

中美军队院校师资队伍建设的比较分析及启示

胡生明, 胡志刚

(国防科技大学 信息系统与管理学院, 湖南 长沙 410073)

[摘要] 本文着重从教师队伍的来源、管理机制、人员流动三个方面, 对中美军队院校师资队伍建设的比较分析, 以期对我军院校师资队伍建设起到一些有益的启示和借鉴。

[关键词] 中美军队院校; 师资队伍建设

[中图分类号] G451.2 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874 (2005) 01-0041-03

一、美军院校师资队伍建设的几个主要特点

美军军事教育界普遍认为, 教员是训练与教育过程中的决定性因素, 是最重要的实施者。军事教育的宗旨、目标和任务最终主要通过教员组织和实施的教学活动来实现。因此, 教员队伍建设受到美国军队的广泛重视, 并把建设一支高水平的师资队伍作为军队院校建设的基础工程来抓。

1. 坚持院校建设与军队建设有机结合, 坚持军官培养与师资队伍建设的有机结合, 形成良性互动, 是美军院校师资队伍建设的几个重要特点和举措。

院校建设是军队建设的基础和先导性工程, 所谓“治军必先治校”就是这个道理。而人才培养的特殊性又使得院校的发展在一定程度上要领先于军队这个大系统的发展, 也就是说要把军校放在优先发展的地位。但是院校各项建设包括师资队伍建设的又是与军队整体建设紧密相连的。

美国西点军校是世界各国公认的一流军校, 其中关键的一点就是它紧密联系军队的发展需要, 为部队建设服务, 为未来战争服务, 为军队培养杰出人才, “供”与“需”紧密结合在一起。同时我们更应看到: 西点军校军职教员全部来源于军队的各个不同岗位, 军职教员队伍建设与整个军官培养体系是一个双向交流、良性互动的过程。这不仅仅在西点军校是如此, 在美军几乎所有军事院校都是如此。由于美军在制度上明确了教员职务与指挥职务、参谋职务是完全相同, 并不是军队一个特殊职业, 因此没有人认为当教员就意味着职业生的一成不变。相反, 美军普遍认为教员是他们值得羡慕和值得尊敬的人, 只有优秀的军官和文职人员才

有资格担任教员。他们把任教经历看作是军事职业生涯中获得多种经验和展示自己才能的一种舞台, 因而充分发挥自己各方面的才能和优势, 为自己今后的发展打下良好的基础。在美国历史上, 有许多著名的军事将领都是从教员队伍中脱颖而出, 走向高级领导职位的。如“制海权”的奠基人马汉, 他曾在海军学院执教海军学术与历史课程, 两次担任该院院长; 在海湾战争中出尽风头的多国部队司令斯瓦茨科夫就曾在西点军校执教过; 五星上将麦克阿瑟也担任过多所军校的教员。美军的这种做法, 不仅反映了对教员这一职位的独特认识, 而更重要的是他们把军校建设与军队建设, 军官培养与师资队伍建设的紧密结合起来, 形成一种良性互动, 取得了很好效果。

2. 强调教师群体结构的多样化, 大量引进高素质文职人员并充分发挥他们的独特作用, 是美军高水平军事院校的成功经验。

培养高素质新型军事人才, 很重要的一点就是推进人的全面发展, 而这必然就要求教师队伍整体上具有对不同领域科学知识的了解和把握的能力。从这个意义上讲, 突出和强调教师群体结构的多样化就显得尤为重要。

从现状来看, 美军院校的军职教员来源于军队各个不同的单位和岗位。而相对军事教员而言, 文职人员的来源更为广泛, 成分更加多样化。从文职教员队伍来看, 既有在编人员, 也有短期聘用人员。既有知名专家学者, 又有政府和其它机构的行政和科研人员, 甚至有来自其它国家和军队的专家教授。这些人员素质相对比较高, 大部分都是本专业和研究领域的学科带头人或有一技之长者。从美

[收稿日期] 2004-09-05

[作者简介] 胡生明 (1976-), 男, 湖南澧县人, 国防科技大学高等教育学硕士研究生。

军文职教员制度实际运行效果来看,由于文职人员的选聘要求比较高,因而充分保证了文职教员队伍的高质量。对他们的聘用,一是充分发挥他们的特长,在许多专业领域弥补军队院校专业技术人员的不足,形成了优势互补。二是充分借助了地方力量,及时掌握和了解知识和技术的最新发展,推动教学质量和学术水平的提高。三是可以拓宽学生的视野,使学生接受更多领域的知识,进一步拓宽知识面,为培养全面发展的人打下良好的基础。四是减少了军校编制员额,节约了办学开支,使有限的办学资源得到充分利用。

