

武警任职教育转型中若干问题的探讨*

许秉权¹ 张健东²

(1. 中南大学 政治学与行政管理学院; 2. 国防科技大学 训练部, 湖南 长沙 410073)

[摘要] 随着武警院校体制编制调整与《武警院校训练任务规划》的逐步落实, 武警院校的教学将逐步由主要担负学历教育向担负学历和任职教育并重转型。对于长期担负学历教育的武警院校来说, 面临的许多新问题需要广大教育管理工作积极思考。

[关键词] 武警; 任职教育; 转型; 问题

[中图分类号] G720 [文献标识码] A [文章编号] 1672-8874 (2007) 04-0024-02

一、武警任职教育转型中存在的问题

武警任职教育具有较强的军事职业性、岗位指向性和层次多样性。它在武警院校经历了一个从无到有、逐步发展、不断完善的过程。2006年以后, 根据总参谋部、总政治部联合下发的《武警院校训练任务规划》, 任职培训从以前临时性的教学任务变为规划性的教学任务。从这几年武警部队干部任职培训实践看, 全部队任职教育起步平稳, 取得了明显的效果。一是教育格局更加完善, 培训种类更加齐全, 干部受训机会明显增多, 培训人数大幅增加; 二是教育体制更加顺畅, 培训要求更加明确, 干部能力素质普遍提高; 三是培训导向更加端正, 干部参训动力不断增强; 四是培训资源更加丰富, 培训周期明显缩短, 干部培训成本相对降低。但是, 武警院校在推进教育转型中, 也暴露出了一些问题, 主要表现在如下三个方面:

(一) 任职教育受训者的不确定性

武警任职教育的培训人员都是服务于武警部队的现役警官, 但受训者的身份却较为复杂, 表现为: 一是学历差异较大。硕士、本科、大专等各种学历都有, 文化层次的巨大悬殊, 给武警院校的培训施教带来很大的困难; 二是服役年资差异较大。有的干部在军队服役已有十几年, 而有的干部则是刚毕业离校又来“回炉”; 三是岗位差异较大。任职教育本质上是一种职业培训, 具有严格的专业性和岗位性要求。而武警院校任职培训的受训者中, 还有少数参加培训的干部从事与培训内容无关的工作。加之, 受训者的来源也庞杂, 有的来自机关, 有的来自基层部队, 从事岗位工作内容差异较大, 给武警院校任职教育培训工作带来了一定的难度。

(二) 任职教育培训内容的不完善性

任职教育学制短, 教学任务转换快, 专业教学任务明显加重; 层次多、内容新, 新开课程多, 教学大纲的制定

无依据, 教材、教案的编写无参考, 使教学实施难度增大; 教学起点高、质量标准高, 使教员的实践能力和专业素质受到了挑战。尤其在新技术设备的研制、开发、调试、安装等方面, 以及部队的演练等重大军事活动中, 武警院校很难获取第一手资料, 无法将其纳入教学内容进而更新教学案例。武警院校与部队交流渠道的不畅, 也阻碍了任职教育内容的及时更新, 甚至使任职教育滞后于部队的建设; 而且教员到部队机会不多, 即使到了部队代职也往往参与不了部队管理与决策, 导致了教育训练内容与部队的实际需要脱节。

(三) 任职教育的培训效果不显著

军队院校任职教育是一种针对不同岗位人员或预任对象取得提职、晋级或上岗、转岗资格而进行的职业性培训, 因此应坚持“先训后晋, 晋训结合, 不晋不训”的原则。但实际上武警任职教育在受训人员的训后分配上没有建立相应的训晋保障体制。受训人员在训练后一般都回到了原隶属单位, 继续从事原有的工作, 所学的知识没有应用和传播的平台, 也不会获得更多的提拔机会, 受训者动力不足直接导致培训的质量大打折扣。

二、武警任职教育转型相关对策研究

(一) 培训的制度化

武警任职教育培训是一个较复杂的系统工程, 应突出武警军事职业教育特色, 强化贴近武警部队建设实际、贴近学员岗位任职、贴近生源素质的观念。武警任职教育要逐渐形成每门课程有一支高质量的教学梯队和高素质的课程教学带头人, 有一套符合大纲要求的教材, 有一套符合培养目标和业务要求的教学资料, 有一套科学有效的教学方法, 有一个完善的培训机制。

