

医学院校青年师资队伍建设路径探析

孙佩佩 周倩慧*

南京医科大学

摘要:教育大计,教师为本,教师是办学和育人的主体,是立德树人的关键,是一流大学的核心竞争力,是教育质量的重要保障。医学院校青年教师作为师资队伍可持续发展的主力军,对学校未来发展具有决定性作用。因此,建立一支具有高尚师德、杰出教学科研能力、国际化水平的青年师资队伍是推动医学院校高质量发展的重要支撑力量。

关键词:医学院校; 青年师资队伍; 问题; 对策

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2024.02.020

引言

《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》中提出:建设一流师资。遵循教师成长发展规律,以中青年教师和创新团队为重点,优化中青年教师成长发展、脱颖而出的制度环境,培育跨学科、跨领域的创新团队,增强人才队伍可持续发展能力^[1]。这无疑对高校师资队伍建设特别是青年师资队伍建设提出更高的要求。抓好青年师资队伍培养,是积极推动新时代高校高质量可持续发展关键与保证^[2]。2020年,《国务院办公厅关于加快医学教育创新发展的指导意见》中提出:把医学教育摆在关系教育和卫生健康事业优先发展的重要地位^[3]。国家对医学教育事业的关注提升到重要位置。这对医学院校而言,既是机遇,更是挑战。全国各大医学院校抓住机遇,内培外引,扩大青年教师招聘力度,以提升学科建设水平、人才培养质量和师资队伍素质,但这在扩大师资队伍规模的同时也暴露出了青年医学教师教学能力、教学经验不足等一系列问题。本文就医学院校青年师资队伍建设的教学经验不足、科研教学不能协同、缺乏国际化视野等问题进行剖析,并提出解决问题的可行之策。

一、医学院校青年师资队伍存在的问题

(一) 缺乏系统的教学理论学习, 教学经验不足

由于医学教育的专业性要求,故在专任教师招聘中一般会明确要求应聘者需具备医学教育背景,但医学生的培养主要以学习医学类知识为主,过程中极少涉及教育类、师范类等教育教学内容的灌输,导致医学院校招聘来的青年教师虽具备丰富的医学专业知识,但缺乏教育学理论、教育方法,无法将知识深入浅出地传授给学生。刚进入工作岗位的青年教师很容易照本宣科,讲课缺少灵活性和互动性。另外,青年教师还存在对课堂

时间分配不合理,对重难点讲解不透彻等问题,导致同学们上课积极性不高,更有甚者会出现缺课等现象,授课成效不尽理想。另外,课堂教学得不到学生的正面反馈,也极易挫伤青年教师进行教学活动的积极性和自信心,不断出现恶性循环。

(二) 存在重科研轻教学的现象,无法做到科教协同

目前医学院校招聘的青年教师以博士研究生为主,高学历、高学位、高科研能力的青年教师入职后自然也成了科研工作的重要力量,加入课题组、撰写论文、申报课题等科研工作占用了大量时间。相较于教学层面的经验不足、自信心受挫,在学生时期就接受了系统科研技能训练的青年医师更愿意在科研上下功夫。同时,各高校的科研奖励机制、专业技术职务评聘机制等也使更多的资源和红利向科研队伍倾斜。因此,部分青年教师出现了重科研轻教学现象,他们急于发文章、升职称,将主要精力投入到科研工作中,而不是潜心研究教学。

(三) 对外交流不足,缺乏国际化视野

总体而言,医学院校中有境外学习经历或工作经历的青年教师比例较低,甚至部分教师外语水平不高。近年,受国内外形势等多种因素影响,高校教师国际交流明显减少,教师出国访学意愿降低。据相关调查显示:全球64%的高校境外交流受到影响,51%的高校消减了国际学术交流。而中国的教育国际化情况同样不容乐观,仅2020年就有超过90%以上的高校未完成赴境外交流计划,以及未完成因公出境经费的使用。以某医科大学为例,2020至2022年期间,共计55%已获得资助的教师申请延期进行境外研修。

二、加强医学院校青年师资队伍建设的的主要路径

(一) 坚持育人为本,健全师德师风建设机制

《中共中央 国务院 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）中明确提出：着力提升思想政治素质，全面加强师德师风建设^[4]。党的二十大报告强调“立德树人”是高校建设的根本任务，“双一流”建设的根本任务是建立世界一流的高素质人才方阵，而培养具有国际竞争力的创新后备军、德才兼备的师资队伍是“深入实施人才强国战略”的重要保证。因此，各高校坚持育人为本，健全师德师风建设机制，既是响应国家政策要求，又是提升学校核心竞争力的重要举措。