当然大量聘用文职人员也可能会带来一些问题,如有人担心是否会影响军人品质的培养。但从美军的做法来看,选聘文职人员加强教师队伍建设的做法是成功的,也是得到一致认可的。文职教员和军职教员来源和成分的多样化,不仅使师资队伍结构做到了优势互补,更重要的是产生了1+1大于2的整体效应,从而推动院校建设的不断发展。

3. 把握教员队伍质量建设的全过程,特别是注重教员的培养与提高是美军院校建设一流师资队伍的重要特色。

建设一支高素质的教员队伍,首先要确保教员队伍来源的高质量,也就是严把教员的“入口关”。在教员的选拔和聘用上,美军院校对教员的选拔有一套严密的制度。美军各类院校都有常设或临时设立的评选委员会或教研人员发展委员会,负责军职和文职人员的招聘、评选、推荐与审查。文职教员的聘任首先由教职人员初选委员会在全国主要报刊、杂志上刊登招聘启事,应聘的候选人由评选委员会评审,然后由学科委员会推荐,校务委员会审批。正是因为坚持了严格的准入制,从而保证了教员队伍建设的高质量。不仅如此,美军院校还坚持对教员队伍质量建设全过程的跟踪和把握,在教员的培养上舍得下本钱。他们认为,作为走在部队前面的军校教育,在各方面应跟上时代和形势发展的需要。

因此,不断提高教员执教水平,加强教员队伍质量建设始终是院校一项重要和经常性工作。如美军院校与哈佛、麻省理工学院等许多著名大学签订合同,每年为军事院校培训一部分教官和技术军官,时间为一年,并支持和鼓励教员到地方大学和高级军事学校攻读学位,提供深造的机会。从知识的角度来看,加强对教员队伍全过程的把握是非常必要也是非常重要的。现在是科技日新月异和知识爆炸的时代,知识的半衰期不断缩短,只有不断的

进行知识更新,才能使教员始终站在教学和科研发展的最前沿。

二、我军院校师资队伍存在的主要问题及分析

军队院校是培养人才的主渠道,而教员更担负着培养高素质新型军事人才的直接责任。但从目前的情况来看,我军院校师资队伍建设还有一些与之不相适应的地方。

1. 从教员的来源来看

我军现有师资队伍的结构矛盾特别是学缘结构矛盾比较突出,当前一个最直接表现就是“近亲繁殖”,这也是一直困扰我军院校建设的老大难问题。老师带学生,学生带学生,“三代同堂”的现象在许多院校并不少见,在一些工科背景的院校则更为突出。仅以我军一所著名大学为例,全校现有教员博士学位获得者中,有60%—70%左右是由本校授予的。而美军在教员的选调与聘任上,最成功最明显的特点就是多渠道、多途径选拔调动。美军国防大学下属的国家军事学院教员队伍的构成就是一个典型的例子:1999年,该校共有教员48名,其教员来源分布如下:

单位	联邦\总部	陆军	海军	陆战队	空军	文职人员
人数	11	7	6	2	7	15

其中来自总部和联邦政府的教员中:

单位	国务院	国防部	情报局	安全局	海军部	新闻署	发展署
人数	2	2	2	2	1	2	1

用系统论的观点来看,这些不同知识领域和经验的人在一起,也就是我们常说的“五湖四海”,不但可以互相交流,共同进步,更重要是能优势互补,实现群体结构的“学科杂交”和最优化,产生人才的“整体效应”,从而达到很好的教学效果。那么,导致我军院校师资队伍建设“近亲繁殖”现象的根本原因是什么呢?我们认为,主要有三个方面的原因,一是由于历史和客观因素,导致高学历人才资源的相对短缺。虽然说近年来高学历人才数量有所增加,但从总量来说仍属于资源短缺阶段,尤其是我军院校长期处于一种较为封闭的状态,这种矛盾就显得尤为突出。二是在市场经济的今天,军校难以吸引到高素质人才;三是用人观念问题。在部分教育工作者思想中有这样一种认识:自家的和尚好念经,自己的人用起来比较顺手。因此,多方面的因素促使有相当一部分院校还是在搞“体内循环”,

