

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2011.02.028

军事任职教育院校实践性教学调查思考与创新研究

谷 军, 李有东, 徐元强
(汽车管理学院, 安徽 蚌埠 233011)

[摘要] 针对任职教育院校实践性教学存在的问题, 从任职教育实践教学内容、实践教学平台、教学组训方式等方面进行了分析, 并针对存在问题提出了切实可行的改革创新方法, 对任职教育院校的教学有较强的借鉴作用。

[关键词] 任职教育; 实践教学; 创新研究

[中图分类号] G642.0 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874(2011)02-0088-03

A Survey of and Research on the Innovation and the Practical Teaching of the Military Professional Education Academy

GU Jun, LI You-dong, XU Yuan-qiang

(Automobile Management Institute, Bengbu, anhui 233011, China)

Abstract: Taking into consideration the problems in the professional education academy, some practical ways of reform and innovation are proposed through analyzing the teaching content, practical teaching platform, the ways of teaching organization and training, which can be used for reference.

Key words: professional education; pragmatic teaching; innovative research

第十五次全军院校会议确定我军部分院校由学历教育向任职教育转变, 针对任职教育需求, 转型院校在认真组织理论教学的同时, 加大了实践教学力度, 较好地完成了任职教育院校的教学任务。但着眼任职教育本质特征, 从培养高素质军事人才的高度来审视, 任职教育院校实践教学在培养高素质军事人才中的重大支撑作用尚未充分发挥, 在实践教学内容、实践教学平台、教学组训方式等方面还存在一些不足。加强任职教育实践教学的研究、探索与创新, 对提高人才培养质量具有十分重要的现实意义。

一、当前军事任职教育院校实践教学存在问题

(一) 对任职教育实践教学重要性的认识有待进一步加深

1. 对任职教育实践教学的重要作用认识不足。虽然近几年转型院校在实践教学改革方面建树颇丰, 但对任职教育实践教学重要性的认识却滞后于现实发展需要, 对实践教学在任职教育中的支柱性作用还认识不到位, 教学理念上仍固守着学历教育的浓重“痕迹”, 认为实践教学是书本知识的验证, 是理论教学的补充和点缀。因而对实践教学研究还不够深入, 投入也不足, 教学针对性、创新性离任职教育的要求仍有较大的差距。

由于任职教育培训周期短, 学习内容多, 客观地决定了受训者由“知识本位”向“能力本位”转化, 而学员专

业操作技能、业务管理能力、组织指挥能力的培养, 只有依靠实践教学才能实现。如外军同类院校实践教学的比例一般占50~60%, 有的甚至达70%。反观我军任职院校的实践教学, 从内容到形式, 从时间到效果, 从组训方式到方法手段, 都未能摆脱“知识本位”观念的束缚, “能力本位”的定位尚未解决, 实践教学在任职教育中的重要地位有待进一步突出^[1]。

2. 实践教学内容的针对性不够。任职教育实践教学应以学员岗位需求为导向, 有针对性地培养其岗位任职能力。随着部队建设的快速发展, 诸多军事岗位的内涵和形式也在产生动态变化, 因而对军事教育的要求也不断提高。所以实践教学应开放地面对变化中的岗位任职能力需求, 适时进行创新, 以满足部队建设需要。近几年转型院校实践教学虽在学历教育基础上有明显的改进, 但多是量的增长而缺乏质的变化, 实践教学内容的针对性与多元化的任职培训要求相衡量, 无论在“前沿”和“纵深”都存在一定差距。

(二) 实践教学平台离教学需求仍有较大差距

1. 适应任职教育要求、相对独立的实践课程体系不多
任职能力的培养需要构建与之相适应、结构完整、相对独立的实践教学课程体系, 纵观我军任职教育院校, 实践教学内容的整体把握和统筹规划不够。军事类、政治类、专业类实践课程之间的相互联系及其对学员任职能力培养

