

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2010.04.017

加强兵种院校中级指挥专业 教员队伍建设的思考

钟立力, 赵 军

(陆军航空兵学院, 北京 通州 101123)

[摘要] 当前, 教员队伍的水平已成为制约兵种院校中级指挥培训的瓶颈。本文着眼中级指挥专业教员队伍建设面临的突出矛盾, 深刻分析其存在的原因, 最后提出四点解决问题的对策。

[关键词] 兵种院校; 中级指挥; 教员队伍

[中图分类号] G451.2 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874 (2010) 04-0055-03

Reflections on Building Up a Contingent of the Teachers of Mid - Level Command Specialty in Military Academies for the Services

ZHONG Li-li, ZHAO Jun

(Army Aviation Institute, Beijing 101123, China)

Abstract: Nowadays, the quality of mid - level command education hinges on the abilities of the teachers in military academies. This paper discusses on the development and status quo of the teachers of mid - level command specialty. Several problems are carefully analyzed, and finally, four solutions are presented.

Key words: military academies of the services; mid - level command; teachers

随着军队院校教育改革的不断深入, 兵种院校的办学职能已经由学历教育向任职教育转变。中级指挥培训作为兵种院校中级任职教育的重要内容, 其教育质量的高低直接关系到院校教学水平的高低和部队的整体发展。搞好中级指挥培训, 教员队伍是主力军, 抓好教员队伍是关键。兵种院校必须转变教育观念, 调整办学思路, 下大力气建设一支与任职教育相适应的中级指挥专业教员队伍。

一、当前中级指挥专业教员队伍建设面临的突出矛盾

通过近几年努力, 兵种院校中级指挥专业教员队伍的阅历和经历得到了充实和丰富, 学历结构和能力素质得到了改善和提高, 基本适应中级指挥人才培训的特点和要求, 但也存在一些突出的矛盾和问题, 需要引起各级高度重视, 并采取有效措施认真加以解决。

(一) 部队实践经验不足

中级指挥培训具有很强的任职岗位指向性、教学内容针对性、教学手段多样性等特点, 要求教员不仅要有深厚的专业理论功底, 还应具备相应专业团以上领导岗位或师(旅)以上领导机关(代)任职经历。从实际情况来看, 符合此项条件的教员偏少。而且部分教员由于长期在院校工作, 在相对封闭的环境“熏陶”下, 已经不自觉地失去对部队新情况的掌握, 缺乏对新理论、新技术、新装备、新战法的了解; 另一类是从院校到院校的教员, 这部分教员

学历普遍比较高(硕士研究生以上学历), 理论基础扎实, 但没有部队基层任职经历, 缺乏部队工作实践经验, 对部队缺乏了解。这一问题使教员队伍整体素质还不能完全适应中级指挥培训的要求, 在一定程度上影响了教学水平的提高。

(二) 教员队伍结构失衡

首先表现在体制结构上, 编制设置不尽合理。目前, 大部分院校都处于教育转型的初期, 中级指挥教员队伍的编制设置上还是沿用学历教育时期的模式, 高职偏少, 这就势必造成中青年教学骨干晋升比较困难, 在一定程度上挫伤他们的工作积极性, 也影响中级指挥专业教员队伍的建设。其次表现在教员构成上, “单一化”弱点已经暴露。中级任职教育的教员队伍应包括固定从事教学的教员、部队优秀军官、地方高等院校和科研机构能胜任岗位任职教育的流动教学人员。但从目前情况看, 教员队伍仍由在编教员构成, 缺乏外聘教授和专家学者, 这造成学术交流不畅、教法千篇一律, 知识更新缓慢, 这些在学历教育暴露不明显的矛盾在中培教育中被成倍放大了。

(三) 教学技能急需提高

相对其他层次的教育而言, 中级指挥培训具有其鲜明的特点: 从学员成份上看, 主要是经历不同的中初级军官学员。他们实践经验丰富、思维活跃、敢于挑战权威。从课程结构上看, 在学时上已呈“短化”; 在课程数目上, 相对其他层次教育班次明显增多; 教学节奏和内容更新的速

