

校院二级管理体制下中药学类专业教师教学发展的探索

张丽 朱亮 唐于平 陈洗 卞雅琼 李玥

(南京中医药大学, 江苏南京 210023)

摘要 人才培养是大学的核心功能,其质量决定了学校的命运与前途。高校之间的竞争,归根到底是教师质量的竞争。提高教师质量,是院校教学发展的重要任务。医药院校中中药学类专业教师主要来自中医药院校和综合性大学,两者在中药学学科的传承创新中各有优势和欠缺,加之新进中药学类教师科研能力强于教学能力,这些情况说明中药学类教师教学发展面临新的挑战。基于目前国内高校普遍实行的校院二级管理体制,应充分发挥激励机制的导向作用,引导教师精力投入的合理分配,同时以特色沙龙为抓手,确保激励机制的有效实施,这可以成为医药院校中药学类教师教学发展的机制与有效路径。

关键词 教学管理 中药学 教师教学 高等学校

中图分类号 R28

文献标志码 A

文章编号 1672-397X(2015)10-0067-03

现代大学所具有的人才培养、科学研究、社会服务与文化传承创新四大功能中,人才培养无可争议地成为大学的核心功能,是大学赖以生存的核心竞争力所在。高素质人才培养目标的实现,一方面是要有优质的生源,另一方面是要有高素质的师资。众所周知,只有一流的师资队伍才能吸引一流的生源,也才可能有一流的培养质量。相较于优质生源,高素质人才培养的另一重要影响因素——高素质的师资,在人才培养中扮演着更为重要的角色。因此,如何提高教师素质、促进教师教学发展,近年来越来越成为各高校工作的重中之重。中药学学科是古老而现代的学科,是中华民族在长期生产实践中,总结临床防治疾病经验而形成的具有中国特色的传统医药学科。因此,依托中药学学科的中药学类专业在建设过程中注定了其传承创新的特色,即在注重继承传统的同时,又要加强传统与现代的有机融合,以促进中药学学科专业的发展。基于此,中药学类高校教师,不仅要有继承中药学传统理论与技能的能力,又要有利用现代科学技术揭示中药学科学问题的能力,更要有将中药学传承创新、发扬光大的中药学教学能力。目前,医药院校中中药学类专业教师的来源主

要有两个方面:一方面来自有着深厚中医药文化积淀的知名中医药院校,另一方面来自有着良好现代科技熏陶的综合性大学。来自中医药院校的教师,其中医药传统理论与技能掌握相对较为扎实,但对现代科学技术的掌握相对较弱;与之相反,来自综合性大学的教师,其对现代科学技术的掌握相对较强,思维活跃,可塑性强,但对中医药传统理论与技能的掌握相对较弱,有的甚至几乎为零。同时,目前各高校对新进教师的要求多为硕士研究生以上,甚至必须为博士研究生,研究生学历的新教师们的科研思维与能力毋庸置疑,但此类新教师教学经验的不足也是不争的事实。因此,如何针对教师自身特点,发挥教师各自的优势,补足劣势,开展有针对性的系统培训已经成为医药院校中药学类专业教师发展的必然趋势和要求。

1 校院二级管理体制下教师教学发展的机遇与挑战

目前,国内多数高校实行各种程度的校院二级分层管理,根据大学的办学特点和实际情况,通过学校与学院管理权限与职责的明确界定,理顺学校与学院之间的责权利关系,降低管理重心,形成决策科学、管理规范、监督有效的管理体系,激

基金项目:江苏省高等教育教改研究重点课题(2013JSJG036);中国高等教育学会医学教育专业委员会药学教育研究会课题(201429);南京中医药大学校级教学改革课题(nzyjsfz-201319);江苏高校品牌专业建设工程资助项目(PPZY2015A070)

发各层级组织的活力,从而提高学校教学、科研和管理的整体水平和效率。校院二级管理使得院级层面有了一定的政策制定和措施选择的灵活性,学院在学校的统一指导下,对具体事务可以有一个针对院系特点且相对宽松的管理环境,从而有利于激发学院的活力与教职员工的创造力,促进学校内涵建设和各项事业全面协调可持续发展^[1]。如南京中医药大学采用校院二级管理体制,在教师教学发展方面,学校设有教师教学发展中心,学院设有教师发展办公室。学校教师教学发展中心主要承担全校教师教学发展规划,开展普遍性的培训,如全校性的教师教学能力培训等。在学校教师教学发展中心的帮助下,学院,尤其是中药学类专业所在的药学院,根据自身需要,开展诸如针对中药学专业实验性强特点的青年教师实验基本功竞赛等,提升教师的教学水平,从而推动中药学类专业的建设质量。校院二级分工合作,探索以激励政策为引导,特色沙龙有效实施为保障的教师教学发展之路,共同推动中药学类教师教学发展工作的开展。

