

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2010.02.016

国防生任职教育课程设置面临的现实难题与对策思考^{*}

尹巧¹, 曹领祺¹, 刘义玮²

(1. 西安通信学院, 陕西 西安 710106; 2. 国防大学 训练部, 北京 100000)

[摘要] 军队初级任职院校在进行国防生任职教育课程设置时, 面临着学员课程起点参差不齐、军事职业基础较弱、专业不对口等现实难题。为解决以上难题, 借鉴外军成功经验, 结合我军现实特点, 提出了加强国防生学历教育阶段军政训练、做好国防生两个教育阶段的课程衔接、设定明晰的专业培养目标、严格实施“学用一致”的分配制度的对策建议。

[关键词] 国防生; 初级任职教育; 课程设置

[中图分类号] E251.3 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874 (2010) 02-0050-02

Actual Problems in Offering Curriculum for the National Defense Students' Career Education and Solutions

YIN Qiao, CAO Ling-qi, LIU Yi-wei

(Xi'an Communications Institute, Xi'an 710106, China)

Abstract: In offering the curriculum for the national defense students in the primary professional military education, teachers meet with many actual problems, such as different curricular basis, weak military foundation, unfitness of one's job with specialty and so on. In the light of our army's characteristics and the successes of foreign army, measures should be taken to solve the problems above including: intensifying military training in undergraduate education, linking up properly the two education stages, setting the object of specialty training clearly and abiding strictly by the principle of study and application in unison.

Key words: national defense student; the military professional military education; curriculum offering

国防生任职教育是军队初级任职院校承担的主要教学任务之一。为更好地完成国防生的岗前培训任务, 军队各初级任职院校努力探索, 大力推进院校的办学转型。当前, 军队初级任职院校在进行国防生任职教育课程设置时, 面临许多难题, 如何解决这些难题, 走出困境, 已经成为办好国防生教育亟待解决的现实问题。

一、国防生任职教育课程设置面临的现实难题

课程设置是一项既具体又复杂的系统工程。军队初级任职院校在进行国防生任职教育课程设置时, 面临着很多的实际难题, 大大增加了课程设置的难度。

(一) 课程起点参差不齐

国防生任职教育生源的多元化导致课程起点的复杂化, 这给国防生任职教育课程设置带来极大的困难。国防生学员来自地方的多所高校, 各高校课程开设情况和教学要求不尽相同, 军队初级任职院校不能全面掌握学员已开专业课程门类和知识掌握程度, 导致课程重复设置或衔接不上的现象时有发生。虽然是同一专业, 但各个高校专业基础课程开设和选用教材都有所不同。而有的高校教学条件优越, 开设了专业课程的上机实习课程, 又与军队初级任职

院校开设的装备实习课程有部分内容的重复。

(二) 军事职业基础较弱

目前困扰军队初级任职院校课程设置最大的难题就是国防生军事职业基础较弱的问题。与美军后备军官训练团的学员相比, 我军国防生学员学历教育阶段的军政训练在训练课时、标准和强度方面存在一定差距。美军后备军官训练团学员在 4 年地方大学学习过程中, 一直接受军事基础训练和高级训练, 每周要上 3-4 小时军事课, 三年级结束的暑假还要参加 4-6 周的野营集训^[1], 到毕业时共要完成 2000 多个学时的军事技能训练和军事职业道德教育。而我国由于缺乏科学配套的军政训练运行机制, 在地方大学开展国防生的军政训练难度很大, 国防生没有得到足够课时的系统军政训练, 导致国防生军事职业基础普遍较弱, 到军队初级任职院校来基本是受训者的角色。要想在短短 10 个月时间内, 既完成由地方青年向军人的转变, 又完成由单纯受训者向掌握一定训练方法、具备一定组训能力的施训者的转变, 难度很大。军队初级任职院校普遍采用增加国防生军政训练课时的方法来弥补前期的训练漏项, 有的院校将国防生的军政训练课时已安排到总课时的 50% 以上, 这势必会相应减少专业技能训练和其它任职岗位课程

* [收稿日期] 2009-10-22

[作者简介] 尹巧 (1975-), 女, 四川广汉人, 西安通信学院讲师, 硕士研究生, 主要从事军队院校教育研究。

时间。而且军人意志品德的养成和体能、军事技能的提高都不是短时间就能达成的, 同样也会造成部队对国防生第一任职能力不满意的结果。

(三) 专业不对口

国防生学员专业不对口表现在以下两个方面: 一是院校所学专业与部队从事专业不对口。国防生任职教育专业是在学历院校毕业时分配到部队前确定的, 很多国防生学员到部队后被分到别的专业, 当学员重返任职院校学习时, 所学专业不是他们到部队会从事的专业, 导致学员学习动力不足, 抵触情绪很大, 直接影响培训效果。比如: 原本是通信工程专业的国防生被分配到炮兵、步兵部队, 返回初级任职院校后学习某通信任职专业, 使其学习积极性严重受挫。二是国防生学员地方大学学习专业与任职教育专业不对口。兵种专业性强的初级任职教育要求学员具有一定的专业基础理论知识, 这就要求国防生本科专业与任职教育专业必须相同或至少相近。由于近两年对国防生入口关的严格把控, 相比以前情况有所好转, 但仍然存在不对口现象。如何搞好这类学员的课程设置也是难题。

