

# 军队院校教育转型与师资队伍建设的若干思考

姚炳洪<sup>1</sup>, 胡生明<sup>2</sup>

(1. 国防科技大学 干部处; 2. 国防科技大学 信息系统与管理学院, 湖南 长沙 410073)

**【摘要】** 师资队伍建设如何适应军队院校教育转型, 是目前军队院校改革与发展重点探索的问题。本文主要从军队院校教育转型与师资队伍建设的相互关系着手, 结合外军院校师资队伍建设的成功经验, 对我军任职教育院校在教育观念、师资来源与知识结构、管理等方面存在的问题进行了分析。最后, 对我军任职教育院校师资队伍建设提出建议。

**【关键词】** 军队院校教育; 转型; 师资队伍建设

**【中图分类号】** G645 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1672-8874 (2005) 02-0030-03

以15次院校会议确立任职教育为主体的新型院校体系结构为标志, 我军院校教育正在进入一个转型发展的新时期。我们看到, 军队院校教育转型, 这既是适应军队编制体制调整改革的实际需要, 也是现代军事人才成长规律的必然要求。任职教育作为军队院校教育的主要教育类型和形式, 是提高军官队伍整体素质、培养高素质新型军事人才的重要途径和手段。“因此, 不仅任务转换的院校需要尽快实现从学历教育任务向任职教育全面转型, 即使是原来担负进修培训任务的院校也需要站在更高的起点来审视任职教育”。军队院校教育是一项复杂的系统工程, 它包括培养目标的确立、教学内容的设置、师资队伍建设等多项因素和内容。而师资队伍建设是决定军队院校教育质量的关键因素之一。原清华大学校长梅贻琦先生之语“所谓大学者, 非谓有大楼之谓也, 有大师之谓也”也正是说明了这一点。因此, 推进军队院校教育转型, 首先要从加强师资队伍建设的着手。只有建设一支高素质的师资队伍, 才能更好的适应军队院校教育转型的客观要求, 才能为培养大批能够担负建设“信息化军队、打赢信息化战争”任务的高素质军事人才服务。不同类型和层次的任职院校对师资队伍建设的不同的要求。通过我们前期的研究表明, 当前任职教育院校师资队伍建设面临的问题主要集中反映在教学观念、师资来源、知识结构和管理等方面。

## 一、当前任职教育院校师资队伍建设的存在的问题及分析

从当前任职教育院校所反映的实际情况来看,

师资队伍建设存在的主要问题表现在以下四个方面。

### (一) 对任职教育的认识不足

随着我军新型院校体系的确立, 军队院校教育的主体已由过去的学历教育向任职教育转变。但从我军院校教育发展的历史来看, 除一所高级任职院校、少数几所中级任职教育院校和飞行院校过去不承担学历教育任务外, 其它大部分任职教育院校过去都同时承担任职教育和学历教育任务, 并以学历教育任务为主。任职教育的特点和规律, 明显不同于学历教育。因此以学历教育任务为主向以任职教育为主转变后, 必然要求师资队伍建设从思想观念、知识结构、来源组成和管理等各个方面实现全方位的整体转变。思想是行为的先导, 只有思想观念的转变才能带动其它方面的转变。因此, 加强和改进任职教育院校师资队伍建设的, 首先要从转变观念和认识着手。而从当前的实际情况来看, 对任职教育的认识还存在以下不足。

1. 把任职教育看作是一种“次等教育”。自20世纪80年代以来, 我军院校教育一直以学历教育为主体, 任职教育在某种程度上被相对忽视。15次院校会议后虽然明确了以任职教育为主体的新型院校体系结构, 但长期以学历教育为主体的惯性办学思维往往导致人们对任职教育缺乏足够的重视。有的同志认为学校办任职教育是地位下降了, 甚至有的还认为, 任职教育的培养对象已基本定型, 可塑性不强, 与学历教育相比较, 教育的意义不大。因而在思想认识上没有把任职教育作为人才培养的战略任务来对待, 而把任职教育看作是一种“次等教育”, 以致在教学过程中缺乏热情和动力, 满足

