

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2011.01.034

初级任职教育院校课程资源开发探究

张晓炎, 丁能胜, 钱进

(解放军汽车管理学院, 安徽 蚌埠 233011)

[摘要] 课程资源是构建课程的基础和前提。针对当前初级任职教育课程资源普遍短缺、开发能力不强、不能有效共享的实际, 建议初级任职教育院校拓展思路, 广辟途径, 加大院内、院外、教员、学员四个方面的课程资源开发力度, 充分利用各方资源服务于教学, 以解决现阶段课程教学资源与任职教育需求不相适应的矛盾。

[关键词] 任职教育; 课程资源; 开发建设

[中图分类号] E251.3 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874 (2011) 01-0108-02

军队初级任职教育院校大多从学历教育院校转型而来, 转型后, 任职教育对课程内容所提出的丰富性、新颖性、实用性及多样化要求与院校原本单一的课程资源结构形成了一对较突出的矛盾, 课程内容难以满足教学需要的问题日显突出。为此, 初级任职教育院校不仅要注重自身课程体系的整体调整, 还应重视课程资源的盘活利用, 依据教学实际需要, 充分挖掘部队、社会、地方高校等多方资源, 广泛开展对内对外的交流与协作, 致力课程资源开发与建设, 不断丰富课程内容, 增强教育的针对性。

一、初级任职教育院校课程资源现状分析

(一) 课程资源明显不足

一是院校现有的任职教育课程资源(含软、硬件)严重不足, 与教学需求差距大。一些院校从学历教育转型后, 很多课程仍用原来的, 新编课程的设计思路、编排方式也未进行根本性改革, 教学设施未能根据任职教育特点和需要进行动态更新, 尚未摆脱学历教育思维定势。二是目前课程结构比较单一, 内容滞后。教学内容主要集中于学科知识方面且忽略了学科知识的新进展和各学科知识的相互渗透和融合; 针对岗位任职需求的实用性、前沿性内容缺乏, 有助于培养学员分析能力和创新能力的知识较少; 课程资源的载体形式偏重于纸质品, 开发多样化的资源载体形式不够。三是从课程实施活动空间来看, 班级、课堂、专业教室、实验室仍为主要的条件性课程资源。学习方式上, 缺少研究性学习、校外参观见习、社会调查等综合实践活动。

(二) 教育者对课程资源开发价值认识不足、开发能力缺失

一是由于教员和教学管理者过去较少接触、研究课程资源问题, 因而对课程资源开发利用的价值认识不足, 对其重要性认识不到位。如对课程资源内涵的理解比较狭隘,

对教科书以外的课程资源缺乏研究, 使很多有教育意义的自然与社会资源未能纳入课程资源范畴, 其教育功能未得到充分发挥。同时, 在教育中不注重资源的效益, 存在滥用资源的现象。二是开发利用课程资源的能力缺失。首先表现在教育者课程资源意识淡薄, 资源洞察力缺乏。将许多重要的教育资源看淡了, 用小了, 致使大量有利院校教育发展的宝贵资源被埋没, 许多资源处于原始状态, 未能及时加工转化和进入课程教学, 造成极大浪费。其次表现在开发课程资源主动性缺失。如院校较少组织专人进行课程资源开发利用研究; 教员和学员不知道从哪里寻找自己所需要的资源, 或不知如何利用现有资源进行有效的教育; 即使发现了资源, 也未及时挖掘利用, 资源效益观念差; 业务部门平时不注意资源的分析、整合和积累, 致使资源始终处于一种杂乱无章的零散状态, 需要时难以利用。

(三) 相互封闭, 重复建设, 浪费巨大

目前, 我军各院校之间在培训任务、培养模式、教学内容、教学方法、教学力量等方面, 基本上是相互封闭、自成一体的。院校、部队、基地和各类训练机构的训练资源存在大量重复建设与浪费问题, 各单位无论使用率高不高, 都想将各类设施建得一应俱全。院校组织教学, 往往是多增加一项新内容, 就要重新建设一批教学设施, 这种小而全的作坊生产方式是一种普遍现象, 训练设施的无序要求与保障经费的无序供给问题并存。此外, 资源拥有者缺乏全局和服务意识, 将自己拥有的资源视为单位私有资产, 不愿对外提供服务, 现有资源闲置浪费现象十分突出。

