

任职教育教学管理机制创新*

曲晓锋 汤根沐

(汽车管理学院 训练部高教研究室, 安徽 蚌埠 233011)

[摘要] 任职教育教学管理呈现出许多新特点, 原有学历教育的教学管理机制已不能完全适应任职教育需要, 必须加强任职教育教学管理特点和规律的研究, 建立与之相适应的教学管理机制。

[关键词] 任职教育; 教学管理; 创新

[中图分类号] E251 [文献标识码] A [文章编号] 1672-8874 (2007) 02-0019-03

教学管理是对教学活动的各方面进行统筹规划、组织实施、监督控制、指挥协调等一系列活动, 其实质是对教学质量实施有效控制, 促进教学过程优化, 以保证培养目标的实现。第十五次全军院校会议后, 军队院校教育的重心由以学历教育为主向以任职教育为主转变。任职教育与学历教育相比, 其培训任务和培训对象发生了很大变化。原有的学历教育的教学管理机制已不能完全适应任职教育的教学管理需要。着眼新形势、新任务、新要求, 必须加强任职教育教学管理特点和规律的研究, 进行任职教育教学管理机制创新。

一、任职教育教学管理的新特点

(一) 教学管理对象呈现复杂性

学历教育, 其培训对象是从地方高中参加全国统一考试考入军校的学生和从部队参加军队统一考试考入军校的士兵, 培训对象比较单一。任职教育培训对象既有军队院校“合训分流”学员, 又有地方大学毕业入伍学员, 还有部队现职干部任职培训和专业轮训以及士官培训学员, 培训对象十分复杂。地方大学入伍的学员, 自主性强, 纪律性较差, 意志相对薄弱, 献身国防意识尚未牢固确立。部队现职干部任职培训和专业轮训学员, 年龄、专业能力、文化基础参差不齐, 条令条例熟悉, 但对管理教育有求松欲望, 学习的积极性不高, 自我要求不严。士官培训学员, 年龄普遍偏大, 文化基础较弱, 纪律观念较为淡薄, 未来期望不高, 进取心不强。培训对象的复杂性、多层次, 给管理教育工作带来了很大困难, 这就要求任职教育不可能采取单一的管理模式, 统一的管理标准, 必须注重教学管理的适应性和灵活性。

(二) 教学管理周期明显缩短

学历教育一般是3至4年的本、专科教育, 任职教育培训除了士官的专科教育外, 一般培训时间都在1年之内, 使得任职教育教学管理周期明显缩短, 节奏大大加快。如何在较短的时间内完成任职教育培训, 达到培训要求, 实现培训目标, 这就对任职教育教学计划、组织、控制、指挥和协调等教学管理提出了新的更高的要求。因此在计划安排上, 更要全面考虑、合理安排、精心设置, 突出部队急需或岗位任职需要, 强化新技术、新技能、新装备、新战法教学, 动态更新专业性教学内容, 随机调整应用性教学内容, 及时充实拓展前瞻性教学内容, 形成与任职教育培训周期相适应的教学计划和内容。在培训中, 要加快节奏, 提高效率, 从训练、教学和生活上严格教学管理, 促使学员充分挖掘自身潜能, 学会在短时间内高效率地完成多项任务。

(三) 教学管理主体趋向双元化

任职教育学员来自各个部队, 大部分都是本单位的佼佼者, 单位领导对他们都提出了很高的要求, 寄予了殷切的希望, 参加学习的学员都有一定的压力。但是由于离开部队管理, 又是短期培训, 很多学员认为在院校表现的好与坏不会给自身带来什么影响, 对自己的前途和命运关系不大, 往往会放松自身要求。学历教育以院校自身管理为主的一元化管理模式, 显然不能适用任职教育的教学管理。实施任职教育过程中, 院校与部队联系更加密切, 其教学管理不仅受院校内部管理因素的影响, 同时也受部队管理因素的影响, 这就要求其教学管理的主体既要充分发挥院校管理教育的一元作用, 又要充分发挥部队管理教育的一元作用, 由过去院校一元化管理为主向以院校、部队共同管理为主的双元化管理转变。

