

“汽车士官基层管理能力综合演练考评” 实战化教学改革问题研究 ——以汽车分队管理课程为例

周其军, 王欣

(陆军军事交通学院 汽车士官学校, 安徽 蚌埠 233011)

摘要: 着眼汽车士官人才岗位需求和未来战位需要, 积极开展“汽车士官基层管理能力综合演练考评”实战化教学改革探索, 依据教学改革实情分析, 科学设置考评任务, 采取灵活多样的组织方式, 有效地拓展了课程的教学内容、优化了组训模式、改进了考评方法手段、促进了实战化教学进程, 推动了课程建设创新发展。

关键词: 汽车士官; 基层管理能力; 演练考评; 教学改革

中图分类号: G642 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-8874(2018)01-0115-06

Practical Teaching Reform of “Review on the comprehensive training of the basic management ability of the Automobile Sergeant”: A Case Study of Automobile Division Management Course

ZHOU Qi-jun, WANG xin

(Automobile Sergeant School, Army Academy of Military Transportation, Bengbu 233011, China)

Abstract: The need for excellent automobile sergeants requires practical teaching reform in the review on the comprehensive training of the basic management ability of the automobile sergeant. The reform involved the analysis of the current teaching practice, scientific design of assessment tasks, and flexible organization patterns. It updated the teaching contents, optimized the training pattern, improved the evaluation methods and made the course more practice-oriented.

Key words: automobile sergeant; basic management ability; training evaluation; Reform in education

“汽车分队管理”课程作为我校士官高等职业技术教育(简称:士官高职教育)主干课程,对于提升学员任职于汽车、勤务(分)队长岗位所需的管理素养和实操能力都具有核心作用。为此,立足教学实情,依据汽车士官人才岗位需求和未来战位需要,积极开展“汽车士官基层管理能力综合演练考评”实战化教学改革探索,对于有效地拓展课程的教学内容、优化组训模式、改

进方法手段,促进实战化教学进程、推动课程建设创新发展以及提升人才培养质量等都具有重要意义。

一、教学改革实情分析

(一) 教学面临困境

当前课程教学总体效果不错,但在实践考核

收稿日期: 2018-01-15

基金项目: 陆军军事交通学汽车士官学校专项教学课题(JX2017-ZX09)

作者简介: 周其军(1980-),男,安徽定远人。陆军军事交通学院汽车士官学校训练管理系基层管理教研室讲师,硕士,主要从事军事高等教育、军队管理、士官教育的研究。

中还存在诸如实战化教学内容“言战”不够完整、标准“贴战”不够严谨、方法“研战”不够灵活、氛围“渲战”不够浓厚等弊端；同时，也由于受到学员学习态度、教学机制等因素影响，面临着一些困境。主要表现在：一是学习动力性有待开发。由于受诸如体制不完善、机制不灵活等影响，有的学员在选配、考核、入学等没有按照规定的制度来落实，部分生源入学前非汽车专业，对汽车分队实际情况及管理特点知之甚少，导致学用不一致，有的学员学习态度不够端正，主动性不强，兴趣不浓等，这此情况都会给教学带来一定的影响。而在实践教学中，有的学员参与训练的积极性不够高。有的学员存有眼高手低的思想，认为训不训一个样，影响了实作能力的提升。二是课堂互动性有待挖掘。教学双方有效互动能够较好提升教学效果。但有时也互动不动，主要体现在：有的学员对教员的互动努力响应不一。据教学统计，只有20%学员能够积极主动回答问题，有近70%学员经过教员鼓励或多次提醒启发才能回答相关问题，还有近10%学员对教员的引导仍然无动于衷。三是教学延展性有待增强。首先，教学内容更新不够“前沿”，紧贴实战化和信息化方面还需拓展，促使知识体系合理化，以在有限的课时内达到效益最大化。其次，教学方法展现不够“灵活”，学员参与教学力度不强。再次，教学模式运用不够“多样”，较为单一，培养学员的主动思维和团队合作精神不够。据调查，学员对实作训练热情高、对结合部队实际的信息感兴趣、对部队现实情况有见解。因此，要进一步更新观念，加大教学方法和手段应用，主动改变现状。

