

# 江苏省医科高校青年教师队伍基本情况调查与分析

邹志钢, 顾 洛

(南京医科大学公共卫生学院, 江苏 南京 210029)

**摘要:**青年教师对于医学院校的发展起着至关重要的作用。文章通过调查江苏省部分医学院校青年教师队伍的现状,了解目前队伍建设面临的问题,并在分析问题的基础上,提出了加强医学院校青年教师队伍建设的策略与方案。

**关键词:**医学高校;青年教师队伍建设;调查

**中图分类号:** G645

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1671-0479(2012)05-384-004

教师队伍建设是高校发展的永恒主题,青年教师作为高校人才培养的主体力量和后备军,是高校教育事业可持续发展的决定性力量<sup>[1]</sup>。近年来,随着高等医学院校的规模发展,大批高校毕业生补充到教师队伍中来,医学院校教师队伍呈现出明显年轻化的趋势。从某种意义上说,能否探索出一条正确的青年教师队伍建设的道路就决定了高校的未来。

本研究随机选择了江苏省部分医学院校,通过问卷调查了解医学院校青年教师队伍目前存在的问题并探寻改进的措施,探索医学院校青年教师培养的方向和建议,为进一步提高和改进医学院校青年教师的培养工作提供依据。

## 一、对象与方法

### (一)研究对象

随机抽取了具有较好代表性的江苏省两所医学院校,对40岁以下的教师展开随机抽样调查,共涉及480人。

### (二)调查方法

此次调查采用问卷调查法,由调查人员在医学院校内随机选择符合条件的调查对象匿名作答并收回问卷。共发放问卷480份,回收有效问卷480份,回收率100%。对调查数据采用Epidata3.1软件建立数据库,采用双录入方法录入数据。用SPSS11.5软件进行统计学分析。计数资料用率和比进行描述,比较采用卡方检验或秩和检验, $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

### (三)调查内容

利用自主设计的《江苏省医科高校青年教师队伍建设情况调查表》,涉及个人基本信息、教学科研状况和现状的改善三个方面的主要内容。问卷总体上反映了调查对象在教学、科研、生活方面的状况,同时对于青年教师最关心的,同时也最亟待解决的问题做了初步的了解。

## 二、结果

### (一)基本情况

在480名调查对象中,共有男性253名,女性227名。其中本科学历占7%,硕士学历占25%,其余为博士及博士以上学历,约占68%。298名调查对象的年龄在28~35岁,占62%,其他调查对象的年龄在36~40岁,占38%。调查对象中,75%的青年教师是医学专业的毕业生,其他专业毕业的青年教师占25%,而在目前所教学科中,医学专业336人,占了70%。目前的职称情况为助教、讲师、副教授和教授的比例分别为12%、55%、28%和5%。

### (二)教学状况

青年教师普遍处于教学第一线,18%的调查对象本学期承担的教学任务在50~100学时,34%的调查对象承担100~150学时,48%的调查对象都超过了150学时。尽管教学任务较重,但39%的调查对象表示目前投入在教学上的时间占总工作时间的比重在1/3以下,31%的调查对象在1/3~1/2,只有22%的调查对象在1/2~2/3,其他调查对象在2/3以上或者极少数未承担教学工作。不同性别的调查对象在承担教学任务的工作量上也存在差异,秩和

收稿日期:2012-09-11

作者简介:邹志钢(1979-),男,江苏无锡人,助理研究员,南京医科大学公共卫生学院 MPH 学员。

检验显示  $P < 0.01$ , 男教师的教学任务多于女教师。

调查对象认为当前青年教师教学工作的困难主要在于(可多选):精力有限,难以兼顾教学的各个方面(65%)和教学经验缺乏(36%)。其中91%的调查对象对所在学校教学设备条件很满意或者基本满意。统计学检验显示,青年教师对教学经验和精力难以兼顾的困难感受,高于对教学设备和教学工作酬劳的要求( $\chi^2 = 51.63, P < 0.001$ )。在精力难以兼顾的青年教师中,女性教师的比例较高( $\chi^2 = 9.95, P < 0.01$ ),可能与女教师要承担更多的家庭事务有关。

### (三)科研状况

科研工作是青年教师进一步提高和发展的平台,也是保障他们教学质量的策略之一,而医学院校青年教师科研工作的重要性又尤为突出。调查结果显示,28%的调查对象目前的科研工作量占总工作量的比重为1/3~1/2;37%的调查对象为1/2~2/3,22%的调查对象在2/3以上,显示了青年教师较大的科研压力和较高的科研热情。

