

民办医学类高校教师培养体系构建研究

◆ 崔 雨

(河南工学院, 河南 新乡 453000)

【摘要】构建教师培养体系是民办高校提升教育教学水平和人才培养质量的需要;是吸引优质生源和提升学校核心竞争力的需要;是实施“人才强校”战略和推动学校可持续发展的需要。民办医学类高校教师培养面临青年教师居多,教学经验不足;实验技术人员作用发挥不充分;高水平、高职称、高素质专家学者数量匮乏等问题。新乡医学院三全学院教师教学发展中心结合多年教师培养的探索与实践,构建出了一套建章立制,有序推进、分层培养,精准施策、分类培养,突出重点、分级培养,明晰职责四位一体的教师培养体系,以期能为同类高校教师的培养提供新思路。

【关键词】医学高校;教师培养体系;合理路径

教师是立校之本、兴校之源,建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质、专业化、创新型师资队伍,是落实立德树人根本任务,实现学校转型发展、内涵发展和特色发展的关键切入点。新乡医学院三全学院作为一所民办医学类高校,在教师培养中存在着青年教师居多,教学经验不足;实验技术人员作用发挥不充分;高水平专家学者数量匮乏等问题。针对实际工作中产生的问题,新乡医学院三全学院通过不断的实践、调整、再实践,最终构建了一套四位一体的教师培养体系。

1 民办医学类高校教师培养的现实困境

1.1 青年教师居多,教学经验不足

从数量上看,青年教师在民办高校的师资队伍构成上占很大比重。教师多为近年毕业的硕士研究生,他们在教学上并没有丰富的经验,大多数青年教师还没有从学生的身份转换过来,甚至是第一次站上讲台。

此外,囿于民办高校教师与公办高校教师在社会声望、薪资待遇、稳定程度上的差异,大多数青年教师只是把民办高校作为一个跳板,一旦有了更好的选择和去处,他们随时有可能离职。现在的民办高校普遍面临这样的困境:民办高校似乎成了公办高校的教师培训基地,青年教师进来了,培养得差不多了,也基本就要走了。民办高校教师队伍偏年轻化、流动性大这一问题的出现,直接影响了学校的教学质量,教学工作缺乏连续性,时常发生更换教师的现象,在这种情况下难以完成自身教师梯队的构建,给学校的持续发展带来了隐患。同时也在很大程度上也影响了学校层面对师资队伍培养计划的落实,学校一些发展性、长期性的培养计划难以开展和实施,师资队伍稳定性仍需加强。

1.2 实验技术人员作用发挥不充分

衡量实验室建设水平的三个要素为:高素质的实验技术人员队伍、先进的仪器设备、科学高效的管理模式,其中最

关键的是高素质的实验技术人员,因为无论仪器设备多么先进,管理模式多么科学高效,都需要人去实施、去操作。实验技术人员是学校中承担科研、教学、实验室管理等多重工作的专业人员,实验技术人员队伍在高等院校的发展中发挥着不可或缺的作用。尤其对民办医学类高校而言,一支具有良好的教学能力、过硬的科研能力、出色的管理能力实验技术人员队伍,在提升医学生动手操作能力、实验观察能力、分析与解决问题能力上能够发挥很大的作用。然而在实际工作中,民办医学类高校的实验技术人员在学历、职称、工作内容等方面存在一定的局限性。

从学历层面看,受高校界重教师轻教辅主流思想的影响,民办医学类高校实验技术人员中高学历人员数量相对有限,多集中为本科学历,硕士研究生以上学历的人员并不多见,这也影响了实验技术队伍的长远发展。从职称层面看,民办医学类高校的实验技术人员多为初级职称和中级职称,高级实验师占比很低。在高校人员培养与管理中,实验技术人员往往是被忽略的那部分,绝大多数实验技术人员会在工作数年后选择转岗为专任教师,仅有少部分人员会继续留在实验技术岗位上深耕细作,整个实验技术队伍的人才培养道阻且长。从工作内容层面看,民办医学类高校的实验技术人员的工作大多停留在实验器材的管理和发放、实验室开门和关门等简单的内容上,能够独立进行实验准备、实验操作、实验条件保障的人员较少。综合以上因素,民办医学类高校的实验技术人员在实际工作中的作用发挥不充分,仅停留在浅层的、重复性的实验器材管理上,在实验准备、实验操作、实验故障排除上并没有发挥其应有的作用。

1.3 高水平、高职称、高素质专家学者数量匮乏

民办医学类高校师资来源主要由两部分构成:一是近几年毕业的青年教师,二是退休返聘的公办高校高职称教师或医院高水平专家。医学类高校的特殊性质要求教师要具有

与时俱进的行业理论知识和实践经验,民办高校因受办学年限、社会地位、福利待遇等因素影响,高水平、高职称、高素质专家学者较多依赖于外聘。综合来看,外聘教师一般年龄偏大,虽具有丰富的理论和实践经验,但工作稳定性难以保证。同时,与民办高校自有教师相比,大多数外聘教师或有现任职单位,或已经退休,投入在教学和科研上的时间和精力有限,民办高校在外聘教师的管理上难度较大。

建立高水平、高职称、高素质的教师队伍,是提高高等院校教学质量,实现内涵式发展的必由之路。就目前的情况而言,民办高校自有的高水平、高职称、高素质教师队伍还没有完全建立起来。尤其是一些新兴专业的学术带头人、骨干教师等关键人才,过度依赖外聘教师,仍需在高水平师资队伍建设上下功夫。

2 民办医学类高校教师培养的合理路径

2.1 建章立制,有序推进

提及教师培养的合理路径,首要思索的问题就是如何培养?怎样培养?新乡医学院三全学院迈出的第一步是建章立制,有序推进。

任何事情的推进,都需要遵循一定的章法。根据教师职业生涯发展的不同阶段,针对新入职教师、青年教师、优秀青年教师、骨干教师、学术技术带头人等不同的教师群体,相应制定《岗前培训方案》《青年教师系统化培养方案》《优秀青年教师培养计划实施办法》《骨干教师培养计划实施办法》《学术技术带头人遴选及培养办法》等一系列文件。以此为依据,就有了教师培养及发展的章法,继而有章可循,有法可依,有序推进,初步构建起由入门到专家、由大众到精英的金字塔型教师培养体系。

2.2 分层培养,精准施策

教师培养的文件和章法建立起来后,以河南省职称评审文件的要求作为规划教师职业发展的依据,针对新入职教师、青年教师、优秀青年教师、骨干教师、学术技术带头人等不同群体,依托《岗前培训方案》《青年教师系统化培养方案》《优秀青年教师培养计划实施办法》《骨干教师培养计划实施办法》《学术技术带头人遴选及培养办法》等文件,对各类教师分层培养,精准施策,帮助教师在工作中历练成长。

针对新入职的教师,有计划地开展岗前培训,培养目标在于帮助他们充分了解校史校情、校规校纪,熟悉工作环境,掌握工作方法,切实提高工作胜任能力,更好地履行岗位职责,形成良好的职业道德和敬业精神。培养内容涵盖教育教学基本理论、教育教学技能方法、科学研究基本规范、学院管理制度以及校史校情介绍、职业道德与法制教育、高校教师心理健康与心理调适、课程思政的实践和探索等方面。

针对中级以下职称的青年教师,为他们量身打造青年教师系统化的培养方案,一比一配备指导教师,在师德师风、专业知识、教学能力、科研能力、实践能力等方面进行培养和提升。严格进行青年教师培养期管理,明确考核标准和要求,并以此作为青年教师职务晋升、岗位聘任和参加继续教育的依据之一。

针对青年教师流失严重的问题,选拔一批具有一定发展潜力的优秀青年教师,采用个人申报、资格审核、单位推荐的方式进行限额申报,经专家评审、学校核准后划拨专项经费,加强业务指导和培训学习,助推青年教师中的优秀群体在综合素质、专业水平和创新能力方面大幅提升,致力于做到事业留人、发展留人。

针对骨干教师的选拔和培养,遴选一批具有中级专业技术职称,师德修养、职业素养优异,教学科研方面具有发展潜质的教师,对其进行一定周期的培养,将其培养成为教学效果突出、科研成果转化和教学成效显著,具有示范和带动作用优秀教师代表,为学校可持续发展储备充足稳定的高层次人才后备人才。

同时,积极培育自有教师队伍中的学术技术带头人,对于遴选出来的学术技术带头人,学校划拨专项经费,用于资助其在培养期内的教研、科研、学术交流和进修提高等活动,以推动学校高质量发展,加快学科建设,优化教师队伍结构,培养出一支综合素质优、育人效果好、科研能力强的高层次人才队伍。

