

任职教育院校创新型教学团队建设的思考

仲光友, 李 莉

(海军潜艇学院, 山东 青岛 266071)

[摘要] 任职教育院校加强教学团队建设不仅意义重大, 而且具有现实紧迫性。基于创新型教学团队建设的基本要求, 任职教育院校应有目的实施团队带头人、“双师型”骨干教员、青年梯队教员和部队兼职教员等系列培养工程, 打造鲜明团队特色的创新型教员队伍。

[关键词] 任职教育院校; 创新型教学团队; 教员队伍建设

[中图分类号] G645 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874(2014)02-0043-04

Reflection on Strengthening Innovative Teaching Team Construction in Position-oriented Education Academies

ZHONG Guang-you, LI Li

(Navy Submarine Academy, Qingdao 266071, China)

Abstract: Strengthening teaching team construction in position-oriented education academies not only has great significance, but also has the reality urgency. based on the requirements of building innovative teaching team, position-oriented education academies should apply a series of training projects with definite purposes, such as the team leader, dual factional backbone teachers, the youth echelon teachers and part-time teachers of troop etc, so as to build innovative teacher teams with distinctive characteristics.

Key words: position-oriented education academies; innovative teaching team; teacher teams construction

任职教育院校教学团队是以推进院校教学改革、提高岗位应用型军事人才培养质量和效果为共同的愿景和目标, 由愿意为完成该教学目标而明确分工协作、相互承担责任的部分知识技能互补的教员所组成的团队。任职教育院校加强创新型教学团队建设是加强教员队伍建设的重要环节, 是学科专业建设的重要组成部分, 也是院校提升教育教学质量、实现可持续发展的重要举措。

一、任职教育院校加强教学团队建设的重大意义

(一) 加强教学团队建设是军队院校教育模

式改革的需要

作为岗位指向性明确、针对性更强、实践性更高的军事职业教育, 任职教育是为满足军官、士官岗位晋升或转换对知识、素质的新需求而有计划地进行培训和训练的新型教育模式, 其主要特点是学员要有针对性学习与部队岗位任职密切相关的知识和技能。因此, 承担教学培训任务的教员队伍作为院校教育模式改革的主要实践者, 其综合素质和能力高低将决定着改革的成败得失。目前任职教育院校师资队伍基本上来源于院校毕业生, 缺乏相应的部队实践, 不具备岗位实际操作的教学能力。部分院校虽然引进了一些具有部队实践经验的专兼职教

[收稿日期] 2013-09-16

[基金项目] 2012年度海军教育科研课题“任职教育院校创新型教学团队建设研究”阶段性研究成果

[作者简介] 仲光友(1972-), 男, 山东费县人, 海军潜艇学院政治部政治理论教研室副教授, 法学硕士, 主要研究方向为海洋法律观教育、周边海洋安全形势教育。

员,但从整体而言所占比例很小。因此,任职教育院校只有加强集知识、技能、理念于一体的教学团队建设,不断提升教员队伍的教学素养和教学能力,才能促进院校教育模式改革成功。

(二) 加强教学团队建设是任职教育院校学科专业建设的需要

专业人才培养是院校与部队的衔接点。任职教育是以岗位任职为导向的教育,其专业建设与部队岗位关系密切,部队岗位需求又是不断变化的,尤其是当今信息化武器装备技术的发展变化使得部队岗位需求更高。任职教育院校为适应这种变化,必须主动迎合部队最新需求,不断地调整专业建设内容。也就是说,在专业建设的过程中,一定要有超前的理念和意识,引入前沿理论知识的同时也要不断地创新教学方法和手段,以满足部队对岗位实用型军事人才的新需求。这就要求院校教员必须树立任职教育和专业发展齐头并进的思想,积极探索适应岗位任职学员的全新教学方法,使自己在专业意识、专业知识、专业技能等方面得到不断发展。