57%的调查对象所在的院系科研工作条件是“有仪器、有电脑”,38%的调查对象“有电脑、仪器不足”,显示江苏省医科高校的科研条件已有了较大改善;但在学术交流方面,每年有很多机会去参加本专业学术交流活动的调查对象只有21%，“有交流机会,但是不多”的调查对象占58%,其他基本没有。46%的调查对象会时刻关注自己所在领域的最新研究进展,41%的调查对象会周期性关注,其他调查对象表示会“间断性关注”。其中,职称为讲师和助教的青年教师学术交流机会明显少于教授和副教授( $\chi^2 = 15.07, P < 0.005$ )。

### (四)工作评价

身兼教学与科研的重任,面临生活和家庭的压力,医学院校青年教师的工作被赋予了特别的意义。58%的调查对象对自己工作量的评价是工作量非常大;35%的调查对象工作量较大。目前的压力(可多选)主要来自工作和生活的分别占55%和41%,78%的调查对象表示两者压力都很大。对目前的工作表示“非常满意”、“较满意”以及“一般”的分别占27.9%、35%和30%,其余的调查对象选择不满意。而且,医学专业与非医学专业的青年教师感觉工作压力较大的比例差别有统计学意义( $\chi^2 = 21.12, P < 0.005$ ),显示非医学专业的青年教师承受着更大的工作压力。而青年教师中,教授、副教授的工作压力,尤其是科研压力高于讲师和助教( $\chi^2 = 9.15, P < 0.005$ )。

### (五)状况改善

问卷显示江苏省医科高校青年教师的工作和生

活现状不容乐观,大多数人还存在收入偏低、住房困难、子女上学难等生活问题,如何才能为青年教师的培养创造一个更加良好的环境?在“最希望学校相关部门为教师提供哪些帮助?(可多选)”的问题回答中,58%的调查对象选择“提供更多的学术交流机会和更广阔的科研平台”;38%的调查对象希望所在单位“多组织专业知识的提升与培训”;28%的调查对象希望“提供更多的展示机会”。在问题“对于青年教师培养的方式中,哪种方式最好?(可多选)”的回答中,选择“短期讲习班(研讨班)”和“出国进修”的占了83%;31%的调查对象选择“社会实践”;28%的调查对象选择“外语培训”。

## 三、分析与讨论

青年教师是学校教学的主力军,是教育未来发展的新生力量。加强青年教师队伍建设,充分挖掘和发挥青年教师的力量,对于提高学校的综合实力,促进高等教育的健康发展有着重要的现实意义<sup>[2]</sup>。要想培养出一支具有竞争力的青年教师队伍,了解他们生活和工作的现状成为实施策略的前提和基础,此次调查让我们认识到了医学院校青年教师队伍建设所面临的困境,必将成为今后高等医学院校加强青年教师队伍建设和解决青年教师生活和工作问题的依据。

### (一)对于教学的重视程度不够

调查结果显示,在被调查者中,39%的调查对象投入在教学上的时间占总工作时间的比重在1/3以下;31%的调查对象在1/3~1/2;只有22%的调查对象在1/2~2/3,其他调查对象在2/3以上或者极少数未承担教学工作。这说明一个问题,那就是医学院校青年教师对于教学的重视程度尚不够理想。综合分析,产生此问题的原因也是多方面的。

#### 1. 从教师个人出发

青年教师处于人生的一个重要转折期,事业刚刚起步,又面临着来自家庭的压力,仅有的作为教师的工资难以满足他们生活的需要。因此,部分青年教师选择到社会中从事其他的兼职或是到某些教育机构进行临时的教学,故而他们很难再有精力投入到教学探索中去,带来的后果必然就是师资力量的削弱和高等教育的衰退。

#### 2. 从学校出发

目前,大多数的医学院校都把评价教学工作者水平的标准定位在学术论文发表在的刊物影响因子的大小、申请课题的数量上,很少有院校愿意把教学水平放在衡量教学工作者能力的重要位置。这种现状带来的结果就是大多数青年教师都会选择重科研

而轻教学。

#### (二)对科研的过度倚重

调查结果显示,几乎所有的被调查者都承担或是参加了科研项目,毫无疑问,参加科研是明智的,青年教师在科研的过程中可以不断的学习和提高,同时教学水平也因此可以得到保证。但再仔细分析,在被调查者中,28%的调查对象目前的科研工作量占总工作量的比重为1/3~1/2;37%的调查对象为1/2~2/3,22%的调查对象在2/3以上。由于国家和学校对于教师个人评价过于注重在科研课题的研究水平和论文水平的高低,忽视了教学水平对教师培养人才的重要性,其实教师教学水平的高低,可以影响几代人的培养,影响甚远。

