

落实科学发展观 促进军队院校教师职业发展

邓必雄

(国防科技大学 信息系统与管理学院, 湖南 长沙 410073)

[摘要] 用科学发展观指导军队院校教师队伍建设, 就是要树立科学的人才观, 以教师职业发展为根本着眼点, 树立有利于教师发展的人才管理理念, 建立有利于教师发展的科学管理制度, 培育有利于教师发展的人文环境, 提高教师人力资源系统管理工作效率, 达到教师队伍整体水平的提升和可持续发展。

[关键词] 科学发展观; 教师队伍; 职业发展

[中图分类号] G645 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874 (2006) 04-0075-02

科学发展观落实到人才队伍建设上, 就是科学的人才观。当前, 军队院校人才队伍建设整体水平不高, 根本原因在于没有建立科学的人才发展的观念体系和制度体系, 激发教师积极性、主动性、创造性的工作力度不够, 教师专业发展的诉求没有在管理制度和各项工作得到充分体现, 教师的发展潜能没有得到很好的开发。以科学发展观为指导, 加强军校教师队伍建设, 必须从人才观念、人才制度、人文环境上解决教师职业发展问题。

一、更新人才管理理念, 树立科学的人才观

在新世纪新阶段, 我们所倡导的科学人才观, 就是胡锦涛总书记提出的三个“牢固树立”, 即: 牢固树立人才资源是第一资源的观念; 牢固树立人人都可以成才的观念; 牢固树立以人为本的观念。

树立人才资源是第一资源的观念, 就是要把教师队伍建设作为军队院校办学的基础, 没有高水平的教师, 就没有高水平的大学。我军延安时期开办抗日军政大学, 从部队抽调了一大批优秀干部教学, 哈军工创建时, 更是从全国乃至国外请来了一大批一流的专家, 办学的起点高, 为各个时期培养了一大批优秀人才, 对军队建设产生了重要的影响。当前, 人才第一的观念已基本成为共识, 但在认识深度、观念转变力度上还不够, 比如, 在办学治校过程中, 有的存在见物不见人的倾向, 重基础条件建设, 轻教师培养, 或者对教师的发展需求关心和投入不够, 任其自生自灭, 或者厚此薄彼, 重科研人才轻教学人才, 重工程技术人才轻人文社科人才等等, 这些都在一定程度上反映了对人才认识的偏差。

树立人人都可以成才的观念, 就是要科学合理的配置

和使用教师资源, 把不同类型的教师分别放到适合他们发展的岗位上, 发挥其特长, 充分调动广大教师的积极性, 克服片面追求高学历、重科研轻教学的倾向, 形成教学科研相辅相成、教师知识结构合理、理论与项目开发梯度发展的局面, 建设符合军队学科发展需要的教师队伍。

牢固树立以人为本的观念, 就是要以人才作为事业的根本, 为教师的发展和脱颖而出创造良好的环境, 把教师专业发展作为人才队伍建设的出发点, 极大地释放教师创新能力, 使他们创新有舞台、干事业有机会、发展有空间。教师的发展直接关系到教师队伍的稳定, 不同年龄、不同专业、不同类型的教师在学校工作的环境中会面临不同的问题, 学校应给予有效的指导和引导, 对教师的职业定位、研究领域和发展前景进行评估和指导, 对教师工作压力和身心健康上出现的问题及时予以解决。

树立科学人才观, 必须处理好人才队伍建设和基础条件建设的关系, 处理好现实需要和学科长远发展的关系; 处理好学术带头人培养和学术梯队建设的关系; 处理好教师职业发展和学校学科整体建设的关系。切实把人才队伍建设作为学校建设的头等大事, 统筹安排, 配套建设, 把教师队伍建设落实到科学发展这个根本上。

二、改革人才管理机制, 大力营造有利于教师发展的制度环境

制度是一所学校办学理念、办学传统的外在形式, 人才工作的活力取决于体制和机制。“一切妨碍发展的思想观念都要坚决冲破, 一切束缚发展的做法和规定都要坚决改变, 一切影响发展的体制弊端都要坚决革除”, 这是发展的基本要求, 也是树立科学的人才观、实践科学发展观的基本要求。军队院校要凝聚各类优秀人才, 就必须改革人才

[收稿日期] 2006-07-02

[作者简介] 邓必雄 (1965-), 江西九江人, 硕士, 国防科技大学信息系统与管理学院学员五队政委, 国防大学基本系第二十八期指挥员班学员。

管理机制,让一切有利于学校发展的人才活跃起来,充分发挥其积极性、主动性、创造性,坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长和作用发挥的观念、做法和体制,推动人才工作体制和机制的全面创新。

