含. 高校教师教学胜任力指标体系的理论建构与改进路径[J]. 西南科技大学学报(哲学社会科学版), 2023, 40(6): 88-97. DOI: 10.3969/j.issn.1672-4860.2023.06.012.
[13] 王晶心, 王胜清, 陈文广. 基于TPACK的高校教师混合式教学胜任力模型研究[J]. 中国远程教育, 2022(8): 26-34. DOI: 10.13541/j.cnki.chinade.2022.08.007.
[14] 付钰赛. 高校附属医院临床教师教学胜任力研究[D]. 南京: 南京医科大学, 2021. DOI: 10.27249/d.cnki.gnjyu.2021.000259.
[15] 杨廷忠, 刘晓林. 心理压力的公共卫生问题与预防对策[J]. 中华预防医学杂志, 2003, 37(3): 63-65. DOI: 10.3760/j.issn.0253-9624.2003.03.019.
[16] 王才康, 胡中锋, 刘勇. 一般自我效能感量表的信度和效度研究[J]. 应用心理学, 2001, 7(1): 37-40. DOI: 10.3969/j.issn.1006-6020.2001.01.007.
[17] 李金德. 中国版10项目大五人格量表(TIPI-C)的信效度检验[J]. 中国健康心理学杂志, 2013, 21(11): 1688-1692. DOI: 10.13342/j.cnki.cjhp.2013.11.008.
[18] 何齐宗, 范维. 特级教师专业核心素养的现状、特点与启示: 基于江西省特级教师的调查分析[J]. 课程·教材·教法, 2024, 44(3): 140-146. DOI: 10.19877/j.cnki.kcjcjf.2024.03.021.
[19] 赵炬明. 失衡的天平: 大学教师评价中“重研究轻教学”问题的制度研究: 美国“以学生为中心”本科教学改革研究之八[J]. 高等工程教育研究, 2020(6): 6-27, 44.
[20] 刘霄. “谁”左右了高校教师的教学、科研选择: 基于“能力”的认知而非“功利”的取向[J]. 中国高教研究, 2020(3): 57-64. DOI: 10.16298/j.cnki.1004-3667.2020.03.10.
[21] 陈金梅, 蒋凤艳. 医教协同视角下地方医学院校发展性临床教师教学能力培养体系构建与探索[J]. 中国卫生事业管理, 2019, 36(11): 849-851, 880.
[22] 何齐宗, 赵志纯. 高校教师教学胜任力的调查与思考[J]. 中国大学教学, 2018(7): 77-79, 85. DOI: 10.3969/j.issn.1005-0450.2018.07.017.
[23] 徐志平, 闻纯, 陈正平. 医教协同背景下医药类高职院校临床教师教学胜任力研究[J]. 卫生职业教育, 2024, 42(2): 7-10. DOI: 10.20037/j.issn.1671-1246.2024.02.03.
[24] 袁晶晶, 姚俊. 探讨临床教师角色冲突的原因及其对策[J]. 现代职业教育, 2022(31): 130-132.
[25] 顾卓伟, 狄文, 林建华, 等. 基于住院医师规范化培训为平台的青年教师教学胜任力培训模式探索[J]. 中国高等医学教育, 2019(3): 24-25. DOI: 10.3969/j.issn.1002-1701.2019.03.011.
[26] 鲍文丽. 班杜拉社会学习理论对成人教育发展启示[J]. 中国成人教育, 2017(4): 15-17.
[27] 郭建鹏, 唐祯, 吕帅. 什么因素影响了中国高校教师的教学投入: 基于个体与环境两水平变量的分层线性模型分析[J]. 教育发展研究, 2022, 42(9): 57-70. DOI: 10.14121/j.cnki.1008-3855.2022.09.008.
[28] Leijen Ä, Pedaste M, Baucal A, et al. What predicts instructional quality and commitments to teaching: self-efficacy, pedagogical knowledge or integration of the two? [J]. Front Psychol, 2024, 15: 1287313. DOI: 10.3389/fpsyg.2024.1287313.
[29] Lauermann F, König J. Teachers' professional competence and wellbeing: understanding the links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout [J]. Learn Instr, 2016, 45: 9-19. DOI: 10.1016/j.learninstruc.2016.06.006.
[30] 郭建鹏, 常虹, 杨凌燕, 等. 高校教师教学投入的影响因素与作用机制: 基于全国本科高校教师调查的实证分析[J]. 江苏高教, 2023(6): 86-95. DOI: 10.13236/j.cnki.jshe.2023.06.013.
[31] 王孟成, 戴晓阳, 姚树桥. 中国大五人格问卷的初步编制Ⅰ: 理论框架与信度分析[J]. 中国临床心理学杂志, 2010, 18(5): 545-548. DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2010.05.012.
[32] Pianta RC, Hamre BK. Conceptualization, measurement, and improvement of classroom processes: standardized observation can leverage capacity [J]. Educ Res, 2009, 38(2): 109-119. DOI: 10.3102/0013189x09332374.
[33] Li J, Yao M, Liu H, et al. Influence of personality on work engagement and job satisfaction among young teachers: mediating role of teaching style [J]. Curr Psychol, 2023, 42(3): 1817-1827. DOI: 10.1007/s12144-021-01565-2.
[34] Collie RJ, Shapka JD, Perry NE, et al. Teachers' psychological functioning in the workplace: exploring the roles of contextual beliefs, need satisfaction, and personal characteristics [J]. J Educ Psychol, 2016, 108(6): 788-799. DOI: 10.1037/edu0000088.
[35] 张晓芳, 胡维芳. 高职教师人格特征对职业承诺的影响研究[J]. 职教论坛, 2020, 36(4): 83-87.
[36] Burić I, Butković A, Kim LE. Teacher personality domains and facets: their unique associations with student-ratings of teaching quality and teacher enthusiasm [J]. Learn Instr, 2023, 88: 101827. DOI: 10.1016/j.learninstruc.2023.101827.
[37] Kim LE, Maccann C. Instructor personality matters for student evaluations: evidence from two subject areas at university [J]. John Wiley & Sons, Ltd, 2018(4): 584-605. DOI: 10.1111/bjep.12205.
[38] Ongore O. A study of relationship between personality traits and job engagement [J]. Procedia Soc Behav Sci, 2014, 141: 1315-1319. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.05.226.
[39] Kim LE, Jörg V, Klassen RM. A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout [J]. Educ Psychol Rev, 2019, 31(1): 163-195. DOI: 10.1007/s10648-018-9458-2.
[40] Doo MY, Zhu M, Bonk CJ, et al. The effects of openness, altruism and instructional self-efficacy on work engagement of MOOC instructors [J]. Brit J Educational Tech, 2020, 51(3): 743-760. DOI: 10.1111/bjet.12882.

（收稿日期：2024-08-28）
（本文编辑：兰明娟）