

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2011.04.015

现代教学理念下的任职教育教学过程优化

张晓炎

(汽车士官学校, 安徽 蚌埠 233011)

[摘要] 优化教学过程是提高军事人才培养质量、推进任职教育深入发展的必由之路。遵循学员主体观、知识建构观、教学互动观等现代教学理念,在教学准备、问题设置、教学方式、情境创设、质量评价等五个关键环节上改革创新,是实现教学过程优化的有效策略。

[关键词] 任职教育; 教学理念; 优化策略

[中图分类号] E251.3 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874(2011)04-0048-03

The Optimization the Teaching Process of Job - Oriented Education guided by the Modern Teaching Idea

ZHANG Xiaoyan

(Bengbu Automobile Non - commissioned Officer Academy, Bengbu , Anhui 233011, China)

Abstract : To optimize the teaching process is the only way to improving the quality of military talents cultivation and furthering the development of the job - oriented education. Guided by the modern teaching ideas, such as taking the cadets as the principal part, knowledge build up, interactional teaching activities and so on. It is the effective measures for the optimization of teaching process to reform and innovate teaching preparation, question setting, teaching methods, surroundings creation and quality evaluation.

Key words: job - oriented education; teaching concept; optimizing strategy

教学过程是实现任职教育目标的现实途径。只有优化教学过程,才能形成人才培养优势,鼓励优秀军事人才脱颖而出。在当前任职教育改革中,教学过程的优化至关重要且任务艰巨。作为存在于整个教学过程中的一种潜移默化的深层观念,教学理念的变革具有超前性,引领着教学过程的优化。因此,任职教育教学过程的优化必须以现代教学理念为指导,以岗位能力需求为牵引,以问题(或专题)为中心,突出学员的主体地位,推行启发式、互动式教学方法,使学员在各种教学情境中主动探究和解决问题,达到改善认知结构、培养任职能力、提高综合素质的目的。

一、现代教学理念阐述

现代教学理念是存在于教学过程之中,对教学行为产生深刻影响的教学思想观念。它反映着教学活动的思想追求,是指导教员在教学过程中组织和实施教学的思想基础。现代教学理念既是历史发展的产物,又是现实的理性反映,不同的研究视角,其内涵也略有差别。从任职教育科学发展的视角出发,我们认为,任职教育教学应确立以下三种理念:

(一) 学员主体观

学员是学习、认识、发展的主体。这一理念要求我们在教学中要努力增强任职教育学员学习的主体意识,把学员的认知基础和认知差异作为教学组织的出发点,把培训专业的设置要求和任职岗位的专业需求作为教学实施的着重点,把能力的生成和强化作为教学活动的核心要素、培训质量的评价标准和人才培养的落脚点。

(二) 知识建构观

知识建构的实质不仅是知识的连续,而且是知识的改造。这一理念要求我们围绕部队岗位需求,把学员已有的经验背景作为新知识的生长点,将学习的知识与一定的真实性任务情境联系起来,让学员参与情境性活动和解决现实性问题,主动建构起对学员更有意义、更能够迁移的灵活应用的知识,有效促进知识技能向综合能力的转化。

(三) 教学互动观

教学是师生间的特殊互动活动。这一理念要求我们突出启发式教学,把握师生间的切合点和教学间的结合部,力求教学内容既为学员所喜又为任职所用,增强教学内容的针对性;营造互动氛围,主动设计多种性质的互动交流,

[收稿日期] 2011-07-11

[作者简介] 张晓炎(1973-),男,江苏南通人,蚌埠汽车士官学校训练部高教研究室主任、副教授,主要从事军事教育理论与实践研究。

引导学员在互动中主动进行不同形式的学习，形成学员唱主角、教员当指导的生动局面。

二、现代教学理念下任职教育教学过程优化策略

在现代教学理念的指引下，深刻剖析教学过程各要素及其相互关系，在目前任职教育开放化、信息化、联合化背景下，优化教学过程，我们应该重点在以下五个环节上下功夫。

(一) 基于培训需求的教学准备

教学准备阶段的主要工作有两项：一是学情调查，二是教学设计。

学情调查是围绕培训专业设置要求和参训学员实际情况，对教学需求进行的调查、研究和分析活动。学情调查的内容主要包括专业的前沿理论、应用实践、创新成果和学员的认知基础、岗位业务、个性需求两个方面。主要方法有：一是专题调研。掌握培养目标的岗位职责、专业需求、业务范围、履职现状和部队当前建设任务等。二是学

