

南京医科大学教师发展现状与需求分析

黄睿彦, 邹志钢, 刘金波, 张怀平, 喻荣彬
(南京医科大学教务处, 江苏 南京 210029)

摘要:本研究以南京医科大学为例,对高校教师发展现状进行调查与分析。研究从教师教学基本状态、教师对“教师发展”的认知以及教师对“教师发展”的需求和期望等维度进行测量,基于调研分析发现的共性问题 and 较普遍存在的困惑提出对策建议。

关键词:高校;教师发展;现状;需求

中图分类号: G645

文献标识码: A

文章编号: 1671-0479(2014)04-328-004

doi: 10.7655/NYDXBSS20140416

随着我国高等教育事业的发展,高校面临的教师发展问题日益突出,主要表现在两个方面。第一,师生比扩大,自2003年高校扩大招生规模以来到2010年,高校师生比基本保持在18:1^[1]的高位;第二,新增教师增多,教师质量下降、结构改变,到2010年全国高校专业教师已达134.31万人,这些教师绝大多数来自非师范类院校,大学毕业后没有经过系统的培训便走上教学岗位。

就世界高等教育看,高校教师发展起步于上世纪六七十年代。到上世纪末和本世纪初,各主要发达国家的绝大多数高校均已成立负责教师发展的专门机构^[2]。近年来,我国高校也开始关注教师发展问题,陆续有学校尝试建立专门负责教师发展的业务机构,以促进校内教师的成长与发展,提高教育教学质量。进入“十二五”,高校教师发展不仅引起高校自身也引起国家层面的高度重视,在教育事业“十二五”发展规划纲要和高等学校本科教学质量和教学改革工程等文件中,将建立高校教师发展中心、促进教师发展以制度和文件的形式正式提上议事日程^[3]。

本研究以南京医科大学为例,从教师教学基本状态、教师对“教师发展”的认知以及教师对“教师发展”的需求和期望几个维度进行数据和信息的采集、整理与分析,以期为学校教师发展提供依据和参考。

一、研究基本概况

本研究在学校各二级学院和临床医学院共发放问卷770份,回收748份,回收率97.1%;有效问卷719份,有效率93.4%。教师分布于11个二级单位的89个学系或教研室,教师在校教龄3~15年不等,职称、学位情况如表1。其中基础类学科教师303人(42.56%),高级职称114人,中级和初级职称187人;临床类学科教师409人(57.44%),高级职称202人,中级和初级职称204人。

表1 教师职称与学位结构表

职称	人数/百分比	最高学位	人数/百分比
正高	108(15.28%)	学士	108(15.38%)
副高	208(29.42%)	硕士	321(45.73%)
中级	307(43.42%)	博士	262(37.32%)
初级	84(11.88%)	其他	11(1.57%)

二、教师教学基本状态分析

本模块从教师承担教学工作基本状态和教师参加教学活动基本状态两个维度进行分析。

(一)教师承担教学工作基本状态

1.教学工作量

调查显示,虽然63.2%的教师认为所承担教学工作量适中,但仍有20.78%的教师认为教学工作量

基金项目:江苏省教育科学规划领导小组办公室2013年立项课题“我国高校教师发展中心运行模式与基本职能研究”(D/2013/01/030),南京医科大学校级重点课题“南京医科大学教师发展需求调研对策分析”(2013-03)

收稿日期: 2014-03-20

作者简介: 黄睿彦(1970-),女,江苏南通人,博士,副研究员,研究方向为高等教育管理、大学课程与教学。

偏重或很重。认为教学工作量偏重或很重的教师,一部分认为教学工作量确实过重,另一部分也认为教学工作量适中,但是由于其他内外在原因导致其认为教学工作量重。第二种情况通过“教师发展”活动的有效组织和开展能够得到缓解。

进一步分类处理,将数据按学科(基础与临床)、职称(高级与初中级)进行二次处理。结果显示(图1),认为教学工作量偏重和很重的,基础类教师所占比率高于临床类教师;但是,不同职称的教师对教学工作量的轻重程度认可没有明显差别。