二、加强初级任职教育院校课程资源开发与建设

当前, 初级任职教育院校应遵循开放性、经济性和针对性的开发原则, 本着“院内院外结合、军内地方互补、教育者与受教育者互动”的开发思路, 致力抓好课程资源开发。

[收稿日期] 2011-01-08

[作者简介] 张晓炎(1973-), 男, 江苏南通人, 解放军汽车管理学院训练部高教研究室主任。

（一）加强院内课程资源开发

开发院内课程资源的目的是优化内部环境，整合教学资源，把现有资源用足、用好，提高利用率，最大限度发挥资源作用，化解教学训练需求与保障能力不足的矛盾。

一是统筹院内的教学设施设备。当务之急要转变观念，强化教育资源优化配置理念，由动辄建设的思路转变为千方百计挖掘资源，对各类资源进行规范化整合，因地制宜地开发和利用好各类教学资源。应打破部（系）界限和单位隔阂，统筹专修室、实验室、图书馆及各类教学设施和实践基地等条件性课程资源，实现全院统建、统管、共用；对现有实验、实习室和实践场地的教学设施（备）进行改造，充分提高其时间和空间利用率，以提高任职教育承训能力。坚决杜绝将教学设施仅作参观之用，长期闲置。

二是挖掘教学管理干部中的人才资源，发挥其教学潜能。院校除教员外，还有众多的教学管理干部，包括院首长、部（系）领导、机关干部和学员队干部。他们中很多人都是“老院校”，不仅具有扎实的文化、专业知识，而且有丰富的院校教学与管理经验，相当部分以前还是一线教学骨干；多岗位交叉任职使他们的教学、育人功底更加厚实，这是多么宝贵的课程资源。在初级任职教育课程资源紧张的情况下，应根据教学需要及本人特长，安排他们承担部分课程教学工作，或开设选修课、专题讲座，或聘其为专家参与教学考核、参加教材编写等工作。

三是加强信息化课程资源开发。当前重点抓好四个方面：第一，加强校园网建设，为高效率获取教学信息提供良好条件。主要有：抓好信息资源建设，尤其是专业（专题）网站，丰富校园网信息资源；增加校园网物理带宽和服务终端，把网络分布到院校工作、学习、训练的每个角落，有效发挥网络的资源价值；扩充网站容量，增设服务器、路由器、安全防护系统、入侵检测系统等。第二，增加教学设施设备信息化含量，完善实践教学操作体系，满足任职教育需要。第三，加强网络课程，尤其是任职教育网络课程建设，扎实推进网络教学，而不是仅仅把网络课程当作成果供起来，摆样子。第四，建设好数字化图书馆，不断升级自动化管理系统，提高系统运行的稳定性，实现图书馆信息检索、业务管理自动化，实现馆际资源、网络资源共享互补和网上借阅、远程查寻等功能。

（二）加强院外课程资源开发

当前，初级任职教育院校重点要做好以下两个方面的工作。

一方面，本着“不求所有、但求所用”的原则，广开思路，拓展途径，充分开发利用各种校外课程资源。一是与周边区域的图书馆、博物馆、展览馆、科技馆建立协作关系，加强与周边工厂、农村、企事业单位的联系，开通学员图书借阅、参观见学的绿色通道。二是合理挖掘区域内兄弟院校和科研院所的课程资源，打破相互间界限，盘活各单位教育资源（包括物化的、无形的），建立教学协作机制，促进资源共享。三是走开与部队联教、联训、联演的路子，让学员直接参与军事斗争准备实践。四是选择合适的部队建立相对固定的训练基地，拓宽“走出去”的渠道和领域，保障院校教员（学员）调研、施训、实习代职、参观见学的需要。

