

任职教育教员队伍建设创新

李树友¹ 陆 平² 汤根沐³

(1. 汽车管理学院 运输指挥教研室; 2. 汽车管理学院 训练部; 3. 汽车管理学院 高教室, 安徽 蚌埠 233011)

【摘要】 教员队伍建设如何适应任职教育的需要, 是当前摆在任职教育类院校面前的一项紧迫课题。本文以军队初级指挥任职教育类院校为例, 认真分析了任职教育对教员队伍建设的新挑战、当前教员队伍建设面临的新问题, 进而提出创新教员队伍建设的新对策

【关键词】 任职教育; 教员队伍建设; 创新

【中图分类号】 G645 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1672-8874 (2005) 02-0035-03

任职教育目标的最终实现, 教员是关键。因此, 针对任职教育对教员队伍建设提出的新要求, 以创新的思想为指导, 把握任职教育特点规律, 分析教员队伍素质现状与任职教育要求的差距, 创新教员队伍建设的新对策, 是目前摆在我们面前的一项紧迫课题。本文就初级指挥任职类院校教员队伍创新, 谈几点初浅认识。

一、任职教育对教员队伍建设的新挑战

(一) 学员认知能力增强, 要求教员队伍必须确立新的教育观念, 创新教学方法

任职教育是建立在高等(中等)学历教育基础上的, 学员具备了一定的认知水平、学习能力、接受能力和研究能力。教员对他们来说, 应该是指点迷津的导师, 而不是手把手教他们“手艺”的师傅, 这就要求教员必须确立素质教育、创新教育和开放教育观念, 创新教学方法: 一是变灌输式为研讨式, 对专业理论中的诸多应用性课题应引导学员展开讨论, 使他们在相互交流、相互影响中理解问题, 全面认识问题; 二是变课堂系统讲授为精讲引导, 对必须讲授的理论课, 要精讲、点明重点, 提出问题, 把大部分时间留给学员, 让学员在自学中, 在实际动手中解答问题, 掌握学习内容; 三是变理论讲解为实践体验, 对培养领导能力、组训能力、作战指挥能力等课程等, 应多采用案例式教学和仿真教学, 将抽象的理论贴近实际情境, 让学员去处理、去体验、去操作, 使学员在实际案例中, 在模拟实践中, 在实兵、实地、实装、实弹等训练和演练中形成能力, 增强岗位适应能力

(二) 人才培养层次提高, 要求教员必须具有宽泛的知识结构

随着我军各级各类军官或士官逐级培训体制的完善, 人才标准不断细化, 客观上使得任职教育类院校培训军官或士官的层次明显增多, 专业班次增多, 教员将要承担多个不同层次、不同专业的教学任务, 对教员的知识结构提出了更高的要求, 不仅具有本专业学科教育的“高、新、尖”知识, 而且还应具有广博、精深、融会贯通的许多知识。同时, 任职教育的学员知识面较宽, 前沿知识也较丰富, 对问题往往有独到的见解, 经常对已形成定论的事物产生怀疑, 爱追根溯源, 大多带着探索“为什么”和“怎么办”, 如果仅教其“是什么”, 远远达不到要求, 为此也要求教员必须要有广博的知识结构, 具备通才素质。否则, 在与学员交往中遇到“为什么”之类的深层次问题时, 就会捉襟见肘。

(三) 教学内容变化快, 要求教员必须具有很强的研究和创新能力

随着任职教育教学改革的深入发展, 教学与部队建设、现实军事斗争准备等方面的联系进一步加强, 很多教学内容直接反映部队建设实际, 来自部队管理教育中的新情况和新问题, 没有现成的教材, 没有标准答案, 许多新思想、新观念、新理论、新战法是以以往教学过程所没有遇到的, 是无法从现有的教科书上找到的, 必须要靠教员自己在教学实践中去研究、去总结。因此, 要求教员必须具有很强的研究和创新能力。一方面要求教员必须紧贴学员岗位任职需要, 贴近教育对象素质基础, 贴

【收稿日期】 2005-05-27

【作者简介】 李树友(1965-), 男, 安徽定远人, 本科, 汽车管理学院讲师。

近战区作战任务,贴近部队实际,实施教学;另一方面要求教员必须具有敏锐的眼光,能够及时发现部队建设中的热点、重点、难点问题,加以深入的研究,并及时运用于教学实践,转化为学员任职适应能力。

