

军校文职人员教学工作的现状与反思

王志敏 张宝 苏新明

(陆军装甲兵学院基础部外语教研室 北京 100072)

【摘要】 本文从军校文职人员在教学中的现状入手,分析了文职人员在教学工作中存在的突出问题,从文职人员队伍建设的思想根基、能力素质、成长平台和后勤保障等四个方面的提出了加强文职人员教学能力的举措。

【关键词】 军校; 基础教学; 文职人员; 教学

一、军校文职人员教学工作的现状

军队院校调整改革后,基础教学教员的编制几乎全部为文职人员,文职教员将成为军队院校基础教学的主体。2005年起,军校陆续从地方高校应届毕业生和社会相关专业人员中招聘了数万名文职人员,占到基础教学教员总数的半壁江山。目前,基础教学教员与文职干部共同承担起军队院校本科、研究生和轮训公共基础课程教学任务。

从教员队伍特点来看,文职教员充满活力,大多数刚走出校门,80%为80后,心态阳光,追求上进,许多人出身国内国外名校,思维活跃,在课堂教学、理论研究、教法创新等方面具有现役教员不具备的优势,与军校的严谨、正规形成优势互补,有利于融合发展。大部分文职教员教学态度认真,创造能力较强,紧跟时代步伐,经常会将一些比较前沿的知识交给学员,他们所接受的教育和亲身经历有利于他们将新的教育理念带到现实工作中,有助于创造一种平等的学习氛围,能够让学员克服敬畏服从的心理,与教员进行自由讨论,从而充分激发学员的创造性思维,这将有助于学员毕业后到基层从事各种专业性工作,提高他们分析问题和处理问题的能力。

二、军校文职人员在教学工作中存在的突出问题

近10年来,教学岗位文职人员队伍建设取得了长足发展,但也暴露一些问题。

(一)思想上“水土不服”,不能迅速融入军校环境

文职教员虽然没有军籍,同样肩负着筑梦军营、教书育人的历史重任,对他们的思想政治素质有着很高的要求。部分从地方大学毕业的文职教员虽通过了聘用考核,但政治思想素质仍是参差不齐,对军队校园文化缺乏深入了解,对纪律要求缺乏心理准备,对岗位职责缺乏使命意识,对奉献精神以及为国防建设服务的理念更是树立的不牢,加上获取信息渠道广泛多元,思想容易出现波动。

(二)举止行为缺乏“军味”,难于自觉垂范

地方高校毕业的文职教员第一次走进军营,缺乏对军校规章制度、组训方式和一日生活制度的深入了解,常常会暴露出诸多不适应现象,有时甚至流露出抵触情绪。此外,文职教员在受益于地方高校人才培养模式的同时,难免养成了自我为中心和散漫、闲适的生活习惯,与部队紧张严肃的生活不相适应,也难以在行为举止上给学员做出表率,为人师表。

(三)军事知识和应用背景不足,授课内容很难贴近装备

文职教员均具有硕士以上学历,专业理论扎实,具备教学岗位要求的知识储备。但文职人员缺少系统的军校教育,又没有部队任职经历,所学理论和军校客观需要存在一定差距,容易产生过大的心理压力,常常觉得“无的放矢”,达不到理想的授课效果。

三、加强我院文职人员教学能力的举措

(一)筑牢文职人员献身事业的理想信念

文职人员毕业于地方院校,思想价值观念多元化,如何让献身军队教育事业的理想信念在他们心中生根发芽是当前急需解决的问题。因此,要始终将理想信念作

为文职教员思想教育的重要内容,定期组织党史、军史、院史学习,邀请军队院校育才奖获得者和文职人员座谈交流,深化他们对党和军队光荣辉煌历史的了解,坚定他们“听党话、跟党走”的信念,增强他们“建功三尺讲台”的价值追求,自觉认同“强军兴国”战略的伟大意义,培养“献身军队教育事业”的师德师风。

(二)强化文职人员教书育人的能力素质

一是要制定好人才培养使用计划。从文职人员招聘上岗伊始,就要量身定做,制定培训计划,采取各种方式培训、使用、锻炼他们,使应聘人员在经过短期的培训之后,来之即能用,又让他们能尽快挑起各项业务工作的大梁。二是全军统一开办基础课程教学岗前业务培训班。公共基础课程具有很强的通用性,可以由军委机关统一规划,委托相关院校或教学机构,集中全军相关专家名师,统一实施为期3个月左右的岗前传帮带,并进行相应的考评,合格的发放教师上岗资格证,无证不得走上讲台。三是按计划安排文职人员参加学术研讨会、培训班、参观见学,鼓励文职人员积极开展学术研究,补充专业知识,提高专业技能,拓展思路,开阔视野,引进先进的管理思路和工作方法。

(三)搭建文职人员成长成才平台

首先要牢固树立文职人员是教员队伍主体、是教育事业主人的思想,尊重他们根本利益和合法权益,不能简单把文职人员当作现役军人来管,片面强调文职人员的“姓军”身份,而对文职人员的特殊性考虑不足。同时要力戒潜意识里忽视教育管理,出现管理真空。通过对文职人员进行有效监管和引导,让文职人员能够更好地为军队建设贡献聪明才智,发挥出更大的作用。其次,要给文职人员展示的舞台。大胆使用就是最大的信任和尊重,虚心听取文职人员的意见和建议,适当授权给他们,给他们提供展示能力的机会,最大限度地把蕴藏在文职人员中的积极性、主动性和创造性激发出来。

文职人员制度的实施,为充分利用社会人才资源服务军队现代化建设开辟了广阔的前景。加强文职人员队伍建设,是落实文职人员制度的重要举措;同时,文职人员自身也要积极投身实现“强军目标”的伟大实践中来,安心本职,扎实工作,有所作为,在平凡的工作岗位上做出不平凡的业绩。

参考文献

[1]孟凡全,张志宇,对军校文职人员的调查与分析[J].中国军事教育,2007(5).