前通报。在寄发入学通知书时，专门附有问卷调查表，了解每名学员的受训简历、任职经历和发展需求。三是全程交流。学员报到后，召开学情分析会；培训过程中，教员驻队跟训；培训结束前，组织教学座谈会，加强教学交流，提高教学针对性，并为下期培训总结积累经验。四是建立信道。在部队建立相对稳定的培训交流反馈渠道，分区域分兵种聘任专职联络员，定期反馈部队信息，丰富学情资料。

教学设计是面向教学系统，结合培训需求和学情调查情况，对教学过程进行精心安排的一种特定的设计活动。教学设计最终目的是使学员获得知识或形成技能。^[1] 教学设计的核心在于“以问题为中心”，即将培训需求通过形成“问题”加以体现，将培训目标通过解答“问题”加以实现，教学过程就是围绕教学问题，把握教学目标，从教学系统的整体功能出发，统筹教员、学员、教材、媒体、资源、评价等各方面的地位作用和结构组成，使之相辅相成，互相促进。任职教育教学设计过程如图1所示。

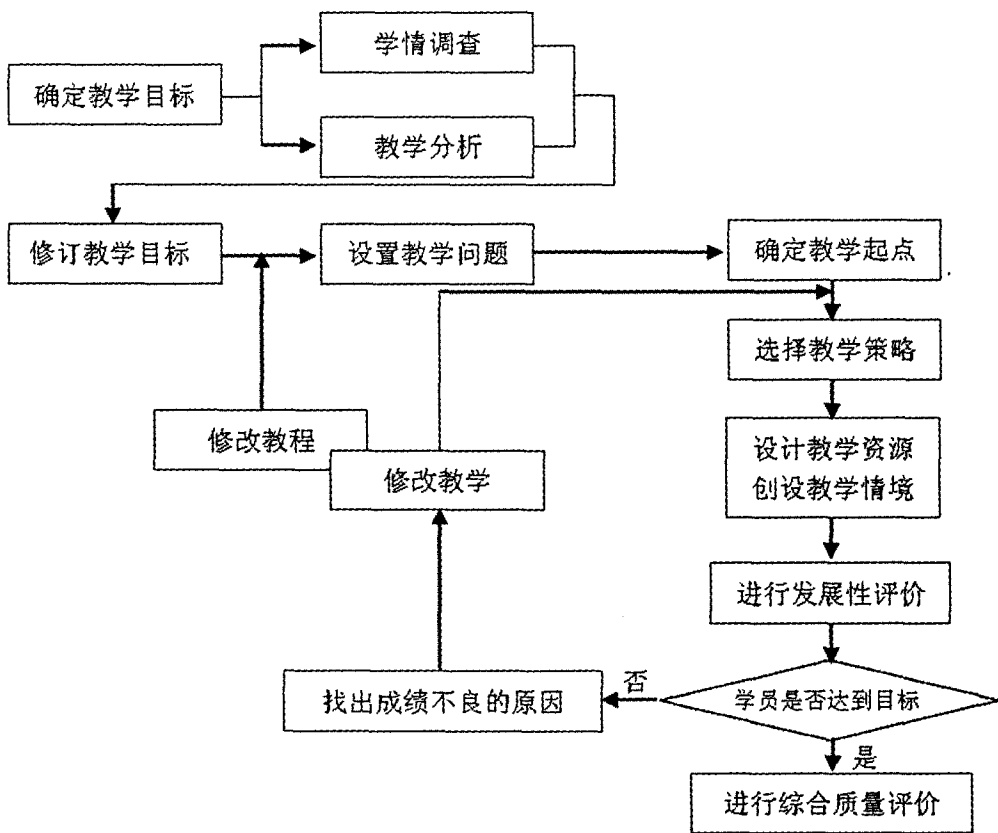


图1 任职教育教学设计过程流程图

(二) 围绕岗位任职的问题设置

问题设置是以学情分析为基础，由教学双方围绕培训专业的基本要求，进一步研究确定教学的核心内容和具体目标的活动，是展开理论教学的起点，是落实“以问题为中心”的教学设计的关键环节。问题的设置是否科学合理，是否符合学员的认知基础和岗位需求，对能否顺利达成培