武警任职教育在培训内容目标上要强调武警部队岗位的针对性。高、中、初三级院校的教育训练目标是不同的。

* [收稿日期] 2007-09-08

[作者简介] 许秉权 (1976-), 男, 湖南吉首人, 硕士, 武警长沙指挥学院训练部参谋, 讲师。

例如：初级指挥院校的培训要针对基层干部带兵管理的实际，侧重他们的政治需要、技术管理需要和后续发展需要来实施培训。

武警任职教育在课程安排上应采用大课程的教学形式，即一门课程的讲授包括精选基础内容、突出实用内容、注重创新内容、追踪前沿内容。课程的信息量大，涉及面广，入门较高，专业点深，这样既能对文化起点低的学员进行充电，又能优化文化层次高的学员知识结构。课程设置要顾及培训人员的基础知识需要、专业实际需要和未来拓展需要。

由于任职教育是学历后教育，培训人员都有一定的专业理论知识和实践工作经验，所以课堂教学主要是帮助培训人员提高在实践中遇到问题时，如何分析问题、解决问题的能力。课堂教学以案例教学为主，立足实践，师生进行充分的专题研讨。提倡采用开放式的教学手段，把课堂移植到实习基地或地方、部队去，学用结合，使受训人员开阔视野，体验到知识的用处所在。

武警任职教育在评价体系上要建立以形成性考核制度为主的评价制度。任职教育关键在于培养干部的实际岗位能力，所以考核要侧重专业技能、创新能力和管理水平三个方面的积累和养成。

(二) 管理的制度化

武警任职教育管理的制度化主要从院校的管理和部队的管理两个方面建设。武警院校在任职教育中要建立培训资格审查制度、受训考核制度和训后调查制度。首先，院校对部队选拔的人员要进行学历、年龄、资历和能力等方面的审查，看其是否具备培训的资质，对于不符合培训要求的，要坚决退返。

其次，对培训人员要进行严格的考核，包括基础知识、专业素养和实践能力。对于培训合格人员，院校要写出具体的选拔提升意见；对于未能完成培训的人员，要进行补训，或向部队提出不予选拔提升的建议。

最后，院校要积极到部队调查已受培训人员的使用情况，向上级机关汇报，提出人才合理化使用的设想。部队对任职教育的参与管理，主要表现在训前的选拔和训后的使用。训前的选拔要把握起点高和超前的原则。部队要本着对军事工作、部队建设高度负责的态度，把政治素质高、学历高、专业技能强、发展潜力大的人员送学培训，切不可因为工作需要，把素质低、学历低、无发展前途的人塞到施训院校。其次，部队要根据军事斗争的需要，按机械化、信息化的具体要求来选送培训人员，选人要有“超前”意识。部队对于训后人员的工作安排要建立相应的保障机制，严格按照“不训不提，训用一致”的选拔使用原则，

对受训人员大胆进行二次分配，或提供展示才能的平台，这样才能使培训产生效应，产生人才。

(三) 保障的制度化

武警任职教育的顺利实施必须有良好的育人环境作依托，这个平台就是部队与院校。院校要加强与部队的协作，把人才培养过程从校园延伸到部队，集合院校与部队的人力资源，疏通拓宽相互协作的渠道，实现院校与部队育人的一体化。

首先在教员的配置上，部队要对院校开放，接纳教员到部队体验基层生活、熟悉部队管理和参与部队建设。同时，部队要选派优秀的干部来学校担任临时教员定期讲课，为院校提供最鲜活、最丰厚、最直接的研究课题和实践经验。这种双向交流机制能保证培训的内容都是“新的、急的、缺的、管用的、发展的”，切实解决“训与不训一个样，训好训差一个样”的问题，避免任职教育误入形式主义的怪圈。

其次在资源共享上，部队与院校要实现两种不同教育资源的共享。美军的任职培训在实践环节上除了参观以外，主要是参加作战演习和到部队任职或代职。相比之下，我军任职教育的实践内容太简单太有限。院校要积极创造条件参与到部队的综合演练、战法研究等活动中，充分利用双方的优势资源培养人才。

最后，部队要积极鼓励在职优秀人员实施培训、轮训、复训。外军在岗位、教育与能力培养上已形成了一个比较完整的系统。有资料表明：一名美军军官在服役期间，接受各种教育的时间大体占服役年限的30%至40%，个别有发展潜力的军官接受教育的时间将达到50%以上。只有不断地接受教育，才能不断地刷新知识，不断地扩展能力。武警任职教育转型之路还比较长，因此，尽快建立相应的教育规章与制度，才能保证武警任职教育沿着既定的轨道，实现又好又快的发展。

[参考文献]

- [1] 贺宇,马结合,陈煜.军队院校任职教育若干问题的探讨[J].继续教育,2003,(4).
- [2] 林庆,贺东辉.军队院校由学历教育向继续教育转变的几点思考[J].继续教育,2003,(4).
- [3] 赵经成.明确军事职业教育定位,构建军事职业教育体系[J].继续教育,2003,(2).
- [4] 中国军事教育学会主编.军队院校任职教育研究[C].北京:海潮出版社,2006.

(责任编辑:范玉芳)