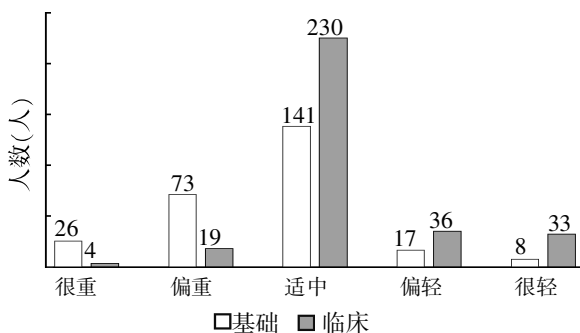


图1 教学工作量自我评价分类图

2. 时间分配/精力投入

本研究将教师时间分配划分为“教学”、“科研”、“管理”和“临床”4个部分,教师总体认为投入比例分别为31.09%、26.08%、23.38%、65.76%。基础类学科教师将时间和精力主要投入教学及科研,而临床类教师则将时间和精力主要投入临床(图2)。这清晰反映了教师因工作性质的差异而表现出的精力关注点的不同。

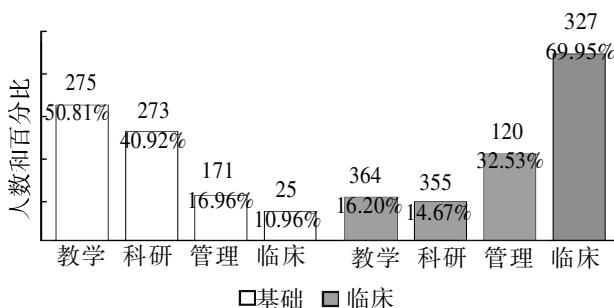


图2 教师时间分配/精力投入对比图

进一步分类处理发现,基础类学科教师高级职称在教学和科研上投入的精力基本等同(45.88% vs 44.02%),初中级职称教师教学精力投入略高于科研(53.72% vs 39.10%);临床阶段教师在精力投入上职称间无显著差异,均将主要精力投入临床工作(均在69%以上),教学、科研占比不高。基础阶段教师科研投入明显高于临床阶段教师,基础阶段高级职称教师尤为突出,几乎占去一半的时间和精力。

3. 教学工作主观评价

96.25%的教师主观上肯定自己对教学工作“很投入”或“比较投入”。结合上一条调研数据,受调研教师认为投入教学的精力总体只有31.09%,那么,96.25%的教师主观肯定自身对教学工作是“很投入”或“比较投入”的与其客观时间/精力投入与分配不相匹配。

(二) 参与教学活动基本状态

1. 相关教学活动参加情况

本研究将教学活动划分为“集体备课”、“随堂听课”、“示范教学”和“教学讲座”四类。表2可见,对最近一个学期教师参加教学活动基本情况的调研结果是,“集体备课”和“随堂听课”参加情况比较理想,而“示范教学”和“教学讲座”的情况不尽如人意,这里存在学校及学院有没有组织此类活动以及教师有没有积极性等原因,是一个需要综合分析和解决的现象。

表2 教师参加教学活动情况统计表

参加项目(上学期)	频次	人数/百分比
集体备课	0	39(13.45%)
	1	50(17.24%)
	2	69(23.79%)
	≥3	132(45.52%)
随堂听课	0	27(9.34%)
	1	39(13.49%)
	2	60(20.76%)
学院或学系组织的示范教学	≥3	163(56.40%)
	0	57(20.28%)
	1	84(29.89%)
学院组织的教学讲座	2	90(32.03%)
	≥3	50(17.79%)
	0	52(18.18%)
学校组织的教学讲座	1	85(29.72%)
	2	89(31.12%)
	≥3	60(20.98%)
学校组织的教学讲座	0	79(27.92%)
	1	97(34.28%)
	2	62(21.91%)
	≥3	45(15.90%)

2. 相关教学竞赛与培训参加情况

本研究将相关教学竞赛和培训划分为“教学竞赛”、“学术会议”、“境内外教学培训”等三类。近三年参加情况的调研结果三个观测维度均不理想。74.10%的教师表示没有参加过教学竞赛,83.69%的教师表示没有参加过境外教学培训,84.32%的教师表示没有参加过国内教学培训,57.41%的教师表示没有参加过教学会议,21.21%表示仅参加过1次。

