

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2011.01.035

# 初级任职教育院校课程改革若干问题思考

汤根沐, 张忠义

(解放军汽车管理学院 训练部高教研究室, 安徽 蚌埠 233011)

**[摘要]** 实现任职教育转型, 课程改革是关键。从当前初级任职教育院校课程改革的现状来看, 还存在着诸多与任职教育不相适应的问题。本文通过对这些问题的深入分析, 提出任职教育院校课程改革在顶层设计上加强统筹、课程目标注重“四要素”、课程结构实现“四调整”、课程内容强调“五化”、教育资源实现院校与部队共享等对策性探究, 以期能进一步促进任职教育创新发展。

**[关键词]** 任职教育; 课程改革; 对策探究

**[中图分类号]** E251.3

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 1672-8874 (2011) 01-0110-03

## 一、任职教育院校课程改革面临的问题

### (一) 教学内容与部队训练内容缺乏统一设计的问题

院校教学内容与部队训练内容一向是院校和部队最核心的因素, 只有使两者有机结合、协调发展, 才能确保提高人才培养的效率。然而, 目前两者之间还缺乏统筹: 一是顶层设计上统得不够。人才培养方案、训练大纲规定了院校教学和部队训练的内容, 但当前院校人才培养方案与部队训练大纲的制定, 是由总部不同部门分别负责, 而院校人才培养方案, 是由各个院校根据总部的意图分别制定, 由总部备案, 基本上是各个院校自己说了算。由于缺乏统一设计, 客观上对院校教学内容与部队训练内容的区分及衔接产生了影响。二是缺少有效的互动机制。具体内容的设置相对封闭, 部队很少参与院校课程和教学内容的设置, 院校也难以参与部队训练内容的确定, 这种各自相对封闭的模式, 不利于解决院校教学与部队训练内容的区分和衔接。三是教学内容的修订存在随意性。随着战争形态的转变、部队信息化建设的发展和人才培养的需求, 教学内容需要与时俱进和相应的调整。但由于论证不够充分, 使得各级各类人才培养标准定位不够准确, 课程及教学内容的修订存在随意性、雷同性。同时由于教学内容变动过于频繁, 与部队训练内容的相对稳定性产生了矛盾, 这也是影响了两者之间的衔接。

### (二) 相对固定的课程结构和内容与学员来源多元化需求的问题

作为“计划文件”层面上规划出来的各专业人才培养方案, 其课程结构和内容从全军范围来讲相对统一与固定但没有很好地考虑到不同教学对象的需求。任职教育不但具有专业多、层次多的特点, 而且同一专业、同一层次、同一级别的学员来源也具有多元化的特点, 由于学员来自各兵种、各战区以及各岗位的差异, 统一教学文件很难同

时满足学员来源多元化的需求。因此, 任职教育课程的构建必须具有很强的灵活性和适应性。从目前任职教育课程构建现状来看, 存在着共性有余、个性不足的现象, 学员入学后按照统一的目标进行学习, 缺乏个性化的课程内容, 这种课程的构建模式难以满足学员多元化的需求, 也不利于学员的个性和主动性的发挥。

### (三) 应用理论教学与部队实践发展不相适应的问题

理论研究是院校的优势, 但由于院校与部队人才交流、信息交流的渠道不畅, 使得院校的应用理论教学滞后于部队实践发展的需要。在新装备教学上, 许多新式武器装备、训练及保障器材等, 没有提前配发给院校, 甚至根本就没有配发给院校, 使得院校难以开展紧贴部队实际的实装训练教学。在现实重难点问题的教学上, 由于院校与部队信息交流渠道不畅, 对部队现实重难点问题难以全面准确把握; 院校与部队人员交流难, 教员经历单一, 缺乏部队经验, 对部队现实重难点问题缺乏感性认识, 使得应用性、实践性很强的教学内容与部队现实贴得不紧。

### (四) 以学科为中心的教材与以问题为中心的岗位现实的问题

目前, 任职教育的教材还没有改变以系统学科理论体系编写的模式, 基本上是学历教材的压缩和改版, 理论性和系统性较强, 而不是从岗位工作需要出发、以实际问题为中心进行分析与教学, 因此针对性较差, 造成理论与实践脱节。同时各门课程各自独立, 缺乏彼此应有的沟通, 造成部分课程内容的重叠和重复。此外, 专业基础课与专业知识和能力培养联系不紧, 没有达到教学理论为岗位实践服务的目的, 实践环节仍不足, 学员实际技能训练难以保证。