“近亲繁殖”的问题已成为当前阻碍我军师资队伍建设和发展的重要制约因素。

2. 从管理机制来看

由于军队编制体制结构的影响，我军院校组织结构带有明显的“科层制”的特点，强调的是一种“由上至下”的管理。从管理机制来看，对教员队伍的管理更趋向于一种“刚性”管理，这尤其在一些指挥类院校体现得更为突出。如过分强调军校的特殊性而忽视大学的学术性，导致行政和学术权力不分；强调教师队伍的共性，而忽视了教师个体的差异；以行政号令代替必要的学术自由等现象仍不同程度地存在。事实上这也是与大学自身发展的规律不相符的。美三所军官学校都建立有教授委员会和学术委员会，以此充分保障教员行使各项应有的权利。美陆军军官学校还规定：教员可以享受学术假，时间一般不超过3个月。教员可以利用学术假期出席各种相关学术会议和活动，参加各种讨论会等。学校每年都安排一定数量的教员到国防大学或各军兵种学校进行访问和交流，担任客座副教授、研究员和访问学者等等。同时，他们还制定了休假年制度，规定常任教授和常任副教授每隔6年可享受1次休假年。目的是为他们提供较长的时间，进行知识更新，专业研究和学术活动。从美军的做法来看我们不禁要问：为什么他们在现有假期基础上还要实行学术“休假年”制度？我想更多的是出于一种学术和人才培养上的考虑。军校姓军，但他更是一所学校。学校不同于军队，有它自身发展的内在动力和因素，而这种动力和因素在很大程度上就来源于教员队伍的积极性和创新。从这个意义上讲，能否保护和发挥好教员队伍的积极性，为教员的成长提供一个宽松和相对自由的学术环境是衡量一所大学有无生机和生命力的重要因素和动力源泉。因此，必须引起我们的高度重视。

3. 从教员流动来看

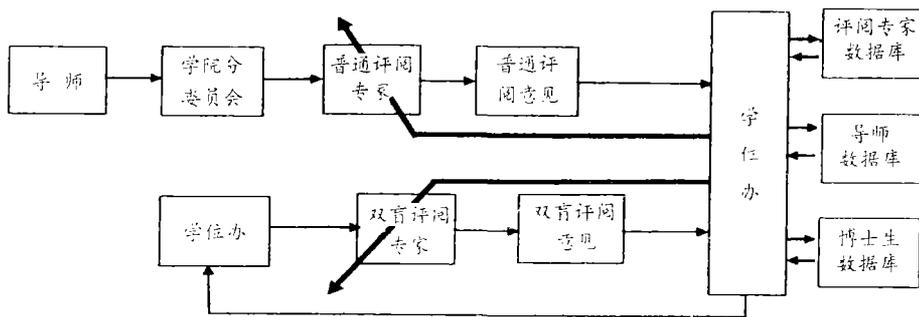
在教员流动上，当前摆在我军院校面前的一个突出问题就是教员队伍“出口”不畅的问题。长期以来，军校教员进来容易出去难，一个职业干到底的现象还相当突出，教员与部队的双向交流和互动很困难。造成这种局面的原因是多方面的，从表面上看，是由于院校与部队知识和条件的不对称，院校在接受高等教育的程度和生活条件优于部队所引起的，实质上，这是院校发展与军队发展、军官培养与师资队伍建设结合不紧的一种具体体现。在师资队伍建设上缺乏通盘考虑，往往就师资队伍建设而论师资队伍建设，军官的培养和师资队伍建设缺

乏有机联系和良性互动。而美军院校则非常重视教员的流动，并形成了相关固定流动制度。美军院校的教员，不论军职和文职的任职都比较短，流动性大。文职教员在1-5年之后大部分都要离开，或以其它方式进行更换，延长任期的文职教员很少，而且任期延长期也只有1年；相对文职教员而言，军职教员与部队的交流更为频繁，如陆军和空军院校军职教员按规定3年轮换一次，海军则每2年轮换1次。关于美军院校教员频繁流动的情况，说法不一，仁者见仁，智者见智。但从管理学的观点来讲，一定的流动是非常有必要的，能使组织保持必要的新陈代谢。从人的认知角度来看也是如此。知识有理论和实践之分，而作为军校教员与部队在职军官对知识的侧重基点也不同。一个侧重理论，一个侧重实践。一个军校教员，如果能有一定部队任职经历，那么，他就有可能将理论的东西转化为实践能力，从而在这种理论与实践的结合中不断提高自身素质。同样，作为部队在职军官而言也是如此。反之，则容易出现教学长期脱离部队实际，军官培养与师资建设不同步，院校与部队之间的交流不畅通，院校建设与军队发展不能有机结合起来，这也是与我们的办学宗旨相违背的。

