

关系和谐化。

医学生人文精神的培养是现阶段我国医学院校教育工作中的薄弱点^[8]。在药理学教学过程中,探索通过不同主题交叉渗透医患沟通知识,从专业知识、心理、语言、行为等方面培养医学生沟通能力,可有效地弥补当前医学教育中人文教育不足的现状,潜移默化地提高医学生的医患关系能力。由于水平和经验有限,笔者具体实施的深度和力度存在不足,对于人文知识与药理学专业知识相互融合的系统性和全面性还需要进一步的探索。

参考文献

- [1] 郭辉,马贺骥,田川.关于新时代医学生医患沟通的思考[J].中国继续医学教育,2019,11(21):47-50.
- [2] 严跃红,龚艳晖,邱瑞华,等.提高医学生医患沟通能力的途径和方法[J].中国医学教育技术,2020,34(1):20-23.
- [3] 周婷,苏伟,秦茂森.加强临床医学实习生人文教育的思考与探索[J].中国校医,2018,32(11):830-831.
- [4] 郭春丽,严金海,赵一俏.我国医患沟通障碍分析[J].中国医学伦理学,2018,31(7):845-850.
- [5] 贾岩波,任逸众,梁子红.骨科医学生教学改革中医患沟通能力培养的研究[J].继续医学教育,2020,34(7):9-11.
- [6] 鄢雪鹏,万雪,唐文静,等.医学生医患沟通能力培养模式的探究[J].教育教学论坛,2019,398(4):76-78.
- [7] 林晓平,樊娟,余立.基础医学实验教学中人文教育的渗透[J].基础医学教育,2019,21(11):903-906.
- [8] 范荣萍,王星,柳佳,等.医学生医患沟通能力的现状与培养模式研究[J].世界最新医学信息文摘,2019,19(7):284-285.

[收稿日期:2020-08-17]

医学院校教学管理人员职业倦怠的对策研究

于小磊 于洋 郭雪松 孟鑫 金萍[▲]

【摘要】主观幸福感是评价者通过一定的标准对其生活质量进行整体性评估的手段,即个体主观评价幸福感,它作为衡量一个人整体生活质量好坏与否的重要指标,也是人本主义理念的一种延伸。职业倦怠是个体在日常的工作生活中对人际关系和周围环境的应激性反应产生的。目前医学院校教学管理人员存在不同程度上的职业倦怠,职业倦怠主要表现为,情绪低落,日常压力大,成就感低,幸福感弱,心情抑郁,这值得我们社会上的关注。然而针对医学院校教学管理者职业倦怠的对策研究较少,文章对医学院校教学管理人员职业倦怠产生的原因进行深入剖析,合理优化教学管理人员队伍,找出问题的根源所在,提出解决医学院校教学管理人员职业倦怠问题的方法和对策,为医学院校教学管理模式改革和教

学管理队伍建设发展提供新思路。

【关键词】主观幸福感;职业倦怠;教学管理人员;主体地位;医学院校;可持续发展

【中图分类号】G642 **【文献标志码】**A

【文章编号】1004-6763(2021)12-0089-04

doi:10.3969/j.issn.1004-6763.2021.12.035

教师职业倦怠是在1974年提出的,在工作中个人能力、精力等方面,如不能胜任工作,得不到成功体验,就会有情感衰竭状态。1979年美国国家教育协会将教师职业倦怠纳入年度重要课题进行专项研究^[1]。我国学者曹鸣岐从心理学角度对教师职业枯竭进行研究,指出教师的职业倦怠较高会极大影响教师的工作,工作时表现低迷,直接影响教师与学生的亲密团结关系,职业倦怠高的教师人际关系较冷漠,长此

基金项目:教育部2021年产学研合作协同育人项目(202101021030)
作者单位:锦州医科大学食品科学与工程学院,辽宁 锦州 121000

▲通信作者:金萍, E-mail:405579362@qq.com

以往下去不利于校园形成良好的教书育人环境^[2]。医学院校的教学管理人员其主观幸福感和职业倦怠两者之间会有很大的联系^[3]。提高正面情绪,降低负面情绪,是新时代医学院校的教学管理人员面临的巨大的挑战,例如职业价值观压力、知识能力和知识水平、不良情绪等。面对来自各方面的压力和学校各项管理制度的约束,一些教学管理人员职业倦怠明显,这不仅影响了身心健康,而且必然会对正常的学校教学管理工作造成相当大的影响。我们要积极的解决因为职业倦怠所产生的问题,同时也要努力提高主观幸福感,提升个人成就感^[4]。

