

公安院校教官队伍建设问题与对策研究

陈彦青 程轶俊

(上海公安学院 上海 200137)

[摘要]公安院校教官队伍,作为公安院校师资队伍的重要组成部分,在公安教育中发挥了极为重要的作用,其知识结构、教学水平、科研能力等是决定公安教育质量的关键所在,只有全面提升教官的综合素质和业务能力,才能切实提升公安队伍整体素质和战斗力。然而,在公安教育中,教官队伍建设普遍存在一系列困难和问题,严重制约着公安教育质量的提高。本文以公安院校教官队伍建设为研究对象,通过对教官队伍所存在的教官身份容易混淆、教学科研不够积极、学历水平有待提升、任务繁杂分散精力、流动政策尚待完善、考核制度尚待健全等问题进行分析,提出严格教官准入门槛、完善教官资格认证制度、建立专门管理部门、落实实践练习制度、强化培养培训力度、完善考核评价制度、提升教官激励待遇等对策建议,以提升公安院校教官队伍建设水平,为打造师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的公安院校教官队伍提供参考。

[关键词]公安院校;教官;队伍建设

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.06.1110

一、研究背景

要创建一流大学,就必须创建一流的学科,而一流的学科绝对离不开一流的师资。教官,作为公安院校师资队伍的重要组成部分,在公安教育中扮演了极为重要的角色,为打造一支适应新时代公安教育的高素质师资队伍,公安院校必须积极做好顶层设计,深化教官队伍建设相关制度,优化教官待遇水平,提升教官业务素质 and 实战能力,充分激发教官工作积极性、创造性和主动性。然而,当前的公安院校教官队伍却存在不少问题,例如,教官队伍不稳定,工作流动性强,学历层次不高等等。这些问题在不同程度上限制了教官的自身发展,也制约了教官队伍素质的整体提升。

二、研究意义

公安民警的素质与战斗力要提升,关键在于教育训练的质量,核心力量取决于教官队伍的水平。2015年,公安部重新修订的《公安机关人民警察训练条令》,虽然以部门规章的立法形式确定了“教官制”,明确了“教官”的身份定义,但在实际工作中,教官制中的体制机制等一系列重要问题尚无明确具体规定,要把完善教官队伍制度建设放在重要位置,不仅能够吸纳公安系统内最优秀的人才,还要利用科学有效的激励机制,以最大限度地调动教官的积极性。

通过规范教官队伍建设,明确了教官身份、职责,有利于培养职业荣誉感和责任心,进一步激发教官的敬业精神,推动教官队伍发展良性循环;明确了教官职业发展前景,有利于选拔人才。大量有能力的民警投身公安教育工作,必将极大地提高训练的成效,必将为公安工作出现的许多新问题、新任务提出规范化的解决方案。

三、公安院校教官队伍存在的问题

(一) 教官身份容易混淆

各地公安院校教师和教官的编制各有不同,有的院校教师属于公务员编制、有的属于政法编制、有的属于事业编制,而教官则均属于公务员编制。对于不同编制共存的院校来说,教官和教师的身份也由其不同编制得以明确区分,但对于公务员编制院校,教官既要符合《纪律条令》所规定的基本条件,又要取得高等院校教师资格,也就是教官拥有教师资格,而教师可以通过积累实战经验取得教官资格,两者身份可以互换,极易混淆。

(二) 教学科研不够积极

作为公务员的教官,其工资待遇按照公务员职务职级等级进行配套,不与其教学与科研能力,以及专业技术职务挂钩,公务员职务职级越高,工资收入待遇越好,有的地方甚至还存在教授的收入待遇不如讲师的现象,因此很多教官仅满足于完成最低考核要求,对教学和科研工作不积极、不热情,有的教官将大量精力用于晋升级别、谋求职务,只有职级职务晋升了,工资待遇才会相应提升。

(三) 学历水平有待提升

公安机关招录人民警察时,对于学历要求基本以本科、专科为主,因此作为来自一线实战单位的教官,学历层次普遍不高。和一般高校的教师相比,其基础理论知识明显不够扎实,教学专业知识储备也不够丰富,虽然在实战经验的传授上颇有心得,但较难以从理论层面系统搭建相关知识架构,在教学科研上存在较为明显的短板,难以得心应手。

(四) 任务繁杂分散精力

由于公安学院的特殊属性,教官既是老师,也是警察,因此,教官不仅仅要站上三尺讲台授课,不仅仅要做好科学研究,不仅仅要育管好学生,还要根据上级公安机关指令,开展如春节、国庆等重大节日安全保卫工作,增援各类国际国内赛事、会议安全保卫工作。此外,严格的公务员考勤纪律使得教官必须“坐班”,除了教学育管等工作,教官还要参加公安机关内部的学习和会议,大量的时间和精力被分散占用,使得教官疲于完成任务,无法沉下心来钻研教学育管和科学研究。

(五) 流动政策尚待完善

为了保持教官队伍的战斗力,教官聘期届满后就要离开学院,回到公安机关实战单位继续工作。在没有相关政策保障的情况下,为了能到更适合自己的工作岗位工作,有的教官不得不花大量精力提前“自谋出路”,大大影响了其在聘期即将届满期间的工作效率。