另一方面，建立院校与部队信息共享机制。一是建立统一的院校与部队网络化信息平台，为院校与部队及时互通情况提供快捷的交流途径。二是院校应定期或不定期地邀请部队领导或机关同志介绍部队建设情况，或经常组织人员到部队调研，及时掌握部队建设与发展需求，保证教学内容与部队需求的有效衔接。三是加强院校与部队双方教学训练内容、设施设备、方式方法的切磋，实现由训练内容衔接向训练方式衔接的拓展。

（三）加强教员队伍这一重要课程资源的开发

人才是院校的第一资源，教员是最重要的课程资源，尤其是专业教员。他们不仅决定课程资源的鉴别、开发、积累和利用，而且对课程资源结构功能的发挥起决定作用。所以要始终突出教员队伍建设，通过这一重要资源的突破带动其他课程资源的优化发展。

一是加强教员课程资源开发意识和开发能力的培养。首先，院校应加强相关教育，增强教员课程资源意识，提高教员对资源开发重要性的认识，从而积极投身课程资源开发。同时，要明确教员开发和利用课程资源的职责，要求每个教员结合自己所处的环境、个人所教学科及具体情境，从纷杂的事物中充分挖掘各种资源，并及时、有效应用于课程教学。其次，院校应加强教员开发课程资源能力的培养，适时组织相关培训，提高其资源开发技能。使教员们具有一双敏锐的慧眼和灵巧的手，善于观察思考，巧妙构思，勇于实践，不断创造，从日常工作、生活中发现可利用的资源，让那些常见、不起眼的事物成为课程资源。提倡院内教员跨部（系）、跨学科、跨教研室承担课程教学任务。

二是加强“高职教员”课程资源的开发。首先，要坚持安排高职教员授课。多数高职教员阅历和教学经验丰富，在本专业领域有较深的造诣，教授讲课，既能激发学员浓厚的学习兴趣，又能让学员吸取专业知识以外的营养，产生多元效应。其次，要动员高职教员投身教学改革。教授们大都对教学内容、教学方法、教学艺术以及教学改革有独到的理解，往往能居高临下，在全局和实质上推进教学改革深入。第三，要指定高职教员负责教材编写，提高教材编写质量。第四，要经常组织高水平教员讲示范课，介绍教学经验，让中青年教员从中受益，促进教员队伍整体水平提高。

三是加强校外人力教育资源开发。如与相邻高校建立师资共享制度，实行名师名家、骨干教师、专业师资共享，教员互聘，提高“请进来”的层次和起点；邀请军内外（包括工矿企业、科研机构）知名专家学者来校讲学、作报告，或者聘请他们兼任课程教学；针对院校教员与部队干部交流机制尚未形成的现状，积极开展网络化、远程化、可视化教学，让更多部队优秀指挥员为学员“传经送宝”，并将其授课内容和授课过程制作成多媒体课件，让更多的学员受益。

（四）加强“学员课程资源”开发

任职培训学员，多数是具有丰富阅历和实践经验的现役军官，他们所具有的知识、经验、阅历、能力等，是任职教育不可忽视的课程资源。积极开发学员中蕴藏的这一潜能，既能弥补课程资源的不足，

（下转第 115 页）

践性教学成效有着深刻影响。因此,要将创新考核评估体系,作为深化实践性教学改革一个重要方面。

一是调整考核指导思想。即变“再现式”考核为“创新型”考核。多年来,初级任职教育实践性教学考核主要是检验教学对象对理论知识点的掌握程度,因此,考核内容大多只限于专业基础知识和一般性的专业应用知识。这种考核,属于知识的“再现式”考核,其结果往往是“讲三、学二、考一”,谁记忆力好、谁题背得多就能考个好成绩。高分者不一定高能。这样的考核,逼迫教学对象机械地学、被动地学,成为学习的“机器”,不利于教学对象岗位任职能力的提高。对此,必须调整考核指导思想,把知识的“再现式”考核变为运用知识的“创新型”考核,由内容、方式的单一化考核向综合化、多样化考核转变,实现了“讲一、学二、考三”的“长线牵引”,实现考核教学对象能力的目的。