(三) 加强教学团队建设是任职教育院校课程改革的需要

课程建设与改革是提高院校教学质量的核心,也是教学改革的重点和难点。随着岗位任职学员成为院校学员的主体,任职教育院校教学内容的系统性和理论性开始减弱,针对性和实用性明显增强,因此,任何一门课程的建设 and 改革都会变得异常复杂。要在课程改革中取得突破,任职教育院校必须积极与部队合作开发课程,根据技术领域和岗位任职要求,参照相关的岗位任职资格条件,改革课程体系和教学内容,注重“急需”、“顶用”,突出“能力为本”、“岗位为源”的教育理念;制定突出岗位能力培养的课程标准,规范课程教学设计和实施的基本要求,提高课程教学的质量和效果。要完成这些改革就要求院校任职教育加强教学团队建设,增进教学团队与部队的合作与联系。

第十六次全军院校会议明确提出,院校教育要培育一批军队级教学创新团队。为落实全军院校会议精神,提高岗位实用型军事人才培养质量,中央军委发布《2020年前军队院校教育改革和发展规划纲要》指出,要以军队优势学科为依托,培育50个军队级教学创新团队,其中10个进入国家教学创新团队行列,并取得一批具有重大影响的国家级教学成果。

二、院校创新型教学团队建设的基本要求

(一) 清晰明确的教学改革目标

目标一致性是教学团队建设和发展的基石。教学团队改革教学的目标应充分体现创新性,既要有明确可实施的教学改革教育理念,体现科学的人才观、教学观和质量观,又要以推进教学改革、提高人才培养质量为主要任务,倡导教学内容、课程体系、教学方法和手段的突破创新,融“教、学、做”于一体。团队教学改革的目标应该按照“师资优化、教学优秀”的要求,以师资队伍建设为根本,面向学员和部队的多样化需求,有计划、有步骤地稳步推进。

(二) 合理有效的团队组织结构

教学团队组成应是“双师”结构,团队成员应具备“双师”素质。主要由院校专任教师和来自部队兼职教员组成,以院(校)部(队)合作为平台开展专业课程建设、人才培养和部队服务。团队要有高水平的带头人,带头人应为本专业知名专家,教学和科研成果突出,具备改革创新意识;高瞻远瞩,品德高尚,治学严谨,具有团结、协作精神以及较好的组织、协调和管理能力,善于整合与利用部队资源,通过有效的团队管理,形成强大的团队凝聚力和战斗力。团队要具备合理的梯队结构,规模要适中,原则上以5-7人为宜,团队成员在年龄、学历、职称、知识结构、经历阅历上要科学合理,充分发挥梯队间的传、帮、带作用,实现团队的技能互补和成员技能的共同提高。

(三) 不拘一格的团队运作模式

任职教育教学活动的日益深入,对于院校课程教学的要求也越来越高。有时仅靠一个专业的教员无法高质量地完成教学任务,这就需要组建跨专业甚至跨院校的教学团队,强调不同学科、专业或不同研究方向的教员组成一个教学团体,面向一个专业方向的学员,联合开设一门课程,协同完成教学任务。课程的教学方式可以灵活多样,既有不同学科教员的联合讲授,又有学员自身对课程的参与,既有教员与学员间的互动,又有教员之间对专题的现场研讨,既注重课堂内理论知识的学习,又强调学以致用,将所学理论知识更好地服务于部队实践。

（四）专兼结合的制度机制保障

国家教育部发布《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》（教高〔2006〕16号）提出，要加强专兼结合的教学团队建设。通过院部双方的组织人事分配和管理制度，保障部队兼职教师的来源、数量和质量以及院校专职教员部队实践的机制化和有效性；根据部队岗位专业人才培养需要，院校专职教员和部队兼职教员发挥各自优势，分工协作，形成专业理论课程及教学设计主要由院校专职教员完成、实践技能课程主要由具有相应高技能水平的部队兼职教员讲授的互补共建机制。另外，为营造积极向上的团队氛围，院校还要确立与教学团队建设相配套的教学科研管理办法、职称职务晋升和人事管理制度，为团队建设创造良好的外部政策环境和内部机制保障。