（二）学员学情特点

士官学员的学情特点能够表现出其参与课堂教学的积极性、主动性，显示出学习态度和水平。为此，全面地了解掌握和归纳其特点，不仅对提高教学质量至关重要，也为推进此次教学改革提供支撑和依据。据某学员队学情调查数据显示：该队学员大部分都经过了基层部队的锻炼，具有较好的军事素养和一定的专业技能，具有一定的文化基础知识，思想活跃，接受能力较强。熟悉部队管理的规章制度，其中有近20%的学员担任过副班长以上职务，有一定的基层管理经验。通过摸底了解到大部分学员学习态度端正，能够积极主动参与学习，作风较为扎实，求知欲望也比较高，有利于本课程教学目标的实现。但也存

在一些不利因素，主要表现为：一是专业不对口比例较大。该队来自非汽车专业的学员占38%，其中不少来自机关或勤杂岗位，这对汽车分队的工作性质、特点不太了解，客观上会影响对部分知识的理解掌握。二是骨干没当过数量较多。该队近80%学员在原部队没担当过骨干，对基层部队生活缺乏切身的体验，对管理带兵更是没有接触过，即便有的担任过骨干，不敢管、不愿管、不会管的现象也存在，甚至出现简单粗暴的行为。三是理论混沌感普遍较重。多数学员的管理理论知识欠缺，朦胧混沌感较为普遍，基本没有系统学习过相关管理基础知识，缺乏联合作战训练、组织指挥管理、沟通协调、团队意识等方面的知识和能力，有待于进一步提高。同时，由于受自身思想文化素质的制约，其认识能力、分析能力和独立解决问题的能力都难以胜任未来岗位要求。因此，在课程教学中必须要把传授知识与培养实践管理能力有机结合起来，而且要更多地教会其如何做、学会做。

（三）改革现实意义

综合以上对当前“汽车分队管理”课程教学面临的困境和学员学情特点的分析，可以看出在课程教学中推进“汽车士官基层管理能力综合演练考评”改革作用较为明显。一是贯彻士官教育创新的新要求。当前“三位一体”的军事教育模式为军队人才培养拓宽了路径，也对汽车士官教育改革提出了新要求。探索“综合演练考评”教学改革，能够提升汽车士官在未来岗位和战位中的管理素养，增强汽车部（分）队运输保障力和战斗力。二是适应未来岗位要求的新趋势。目前深化军队改革全面推进，汽车士官诸如士官长岗位等对管理能力要求更加突显。为此，我校培养的汽车士官人才要能做到对接部队、适应岗位，必须要利用现有教学资源，在实战化教学改革上下足功夫。为此，在改革中立足实情、对接岗位、融入实战，从而提升教学针对性、趣味性和实效性。三是提升课程教学质量的新举措。随着实战化教学不断深化和汽车部（分）队执行多样化军事任务的不断拓展，面对复杂多变的环境，对作为分队骨干力量的士官管理能力提出了新挑战。因此，通过对课程教学不断进行内容优化、模式创新、质量提升，以确保课程建设创新发展。

二、科学设置考评任务

确立有效的考评任务指标是考评成功的重要保证。为此,采用部队调查研究、文献查询、广泛学情调查、专家咨询和机关修订等相结合的方法,建立考评任务指标的程序步骤,确定了考评任务指标体系(见表1——建立考评任务指标的程序步骤)。

