

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2013.03.016

美军文职教员招聘工作的特点及借鉴*

廖麒豪, 李仲元

(海军工程大学, 湖北 武汉 430033)

[摘要] 文职教员是军队教员队伍的重要组成部分, 其建设水平直接影响到院校教学质量和人才培养质量。它山之石, 可以攻玉。美军文职教员的招聘工作具有招聘门槛较高、招聘途径多元、招聘程序规范等特点。这启示我军在招聘文职教员时应着眼长远, 提高招聘要求; 加强宣传, 拓宽招聘途径; 深化认识, 改进招聘方法。

[关键词] 马克思主义; 认识论; 科学发展观

[中图分类号] G515 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874(2013)03-0053-03

The Characteristic of the Recruitment for the US Army Civilian Teachers and Its Inspiration

LIAO Qi-hao, LI Zhong-yuan

(Naval University of Engineering, Wuhan 430033, China)

Abstract: The civilian teacher is an important part of military faculty, and directly influences the quality of teaching and talent cultivation. Stones from other hills may serve to polish jade. Such characteristics as higher employ requirements, various employ ways and standard employ procedure are in the recruitment for US Army civilian teachers. It inspires PLA to improve the recruitment with raising employ requirements, strengthening publicization, extending employ ways and altering employ methods.

Key words: civilian teacher; recruitment; US army

随着《中国人民解放军文职人员条例》和院校会议精神的进一步贯彻落实, 文职教员在提升院校教学中的地位 and 作用更加凸显。招聘工作是建设一支高水平文职教员队伍的重要环节, 美军在这一方面形成了一套行之有效、特点突出的做法, 研究、借鉴其有益经验, 对于提高我军文职教员招聘工作, 提升文职教员队伍整体水平, 具有重要意义。

一、美军文职教员招聘工作的特点

美军文职教员是指与军校签订聘用合同, 在军校从事教学、科研等专业技术工作的文职人员。美军十分重视文职教员队伍的建设, 其卓有成效的招聘工作对保证文职教员队伍建设质量和保证美军院校教育质量都发挥了重要作用。

(一) 招聘门槛较高

美军各级院校对文职教员的招聘制定了规范、具体、甚至苛刻的要求。要求应聘的文职教员: 热爱军事教育, 有硕士学位; 具有高级讲师、副教授、副研究员以上职称; 有学术著作和科研成果; 有渊博的知识和丰富的教学经验, 是本学科的学科带头人或公认的权威。在满足这

些基本条件的同时, 美军十分注重强调科学搭配文职教员的专业和类型, 并对其要招聘的文职教员以及该教员将产生的影响做出了充分的预计, 并在招聘过程中严格执行。美国各军种军官学校的文职教员约占25% (海军军官学校的文职教员比例高达62%); 初级职业军事教育院校的文职教员比例较大, 如陆军后勤管理学院文职教员比例约占85%; 中级指挥参谋院校的文职教员的比例较其他各类院校要少, 如武装部队参谋学院文职教员的比例约占19%; 中级专业技术院校的教员中文职人员的比例大大超过其他院校, 如海军研究生院的教员队伍中有83%为具有各种不同技术等级和职称、学位的文职人员; 高级职业军事教育院校的军职教员与文职教员的比例概略相等^[1]。在初级院校中, 文职教员主要承担基础学科和部分军事学科的教学以及一般专业技术工作。在中高级院校, 美军将文职人员分为两类: 一类是拥有高学历并在本专业领域知名度高的专家, 另一类是从政府机关临时聘任教职的官员^[2]。第一类文职教员在学术界有广泛的影响力和学术网络, 能吸引其他专业人士来校任教, 也能邀请著名学者专家到校举办讲座或短期授课。聘请他们担任教职, 有利于提高军队院

* [收稿日期] 2013-03-05

[基金项目] 全国教育科学“十二五”规划教育部重点课题 (DRA110438)

[作者简介] 廖麒豪 (1983-), 男, 江西龙南人, 海军工程大学军事教育和教学评估研究室讲师, 硕士, 主要从事比较军事教育、高等教育基本原理研究。

校的学术水平和知名度,并通过传授教学方法和积累学术知识,形成特定学术领域的专业优势。第二类文职教员大多为现任联邦政府官员,他们在国家安全战略、地区研究、资源管理等领域有丰富的实践经验,有在政府机构间进行协调的技巧和能力,熟悉不同政府机构的小文化环境。聘请他们到中高级院校担任短期教职,对提高学员的专业知识和机构间协调能力很有帮助。另外,通过军校教与学的互动,为未来军地跨部门合作做好铺垫。

