

适应任职教育需求 提高干部培训质量*

邓红旗 鲍利平

(汽车管理学院 车辆管理系, 安徽 蚌埠 233011)

[摘要] 在新的军队院校体制编制下, 短期干部培训将是院校任职教育的主要任务。由于短期干部培训学员的自身素质、入学动机的不同, 加上院校对短期干部培训学员约束力不强、培训周期短等因素, 直接影响院校短期干部培训质量的提高。本文简述短期干部培训的主要特点, 并从影响培训质量因素分析入手, 详细地论述提高短期干部培训质量的对策。

[关键词] 干部培训; 任职教育; 管理教育

[中图分类号] G251 [文献标识码] A [文章编号] 1672-8874 (2007) 03-0022-03

随着军队院校教育体制改革的不断深入, 在职干部继续教育在院校教育中所占的比重逐渐增大, 这无疑为院校任职教育增添了新的生机与活力。但同时也要看到, 短期干部培训学员自身的特殊性决定了培训管理的难度较其它培训形式明显增大, 直接影响其培训质量的提高, 因此, 加强短期干部培训研究, 迫在眉睫。

一、短期干部培训的主要特点

1. 培训目的明确

短期干部培训就是使干部的素质和工作能力得到提高, 更好地适应任职岗位的需要。院校培训就是充分利用院校雄厚的师资力量和完备的教学设备, 通过严密地组织教学和管理, 做到部队干部“缺什么, 补什么”, 从而减小其能力与任职需要的差距。同时, 搞好干部的短期培训, 又是院校任职教育改革的重要内容, 对于部队合理使用干部, 加强干部队伍建设, 具有十分重要的意义。

2. 培训对象复杂

短训班的干部来自不同的单位, 在职务上有部队基层干部、机关参谋、干事和助理员等。在自身素质、入学动机上各有不同, 文化程度参差不齐, 他们的理解能力、接受能力等方面也有所区别。所以, 在培训中对其培训的内容要合理, 教学方法和手段要更加灵活。

3. 培训内容具有针对性

短期干部培训的目的是为了能够更好地发挥其在部队建设中的作用。根据这一目的, 在培训的过程中, 其培训的内容必须满足他们任职岗位的需要, 本着“任职岗位需要什么, 院校就教什么”的原则, 力求理论联系实际, 解决实际问题。

4. 培训周期短、见效快

现代信息技术的飞速发展使得部队干部要不断地学习, 及时进行知识的更新和补缺。对军队院校来讲, 虽然培训

一期干部只是几个月, 甚至十几天, 而这种短期培训的形式, 既适合成人特点, 又与其实际工作需要紧密结合。

5. 短时间内难以完成角色转变

短期培训班的干部学员在部队大都担任相当的职务, 有一定的带兵经验和机关工作经验, 返回部队后都有很大的发展潜力。但是由于他们在部队服役的时间较长, 取得了一定的工作成绩, 自以为对部队的管理模式十分熟悉, 加之其在部队都是管理者, 短时间内难以完成由管理者向被管理者的角色转变。

二、影响短期干部培训质量的因素分析

针对短期干部培训特点, 结合任职教育的要求, 采取科学的方法, 认真分析研究影响短期干部培训质量的因素, 方能找出对策。

1. 培训对象的自身素质、入学动机不同, 导致教学管理难度增大

首先, 培训学员来自不同部队, 年龄、兵龄、知识层次、个人兴趣都不尽相同, 教学起点相差也较大。其次, 部分送学单位没有严格根据院校培训要求选送学员, 而是将一些并不符合送学条件的干部送进院校培训。有些单位不是从为部队建设负责、对军事人才培养负责的高度对待送学上学, 而是把选送干部入校培训当作完成任务, 随便送人应付了事; 还有些单位以工作走不开为名, 没有将单位从事本专业的干部骨干送进院校培训等等, 此类因素的存在, 造成了培训学员思想的参差不齐, 把来院校学习当作公差、完成任务、“镀金”的有之, 甚至当作是一种变相休假的也有。没有从思想上认清来院校培训的目的和重要意义, 直接影响了培训的效果。

