

蚌埠市某高校不同人群对长三角高等医学教育一体化认知与意愿情况的调查研究

方九亿¹, 黄婉婷², 席静雯², 周未来², 张丽娟², 翁杨晨², 贾贤杰²

[摘要] **目的:**探讨区域内地方高校在长三角高等医学教育一体化中面临的问题,加快融入长三角高等医学教育一体化高质量发展。**方法:**以蚌埠市某高校学生、教师、管理员三个不同人群共 2 789 人为调查对象,分别进行横断面的问卷调查。其中,学生 2 385 人,教师 298 人,管理人员 106 人。调查内容包括人口统计学信息、长三角高等医学教育一体化认知维度与意愿维度。采取四分位数法对数据进行分级并采用秩和检验分析。**结果:**调查显示,学生群体对长三角地区的知晓率为 79.87% (1 905/2 385),整体高意愿为 24.78% (591/2 385)。教师群体对长三角地区知晓率为 93.96% (280/298),对长三角一体化了解率为 50.00% (149/298),长三角高等教育一体化的中等以上发展意愿占 80.54% (240/298)。管理员群体对长三角医学教育联盟全体理事大会的知晓率为 59.4% (63/106),对于本校发展高意愿为 89.62% (95/106)。学生群体中,女性对长三角高等医学教育一体化的发展措施高认知程度、本校发展措施高认知程度、整体高认知、发展趋势高意愿、本校发展期望高意愿、本校发展优势高意愿、发展障碍 2 所占比例高于男性 ($P < 0.05 \sim P < 0.01$);学生干部对长三角一体化发展目的高认知、本校发展趋势高认知、发展措施的高认知、本校发展措施的高认知、整体高认知、发展趋势高意愿、本校发展期望高意愿、本校发展、本校发展优势高意愿、整体高意愿所占比例高于普通学生 ($P < 0.05 \sim P < 0.01$)。教师群体中,30~45 岁发展措施高认知、整体高认知、发展障碍 2 意愿、本校发展优势高意愿等均高于其他年龄层 ($P < 0.05 \sim P < 0.01$);正高级对长三角一体化了解高认知高于其他职称级别 ($P < 0.01$)。管理员群体中,附属单位管理员的整体高认知程度高于其他类型部门 ($P < 0.05$),女性管理员对长三角一体化发展目的认知、发展方针认知程度高于男性 ($P < 0.01$ 和 $P < 0.05$)。处级管理员对发展措施中等认知、个人发展收益中等意愿所占比例高于其他 ($P < 0.01$)。**结论:**学生群体存在对长三角高等医学教育一体化认识不到位问题,教师群体中发扬创新精神强化顶层设计不够到位,管理员群体该人群对于长三角高等医学教育一体化认识不够深刻,但加入意愿高。

[关键词] 高等医学教育;认知;意愿

[中图分类号] R 192

[文献标志码] A

DOI:10.13898/j.cnki.issn.1000-2200.2023.01.022

A survey on the cognition and willingness of different groups in a university in Bengbu about the integration of higher medical education in the Yangtze River Delta

FANG Jiu-yi¹, HUANG Wan-ting², XI Jing-wen², ZHOU Wei-lai², ZHANG Li-juan², WENG Yang-chen², JIA Xian-jie²

(1. School of Marxism, 2. School of Public Health, Bengbu Medical College, Bengbu Anhui 233030, China)

[Abstract] **Objective:** To explore the problems faced by local university about the integration of higher medical education in the Yangtze River Delta, and accelerate the high-quality development of integration of higher medical education in the Yangtze River Delta.

Methods: A total of 2 789 people, including 2 385 students, 298 teachers and 106 administrators from a university in Bengbu were selected as the respondents, and investigated by cross-sectional questionnaire. The survey contents included demographic information, cognition and willingness dimension of the integration of higher medical education in the Yangtze River Delta. The data were graded by quartile method and analyzed by rank sum test. **Results:** The survey showed that the awareness rate of the students in the Yangtze River Delta region was 79.87% (1 905/2 385), and the overall high willingness was 24.78% (591/2 385). The awareness rate of the teachers in the Yangtze River Delta region was 93.96% (280/298), the understanding rate of the integration of the Yangtze River Delta region was 50.00% (149/298), and the willingness to develop higher education integration above the secondary level in the Yangtze River Delta region accounted for 80.54% (240/298). The awareness rate of the administrators to the general council meeting of the Yangtze River Delta Medical Education Alliance was 59.4% (63/106), and the high willingness for the development of the university

was 89.62% (95/106). In the student group, the proportion of female's high cognition of the development measures of the integration of higher medical education in the Yangtze River Delta, high cognition of the development measures of the university, overall high cognition, high willingness for the development trend, high willingness for the development

[收稿日期] 2022-12-12 **[收回日期]** 2022-12-20

[基金项目] 安徽省高校人文社会科学研究重大项目 (SK2020ZD31)