(二) 招聘途径多元

美军文职人员的招聘工作由国防部、军种部和各大总部所属的文职人员管理机构具体负责。美军招聘文职人员均需通过公开考试、择优录用。《海军时报》、《空军时报》和《陆军时报》等军队官方出版刊物上,每期都有一些军队招聘职员的广告,工作性质、招聘条件、薪金待遇、工作地点、是否需要取得国防部颁发的接触机密工作准许证等主要内容均被清楚地列出,有意者可与广告中指定的人或机构联系以获取详情,除军队报刊外,《联邦招工文摘》(Federal Jobs Digest)等也刊登军队的招聘广告^[3]。其中文职教员的招聘主要有三条途径:一是来自服役期满的军人。军方与服役期满且又有技术专长的军人协商,使他们转为文职教员。二是从社会上直接招聘。聘请地方政府部门的职员及地方院校的教授、学者,再者根据课程教学需要临时聘请有关专家、学者,甚至部分院校还聘请国外的军官或学者担任某些特殊课程的教学工作。三是从地方大学应届毕业生中招聘。美军每年都从哈佛大学、加州理工大学、麻省理工学院等著名院校招聘有关专业的应届毕业生为文职教员,以充实其教学、科研队伍。美军通过这三条途径招聘其所需的文职教员,使院校能够保留教学、科研骨干,保持有关工作的连续性和稳定性。有效地避免了因军人服役年限短、调动和轮换普遍比较频繁等所带来的不便。

(三) 招聘程序规范

美军各级院校中都设有常设或临时的评选委员会或教研人员发展委员会,负责教员的招聘、推荐、评选与审查。文职教员的聘任首先要由教职人员初选委员会在全国主要报刊、杂志上公开刊登招聘启事,应聘的候选人由评选委员会评审,然后学科委员会推荐,校务委员会审批^[4]。美军这种招聘程序,使得其招聘工作有章可循。为了优中选优,美军院校通常采取竞赛的办法来招聘文职教员。首先,组成专门教员选拔小组,制定竞赛题目,发放应征书;然后,由应征人员到相关院校参加竞赛,内容包括专业基础理论、试讲、实验课等;竞赛结束后,由选拔小组对人员成绩做出分析鉴定,并上报院(系)委会和校委会进行全面衡量,最终确定录用名单^[5]。为了吸引优秀人才,美军采取各种措施:一是给文职教员提供优厚的工资和福利待遇,二是为文职教员设置科学合理的岗位,三是根据工作需要设定使用任期,四是重视给文职教员培训提供机会和条件^[6]。在严格坚持招聘的同时,也坚持条件、规范、程序与方式方法的灵活性结合起来,为了招聘高级技术职务者和急需人才,美军有时特事特办,大开方便之门。美军还对军人转为文职人员开绿灯。

二、对我军文职教员招聘工作的启示

依据《中国人民解放军文职人员条例》,我军文职教员

是指按照规定的编制聘用到军队院校,从事教学、科研等专业技术工作的文职人员^[7]。它山之石,可以攻玉。借鉴美军的有益经验,我军可以从以下三个方面来改善文职教员的招聘工作。

(一) 着眼长远,提高招聘要求

虽然我军各院校间的招聘要求因教学任务和院校性质而不同,但是也有共同点。一是具有正确的政治方向,有坚定的共产主义信念,忠于军事教育事业的责任感;二是具有高尚的道德品质,良好的职业道德;三是具有扎实的专业基础知识和良好的知识结构;四是具有一定的教育科学知识,掌握军事教育学和军事心理学的基本知识,有较强的教学能力。相对于美军,我军文职教员的招聘更为注重招聘对象的思想政治表现、品行和和基本素质,对拟聘用教员的专业水平和个人能力尚未明确规定,对文职教员在整个教员队伍结构中的位置和作用还有待深入研究。这与我军文职人员制度实施时间较短不无关系。然而文职人员队伍在军内日趋壮大是一个必须正视的现象。军队院校应转变观念,强化人才观念,在深刻认识实行文职人员制度的重大意义的基础上,把文职教员队伍的建设纳入院校人才建设的整体规划中。在学深、学透《中国人民解放军文职人员条例》及相关配套政策的基础上,院校应学习美军招聘的高标准要求,做到“宁缺勿滥”。拟招聘的文职教员应具有“211工程”院校硕士研究生以上学历或具有高级技术职务,并对新聘用的文职教员进行岗前培训和考核,不达标者则解除合同。