2. 院校对培训学员约束力不强, 直接影响管理教育效果

对于院校学员来说, 学员学习的积极性除愿望——学习的第一动力起牵引作用之外, 还存在着第二动力驱使问

* [收稿日期] 2007-03-15

[作者简介] 邓红旗 (1963-), 男, 安徽涇阳人, 本科, 汽车管理学院讲师。

题。即院校对学员的约束力。对于生长干部学员而言,存在着毕业后定岗定位问题,他们在院校学习成绩和工作表现,直接影响到他们的未来。从这种意义上可以说是院校掌管着他们的命运。因此,第二动力的作用在他们身上表现得非常明显。而短期班的干部学员则不同,他们不存在毕业后拿文凭、定分配等后顾之忧,甚至有些学员认为,在校学习表现得好坏与他们今后的发展进步没有直接的关系,回去照样干老本行。因此,培训期间院校对他们的管理教育缺乏被管理者的内因支持。

3. 培训对象身份的特殊性, 增大了管理教育难度

首先, 培训学员人多来自基层部队, 长期从事基层专业工作, 或从事具体事务性工作, 对专业知识的重要性认识较为明确, 但对非本专业的其他知识的重要性则认识不足(通过与干部培训班的学员座谈了解)。其次, 培训学员都在部队担任一定的职务, 具有一定的部队管理实践经验。有些学员长期在部队从事管理工作, 身上或多或少地存在着一定的干部“味道”, 进入院校后, 对从干部到学员身份的转变、从管理者到被管理者的转变, 短时间还难以完全适应, 表现出学员意识较淡, 自律意识、组织观念不强。此外, 还普遍存在着以干部身份自居的现象。再次, 由于短期培训和其他类型培训相比, 时间较短, 不容易形成学员对院校的认同感和归属感, 学员团队意识淡薄、集体荣誉感不强, 临时观念较重, 这也是增大培训管理教育难度的一个重要原因。

三、提高短期干部培训质量的主要对策

干部短期培训中存在的问题及原因如果不引起各级领导的足够重视, 势必影响干部的培训质量, 从长远来看, 更不利于我军干部队伍建设。为适应任职教育需求, 提高其培训质量, 针对短期干部培训中存在的诸多问题, 抓好短期干部培训班的管理教育, 应做好以下工作。

1. 搞好入学教育, 激发学习热情

为确保短期干部培训质量, 必须针对学员成分较为复杂、入学动机差异大的特点, 抓好入学教育这个培训的“第一课”。在教育中, 必须从端正学员入学动机着手, 解决为什么学的问题, 这是搞好培训管理教育、提高培训质量的前提。

短期干部短训班学员基本上都经过至少一次的学历教育, 有的还在部队担任一定的领导职务, 自身素质都较高。因此只要加强思想教育和行为引导, 消除他们思想认识上的偏差, 解决为什么学、为谁学的问题, 就很容易激发其积极向上的内动力。在教育中要注重抓好三个方面: 一是增强学员“落后就要挨打”的使命感。站在世界军事发展潮流的高度, 结合我军目前发展现状, 进行干部任职前培训重要意义教育, 使学员充分认识到在职干部继续教育的重要性和紧迫性, 增强使命感。二是增强学员“不学就被淘汰”的危机感。站在个人发展的角度, 结合我国加入世贸组织后人才短缺和人才竞争的现状, 进行时事政策教育, 使学员产生很强的危机感。三是增强学员“时间就是金钱”

的紧迫感, 充分发挥院校各类人才集中的优势, 聘请高职人员和有重大科研成果的先进典型, 给学员现身说法, 启发和鼓舞学员有所作为的斗志。另外, 在培训期间可采取组织学员到部队参观见学或听取经验介绍, 请进来、走出去, 帮助干部学员在比较中找到差距和不足, 调动其学习的积极性, 激发学习的热情。