[作者单位] 蚌埠医学院 1. 马克思主义学院, 2. 公共卫生学院, 安徽蚌埠 233030

[作者简介] 方九亿 (1978-), 男, 硕士, 讲师。

expectations for the university, high willingness for the development advantages for the university, and the development obstacle 2 was higher than that of male ($P < 0.05$ to $P < 0.01$); the proportion of student cadres' high awareness of the development purpose of the integration of the Yangtze River Delta, high cognition for the development measure, high cognition for the development measure for the university, overall high cognition, high willingness for the development trend, high willingness for the development expectations for the university, development for the university, high willingness for the development advantage for the university, and overall high willingness was higher than that of ordinary students ($P < 0.05$ to $P < 0.01$). In the teacher group, the proportion of teachers within 30–45 years old having high cognition for the development measure, overall high cognition, willingness of development obstacle 2, high willingness for the development advantage for the university and so on was higher than that of teachers of other ages ($P < 0.05$ to $P < 0.01$); senior executives had a higher understanding of the integration of the Yangtze River Delta than other professional titles ($P < 0.01$). In the administrator group, the overall high cognition level of the affiliated units was higher than that of other types of departments ($P < 0.05$); the cognition of female managers' for the development purpose of the integration of the Yangtze River Delta, cognition level for the development policy was higher than that of male managers ($P < 0.01$ and $P < 0.05$); the proportion of department-level administrator having medium cognition for the development measure, medium willingness for the personal development gains was higher than others ($P < 0.05$). **Conclusions:** The students do not fully understand the integration of higher medical education in the Yangtze River Delta, the teachers do not fully develop the spirit of innovation and strengthen the top-level design, and the administrators do not deeply understand the integration of higher medical education in the Yangtze River Delta, but they are willing to join.

[**Key words**] higher medical education; cognition; willingness

长三角区域高等教育一体化特指社会主义市场经济背景下区域高等教育一体化在长三角(包括上海、江苏、浙江、安徽,以下简称“一市三省”)范围内展开,实现要素的自由流动和优势互补,突破区域内阻碍高等教育资源优化配置的各种体制机制障碍,使区域内的高等教育利益相关者和系统之间逐步实现有序分工、错位竞争及全面协作,从而提升区域内高等教育综合竞争力的过程及其状态,其本质是对区域高等教育资源的统筹配置、高等教育发展模式和标准的全新探索^[1-2],在此背景下,既增加高校高端人才的交流,更加坚定走教育强国、科教兴国的道路,也一定程度上解决了区域间经济社会发展不平衡的问题,有利于提高经济社会发展在世界的竞争力。

然而,对区域高等教育一体化的认识不够导致不同主体难以达成共识,将阻碍一体化的发展。为了探索地方高校自身存在的问题,快速融入长三角高等教育一体化发展,加速其高质量发展进程,助力国家教育强国战略目标实现,本研究从蚌埠市某高校的学生、教师、管理员等三个不同人群的认识、意愿维度探索各人群在长三角高等教育一体化中存在问题并提出解决措施。

1 对象与方法

1.1 研究对象 采用分层随机抽样的方法,按照不同职位分层,从蚌埠医学院不同人群中选取参与者。其中,学生 2 385 人,教师 298 人,管理人员 106 人。本次研究问卷开始调查前均已取得参与者的知情

同意。

1.2 研究方法 利用自行设计的调查问卷以问卷形式展开横断面调查。针对 3 种人群发放特定问卷,调查内容包括:个人基本信息、认知维度、意愿维度。在指标量化方面,单选题按照程度大小从高到低分别为 4、3、2、1 分,多选题选项之间无程度大小之分,按照选择一个给 1 分的形式进行量化,选择的选项越多,则得分越多。使用因子分析计算出整体认知分数和整体意愿分数。分别以每项的四分位数为界限,进一步将上述分为低、中、高等级。

1.3 统计学方法 采用秩和检验。

2 结果

2.1 基本情况 学生群体中,男性占 48.30%,女性占 51.70%,以普通学生为主,学生干部占 19.60%,且低年级学生(大一、大二)占 80.60%,高年级(大三、大四、大五)、研究生占比分别为 18.40%、1.00%;教师群体中,以 30~45 岁者居多,其次 45~60 岁者占 22.1%,研究生及其以上学历者占比 80.2%,中级职称占比最多,为 43.6%、其次副高级 27.5%、正高级 13.1%;管理员群体中,男性占 67.00%,女性占 33.00%,大多就职于学校政党组织职能部门,职务级别科员、科级占比较多,分别为 35.80%、34.90%(见表 1)。

2.2 不同特征学生的认知、意愿差异 学生群体对长三角地区的知晓率为 79.87%(1 905/2 385),整体高意愿为 24.78%(591/2 385)。女性对长三角高等医学教育一体化的发展措施高认知程度、本校

发展措施高认知程度、整体高认知、发展趋势高意愿、本校发展期望高意愿、本校发展优势高意愿、发展障碍 2 所占比例均高于男性 ($P < 0.05 \sim P < 0.01$); 学生干部对长三角一体化发展目的高认知、本校发展趋势高认知、发展措施的高认知、本校发展措施的高认知、整体高认知、发展趋势高意愿、本校发展期望高意愿、本校发展、本校发展优势高意愿、整体高意愿所占比例均高于普通学生 ($P < 0.05 \sim P < 0.01$) (见表 2)。

2.3 不同特征教师的认知、意愿差异 教师群体对长三角地区知晓率为 93.96% (280/298), 对长三角一体化了解率为 50.00% (149/298), 长三角高等教育一体化的中等以上发展意愿占 80.54% (240/298)。年龄方面, 30~45 岁教师对发展措施高认知、整体高认知、发展障碍 2 意愿、本校发展优势高意愿等均高于其他年龄层 ($P < 0.05 \sim P < 0.01$)。职称方面, 正高级教师对长三角一体化了解高认知高于其他职称级别 ($P < 0.01$) (见表 3)。