三、任职教育院校加强创新型教学团队建设的对策建议

（一）实施“教学名师”工程，培养高素质团队带头人

团队带头人是教学团队的引导者、组织者和推动者，是团队的领军人物。^[1]任职教育院校教学团队的带头人应由创新意识强，教学效果好，对本专业教学有丰富经验、对任职教育理论有深入研究的专家教授担任，同时，还应具备胸怀全局、深谋远虑的前瞻眼光，勇于担当、敢于超越的使命意识，生命不息、奋斗不止的拼搏精神，乐于奉献、甘于寂寞的品德修养等优秀人格魅力。按照此标准和要求，院校可实施“教学名师”工程，积极培养或引进优秀人才，造就一批站在学科前沿、掌握部队最新发展动态的团队领军人物。（1）引入竞争机制，切实把那些既具有高尚的道德品质、严谨的治学态度、丰富的教学经验、创新的教学思想，又有较高学术造诣、较强组织管理能力的人员选拔到团队带头人岗位上来。（2）制定优惠政策有重点地引进部队高层指挥和高级技术人才，对其进行任职教育教学相关理论和技术方面的培训，让其参与学科人才培养方案、课程标准、教学设计及实施计划的制定，使他们既能站在学科领域发展前沿，熟悉学科最新发展动态，又能从源头上提高其教育教学水平和科研学术能力，为学科带头人的培养提供条件。（3）建立责权利相统一的团队带头人负责制，支持和鼓励带头人自主组建教学团队，协助其调节

内部矛盾，营造和谐民主、相互支持、彼此信任的合作氛围，增强团队的凝聚力和向心力，实现“1+1>2”的效应。

（二）实施“教学骨干”工程，培养团队“双师型”复合教员

“双师型”教员是院校创新型教学团队中的主体和骨干。“双师型”教员不是指理论和实践“双素质”的简单线形叠加，而是专业理论知识和部队实践能力相互支撑，达到理论和实践“双素质”合二为一的融合状态，成为“既有理论知识，又有实际工作经验；既能从事理论教学，又能从事实践教学；既能在院校从事教学，又能在部队从事实际工作的教员”。^[2]培养和造就适应任职教育的“双素质”教员主体，院校可实施“教学骨干”培养工程，制定“双师”型教员选拔程序和方法，加大“双素质”的培训力度。（1）有计划、有目的地选派团队骨干教员到部队任（代）职锻炼，形成部队——院校——部队的循环代职模式，通过不间断的岗位培训提高其部队实践教学能力。（2）加强继续教育和专业培训，从改善骨干教员的知识结构入手，鼓励其攻读专业学位或跨专业攻读相关学位，促其成为知识复合、能力复合、专业复合的“双师型”教员。（3）安排骨干教员与部队或厂所联合进行重大科研项目研制或专业攻关，参与部队重大理论集训和演练演习的筹划、组织和实施，参加军内外乃至国内外的学术研究会议，以此丰富团队骨干教员的专业技能和实践经验。

（三）实施“教学新星”工程，培养团队青年梯队教员

青年教员是院校创新型教学团队的希望和未来。任职教育院校加强创新型教学团队建设，必须对青年教员实施全程培养模式，有计划实施“教学新星”培养工程，全方位提高团队青年教员的综合素质和教学能力，为教学团队的梯队建设筑牢根基。（1）坚持青年教员跟班听课和试讲上岗制度，安排团队有经验的骨干对青年教员进行“结对子”式指导和帮助，“手把手”传授教学经验和授课技巧，铸牢教学基本功，从起点上夯实其教学素养和任教资格。（2）选派有上进心的青年教员外出学习和进修，脱产或在职攻读学位，资助其独立和牵头研制中小型科研项目，从经历上延展和提高其学术科研水平。（3）坚持青年教员下部队制度，利用每年寒暑假时间安排青年教员到相关部队或厂所蹲点、见习或调研，零距离接触部队或

厂所发展最新动态,从源头上提高其岗位认知能力和实践应用能力。

(四) 实施“部队教官”工程,培养团队高能力兼职教员

兼职教员是任职教育院校专职教员队伍的重要辅助和补充。院校任职教育以岗位需要为本位,不仅要求教学内容贴近部队、贴近岗位、贴近实战、贴近前沿,还要根据现代战争的发展不断调整和完善军事人才培养目标及其课程标准,即“用什么学什么”、“需要什么教什么”,这给院校专职教员提出了严峻挑战,但部队相关人员做起来却要容易得多。因此,为适应岗位任职需求和信息化人才培养需要,任职教育院校应实施“部队教官”培养工程,聘请部队人员以“教官”身份充实和完善院校教学团队,以此构建专兼结合、搭配合理的教学团队结构。(1) 院校建立“兼职教员备选人才库”,制定优惠政策,吸引具有丰富实践经验或较高技术水平的部队指挥技术人员及优秀专业士官到院校从事兼职教学工作,并参与院校学科专业建设、课程标准和教学实施方案的制定。(2) 建立“一元化”管理模式,把部队兼职教员作为院校教学团队师资队伍的重要组成部分来建设和管理,要