[收稿日期] 2010-09-13

[作者简介] 谷 军 (1969-) 男, 河北沧州人, 汽车管理学院车辆管理教研室讲师, 工程硕士在读。

具有什么支撑作用？学时如何分配合理？组训方式方法如何相得益彰？都还有待深入研究和论证。因而实践性教学在任职教育中的重要作用未能得到充分的体现，在培养学员岗位任职关键能力中的主导作用显得较薄弱，难以使参训学员在培训中明显地提高任职能力。

2、适应任职教育要求的开放性的实践教学环境不够。

营造一个院校与部队相互支撑，军队与地方紧密配合，政治、军事、专业统筹兼顾，指挥、管理、技术融为一体的实践教学环境，是加强任职教育的基础和保证。一些院校实践教学开放性还不够，其开放程度仍在较低水平中循环。虽然建立了一些共育实习基地，增设了一些参观见学点，但合力育人的范围与力度还非常有限，院校与部队间的联系、支持、共育，与地方的沟通、协调、合作都仅仅处在初级阶段，适应任职教育的开放性的实践教学平台建立仍不完善。

3、适应任职教育要求的高素质实践教学队伍仍需建设

院校教员实践教学能力偏弱是造成任职教育院校培养人才同部队需求脱节的重要原因。一是由于长期从事学历教育，教员队伍建设偏重于学历和教研能力，对教员实践能力培养不够，导致其实践教学能力偏弱。二是由于院校与部队人才交流机制不健全，导致很多教员缺乏部队任职经历，自身实践能力不强，实践教学的效果大打折扣，质量难以提高。即便原有部队经历的教员，由于长期脱离部队，实践工作能力也逐渐降低，教学“三贴近”的要求难以达到。三是专业实践教学缺乏一支稳定的队伍，常常由专业理论教学的辅导教员担任实践课教员，或由专业理论教员兼职指导实践教学。据有关资料统计，某学院现职教员中，具有部队任职经历的仅占18.8%；专业教员中具有熟练操作技能的占48%；近几年到部队代职的仅占16.8%。很显然，教员队伍的能力结构和整体素质与任职教育实践教学的要求还有明显的差距^[2]。

（三）实践教学组训方式、方法有待深化创新

1、组训方式单一

由于长期的学历教育使然，任职教育院校多数实践教学是按专业要素分立，结构性矛盾十分突出。学员参与的专业实践训练通常均采用“示范作业——单课目训练——单系统合练”的三段式组训方式，进行的是单技能、单课目、单系统的实践训练，这种单一培训模式难以达到任职教育人才培养目标。即便是有些指挥院校每年一度的“综合演习”，其“综合”度也有限。以专业偏长，军、政偏短；以指挥为主，管理、技术点缀；与真正意义上的“综合演练”，特别是适宜培养岗位任职能力的综合训练要求还相差甚远。

2、不同培训班次组训方式雷同

任职教育院校的培训对象多样，培训时间多种，学员任职岗位各不相同，培训对象的多元化导致岗位能力培训要求上的巨大差异性。而院校的实践教学基本上是同一模式，方法雷同；不同的只是课时量不同，本质上差别不大。

3、不同培训层次训练内容重叠

一些院校实践教学基本上是统一要求的，没有严格的层次区分，甚至出现“新老一锅煮”，“换汤不换药”。同一项实践教学内容，在同一班次某门课讲过，又在另一门

课中出现；在初级班次中演练过，又在高一层班次中再次训练。这种重叠和重复训练，不仅造成参训者的厌烦情绪，压抑其求知进取意识，影响学习热情和教学质量的提高，而且也造成有限教学资源的无端浪费，降低了院校培训的效益性。

二、加强军事任职教育院校实践教学创新研究

（一）实践教学内容体系创新

1、针对学员任职需求，构建与之相适应的实践教学内容体系

要以学员岗位需求为导向，统筹任职基础、任职能力和任职发展需要，以专业学习为基础，兼顾岗位需要的灵活性和学员选择性来设计实践课程结构和内容。建立由军事技能、军事体育和军事指挥管理构成的军事实践课程，以培养学员的军事基本素质；构建由专业实践、综合应用实践组成的主干实践课程，以保证学员专业任职能力培养需要；安排直接面向部队岗位的代职、实习、演练（演习）等教学实践，以提高学员第一岗位任职能力；设置部分形式多样的创新性实践课程，给予学员创新、探索的空间；从而形成融岗位的具体需求、任职的一般需求、个体的自主需求于一体的综合性实践课程体系。