(六) 考核制度尚待健全

对于学院教官的考核比较“多头”,有一般对教师进行的教学、科研考核,也有对公务员进行的公务员年度考核,如果是担任辅导员的教官,则还有对其育管能力的考核。这些考核主要由相关职能部门各自为政,考核结果相对独立,缺少一个专门的部门将这些结果进行汇总,无法描绘教官综合能力的“立体画像”,更不用说将这些结果真正充分运用了。

四、公安院校教官队伍建设对策建议

(一) 严格教官准入门槛

要把好提升教官队伍素质水平的第一关——“入口关”,要进一步严格按照个人自荐、组织推荐、专家评审的选拔程序,坚持教官选聘“唯能是用”“唯才是用”“唯德是用”的标准,要求教官“能战”“会教”“善研”,一方面提高标准,尽可能筛选最优秀的警务人才充实教官队伍,另一方面守牢底线,对教官思想品德、师德师风等方面实行“一票否决”制度。

(二) 完善教官资格认证制度

目前各地对于教官资格认证的开展情况不同,标准要求也不一致,笔者以为,可以参考教师资格和领导干部资格取得方式,开展对教官资格的考试认定。可由公安部统一组织教官资格考试认定。公安部负责教官资格考试的统命题并划定合格分数线,取得教官资格的民警,方可参加教官应聘,并由聘用单位按规定进行选拔考核。

(三) 建立专门管理部门

对于公安院校教官的管理一般是由人事部门牵头,教务、学生管理、科研、所属教学系部等部门协同的方式进行,缺乏一个教官管理的专门部门。普通高校一般设有师资发展中心,来加强对教师日常培养管理工作,但由于公安院校教官与教师无论是在身份、引入、管理、考核等方面,均有不同,因此笔者认为,可建立公安院校教官发展机构,专门负责教官选拔评聘、使用管理、考核激励等与教官相关的专门工作。

(四) 落实实践练习制度

教官区别于教师最大的特点就是实战性,缺少实战经验的教官难以成为一名合格的教官。要结合公安教育实际和公安实战需要,针对受聘3年及以上的教官,建立健全教官实践练习制度,可以采取固定时间集中锻炼练习方式和非固定时间顾问练习方式,以及时了解警务实战工作的新难点、新问题,及时收集调研服务基地发生重大案(事)件及典型经验,为课堂教学提供鲜活案例,激发自身不断钻研业务理论、科学研究能力动力。

(五) 强化培养培训力度

针对教官队伍学历水平较低、理论知识不扎实、教学科研能力不高的现状,通过提高学历、进修培训、学术交流等方式,进一步完善教官知识结构和能力结构,不断提高教官专业水平、教学科研能力,注重培养论功底深、专业能力强、公安业务熟、教学水平高、职业化程度高的学科专业带头人、教学名师、骨干教师培养和教学团队,努力构建高水平教官队伍。

(六) 完善考核评价制度

完善教官考核评价制度,结合公安教育特点和实际,进一步细化、量化考核标准,客观公正考核教官师德师风、教学育管能力、科学研究水平等,形成优有所待,差有所罚的良性竞争氛围,对优秀教官要落实相关激励政策和待遇,激发教官工作热情,充分调动教官工作积极性。

(七) 提升教官激励待遇

要吸引人才,留住人才,就必须落实有效的激励待遇。强化保障教官聘期届满后的职级晋升待遇,在表彰奖励方面设立专门的奖项,增加教官表彰奖励比例。教官在聘期间,享受与现有职级相当或上浮一级的领导干部职务工资待遇,享受教官应有的课金、教官津贴、学习资料费等待遇。大力营造尊师重教、以教为荣的良好氛围,建立健全教官聘期届满安置协调制度,全力解决教官后顾之忧,使教官岗位成为警队岗位的“香饽饽”。

五、结语

随着社会的进步和经济、科技的发展,公安机关所担负的任务日益艰巨,除了维护社会和谐稳定、反对暴力恐怖、保障金融安全、网络安全、公共安全等领域的风险预警和防控工作,还要破解诸如重点人群管理、重点行业监管、重点领域矛盾化解等多方面难题,这也对公安机关输送警务人才和提供智力支撑的公安院校提出了更高的要求。今天的公安教育,就是明天的警力和战斗力。因此,各级公安院校应当进一步加强教官队伍建设,强化顶层设计,把好教官“入口关”,加强教官培养培训工作,不断优化教官绩效考核制度,完善落实激励保障措施,从制度上、管理上、关爱上体现组织关心,进一步激发教官工作积极性和进取心,不断提高教官专业能力和科研水平,确保教官队伍茁壮成长。

参考文献

- [1] 范瑛. 警察院校教官队伍专业化建设的路径探析[J]. 吉林省教育学院学报, 2012, 28(4): 46-47.
- [2] 王少臣. 试论教官独特地位的构建[J]. 公安教育, 2016, 5: 28-30.
- [3] 王少臣. 公安教育训练中教官队伍建设的体制机制问题研究[J]. 公安教育, 2017, 6: 23-26.