[收稿日期] 2010-03-24

[作者简介] 钟立力(1982-), 男, 四川江油人, 陆军航空兵学院直升机机载设备系学员十队队长, 硕士研究生。

度迅速。从教学层次上来看,多个期班同时教学的情况比较常见。这些特点对教学形式也提出了新的要求。但从总体上看,目前中级指挥专业教员对现代教学技能的掌握水平并不高,部分教员上课仍采用“填鸭式”、“满堂灌式”的教学形式。而且由于长期以来缺乏具有可操作性的考核标准,教学技能能否提高,很大程度上看教员是否具有自觉的主动性,外部的约束和促进力度需要加强。

二、中级指挥专业教员队伍建设存在问题的原因分析

面对以上存在的突出问题,近年来各个院校就加强中级指挥专业教员队伍建设进行了有益探索,也取得了明显成效,但总体上与任职教育的要求还有差距,究其原因主要有以下三个方面:

(一) 选拔引进机制不健全

院校从部队、科研机构等单位选拔引进急需人才,是改善教员队伍结构、提高整体教育能力的重要途径。但从近几年的选拔引进情况来看,效果不令人满意。首先是部队优秀人才调不来。作为中级指挥专业教员,必须具备理论、技能、管理、指挥等方面的素质和实际工作经验,而此类人才也正是部队建设的骨干力量,部队舍不得调出,干部本人到院校任教的积极性也不高,干部部门也缺乏相应的奖惩措施。其次是选调范围较小。选调的教员大都是个人自荐或他人推荐的部队和院校干部,选调范围较小,选调急需人才难度较大。

(二) 教员代职效果不理想

近年来,各单位都坚持把教员代职作为丰富教员任职经历、完善教员知识结构的重要途径,每年都按计划安排一定数量的教员下部队代职。但从实际效果来看,与预期设想还存在很大差距。这主要是因为教员代职通常时间比较短、且大多是“超配”的干部,所承担的工作也比较少,加之教员自身对部队情况不熟悉,工作节奏、办事程序和部队的要求不掌握,很容易造成代职力没少出、活没少干、事没少办,领导不满意、部队不喜欢。此外,由于部队的工作岗位有限,造成一些教员代职岗位与教学专业脱节。比如一些本来从事作战指挥专业的教员却分配到装备部门代职,导致代职针对性和实效性不足。

(三) 岗位培养制度不完善

中级指挥专业教员队伍整体能力的提高必须建立完善岗位培养制度,加大培养力度。但目前在这个方面还存在差距,主要表现在:一是重使用、轻培养。一些教研室领导对待教学、科研能力强的教员,往往通过让他们担任教学科研骨干等形式来重用他们,发挥他们的优势,却忽视了个人素质的进一步培养提高。特别是在脱产参加中培的问题上,总是以培养周期长,工作离不开等原因,不同意其脱产学习,从而导致个人业务素质长期得不到提高。二是年轻教员得到锻炼机会少。在中级指挥专业教员队伍中普遍存在“老同志挑梁、新同志跑腿”的现象,在完成主要教学任务、重大科研任务中,都是挑选高职教员参加,致使一些刚走上教学岗位的年轻同志长期得不到锻炼,业务素质提高缓慢;三是缺乏奖惩制度。教员是否参加培养与晋职晋级等个人切身利益不挂钩。这就使教员缺乏脱产

参加培养的动力和紧迫感。

三、加强中级指挥专业教员队伍建设的对策

建立一支高素质的中级指挥专业教员队伍,必须着眼兵种院校中级指挥人才培养任务的实际,以提高人才培养质量为核心,在上级有关部门指导下,健全教员队伍选拔机制、优化教员队伍整体结构、拓展教员队伍培养途径、创新教员队伍管理模式,切实提高教员队伍的整体水平。