由此可见,这些与“教师发展”密切相关的要素还存在很大的组织和开发空间。

三、“教师发展”认知分析

(一)内涵认知分析

68.57%的教师认为“教师发展”的内涵不单单是指教师的专业或职业发展,而是指教师个人的综合发展,但是,又有57.95%的教师表示对国内外高校“教师发展”情况“不太了解”或“不了解”,这是一对需要调和的矛盾。

(二)对自身“教师发展”的预期

数据分析显示,46.44%的教师对自身“教师发展的目标预期”表示“有一定目标但不够具体”、“基本维持现状”或“没有考虑过”,说明“教师发展”工作的紧迫性和必要性。其中,基础与临床阶段教师、高级与中级职称教师之间的差异度不大。

(三)对自身“教师发展”需求分析

本项目从“最新教育教学理念的学习与更新”、“现代教育技术(教学课件制作、网络辅助教学等)水平的提高”、“课堂教学技巧(课堂组织、语言表达等)的提高”、“最新教育教学方法的培训与传播”、“教学资源的丰富与智能”、“个人教学活动过程性档案的建设与分析”等6个维度调研,请受访教师选出自己认为最迫切需要的3项。统计结果显示,前3项依次为“最新教育教学理念的学习与更新”、“课堂教学技巧(课堂组织、语言表达等)的提高”、“现代教育技术(教学课件制作、网络辅助教学等)水平的提高”。

四、“教师发展”需求分析

(一)教学培训需求分析

研究显示,91.73%的教师表示“很希望”或者“希望接受”教学培训,只有8.27%的教师对此表示“无所谓”。92.29%的教师表示“很希望”或者“希望参加”境外访学培训,78.66%的教师认为境外培训时间以3~6个月为宜。

(二)教学研究相关分析

当被问及“不是为了职称晋升,您会开展教学研究吗?这一问题”55.74%的受调查教师表示“肯定会”,39.88%表示“看情况”,4.38%表示“不会”。就学科而言,基础类学科教师给予肯定回答的比例高于临床类学科教师;就职称而言,初中高级职称教师给予肯定回答的比例高于高级职称教师。

有91.7%的教师表示“很希望”或“希望接受”教学研究相关培训,远远高于明确表示不论是否职称晋升都会开展教学研究的教师比例(55.74%),说明

教师希望掌握并提高自身研究能力的愿望非常普遍。

五、结论与对策分析

本研究的目的在于以有针对性的调研为基础,为学校教师发展中心合理、有效开展教师发展工作提供参考。综合调研分析,提出以下思考 and 对策建议。

(一)以教师为核心,开展针对性强的个性化服务

对认为自身教学工作量偏重或很重的教师和认为自己对教学工作不太投入或对此不置可否的教师,教师发展中心可以采取针对性很强的个别处理的方式,点对点进行指导和帮扶。这一部分教师所占人数比例相对较小,面临的问题一般比较个性化,也许存在不愿意公开讨论和接受帮助的心理障碍,点对点的个性化解决方案即实用又高效。中心提供的个性化服务应当作为教师个人隐私受到尊重并给予保密^[4],以消除受助者的思想顾虑。

(二)打造“教师发展中心”管理品质,注重工作连续性

针对“示范教学”和“教学讲座”等教学活动,以及“教学竞赛”、“学术会议”、“境内外教学培训”等教学培训项目参加不力的现状,教师发展中心应设计后续调研,进一步分析此类现象产生的原因所在。是有活动,但活动品质不高,教师不愿参加?还是有活动,活动品质也很高,教师没有时间参加?或是活动数量和品质均不能适应教师的需要?亦或是活动各方面都是适宜的,只是教师单方面不愿意参加,为什么?针对不同的情况,采取不同的对策。此外,对于基础阶段教师在科研方面投入时间和精力过多的现象,教师发展中心可以通过制度保障、提高认识和增强荣誉等多管齐下的方式促进基础阶段教师,尤其是基础阶段高级职称教师注重教学、倾注教学。

基本宗旨是,教学活动、教学培训以及教研培训应当有计划、有步骤地有序开展,要通过能够解决教师实际问题、满足教师个人需求来吸引教师主动参与,并促进他们愿意对活动的组织和实施提出自己中肯的想法或意见,而不是利用一些人为的政策或措施使教师被动参加、不得不参加。