(二) 加强宣传,拓宽招聘途径

一项有关军队院校文职人员的调查显示,通过亲友介绍来应聘的文职人员占67%,通过招聘会、网络应聘的占26%,通过其他途径应聘的占7%;71%的文职人员家庭住址与招聘院校同处一地,56%的文职人员家庭住址、就读院校与招聘院校同处一地^[8]。这项调查表明,我军文职人员的招聘途径较为单一、招聘范围较为狭隘。与美军相比,我军文职教员的招聘大有文章可做。一是加强宣传力度。通过各种途径,加大对文职教员这一军校特殊群体的特点、优点的宣传报道,增进人们对文职教员岗位的认可,吸引社会上有志、有识人士的关注。同时,积极利用军内外的媒介发布招聘信息,尤其是全国性的宣传媒体,扩大宣传范围。二是完善政策制度,为文职教员增设高级专业技术岗位。美军招聘的文职教员大多毕业于名牌大学,几乎都有博士学位,还特别注重招聘高级技术职务人员。这些人员知识渊博,教学经验丰富,科研学术成果突出。这样不仅能免去培养环节,降低使用成本,而且被招聘者能很快进入工作状态,发挥重要作用。但是我军的高级专业技术岗位暂时未对文职人员开放,已自主择业的转业干部也暂时没有列入文职人员招聘对象^[9]。这不利于又好又快地建设结构合理、素质较高的文职教员队伍。因此,要完善军队院校文职教员招聘使用的政策制度,对高级专业技术人才和退役军人制定相关的政策。

(三) 深化认识,改进招聘方法

我军文职教员的招聘程序与美军类似。首先,军校成立由政治机关负责人、有关部门工作人员和专家组成的文职教员招聘工作委员会,负责组织应聘人员的审查、考核和评审等工作。其次,公布招聘岗位、资格条件和待遇。

第三,招聘工作委员会对应聘者进行初审,对初审合格者,进行专业理论、技能和相关科学文化知识的考核,对拟聘高级专业技术岗位的进行评审。第四,对考核或评审合格者,进行政治条件审查和体检,择优提出初选名单。第五,对拟聘用人员权限审批:聘用到初级专业技术岗位的由团级单位审批,聘用到中级专业技术岗位的由师级单位审批,聘用到高级专业技术岗位的由军级单位审批。最后,签订聘用合同。虽然如此,但与美军相比较,我军文职教员的招聘途径略显单一、方法不够多样。这也导致了我军大多数文职教员是从地方高校的应届毕业生中选聘而来,具有博士学位、有工作经历的鲜见,具有高级职称职务的几乎没有。文职教员是军队教员队伍的重要组成部分。它的建设直接影响院校建设发展的基础和质量。因此,要树立一种使命意识,认识到招聘的文职教员越好,对院校建设就越有利。这启示我们,在招聘文职教员时,一要建立科学有效的招聘机制,严格执行招聘程序,坚持招聘原则,尽量把德才兼备、高素质的应聘者招聘到院校中。二要提高待遇,根据文职教员的身份、地位、职务制定合理的薪金标准,增加对优秀人才的吸引力。三要解放思想,采用灵活方式引进急需人才。我军目前主要采用考核的方式来选拔文职教员,为了引进急需人才,可以借鉴美军经验:直接给那些在某些专业领域作出突出贡献的、社会知名度

较高的人才发聘书。这样既可以快速高效地引进人才,又可以减少行政费用的支出。

[参考文献]