二是重构考核内容。即变单纯“考技能”为“考组训、施教、管理、实操能力”。考组训能力,就是考核教学对象组织训练内容的正确性、程序的准确性、方法的灵活性、处置问题的快速性;考施教能力,就是教学对象的教学内容选择是否得当、教案编写是否规范、说课思路是否清晰、试讲试教是否自如;考管理能力,就是考教学对象基层管理工作的思路正确与否、时机把握得恰当与否、方法选择得科学与否;考实操能力,就是考教学对象操作装备的规程正确与否、操作动作规范与否、操作安全注意与否、操作技能娴熟与否。这些能力的考核,是对教学对象多项能

力的综合考核,也是对实践教学水平、质量的全面检验。

三是重建考核模式。即变一元化考核为多元化考核,形成“三结合”考核模式。新的考核模式,注重将考专业应用理论,考组训、施教、管理,考操作技能三者结合起来。应用理论考核,闭卷进行,主要考专业应用理论的基本知识点。组训(施教、管理)考核,在课中各教学专题结束时进行,主要考专业的组训(施教、管理),由3名以上教员进行考核评判。操作技能考核,在课中各教学专题结束时进行,主要考核专业课程中基本技能,由3名以上教员评判。“三结合”考核模式,不但检验教学对象应用理论的掌握程度,而且还检查教学对象的组训、施教、管理能力以及基本技能,同时还锻炼了教学对象的口头表达、文字表达能力,将考核贯穿于教学对象学习的全过程,能较客观地反映教学对象的学习状况,促进教学对象岗位任职能力的提高。

[参考文献]

- [1] 俞坤东,高佳清,李勇翔.对军队院校任职教育综合实践教学体系建设的思考[J].科技信息,2008(2):152—153.
- [2] 王新华.加强理论研究,促进任职教育深入开展[J].军事经济学院学报,2005,12(2):5—8.
- [3] 刘振岗,王占勇,唐有才.任职教育中实践性教学手段研究[J].中华素质教育,2005(5):58—59.

(责任编辑:洪巧红)

(上接第109页)

又可增强教学内容的针对性,提高人才培养质量。

学员中蕴藏的课程资源主要源于四个方面:一是源于学员的“实践资源”。部分培训学员部队工作时间长,有些达15~20年,且很多是部队主官,工作独挡一面,他们非常熟悉本部队甚至本兵种的体制编制、武器装备、战备训练、官兵素质和思想等现状,具有十分丰富的实践工作经验。二是源于学员理论与实践结合的“智力资源”。任职培训学员军事理论功底较厚实,很多同志多次进院校深造,大部分来自部队指挥和技术岗位,信息优势和经验优势明显;多年的部队任职经历,以及理论与实践的紧密结合,使他们对部队建设与发展的理论和现实问题,均有独到的见解。三是源于学员多岗位的“业务资源”。任职培训学员来自全军各个单位,职务有高低,承担的军事业务具体,很多同志转换过多个岗位,这是多么丰富的“业务资源”。四是源于学员的“地域资源”。培训学员来自全国东南西北,部队所处地域不同,管理方法各具特点。若在教学中提供学员进行充分交流的场合和条件,那么每个学员都可以在差异共享的过程中了解和丰富其他军兵种专业知识,提高自己的专业理论水准,为岗位任职打下宽厚的

基础。

所以,初级任职教育院校应突破对学员身份的定势理解,突破教与学非此即彼的僵硬划分,在充分调查研究的基础上,改变长期单向传递的灌输式教学方式,让学员走上讲台,开设讲座、介绍所在单位的管理经验、交流研究成果,让学员亦学亦教亦研,进行自我教育,打开学员这笔处于“休眠”状态的教育资源宝藏,走活任职教育这盘棋。

[参考文献]

- [1] 史伟光.转型中的军事任职教育[M].北京:军事谊文出版社,2008.
- [2] 王晶,李建群.开发校外课程资源 提升学生人文素质[J].教育科学,2004(10).
- [3] 翟廷林.论军校教育资源的充分挖掘和利用[J].中国军事教育,2006(6):23.
- [4] 马晓军,邵广纪.对改进生长干部任职培训的思考[J].军事,2008(12):35.

(责任编辑:彭安臣)