2.4 不同特征管理员的认知、意愿差异 管理员群体对长三角医学教育联盟全体理事大会的知晓率为 59.4% (63/106), 对于本校发展中高意愿为 89.62% (95/106)。不同部门比较, 附属单位管理员的整体高认知程度高于其他类型部门 ($P < 0.05$), 不同性别比较, 女性管理员对长三角一体化发展目的中等认知、发展方针中等认知程度高于男性 ($P < 0.01$ 和 $P < 0.05$)。不同职务级别比较, 处级管理员对发展措施中等认知、个人发展受益中等意愿所占比例高于其他 ($P < 0.01$) (见表 4)。

3 讨论

3.1 学生群体关于长三角高等医学教育一体化的认知、意愿情况及存在问题 调查显示, 学生群体对长三角地区的知晓率为 79.87%。女性对长三角高等教育一体化的发展措施高认知程度、本校发展措施高认知程度、发展趋势高意愿、本校发展期望高意愿、本校发展优势高意愿所占比例高于男性, 这可能是由于女生在情感和直觉维度占优势, 男生在思维和感觉维度占优势^[3], 而女生对于文字的敏感度与字面分析强于男生。随着国家对长三角高等教育一体化的推进, 《“十三五”深化长三角地区教育战略合作框架协议》《加快推进教育现代化实施方案 (2018-2022 年)》等一系列文件颁布, 增加了学生阅读、学习相关知识的机会, 从而提升了长三角高等教育一体化的认知程度。学生干部对长三角地区的

知晓率、(本校)发展措施的高认知、本校发展优势的高意愿所占比例高于普通学生, 且集中在高层次。这可能是由于学生干部拥有更多与教师、管理者的接触机会, 具有更实际的学习平台提升认知水平。

表 1 调查对象一般人口学特征

人口学特征	n	构成比/%
学生性别		
男	1 151	48.30
女	1 234	51.70
身份		
普通学生	1 917	80.40
学生干部	468	19.60
年级		
低年级	1 923	80.60
高年级	439	18.40
研究生	23	1.00
教师年龄/岁		
<30	30	10.10
30~45	201	67.40
>45~60	66	22.10
>60	1	0.30
学历		
本科以下	1	0.30
本科	58	19.50
研究生	179	60.10
研究生以上	60	20.10
职称		
正高级	39	13.10
副高级	82	27.50
中级	130	43.60
助理级	37	12.40
技术员级	10	3.40
管理员所在部门		
学校党政职能部门	49	46.20
学校直属部门	6	5.70
二级院(系)部	30	28.30
附属单位	21	19.80
性别		
男	71	67.00
女	35	33.00
职务级别		
科员	38	35.80
科级	37	34.90
处级	28	26.40
处级以上	3	2.80

表 2 学生个人基本信息与认知、意愿意愿的差异

基本信息	了解程度(4)		长三角一体化发展目的(5)			发展措施(13)			本校发展措施(15)		
	不了解	了解	低	中	高	低	中	高	低	中	高
性别											
男	233(20.20)	918(79.80)	299(26.00)	372(32.30)	480(41.70)	211(18.30)	454(39.40)	486(42.20)	222(19.30)	439(38.10)	490(42.60)
女	247(20.00)	987(80.00)	265(21.50)	444(36.00)	525(42.50)	170(13.80)	441(35.70)	623(50.50)	204(16.50)	405(32.80)	625(50.60)
<i>Hc</i>	0.02		2.16			18.65			13.83		
<i>P</i>	>0.05		>0.05			<0.01			<0.01		
身份											
普通学生	401(20.90)	1516(79.10)	466(24.30)	665(34.70)	786(41.00)	320(16.70)	725(37.80)	872(45.50)	358(18.70)	687(35.80)	872(45.50)
学生干部	79(16.90)	389(83.10)	98(20.90)	151(32.30)	219(46.80)	61(13.00)	170(36.30)	237(50.60)	68(14.50)	157(33.50)	243(51.90)
<i>Hc</i>	3.81		5.25			5.29			7.47		
<i>P</i>	>0.05		<0.05			<0.05			<0.01		
年级											
低年级	398(20.70)	1525(79.30)	442(23.00)	673(35.00)	808(42.00)	306(15.90)	731(38.00)	886(46.10)	336(17.50)	702(36.50)	885(46.00)
高年级	76(17.30)	363(82.70)	111(25.30)	139(31.70)	189(43.10)	69(15.70)	157(35.80)	213(48.50)	83(18.90)	133(30.30)	223(50.80)
研究生	6(26.10)	17(73.90)	11(47.80)	4(17.40)	8(34.80)	6(26.10)	7(30.40)	10(43.50)	7(30.40)	9(39.10)	7(30.40)
<i>Hc</i>	3.06		3.11			1.12			4.58		
<i>P</i>	>0.05		>0.05			>0.05			>0.05		