(三)形式多样、灵活,增强“教师发展”活动趣味性

通过调研可知,91.73%的教师表示“很希望”或者“希望”接受教学培训,92.29%的教师表示“很希望”或者“希望”参加境外访学培训,91.7%的教师表示“很希望”或者“希望”接受教学研究相关培训,教师发展中心可以组织和开展活动的空间非常可观。除去以上教学活动和相关培训的策划与组织,针对

教师对“课堂教学技巧(课堂组织、语言表达等)的提高”、“现代教育技术(教学课件制作、网络辅助教学等)水平的提高”,以及参加教学研究培训的愿望,教师发展中心均可以有所作为,采取定期和不定期相结合的方式,开展主题多样的培训活动。如在每学期初公布本学期活动拟定方案,根据教师网上自愿报名参加情况,坚持达到一定人数即按期组织开展的基本原则,产生本学期事实培训项目安排;学期过程当中,随时接受教师的个性化问题求助,组织微格教学(microteaching),对个性化问题进行个别解决和处理^[5]。

(四)建设相关资源库,实现资源共享、共同发展

既然 68.57%的教师认为“教师发展”的内涵不单单是指教师的专业或职业发展,而是指教师个人的综合发展,但是,又有 57.95%的教师表示对国内外高校“教师发展”情况“不太了解”或“不了解”,46.44%的教师对自身“教师发展”的预期表示“不够具体”、“维持现状或没有考虑过”,请受访教师选出认为自己最迫切需要的3项发展需求时,了解“最新教育教学理念的学习与更新”被排在了需求的第一位。针对这几项调研结果,教师发展中心应逐步建立起丰富多源的教师发展资源支撑系统。这个系统不仅涵盖校内、国内资源,还应涵盖国际资源;这个系统不仅包括传统的纸质、电子资料,还应包括有声音、图像、网络等现代信息技术资源,哈佛大学“博克教学与学习中心”的经验非常值得借鉴^[6]。

对是否愿意积极参加学校举办的“教师发展”培训活动、是否愿意将自己在教学过程中遇到的问题与困惑作为典型案例供教师发展活动分析、演示(匿名制)和是否愿意为学校教师发展活动的组织与开展建言献策等问题的调研,选择愿意的人数分别是 94.51%、86.61%和 92.57%;是否愿意担当学校教师发展中心的兼职顾问、指导教师或其他职务,选择愿意的人数占 71.55%。可见,愿意参与教师发展工作的教师资源相当丰富,每一位教师都是一个独立的资源实体,教师发展中心应当注重教师资源库的开

发、建设与合理使用^[7]。

(五)建立效果反馈机制,促进“教师发展中心”良性运行

教师发展中心工作开展的效果如何,是“教师发展”真正取得实效的根本保障。除了定期开展问卷和访谈式调查研究,教师发展中心应当建立友好且实用的网络互动系统,让教师有随时反馈心得和提供建议的途径和窗口。将阶段性调研信息与即时性窗口互动信息进行综合统计与分析,做到科学合理使用。

本研究设计相对微观,没有能够涵盖“教师发展”的穷尽,这是后续研究需要继续跟进的。

参考文献

- [1] 1999-2010年全国教育事业统计公报[EB/OL]. [2014-02-27]. http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_335/index.html.
- [2] 庞海苟. 大学教师发展中心的功能与运行机制研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2012(8): 60-65
- [3] 教育部: 将建30个高等学校教师教学发展示范中心[EB/OL]. [2014-02-28]. <http://news.cntv.cn/20110727/118952.shtml>
- [4] Harvard University. Derek bok center for teaching and learning-services[EB/OL]. [2014-03-01]. <http://bokcenter.harvard.edu/icb/icb.do?keyword=k1985&tabgroupid=icb.tabgroup140805>
- [5] 黄睿彦. 以教学中心为依托, 推进大学教师发展——哈佛大学的经验[J]. 比较教育研究, 2012(9): 39-43
- [6] Harvard University .Derek bok center for teaching and learning-resources & advice[eb/ol]. [2014-03-16]. <http://bokcenter.harvard.edu/icb/icb.do?keyword=k1985&tabgroupid=icb.tabgroup118667>
- [7] Harvard University .derek bok center for teaching and learning-about us-who we are [EB/OL]. [2014-03-20]. <http://bokcenter.harvard.edu/icb/icb.do?keyword=k1985&tabgroupid=icb.tabgroup122046>