**【收稿日期】** 2005-03-20

**【作者简介】** 姚炳洪 (1962-), 男, 江苏江阴人, 在读硕士研究生, 国防科技大学干部处处长。

于得过且过，直接影响了教学质量的提高。

2. 以能力培养为中心的任职教育观念还没有完全确立。不同的教育类型有着不尽相同的教育目的和价值取向。任职教育旨在通过逐级培训使军官具备较强的任职能力，因而它与学历教育侧重知识的传授有着较大的差别。虽然说任职教育也离不开对知识和理论的讲授，但它更强调在知识的内化上下功夫，重在帮助学员把知识转化为能力，是一种以培养和提高学员任职能力为中心的专门教育。而当前任职教育院校仍然没有完全从学历教育的思维和框架中走出来，还习惯于重知识和原理的讲授，对学员的要求也仅仅满足于其对知识的记忆和理解。而没有把教学的重心放在学员能力的培养和提高上，这是与任职教育人才培养的指导思想相悖的。

### （二）教员队伍中部队军官来源比例偏低

军队院校教育转型其根本推动力之一就是适应高素质新型军事人才培养的客观要求，既具有较为深厚的科学文化基础，又具有较强的任职能力。15次院校会议在总结我军过去人才培养和借鉴外军人才培养经验的基础上，实行学历教育与任职教育的相对分离，并初步构建起以任职教育为主体的新型院校体系结构。通过实行学历教育与任职教育的相对分离、分段实施，从而较好的满足了高素质新型军事人才培养的要求。与学历教育主要进行基础教育不同的是，任职教育主要是以岗位教育为主，通过强化岗位教学使学员具备较强的岗位任职能力，事实上这也就决定了任职教育教学必须体现出岗位教育的特点和规律。因此，从学历教育向任职教育转型，要求必须建立一支以部队现役军官为主要来源、体现任职教育教学客观要求的师资队伍，同时这也是与外军任职教育院校的成功经验相一致的。外军院校师资队伍中有相当数量的文职人员，但是任职教育院校与学历教育院校情况有很大不同。外军任职教育院校师资队伍构成主要是以现役军官为主体。例如，美国4所军官学校都是学历教育院校，美国国会要求这4所院校中文职人员教员的比例应不低于25%。而美军任职院校尤其是中高级任职教育院校军职教员的比例则远远超过文职教员的数量，占到了绝大多数。武装部队参谋学院1994年有教员96人，其中军官77人，占80.2%，陆军军事学院有教员160人，其中军职教员占75%，海军军事学院有教员约100人，其中65%为军官。俄罗斯诸兵种合成军事学院战术教研室和战役研究室的教员，全部是来自作战部队师、团职以

上的优秀军官。而从我军任职教育院校师资队伍的来源结构来看，与外军尤其是与美军相比较，差距则比较明显。根据军内某单位对XX所任职教育院校师资队伍来源情况的调查，部队军官在师资队伍中的平均比例不到一半，而且院校之间分布也很不平衡。因此，优化任职教育院校师资队伍结构，加大部队军官的比重和组成已经是当前任职教育院校师资队伍建设面临的现实问题。

### （三）教员的知识结构比较单一，实践教学能力不足

任职教育是一种以任职能力培养为中心的专门教育，这就要求教员不仅要有理论上的造诣，而且要在军事职业经历和经验上也应有相当积累，并具备较强的从事某专业的实际工作能力。从前面对XX所任职教育院校的调查情况来看，当前师资队伍知识结构整体上存在的一个突出问题就是教员的军事职业经历和经验积累不足。调查数据显示，只有不到一半的教员具有跨单位流动经历，绝大多数教员缺乏其它军兵种院校任职经历，从“从院校到院校”的教员比例占大多数。部分新兴专业甚至出现了较为严重的教员相对于学员的知识和经历到挂的现象，显然这是难以适应任职教育教学客观需要的。从教员个体知识结构来看，由于过去主要强调的是教员的学历和知识水平，对教员的考核和晋升也是注重其学术能力和知识水平。在某种程度上追求的是学历越高越好、知识越多越好，因此在实践技能和专业素质的培养上则比较欠缺。从外军的情况来看，外军任职教育院校对部队任职资历与实践经验一般都有明确要求。其中初级院校教员多为中尉、上尉至少校，要求担任过排、连级指挥与参谋职务，服役5年以上；中级院校多为少校、中校，要求担任过营、旅级指挥与参谋职务；高级院校多为中校、大校，要求担任过旅以上指挥与参谋职务。在俄军高中级指挥院校中，基本上没有从“院校到院校”单一经历的教官。俄总参军事学院教官军衔最低为上校，最高为上将，所有教员都兼有部队、机关、院校多重经历，而且绝大多数教官具有实战经验。由此可见，无论就我军的实际情况来看还是与外军相比较而言，现有教员的结构性矛盾都是比较突出的。