一方面，各高校包括医学类院校，应持续开展师德师风警示教育，深入贯彻落实《新时代高校教师职业行为十项准则》。坚持用10项正面评价标准加强对青年教师的正向激励，用10项负面评价标准严格反向约束。各学校可以通过建立监督信箱和举报电话等师德投诉举报平台，畅通师德监督渠道；通过开展新进教职工思想政治和师德师风专题培训、高校师生思想政治状况滚动调查、举行师德师风专题座谈会等途径全面查摆和精准纠治师德师风方面存在的各种问题，有序强化师德监督，防止师德失范行为的发生。高校还要突出全员、全方位、全过程师德养成，实施师德师风建设工程，确保全体教师可以拥有良好的道德品质和综合素养。通过建立健全师德师风长效评价机制，推进师德师风建设常态化、长效化，规范教师履职履责行为，落实立德树人根本任务，弘扬新时代高校教师道德风尚，引导教师以德立身、以德立学、以德施教、以德树人，努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的高校教师队伍，为持续推动高水平医学教育发展蓄力赋能。

另一方面，医学类高校需要继续深入贯彻习近平总书记关于建设教育强国的重要论述，深入贯彻落实“时代新人铸魂工程”重点任务，提升教师卓越品质，形成教育磁场，正向影响整体师资队伍的建设。各高校可以结合本校自身特点，以“全国高校黄大年式教师团队”、名师名医、教学楷模等为抓手，挖掘更多的师德重大典型，选树一批教书育人楷模，打造名师示范工程，达到强化敬业精神以及育人使命的效果。同时各高校可以通过名师效应，引导高校教师自觉构建优良的师德师风，不断内化师德规范，并外化为自觉的师德实践，逐渐形成整体师资队伍对师德规范内在的价值认同，时刻意识

到“教师是学生道德修养的镜子”^[5]。

（二）加强新教师岗前培训，培养师资博士后

针对青年教师教学经验不足、科研产出少、获得感较弱等情况，高校应该加大对青年教师思想引领、夯实师德师风的思想根基，有针对性地就教学、科研工作中青年教师成长的痛点开展新教师岗前培训，使青年教师更快的融入学校、适应岗位；医学院校可以通过开展青年教师教学竞赛等方式，强化教师“教书育人”职责，激励新教师敢闯教学管理新路，追求教学的高位标杆，积极投身“新医科”“健康中国”建设的伟大实践；通过制定科学的科研评价体系等方式鼓励青年教师永攀科研新高峰，把握前沿科研动态，了解社会需求趋势，使自己的医学专业更好地服务和引导社会；除学校、学院的上岗培训外，学校应该有组织地加大青年教师与高龄教师之间的学术交流，以传承创新为目的，实现“以老带新、以新带老”的培养模式，引导青年教师发现教学乐趣、培养教学热情、从教学工作中获得成就感，鼓励青年教师将科研优势转化为教学优势，进一步实现教研相长，加强梯队建设，使师资水平得到整体提升，预防师资力量断层现象的出现。

《教育部教师工作司2023年工作要点》在“深化教师综合管理改革，提升教师队伍治理能力”方面，提到：推动扩大博士后培养规模，推动高校将博士后作为教师重要来源。师资博士后人员经过博士后经历的锻炼，不仅增强了科研素养，教育教学能力相对应届生也有一定优势。与以往应届生直接留校或者社会招聘比起来，师资博士后制度的选聘方式更具竞争性和科学性^[6]，是医学院校充实青年教师队伍，优化师资队伍结构，加大后备人才培养力度的重要途径。

（三）坚决破除“五唯”痼疾，推进人才评价机制改革

大学教师评价的“五唯”之弊的根本在“唯”^[7]，过度以量化指标评价教师贡献，无形中引导教师将工作重心放在科研上，追求科研论文、项目的数量和速度，不符合人才培养的周期性规律，背离高等学校教书育人的根本任务。由于医学院校的专业特殊性，更要遵循人才培养、学科发展、科研创新的内在规律，把握高质量内涵式发展要求。医学院校的人才评价机制改革要实行“分类评价”，进一步贯彻落实新时代全国高等学校本