* [收稿日期] 2006-05-31

[作者简介] 曲晓锋 (1975), 男, 辽宁大连人, 本科, 汽车管理学院讲师。

(四) 教学管理目标突出任职能力

学历教育以理论知识传授为主, 任职教育更突出岗位任职能力的培养。学历教育强调以学科为中心培养人才, 任职教育更注重以能力为标准强化素质。任职教育在教学管理目标上应尽快实现由强调打牢学员的军政素质基础, 向强调培养学员提高岗位任职能力转变。任职教育具有很强的岗位指向性, 这就要求其教学管理必须给学员提供实践机会, 创造实践条件, 搭建实践平台, 营造实践氛围, 必须紧密结合专业发展前沿, 贴近岗位需要, 联系部队实际, 注重培养学员岗位任职素质, 着力提高学员岗位任职能力。

二、任职教育教学管理应坚持的基本原则

任职教育培训对象的价值观念多样化、学习动机多样化、成才需求多样化等特点, 要求在实施任职教育管理中必须坚持统放结合、张弛有度、宽严相济的原则。

(一) 坚持刚性管理与弹性管理相结合, 突出弹性管理

军事任职教育, 最直接的指向性是培养的人要姓“军”, 要为“战”, 要谋“赢”。因此在教学管理中必须根据院校教育的法律法规和军队的条令条例, 实施严格管理, 严格要求, 实现院校教育严于部队、高于部队的目标。但是由于任职教育多样性的特点, 在实施教学管理中又不能把学员“管死”, 而是要在严格执行各种规章制度的基础上, 采取灵活的管理方法, 实行弹性管理, 促进管理与被管理相互交融, 相互统一, 真正给学员提高岗位任职能力创造一个宽松的学习环境和适合个性发展的空间。

(二) 坚持组织管理与自主管理相结合, 突出自主管理

要充分重视对学员的组织管理, 不能因为只考虑任职教育的特殊性而忽视对学员的组织管理。同时, 在加强组织管理、规范有序的基础上, 应突出自主管理。要注重培养学员的自主管理意识, 调动他们在管理上的积极性, 激发其自我管理和参与管理的动力。要以管理目标为牵引, 引导学员自主研究和实践所学理论知识和技能, 充分发挥学员自主管理的主动性和创造性, 变学历教育的“要我管”为任职教育的“我要管”, 不断提高学员管理能力, 最终实现教育管理目标。

(三) 坚持院校管理与部队管理相结合, 突出共同管理

在任职教育条件下, 院校对其培训对象尤其是

短训对象没有直接的使用、任免权, 只有一定的建议权。因此, 在教学管理中必须实施院校管理与部队管理相结合, 突出共同管理。院校应与部队保持不间断的联系, 在学员学习期间, 以情况通报的形式, 定期向部队干部部门通报学员在校期间的学习、工作、生活和管理等各方面的表现, 以便部队全面掌握学员情况。部队应主动与院校联系, 调查了解所属人员在院校的表现情况, 协助院校搞好管理教育工作, 使学员始终处于双重管理教育之中。

(四) 坚持管理育人与服务育人相结合, 突出服务育人

首先, 要树立服务育人的思想。学员入学后, 在思想上、学习上、生活上、工作上都会遇到各种问题。院校教学管理者应积极进行教育并帮助解决, 消除其后顾之忧。其次, 要搭建服务育人的平台。学员在校学习期间, 学习环境、硬件设施、参观学习、开展活动等, 都应想方设法为他们提供良好的条件。再次, 要建立服务育人的机制。应建立一套在教学训练、行政管理、后勤保障等方面为学员服务的制度, 在院校上下形成服务育人的氛围和机制, 做到服务及时到位。第四, 要完善服务育人的网络。构建一个全方位、多功能、高效益的服务育人系统工程。

三、任职教育教学管理机制创新

任职教育教学管理呈现的新特点, 给教学工作带来了许多新的难题, 必须坚持任职教育教学管理的基本原则, 建立与之相适应的教学管理机制。

(一) 建立多元化的教学管理机制

任职教育院校培训对象多样性的特点, 要求必须区分类型、紧扣特点、分类管理, 建立多元化的教学管理机制。对于地方大学毕业入伍学员, 要特别注重用条令条例对他们的言行进行全面规范, 培养其遵守条令条例的自觉性。把学习条令条例同日常的学习、生活和工作内容紧密结合起来, 把条令条例自觉运用到日常生活的管理教育工作中去, 培养他们按条令条例实施管理、实施教学的法规意识, 通过经常性的条令条例管理教育, 逐步培养他们令行禁止的良好的军人素质; 对于现职干部任职培训和专业轮训学员, 在严格管理的同时, 应强化其自我管理意识, 主动地为他们创造管理条件, 调动他们在管理上的积极性, 激发他们自我管理和参与管理的动力, 采取统放结合、预留空间的办法, 既要按条令条例和院校规章制度对他们提出统一的

