

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2011.01.032

# 初级任职教育院校人才培养机制的建立

王龙洲, 姬成敏, 顾勇

(解放军汽车管理学院 教务科, 安徽 蚌埠 233011)

**[摘要]** 本文结合学院实际情况, 认真总结了由学历教育向任职教育转型的经验做法, 围绕教员队伍建设、教学内容改革、教育资源共享、学习动力激励等影响人才培养质量的重要方面, 研究提出了一套相关运行机制、对策措施, 对推进初级任职教育院校教学改革具有一定的借鉴意义。

**[关键词]** 任职教育; 培养机制; 构建

**[中图分类号]** E251.3 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874 (2011) 01-0104-02

第十五次全军院校会议后, 我军院校建立了以任职教育为主体的新型院校体系。由学历教育向任职教育转型是一个艰难的过程, 没有成功的经验可供借鉴, 需要大胆的改革创新。按照“更新观念、科学设计、实践探索、总结提高”的思路, 我们紧紧围绕提高人才培养质量, 在教员队伍建设、教学内容更新、教育资源共享、学员学习积极性调动等方面进行大胆的尝试和实践, 努力探索建立一套行之有效的培养机制, 对推进初级任职教育院校转型发展具有重要意义。

## 一、拓宽培养渠道, 建立提高教员任教能力机制

任职教育要求教员不仅要有较高的理论水平、精湛的专业技能, 还应具备丰富的部队经验, 掌握先进的教学方法手段。打造一支结构合理、阅历丰富、能力复合、适应任职教育教学需要的教员队伍, 是任职教育教学改革的重中之重。

一是瞄准部队任职岗位需求, 努力建设专家型教员队伍。学历教育教学注重学科专业的系统性, 任职教育教学侧重任职岗位的针对性。任职教育要求教员不仅掌握本学科专业系统知识, 更要求教员在本学科专业某一领域具备“精、深、专”的知识与技能, 具备运用知识技能创造性地解决部队实际问题的能力。由学历教育转向任职教育, 大部分教员在学科专业某一领域“精、深、新”知识相对薄弱, 与部队需求结合不够紧密。对学科专业相对单一的初级任职教育院校来说, 就是要围绕本学科专业领域, 根据部队需求, 选择若干个研究方向, 每个方向形成一支研究梯队, 给予大力扶持和资助, 用科研成果、教学成果、服务部队水平衡量团队建设和质量效益, 滚动发展, 使每个领域都有一至两名知名专家, 逐渐形成一支多方向多领域专家型教员队伍。

二是支持教员“走出去”, 不断丰富教员阅历经历。任职教育注重的是培养学员实际任职能力, 要求教员具有以

部队实践经验为支撑的任教能力。任职培训学员大部分都来自部队一线, 有着比较丰富的实践经验。教员没有实践经验, 不仅自己讲课底气不足, 也难以解决学员提出的实际问题, 必将影响教学质量。这一现实情况, 要求院校必须想方设法, 把教员“撵到”部队去。一般采取三个渠道: 一是积极向总部申请协调, 根据总部计划, 安排教员赴部队代职、任职; 二是院校主动联系部队, 根据教员任务情况、教学间隙, 组织教员到部队代职、实习; 三是利用部队邀请教员到部队讲学、指导训练、参与演练时机, 有目的地多派教员去部队, 多了解掌握部队情况。另外, 还可以利用部队现职干部来院培训的机会, 多与部队同志交流座谈, 向部队同志虚心学习请教, 以弥补教员部队经历不足的问题。

三是借助外力“请进来”, 有效改善教员队伍结构。根据任职教育需要, 本着“不为我有、但为我用”的原则, 围绕重点学科专业领域建设、重大科研项目、重点教学班次, 利用协作中心平台和各种学会、机关业务部门, 聘请科研院所高水平专家教授来院讲学, 邀请具有教学能力、熟悉部队作战、熟悉武器装备的优秀基层干部来院实施教学, 参加重点科研项目攻关。这样, 既可以提高教学质量, 又可以将学科专业前沿知识、新观念、新理论、新成果快速引进, 帮助教员更新思想观念、拓展知识结构、提高思维层次。另外, 总部应当从顶层上完善干部使用政策, 走开院校、部队、机关之间交流的路子, 积极推开教官制, 激活教员队伍, 盘活教育资源。