基本信息	认知分级			发展趋势(8)			本校发展期望(10)		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
性别									
男	315(27.40)	564(49.00)	272(23.60)	202(17.50)	309(26.80)	640(55.60)	227(19.70)	353(30.70)	571(49.60)
女	281(22.80)	626(50.70)	327(26.50)	153(12.40)	319(25.90)	762(61.80)	215(17.40)	298(24.10)	721(58.40)
<i>Hc</i>	6.62			12.46			14.88		
<i>P</i>	<0.05			<0.01			<0.01		
身份									
普通学生	495(25.80)	959(50.00)	463(24.20)	299(15.60)	518(27.00)	1100(57.40)	362(18.90)	544(28.40)	1011(52.70)
学生干部	101(21.60)	231(49.40)	136(29.10)	56(12.00)	110(23.50)	302(64.50)	80(17.10)	107(22.90)	281(60.00)
<i>Hc</i>	6.28			8.36			6.35		
<i>P</i>	<0.05			<0.01			<0.05		
年级									
低年级	483(25.10)	964(50.10)	476(24.80)	279(14.50)	514(26.70)	1130(58.80)	351(18.30)	524(27.20)	1048(54.50)
高年级	105(23.90)	215(49.00)	119(27.10)	69(15.70)	112(25.50)	258(58.80)	87(19.80)	121(27.60)	231(52.60)
研究生	8(34.80)	11(47.80)	4(17.40)	7(30.40)	2(8.70)	14(60.90)	4(17.40)	6(26.10)	13(56.50)
<i>Hc</i>	2.32			0.23			0.72		
<i>P</i>	>0.05			>0.05			>0.05		

基本信息	本校发展优势(11)			发展障碍 2(14)			意愿分级		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
性别									
男	231(20.10)	604(52.50)	316(27.50)	276(24.00)	570(49.50)	305(26.50)	308(26.80)	561(48.70)	282(24.50)
女	170(13.80)	723(58.60)	341(27.60)	273(22.10)	573(46.40)	388(31.40)	288(23.30)	637(51.60)	309(25.00)
<i>Hc</i>	4.94			5.49			1.88		
<i>P</i>	<0.05			<0.05			>0.05		
身份									
普通学生	340(14.30)	1059(44.40)	518(21.70)	454(23.70)	919(47.90)	544(28.40)	498(26.00)	962(50.20)	457(23.80)
学生干部	61(13.00)	268(57.30)	139(29.70)	95(20.30)	224(47.90)	149(31.80)	98(20.90)	236(50.40)	134(28.60)
<i>Hc</i>	4.47			3.39			7.30		
<i>P</i>	<0.05			>0.05			<0.01		

续表 2

基本信息	本校发展优势(11)			发展障碍 2(14)			意愿分级			
	低	中	高	低	中	高	低	中	高	
年级										
低年级	302(15.70)	1 099(57.20)	522(27.10)	444(23.10)	942(49.00)	537(27.90)	469(19.70)	995(41.70)	459(19.20)	
高年级	90(20.50)	218(49.70)	131(29.80)	97(22.10)	194(44.20)	148(33.70)	120(27.30)	194(44.20)	125(28.50)	
研究生	9(39.10)	10(43.50)	4(17.40)	8(34.80)	7(30.40)	8(34.80)	7(30.40)	9(39.10)	7(30.40)	
<i>Hc</i>		5.47			3.47			0.20		
<i>P</i>		>0.05			>0.05			>0.05		

表 3 教师个人基本信息与认知、意愿的差异[*n*;百分率(%)]

基本信息	了解程度(4)		了解程度(5)			发展措施(11)			本校发展趋势(14)		
	不了解	了解	低	中	高	低	中	高	低	中	高
年龄/岁											
<30	3(10.00)	27(90.00)	0(0.00)	18(60.00)	12(40.00)	5(16.70)	7(23.30)	18(60.00)	8(26.70)	9(30.00)	13(43.30)
30~45	12(6.00)	189(94.00)	0(0.00)	108(53.70)	93(46.30)	26(12.90)	27(13.40)	148(73.60)	32(15.90)	77(38.30)	92(45.80)
>45~60	3(4.50)	63(95.50)	0(0.00)	22(33.30)	44(66.70)	21(31.80)	15(22.70)	30(45.50)	15(22.70)	28(42.40)	23(34.80)
>60	0(0.00)	1(100.00)	0(0.00)	1(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	1(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	1(100.00)
<i>Hc</i>	1.15			10.62				19.44		3.28	
<i>P</i>	>0.05			<0.05				<0.01		>0.05	
学历											
本科以下	0(0.00)	1(100.00)	0(0.00)	1(100.00)	0(0.00)	1(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	1(100.00)
本科	1(1.70)	57(98.30)	0(0.00)	25(43.10)	33(56.90)	6(10.30)	16(27.60)	36(62.10)	8(13.80)	31(53.40)	19(32.80)
研究生	15(8.40)	164(91.60)	0(0.00)	97(54.20)	82(45.80)	33(18.40)	27(15.10)	119(66.50)	32(17.90)	69(38.50)	78(43.60)
研究生以上	2(3.30)	58(96.70)	0(0.00)	26(43.30)	34(56.70)	12(20.00)	6(10.00)	42(70.00)	15(25.00)	15(25.00)	30(50.00)
<i>Hc</i>	4.45			4.41				3.07		1.91	
<i>P</i>	>0.05			>0.05				>0.05		>0.05	
职称											
正高级	1(2.56)	38(97.44)	0(0.00)	14(35.90)	25(64.10)	12(30.80)	6(15.40)	21(53.80)	12(30.80)	12(30.80)	15(38.50)
副高级	4(4.88)	78(95.12)	0(0.00)	30(36.60)	52(63.40)	16(19.50)	16(19.50)	50(61.00)	14(17.10)	31(37.80)	37(45.10)
中级	10(7.69)	120(92.31)	0(0.00)	78(60.00)	52(40.00)	16(12.30)	19(14.60)	95(73.10)	18(13.80)	54(41.50)	58(44.60)
助理级	1(2.70)	36(97.30)	0(0.00)	19(51.40)	18(48.60)	7(18.90)	6(16.20)	24(64.90)	9(24.30)	13(35.10)	15(40.50)
技术员级	2(20.00)	8(80.00)	0(0.00)	8(80.00)	2(20.00)	1(10.00)	2(20.00)	7(70.00)	2(20.00)	5(50.00)	3(30.00)
<i>Hc</i>	5.79			17.77				7.70		3.28	
<i>P</i>	>0.05			<0.01				>0.05		>0.05	