### （四）教员的管理与任职教育教学特点和规律不相适应

现代教育的发展，使得教育与外界的联系越来越紧密，军队院校教育也不例外。当前，军队院校教育转型的一个重要趋势就是由“封闭性”向“开

放性”转变,军队院校教育与军队全面建设的关系更加紧密。特别是由于任职教育本身具有鲜明的岗位指向性和突出的实践性,使得它与部队建设的联系更为密切,从而要求任职教育教学必须确立直接指向于部队、服务于部队的根本指导思想。因此,任职教育院校师资队伍的管理也必须顺应这一形势,由传统的“封闭性”管理向“开放性”管理转变,加强教员与外界特别是与部队的交流和联系,把教员的管理与部队军官的培养有机的结合起来,更好的为教学服务。而从当前实际情况来看,教员队伍的管理还存在着不少问题,特别是在教员的流动问题上体现得更为突出。从前面调查的XX所任职教育院校师资队伍的情况来看,有一半的教员没有工作流动,即使有工作流动的,流动周期也过长。可见,我军任职教育院校教员流动的情况确实不容乐观。由于缺乏与部队的交流和联系,致使相当部分教员对部队的情况不了解,不能及时掌握部队武器装备更新换代和训练情况,因而在教学中往往脱离部队的实际情况,缺乏应有的针对性,使授课质量大打折扣。而从外军任职教育院校的情况来看,教员的流动性则比较强。外军院校的军、文职教员都有明确的任职期,在一所院校很少有终身任教的,一般是军职2-4年,文职较长,可以连任。例如,美国各级任职教育院校的军职教员任期一般都是3年,任期满后即返回部队;文职教员的聘任期为3-5年。如果少数文职教员的“特殊经历与任教的连续性具有某种优势”,任期可以延长。印度军队指挥院校实行教官与部队军官岗位轮换制度,教官在院校任职时间一般不超过3年,没有任教经历不得晋升职务。我们看到,造成我军院校教员流动不畅的原因是多方面的,但其中很重要的一点就是没有把院校师资队伍建设与部队军官培养有机的统一起来,往往就师资队伍建设而论师资队伍建设,在教员的管理上还是处于一个比较封闭的状态,没有形成合理有效的教员流动机制。

## 二、加强和改进我军任职教育院校师资队伍建设的几点建议

通过对以上问题的分析和阐述,我们认为,加强和改进我军任职教育院校师资队伍建设,要以军队院校教育转型的客观要求为牵引,着眼任职教育教学的特点和规律,从以下几个方面做好工作:

(一)着眼军队院校教育转型的客观要求,全面推动教员的角色转换。

推动教员的角色转换,一是要提高思想认识。

任职教育院校的各级领导和广大教员要把思想认识统一到15次院校会议的战略部署上来,充分认识军队院校教育转型的必要性和重要性,认识到任职教育在人才培养中的特殊作用,进一步增强自身的责任感和使命感。二是树立起新的教育观念和价值观念。担负任职教育的教员要主动加强对任职教育特点和规律的认识,特别是要针对任职教育人才培养和教学的新要求,不断强化自身素质和知识结构,积极谋求自身的角色定位。三是要形成合理有效的考评和督导机制。要建立相关制度和机制,强化教员的监督和评价体系,积极帮助和引导教员加强自身建设,使之逐渐满足军队院校教育转型的客观要求。