当然,目前的校院二级管理体制,在带来机遇的同时,实施过程中也使管理者面临着挑战。由于各级管理者对二级管理认知上的偏差,部分高校在实行二级管理后,出现了权责不清、虚实不分、权力失衡的情况,导致校、院二级相互扯皮、推诿。有的事情校院二级皆管,权力交叉重叠;有的事情又出现校院二级管理真空,两者皆不管。从而带来管理效率低下,内部管理目标难以有效落实的后果^[2-4]。具体到教师教学发展工作,应充分定位好校级教师教学发展中心和院教师发展办公室的职责,在管理的四个层面(规划引领—执行保障—效果呈现—反馈推进)上,学校教师教学发展中心重在制订校级层面的整体发展规划,发挥引导作用并提供经费保障,而学院则应重在制订和执行与相关专业特点密切结合的教师教学发展规划,充分体现“以教师发展为中心”的理念,通过规划的执行与教师的评价呈现教师教学发展的效果,并反馈推动教师发展工作的进一步提升。否则,若学校包办了具体的教师发展活动,既无法激发学院工作的积极性,又使校级教师发展中心陷于事务性工作,无暇提出引领性的规划,同时学校层面的活动有些无法与专业特色相结合,针对性不强的活动后果将导致教师参与积极性的降低,从而陷入教师发展中心工作开展较难的恶性循环。

2 激励机制和特色沙龙相结合的中药学类教师教学发展探索

2.1 充分发挥激励机制的导向作用,引导教师精力投入的合理分配 教师教学发展激励机制是学校各管理层级通过多种激励政策的设计和实施对教师进行奖惩以实现教师教学发展目标的一种机制。激励机制是导向,可以引导教师更好地分配精力。大学的四个功能,需要一线教师通过教学科研实践来实现,教师投入的精力与产出有一定的相关性,如何引导教师在人才培养、科学研究、服务社会与传承文化四项任务中分配精力,是激励机制构建和激励政策制订时需要着重考虑的关键所在。作为大学核心工作的人才培养需要科学研究这个重要的载体,也需要社会服务这个更广泛的平台,同时人才培养过程伴随着文化传承过程,因此,大学的四项功能是相辅相成的。作为医药院校中的中药学类教师,其职责应以教学为基,科研为本,教学科研相互融通,互为一体,不能举一而舍其他。囿于旧有的高校学科评价体系,旧有的激励机制往往更侧重于对科研成果的奖励,而对需要长期大量精力投入但显示度有限的教学奖励则较少涉及,故难以引导教师在教学中投入更多精力。因此,在构建激励机制,制订激励政策时,既要关注教师科研能力的提升,更要关注教师教学理念的创新、教学成果的积累。以南京中医药大学及其药学院为例,在积极推进省级以上各类人才项目同时,通过设立贯穿校院二级的教学内涵建设奖励、优秀教学奖等诸多教学奖项及构建教学相关奖励与职称评审、教学名师培养相挂钩的激励机制,多元评价相结合^[5],激发教师自我发展的内在驱动力,促进教师对教学的投入,规范教学过程,创新教学理念,改革教学方式方法。如以鼓励教师教学卓越为宗旨,以教学投入、教学质量和教学建设及改革成果为主要考察依据,通过设立“杏林优秀教学奖”,在全校上下营造“潜心教学,精心育人”的良好氛围,调动广大教师投身教育教学工作、开展教学研究与改革的积极性,巩固教学工作的中心地位,促进全校教师教学水平和人才培养质量的提升。借此契机,中药学类教师的教学热情与教学质量有了长足的提高。

2.2 以特色沙龙为抓手,确保激励机制的有效实施 好的政策需要有效地实施。为保证教师教学发展目标的有效实现,激励政策需要强有力的执行。沙龙,作为一种相对宽松的形式,是进行教师教学能力培训,实现教师教学发展目标的一种有效手段。