基本信息	认知分级			发展障碍 2(9)			本校发展期望(12)			
	低	中	高	低	中	高	低	中	高	
年龄/岁										
<30	9(30.00)	17(56.70)	4(13.30)	5(16.70)	17(56.70)	8(26.70)	10(33.30)	1(3.30)	19(63.30)	
30~45	41(20.40)	102(50.70)	58(28.90)	26(12.90)	111(55.20)	64(31.80)	48(23.90)	19(9.50)	134(66.70)	
>45~60	24(36.40)	30(45.50)	12(18.20)	16(24.20)	40(60.60)	10(15.20)	13(19.70)	5(7.60)	48(72.70)	
>60	0(0.00)	1(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	1(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	1(100.00)	
<i>Hc</i>		8.94			11.21			1.84		
<i>P</i>		<0.05			<0.05			>0.05		
学历										
本科以下	1(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	1(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	1(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	
本科	6(10.30)	36(62.10)	16(27.60)	13(22.40)	33(56.90)	12(20.70)	16(27.60)	2(3.40)	40(69.00)	
研究生	50(27.90)	89(49.70)	40(22.30)	20(11.20)	104(58.10)	55(30.70)	43(24.00)	17(9.50)	119(66.50)	
研究生以上	17(28.30)	25(41.70)	18(30.00)	13(21.70)	31(51.70)	16(26.70)	11(18.30)	6(10.00)	43(71.70)	

续表 3

基本信息	认知分级			发展障碍 2(9)			本校发展期望(12)		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
<i>Hc</i>		6.62			8.06			3.26	
<i>P</i>		>0.05			<0.05			>0.05	
职称									
正高级	11(28.20)	19(48.70)	9(23.10)	9(23.10)	22(56.40)	8(20.50)	7(17.90)	5(12.80)	27(69.20)
副高级	21(25.60)	35(42.70)	26(31.70)	14(17.10)	47(57.30)	21(25.60)	17(20.70)	8(9.80)	57(69.50)
中级	32(24.60)	65(50.00)	33(25.40)	16(12.30)	75(57.70)	39(30.00)	38(29.20)	10(7.70)	82(63.10)
助理级	8(21.60)	25(67.60)	4(10.80)	5(13.50)	20(54.10)	12(32.40)	8(21.60)	2(5.40)	27(73.00)
技术员级	2(20.00)	6(60.00)	2(20.00)	3(30.00)	4(40.00)	3(30.00)	1(10.00)	0(0.00)	9(90.00)
<i>Hc</i>		1.70			3.76			4.37	
<i>P</i>		>0.05			>0.05			>0.05	
基本信息	本校发展优势(13)			发展意愿(15)			意愿分级		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
年龄/岁									
<30	4(13.30)	17(56.70)	9(30.00)	9(30.00)	21(70.00)	0(0.00)	8(26.70)	13(43.30)	9(30.00)
30~45	19(9.50)	114(56.70)	68(33.80)	41(20.40)	160(79.60)	0(0.00)	40(19.90)	106(52.70)	55(27.40)
>45~60	19(28.80)	36(54.50)	11(16.70)	8(12.10)	58(87.90)	0(0.00)	26(39.40)	30(45.50)	10(15.20)
>60	0(0.00)	0(0.00)	1(100.00)	0(0.00)	1(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	1(100.00)	0(0.00)
<i>Hc</i>		15.19			4.73			10.10	
<i>P</i>		<0.01			>0.05			<0.05	
学历									
本科以下	0(0.00)	1(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	1(100.00)	0(0.00)	1(100.00)	0(0.00)	0(0.00)
本科	4(6.90)	36(62.10)	18(31.00)	10(17.20)	48(82.80)	0(0.00)	12(20.70)	34(58.60)	12(20.70)
研究生	27(15.10)	98(54.70)	54(30.20)	34(19.00)	145(81.00)	0(0.00)	45(25.10)	85(47.50)	49(27.40)
研究生以上	11(18.30)	33(55.00)	16(26.70)	14(23.30)	46(76.70)	0(0.00)	16(26.70)	31(51.70)	13(21.70)
<i>Hc</i>		1.65			1.02			2.49	
<i>P</i>		>0.05			>0.05			>0.05	
职称									
正高级	11(28.20)	21(53.80)	7(17.90)	8(20.50)	31(79.50)	0(0.00)	12(30.80)	22(56.40)	5(12.80)
副高级	11(13.40)	51(62.20)	20(24.40)	11(13.40)	71(86.60)	0(0.00)	24(29.30)	37(45.10)	21(25.60)
中级	18(13.80)	65(50.00)	47(36.20)	28(21.50)	102(78.50)	0(0.00)	30(23.10)	66(50.80)	34(26.20)
助理级	2(5.40)	25(67.60)	10(27.00)	7(18.90)	30(81.10)	0(0.00)	7(18.90)	20(54.10)	10(27.00)
技术员级	0(0.00)	6(60.00)	4(40.00)	4(40.00)	6(60.00)	0(0.00)	1(10.00)	5(50.00)	4(40.00)
<i>Hc</i>		9.56			4.98			5.28	
<i>P</i>		<0.05			>0.05			>0.05	