(四) 学制短、内容多、标准高,要求教员必须掌握现代化教学手段,提高教学效率

任职教育与学历教育相比,不仅其培养层次增多、类型多样,而且学制也明显缩短,有十个月、六个月、四个月、二个月、一个月以及其它临时性短训等多种学制。在这么短的时间内,既要保证专业教育必需的专业基础,又要使毕业学员具有适应相应岗位需要的任职能力,这就要求教员除科学编排课程,精选教学内容,突出教学重点,讲求实用高效外,必须充分运用现代化教育手段和技术,提高教学效率。为此,教员要努力学习和掌握计算机网络教学、多媒体辅助教学、仿真教学、虚拟教学,计算机模拟对抗、电子沙盘等现代教育手段和应用,以便在较短的时间内,使学员获得更多信息,提高岗位适应性。

二、当前教员队伍建设面临的新问题

(一) 思想认识有偏差,观念更新跟不上

第十五次全军院校会议后,全军大多数初级指挥类院校的教育任务由原来的学历教育转变岗位任职教育,任职教育已成为初级指挥类院校建设的重点。教育任务转变要求教员不断更新教育思想和教育观念,迅速转到任职教育为主体的教学任务上来。但从目前现状来看,一个不容忽视的现象必须引起重视,那就是领导机关重视,而对教员队伍触动不大,具体表现在以下几个方面:一是对中央军委的战略决策认识不够深刻,没有领会任职教育模式对人才培养的重要性,而当成一般性的教学改革,对有关政策法规采取观望的态度;二是一部分教员认为学历教育搞了几十年,既上层次又上规模,非常不容易,现在舍弃学历教育而转型为任职教育,由“正规军”变为“游击队”,是否属于高等教育院校还是问题,思想上产生了较大的失落感,做学问的积极性没有以往高了;三是错误认为任职教育仅是抓好军事专业训练,而在这方面初级指挥任职类院校有招数,把学历教育中抓军事教学那一套拿来就可以从容应付,思想上还没有打破学历教育教学模式和思维定势的束缚;四是对实施任职教育无所适从,感到任职教育人才培养层次提高了,自己能力水平有限,又缺乏实践经验,不知从

何下手,缺乏与时俱进,勇于实践的精神。

(二) 知识结构不合理,自我更新能力不足

实施任职教育,要求教员要有新的知识结构和较强的教学适应能力。同时专业教学时间少、内容新、标准高,要求教员必须掌握现代化教育技术和很强的知识更新能力。但目前教员队伍知识结构还远不能满足这一要求。比如专业研究内容单一、层次浅、范围小,取得有较大影响教学成果少;教学中存在着一本教案用多年,一个战例反复讲的现象;有些教员对用新知识、新理论、新技术、新战法来充实自己存在着明显不足,掌握的知识、传授的理论仍处在原有的基础和水平上,没有高、新、尖的知识来补充,知识结构没有发生根本性的变化;不少教员还没有很好地掌握计算机网络教学、多媒体辅助教学、仿真教学、虚拟教学和计算机模拟对抗等现代化教学手段和运用;不少教员对新兴学科、边缘学科、自然科学、人文科学知识了解甚少,对最新科学成果知识甚少。这种状况很难适应任职教育新体系下创新教学的需要,也显然不能满足培养具有创新意识、创新能力军事人才的要求。

(三) 生活经历单一,实践能力较弱

目前初级指挥任职教育类院校教员主要来源于三个方面,一是直接从院校毕业生中选留,这类教员数量偏多,特别是本单位、本专业选留数量偏多,“近亲繁殖”的现象较普遍;二是从部队选调干部。这类教员中连排职干部多,营职以上少;三是来自其他军校和地方大学毕业生。以上这些教员的经历都比较单一,不少从校门到校门,缺乏部队经历,实践经验少。很多教员没有或较少经历和组织过大型活动,如军事演习、军事学术交流、代职培训、参观见学、临战训练等。尽管经过几年教学实践锻炼,教学基本功得到了提高,但实践能力仍然较弱。即使是从部队选调的教员,也因脱离部队时间较长,对部队迅速发展的形势缺乏了解,教学中只能凭经验、吃老本。这些都造成了教员见识不广、素质不全面,教学针对性不强。

(四) 教员队伍活力不够,进取心不足

良好的竞争激励机制是增强教员队伍活力,激发教员工作积极性、主动性、创造性的有效手段。然而,在有些院校,由于竞争激励机制不健全,在晋职晋级和表彰奖励上,搞平均照顾,干好干坏一个样,有功无赏,懒惰而无罚。在职务评审上,搞齐步走、论资排辈,或者是只注重学术科研的数量而不注重其质量,只注重学术科研成果多少而不注