科教育工作会议精神，突出教学中心地位，提升教学业绩在职称评审、评先评优中的权重，提高教师投身教学的热情和积极性。不唯排名、不唯数量指标，不急功近利，突出重点、聚焦难点、守正创新、久久为功。

“破五唯”导向的提出，也显示了现阶段我国推进高等教育高质量发展的迫切性。因此，建立科学合理的人才评价机制迫在眉睫。医学院校要根据医学学科特点、医学人才培养规律等，建立科学的人才评价体系，坚持立德树人，以问题为导向，坚持分类指导，创新评价方式，坚持干什么评什么，使真正优秀的人才脱颖而出。加快形成导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的科学化社会化市场化人才评价机制，推动医学教育高质量发展。

（四）建设国际化青年师资，推动“双一流”大学建设

2015年底，国家颁布《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》，明确将“推进国际交流合作，加强与世界一流大学和学术机构的实质性合作，加强国际协同创新，切实提高我国高等教育的国际竞争力和话语权”作为五项改革任务之一^[8]。医学院校中青年教师外语基础较好，接收新鲜事物的能力较强，是师资国际化的重要力量。但是青年教师刚刚步入工作岗位，一方面对学校的归属感不够强，另一方面事业刚起步、家庭经济压力重等原因都是阻碍青年教师出国（境）研修、合作交流以及回校继续工作的重要因素。这就要求医学类院校制定完善的出国（境）研修支持政策，既要加大经费支持力度，解决青年教师进行国际交流的后顾之忧，又要签署合理的返校服务协议，在推进学校师资国际化进程的同时尽量减少人才流失。同时，在推进本土师资国际化的同时还要做好境外师资，特别是青年师资的引进工作，利用多种途径挖掘优秀的海外青年医学人才。可以通过积极走进国（境）外高水平医学院校主动招揽人才、提供充裕的科研启动经费吸引人才、制定科学的引进人才评价机制调动人才能动性等措施做好引才、育人、用才全链条工作。各医学院校通过“内培外引”等措施，持续推进学校师资国际化进程，突破人才瓶颈，做好人才储备，为“双一流”大学建设提供智力支持。

结语

医学院校承担着为祖国培育医学科技人才的重任，应立足教育、科技和人才工作“三位一体”统筹部署，深入贯彻实施“人才强国”战略，不断思考，主动作为，根据学校发展实际及青年教师工作中遇到的困难，探索科学、良性发展的青年师资培养支持服务体系，构建全方位、多层次、宽领域的师资培养模式，让人才成为“双一流”建设的“活力因子”，不断发展壮大人才队伍，形成一支结构合理、富有创新精神、具有国际化视野的高水平师资队伍。

参考文献

[1] 国务院. 关于印发统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案[E B/O L]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-11/05/content_10269.htm, 2015-11-05.

[2] 刘晔彤, 周慧媛, 徐光旒等. “双一流”背景下医学院校青年师资培养路径探析——以上海交通大学基础医学院为例[J]. 教师, 2022, (26): 078-080.

[3] 国务院. 关于加快医学教育创新发展的指导意见[E B/O L]. http://www.moe.gov.cn/jyb-xxgk/moe-1777/moe-1778/202009/t20200923_490164.html, 2020-09-17.

[4] 中共中央国务院. 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[E B/O L]. https://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm, 2018-01-31

[5] 陶黎阳, 胡丙杰. “双一流”背景下医药高校师德师风建设策略[J]. 继续医学教育, 2023, 37(09).

[6] 储俊. 高校法学青年教师培养与师资博士后制度创新[J]. 社会科学家, 2020(3).

[7] 王鉴, 王子君. 新时代教师评价改革: 从破“五唯”到立“四有”[J]. 中国教育月刊, 2021(01).

[8] 任友群. “双一流”战略下高等教育国际化的未来发展[J]. 中国高等教育, 2016(5).

作者简介: 孙佩佩(1991—), 女, 硕士研究生, 助理研究员, 研究方向为教育管理; 通讯作者: 周倩慧(1990—), 女, 硕士研究生, 助理研究员, 研究方向为教育管理。

基金项目: 南京医科大学2023年教育研究课题立项资助项目: “双一流”建设背景下医学院校青年师资队伍建设研究(课题编号: 2023LX006)。