一是要建立促进教师发展的机制。在学校政治建设、学科专业建设、文化建设和基础环境建设等重大决策上,将是否有利于调动教师积极性创造性,是否有利于教师发展作为重要的决策依据,为教师专业发展提供良好的环境。针对不同教师的在学科特点、工作性质、年龄阶段、个人特长等方面的个体差异,制定相应的发展规划,指导其发展,提供发展机会和平台,各专其长。例如,对青年学术骨干的成长给予特殊的扶持,让我们的创新能力得以发挥;对基础理论研究给予经费支持,为学科长远发展奠定基础,等等。

二是要建立教师发展评价制度。评价不仅仅是为了奖惩,而是为了促进发展。我国的现行教师评价模式,本都是以奖励和惩处为最终目的,通过对教师的评价,做出聘任、晋升、加薪及相应的处罚等决定,这种奖惩性教师评价,虽然对造就优秀教师和稳定教师队伍起到了积极的作用,但对教师的发展很难说就是最好的模式。这是因为,一方面,评价指标体系单一,出现了唯职位论长短、唯学历论高低、唯论文数量论英雄等现象,其评价主要为对过去工作业绩等显性指标的简单计算,对教师工作隐性贡献和发展潜力的评价不够,注重的是眼前既得成果,不利于教师专业长远发展;另一方面,评价过程往往是单向组织行为,教师参与程度不够,难以引起全体教师的重视,也难以调动全体教师的工作积极性,更难以促进全体教师的发展。按照教师职业发展的要求,建立发展性评价体系,可以避免教师整日忙于应付零敲碎打的具体指标,给教师提供一种相对宽松的环境和更大的自由发挥的空间,引导教师积极进行具有原创性的研究工作。因此,建立以促进教师的专业发展为最终目的的评价模式,是学校教师队伍管理的发展方向。

现代人力资源管理理论为教师队伍建设提供了一些科学的理论和方法,教师队伍建设必须结合知识群体的特点,逐步形成一套规范化、程序化的管理制度,为教师提供和创造职业发展空间。

三、培育和弘扬大学精神,构建有利于教师职业发展的人文环境

无论学校各项制度多么完善,都不能替代人文关怀和人文环境对教师职业发展的巨大作用。每所大学都有自己的崇高使命和追求,有自己的精神品位,这种氛围既体现在大学制度和大学管理模式中,也体现在大学的理念、大学的宗旨、大学的传统以及学风校风中。著名高等学校之

所以群英荟萃,很重要的原因就是学校的人文环境的凝聚作用,人文环境是学校长期坚持和形成的一种内在精神品质,不能复制照搬。因此,军校教师队伍建设必须努力培育和弘扬自己的内在品质,构建和谐的人文环境。

人文环境培育涉及内容十分丰富,只要是对教师积极进取有利的,就应该积极扶植和培育,对长期形成的积极向上的学校文化就应极力弘扬。当前,应着重从以下几个方面培育学校人文环境:

一是要挖掘军队院校的自己品质内涵,努力培育自己的特殊“气质”。军队院校在使命追求、历史传统等方面有许多一般院校没有的内涵,甚至具备一定的优势,如抗大精神、哈军工精神等。

二是要重视教师个人价值的实现。这既是组织人文关怀的重要体现,也是教师队伍建设水平的重要标志,没有教师个人价值实现,就没有学校目标的实现。学校应重视和强调教师在学校发展中的价值和作用,依靠教师,发展教师,明确学校发展目标和教师可能的发展,并把学校发展目标的实现与教师个体发展目标的实现紧紧联系在一起,引导教师在个人发展方面做出正确判断并自觉融入到学校整体发展目标中来。

三是营造创新的学术氛围。军队院校教师队伍建设,就是要顺应军队建设现代化和提升部队战斗力的发展需要,一方面要依靠教师的发挥现有技术优势,积极创新,为军队现实需要服务,另一方面,要把握军队高等教育的发展方向,面向未来军事理论和军事技术,进行预先研究和理论创新,确保军事领域的持续发展能力,超前储备人才。

因此,落实科学发展观,加强军校教师队伍建设,其实质就是以科学发展观为指导,“着力营造有利于优秀人才大量涌现、健康成长、合理流动及充分发挥作用的良好氛围,进一步冲破束缚人才的种种弊端,把各类人才从各种落后的思想观念和不合时宜的体制机制中解放出来,放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发,让一切创造社会财富的源泉充分涌流”。唯有如此,军校整体建设水平才能向更高水平迈进,适应新军事变革的需要。

[参考文献]

- [1] 中国人民解放军总政治部编印.树立和落实科学发展观理论学习读本[M].北京:解放军出版社,2006.
- [2] 郑卫平、王建伟、刘明福主编.军队落实科学发展观[M].北京:人民武警出版社,2005.
- [3] [美]格林豪斯等著,王伟译.职业生涯管理[M].北京:清华大学出版社,2006.

(责任编辑:胡志刚)