重教学水平高低和教学成果,导致教员整天忙于备战论文以应付职称评审,而对传授的理论、技能无暇梳理。在这种情况下,教员的钻研和学术科研创新的积极性难以调动,从而导致教员队伍活力不足,缺乏进取心的严重情况

三、加强教员队伍建设的新对策

(一) 提高思想认识,坚定教员的教育信念

教员的教育信念对于教员建立崭新的教学观念具有至关重要的作用。教育信念就是人们认定的教育思想和教育理想,是人们对某种教育理论、教育思想或教育观念的确认和坚信,它常作为一种无意或先验假设支配着教员的行为。教育家乌申斯基曾说过:“人类教育最主要的途径就是信念,任何教学大纲、任何教学方法无论有多么完善,如果没有转化为教育者的信念,那么,它就仍然是没有任何意义的死条文。”^[1]可见,教员的教育信念制约着教学观念的转变,并且还成为关键因素。目前,教育任务转型,迫切需要教员转变教学观念。教员教学观念的转变,当务之急是提高教员的思想认识,坚定岗位任职教育的信念。一是要让教员充分认识到岗位任职教育的必要性,开展任职教育是军事教育发展的必然趋势,是推进中国特色军事变革的客观要求;二是要让教员充分认识到岗位任职教育的艰巨性,开展任职教育不是无所作为,而是起点更高、领域更宽、难度更大、更有作为。

(二) 启动“名师工程”,注重学科(专业)带头人培养

学科(专业)带头人及名师的水平代表着一所院校在某学科(专业)的水平,是一所院校声誉和教学质量的标志。名师从哪里来?学科带头人从哪里来?首先要制定名师标准,标准应从师德水准、学识水平、智能结构、教学能力等方面全面考虑,然后采取有力措施,创造良好成长环境。在注重教员整体素质提高的同时,根据标准,经过科学程序公正地筛选出名师,再从名师中筛选出学科(专业)带头人,作为培养目标和对象。在培养过程中委以重任、明确总目标和分阶段目标并进行严格考核,提供各种机会,优先安排他们参加学术会议及科学研究。特别是结合院校专业现代化,让他们承担院校的教学研究和改革、专业改造、科技创新、课题开发等方面的工作,以提高他们素质,造就一批在本校、本兵种、全军乃至全国的学科(专业)带头人。对名师、学科带头人应给予优厚待遇,在报酬、住房、晋职晋级等方面要优先。对他们实行

定期考核,并进行动态管理,名师要每两年评选一次,以便让更多名师脱颖而出。

(三) 切合实际需求,加快教员知识更新

根据目前对教员重使用轻培养、盲目追求高学历而不注重按需培养和知识更新的不良倾向,积极采取各种方法对教员进行培养提高。鼓励教员跨专业特别是军事斗争准备急需专业以及跨战术、技术专业报考研究生,改变教员目前单一的知识结构;鼓励教员选取战技结合方面的科研课题,重大科研课题可跨系室组成联合课题组,使教员在联合攻关中相互交流,拓宽知识;定期组织以学科前沿知识、新装备、新技术、新理论、新战法为主要内容的系列讲座,经常邀请其他院校或地方院校的专家来院讲学,使教员及时了解教育新思想和当前军事斗争热点问题;要使专业课教员到部队代职制度化、经常化,并尽量把教员放到部队领导岗位上锻炼;采取“走出去”与“请进来”并举的方法,每年组织教员参加部队军事演习、训练,邀请部队优秀指挥员来院讲课,使教员对部队当前的热点、难点问题有较为深入的了解,从而有针对性地进行相关知识的更新。

(四) 加强教育教学研究,提高教员教学适应能力

教育理论的学习和研究,有助于教员转变教育观念,打破旧有的思维模式,提升教育教学水平。实现由学历教育向任职教育转变,是一个重大改革和创新过程。然而几十年的学历教育模式形成的教育思想、教育理念、教学方式以及教学管理模式都已根深蒂固,在许多方面已成习惯,而对任职教育理论并不熟悉,这在很大程度上阻碍了任职教育的发展。当前迫切需要组织教员学习任职教育有关理论,把握任职教育特点规律,紧密结合教学实践开展教育教学研究,提高教员教学适应能力和创新能力。只有在紧跟时代的教育理论指导下,才能打破旧有的教育模式,实现教育观念的更新、教育内容的更新、教育方法和手段的更新,使任职教育落到实处。避免出现“以过去的理论,教育今天的学生,去面对未来社会”^[2]等不协调的现象。