2. 合理设置课程, 改革教学内容、方法

课程设置的好坏是关系短期干部培训质量高低的关键因素。短期干部培训班的课程设置应坚持从“短”字着眼、从“快”字出发的原则, 在时间短、见效快的内容上做文章。要突出“实”字、力求“精”字、体现“新”字, 不能求多求全。要正确处理好抓基础与抓提高、抓理论与抓应用的关系; 坚持抓住根本的、突出管用的、吸纳新鲜的、关注现实的原则, 紧紧围绕实现知识向能力和素质的快速转化这一目标设置课程, 最大限度地调动他们学习的积极性和主动性, 以科学的课程设置、良好的教学质量, 促进培训质量的提升。

改革教学内容、方法, 提高学员学习的积极性。提高短训班学员的学习积极性, 关键应从改革教学内容和方法上着手。在教学内容上, 应进行三个方面优化: 一要紧贴部队的实际需要, 着重回答部队在实际工作中遇到的难点和疑点问题, 使教学具有很强的实用性; 二是本着缺什么就补什么的原则, 尽可能满足干部学员的实际需求, 使教学具有很强的针对性; 三是紧紧跟踪世界军事发展的前沿, 加大高科技知识含量, 尤其是加强对信息战、电子战、网络战等新型作战样式的研究, 使教学具有很强的前瞻性。在教学方法的改革上, 要从两个方面下功夫: 一是注重研讨式教学方法。短训班学员大都来自部队工作的第一线, 对部队的现状最具有发言权, 实际工作经验也很丰富。因此, 要充分利用干部学员这一优势, 通过他们了解部队目前在作战、训练、管理及装备使用等方面存在的疑难问题, 并将这些问题转化成课题, 在教学中组织学员进行讨论, 由学员提出解决这些问题的办法。这样既可保证教学紧贴部队的实际, 又可提高学员参与教学的积极性。二是注重实践式教学方法。结合部队装备的性能特点和实战训练需要, 充分发挥干部学员动手能力强的优势, 引导他们深入训练场、实验室和计算机中心等场所, 开展各类科研活动, 使他们在实践中消化并掌握高科技知识, 使干部学员在“二次淬火”中锻炼成长。

3. 改进管理方法, 不断提高培训质量

从源头控制, 坚决杜绝“抓公差”现象。干部岗前培训是新时期全面提高我军各级干部素质的重大举措, 是适应世界军事潮流、加速我军现代化建设的战略性决策。因此部队各级领导要站在“打得赢”、“不变质”的高度, 增强人才培养的紧迫感和责任感, 把好干部培训选送关。首先, 在选送学员时, 单位领导要本着对部队长远建设高度负责的态度优先选送那些德才兼备、有培养前途的干部入学深造, 坚决杜绝不负责任、应付差事现象。其次, 上级机关对下属部队选送的干部一定要逐个把关, 严格筛选。

对应付差事的单位要视情追究单位领导责任,防止滥竽充数。

借助部队优势,形成管理合力。对短期培训干部学员约束力不强是导致培训管理工作难度人的重要因素。短期培训队的干部学员从部队来到院校,由一名部队干部成为一名院校普通学员,身份发生了变化,但他们的“根子”还在部队,加之培训时间较短,不容易形成学员对院校的认可感和归属感。因此,一方面要注重教育引导,帮助他们树立大局观念,消除模糊认识;另一方面,要注重借助和发挥部队的管控优势,提高管理效果。建立院校与部队的沟通渠道,及时通报情况、反馈信息,增强对学员的约束力,加大管控力度。院校建立与部队共育共管网络,定期互通信息,部队及时将学员入校前的详细情况通报给院校;院校定期把学员表现情况通报原部队,请部队配合管理。建立健全约束机制和奖惩机制,严格按条令和院校、部队双重奖励,对问题突出的学员可视情退回原部队。建立抓学习的各项责任制度,实行系抓教研室、队抓学员的教学管理责任制。系领导负责上课前对每个任课教员从教学内容到方法、手段进行逐项审查把关,达不到要求的教员不能上讲台。任课教员课后尽量多给学员布置研讨课题,规定完成时限,有意给学员压担子,让学员业余时间有事可干。