1 医学院校教学管理人员要提高职业价值观

1.1 医学院校教学管理人员要找准自己的位置

如果我们单单是将日常的教学管理工作看成是一种赖以谋生的职业,那么,教学管理人员就对自己的工作定位过低,如果看成是一种体现幸福感的职业,那么,他就是饱含了浓郁人情味的职业。教学管理人员要通过不断的追问和反思,使自己充分认识到这个职业不是纯粹为了谋生而不得不去进行的应付性工作,而应该是角色和职业个性的高度统一。我们要在工作中和生活中肯定自我的能力,才能充分体会到这种幸福感^[5]。

1.2 医学院校教学管理人员要进行自我评价

根据评价原则,比照评价内容,制定个人的发展目标。这是一个自我教育和自我提高的过程,是推动医学院校教学管理人员形成正确的职业价值观和价值取向的有效途径。我们要进一步明确职责范畴,和个人目标的完成进度,评价自身价值实现情况等。我们通常借助教学管理工作记录本、建立个人案例剖析档案,通过以上方法,从而了解自己的人生观和价值观。我们要提高自身的能力和知识水平,避免过高或过低的自我评价^[6]。

1.3 医学院校教学管理人员要完善职业价值观,从而实现自我超越

要集中精力,客观地观察实际,学会拓展个人的能力,

获得自己想要的结果,逐步实现自己的预期的目标。教学管理人员要将自身的心理导向和社会整体环境结合起来,端正态度,摆正心态,不断提高自身修养,进一步完善自我。适应教师这个神圣的职业,在医学院校从事教学管理工作中获得心灵的满足,从中体验到生命的价值,从中获得自身发展的动力,并逐步完善自己的职业价值观^[7]。

2 医学院校教学管理人员要提升业务能力和知识水平

医学院校教学管理人员的业务能力和知识水平是从事医学院校教育教学管理工作的根本基础和前提保障。他们应具备从事教育教学管理工作必需的业务能力,符合岗位要求、具有分析问题、解决问题的能力,以及相应的教学管理学术水平。要想获得学生的认可,必须要不断提高自身知识能力素养,做好自己的本岗位工作。一个连本职工作都做不好的医学院校教学管理人员,也不可能体会到教育教学工作过程中的快乐和幸福的。目前,用人单位对人才的要求越来越高了,医学院校是培养未来医生的摇篮,而教学工作是医学院校工作的重心,教学管理工作是否组织科学,首先就体现在教学管理人员的素质上。医学院校教学管理人员如果要想在工作中获得成功,必须要具有超过常人的条件和技能,包括扎实的专业知识和教育教学管理方面的专业知识,以及在教育大背景下的基础性知识,熟练掌握教育教学管理岗位工作的各项规章制度,能够认清事物的本质,体现社会主义的核心价值观,在各个具体环节上工作到位、落实到位。因此,作为教学管理人员要不断提高自身的素质以及自身适应能力和职业竞争力,从而缓解工作中的压力,在工作中获得更多的幸福感^[8]。

2.1 医学院校高校教学管理人员要提升职业素养

对于教学管理工作的热爱,树立高度的责任心和事业心是十分必要的。医学院校教学管理人员思想上高度重视,工作上积极性,业务上高标准,严格要求自己,才能完成教学工作。随着社会的发展,教学管理人员逐渐认识到了教学

