医学科学报 Medical Science News

主管单位：中国科学院
主办单位：中国科学报社
学术顾问单位：
中国人体健康科技促进会
国内统一连续出版物号：CN11-0289

学术顾问委员会：（按姓氏笔画排序）
中国科学院院士 卞修武
中国工程院院士 丛 斌
中国科学院院士 朱 兰
中国工程院院士 吉训明
中国科学院院士 陆 林
中国工程院院士 张志愿
中国科学院院士 陈凯先
中国工程院院士 林东昕
中国科学院院士 饶子和
中国工程院院士 钟南山
中国科学院院士 赵继宗
中国工程院院士 徐兵河
中国科学院院士 葛均波
中国工程院院士 廖万清
中国科学院院士 蔡秀军
中国科学院院士 滕皋军

编辑指导委员会：
主任：
赵 彦
夏岑灿

委员：（按姓氏笔画排序）
王 岳 王大宁 计红梅 王康友
朱 军 孙 宇 闫 洁 刘 鹏
祁小龙 安友仲 邢念增 肖 洁
谷庆隆 李建兴 张明伟 张思玮
沈根兴 张海澄 金昌晓 赵 越
赵 端 胡学庆 栾 杰 薛武军
魏 刚

总编辑：张明伟
主编：魏 刚
执行主编：张思玮
排版：郭刚、蒋志海
校对：何工劳
印务：谷双双
发行：谷双双

地址：
北京市海淀区中关村南一条乙 3 号
邮编：100190
编辑部电话：010-62580821
发行电话：010- 62580707
邮箱：ykb@stimes.cn

广告经营许可证：
京海工商广登字 20170236 号
印刷：廊坊市佳艺印务有限公司
地址：
河北省廊坊市安次区仇庄乡南辛庄村
定价：2.50 元
本报法律顾问：
郝建平 北京灏礼默律师事务所

院士之声

师资队伍建设是医学院校的永恒主题

陈国强

医学教育改革既要适合现在的学生，也要符合现代医学规律。

培养创新性思维：不只要读懂论文，更要读懂问题

在培养学生创新性思维方面，我要求老师带着学生学习文献，我自己也身体力行。如果只是了解知识，不需要从头读到尾，看看题目和摘要，就基本能够知道文章讲了什么。

更应该关注的是：作者为什么提出这个科学问题，而我为什么没有提出？提出问题后，他是如何解决的？如果自己面临同样的问题，将如何解决？得到结果后，他是如何分析的？如果拿到同样的结果，自己会怎样分析？

这样培养的更多是科学研究的思维过程，而不是对结果的记忆。

这几年，我们给研究生开设了三门课。其中一门叫“科学家读文献”，就是让优秀科学家在课堂上公开解读论文，讲清楚科学问题是如何提出的，研究是如何开展的，最重要的结论是什么，以及如何通过这一结论进一步解决问题。

很多情况下，学生以为自己读懂了论文，实际上并没有理解其中的内涵，只知道研究结果，却不知道知识是如何产生的。所以，我们推出了“科学家读文献”这门课程。

本科生有兴趣也可以听，但由于知识背景不同，多数情况下较难完全理解。课程选取的主要是 *Nature*、*Science*、*Cell* 等期刊发表的论文。

另一门课程叫“科学家聊科研”。这门课不是讲学术知识，而是讲科学家如何一步一步进入科学研究领域，遇到困难如何解决，更多分享科研感悟。不管主讲者是谁，课程关注的都不是知识本身，而是他们如何走上科学和医学这条道路。

青年教师培养：不仅要有能力，还要有阅历

师资队伍建设是个永恒的主题。建设一流大学的前提，无疑是一流的师资队伍建设。现在，我们倡导“引育并重”，打造一支高层次的优秀师资队伍，尤其是青年教师队伍。青年教师队伍决定着



陈国强

我们的未来。

与我们这一代人成长时期相比，现在的青年教师面临的竞争压力更大。但未来医学的发展真正还是要靠这批人。

老师的行为会潜移默化地影响学生。教师自身的言行、职业选择和价值判断，都会成为学生成长过程中的重要影响因素。

另外一个重要方面是国际视野。

人才的成长需要阅历，也需要一个过程。在当今世界，具有国际视野是应该拥有的重要阅历。我们不要求每一个人出去后都取得成果，只要其中一部分人通过这一年的锻炼，能够改变世界观、人生观，拓展国际视野，增强意志力和毅力，就达到了目的。

实际上，现在很多青年医师都是从学校直接走向工作岗位，社会阅历相对有限。不懂社会，如何成为好医生、好老师？

青年教师出去以后，有人担心年轻医生和老师离开后，会影响医疗、教学和科研工作。

我认为，这恰恰暴露出我们自身的问题：高年资医师不承担临床工作，教授不愿意授课，成为导师后又不亲自参与实验研究，只要求年轻人努力，却没有承担起培养年轻人的责任，如何能够提高教学、医疗和科研水平？

所以，问题不应该归结于年轻人，而应该从自身寻找原因。

引进人才与本土人才：不能只看论文和待遇

引进人才很难。MBA 有个理论叫“十个鸡蛋放到十个篮子里”，过去我们把资源集中在一个人身上，现在则尝试分散到更多人身上。

人才首先向医学院或我本人提交简历，医学院人事处组织专家审阅简历和推荐信，评估其是否具备成长为独立 PI（研究组组长）的潜力。如果认为具有可能性，就邀请其参加面试。

首先安排他给学生作一次学术报告。学生提问比较踊跃，通过回答问题，可以考查其专业能力和逻辑思维。不要用别人做过的工作来证明自己的能力，真正重要的是自己的学术水平和独立思考能力。

我们还会观察他作报告以及回答问题时的逻辑性，从中判断其今后独立开展科研和教学工作的能力。至于是否发表 SCI 论文，我们并不十分关注，更看重的是实际能力。

学术报告后，再请相关 PI 与其交流，并邀请校外专家进行评估。在评估会上，他主要介绍如果来到医学院，将开展什么研究、如何组织研究工作，以及自己的目标和愿景。

我一直主张邀请校外、有责任心的专家参与评估。校内专家之间可能存在一定的利益关联，外部专家相对更容易从独立角度评价人才。

实际上，我们靠学校的魅力去引进，而不是单纯依靠待遇吸引人才。评估时，原则上不看重发表了多少 SCI 论文，更看重科研团队是否建立起来、研究课题是否获得、课题组运行情况如何，以及是否能够提出新的科学问题、讲出新的科学故事，包括解决问题的过程。

关于本土师资，我们同样从本土教授中进行遴选，坚持公开、透明，请校外专家在答辩后进行评审。评委同样邀请校外专家。

总之，我期待有一天，医学院能够针对引进和本土师资中的优秀者推出协议年薪制，让想做事，也能够做成事情的人得到一定的待遇，至少能够不因为“五斗米”而退却。

（本文根据中山大学原校长黄达人与中国科学院院士、海南医科大学校长陈国强访谈内容整理。原访谈以《老师要成为学生的榜样》为题，收录于《大学的根本》）