表 4 管理人员的个人基本信息对认知、意愿的差异[*n*;百分率(%)]

基本信息	了解程度(4)			长三角一体化发展目的(5)			发展方针(6)			发展措施(10)		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高	低	中	高
部门												
学校党政职能部门	0(0.00)	19(38.80)	30(61.20)	14(28.60)	35(71.40)	0(0.00)	16(32.70)	33(67.30)	0(0.00)	17(34.70)	10(20.40)	22(44.90)
学校直属部门	0(0.00)	3(50.00)	3(50.00)	2(33.30)	4(66.70)	0(0.00)	1(16.70)	5(83.30)	0(0.00)	3(50.00)	0(0.00)	3(50.00)
二级院(系)部	0(0.00)	15(50.00)	15(50.00)	3(10.00)	27(90.00)	0(0.00)	7(23.30)	23(76.70)	0(0.00)	5(16.70)	8(26.70)	17(56.70)
附属单位	0(0.00)	6(28.60)	15(71.40)	4(19.00)	17(81.00)	0(0.00)	2(9.50)	19(90.50)	0(0.00)	1(4.80)	5(23.80)	15(71.40)
<i>Hc</i>		2.62			4.30			4.48			6.98	
<i>P</i>		>0.05			>0.05			>0.05			>0.05	

续表 4

基本信息	了解程度(4)			长三角一体化发展目的(5)			发展方针(6)			发展措施(10)		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高	低	中	高
性别												
男	0(0.00)	25(35.20)	46(64.80)	21(29.60)	50(70.40)	0(0.00)	22(31.00)	49(69.00)	0(0.00)	19(26.80)	15(21.10)	37(52.10)
女	0(0.00)	18(51.40)	17(48.60)	2(5.70)	33(94.30)	0(0.00)	4(11.40)	31(88.60)	0(0.00)	7(20.00)	8(22.90)	20(57.10)
<i>Hc</i>		2.53			7.78			4.80			0.41	
<i>P</i>		>0.05			<0.01			<0.05			>0.05	
职务级别												
科员	0(0.00)	19(50.00)	19(50.00)	8(21.10)	30(78.90)	0(0.00)	10(20.80)	28(79.20)	0(0.00)	7(18.40)	6(15.80)	25(65.80)
科级	0(0.00)	15(40.50)	22(59.50)	6(16.20)	31(83.80)	0(0.00)	8(21.60)	29(78.40)	0(0.00)	6(16.20)	8(21.60)	23(62.20)
处级	0(0.00)	8(28.60)	20(71.40)	7(25.00)	21(75.00)	0(0.00)	6(21.40)	22(78.60)	0(0.00)	11(39.30)	8(28.60)	9(32.10)
厅级及以上	0(0.00)	1(33.30)	2(66.70)	2(66.70)	1(33.30)	0(0.00)	2(66.70)	1(33.30)	0(0.00)	2(66.70)	1(33.30)	0(0.00)
<i>Hc</i>		3.11			4.37			3.23			12.70	
<i>P</i>		>0.05			>0.05			>0.05			<0.01	

基本信息	本校发展措施(14)			认知分级			本校发展意愿(11)		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
部门									
学校党政职能部门	15(30.60)	29(59.20)	8(16.30)	12(24.50)	29(59.20)	8(16.30)	2(4.10)	47(95.90)	0(0.00)
学校直属部门	2(33.30)	2(33.30)	1(16.70)	3(50.00)	2(33.30)	1(16.70)	1(16.70)	5(83.30)	0(0.00)
二级院(系)部	7(23.30)	14(46.70)	7(23.30)	9(30.00)	14(46.70)	7(23.30)	4(13.30)	26(86.70)	0(0.00)
附属单位	2(9.50)	9(42.90)	10(47.60)	2(9.50)	9(42.90)	10(47.60)	4(19.00)	17(81.00)	0(0.00)
<i>Hc</i>		2.14			8.43			4.28	
<i>P</i>		>0.05			<0.05			>0.05	
性别									
男	19(26.80)	37(52.10)	18(25.40)	16(22.50)	37(52.10)	18(25.40)	10(14.10)	61(85.90)	0(0.00)
女	7(20.00)	17(48.60)	8(22.90)	10(28.60)	17(48.60)	8(22.90)	1(2.90)	34(97.10)	0(0.00)
<i>Hc</i>		0.18			0.35			3.15	
<i>P</i>		>0.05			>0.05			>0.05	
职务级别									
科员	8(21.10)	14(36.80)	13(34.20)	11(28.90)	14(36.80)	13(34.20)	4(10.50)	34(89.50)	0(0.00)
科级	8(21.60)	21(56.80)	9(24.30)	7(18.90)	21(56.80)	9(24.30)	3(8.10)	34(91.90)	0(0.00)
处级	9(32.10)	19(67.90)	3(10.70)	6(21.40)	19(67.90)	3(10.70)	4(14.30)	24(85.70)	0(0.00)
厅级及以上	1(33.30)	0(0.00)	1(33.30)	2(66.70)	0(0.00)	1(33.30)	0(0.00)	3(100.00)	0(0.00)
<i>Hc</i>		2.01			1.75			1.00	
<i>P</i>		>0.05			>0.05			>0.05	

