

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2011.01.036

初级任职教育一体化实践教学体系构建与实施探究

周和平, 李振东, 张启义

(解放军汽车管理学院 运输指挥系, 安徽 蚌埠 233011)

[摘要] 加强实践教学是初级任职教育人才培养目标的要求, 目前的实践教学往往作为理论教学的附属内容出现, 不利于实践教学效果的发挥。构建一体化实践教学体系是将实践教学内容与资源进行整合, 加强顶层设计以及制度建设, 创新高效的实践教学组织形式与方法体系, 建立科学的评价体系与考核标准。

[关键词] 初级任职教育; 一体化实践教学体系; 构建与实施

[中图分类号] E251.3 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874 (2011) 01-0113-03

初级任职教育一体化实践教学体系, 是为了使院校教育与部队任职实践融为一体, 将院校教育的各实践教学环节进行整合, 把培养教学对象综合实践能力的实践教学作为一个整体来考虑, 构建综合实践能力整体培养目标体系, 制定实践教学设计与实践教学实施计划, 通过各实践教学环节的创新组织组织与落实来保证整体目标的实现。需要强调的是, 把实践教学作为整体单独考虑, 并不是要把实践教学孤立起来, 而是要把实践教学体系与理论教学体系综合考虑, 使两者相互补充, 紧密配合, 共同完成对教学对象整体培养目标实现。

一、当前初级任职教育实践教学存在的主要问题

(一) 实践性教学规划有待进一步增强

实践性教学缺乏整体规划, 一方面表现在实践性教学计划中, 实践性教学内容安排不够丰富, 缺乏全面性; 制定的实践性教学实施方案细化程度不够, 缺乏可操作性和指导性; 实践性教学过程设计优化程度不高, 缺乏科学性、规范性。另一方面表现在实践性教学学时所占比重偏低, 没有给教学对象提供较多的实践机会, 将其所学知识内化为自身的能力, 以更好地适应岗位任职需要。

(二) 教员的实践教学能力有待进一步提高

实践性教学需要有一支精理论、善实作的师资队伍。而目前承担实践教学任务的部分教员没有经过系统地实践性教学技能和专业实作能力的培训, 存在理论教学水平高而实践性教学能力偏低的状况。究其原因, 相当一部分教员在教学中重理论轻实践, 重学术研究轻部队调研, 重专业建设发展教学轻部队专业岗位任职能力教学, 造成教员队伍结构单一、知识结构单一、实践教学能力偏低等。

(三) 实践性教学方法有待进一步推陈出新

由于受长期学历教育的影响, 教员在实践性教学过程中, 先理论讲解后实践操作, 教学方法单一, 容易造成教员讲的偏多而教学对象实训偏少, 教学对象始终处于从属

被动的地位, 参与教学的积极性和主动性难以调动起来, 导致作为岗位任职必须的组训能力、管理能力、实作能力培养的机会偏少。

(四) 实践性教学考核评估体系有待进一步创新

对实践性教学重视不够, 既与教学组织者、教员的思想认识有关, 也与实践性教学考核评估体系不健全, 缺乏有效的质量控制有关。实践性教学考核是树立教学严肃性必不可少的教学管控环节, 应当与实践性教学整个过程紧密衔接。而当前实践性教学中, 考核评估体系还不够健全, 极易造成考核组织走过场, 考核评价随意性大, 考核成绩失真, 难以反映实践教与学双方的真实情况, 久而久之, 教学考核的杠杆和导向作用难以有效发挥。

二、初级任职教育一体化实践教学体系的构建与实施

初级任职教育一体化实践教学是一种配合紧密、整体优化的实践教学体系, 应该从以下几个方面理清其构建与实施思路。

(一) 注重顶层设计, 为成功实施一体化实践教学提供组织与制度保证

实践性教学没有达成一体化要求, 受方方面面因素的影响, 但最重要的是要搞好顶层设计, 从决策层面规划实践性教学, 使实践教学的组织环节与实施环节高度融合, 形成合力。一是坚持以教学对象岗位任职需求为牵引, 把构建综合实践能力整体培养目标与教学对象学习需求紧密结合起来, 构建充满生机和活力的“岗位需求型”实践教学目标模式, 达成初级任职教育实践教学目标与部队需求的统一。二是科学制定实践教学建设规划、实践教学设计与实践教学实施计划, 细化实践教学目的、能力等级、教学内容, 加大实践教学学时比重, 创新教学组织形式和方法, 调整教学考核内容、方式、各项考核分值所占总成绩比重等, 指导规范实践教学活动。三是理顺实践教学

[收稿日期] 2010-01-08

[作者简介] 周和平 (1964-), 男, 安徽青阳人, 解放军汽车管理学院运输指挥系主任、教授。

中各教学组织者之间的职责关系。因为实践教学,既涉及教学机关、教学部(系)、教研室,还有可能涉及其他相关单位。明确教学组织中的职责关系,利于各教学组织者各负其责。四是加强实践教学制度建设。主要包括:教学座谈会制度、教学汇报制度、教学监控制度、教学安全制度、教学效果评估制度等,用以规范实践性教学,使教学组织有章可循,提升教学组织能力。五是要成立实践教学领导监管组织。第一是领导级,主要由教学机关、教学部(系)分管领导组成,组织计划教学活动、教学质量动态控制;抽查、指导、协调、控制教学过程;适时组织教学对象评教;提供教学相关信息;通报教学监控情况。第二是督导级,主要由院(校)、教学部(系)专家教授组成,为领导级提供可靠的咨询和建设性意见;及时向领导级报告教学督导情况,并作出结论。第三是组织级,主要由教研室领导、教学组长组成,直接参与并组织教员说课、试讲、教学实施活动;及时沟通与领导、督导二级的关系,掌握反馈教学监控和评教情况,并通报任课教员,提出指导性意见。