### (四) 课程理论教学与实践教学比例设定之间的问题

相对于学历教育, 任职教育中实践教学占重要的地位, 所以强调实践教学必须在人才培养中占有较大的比例。但这里的“较大”又是不确定的。学员能力的培养需要一定

**[收稿日期]** 2010-01-08

**[作者简介]** 汤根沐 (1963-), 男, 安徽南陵人, 解放军汽车管理学院高教研究室教授。

的实践教学时数来保证，但能力的高低与实践教学时数不是成正比关系，在课程设置过程中切忌出现对实践教学的片面化和庸俗化认识。当前，任职教育院校课程改革过程中，不考虑各专业面向职业岗位的宽窄程度和课程的性质，盲目加大实践教学环节的现象也是屡见不鲜，造成学员在有限的时间内该学的知识没有学到，浪费了现有资源。

#### （五）课程内容的局部优化与整体优化的矛盾

深化课程改革，建设优质课程，优化教学内容，是任职教育院校势在必行的。但从目前现状来看，多数还是从单一课程的优化角度上考虑的，仅仅是局部优化。这种局部优化，容易造成课程内容之间互相封闭，破坏课程结构整体功能。因为课程作为整个教育活动的基本单元，各课程除了具有自身明确的教学目标和任务分工外，各课程之间还具有严密的内容衔接性和结构的合理性，特别是任职教育的课程具有明显的层次衔接性，不仅要考虑到现有教学对象各培训阶段的衔接，还要考虑到初、中、高培训的衔接以及学历教育与任职教育的衔接，否则只有单门课程封闭、独立的局部优化是远难解决实际问题的。因此，深化任职教育课程改革，应确立整体结构功能观，立足于课程结构整体功能优化。

## 二、任职教育课程改革的对策探究

### （一）顶层设计上加强统筹

一是建立“总部、部队、院校”相结合的运行机制，共同研究设计教育训练内容。院校教学内容与部队训练结合不紧，与顶层设计上相对分离有很大关系。解决这一问题，需要总部、部队、院校相结合，共同设计教育训练内容。具体地说，就是要在总部的统一领导和组织下，建立有院校和部队共同参加的统一班子，研究解决院校教学和部队训练的内容，一套班子研究两个大纲（院校人才培养方案和部队训练大纲），通过“组织合”保证训练“内容合”，防止院校教学内容和部队训练“两张皮”。

二是制定全军“统一、权威、配套”的院校人才培养方案，规范院校教学内容。院校人才培养方案是院校进行人才培养、组织教学的基本依据，理应规范统一，全军院校人才培养方案必须做到“统一、权威、配套”。具体地说，全军各级各类院校对同一培训对象要基本统一，同一级别不同专业的培训对象的共同部分要统一，各种人才培养方案要分类规范；院校的《人才培养方案》也要像“全军军事训练与考核大纲”一样，以法规的形式颁发全军院校和部队，增强院校人才培养方案的权威性；院校的人才培训方案与部队的实际岗位要基本配套，保证院校人才培养方案与部队训练大纲在内容上合理区分与相互衔接。

### （二）课程目标注重“四要素”

课程目标是—定教育阶段的院校课程力图最终达到的标准。因此，在课程开发的设计与实施中，确定任职教育的课程目标应注意以下四要素：一是时限性。任职教育培训时限—般都在—年以内。时间的有限性，决定了任职培训不可能面面俱到地提供学员所需的所有知识和技能，而只能择其重点，争取最高的效率和效益。二是近期培养目标。这种发展应充分体现知识与技能、过程与方法、情感

态度与价值观之间的相互结合和相互渗透，且具有任职教育特色—以能力为本。三是长远发展要求。在满足拟任岗位职务需要的前提下，还要兼顾未来发展，让学员有更好的发展潜力和岗位转换的适应能力。四是个体差异要求。在面向全体学员，明确教学应达到的基本要求的基础上，还要考虑学员个体差异，以适应学员来源多元化的需求。