要求, 也应根据干部学员的具体情况留出自主管理、参与管理的空间; 对于士官学员的管理, 应在加强领导管理、规范有序的基础上, 培养他们自我管理意识, 打牢自我管理基础。抓好入学动机和成才观教育, 注重综合素质的提高, 注重理论与实践的结合, 全面提升专业技能和自我管理能力。

(二) 建立规范化的教学管理队伍培养和激励机制

教学管理队伍是院校教学工作决策的参谋和直接组织实施者。提高教学质量, 加强教学管理, 必须建立良好的教学管理队伍培养机制。一是要进一步规范各级教学管理干部培训制度, 通过在职培训、脱产培养、代职锻炼等形式有计划地培养教学管理人员, 改善教学管理人员的知识结构, 提高教学管理人员的综合素质和能力。二是要进一步规范教学管理队伍补充制度, 明确学历、专业及管理实践要求和任职条件, 及时将优秀的干部充实到教学管理队伍中。三是要进一步强化教学管理人员奖惩制度, 健全考核指标体系, 完善激励机制, 坚持用正确评价标准引导其工作方向, 创造一种公平竞争、择优使用的机制。

(三) 建立高效化的教学质量信息反馈机制

教学质量信息是开展教学质量管理的基礎, 为保证及时获得教学质量的动态信息, 必须建立高效的教学质量反馈机制, 及时了解掌握教学情况, 纠正可能出现的偏差。一是要建立学员反馈机制。实行教学信息员制度, 每学年在各班学员中聘请若干名教学信息员, 赋予其教学信息反馈的职责, 明确教学信息反馈的方法和途径。不定期地召开学员座谈会, 听取不同班次学员对教学的意见和建议。二是要建立专家反馈机制。成立由具有学科代表性的现职和退休高职教员组成的教学专家组, 监控日常

教学运行及教学质量, 为院部首长和教学管理部门提供教学一线情况及咨询建议。三是要建立部队反馈机制。院校应适时到部队进行调研和走访, 充分了解部队实际装备和训练情况, 了解部队需求以及部队建设出现的新情况、新问题。从而不断调整课程设置, 优化教学内容, 确保培养出的学员满足部队建设和发展的需要。

(四) 建立科学化的教学质量评估机制

教学质量评估是院校教学管理中的重要组成部分。建立教学评估机制对优化教学总体设计、创新人才培养模式、提高人才培养质量具有导向、激励、调节的功能, 是院校实现培养目标的根本保证。一是要根据总部有关教学评价要求, 结合院校实际研究制定课程建设质量、课堂教学评价标准, 完善教学质量评价实施办法, 建立多层次的教学质量评估标准, 增强评价的科学性和可操作性。二是要针对培训任务和对象的变化, 加强考试方案的优化论证, 改革考试制度, 坚持考核标准, 使考试更加符合考能力、考素质的要求。三是完善评估组织。坚持由领导、教员、学员参加的院、部(系)、室三级督导制度, 积极推动教学双向的课堂教学评估活动。四是要充分发挥教学评价质量导向、诊断、激励和调节功能, 在指标体系和过程规范上下工夫, 加大教学效果与各类补助奖励挂钩的力度, 不断增强教学质量评价的合理性和权威性。

[参考文献]

- [1] 官亦兵, 张红春, 刘萍萍. 任职教育教学管理特点探析[J]. 中国军事教育, 2005, (6).
- [2] 刘志辉. 军队院校教育改革与发展问题研究[M]. 北京: 国防大学出版社, 2004.

(责任编辑: 林聪榕)

更 正

本刊 2007 年第 1 期目录中“强化法制教育, 提高和保证思想政治教育效果”一文第一作者和第二作者有误, 更正为: “强化法制教育, 提高和保证思想政治教育效果: 郑国梁 朱艳萍”。对我们工作中的失误特此致歉。

《高等教育研究学报》编辑部

2007 年 6 月