(一) 健全教员队伍选拔机制

为解决好教员队伍建设存在的主要矛盾和问题,必须健全教员队伍的选拔机制,从源头上改善教研队伍结构、提高整体教学能力^[1]。应严格标准条件,在德才兼备、爱岗敬业、具备全日制本科以上学历的基础上突出选调那些部队任职经验丰富、专业对口的优秀指挥军官。根据近年来的工作情况,笔者认为中级指挥任职教育从部队中选调的干部,必须具有团以上领导岗位或师以上机关任职经历,年龄在35到40岁之间,职级以营团为主。在选拔时建议上级干部部门对承担中级指挥培训的单位选调干部给予政策上的支持:由用人单位提出年度需求计划,包括选调对象的年龄、职级、专业、学历、经历、能力等详细要素,并明确从何部队或何院校选调,上级有关部门审批后协调有关单位积极推荐人选,院校考核后上报调入。除以上选拔方式外,还可以从观摩部队训练和演习中发现人才,同时还可以在中培学员中选好“苗子”经一定时期考察,并与其部队联系,掌握其各方面的情况,如具备任教条件可申请其调入任教。

(二) 优化教员队伍整体结构

为尽快适应任职教育特点和要求,努力发挥教员队伍最佳效益,应注意在优化教员队伍整体结构上下功夫。一是有效整合内部人才资源。实行跨学科任用兼职教员,努力拓宽教员的专业知识,发挥教员的潜在能力,培养造就多专业、复合型的教研人员。探索教官制教学模式,拓展中级指挥培训教学方法,将有部队任职经历的教员集中起来,分别安排到各学员班担任教官,负责该班的所有案例想定教学,充分发挥教官的优势和潜能。二是充分利用外部人才资源。一方面通过外聘客座教授、邀请军内外专家学者、部队现任或离任的领导来院讲学,不断丰富教员信息资源^[2]。另一方面充分利用好学员资源。中培学员均来自全军各个兵种部队,实践经验丰富,熟悉部队情况。应该有意识地让学员参与科研课题研究和教学改革,协助教员授课,组织开展第二课堂活动,使教员从学员中获得部队建设现实情况,为教员搞好中级任职教育提供可靠信息保障。三是提高教员队伍的高职比例。应根据任职教育的特点,适当提高中级指挥专业教员队伍的高职比例,拉开与学历教育单位的差距,推进中级指挥专业教员队伍素质的整体提升。

(三) 拓展教员队伍培养途径

教员的素质能力要通过不断培养才能形成,教员队伍整体能力的提高必须广开渠道,积极寻求各种有效途径。一是安排教员到部队适当岗位代职锻炼,丰富任职经历。中级指挥专业教员单凭从部队选调难以满足需求,应坚持从部队选调与到部队代职锻炼相结合。建议上级有关部门

积极与部队协调,有计划地选派教员到部队调查研究,了解掌握部队建设的实际情况,研究解决部队遇到的新问题。要有重点地安排教员到部队代职锻炼,积累实践经验,提高工作能力,增强教学的针对性。在安排时应尽量做到专业对口,在教员代职过程中,应适时对其在部队的工作情况进行跟踪了解,并将其作为教员考核的重要依据。二是组织教员在职培训,提高任教能力。由于教员脱岗学习受诸多因素和条件的限制,因此,大多数教员还是要立足在职培训。对年轻教员应采取岗前培训、跟班听课、插班学习等方式进行培训,使其掌握中级任职教育的方法、手段和组织形式。安排老教员进行专题讲座,传授切身体会和经验,发挥老教员的传帮带作用。组织教员举行教学比武、经验交流、观摩优质示范课等活动,安排代职、留学、参加部队重大军事活动的教员汇报交流有关信息,有计划地组织教员到军地有关单位参观见习,努力形成学赶帮超的局面。三是安排教学骨干离职进修,更新教员知识。有计划地安排教学骨干到军队重点院校跨兵种、跨学科专业学习,积极为教员出国访、修、研、学创造条件。同时研究制定教学继续教育管理规定,将学习情况与个人的切身利益联系起来。