### （三）课程结构实现“四调整”

一是调整课程的设计思路，以问题为中心设置课程，增强课程针对性。任职教育的课程结构，不是某个学科或某些学科的相互叠加，应该是任职岗位需求下的课题选择，是在认真研究岗位所需基本知识和能力基础上，选取各个“学”以及作战或者训练中的相关内容，经过精心“调制”所列出的“菜单”。这种结构应该是模块下的并列专题模式。特别需要强调的是，这种课程模式不是对学科建设的否定，而是学科建设更高层次上的表现。学科是教育资源的“源”，是基础，越是发展任职教育，越要加强学科的建设。但不能把一个或几个完整的学科简单移植到某个班次直接教学，不仅时间不允许，也完全没有必要，而抽取学科中的营养、精华和部队作战、训练中的重大问题组成的专题课程模式，这样更能直接支撑任职能力的形成，增强课程的针对性。综上所述，任职教育课程体系应该是以学科为基础，以问题为中心，以课题为单元的灵活课程结构模式。

二是调整课程比例，增加实践课程时数和比重，保证学员实际工作能力培养。绝大多数经验知识与技能无法直接通过传授让学员掌握获得，因为技术与技能往往具有个体性和具体情境性，按照建构主义观点，它们的获得只能让学员在“真实”工作情境中自己领会和构建。因此，实训教学仍是任职教育的主体，要将学员所学知识紧密结合部队作战、建设需要，加大实验实做、综合演练、部队实习、科研训练、参观见习、模拟连代职等实践课程所占比例，加快网上练兵、网上对抗等虚拟实践课程的开发，为实践教学开辟新的途径。通过设置岗位任职经常出现的场景，让学员充当其中角色来处理 and 解决问题，以此来强化实际操作在培养学员专业技能方面的作用。当然，究竟多少学时的专业理论对学员来说是合适的，如何在学时减少的情况下保证教学效率，需要根据各专业情况以及课程的性质、教学目标、学制的长短的需要研究确定。

三是调整课程的刚性结构，增强课程灵活性，满足多元化学员需要。任职教育学员来源的多元化以及岗位任职能力需求的差异性，决定了任职教育课程结构必须具有灵活性。增强课程的灵活性，笔者认为：一是课程设置上，采取“模块化组课，菜单式选课”的课程设置形式，精心设计每个教学模块内部各课程菜单，科学把握各模块间的结构、比例和权重，力求实现课程设置在满足培训总目标的总体要求上，能够充分尊重学员培训需求的不同求知愿望；二是各课程模块的构建上，要有一定的储备量，增强教学内容的可选性，从而保证课程在实际的教学实践中具有充分的灵活性，能够针对教学对象的不同，灵活修改教学方案，做到按岗位任职需求培养人才；三是课程实施上，采取共性合训、特需分训，突出个体学员的特殊需要。

四是调整课程的组织方式，重视隐性课程对学员能力和

素质的培养。课程是院校为达到教育目标而实施的教育内容和进程的总和,它包括学员在院校里所获得的所有学习经验。因此除了由专业人才培养方案规定好的,在课表中反映出来的课程以外,院校的不同组织特征和教育环境也对学员起到潜移默化的影响作用,并成为学员固有的品质和个性的一部分,促进和干扰教育目标的实现,这种通过院校的教育环境对学员产生影响的途径,被称为“隐性课程”。因此在改革课程结构的过程中,应重视隐性课程的作用。从学员实际出发,加强学员自我教育和自我管理能力;营造和谐的人际关系,形成良好的学习氛围;积极开展丰富多彩的课外活动和各类竞赛、学术报告以及规范校风、学风等,吸引学员自主参与,全面强化学员的任职素质。

#### (四) 课程内容强调“五化”

一是综合化。任职教育学制短、层次多,专业理论课时大幅度减少,要求课程必须进行整合。通过整合避免专业理论课程存在“各自为政”和内容重复而无用的现象,避免同类型不同层次课程内容的交叉、重叠。对专业理论课进行整合,要以能力为本,打破学科和课程间的壁垒,从岗位任职实际出发,按照信息化和针对性教学要求,统筹整合、更新课程内容,充实大量紧贴部队信息化建设、作战需要、学科专业前沿的新知识、新理论、新方法、新技能作为教学内容,形成时序纵向延伸短、横向融合宽,突出解决实际问题,符合岗位任职能力需要的集理论性与实践性一体的综合化课程。