主要进行了以下工作:一是广泛深入调查研究。全面查询汽车分队管理、绩效评价、相关法规制度等方面的文献图书资料,经过整理、汇总、分析后制定出指标调查问卷和列举向专家咨询的意见。二是组建专家咨询小组。根据需要,结合了岗位、任职、单位等不同,选择了9名人员,分别为:汽车(司训)分队的班长、分队长、院校学习过课程的优秀学员代表、学校相关督导组专家教授、该课程组专家教授和该课程教研室主任,该专家小组参加了考评指标体系确定的全过程,对建立科学合理的指标体系发挥了重要作用。三是任务指标选定程序。开展了两次问卷调查和咨询专家意见,经过意见收集和反馈之后,通过咨询专家、座谈讨论等,形成共识。为此,采用了“指标1(任务),指标2(任务)……指标n(任务)”的图表形式来代表各个评价指标^[1]

(见表2——专家指标打分评价表)。问卷的回答则采用了等级评分法,即被调查者对每项指标可以填写不重要、一般重要和非常重要这三个评价等级,可设分值为1、2、3。在收集专家指标打分评价表后,将结果反馈给各专家,开始第二次意见反馈整理。之后对专家的最终打分做数学统计分析,采用数学中的方差分析法,算出总平均值和总体方差,按分值高低进行重要性的排序,将排位于最后几位的指标删除,最后取前n个指标。同时,结合演练背景和课程实情,基于学员所要生成的分队日常管理、带兵能力、战时管理能力以及管理实作技能等,且使之与部队岗位和实战能力相对接,最终确立12个考评任务,并明确各任务的作业要求。主要包括平时管理和战时管理两部分,其一是平时管理方面,具体为任务1——组织早操与军容风纪检查、任务2——组织安全形势分析会、任务3——组织班务会、任务4——组织点名;其二是战时管理方面,任务5——组织紧急集合、任务6——组织战备转进工作中的排务会、任务7——战前人员管控、任务8——组织临战训练管理、任务9——“个别人”管理、任务10——制定排安全风险评估预案、任务11——组织战时防间保密教育和任务12——组织战备转进工作检查(见表3——汽车士官基层管理能力综合演练考评任务指标体系)。

表1 建立考评任务指标的程序步骤

程序步骤	工作内容
1	通过部队调研、学情调查、文献查询汇总,制定出调查问卷和向专家咨询的意见
2	成立专家咨询小组
3	具体开展问卷调查和咨询专家意见,并初步统计分析结果
4	根据结果,修订指标调查问卷和咨询专家意见
5	再次进行问卷调查、咨询专家意见
6	召开讨论会,并汇总情况和综合分析调查结果
7	确定考评任务指标体系

表2 专家指标打分评价表

指标序号 (任务)	1 (早操)	2 (紧急集合)	……	n-1	n
得分					

表3 汽车士官基层管理能力综合演练考评任务指标体系

任务分类	任务序号	任务名称	任务要求
平时管理	任务1	组织早操与军容风纪检查	实作抽点
	任务2	组织排安全形势分析会	实作抽点、上交作业
	任务3	组织班务会	实作抽点、上交作业
	任务4	组织点名	实作抽点
战时管理	任务5	组织紧急集合	实作抽点
	任务6	组织战备转进工作中的排务会	实作抽点、上交作业
	任务7	战前人员管控	实作抽点、上交作业
	任务8	组织临战训练管理	实作抽点、上交作业
	任务9	“个别人”管理	上交作业
	任务10	制定排安全风险评估预案	上交作业
	任务11	组织战时防间保密教育	实作抽点、上交作业
	任务12	组织战备转进工作检查	实作抽点

三、考评组织灵活多样

(一) 考评规定法治化

就是要贯彻法治思维理念,通过建立健全规章制度体系,实现考评有法可依,依法必严。通过改革实践,先后编写、修订、完善制定了《综合演练考评想定背景及补充想定》、《综合演练考评实施方案》、《综合演练参加考评人员编组方案》《综合演练考评评分细则》、《综合演练考评评分表》等。同时,在考评过程中根据各级领导、督导专家和参考学员的座谈交流、调查问卷和意见反馈情况,对整个改革活动进行修订整改、优化完善,有效推动了考评法治化进程。