- [1][4] 王春芽. 美国军事教育现状与发展展望[M]. 北京:国防大学出版社,2001:200-206,209.
- [2] 刘向东. 美军军官职业教育研究[M]. 上海:复旦大学出版社,2009:117.
- [3] 总政治部联络部. 美军政治性工作[M]. 北京:解放军出版社,2009:240-246.
- [5] 李宏涛. 美军任职教育教员队伍建设探析[J]. 海军院校教育,2012(1):88-90.
- [6] 陈兆海,陈君. 外军院校聘用非现役文职教员的主要特点[J]. 外国军事学术,2008(9):57-59.
- [7] 中国人民解放军文职人员条例[Z]. 北京:中国法制出版社,2005:2.
- [8] 余广华,等. 军队院校文职人员结构的调查与反思[J]. 中国军事教育,2009(1):88-90.
- [9] 张爱霞,等. 军队院校须改变文职人员招聘对象单一的现状[J]. 2010(5):98-100.

(责任编辑:赵惠君)

(上接第48页)

美国高校教师发展虽历经四十余年的发展演进,但与古老的大学历史相较,它还是一个新生事物。美国文化以多元包容著称,美国高等教育以多样化闻名于世,与此相应,美国高校教师发展的演进同样彰显了其鲜明的多元化特色。在多因素作用下兴起的美国高校教师发展运动,在历时演进中确立了多向度的教师发展目标,吸引了多类型的教师发展对象,形成了多样化的教师发展模式,获得了多渠道的教师发展资助。正是上述诸“多”,赋予了美国高校教师发展持续的、异彩纷呈的强劲生命力。

[参考文献]

- [1][15] 王春玲. 美国高校教师发展的兴起及组织化[J]. 比较教育研究,2006(9):57,59.
- [2] Tiberius R G. A brief history of educational development: Implications for teachers and developers [C]//Lieberman D. Wehlburg C. To improve the academy: Resource for faculty, Instructional, and organizational development. Bolton, MA: Anker. 2002:20-37.
- [3] Phillips, S. R. What is Faculty Development[J]. Association of Departments of English Bulletin, 1976, (6): 11-17.
- [4] Jerry G. Gaff. Toward Faculty Renewal [M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1975: 14.
- [5][18] 徐延宇. 高校教师发展:基于美国高等教育的经验[M]. 教育科学出版社,2009:29,42.
- [6] National Education Association. Faculty Development in Higher Education: Enhancing a National Resource. Washington DC, 1991: 11-12. 转引自林杰. 美国大学教师发展运动的历程、理论与组织[J]. 比较教育研究,2006(12):33.
- [7] Cruickshank, D. R., & Callahan, R. The Other Side of the Desk:

Stages and Problems of Teacher Development[J]. The Elementary School Journal, 1983(83):250-258. 转引自邱于真,张德胜,林意雪. 一位大学初任教师教学适应历程之探究[EB/OL] 2010-11-29 [2010-09-19]. <http://tec.tcu.edu.tw/et2010/paper/50.pdf>.

- [8] Survive & Thrive ;For Probationary Tenure - System Faculty. [EB/OL]. [2010-08-01] <http://fod.msu.edu/SurviveThrive/about.asp>.
- [9] From Associate Professor to Professor; Productive Decision-making at Mid-Career. [EB/OL]. [2010-08-02] <http://fod.msu.edu/ascproftprof/about.asp>.
- [10] U - M Graduate Teacher Certificate[EB/OL]. [2010-08-12] http://sitemaker.umich.edu/um.gtc/introduction_to_program.
- [11] For Deans, Chairs and Departments. [EB/OL]. [2010-08-02]. <http://www.crlt.umich.edu/index.php>.
- [12] Organizational and Leadership Development. [EB/OL]. [2010-08-02]. <http://fod.msu.edu/>.
- [13] Workshops for Faculty Leaders. [EB/OL]. [2010-08-02]. <http://fod.msu.edu/>.
- [14] Jerry G. Gaff. Faculty Development in the United States[J]. Innovative Higher Education, 1994, 18(3):167-176.
- [16] The McGraw Center for Teaching & learning. [EB/OL]. [2010-08-12] <http://www.princeton.edu/mcgraw/>.
- [17] Apgar Award for excellence in Teaching. [EB/OL]. [2010-06-03]. <http://www.dean.usma.edu/cte/>.
- [19] The CRLT player Theatre Program. [EB/OL]. [2012-08-23]. <http://www.crlt.umich.edu/theatre/aboutplayers/history.pop>.

(责任编辑:卢绍华)