管理工作在高校的重要地位。通过进修、培训,提升医学院校教学管理人员的职业素养和能力^[9]。

2.2 鼓励医学院校教学管理人员参加继续教育

继续教育是提升医学院校教学管理人员业务能力的重要手段。近年来,医学院校教学管理人员招聘硕士起点的高校毕业生,随着医学院校教学管理人员初始学历的提高,其业务能力逐渐增强。随着工作时间的增长,在职提升学历成为广大教学管理人员获得知识的主要途径。心理学、管理学等课程成为教学管理人员继续教育的必选课程^[10]。同时学校领导也充分认识到了教学管理人员继续教育的重要性,在经费和政策上给予了大力支持,为教学管理人员提供了继续教育的机会,激发了教学管理人员工作和学习的热情。随着我国医学高等教育事业的发展,学校对外交流的机会增多,学校对外开放的程度比以往任何时候都要高,这也对教学管理人员及管理工作提出了更高的要求。学校建立了完善的教学管理人员常态化培训机制,通过多渠道的培训工作,使教学管理人员开阔了视野,提升了能力^[11]。

3 坚持适当的体育锻炼,降低不良情绪

适当的体育锻炼活动可以帮助医学院校教学管理人员释放压力和倦怠情绪,一方面因为体育锻炼能使教学管理人员身体强壮,精力充沛,另一方面,某些锻炼如散步、慢跑等也能提供“休闲”机会,可以对教育教学管理工作中的问题加以反思,寻找解决问题的对策。还有体育锻炼要有规律性和持之以恒,以适度为原则,量力而行^[12]。

4 加强实践能力,提升主观幸福感

实践是医学院校教学管理人员发展的基础和生命。医学院校教学管理人员的发展是一个动态的过程,无论是岗前培训时期,还是在职进修,都离不开实践^[13]。医学院校教学管理人员专业知识与能力不断充实和完善,更是要通过反复的实践才能得以提高。医学院校教学管理人员专业发展不仅要

在校内、更要在校外实践这些现实的土壤中成长。发展“个性”特点,医学院校教学管理人员在专业发展中提升自己的职业幸福感,从而达到自我激励、自我发展的良性循环,拥有积极向上的幸福职业生活^[14]。

5 完善医学院校教学管理人员激励机制

完善激励机制有利于医学院校教学管理人员的稳定,提升教学管理人员的工作积极性。制定合理的激励机制,既要使教学管理人员明确自己的具体工作职责,又要建立与具体工作职责相关的考评制度。理清工作思路,最大程度发挥教学管理人员主观能动性,另外针对不同岗位,建立具有岗位特色的考评标准,实施差别化考评,充分发挥被考核对象在考核评价过程中的积极作用。构建对教学管理人员工作业绩客观、科学的考核评价指标体系,进一步完善有竞争性的薪酬体系。通过完善教学管理人员的岗位职责、绩效考核、职称评聘制度等,最大限度满足教学管理人员的职业发展需要,只有多措并举,才能切实提高医学院校教学管理人员的工作效率和业务能力^[15]。

6 总结

教育教学工作的目标是为社会培养出全面发展的人才,教育教学的全面普及无论对社会还是对个人都将带来社会的整体进步与个人的家庭幸福,我们不能过于注重医学院校教学管理人员的社会价值,而忽视了他们的职业倦怠情绪。医学院校教学管理人员是教育教学发展的主体,通过自身学习和反思,建立良好的个人关系,提升自身效能感,可以有效避免产生职业倦怠情绪,促进职业良性发展。社会及学校也要为教学管理人员提供更多了解世界和工作的机会,使他们竖立对教育教学管理职业的正确认识,避免产生对教育教学管理职业生活的倦怠情绪。