## 二、贴近岗位需求, 建立教学内容动态更新机制

教学内容是教育的核心, 直接关系到人才培养目标能否达成。任职教育具有鲜明的岗位指向性, 要求教学内容必须紧贴部队实际、满足任职岗位需求。要在有限的时间内把最直接、最实用、最管用、最有价值的知识传授给学员, 必须紧盯学员任职岗位需求, 建立起教学内容动

**[收稿日期]** 2010-01-08

**[作者简介]** 王龙洲 (1973-), 男, 安徽定远人, 解放军汽车管理学院训练部教务科科长。

态更新的有效机制。

一是建立课程更新机制。任职教育起步阶段，专题式课程逐步得到推广应用，随着任职教育改革的不断推进，发现专题式课程能有效解决“深度”问题，而不便解决“广度”问题，不太适合拟晋升岗位对象的任职培训。打破学科专业、教研室之间的壁垒，削枝强干，重组知识体系，紧贴岗位需要，建立一批综合性课程，是任职教育课程改革发展的趋势。经过实践探索，按照“课程相对稳定、专题灵活组合、内容不断更新”模式组建综合性课程，较好地兼顾了“广度”和“深度”问题。综合性课程由若干专题组成，各专题既相对独立又彼此联系，合起来形成较为完整的课程体系，分开时又可根据不同对象需求抽取独立专题实施个性化教学。每个专题，都由一名负责人、一个梯队共同研究。综合性课程，设立首席课程负责人，跨学科专业、教研室协调组织相关专题负责人共同完成综合课程的建设任务，始终保持专题、课程内容的动态更新，不仅能有效解决专题之间内容交叉重复问题，还能保证每个专题都由专家授课。

二是建立教材内容更新机制。教材内容是教学内容的载体和具体表现。学员对教材的满意程度，直接影响教学内容的满意程度。在教材建设上，任职基础类课程，按照“宽备窄用”的原则，编写内容相对稳定的基本教材。任职岗位教材，按专题编写应用性教材，配套编写最新讲义，及时将新大纲、新装备、新训法、新技能体现在教材内容中，突出岗位应用中面临的重点、难点、疑点、热点问题的对策研究。根据教学内容的需要，大力加强案例库、想定库建设，编写案例式、专题式教材和新装备应用手册，突出教材的实用性。在加强纸质教材建设的同时，注重加强学科专业网站、网络课程、电教教材建设，为学员自主学习提供丰富资源。同时，建立学员评估、同行评估、专家评估的教材评估机制，及时淘汰陈旧内容，最大限度保证教材内容的动态更新。

三是建立教学研究成果转化机制。学术科研是教学内容更新的源泉。要根据初级任职教育院校的科研水平，重点瞄准应用性课题研究，争取研究一项转化一项，及时将研究成果充实到教学内容中。要形成赴部队调研的机制，利用教学间隙，经常性组织不同层次、不同类型的教员深入基层部队调研，切实掌握部队的热点、难点问题，在为部队服务中寻找课题，形成成果。要建立教员赴部队调研、代职“带回”机制，要求教员从部队返回，都要带回一份调研报告、一个部队建设案例、一个研究课题，力争赴部队一次、有一次收获，一个调研、众人收获。要注重教学研究成果转化，把能否解决部队实际问题、能否应用于教学，作为教学研究的出发点和落脚点，作为成果鉴定的重要标志，促进教学内容的动态更新。

### 三、注重区域合作，建立教育资源共享共用机制

任职教育侧重实践能力的培养，对实践性教学条件建设要求很高。由学历教育向任职教育转型，实践性教学条件的局限是限制任职教育发展的一个瓶颈。走出去、开放办学，充分利用外部优势教学资源弥补自身条件不足，是

推进任职教育改革创新的重要举措。

一是充分利用协作平台。各个地区院校协作中心是沟通院校与院校、院校与部队联系的桥梁和纽带，积极参与以联合教学、资源共享为重点的形式多样、富有成效的协作活动，将有力促进任职教育院校教育训练工作。为此，院校要高度重视并积极参加协作区、协作组、各种学术学会安排的各项活动，认真了解协作单位、兄弟单位教育训练动态和教育资源状况，学习相关成功经验做法。要针对协作区协作单位各自特点，坚持“优势互补、资源集约、互利互惠”的原则，积极协调、开展资源共享、师资互聘活动，有效利用协作单位优势人力、物力资源。要保持与协作单位的密切联系，主动交流教育训练信息，针对各自大项教育训练活动，结合院校师资队伍建设和教学科研工作，有计划、有选择参与协作单位演习训练活动。