(五) 着眼教学需要,畅通教员教学信息来源

目前,由于教学所需信息、资料来源有限,教员难以随时掌握部队的现状,造成教学与部队实际脱节的现象比较严重。因此,抓好任职教育,培养出部队所需要的实用型人才,就必须改变这一现状,加强信息资源交流,建立稳定的信息来源渠道。定期组织教员到作战部队开展(下转第47页)

六、管理组织——精干化

为了提高人才培养的管理效益,各国军事院校都要求管理机构精干。教育管理机构没有过多的重叠机构和管理层次,人员设置力求精简,军官的配备一般都采取少配低配的原则。这主要是因为管理机制的制度化 and 法制化,保障了管理活动的正常运转,大大减少了人为因素的作用。其次是管理手段的现代化,收集、处理信息及组织计划、指挥和协调控制都实现了自动化,大大节约了所需人员。再次是后勤保障的社会化和商业化大大减少了军校内部的编制人数。如英国三军联合指挥学院的教学运行机制简单而高效,整个院校机关工作人员只有6人,其中包括一位少将院长、一位副院长和三名院长助理(陆、海、空三军各一位)。院长助理的任务是分工负责各相关专业的教学及其它事务性工作。另编有教授一名,具体负责学术指导教师的管理。具体的教学任务由各专业系负责实施,原则上

(上接第37页)

调研活动,坚持每期新入学干部岗位培训学员调查、问卷和开座谈会制度,广泛了解作战部队人才培养需求、教育训练信息。院校可与有关应急作战部队或新装备部队建立固定的人才共育协作关系,定期召开院校与部队教学年会、共育人才会和学术研讨会,定期通报教学改革情况,交流部队有关信息、交换人才培养意见。上级机关有关部门在向部队下发文件时,可同步颁发到院校。这样有利于院校及时掌握部队动态,使专业教学更加贴近部队工作。

(六) 完善竞争机制,增强教员队伍活力

当前要注重完善以下几个方面的机制:一是废除教学任务分配制,实行竞聘制。教学任务分配制有诸多的弊端,如:造成能者多劳,庸者清闲;能上课、上好课的人因教学任务接踵而来,缺乏必要的时间进行备课和教研,致使教学质量难以保障,教学水平难以提高;缺乏交流与竞争,教员难以掌握其他院校和地方院校的教学水平及部队的教育训练状况,教学、教改没有参照和比较对象,坐井观天缺乏危机感。消除这些弊端的最好办法是对内实行教员竞聘制,教员凭水平和实力竞争上岗,对通过竞聘未能上岗的教员不予晋级晋衔,迫使教员努力提高专业业务素质;对外聘请其他院校、地方院校以及部队的专家做兼职教授,使教员开阔眼界、长见识、知高低、明方向。二是打破课时费统一

是一个专业一个系。系里设主任及主任助理各一名,其他人员均为教员。

我军院校体制编制经过多年的调整,已初步建立了规模适当、结构优化、集约高效、管理顺畅,符合中国国情、具有我军特色的新型院校教育体系。但在院校内部管理体制中,还是存在职能部门偏多、人员较多、不够精简、效率偏低的现象,还需要进一步的深化院校内部教育管理体制改革。

[参考文献]

- [1] 万君康,刘伯伦.现代管理的有效方法[M].武汉:湖北科学技术出版社,1985.
- [2] 肖海鹏,张增印.现代军校管理学[M].北京:海潮出版社,2002.
- [3] 张增印.军校管理发展研究[M].北京:海潮出版社,2001.

(责任编辑:赵惠君)

制,拉大课时补助档次。通过学员评议、教研室评估、专家组考核评定、院部党委审核等多种手段和程序,根据教员的教學能力和教學水平,全面公正、公开、公平地评议和鉴定每位教员的教學课时补助档次,使倾注心血和精力于教学工作,教学效果良好、质量高的人得到更丰厚的报酬,鞭策和激励教员把心思用在钻研业务,提高教學能力上,争取上好课、上优质课、上精品课。三是实行教员业绩公示制,重奖绩优教员。建立教员业绩公示制,并对绩优教员实行重奖,每半年或每年对教员的教學学时、教學质量综合考核结果,学术教改科研成果及著书立说和完成其他重大任务的情况进行一次公示,使教员从公示栏上,能看清自己的业绩与不足,产生一种心理激励效应,并把其业绩与相应的奖惩措施挂钩,从而形成一个“干得好的有成就感,干得一般的有危机感,干得差的有愧疚感”的良好氛围。

[参考文献]

- [1] 广艳辉.试论教员教学观念转变[J].中国军事教育,2004,(5).
- [2] 高太存.军队院校现代化教学纵横谈[M].北京:海潮出版社,2004.

(责任编辑:赵惠君)