参考文献

- [1] 易福侠,胡丽娜.金课导向视角下教师职业倦怠的影响

- 因素与改善策略[J]. 豫章师范学院学报, 2020, 35(4): 100-103.
- [2] 平博杰. 高师院校大学英语男教师职业幸福感研究[J]. 集宁师范学院学报, 2017, 39(5): 107-110.
- [3] 周育竹. 积极心理学视域下高职英语教师职业倦怠问题研究[J]. 神州, 2020(24): 188.
- [4] 杨颖. 高校外语教师科研倦怠现状调查研究及成因分析[J]. 林区教育, 2020(8): 70-72.
- [5] 李宜娟, 张景焕. 环境因素对高校英语教师职业倦怠的影响[J]. 教育科学, 2020, 36(2): 71-75.
- [6] 高文清. 信息时代学校组织管理与教师职业倦怠的关系[J]. 传播力研究, 2019, 3(35): 241, 243.
- [7] 石中英. 教师职业倦怠的一种哲学解释[J]. 中国教育学报, 2020(1): 95-98.
- [8] 刘曼. 农村幼儿教师职业倦怠的原因及对策建议——基于马斯洛需要层次理论的分析[J]. 教育科学论坛, 2020(1): 78-80.
- [9] 蔡冬景. 浅议高中教师职业倦怠的成因及对策[J]. 中国校外教育, 2020(2): 29-30.
- [10] 李西. 高校教师职业倦怠影响因素及对策研究[D]. 成都: 西南交通大学, 2019.
- [11] 程一军, 樊晓飞, 马文峰. 摆脱“术”的羁绊与“教”的束缚——论大学体育教师的现实困境与消解之策[J]. 体育科学研究, 2020, 24(1): 84-88.
- [12] 杨婧, 段姣雯. 教师评价体系建构研究[J]. 教育评论, 2017(4): 110-112.
- [13] 闵谷艳. 教师职业倦怠研究述评[J]. 教育科学论坛, 2018(3): 78-80.
- [14] 刘芳, 唐大龙, 刘伟楠, 等. 全科专业住院医师规范化培训学员职业倦怠及其影响因素研究[J]. 中国全科医学, 2020, 23(9): 1151-1157.
- [15] 蔡笑伦. 多维视角下心理资本对职业倦怠的影响机理研究[D]. 北京: 北京交通大学, 2019.

[收稿日期: 2020-10-29]

综合干预在儿童近视发展中的防治价值

王婉怡

【摘要】目的 研究观测综合干预在儿童近视发展中的防治价值, 统计近视发生率, 以及观察近视发生的程度。**方法** 2 524 例学生为市疾病预防控制中心抽取, 将学生进行随机分组, 分为对照组 1 262 例, 实施常规近视干预方案, 另 1 262 例学生为试验组, 为之实施综合近视干预。比较两组护理干预一年后, 学生近视的发生率以及近视程度。**结果** 经对采用综合干预下的试验组学生进行观察, 该组发生近视的几率低于对照组, 两组差异有统计学意义 ($P < 0.05$), 且试验组近视轻度占比明显高于对照组, 中度和重度占比明显低于对照组, 两组差异有统计学意义 ($P < 0.05$)。**结论** 对学生采用近视的综合干预后, 学生近视的发生率明显降低, 近视程度较轻, 该干预措施具有较高的实践意义。

【关键词】 综合干预; 儿童近视; 防治; 黄斑; 近视程度; 发生率

【中图分类号】 R778 **【文献标志码】** A

【文章编号】 1004-6763(2021)12-0092-03

doi: 10.3969/j.issn.1004-6763.2021.12.036

作者单位: 南开区疾病预防控制中心学校卫生科, 天津 300113

在电子信息技术不断发展的趋势下, 儿童的娱乐方式产生了较大改变, 同时也加重近视的发病率, 不仅影响儿童的正常生长发育, 还阻碍了儿童的健康发展。近年来我国儿童近视率不断攀升, 截至目前全国近视儿童人数已经接近 2 亿 (5 ~ 12 岁), 其中高度近视的儿童数量更是达到 3 000 万之多。造成这种儿童近视率不断上涨的一个重要因素, 与家长在发现孩子视力出现问题, 就第一时间给孩子配戴眼镜有着直接关系。近视是一种人体在静止或屈光的状态下, 视网膜很难对远处的物体进行汇聚进而出现视觉变形, 并且视力模糊的现象^[1]。对于远处的景物无法视清的眼科疾病, 目前近视的发生率逐渐年轻化, 已在我国儿童中逐渐升高, 严重威胁儿童的成长。对此, 我市疾病预防控制中心接受本次调查的 2 524 例学生, 展开不同干预的近视研究调查, 分析综合干预下的近视发生情况, 以及眼部健康问题, 并提出针对性解决方案, 降低儿童近视的发生, 现将报道如下: