

中医药院校青年教师培养有关问题的思考

★ 徐辉 时洪洋 (江西中医学院 南昌 330006)

摘要:本文试图通过对目前中医药院校青年教师培养中存在的问题进行剖析,研究这些问题的成因,并结合中医药院校的特点,提出相应的对策,改善和提高中医药院校青年教师的培养效果,加快中医药院校的发展。

关键词:中医药院校;青年教师;培养;教学科研能力

中图分类号:G 451.2 **文献标识码:**A

随着高等教育的发展,各高校都加大了人才引进的力度以解决教师数量相对短缺的问题,中医药院校概莫能外。在这些人才中,青年教师占了相当的比重。不可否认,这批青年教师有着丰富的活力、蓬勃的激情,但相当数量的青年教师在教育观念、知识结构、创新意识与能力、教育科研能力等方面与高等教育的要求尚有不小的差距。21世纪竞争的本质是人才的竞争,而人才的竞争,关键是优秀的师资尤其是可持续发展的师资队伍建设的竞争。青年教师的成长则是师资建设可持续发展的保证,是高等院校面对日趋激烈竞争的基础。

1 目前中医药院校青年师资培养中存在的问题

1.1 高层次青年教师队伍数量明显不足 青年教师普遍知识储备相对较少,知识面相对较窄。尽管中医药院校人事部门在高层次青年师资队伍建设的方面狠下了一番功夫,如加强硕士以上高学历人才的引进力度,通过各种形式的在岗培训,在职攻读研究生等加强对现有青年教师的培养,经过社会、高校及青年教师个人的努力,也取得了相当的成就,但数据显示,现状与要求还有不小的差距。首先是青年教师学历层次相对偏低,虽然学历不一定能代表能力,但至少其专业知识储备量、知识面、再学习能力等方面都有不足。其次,中青年教师大多刚从学校毕业即走上工作岗位,还没有完全掌握或拥有合适的教学技巧和教学方法。尤其是中医药院校中多数专业青年教师未经实践或实践机会较少,加上缺少高等教育理论的系统学习,在教育规律、教学方法、教学技巧的把握上存在一定的差距。

1.2 青年教师流动性大 青年教师流动性大不利于中医药院校教师队伍的稳定和可持续发展。高等院校青年教师的稳定工作一直是高校师资管理中的

难题,尤其中医药院校,由于办学经费来源渠道相对单一,经费比较紧张,青年教师流动比例更大。中医药院校的青年教师的流失一般体现为显性流失和隐性流失。显性流失是指直接转行或到其他待遇高的单位或通过考研、考博、考公务员等离开学校,隐性流失是指保持教师职业稳定性的同时,把大量的精力和时间投入到第二职业上,如在外兼职等。这对高校来讲,是巨大的人力资源流失和人力资源浪费问题。

1.3 青年教师的创新能力及科研能力相对薄弱

创新与科研都要建立在丰富的知识积累和经验积累基础上的综合实力提高上。没有一定的知识积累和经验阅历,创新与科研能力就无异于缘木求鱼,难以提高。而青年教师由于缺少传帮带等各种原因,在这方面的成长相对较慢,不能适应快速发展的高等教育的需要。特别是科研,由于各种原因,现在尚比较重视论资排辈,很多青年教师很少有机会参与课题,想出成果相对较难,整体科研能力相对较差,进一步阻碍了青年教师的快速成长。创造各种条件,帮助青年教师在教学、科研、创新等方面获得发展的机会,是必要的。

2 目前中医药院校青年师资培养中存在的原因

2.1 资源缺乏,经费相对不足 中医药院校都是在建国后开办的,由于受诸多客观因素制约,不具有重点大学或其他综合性大学的资源优势,文化积淀不深,因而在激烈的高等教育竞争下存在经费来源渠道单一,办学经费相对较少,人才吸引力相对较弱,科研综合实力相对较差,易形成“科研谷地”(即由于被媒体关注度相对较差,造成知名度较低从而在课题研究竞标方面存在不足,而学报、专业刊物只刊发相关专业内容,对其他学科不开放等造成非相关专

业青年教师难以崭露头角),造成引进的青年教师综合素质相对重点大学综合性大学稍显不足。另外,由于各种原因,青年教师实践与科研机会相对较少。

2.2 知识面狭窄 中医药院校由于普遍存在学科门类相对较少与畸型发展(如普通中医药学有相关专业较强,其他学科如经管文史法等相对薄弱)等原因,导致青年教师知识面相对较窄,专业知识更新较慢,再学习能力相对较弱,知识结构相对不合理,多专才而少通才,跨学科人才相对较少,从而教学、科研及创新能力相对较差。

2.3 心理不稳定性 青年教师的心理与生理特点决定了他们对生活的期望值一般较高,希望得到重视与尊敬,但现实中存在的收入分配不公,论资排辈,婚姻及子女问题,福利待遇较低,住房紧张等,容易造成理想与现实的反差,形成心理不平衡,影响其工作稳定性,积极性和创造性并影响人生观、价值观、世界观。

此外,市场经济与传统计划经济体制的冲突等,都在不同程度上影响了中医药院校青年教师的工作积极性、主动性和创造性。青年教师由于受市场经济的影响造成的心理不稳定从而表现在教学科研上的浮躁心态以及价值观、人生观、世界观的不成熟等都一定程度上影响了高等教育的持续、快速、健康发展。

3 中医药院校中青年教育培养与管理中若干问题的解决方法

3.1 加强青年教师教学、科研能力的培养 一方面,积极创造条件通过各种途径加强对青年教师的再学习能力和专业能力的培养,使其能够快速掌握学习的技巧和能力,能适应快速发展的知识更多更新。有数据表明,现代社会的知识更新速度已非常快,对高校教师而言,就要求其既拥有丰富的专业知识和专业能力,能够快速掌握本专业最新理论成果与实践的前沿问题,又能掌握相关边缘学科的进展。俗话说,教给学生“一碗水”,教师就得“装有一桶水”,这一桶水不是来源于教师求学期间获得的知识,更多的是在再学习能力基础上的不断学习和知识更新。另一方面,要建立健全对青年教师的传帮带制度,既帮他们掌握教学、科研以及写文章做课题的能力和技巧,更是锻炼他们的能力和增加其经验。教学是科研的基础,在教学过程中认真负责,能帮助青年教师快速掌握相关问题并迅速做好自身定位。找准研究方向,对提高科研能力、创新能力的意义不言而喻。此外,医学高等院校要积极创造条件,增加

青年教师参与各种实践与科研的机会,加强青年教师教学、科研能力的培养。

3.2 改进对青年教师的管理,减少人才流失 医学高校管理者应改进对青年教师的管理,加强与青年教师的沟通,了解其思想动向。通过有效的思想政治教育,强化师德师风建设。积极引导青年教师树立正确的世界观、人生观、价值观,正确认识人生的得与失,减少青年教师的心理不稳定因素,降低人才流失率。中医药院校要想办法改善青年教师待遇,更要给青年教师提供培训、深造和发展的机会,利用“双因素”理论保健因素(即通过改善造成青年教师不满的因素而焕发其积极性)和激励因素(强化能使青年教师满意的因素如发展、提升、责任等调动其积极性、创造性)增强其对学校的归属感,树立良好的共同愿景,加强对青年教师的职业生涯规划,强化青年教师的主人翁意识和责任感,激发高校青年教师的积极性、主动性、创造性,使其快速成长为高层次的具有较高能力的高教人才。

3.3 积极研究利用产学研结合的创新教育模式 江西中医学院院长刘红宁认为:产学研合作是一种新的教育模式,其特点是“基本要求+特色”,或者说是“专业素质教育+个性培养”,更具体地讲,是在提高学生全面素质的同时,高度重视学生的创新意识、创造能力、创业精神等创新素质(个性)的发展。产学研合作教育的实质是学校按照行业、企业、科研的实际需要来设计人才培养目标和培养方案,考虑专业设置和教学计划;教学形式、教学内容贴近生产、科研实际需要,适应行业、职业、岗位的特点和要求。在这种活动教育模式,教学不仅是传授知识,还要引导学生将知识内化为品质和能力,进行知识的创新训练,学生的学习活动是学习知识运用知识创新知识的统一。这一教学模式同样适用于青年教师的培养,而且对青年教师有更高的要求。中医药院校和青年教师都要积极研究这一模式的内在规律和特点,并通过积极的实践熟练掌握之。将青年教师培养成更高层次具有较高教学、科研、创新能力的人才,然后才能推动学生的创新素质(个性)教育。

青年教师这一群体蕴藏着无穷的潜力,是中医药院校发展的希望,是未来中医药国际文化交流的主力军,是这些高校凸显后发优势的着力点。作为师资管理与培养工作机构,要充分认识到青年教师队伍的重要性,采取积极措施,促进青年教师的成长。

(收稿日期:2005-11-17)