二是主动联系周边部队。周边部队是任职教育院校开展教育训练的丰富资源，联系经常，协作方便，组织教学活动便利。为此，针对周边驻军特点，院校可以结合学科专业实际，分政治类、管理类、装备类、专业类多个方面，协调建立院外教学实习基地，经常性组织参观见学、新装备教学，强化实践性教学。院校充分发挥人才密集、智力资源丰富、学科专业的优势，主动为部队训练演练、人才培养、技能培训、知识讲座提供服务，结合周边部队年度训练活动，积极派教员参与周边部队活动，组织部分科目联演联训，不断加强院校、部队之间的协作联系，互通有无，共同提高。

三是大力挖掘驻地教育资源。全军院校大部分都配置在大中城市，驻地都有丰富的教育资源，如机场、码头、交通干线、山区地形等，都是开展专业训练的有利场所。充分利用这一资源优势，可以大大提高教学保障水平。学院运输勤务教学，每个班次都将学员带到附近的山区，利用周边环境进行分队配置展开、运输防卫指挥等专业科目的训练。每年都利用驻地军供站、铁路、山区、水库等场地设施，组织“走、打、吃、住、藏，供、救、运、修、防”为主的运输指挥综合演习，实施铁路输送、远程机动、军供保障、敌岸卸载等科目的演练，较好地利用了驻地丰富的教育资源。

### 四、加强动态管理，建立学员自主学习激励机制

当前，任职教育院校普遍存在学员学习积极性不高、求知欲望不强的现象，这是困扰任职教育院校一个比较棘手的问题。如何激发学员学习的内在动力，提高任职教育教学质量，是推进任职教育改革创新发展的重大课题。通过实践探索，我们采取以下措施，达到了较好的效果。

一是建立学习管理机制。管理工作是教、学双方的桥梁，管理工作的成效直接关系到学员学习的成效。采取寄发入学通知书提前反馈信息、入学第一时间实施问卷调查等措施，全面了解学员学情信息，实现学习需求、部队难点、建设经验“三个带来”，找准学员学习需求、岗位“短板”，实施针对性教学，用实用管用的内容激发学员学习的兴趣。制定现职干部学籍管理规定、行政管理规定、优秀学员评选办法、优秀论文评选办法等，（下转第107页）

活动,提高学员的研究能力和创新能力,构建“智力+信息力+创造力”相链接的能力培养模式。

### 三、完善培养机制,加强学科队伍建设

学科特色培育,人才是关键。<sup>[3]</sup>我院始终树立正确的人才工作理念,从注重教员个体的发展向优先支持学科团队建设转变。一是加强学科带头人及团队的培养。我院主要是通过组建以学科带头人为核心的科研创新团队,为团队带头人、团队骨干提供了便利的科研条件、充分的科研空间,构建了以学院重点建设学科方向为支撑,以军队、总部重点建设实验室为依托的科研创新团队。并筹划了中青年教员的定向培养,引导青年教师根据学科发展的要求,适当调整自己的研究方向,围绕在学科带头人周围形成一支团结协作并充满活力的学科团队,形成优势,提高学科竞争力。二是完善激励政策。对任职教育学科建设任务的管理,引入项目管理方法,实行项目负责人制度,明确学科负责人和项目责任人的职责与分工,细化项目建设任务,合理确定项目建设周期和时间节点,增强学科建设人员的积极性,锻炼学科队伍。三是强化能力培养。按照学科队伍建设规划目标,有计划地选拔优秀教员参加全国双师型骨干教师高级研修班、全军新装备维修技术培训班的学习,支持教员到军地高校参加短期技能培训;组织教员参加案例教学法、信息化教学、多媒体制作、专业技能等岗位培训和比武活动。四是丰富部队任职经历。支持教员广泛深入部队进行调研,形成“带研究课题和教学问题调研,带实践经验和研究成果返院”的良性培养机制,丰富教员部队经历和实践经验。