(二)加大部队军官的来源和比重,不断优化任职教育院校师资队伍结构。

就当前而言,优化任职院校的师资队伍组成结构可以从两方面着手。一是各级各类任职教育院校要根据自身情况,从部队选调一批优秀的军官来院校任教,扩大现有军职教员在师资队伍中的比例,改变现有专业教学力量不足的情况。二是聘任兼职教员,实行“专兼结合”。可以在不占用院校编制的情况下聘请部队一批较高理论水平和丰富经验的军政主官和专业技术军官,建立一批兼职教员队伍,以弥补当前任职教育院校专业教学力量的不足,不断优化任职教育院校师资队伍的整体结构。

(三)建立健全有效的教员选拔、培养和流动机制,改善教员的知识结构。

从当前的实际情况来看,改善教员队伍的知识结构决非短期工夫,必须多管齐下,采取多方面的措施。一是建立健全教员的选拔机制。从前面的论述可以看到,外军任职教育院校教员的选拔非常注重教员的阅历和实践经验,这一点是值得我们借鉴的。任职院校的教员选拔要从改善教员队伍的知识结构出发,要以是否符合任职教育需要为“第一标准”,在强调学历的同时,更要强调其专业和任职经历的要求。二是进一步丰富教员的培养机制。采取立足实际岗位锻炼,组织教员开展业务集训,鼓励教员攻读军事专业学位和到中高级指挥院校进修深造等多种措施,强化教员的实践教学能力,以达到改善教员知识结构的的目的。同时抓好教员的代职,由总部统一筹划安排或者院校根据自身任务,组织有关教员到部队代职或参观见学,及时了解部队人才和武器装备需求。通过多种措施,努力培养和造就一支既有较高理论水平又有实践经验的“双师型”教员队伍。三是建立合理有(下转第50页)

## (二) 教学专题调研与教学督导

加强教学专题调研与提高教学质量关系密切。当前,开展教学督导工作的高校由于各种原因,教学督导员规模较小,远远落后于当前高等教育大众化发展的需要。从问卷反馈的情况看,在调查的35所高校中,万人高校、几万人高校很多,但教学督导队伍超过20人的高校只有7所,只占调查高校的20%。就是超过20人的高校,在当前几万人规模的学校中,需要开展的督导内容在不断更新、增多,区区20人根本就不可能对教学过程进行全面全程督导,因此,集中兵力和精力抓几个事关学校教学发展的关键问题或突发事件进行专题调研,可能会收到意想不到的效果。教育统计学上关于样本代表性有这样的论述,抓住样本两头的各5%样本,这10%的样本就有90%的代表性。所以在当前情况下开展教学专题调研工作是切合实际

的,也是非常必要的。教学督导主抓教学的全过程,而教学专题调研则针对教学督导中发现的事关学校发展的重大问题或与提高教学质量关系密切的问题,这样,在抓住教学中的普遍问题的同时,重点又抓住了新出现的特殊问题,并进行深入研究,找到解决问题的最佳途径。教学专题调研的开展丰富和发展了教学督导的内容,提高了教学督导的功效,进一步促进了教学质量的提高。

### [参考文献]

- [1] 任学印,孙启林.教学指导:促进初任教师专业化发展的有效途径[J].外国教育研究,2004,(8).
- [2] 周济.我国正处在高教改革与发展又一关键期[Z].新华网,2004-9-9.

(责任编辑:范玉芳)

(上接第32页)

效的教员流动机制。就当前而言,可以有条件的选择一些中高级任职教育院校进行教员流动试点,在试点成功的基础上总结经验,逐步推广,建立教员合理的流动机制,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,实现良性互动。

### [参考文献]

- [1] 张宝书.关于推进军队院校教育转型的若干思考[J].中国军事科学,2004,(5).

- [2] 董会瑜,边伟.军队院校岗位任职教育的理论思考[J].中国军事教育,2004,(3).
- [3] 沈建波.任职教育院校教员队伍建设浅议[J].中国军事教育,2004,(5).
- [4] 王春茅.外军院校任职教育[J].高等教育研究学报,2005,(1).
- [5] 李秀钧.当前任职教育存在的问题与对策[J].高等教育研究学报,2004,(4).
- [6] 张绍荣.适应军队院校任职教育需要,建设高素质教员队伍[C],中国军事教育学会,2004年“任职教育研讨会”优秀论文汇编[A].

(责任编辑:胡志刚)