求每位专职教员与一名兼职教员建立常态化通联机制,这样既可丰富和提高专职教员的部队实践能力,也有利于兼职教员更快地了解和把握院校教育教学的特点和要求。(3) 院校应参照专职教员的教学标准对兼职教员进行规范化教学管理,院校教务和督导部门对兼职教员的教学过程要加强监督、检查、评估与考核。同时,要为兼职教员兼评院校教员专业技术职称创造条件、开辟绿色通道,使其真正成为团队中名副其实的“双师”素质教员。

任职教育院校加强创新型教学团队建设是一项复杂的系统工程,贵在有计划、有设计、有举措、能持续,不谋求表面形式上的组建,重要的是要突破传统学历教育模式下教学基层组织管理的体制性弊端,按照创新型教学团队建设的基本要求,建立以团队建设为导向的全方位保证机制。

[参考文献]

- [1] 张进明. 军队院校教学团队建设初探[J]. 军事 2012(6): 39.
[2] 高永平 李江. 外军任职教育院校师资队伍建设及启示[J]. 继续教育 2009(9): 69.

(责任编辑: 赵惠君)

(上接第42页)

学的教学文件、报告撰写及教员执行情况等进行专项评估,使教员能够高度重视士官高职教育教学工作及相关环节的规范性,从制度上约束教员对教学工作全程予以重视,从而进一步提高教学质量。

四、结束语

士官教育教学质量监控是一个系统工程,而实践教学质量监控则是其中一个非常重要的子系统,其构建的科学性和实用性如何,不仅影响整个系统的运行情况,更关系到士官教育的创新发展和人才培养质量的提升。文章对此展开深入探讨,为士官教育教学改革提供了借鉴。

[参考文献]

- [1] 房海. 高校本科教学全面质量管理体系的构建与实践[J]. 中国高教研究 2007(5): 21-22.
[2] 蔡伟清. 引入全面质量管理理念,完善教学质量监控体系[J]. 辽宁教育行政学院学报 2006(9): 58-59.

- [3] 张晓京 张丽嘉. 基于全面质量管理体系的教学质量体系建设与实践[J]. 中国大学教学 2008(6): 68-70.
[4] 刘元林 张增凤 孟庆强. 实践教学教学质量监控体系的研究与实践[J]. 实验室研究与探索 2009 28(8): 127-129.
[5] 李小聪. 本科教学全面质量管理体系的建构[J]. 西安联合大学学报 2004(2): 110-112.
[6] 胡彩梅 谭旭红 吴莹辉. 本科高校全过程教学质量监控体系的构建与实施[J]. 继续教育研究 2008(2): 86-88.
[7] 蔡青. 大众化背景下地方教学型高校构建“四个结合”教学质量监控机制的探讨[J]. 中国高教研究 2007(10): 61-62.
[8] 秦梦华 李红霞 张旭东 等. 构建“以人为本、三维一体”的教学质量监控体系[J]. 教育研究 2007(11): 83-87.
[9] 刘元林 孟庆强 潘莉 等. 实践教学质量监控与评价指标体系的构建研究[J]. 实验技术与管理 2011(1): 19-21.
[10] 章蔚中 张兴旺 王颖. 实践教学质量评价指标体系的构建研究[J]. 南昌工程学院学报 2008(4): 62-64.
[11] 唐会. 军队士官院校“双师型”教员培养刍议. 科教导刊[J], 2013(3): 31.
[12] 于恩林 孔祥东 傅万堂 等. 实时全程教学质量监控与评价指标体系的探索与实践[J]. 中国大学教学 2008(1): 55-56.

(责任编辑: 胡志刚)