二是实用化。任职教育课程内容实用化首先应该体现在专业基础理论课程内容调整上。准确把握教学对象的起点,注重“必须、够用”,以奠定成才基础和服务专业教学为基本取向,采用结合本专业能力要求的实用化的课程内容。其次课程内容实用化要体现在专业课程中。除了专业课程要注重“实用、管用”,着眼回答和解决部队建设中的重大现实问题,还要体现在专业课的教学中,无论是教学情景的创设还是教学案例的选择,都应结合学员生活实际和部队岗位任职实践,力争做到实用。

三是模块化。任职教育教材内容的编写是要从岗位实际出发,着眼岗位能力的形成,突出实际工作的结合和实用上,教材结构上体现围绕某专业问题或岗位知识点来取舍教学内容,不受学科理论体系系统化的约束,教材章节的编写,应以工作性质和岗位任务为主线,按照提出问题、分析问题和解决问题的脉络归纳知识点。教材应以“点状”、“专题”为特征,构建模块化的专题结构,每个模块化专题内容相对独立,可以单独学习其中一个或一组模块,不追求“线式”和“体系连续”。这样便于院校根据专业实际选择其中的几个模块形成模块组合设课,也便于学员根据个人需要予以选择,增强课程的灵活性和适应性。同时,当有新技术、新内容出现并需要在课程中体现时,适当地添加或者更换其中的某些模块,以满足这一新的教学要求。

四是动态化。任职教育课程改革的发展性原则,要求课程内容必须具有动态性。一是建立课程的动态更新机制,定期对先行课程内容进行认真全面的梳理、辨析、选择、

汰换、更新和重组,使课程更新制度化。二是加强教学内容改革的研究,用先进的、前沿的理论来指导教学内容改革,加快教学内容的推陈出新,提高课程的更新率。三是紧跟现代科技的发展,把握现代新军事变革的脉搏,增加信息技术和高科技课程比重,及时将军事领域的新知识、新技术、新装备、新战法纳入课程教学内容中去,不断吸纳本本学科及相关学科的最新成果,特别是充实信息化作战、复杂电磁环境下作战训练、一体化训练等专题内容,使教学内容与课程体系始终保持活力和具有时代特征。

五是个性化。任职教育课程内容个性化,笔者认为主要体现在四个方面,一是针对学员来自不同兵种、不同战区以及岗位差异的特殊需要而选择的内容,以满足多元化学员的需要;二是与专业或岗位任职需要直接相关的提高课程,以加深和扩大专业和任职所需的知识、技术和经验;三是促进任职发展和专业发展相关的扩展课程,以拓宽视野,提高素质;四是针对一些学员在教育过程中已经显示出来的爱好和特长,选择其中一些能为学员的持续发展积蓄能量,能够在部队有用武之地的内容,结合教学实际设计校本个性化课程。

#### (五) 教育资源实现院校与部队共享

一是建立训练资源共享机制。总部和大单位要相对固定有关部队和训练基地保障教员、学员调研、施训、实习代职、参观见学,并列入年度训练和保障计划,设立专项保障经费。有总部和大单位统一协调,组织缺少大型新研和引进装备模拟训练装备的院校学员,到相应模拟中心施训。部队也可利用院校的作战实验中心和训练实验实施进行战法攻关和指挥演练,共同提高院校教育和部队训练效果。要利用部队演习的机会,组织学员参加锻炼,让学员真正参与到部队重大训练实践,实现院校教育与部队训练的直接衔接。

二是建立信息畅通的信息交流共享渠道。总部每年可定期不定期召开担负培训任务的院校、有关战区部队领导和机关业务部门参加碰头会,相互通报情况听取意见,明晰需求,共同研究院校教学与部队训练问题,形成一个有权威、制度化、多级别、重实效的信息交流平台;院校可定期不定期地请部队领导或机关的同志介绍部队建设特别是训练情况,帮助院校及时了解部队的发展,院校也经常组织人员到部队调研,及时掌握部队发展的动态,保证教学内容与部队建设同步;建立统一的院校与部队网络化信息平台,在确保信息安全的前提下,为院校与部队及时互动了解情况提供快捷的手段。

三是建立人才双向交流机制。建立院校教员到部队任、代职机制,对院校现有的教员,特别是缺乏部队任职经历的中青年教员,在坚持代职锻炼的同时,要确实走开任职的路子;完善教官机制,制定吸引部队优秀军官到院校任教措施,确实使部队的新信息、好经验、好做法能及时带进院校,传授给学员,促进院校教学内容不断更新。

(责任编辑:洪巧红)