队干部要做到“三个跟得上”,及时调整工作思路。一要跟得上教学任务的变化。短期培训班的学制长则六个月,短则十几天,班与班之间教学任务不衔接、不连贯,各班次不但任务不同,而且学员的年龄、级别、工作阅历、生活习惯也都各不相同,各班次的教学任务、特点、规律也都不一样。这些情况都要求队干部必须及早进入情况,尽

快熟悉和掌握学员的各种情况,及时明确工作思路。二要跟得上不同班次的变化。即使是相同的专业,但由于培训对象个体的差异和教学任务的转变,也会对学员队的工作提出不同要求,这些都要求学员队干部在教育和帮助学员实现(完成)转变的同时,也要完成自身的转变,跟得上短期培训班“短、频、快”的工作节奏。三要跟得上学员的思想变化。不同时间入学,不同单位入学的学员,其思想状况,关注的焦点是有很大差异的,队干部必须在摸准底数的情况下,有针对性地开展,跟上学员的思想变化情况,及时做好学员的政治思想工作。总之,通过借助外力、激发动力、形成合力,促成部队和院校齐抓共管的良好局面,方能达到提高短期干部培训质量之目的。

四、结束语

随着全军人才战略工程的加速推进,在任职教育的进程中,短期干部培训将是院校教育的主体。如何提高短期干部培训质量,将是院校教育工作者认真思考的重要课题。

[参考文献]

- [1] 臧,史文辉.短期干部培训管理难分析[J].中国军事教育,2002,(5).
- [2] 中国人民解放军汽车管理学院.优秀论文汇编[C].2004.
- [3] 耿仕信,潘玉田.关于岗位任职教育几个问题的探讨[J].中国军事教育,2004,(1).

(责任编辑:胡志刚)

(上接第12页)

观念、教育模式,特别是由教师单向灌输知识,以考试分数作为衡量教育成果的唯一标准,以及过于划一呆板的教育教学制度。”^[7]

“教育同经济、科技、社会实践越来越紧密的结合,正在成为推动科技进步和经济、社会发展的重要力量。在我国社会主义初级阶段,教育作为经济、政治、文化建设的基础工程,不仅要为现代化建设提供人才和智力储备,而且要直接参与各方面的建设事业,为推动各项建设事业作出贡献。这就要求必须改革脱离社会实际的教育思想和教育模式,通过经济体制、科技体制和教育体制的配套改革,尽快建立教育与经济、科技密切结合的新机制。”^[8]江泽民认为“象牙塔”式的教育,不能适应当今时代的需要。学校教育要走出“象牙塔”,“不能整天把青少年禁锢在书本上和屋子里,要让他们参加一些社会实践,打开他们的视野,增长他们的社会经验。”青少年参加社会实践,是为了使理论与实践相结合,是为了获得真正的知识,促进学生能力的发展。21世纪国与国之间的竞争,是综合国力的竞争,更是知识和人才的竞争。“如果说过去国际军事政治斗争的背后,主要表现为直接争夺工业化必需的资源 and 商品、

资本输出的市场,那么,当今的国际经济和科技竞争,越来越围绕人才和知识的竞争展开。发展的优势蕴藏于知识和科技之中,社会财富日益向拥有知识和科技优势的国家和地区聚集,谁在知识和科技创新上占优势,谁就在发展上占据主导地位。”^[9]

[参考文献]

- [1] 邓小平文选(第二卷)[M].北京:人民出版社,1983:208.
- [2][3][7][8] 中共中央文献研究室.十五大以来重要文献选编(中册)[R].北京:人民出版社,2003:877,878,881,882-883.
- [4][5] 中共中央文献研究室.十五大以来重要文献选编(上册)[R].北京:人民出版社,2003:326-327,327.
- [6][9] 中华人民共和国教育部,中共中央文献研究室.毛泽东邓小平江泽民论教育[R].北京:人民出版社,2002:294.

(责任编辑:范玉芳)