2、适应部队岗位任职需求变化，构建富有弹性的实践教学内容体系

一要适当地拓宽实践性教学所面对的专业岗位面，增强实践性教学内容的弹性要求，以适应部队岗位不断变化和岗位内涵不断更新的需求；二要根据部队人才和岗位需求变化来调整实践教学内容，及时汲取“三新”内容，提高实践教学内容变更的适应性；三是除按人才培养方案要求建立主干课程外，还应构建若干个适应专业岗位需要的学习模块，以便根据部队“订单”需求，“量体裁衣”地开展教学，高标准地实现训用一致的人才培养要求。

（二）实践教学组训方式创新

1、组训方式从单一性向综合性发展

由于任职教育提高的是受训者的岗位任职能力，而信息化条件下的岗位任职能力是综合性、一体化的，不仅集军、政、专于一身，而且要求指挥、管理、技术能力融为一体，否则难以适应军事变革中军事岗位性质、内涵的变化和岗位迁移的实际需求。特别是初级任职院校，人才培养目标十分明确，即为部队培养大批“军政素质好，能指挥、善管理，懂技术，有发展的新型军事复合型人才”。显然，承袭学历教育实践教学的单一培训模式是不可能达到上述培训目标的，必须向综合化方向发展。

2、组训方式从封闭性向开放性转变

“开门办学、资源共享”是当今军事教育的发展思路，任职教育需要走开“院校与部队共育人才，军队与地方联合办学”的新路子。一是观念上从封闭走向开放。最大限度地实现人才、设备、技术、信息等教育资源的共享，“不求为我所有，但求为我所用”，拓展组训方式，实现多元化、多途径的实践教学，变“小联合”为“大协作”，以获取更大的军事和社会效益。二是从形式上变“一院培养”为“合力共育”。通过院校与部队、地方联合，借助部队作战训练管理的大舞台和地方改革发展的新态势，为院校的

实践教学增势加力,促进任职教育深入发展和高层次人才脱颖而出。

3、组训方式从同一性向多样性延伸

任职教育培训对象的多元化、学员岗位需求的多样性,要求实践教学的组训方式应因人制宜,因地制宜,因岗位需求制宜,因时间长短制宜,由以往同一性向多样性延伸。既要重视专业课实践教学改革,也应重视其他课程实践教学组训方式的改革,多研究,多投入,多出成果。

4、组训方式从统一性向层次性转变

同一所任职教育院校培训对象不但有类别的差异,还有层次的区分。其类别层次不同,岗位职责要求也不同,从而决定了岗位任职能力的层次性。在任职教育对学员任职能力的培养方案中,其实践教学的内容、时间、方法应该有所不同,区分层次,由低向高,循序施训;在组训方式上应注重层次性、衔接性和递进性,避免断层、交叉和重叠现象。

(三) 实践教学方法手段创新

任职教育教学应适应学历后教育及成人教育的特点,应坚持因材施教。

1、针对实践内容特征,科学设计各类实践环节的教学方法

如在军事、政治、专业理论课教学中,积极推广问题研讨、专题辩论、案例分析等“互动式”教学法;在新装备、新技术、新战法、新训法等教学中,可采取“示范教学”、“问题教学”等方法;在指挥、管理课教学中,应加强观摩演示、現地操作、集团作业等方式,采取“模拟仿真”、“集成教学”、“综合演练”等“亲验式”实践方法;对综合性、拓展性专业发展类实践教学,则可采用“活动课式”、“网上推演”、“代职实习”、“参与演习”等实践方法;从而形成系统的行之有效的实践教学方法体系。

2、坚持实施方法灵活多样,调动参训学员的学习积极性

要进一步完善基地化、野战化、综合化、模拟化、网络化等現地教学、训练模式,加强模拟岗位演练,促进学员知识向能力素质的转化;条件许可,组织学员参加部队军事演习活动;让学员到部队实习,将其学到的理论知识应用于部队实践,提高学员解决实际问题的能力;协调、组织学员参加一些学术研究活动或请部队领导来院举办讲座,使学员了解更多的前沿知识。