(二) 考评流程“规范化”

构建完整、规范的考评流程是确保演练质量和考评效益的重要环节。以演促检、以赛促训、以训促能,将课堂教学与平时管理对接,将实践训练与考评竞赛衔接,能充分调动参演学员的热情和动力,有效推动知识向能力的快速转变。为此,结合考评任务实际,其考评组织流程要体现出规范性,具体环节分三部分:一是考评前。主要包括:下达任务,考评员按照演练考评任务下达具体内容、方法、要求及明确注意事项;情况导入。考评员视情介绍本任务所要应用到的基本想定及补充想定情况,并进行相关理论提示,引导学员做好考前准备。二是考评中。主要包括:

个人作业,学员结合想定及本任务的具体考核内容、要求,形成个人纸质或电子文档作业处置案,并上交考评员作为判分依据;抽点考评,采取多种形式,受考学员充当分队长、分队值班员或班长等身份,分别以自身的角色对情况进行处置,边演边考边赛边评,形成综合表现成绩。三是考评后。主要包括:任务结案,采取两种方式:一种是由考评员引导被抽点学员进行互相点评,形成结案;另一种是由考评员根据作业和现场考评情况进行复盘点评、归纳结案;综合评分,考评员根据学员的抽点表现及个人想定作业情况进行及时、综合评分。

(三) 考评手段“综合化”

考评中综合运用多种手段全方位提升效果,促使学员达到考核中受到训练、训练中提升能力的目的。一是全程评判式。本着多维考评的思路,从参考人员步入考评场地就进入考评员的打分视线,从军事素养到任务执行、从一言一行到装具准备都会列入评分范围,实现考评的精细化目标,积极营造“参战”的氛围,考评员要对每名参考人员进行各种情况登记,作为综合表现成绩的评定依据。二是角色模拟式。采取现场抽点、随机抽考或自我推荐等方式,参考人员根据考评任务的不同分别模拟担任分队(排)长、班长、值班员等各种角色身份,进入情况进行任务处置,培养能打仗、打胜仗的思想,在磨练摔打中砥砺,塑造顽强的战斗精神,促使参考人员向未来“岗

位、战位角色”转变,做一个想管、敢管、会管一线带兵人。三是手脑并用式。整个考评12项任务中设置了10项实作抽点(动手实作)、8项上交想定作业(动脑纸上或网上作业),其中有6项同时需要两者结合,这不仅检验参考人员的动手实作、管理指挥、沟通协调等能力,还能够考核其对任务的理解判定、分析解决问题、文字表达、信息处理等能力,切实提升其在未来联合作战和融入信息体系作战中的能力需求。四是互动对抗式。依托现有军事网络和管理专修室信息资源,积极开展网上作业,实施网上对抗,提升人员的信息技术使用与专业对接能力。结合任务的内容,开展实作对抗性考核,如:依据考评的进程随机发布灾情检验应变能力,采取分组对抗评比增强“战味”,考核后抽点人员点评“找茬”等形式,实施互动考核,增大考核的难度强度,促进参考人员把技能练精练活,把综合管理能力练强。五是连贯演练式。就是把考评所设置的12项任务按照预定方案的时间节点科学有序、连贯运行,以达到演练考评一气呵成,形成无缝连接,提升效果的目的。参考人员通过综合性、高强度、全域化的检验,其整体管理能力和素养得到质的飞跃。