#### (三)工作压力过大

通过调查不难发现,当前青年教师普遍反映工作压力太大,带来压力的原因也是多方面的。

医学院校大多数都是高水平、高学历的现代化人才,因此,对自己也有着不同于一般人的要求,对自己的未来也有着更高的定位,故在各方面竞争日益激烈的今天就赋予了自己更多的压力,绝不甘于沦为失败者。毫无疑问,这就注定他们将工作和生活得更加辛苦。

青年教师事业刚刚起步,家庭也刚刚组成,在这个阶段,他们被赋予了更多的责任和使命。调查结果显示有45%的被调查者存在住房困难的问题,子女上学难的问题也困扰着47%的青年教师。而针对月收入的调查也显示,仅有的作为教育工作者的收入已经很难应付家庭赋予他们的重任。

现在社会竞争日益激烈,优胜劣汰、适者生存的自然法则已不仅仅适用于生物学界。因此,在这样一个环境中,青年教师也不可避免地承担了更多的责任和压力。

#### (四)培养机制的缺陷

38%的调查对象希望所在单位“多组织专业知识的提升与培训”;在“您所在学校青年教师队伍建设方面存在的主要问题是?(可多选)”的调查中,认为“管理缺乏有效的激励机制”的占31%;认为“职务晋升评聘机制不完善”和“考核工作形式化”的分别占34%和21%。

## 四、对策和建议

通过调查分析,我们了解到诸多因素都在制约着医学院校青年教师队伍的发展,故在此提出部分对策和建议,以供参考。

#### (一)加强职业素质的培养

青年教师要充分认识到自身职业的责任和使命,切实把工作重心放到教学工作中来,不能为了贪图一些名利就放松自己在职业岗位上的要求。指导老师也要通过言传身教熏陶和影响青年教师,使青年教师爱岗敬业,不仅把教师当作一种职业,更要当作一项事业,努力锻造青年教师无私奉献的精神,要永做社会的清流,拥有“春蚕到死丝方尽,蜡炬成灰泪始干”的精神。

#### (二)促进教学能力和科研水平的提高

青年教师的教学能力是保障高校教育质量的基础,而科研水平又是不断提高教学能力的保证。

##### 1. 广泛开展听课评教活动

学校要积极鼓励青年教师听经验丰富的老教师授课,重点学习新旧课程的衔接、内容的安排等<sup>[3]</sup>。同时调查结果显示,90%的青年教师表示自己与本校其他教师的互动一般。因此也要引导青年教师互相之间多交流、多听课、多评课,从别人的授课中取长补短,优势互补。

##### 2. 长期坚持集体备课制度

集体备课可以帮助青年教师就难点的处理、突出重点的方法以及时间分配等加以交流,互相学习<sup>[4]</sup>。同时对于学生反馈的意见加以讨论和研究,共同探讨出改善的方法和对策。长此以往,高校必将形成一套分工合作、交流互助的优质教学体系。

##### 3. 努力为科研铺平道路

调查结果显示90%的青年教师反映提高自己的最适宜途径为出国进修。因此,学校要尽其所能地为青年教师创造各种外出培训、进修学习的机会,逐步形成国家、省市、学校、学院等多种渠道选拔优秀青年教师出国学习,努力追踪和掌握最新学科发展动态。同时还有通过加大投入为青年教师提供更多国内外短期进修机会,包括学术研讨、学术交流、短期培训、访问学者等等,全面提高青年教师科研水平。

#### (三)建立健全的教师培养机制

加强青年教师队伍建设不是某些个人的问题,也不是短期可以实现的目标,而是一个团队长期奋斗的结果。在此基础上,建立健全的教师培养机制就成为锻炼出一支拥有雄厚师资力量教师队伍的保证。

##### 1. 调整队伍结构

高校教师队伍的最佳结构是横向结构、纵向结构、职称结构、年龄结构、学历结构的综合<sup>[5]</sup>。调整青年教师队伍结构,优化教师资源配置对于教师队伍建设具有至关重要的意义。首先,通过新师资招聘提高博士研究生比例;其次,加大师资培养力度,鼓励青年教师在职攻读博士、硕士研究生,尤其鼓励本校