但组织教师教学发展沙龙,关键应注意选题。高校教师往往对“被培训”较为反感,对一些不是发自内心的培训,或者参加人数较少,或者人来心不来,这也是很多高校教师培训时组织者费尽力气准备,却经常出现冷场的原因。因此,教师教学发展沙龙的组织要秉持“以教师为中心”的理念,以教师的自我需求为选题原则,通过预先征求沙龙选题,评估筛选后举办,可使沙龙更有针对性,也会收到更好的效果。以南京中医药大学药学院为例,每月提前在教师中征选沙龙主题,再根据得票多少排序举办,既满足了中药学类教师教学发展需求,又使组织者感受到成功组织的成就感,形成了良性循环。通过组织一系列与中药学类专业特点高度结合的系列沙龙,并总结反馈改进,提高了教师教学素养,推动教师将更多的精力投入到教学中,为培养高素质中药学学科人才保驾护航。如针对青年教师授课技巧相对欠缺的现状,药学院组织了PTT授课技巧沙龙,聘请专业人士为新上岗青年教师剖析学生听课心理,给出提高课程吸引力的有效建议,其中的授课技巧演练环节更是受到了青年教师的普遍欢迎,随后的教学评价表明,该沙龙内容相当有助于新教师授课能力的提高。针对教师对新形势下“以学生为中心”的教学理念的理解尚较浅显和对“课程设计”如何开展尚存在疑惑的情况,学院聘请教育部中药学类教学指导委员会委员做了不同的专题沙龙;针对中药学类教师学科背景大多为自然科学类专业,习惯了科研标书撰写的中药学类教师对如何选择教学改革切入点,如何撰写教学改革课题标书,如何实施教学改革等尚显生疏的现状,学院聘请资深专家举办了相关沙龙,激发了中药学类教师进行教学改革的热情。基于对中药学类专业教师职责应“以教学为基,以科研为本”的认识,药学院聘请国内外知名专家举办药学名家沙龙拓展教师的科研思路,引导教师理顺教学与科研的关系。同时,定期举办留学回国教师心得交流沙龙,分享国际上中医药科研前沿信息,开拓教师的科研视野,以利更好地反哺教学。基于对中医中药的关系应为“医药一家,中药通过服务于临床体现价值”的理解,药学院聘请中医名家举办专题沙龙引导教师在科学研究中注重中药的临床应用,以利科研成果能够在后期有效服务于临床。上述特色沙龙的举办,满足了中药学类教师自我发展的需要,有利于中药学类教师教学科研成果的积累,保证了激励政策的实施能够“接地气”,从而极大地推动了中药学

类教师的发展,雄厚的师资队伍建设和促进了中药学学科专业的高质量发展,形成了良性循环。

3 讨论

高校的人才培养质量决定了学校的命运与前途,每年高考招生季的生源争夺大战,表面上是各高校对优质生源的重视,实质是各高校对优秀人才培养目标实现的渴望。高校之间的竞争,归根到底是教师质量的竞争。近年来,各高校都加大了教师中领军型人才的引进力度,但引进人才一方面需要合适的人选,另一方面也需要人才引进后对新校情、新土壤的快速适应才能有较好的产出。而高素质的教师除了可依靠人才引进外,尚可自我培养、自我提高。自我培养的教师,虽然周期可能略长,但环境适应性好,产出高。高校教师人才战略中的引培结合,宜重在培养,自我培养是形成高校师资造血功能的基础。中药学类专业教师,因其学科特点,其教师教学发展更有其特定需求。因此,在校院二级良好的分工合作体制下,充分发挥政策的引导作用,并辅以特色沙龙等有效实施措施,有针对性地推动医药院校中药学类教师教学发展,由此而提升教师教学水平,是保障中药学学科专业建设和人才培养质量的关键所在。

参考文献

- [1] 张娜.浅谈校院两级教学管理模式的优势.时代教育, 2015(1):93
- [2] 鹿海芴.大学教师发展中心的功能与运行机制研究.国家教育行政学院学报, 2012(8):60
- [3] 李颖.大学教师发展需求的差异研究综述—基于不同职业生涯阶段的视角.集美大学学报, 2015, 16(1):6
- [4] 靳玉乐,陶丽.反思取向教师专业发展的理念与策略.教师教育学报, 2015, 2(1):8
- [5] 李婷婷.美国大学教师教学发展的启示.集美大学学报, 2010, 10(4):25

第一作者:张丽(1971—),女,中药学博士,教授,研究方向:中药学教学管理。zhangliguanxiong@163.com

收稿日期:2015-06-06

编辑:吴宁