基本信息	个人意愿(15)			个人发展受益(16)			意愿分级		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
部门									
学校党政职能部门	0(0.00)	35(71.40)	14(28.60)	14(28.60)	20(40.80)	15(30.60)	16(32.70)	22(44.90)	11(22.40)
学校直属部门	0(0.00)	4(66.70)	2(33.30)	1(16.70)	4(66.70)	1(16.70)	2(33.30)	4(66.70)	0(0.00)
二级院(系)部	0(0.00)	22(73.30)	8(26.70)	5(16.70)	15(50.00)	10(33.30)	7(23.30)	17(56.70)	6(20.00)
附属单位	0(0.00)	18(85.70)	3(14.30)	1(4.80)	10(47.60)	10(47.60)	1(4.80)	12(57.10)	8(38.10)
<i>Hc</i>		1.83			4.73			7.29	
<i>P</i>		>0.05			>0.05			>0.05	
性别									
男	0(0.00)	51(71.80)	20(28.20)	16(22.50)	31(43.70)	24(33.80)	17(23.90)	35(49.30)	19(26.80)
女	0(0.00)	28(80.00)	7(20.00)	5(14.30)	18(51.40)	12(34.30)	9(25.70)	20(57.10)	6(17.10)

续表 4

基本信息	个人意愿(15)			个人发展受益(16)			意愿分级		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
<i>Hc</i>		0.82			0.28			0.62	
<i>P</i>		>0.05			>0.05			>0.05	
职务级别									
科员	0(0.00)	32(84.20)	6(15.80)	7(18.40)	13(34.20)	18(47.40)	9(23.70)	16(42.10)	13(34.20)
科级	0(0.00)	23(62.20)	14(37.80)	5(13.50)	17(45.90)	15(40.50)	8(21.60)	19(51.40)	10(27.00)
处级	0(0.00)	21(75.00)	7(25.00)	6(21.40)	19(67.90)	3(10.70)	7(25.00)	20(71.40)	1(3.60)
厅级及以上	0(0.00)	0(0.00)	3(100.00)	3(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	2(66.70)	0(0.00)	1(33.30)
<i>Hc</i>		5.83			13.44			4.38	
<i>P</i>		>0.05			<0.01			>0.05	

3.2 教师群体关于长三角高等医学教育一体化的认知、意愿情况及存在问题 研究发现,教师群体对长三角地区知晓率为 93.96%,对长三角一体化了解率为 50.00%,长三角高等教育一体化的中等以上发展意愿占 80.54%。不同年龄中,30~45 岁发展措施高认知、整体高认知、发展障碍 2 意愿、本校发展优势高意愿等均高于其他年龄层。其原因是青年人群是教育主力,研究^[4]发现我国青年人总体受教育程度不断提高,特别是接受高等教育人数及其比例都有较大幅度提升。随着网络的高速发展^[5],青年网民成为我国网络政治参与中的主导性力量,它提高了青年人加入长三角高等教育一体化讨论的热情与积极性,开阔视野,提高认知水平,增强发展意愿。本科生学历教师长三角一体化发展程度高认知所占比例大于其他,这是因为长三角区域高等教育一体化进入了更高质量一体化发展阶段(2018 年以来),无论是中共中央办公厅、国务院办公厅印发《加快推进教育现代化实施方案(2018-2022 年)》,三角研究型大学联盟和长三角高校智库联盟的创建,还是 10 所高等医学院校成立长三角医学教育联盟,其蓬勃发展使正处于经历研究生深入学习阶段的教师受益更深^[1]。研究生及其以上学历教师对于发展障碍高意愿高于其他人群,这可能由于该人群关注长三角高等医学教育一体化相关动态且认识到其不足。正高级对长三角一体化了解高认知高于其他职称级别,而本校发展优势中高意愿所占比例低于其他级别。这可能由于正高级职称者认识范围广,考虑因素多,从而削减了高意愿所占比例。

3.3 管理员群体关于长三角高等医学教育一体化的认知、意愿情况及存在问题 经调查,管理员群体对长三角医学教育联盟全体理事大会的知晓率为 59.4%,对于本校发展高意愿为 89.62%,体现了该

人群对于长三角高等医学教育一体化认识不够到位,但加入意愿高,即加入一体化发展的盲目性。不同部门中附属单位的整体高认知程度高于其他类型部门,这可能是因为附属单位更专业性、更有实践性,在长三角高等教育一体化高速发展中,接触平台更多,认知更深刻。尽管女性管理员对长三角一体化发展目的中等认知、发展方针中等认知所占比例高于男性,但未达到高认知水平,这可能是因为女性的阅读素养比男生好,更善于理解,但数学和科学素养比男性弱、思维更固定^[6]导致较少发散思维,创新进步。处级职务的发展措施中等认知、个人发展收益中等意愿所占比例高于其他,但中等以上所占比例低于其他阶级。