(二) 加大“双师型”教员培养力度,为实施一体化实践教学提供智力和人才支持

教员队伍培养是一体化实践教学的基础性工程,尤其是随着理论课与实践课之间的界限的不断淡化,具有较高的专业理论水平与较强的实践操作能力的“双师型”教师队伍就成了一体化实践教学能否成功的关键性因素。我军初级任职教育院校必须加强“双师型”教员培养力度,为成功实施一体化实践教学提供智力和人才支持。一是完善教员培养、聘任、使用制度。首先,把好培养关,即把教员培养纳入院校训练任务规划,建立“双师型”教员培养制度。其次,严格落实专业技术职务聘任制度,把是否具备“双师型”教员资格作为聘任先决条件,不具备“资格”不聘任。再次,完善拴心留人制度。要从院校实践教学的实际出发,完善拴心留人制度,从政策角度对具有实践教学经验丰富、教学组织协调能力强、有专长的教员进行特别保护,稳定实践教学教员队伍。二是拓宽教员培训渠道。首先,加强岗位培训,针对一体化实践教学要求,组织教员的专业技能培训,改善教员的知识、能力结构。同时,应该给教员自学和互助互学创造必要条件,加强对教员队伍自学的指导与监督,发挥传、帮、带的优良传统,在实践教学中提高教学能力。其次,加强院校教员交流。主要采取校内换岗和校际交流等形式。建立教员、机关和学员队换岗制度,使他们熟知初级任职教育实践性教学的组织、施教、管理的流程。通过调研或进修,有计划地组织室领导、教学骨干到实践教学特色鲜明的兄弟院校调研和深造,充分利用其实践教学优势,跟课见学,深入调查,广泛吸取先进经验,取众家之长改进实践教学。再次,加强院校与部队之间的交流。一方面院校根据实践教学的需要,选派教员到部队进行代职锻炼,及时掌握部队对院校人才培养需求的第一手资料,提高组织实践教学的实践经历,利于强化实践教学的针对性和有效性。另一方面选聘具有丰富工作经验的部队领导和优秀干部到院校,担任客座(兼职)教授和兼职教员,担负一定专业的实践教学任务,组织进行实践教学的专题讨论。

(三) 创新教学组织形式、方法,为提高一体化实践教学质量提供有效途径

初级任职教育实践性教学主要由理论讲授、模拟教学、实践操作三个环节组成,并且这三者之间环环相扣,存在一定的逻辑顺序和递进关系。为此,应针对不同的教学内容,创新教学组织形式、方法,为提高一体化实践教学质量提供有效途径。

一是着眼人才能力生成规律,创新“一堂一室一场”的教学组织形式。“一堂”主要指课堂,包括普通教室、多媒体教室和网络教室等场所,侧重于实践教学前的应用理论教学。根据院校人才培养方案和各课程建设标准,着眼教学对象的专业实作能力的培养,强化基于理论知识向技能过度的应用理论的学习。因而,组织实践教学之前必须打牢教学对象应用理论功底,向其传授专业实作的程序步骤、方法技巧、具体要求以及突发情况处置等应用理论,为下一步模拟教学打下坚实基础。“一室”主要指模拟训练室、专修室、实习室等,侧重于专业技能的模拟教学,目的是让教学对象对专业的应用理论进行模拟验证,提前熟悉专业实作的程序步骤、方法技巧、具体要求等,感受专业实作的情景和氛围。再加上授课教员的言传身教和现身说法,给予必要示范,使使教学对象经过模拟训练后,以浓厚的兴趣参与下一步的专业实作,并树立了提升专业实作能力的信心。“一场”主要指专业训练场地、车场、实习车间等,侧重于实践操作,根本目的是提高教学对象的专业实作能力。通过专业实作训练不仅对专业理论知识进行固化、对应用理论进一步验证,而且对教学对象熟练掌握不同教学内容的组织程序与方法、组训要点与难点、施教要点与侧重点、实作的要求与注意事项以及管理的特点与技巧等,逐步牵引其岗位任职能力的提高。

二是着眼人才岗位任职特点、培养目标定位、学制时间等实际情况,创新实践性教学方法体系。第一,创设情境式教学法。因为实践教学必须依托一定的环境,不同专业的实践教学对情景的要求不同,因此,不同专业的实践教学必须创建与教学内容相符合的教学情景,让教学对象有身临其境的真实感受,有参与实践教学过程的欲望。采用情境式教学法,要求教员依据教学目的、教学专题对教学内容进行优化设计,设计出符合教学情境的教学主题,采取主题发言与补充发言相结合、教学对象发言与教员点评相结合、指定发言与自由发言相结合、观点陈述与问题辩论相结合等形式,激发教学对象参与热情,引导其深入思考,启发其思维灵感,不断增强实践教学效果。第二,创设岗位模拟式教学法。依据不同专业的人才培养目标、教学特色,将实践教学内容细化为教学对象不同岗位的工作内容,为让教学对象身居不同模拟岗位,承担模拟岗位的虚拟工作,增加其工作责任感、事业心,创设岗位模拟式教学法。通过岗位模拟式教学法在教学过程中使用,可以给教学对象更多的任职岗位能力生成的机会,实现院校教学与部队岗位需求的“无缝对接”。

(四) 创新考核评估体系,强化一体化实践教学考核的杠杆和导向作用

考核是实践教学中的杠杆,是教学对象极为关注的环节。如何发挥考核的杠杆和导向作用,对初级任职教育实

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)