教师报考外校研究生,以改善青年教师队伍学缘结构,防止“近亲繁殖”;第三,继续强化职务评聘政策对师资队伍学历的导向作用。

### 2. 建立“传帮带”机制

要想实现青年教师的成长、成才,学校应选拔德才兼备的骨干教师配备给青年教师,同时对其进行为期一学年的跟踪指导和达标评估,形成了一套完整的“传帮带”机制<sup>[6]</sup>。一方面通过知名的老教授为青年教师制定完善的工作计划和考核标准,另一方面通过青年教师的学习与交流以及健全的传帮带制度的建立,引导青年教师迅速成长起来,逐步提高青年教师的教学能力。

### 3. 建立和完善的教师职务评聘和考核机制

为规范化、科学化管理,必须对广大青年教师建立和完善教师职务评聘和考核体系,教师职务评聘是对青年教师教学科研工作的风向标,其标准不能仅仅停留在科研的产出上,还必须渗透到教学质量、道德素养、职业精神等各个方面,要做到教学、科研同样重要。

青年教师考核机制也是极其重要的,考核要坚持客观公正的原则,以基本表现为基础,以事实为依据。要合理利用考核结果,形成激励和淘汰机制。通过奖励制度,较大限度地激发青年教师的工作积极性,增强他们学习和工作的动力<sup>[7]</sup>。同时要建立完善的淘汰机制,对于不能履行教师职务或者长期不能晋升高一级职务的教师要逐步试行“非升即离”、“非升即转”的制度,促进青年教师队伍的竞争和流动,从而强化广大教师的岗位竞争,促进青年教师队伍整体水平和素质的提高。

#### (四)创造良好的工作和生活环境

青年教师正处于事业的初创阶段,来自工作和生活的压力使他们陷入了困境,学校要积极创造条件,为他们提供良好的工作和生活环境。

首先学校的教学、科研设备及实验室条件要跟

上。被不在这个科学技术日益进步的社会,人工劳动已完全无法跟上高科技设备的步伐。因此,努力构建完善的高新科技设备体系是提高教学质量和科研水平的物质基础,其重要性不言而喻。

导致当前青年教师队伍不稳定的一个重要因素就是收入偏低。要想保持青年教师队伍的稳定,减少出现人才流失的状况,除了要引导他们树立正确的人生观、价值观和鼓励他们拥有长远的奋斗目标外,要继续采取有力措施,切实贯彻按劳分配、优绩优酬的原则,进一步改善青年教师队伍待遇,提高青年教师从事教学和科研工作的积极性,切实解决后顾之忧。

毫无疑问,青年教师就是决定未来教育发展的核心力量。加强青年教师队伍建设,努力打造出一支掌握现代化技术、拥有高新知识结构同时具备出众教学能力的教师队伍,这决定了医学高等教育的未来,决定了医学人才发展的未来。

#### 参考文献

- [1] 庾光蓉. 论高校青年教师科研素质的培养[J]. 成人教育, 2008(11): 82-83
- [2] 王静, 林祝君, 许永勤. 和谐笃实加强高职院校青年教师队伍建设[J]. 现代企业教育, 2009(10): 160-162
- [3] 黄俊, 李艳伟, 郭兴. 高职高专解剖学青年教师队伍建设的实践与探索[J]. 基础医学论坛, 2011(15): 361-363
- [4] 赵晋英, 刘选梅, 曹二龙, 等. 高专医学检验专业青年教师队伍建设的实践与探索[J]. 国际检验医学杂志, 2011, 32(10): 1134-1136
- [5] 威海燕, 吴长法. 新建本科院校青年教师队伍建设的困境及对策研究[J]. 国家教育行政学院报, 2011(5): 14-18
- [6] 刘亚静. 关于高校青年教师培养的思考[J]. 世纪桥, 2009(12): 77-86
- [7] 刘华, 杜启军. 关于高校青年教师培养问题的探索[J]. 信息科技, 2009(4): 293-294

## Investigation and analysis of young college teachers of medical university in Jiangsu province

ZOU Zhi-gang, GU Luo

(School of Public Health, Nanjing Medical University, Nanjing 210029, China)

**Abstract:** Young faculty plays a vital role in the development of medical schools. In the article, the status of young faculty team at some medical schools in Jiangsu province had been surveyed to know the issue of the development of qualified teachers, and strategies and proposals had been brought forward to strengthen the construction of the young faculty team at medical schools.

**Key words:** medical schools; construction of young faculty team; survey