(四) 创新教员队伍管理模式

要按照科学管理的基本思想,创新中级指挥专业教员

队伍的体制编制和管理机制,形成一个科学、充满生机活力的教学人才管理的硬软环境,使中级指挥专业教员队伍建设能紧紧跟上时代前进的步伐,不断上新台阶^[1]。一是探索建立“固定”与“流动”相结合的新型教学人才队伍体制编制。打破教员队伍纯粹“院校化”、“固定式”的格局,按照相对稳定、合理流动、专职和兼职结合、资源共享的原则,建立固定编制与流动编制相结合,以固定编制为主体和基础,以流动编制为调节和补充的新型教学人才队伍体制编制。二是探索建立“职能保障型”和“潜能发掘型”相结合的新型教学人才队伍管理机制。在确保正常教学科研活动的前提下,注重管理的开发属性,高度重视对教学人才资源和智力资源的开发、利用,加强与其他军兵种部队、院校、科研院所的交流、交换、协作和联合,切实实现军事教育资源的全军共享和有效利用。

[参考文献]

- [1] 张增印.军队院校管理前沿问题研究[M].北京:军事科学出版社,2006.
- [2] 董会瑜.军队院校现代化教学理论研究[M].北京:解放军出版社,2005.

(责任编辑:阳仁宇)

(上接第54页)

工作需要具备的各能力素质的描述行为指标,并整理建立数据库,在此基础上编制能力素质数据字典。

5、整合分析数据,建立能力素质模型

通过对获取的数据进行分析,鉴别出能区分优秀者和普通者的胜任特征,找出两组的共性与差异特征,并根据不同的主题进行特征归类,由频次的集中程度,估计各类特征组的大致权重,最终建立能力素质模型。这一步具体包括假设产生、主题分析或概念形成等环节。

6、验证能力素质模型

对构建的能力素质模型能否应用于军校师资管理所进行的验证。一般可通过考察“交叉效度”、“构念效度”、“预测效度”,采用回归法或其他相关的验证方法,采用已有的优秀与一般的有关标准或数据进行检验。若通过验证,模型则将投入使用。反之,则必须对现有模型进行调整或重新构建新的模型,直到通过验证投入使用为止^[4]。

四、建立能力素质模型时应注意的问题

能力素质模型在国外政府机构和先进的企业中得到了广泛认可和运用,但在国内真正能将能力素质模型应用到人力资源管理实践、提高管理效能的企业还不到1%。这一现象提醒我们在军队院校实施能力素质模型时不可以盲目照搬,必须根据国情、军情,遵循军事教育规律,结合军队院校的具体实际,并在构建与应用教员能力素质模型的过程中注意以下问题:一是能力素质模型与传统的工作分析中的能力素质要求是有区别的,对其差别的透彻理解是

模型正确建立并高效运作的前提;二是军校高等教育必以稳为先,避免能力素质模型的盲目涉及,过分扩大能力素质模型在当前军校师资管理实践中的作用;三是师资管理者素质水平也是影响能力模型应用效果的主要因素,因此要通过培训和引进高层次人才,不断提高军校师资管理者的总体水平。

综上所述,能力素质模型是从组织发展战略需求出发的,以优化师资配置,提高教员队伍整体绩效的一种现代师资管理的思维方式、工作方法、操作流程。将能力素质模型引入军校师资管理,并根据各院校情况建立合适的军校教员能力素质模型,将进一步推动我军院校的师资队伍管理建设尽快从传统人事管理向现代人力资源管理转变^[5]。

[参考文献]

- [1] 王文豹.浅谈能力素质模型在企业人力资源管理中的基本应用[J].经营管理者,2010,(2).
- [2] 沈璐辉.浅谈能力素质模型在企业人力资源管理中的应用[J].中国集体经济,2008,(2).
- [3] 彭永华,邓光华,杨怡.能力素质模型在重庆电力人才考评中的应用[J].重庆电力高等专科学校学报,2008,(3).
- [4] 王睿.能力素质模型的发展现状研究[J].中国电力教育,2009,(8).
- [5] 黄涛,张平.高校教师能力素质模型的构建[J].金融经济,2006,(8).

(责任编辑:卢绍华)