3.4 关于地方高校融入长三角高等医学教育一体化发展进程中的建议 综上所述,对于学生群体,学生干部能够引领校园文化建设、创建文明校风和学风,间接推动高校发展,其选拔、培养和任用更是高等学校做好基层团学工作的基础,因此学校应完善学生干部管理体制、注重分类培养、明确其职责。其一,加强思想政治教育,杜绝微腐败现象。高校思政教育是提高学生干部自我管理能力的的重要途径^[7],将传统思政教学与新媒体创新系统结合,如高校学生干部思想政治教育网络平台的运营等以此来鼓励其积极创新校园文化。而嵌入私人关系网络的干部选拔机制、滥用职权的管理运作必将阻碍学生自身发展^[8],各级党委、政府要高度重视青少年廉洁教育,教育长效工作机制;其二,注重自我管理能力的培养。学生干部勿要自我价值取向功利化而导致忽视自我提升,高校也应建立学生干部综合培养平台、建立创新激励考评机制。

对于教师群体而言,应充分扩大青年教师群体 (下转第 126 页)

- [22] VAN WAGONER DR, CHUNG MK. Inflammation, inflammasome activation, and atrial fibrillation[J]. *Circulation*, 2018, 138(20): 2243.
- [23] FILIANO AJ, KIPNIS J. Breaking bad blood: beta2-microglobulin as a proaging factor in blood[J]. *Nat Med*, 2015, 21(8): 844.
- [24] SHI F, SUN L, KAPTOGE S. Association of β -2-microglobulin and cardiovascular events and mortality: A systematic review and meta-analysis[J]. *Atherosclerosis*, 2021, 320: 70.
- [25] ARDENIZ O, UNGER S, ONAY H, *et al.* β -2-microglobulin deficiency causes a complex immunodeficiency of the innate and adaptive immune system[J]. *J Allergy Clin Immunol*, 2015, 136(2): 392.
- [26] XIE J, YI Q. β -2-microglobulin as a potential initiator of inflammatory responses[J]. *Trends Immunol*, 2003, 24(5): 228.
- [27] LYDEN P, BROTT T, TILLEY B, *et al.* Improved reliability of the NIH Stroke Scale using video training. NINDS TPA Stroke Study Group[J]. *Stroke*, 1994, 25(11): 2220.
- [28] DE HAVENON A, FINO N F, JOHNSON B, *et al.* Blood pressure variability and cardiovascular outcomes in patients with prior stroke: a secondary analysis of PROFESS[J]. *Stroke*, 2019, 50(11): 3170.

(本文编辑 周洋)

(上接第 121 页)

的创新性、与时俱进性来带动教师群体的能动性,以正高级教师群体扎实的知识储备推动学校加入长三角高等教育一体化发展,发扬创新精神来强化顶层设计不到位的问题。学校应该坚持把教师队伍建设作为基础工作,不断扩大教师队伍规模、优化教师教育协同提质创新机制^[9-10]。作为教师,应坚持终身学习不断提升专业素养,政府需构建全方位的教师发展保障体系,如从工资待遇等各个方面落实。院校之间不是单纯的竞争关系,而是协同共生关系,应聚焦关键领域开展协同教研、聚焦学科专业实现双向深度交流来拓展创新性。

对于管理员群体,高校管理层的支持能够促进校园氛围的营造、教师队伍结构的完善与专业水平的提升,因此,立足自身定位和内部资源要素的整合(如附属医院、皖北医疗中心、国家级省级科研平台、杰出校友等),形成自身品牌优势并在各教学实习点实施同质化工程,能够提升人才培养水平,打造特色的长三角一体化高质量人才培养模式。

[参 考 文 献]

- [1] 吴颖,崔玉平.长三角区域高等教育一体化的演进历程与动

力机制[J]. *高等教育研究*, 2020, 41(1): 25.

- [2] 袁晶,张珏.长三角区域高等教育一体化发展:动因、内涵与机制创新[J]. *中国高教研究*, 2019(7): 33.
- [3] 彭贤,马素红,李秀明.大学生认知风格的性别差异[J]. *中国健康心理学杂志*, 2006, 14(3): 299.
- [4] 邱红,张凌云.中国青年人教育程度异质性及其对主观幸福感的影响[J]. *人口学刊*, 2021, 43(6): 85.
- [5] 彭慧敏,胡屏华.新时代青年网络政治参与问题研究[J]. *华北水利水电大学学报(社会科学版)*, 2022, 38(2): 109.
- [6] 王玥,许志星.成长型思维视角下学业成绩对失败焦虑的影响研究:基于性别差异的分析[J]. *教育科学研究*, 2022(4): 39.
- [7] 吴小军,郭锋萍.高校思想政治教育与学生干部自我管理能力的提升[J]. *江苏高教*, 2019(9): 116.
- [8] 管素叶,袁秋红.学生干部微腐败现象的特点、成因与预防研究——基于青少年廉洁教育视角[J]. *中国青年研究*, 2019(6): 108.
- [9] 游旭群,靳玉乐,李森,等.新时代教师教育高质量发展大有作为[J]. *高校教育管理*, 2022, 16(5): 1.
- [10] 易凌云,卿素兰,高慧斌,等.坚持把教师队伍建设作为基础工作——习近平总书记关于教育的重要论述学习研究之四[J]. *教育研究*, 2022, 43(4): 4.

(本文编辑 刘畅)