训的基本要求、生成和强化任职能力、满足学员个性需求等具有直接影响。在设置问题时，一是要关注“三个重点”。着眼培训专业的设置要求，围绕专业发展前沿确立问题；着眼任职岗位的职责要求，围绕岗位业务需求确立问题；着眼参训学员的个体差异，围绕已有认知基础确立问题。二是要统筹“两个视角”。以教员的视角确立引导性、

指导性、前瞻性问题,以学员的视角确立求知性、应用性、操作性问题。三是要兼顾“两个阶段”。教学起始阶段,结合学情调查初步提出问题;教学实施阶段,根据教学进展情况进一步拓展深化问题。

(三) 突出启发互动的教学形式

在教学过程中,教员应当围绕教学问题,充分发挥“组织者”、“引导者”、“示范者”、“促进者”作用^[2],突出启发式教学,积极创造良好的互动氛围和实践环境。一是资料准备。教员预先提供文字材料、图书索引、网站导航等相关学习辅导资料;学员主动搜集、查询、整理相关学习素材,进行自主学习和研究。二是引征实例。通过向学员提供实际发生的事例或案例,使学员置身于预先创设的问题情境中,设身处地地从工作实际出发,寻求问题的多类解答方案,真正实现对所学知识的迁移和应用。三是组织研讨。可采取分组讨论与集体交流相结合的方式进行,在个人准备的基础上,以组为单位组织研讨并将代表性观点进行大班交流;在组织研究讨论时应注意促进学员将自己研究后所得的认识、发现的问题、产生的疑问,通过相互交流得到验证、比较和改进,使学员从个体学习走向协作学习、从接受学习走向探究学习。四是专题辅导。通过专题讲座、教员辅导、专家咨询、网络答疑等多种形式,广泛开展课内外教学双方的深入交流,探究个性问题,寻求合理解答,帮助学员全面理清理论知识体系,重组知识点,形成一整套组织良好的理论知识和实践经验,进一步改善学员的认知结构。

(四) 促进能力生成的情境创设

情境是指与某一事件相关的整个情景、背景或环境。^[3]现代教学理念强调情境是学习认知活动的重要基础,能力素质正是在实践和情境中通过互动和协商而产生、提高的。创设服务于任职教育教学问题的事件情景、背景或环境,为达成培养目标提供良好条件。一是创设各类实践性教学场地,进行情境物化。整合院内外教育训练资源,建设模拟训练室、虚拟实验室、多功能专修室、综合训练基地、院外教学实践基地,改善实践性教学条件。二是优化课堂

设计和情境导向,进行情境虚拟。研发仿真、模拟训练软件和器材,运用网络、媒体技术和案例、想定素材,组建教学示范演练分队,聘请军地专业人员参与教学,对“问题”场景进行直观再现或对“问题”环境进行虚拟、模拟。三是建立教学人员学习共同体,进行情境拓展。通过网上互助学习、课后辅导答疑、教员驻队跟训等形式,建立师生间的学习共同体;采取跨军兵种编班、选课分班教学、专题研讨辩论等方式,建立学员间的学习共同体;在综合演练、学术研讨、论文答辩等过程中,鼓励学员加强与教员、专家之间的深入交流,拓展学习情境。

(五) 面向综合效益的质量评价

任职教育的质量评价,更为关注学员培训后专业知识的拓展情况、综合素质的提升情况和岗位能力的生成情况。其实质,不是考核知识本身,而是考核新知识在实践中应用情况和学员原有知识能力素质结构的调整完善情况。一是以岗位职责为主线设置考核内容。围绕各培训专业拟任岗位的职责范围、专业需求、业务流程、问题处置,考核学员已否预知基本情况、是否掌握专业理论、能否顺利开展各项业务和分析处理重点、热点、难点问题等。二是以多维视角为基础把握考核标准。不仅要以课程标准为考核依据,还要兼顾部队训练大纲的相关要求和素质教育、创新教育对人才培养的基本指向等。三是以多元评价为手段确定考核成绩。围绕教学目标,区分课程类别,实施“平时考查”、“课终考试”、“技能操作”、“综合演练”、“课程论文及答辩”等全过程、多形式、多方位综合考评。

[参考文献]

- [1] 皮连生. 教学设计—心理学的理论与技术(第8版)[M]. 北京:高等教育出版社,2005:10.
- [2] 汪凤炎,燕良轼. 教育心理学新编[M]. 广州:暨南大学出版社,2006:240.
- [3] 屈林岩. 学习理论的发展与学习创新[J]. 高等教育研究,2008,29(1):76.

(责任编辑:卢绍华)