二、走出困境的对策思考

课程设置面临的现实难题, 有些可以通过军队初级任职院校改进自身课程设置工作方法来解决, 有些则需要主管国防生分配的业务部门和承担国防生学历教育的地方院校来共同解决。

(一) 加强国防生学历教育阶段的军政训练

美国后备军官训练团从学生入校到毕业, 有一套完整的军事职业训练课程体系, 内容丰富, 项目多样。其军事职业训练课程体系分四个阶段: 第一阶段是针对大一、大二学生的基础训练课程, 包括军队历史、军事战略战术知识、部队结构、军官与士官的角色、信息沟通等。第二阶段是二年级暑期进行的实地集中训练课程, 目标是让国防生体会军旅生活。第三阶段是针对大三、大四的高级军事职业课程, 大三学习小分队训练、指挥与参谋职责、战争法、武器、军事行动与战术等。大四主要完成向军官的转型, 学习军事司法、情报站、电报站、陆军人事管理、军队后勤、邮政与基地支援、军事行动与战术等。第四阶段是在大三的暑假进行的野外训练^[2]。美国后备军官训练团这种完整的训练课程体系, 为学员打下了坚实的军事职业基础。我军应建立完善的军事职业训练课程体系和配套的军政训练运行机制, 大力加强国防生学历教育阶段的军政训练。总部应统一制定训练大纲和考核标准, 合理设计学科和教学目标, 编印、发放统一的教材。建立国防生军事技能培训基地和见习锻炼基地, 为国防生的军政训练提供训练场所和实战环境, 可将就近的军队院校、部队训练机构等作为建设规划目标。

(二) 做好国防生两个教育阶段的课程衔接

军队初级任职院校要做好国防生两个教育阶段的课程衔接, 首先应采用操作性强的课程分析系统, 对国防生学员的课程起点进行充分科学的分析, 为国防生任职教育的课程设计、内容编排提供可靠的依据。通过问卷调查、查阅学籍档案等, 收集、统计国防生学员已修课程门类和主要课程内容; 通过入学时设置的专业课程考试, 掌握学员的专业基础、实践能力和技能弱项; 调查学员所在单位的

性质、具体工作岗位和主要工作任务, 了解每个人具体的求学愿望和要求; 之后将学员的知识、能力基础与部队岗位需求对照比较, 总结梳理出学员的知识、能力缺项和差距, 从中分析出学员的课程起点。其次, 将岗位任职课程分层次设置, 以满足不同课程起点学员的学习要求。

(三) 设定具体、明晰的专业培养目标

高校培养人才不仅划分层次和科类, 每一层次的人才又分为不同类型, 每一科类的人才也分为不同专业。因此需要将培养目标进一步细化, 形成每一个专业更加具体的人才培养标准和规范, 即专业培养目标^[3]。虽然总部在制定学科专业目录的同时就规定了各学科专业的培养规格, 但那仍是非常原则的规定。所以各初级任职院校必须根据实际情况提出各层次和各学科专业明确、具体的专业培养目标。首先, 各初级任职院校应对所属兵种部队现行的编制体制、部队岗位数量、岗位对应的人才数量需求等进行调查论证, 掌握部队岗位构成情况。其次, 对具体的部队岗位进行能力需求调查研究, 包括: 部队岗位的职责描述, 任职人员需要完成的任务, 每项任务包括的具体工作等; 对人员完成工作任务所需的知识、能力要求进行仔细分析, 同时深入研究完成工作任务所需的内在素质。最后详细罗列岗位活动中需要完成的任务项目, 以及对应所需的知识、技能、综合能力和素质, 设定出具体、明晰的专业培养目标。同时, 需要建立长期、稳定的部队、院校信息沟通渠道, 对部队岗位人才能力需求进行持续追踪、分析和预测, 不断修正专业培养目标。

(四) 严格实施“学用一致”的分配制度

“学用一致”是世界各国公认的提高军事教育效益的重要原则, 它不仅涉及到学员的前途, 也关系着军校人才培养的效益, 更影响着军队建设的质量和水平。美军后备军官训练团的学员在毕业前的几个月, 根据美军提供的任职岗位, 结合学习的专业和自己的特点, 可提出五个职位的申请, 由人事部门最终来研究确定学员的第一任职岗位, 一般能保证专业对口和满足个人需求。然后, 学员毕业分到部队, 了解所属部队情况并接受部队短期的军事科目训练后, 再到相应的兵种专业院校学习兵种知识和专业技能。我们应借鉴外军的成功经验, 严格实施“学用一致”的分配制度, 充分发挥军事教育资源的效益, 确保学员的个人意愿、部队的需求和院校教育的统一。首先国防生学员应严格按照专业对口原则, 结合个人意愿实施分配。然后, 让学员下到部队, 加深对部队的感性认识, 掌握部队岗位的真实需求。之后, 由用人单位和学员个人一起选择兵种院校和需要学习的专业, 让国防生学员带着部队需求返回到相应的兵种任职院校接受更系统的岗前培训。

[参考文献]

- [1] 张付, 杜峰. 21世纪西方军事院校教育透视[M]. 国防大学出版社, 2004.
- [2] 任海泉. 外军院校教育研究[M]. 国防大学出版社, 2008.
- [3] 雷庆, 赵国. 高等工程教育专业培养目标分析[J]. 高等教育研究, 2007(11).

(责任编辑: 林聪榕)