2.3 分类培养,突出重点

根据工作性质和侧重点的不同,细分出专任教师、实验技术人员、辅导员三类教师序列。针对不同序列,制定差异化的培养与考核细则,以分类培养,突出重点。

专任教师的培养主要在教学、科研方面下功夫、提要求。此外,结合助教、讲师、副教授、教授等不同的职称类别,培养目标也有相应的变化。助教在教学经验上还有很多不足之处,亟须在教学能力上有所提升,首先要能够讲好专业课程,因此助教的培养目标是能够站上讲台,并且站稳讲台。讲师经过两到三年的历练,在教学上已经积累了一定的经验,此时应该在科研上有所进步和提升。因此在这个阶段的要求是教学、科研两手抓,目标是成为教学高手、科研能手。副教授及教授经过多年的沉淀,站位应该更为高远,致力于成为学术专家及学术技术带头人。

结合新乡医学院三全学院的实际情况,实验技术人员大都还是初级职称,且之前对实验技术人员重视程度不足,其作用发挥也不充分。对标河南省职称评审文件要求,将实验技术人员与专任教师同等纳入青年教师系统化培养范围,单列计划、单设标准,定向培养。实验技术人员的培养目标,就是促使他们在实验准备、实验操作和实验条件保障方



面的能力不断提升,努力成为准备实验的好手、做实验的高手、排除实验故障的强手。

辅导员是高等学校学生日常教育和管理工作的组织者、实施者、指导者。在辅导员的培养上,要求他们两条腿走路,一方面加强辅导员的教育学、心理学等方面的专业知识,提升他们管理学生、服务学生的能力和本领,使他们成长为大学生树立正确的世界观、人生观、价值观的引路人,提高他们管理学生、心理疏导等方面的能力。另一方面畅通辅导员晋升发展渠道,将辅导员等同于专任教师纳入青年教师系统化培养的范畴,强化辅导员开展通识教育和进行科学研究的能力。

2.4 分级培养,明晰职责

在教师培养体系中,需要明确学校、教学单位、教研室和指导教师等各级工作职责,充分发挥他们在教师培养中的作用,做到分级培养,明晰职责。

学校层面负责“决策引领”,主要工作职责是结合学校人才培养、科学研究、服务社会等实际需求,制定本校师资队伍队伍建设发展规划,并出台相应文件,为师资队伍建设工作提供制度保障。同时,统筹管理并督导教学单位的教师培养工作,定期检查教学单位师资培养工作的进展情况。

教学单位层面负责“因地制宜”,主要工作职责是根据学科特点,制定教师培养实施细则与考核措施,以目标管理为手段,将结果导向与形成性评价相结合,追求教师培养效益最大化。同时,常态化开展教学研讨沙龙、示范性教学和经验专题介绍等教学研讨活动,为教师专业化发展与成长提供平台与空间。

教研室和指导教师负责“深耕细作”,主要工作职责是

凝团队之力,落实培养措施,调整培养方式,反馈培养效果,夯实教师培养基础工作。指导教师需要制定详尽的培养计划,精准化培养青年教师,促进青年教师快速适应并得到成长与提高,确保培养工作有措施、见成效。

3 结束语

教育事业,其路漫漫,教师队伍建设工作任重道远,努力培养造就一大批一流教师,不断提高教师队伍整体素质,仍需要在践行理想信念的道路上不断探索、不断实践。

参考文献:

- [1]王璨,周馨,王梦爽.当前民办高等教育发展的困境及解决路径[J].河北经贸大学学报(综合版),2014,14(02):127-129.
- [2]徐海花,钱淑香.提高高校实验技术人员素质的探讨[J].中国多媒体与网络教学学报(上旬刊),2018(10):82-84.
- [3]姚书志,何林.网络素质:高校辅导员职业能力提升的新路径[J].高教学刊,2023,9(33):165-168.

基金项目:

河南省本科高校研究性教学改革研究与实践项目,项目名称:基于大数据的应用型本科高校研究性教学质量评价体系的研究与实践,项目编号:2022SYJXLX108;河南省高等教育教学改革研究与实践项目,项目名称:基于OBE理念的现代产业学院教学质量保障体系建设研究,项目编号:2021SJGLX289。

作者简介:

崔雨(1996—),女,汉族,河南新乡人,硕士,助教,研究方向:教育基本理论、教育研究方法。