四、教学改革成效显著

通过结合汽车分队管理课程教学探索尝试、问卷调查、专家指导、改进修善、推广运用,取得了较好的效果,达到了预期目的。

(一) 教学质量有了新跃升

深化士官教育改革,是贯彻落实新形势下强军目标对汽车士官人才培养本质要求的具体举措。此次演练考评有力推进了课程改革迈出艰实一步。一是实战化教学有了新推进。新形势下汽车士官教育实战化教学,内涵新、任务重、要求高,需要做大量开拓创新和扎实细致的工作。通过探索尝试着力克服和解决了“训用脱节”问题,考评任务设置,着眼岗位现实需求,突出体现课程特色;着眼未来战场需求,科学谋划顶层设计。切实拿出了“首创、原创”的“有用、实用、管用”的成果,推动了院校教学与部队需求的有效对接,进一步完善了实战化教学在课程中的内容升级,创新了组训考核模式,提升了教员队伍的整体素养,推动了实战化教学改革的进程^[2]。二是信息化运用有了新延伸。考评前考评组就充分利用以

信息网络为基础,从车勤人员管理信息库、汽车分队管理网络课程、司训勤务专业训练专题网站以及相关公共信息资源等方面着手,针对考评任务内容布置相应的预习要求,熟悉相关内容,为考评打牢基础。考评中参考人员结合具体任务10——制定排安全风险评估预案和任务11——组织战时防间保密教育,运用汽车部(分)队管理研究室网络教室实施作业,提交网盘,采取网络成绩判定。通过改革使课程运用信息化教学有了新的拓展,不仅加强了学员信息能力素质培养,包括信息获取能力、信息理解能力、信息处理能力及信息利用能力等,也增强了授课教员信息化教学水平。据某学员队教学试点问卷调查显示:近70%的学员建议再适当增加相关课目,进一步深化信息化教学力度;三是科学化组训有了新突破。运用演练式教学,以演促评、以赛促训,采取角色模拟式、手脑并用式、互动对抗式及连贯演练式等多种手段并举,创新了实践考核体系,使课程实践教学组训模式实现了科学化、规范化。为此,遵循“严守规律、严格正规、严肃认真、严谨细致”的演练理念;坚持从实战需要出发从难从严从难训练,按照军事训练与考核大纲要求、按照三大条令组织,按照考评规定管理的“三按”标准,不折不扣地执行^[3];并结合参考人员的个性差异、管理技能等实施科学编组、优化组合,做到以人为本,提升演练实效。

(二) 学习成效有了新拓展

通过综合演练考评改革,优化了以往考核模式,丰富了考评内容,增强了考评效果,提升了参考人员的学习成效。一是学习态度由被动型向主动型转变。通过对此前的教学实情分析,部分学员存在学习目标不明、动力不足等现象,首先用高尚教风感染。授课教员高尚的道德修养、敬业精神和一丝不苟的作风,直接影响着参考人员的学习演练态度。教员从课前准备、进入课堂到考评验收等通过各种渠道与学员打成一片,这为考评中因人而异采取不同的方法手段,调动每名参考人员的积极性,打下了基础。其次用良好演风熏陶。严谨学风、训风、演风是引导学员端正学习态度,刻苦钻研本领技能的重要前提。为此,考评组积极营造良好的演练氛围,通过组织召开考评动员大会、学员队重新编组后的骨干会等,使学风、演风入脑入心。采取各类竞赛活动、比武对抗等方式,进行目标激励、成就激励,通过