### 四、紧贴学科前沿,强化学科基础条件建设

学院针对任职教育教学特点与规律,瞄准部队建设和

(上接第105页)

明确退学、毕业、行政处分、奖励等各项要求,用完善的激励约束机制引导学员自主学习。突出自我管理,开展学员相互讲评、交流座谈、评教评学、经验介绍、论文撰写、案例征集等活动,发挥学员主体作用,用学员参与教学活动来提高学习的积极性。加强特色网站、信息资源、案例库、想定库建设,搭建便利的信息化软、硬环境,用优质的教学资源促进学员自主学习。

二是建立联管反馈机制。对现职干部学员的管理,单靠院校一方面很难发挥管理的最大效能。建立院校、部队联合管理机制,对提高学员学习动力具有很大的促进作用。近年来,现职干部来院培训入学后,及时与学员所在部队师(旅)、团级训练部门、干部部门取得联系,建立信息通报反馈渠道。根据培训时间长短,一般在培训期中、期末两次向部队训练部门、干部部门发函反馈学员在校学习表现、遵守制度、获奖情况。要求每名学员每月向部队领导书面汇报一次在校思想状况、学习生活情况,让学员明白培训期间既有院校在管理,也有部队领导、机关在关注,消除一些学员到院校来养身体、混日子、不思进取的想法,

军事斗争准备中的现实问题,大力强化了学科基础条件建设。一是按照“功能集成、衔接配套、分类建设、滚动投入”的思路,建立了适应任职教育发展需要、功能完善的学科实验体系。建成了包括军交运输仿真与指挥、模拟训练、模拟演练等为主的模拟型实验室,有效提高了针对性训练质量和效益;建成了以军交运输电子设备、战场军交运输保障装备抢修与急救等为主的应用型实验室,承担了多个队次任职培训的教学任务,并能较好解决部队训练中遇到的难题;建成了以军交运输安全研究、军交运输可视化研究等为主的研究型实验室。为部队军交运输组织提供了理论指导和技术咨询。二是配套完善教学训练器材。密切跟踪部队装备、作战样式的变化发展,大力加强军交运输“装、运、卸”器材研制、训练模拟器材研制、军交运输装备信息化改进等,要注重研制工作的前瞻性、先进性和连续性,从系统构建上提高配套性、通用性和可拓展性,满足任职教育的教学内容、教学方法和教学手段的需要。<sup>[4]</sup>三是合理配置信息资源。整合、更新相关院校、部队训练机构军交运输学科专业网站和信息资源库的功能模块和建设内容,加大典型战例和案例、模拟对抗演练、重大现实问题研究专题等内容的比重,突出任职教育和完成多样化军事任务中热点难点问题研究的功能模块,充分发挥现代技术在任职教育中的作用。

#### [参考文献]

- [1] 陶传铭.科学处理好任职教育背景下学科专业建设中的五个关系[J].西安政治学院学报,2006(12).
- [2][3] 蒋开东,戴晓敏.论地方高校学科特色的培育[J].宁波大学学报(教育科学版),2008(8).
- [4] 张德,经怀明.适应任职教育需要加强军事交通运输学科专业建设[J].后勤学术,2007(6).

(责任编辑:洪巧红)

引导学员把精力放到学习训练上。

三是建立优秀学员推荐使用机制。现职干部培训学员很在意院校对自己在校学习期间的综合评语、评价等级。根据这一情况,我们设计了干部学员学籍表,把学员在校综合表现、奖惩情况、院校推荐使用意见等作为重要栏目。把思想政治表现、学习训练效果、作风纪律作为评选优秀学员的重要条件,全程进行量化管理,激发学员争当优秀学员,并积极向部队推荐优先提拔使用优秀学员,进一步激发学员主动学习的自觉性和积极性。

#### [参考文献]

- [1] 周泉兴.军队院校初级指挥军官培养模式研究[M].北京:国防大学出版社,2008.
- [2] 孙建国.加速推进任职教育深入发展[N].解放军报,2010-7-20.
- [3] 李成安,张晖.军队院校现代化教学[M].北京:国防大学出版社,2009.
- [4] 屠恒章.军事任职教育论[M].北京:军事科学出版社,2007.

(责任编辑:洪巧红)