通过以上的分析，我们认为有如下几点启示：

1. 加强师资队伍建设，必须从宏观着眼。从美军院校教员流动的做法来看，虽有他的片面性，但合理的双向流动不断能够帮助教员不断更新知识体系，加深与部队的联系与沟通，促进院校与部队共同发展，而且能使学员得到更好的教育，为推进人才全面素质的发展提供了一个有力支撑和保障，这是不可否认的。我们要从院校发展与军队发展、军官培养与师资队伍建设的大局予以通盘考虑，在院校与军队人才队伍建设结合上狠下工夫，尤其要加强任职教育院校师资队伍建设与军队军官培养的有机结合和联系，互通有无。就当前而言，可以有条件的选择一些院校进行试点，在试点成功的基础上总结经验，逐步展开，并形成和建立合理的流动机制，实现部队与院校二者真正意义上的双向交流；不仅如此，还要努力实现院校与院校、院校与科研院所、院校与军队其他部门和单位之间的多边双向交流大格局，形成良性互动。

2. 进一步优化教师队伍群体结构，尤其是要把优化师资队伍学缘结构作为一个重点。实际上，美军西点军校一段时间内也曾经强调过由本校毕业生担任教员，理由是这有利于将西点的传统继承下来。但是现在，西点军校（下转第51页）



图二 博士学位论文评阅制度改革示意图

[参考文献]

- [1] 王战军. 中国研究型大学建设与发展[M]. 北京: 高等教育出版社, 2003.
- [2] 朱科蓉等. 制度创新与建设世界一流大学[J]. 学位与研究生教育, 2003, (2).
- [3] 王宇飞. 博士学位论文国际化评审的尝试与思考[J].

学位与研究生教育, 2001, (3).

- [4] 解飞厚. 研究生论文评阅与答辩中的几个问题[J]. 学位与研究生教育, 2002, (2).
- [5] 张保生. 论程序正义与学术评审制度的建构[J]. 学术界, 2001.

(责任编辑: 胡志刚 赵惠君)

(上接第 43 页)

已经改变了对这一问题的观念, 认识到“近亲繁殖”给教学和学校建设带来的消极影响, 开始重视教员队伍来源、成分的多样化, 在用人问题上眼界更加开阔。要建立结构合理、富有生机和生命力的师资队伍, 必须着眼于对军队人才队伍建设的整体把握。要充分挖掘和盘活现有人才资源, 打破传统的人才所有制概念, 大力引进“高、新、尖”人才, 推进和落实军队文职人员聘用制度改革, 确实把一批忠诚国防事业、有较高学术水平的地方优秀人才吸引进来, 努力促进教师队伍群体结构的多样化建设。

3. 建立新的师资队伍建设理念。要充分认识到师资队伍建设的的重要性, 促进院校“官本位”向“师本位”的转变, 把“尊师重教”落到实处。要坚决克服过去那种重引进、轻培养的做法, 把教员的培养与提高作为师资队伍建设的重中之重, 树立教员可持续发展观念。同时严格落实《军队院校教学改革和发展纲要》的要求, 实行教员轮流进修和休学术假制度, 有计划选送优秀教员到教员培训基地、国内外高校进修深造, 积极鼓励和支持教员在职学习和参加各种形式的学术活动, 关心教员的成长和进步, 为他们的发展提供一个良好的环境。

4. 在管理机制和理念上有所创新。大学的管理

是为大学的发展服务, 而不是被它所束缚。从美军院校对教员管理的做法来看, 他们强调的是一种“柔性”管理。所谓“柔性”管理, 我们以为, 就是把对教员的管理相对分离, 在行政管理和学术管理上更为突出后者。使教员置身于一个宽松、自由的学术环境中, 为教员的成长提供一个良好的发展空间, 实现有约束条件下的最优化。作为我军院校而言, 要在坚持现有制度的基础上, 在机制上做文章。不断推进“开门办学”的观念, 妥善处理行政主导与学术自由的关系, 提倡学术权利和行政权利的相对分离, 建立相对自由宽松的学术环境, 充分保护和发挥好教员的积极性和主动性。

[参考文献]

- [1] 于清吉, 刘汉贵. 世界军事院校教育[M]. 北京: 军事谊文出版社, 1995.
- [2] 王春茅. 美国军事教育与发展展望[M]. 北京: 国防大学出版社, 2001.
- [3] 培养高素质新型军事人才学习材料汇编.(内部资料) 2001.

(责任编辑: 赵惠君)