氛围熏陶引导那些学习目的不端正、动力不足、自控能力差、要求不严的学员,提高学习自觉性。再次用严厉考风锻造^[4]。端正考风必须抓住实施考核的关键环节,不断加大纠治力度,确保考核严起来、真起来、正起来。坚持从严监督,防止失真;坚持从严监管,防止失职;坚持从严执纪,防止失实。二是能力生成由单一型向综合型转变。考评中通过突出学员的主体地位,从学员的随机抽点、想定作业评定和着眼考评过程对学员的整体评价等综合评定学员的成绩。同时,考评员通过发挥主导作用,加强教学指导与监督,调动学员的积极性,确保学员的军事基础能力、组织指挥能力、管理组训能力、谋划决策能力、战情预判能力、临机处置能力、文字表达能力、信息处理运用能力、团队协作能力以及战斗精神培育等都得到了综合挖掘与跃升。三是考评效果由针对型向全面型转变。演练考评克服了以往学员的共性方面要求,积极探索个性化需求,注重充分挖掘个人潜力,营造良性竞争氛围,促使考评实际效果由纯粹目的性向立体全面性形成。首先,参考兴趣更浓了。考评任务的科学设置,实用性、针对性强,提升了参考人员的积极性和主动性。抽点中参考人员跃跃欲试,由于时间和内容限制,不少人员因为没有被抽考到而产生失落情绪,这点尤为明显;其次,互动交流更多了。考评员依据考评内容和情景合理调动各种方法手段,吸引参考人员注意力,通过双方互动,有效推动了考评各环节,效果明显,实现了双赢。据某学员队教学试点数据统计:教学互动次数比以往提高约50%,且主动性较强;再次,创新意识更强了。创新意识的获得不能仅凭传授或手把手的教,而要依靠潜移默化的熏陶才能逐渐加以培养得到。为此,在任务设置中充分考虑到参考人员的发挥空间,考评员根据考评进展适时发布突发情况让学员急情处置,较好地锻炼了学员创新能力等。

(三) 课程创新有了新发展

一是师资整合力量强。从“演练考评”的准备动员到总结表彰,整个过程的组织筹划、预案修订、沟通协调、全程管控、监督检查等都各个环节需要考评员进行把关,这对师资队伍来说,与以往单纯的实施实践教学是一个全新的挑战,需要考评员具备较强的军事素养、理论指导、突情处置、示范教练、管理沟通、专业知识、律己

修养等综合能力与素质。从近期组织相关队次的教学实践来看,通过授课教员优化组合、能力互补,都能较好地完成任务,相对年轻的教员综合素养得到了较大提升,既增强了整体教员队伍的执教能力,也提升了教学质量。其课程组2名教员在系开展的教学新星和标兵比赛中均取得优异成绩。二是评建结合效果好。科学合理的评估是课程建设的助推器。为此,课程建设评估要坚持以评促建、以评促改、评建结合,为教学质量的提高搭建科学、实效的平台。一方面,突出了学员个性发展观。要充分考虑学员差异性、个性化特点,量体裁衣实施考评。因此,结合本课程特点、不同的教学对象、不同的教学风格、不同的授课人,设计不同的实施方案和形式,始终保持考评的个性化和创新发展的,充分挖掘学员个性潜力。另一方面,构建了课程质量评价观。课程评价是对课程建设质量的有效监控。为此,依据院、校、系、室制定的课程建设质量标准体系和评价方法体系,结合综合演练考评改革情况,较好地提升了教学质量,推动了课程建设不断完善。同时,在考评过程中根据学校各级领导、督导专家和参考学员的座谈交流、调查问卷和意见反馈情况,对整个改革活动进行修订整改、优化完善,有效推动了课程建设创新发展。三是教研融合成果丰。通过“综合演练考评”在课程教学中应用,有效提升了教员的教育理念,更新了教学观念,促进了教学行为方式的转变,也增强了研究的意识和学习理论的积极性。把教学与科研紧密结合起来,既是教学改革的需要,也是提高教学水平的关键。为此,通过各种途径,使教学与科研互促共进,探索了信息化教学;归纳总结了一整套考评组织实施具体办法。

参考文献:

- [1] 谢水林,郑振国.科学构建实战化训练考评体系探讨[J].南昌陆军学院学报,2013(6):38.
- [2] 王志国.对海军后勤实战化教学改革的几点思考[J].海军后勤学报,2016(1):10.
- [3] 朱建,康鱼骏.飞行大队如何科学组训按纲施训确保飞行安全[J].空军西安飞行学院学报,2015(5):14.
- [4] 邵卫东,宋慧生,魏余辉.以强军目标要求端正训风演风考风[J].防化学报,2015(6):74.

(责任编辑:胡志刚)