3、优化教学、训练手段,提高教学效率与效益

为激发学员的学习兴趣,发挥学员的认知主体作用,实践教学训练手段上应力求做到“三个突出”:一是突出模拟实战环节实施教学,运用模拟化教学技术,加快军事仿真模拟对抗内容的开发和研究,进行模拟训练和实战仿真训练,提高学员的战术水平和组织指挥能力。二是突出先进装备开展教学,力争教学装备与部队装备同步。三是突出运用数字化模拟训练软件辅助教学,积极开展网上教学、模拟教学和交互式教学,使“教、学、练、测”融为一体,全面提高教学质量和教学效益。

(四) 加强教员队伍实践教学能力培养

当前,建设一支“双师一员”型(讲师+工程师+指挥员)的实践教学师资队伍,使他们真正做到“拿起书本

能讲课,挽起袖子能操作,面对学员能指挥”,这是加强任职教育实践教学,培养高素质军事人才的关键,也是任职教育院校教育实践教学体系构建中最核心的建设内容^[3]。具体培养措施:一是调整教员队伍结构。拓宽教员的来源渠道,设法选调一些学历高、具有教学能力、熟悉作战部队、熟悉武器装备的指挥军官、技术军官到院校任教。二是以培训任务为指挥棒,强化教员知识更新。突出岗位最需要、工作最管用、实践性最强的知识进行更新强化,完善“双师一员”型知识结构。三要轮流安排教员定期到部队调研(两周以上)、代职(半年以上),及时选派教员到新装备部队学习、代训或调研,到科研院、所、工厂代职军代表。四是抓好新教员到部队代职锻炼,要求新教员任教前至少到部队对口单位去代职三个月。五是建立兼职教员队伍。聘请经验丰富的军官、高级士官或具有特长的人员担任兼职教员。六是组织教员业务集训。加强任职教育教学法研究,把握任职教育教学规律,增强教学适应性;强化现代教育技术手段学习与运用;努力提高教员协调、导演、指挥能力。

(五) 实践教学管理机制创新

1、实行灵活多样的实践教学考核方法

针对任职教育培训对象的多样性、实践内容复杂性和实践场地的多变性以及考核标准不好把握等特点,实践教学考核方式必须灵活多样。如对专业核心实践内容,可结合学员平时的学习态度、观察能力、操作能力、分析和综合能力,采取“平时测试+期末考核”的方式进行考核;对以系统性、综合性为主的实践内容,可采取开放考核的形式,提前下发试题,由学员利用业余时间完成;对学员假期见习或学员队代职等实践,通过实践报告质量确定学员实践成绩;对学员下部队实习,可将“实习报告+现场答辩+部队评价”三者结合起来评定成绩。对虚拟、仿真等实践教学可采取网上出题、选题,实行网上仿真实践、对抗演练,然后综合评定成绩。

2、建立实践性教学制约和激励机制

针对任职教育学员普遍存在自身要求松、学习内动力不足、积极性不高等实际,应尽快建立任职教育实践教学制约和激励机制。(1)拟推行专业实践技能“资格证”。将学员实践性教学与技能资格认证挂钩,要求学员在校期间必须获得一种适应本专业岗位实践要求的职业资格证书,并将其作为毕业(结业)的必要条件。(2)实行重要实践课程考核“一票否决制”。对专业核心实践课程达不到教学要求、或在专业拓展实践中达不到一定学分要求的学员,不予结业。(3)实行第二课堂实践教学学分制管理。要求学员在校期间必须达到一定的学分方能毕业。

[参考文献]

- [1] 李元奎,马立峰.军队院校任职教育研究[M].北京:海潮出版社,2005.
- [2] 闰民.适应任职需要建设复合型教员队伍[J].中国军事教育,2007(2):40-41.
- [3] 马振宁,陈智惠,鲜思德.军队院校任职教育师资队伍建设的宏观思考[J].继续教育,2007(1):35-36.

(责任编辑:赵惠君)