[2]翟文茜,优化军队院校教员队伍激励机制的策略研究[J].中国职工教育,2014(10)

[3]魏华男,姚恺,军校青年文职人员教学能力培养现状与对策探讨[J].教育教学论坛,2018(3)

作者简介:

王志敏(1979-),女,汉族,湖北大悟人,副教授,硕士,陆军装甲兵学院外语教研室副主任。研究方向:英语教育与英汉翻译。

如何加强劳务派遣员工的思想政治工作

苟源

(中石化西南工程井下作业分公司 四川 德阳 618000)

【摘要】 近年来,随着公司发展的需要,劳务派遣员工成为公司用工的重要人力资源和生产一线的主导力量,如何加强劳务派遣工的思想稳定,调动他们的主动性、积极性,构建和谐的员工队伍,是我们基层队伍思想政治工作面临的新情况、新问题。

【关键词】 劳务派遣员工; 思想工作; 队伍稳定; 思考与对策

面对新的队伍人员结构,我们只有清醒地认识和研究当前所面临的新问题,才能探索出适应新形势要求的工作新路子;弄清劳务派遣员工的思想状况和心理特征,进行全方位的探索,针对他们开展积极的思想政治工作,对保持队伍和谐和公司的持续稳定地发展有着重要而深远的意义。

1 劳务派遣员工的思想近况

通过调查和与劳务派遣员工交谈,大部分劳务派遣员工进入公司工作后都能热爱石油事业,对石油工程这个行业有着一定的感情,通过形势任务宣讲,大部分职工对石油行业未来的发展和前景充满还是期待的,对待本职工作,绝大多数员工也都能尽心尽力。这也是多年来公司在政策范围内,采取积极作为,从劳务派遣员工薪酬待遇、福利保险、绩效分配、激励机制、优秀员工转正等多方面采取措施取得的成绩,但是与在岗正式员工相比存在的差异,是历史形成的,由于它涉及许多政策问题、单位实际和社会实际问题,要想从根本上解决这些问题,目前公司还有一定难度。因劳动关系、福利待遇、工作性质等对劳务派遣员工思想和稳定仍然产生较大影响,主要表现在:

1.1 劳务派遣员工心理的天平发生了不同程度的倾斜。劳务派遣员工总是拿自

己的工资、福利待遇与正式职工比,越比越泄气,越比越不平,心理失衡了,工作懈怠了。原因分析:劳务派遣职工的薪酬大致符合社会总体水平,只是由于石油行业的特殊性、行业发展的现状,对行业的影响和收入上与前几年比较带来的落差让他们产生了不满。

1.2 感觉发展无望,对自身发展前途无信心。劳务派遣员工普遍存在认为自己是三方劳动关系,与派遣公司签订合同,公司只是用人单位,与公司的劳动关系薄弱,总认为企业是正式职工的企业,企业发展好坏与自己无关。原因分析:对公司企业文化认同感低,对公司面临新常态的危机意识、市场意识不强,劳务派遣员工感受不到企业对自己的关怀。

1.3 对行业发展前景认识不乐观。劳务派遣员工从事一线作业岗位,劳动技能要求整体不是很高,学知识、提高技能的意识本身比较低。原因分析:职工对新形势认识不足,形宣势任务宣讲引导不足。

1.4 生活保障困难,业余文化生活单调,工作生活无激情。因工作性质的原因,一线劳务派遣员工居住作业现场,有的井场连手机信号都没有,业余生活单调。原因分析:保障安排适应性缺乏,生活配套服务不足,对行业适应不足。

2 劳务派遣员工思想政治工作对策措施

开展劳务派遣员工关系管理,坚持倡导“以人为本”的管理理念,实施人性化与个性化相结合的管理,消除非体制性障碍,视员工为企业发展的财富,将劳务派遣工的发展与公司发展战略紧密联系在一起,个人认为要从以下几方面入手:

2.1 营造良好和谐的员工工作、人文环境。“欲致鱼者先通水,欲致鸟者先树木”。应自上而下,培育情治为先,情理相融,相互尊重的氛围。无论是领导干部还是普通员工,无论是正式员工还是劳务派遣员工,政治上、人格上一律平等的,公司与员工“一荣俱荣”“一损俱损”。可以采取按需施教和学以致用的培训措施,利用工作量相对较少的时间,开展专业技术、技能培训,还可以开展员工个人成长计划帮扶,帮助他们进一步充分认识到自己职业发展的重要性,做好发展规划。

2.2 开展有力疏导,引导全员建立职业发展信心。通过报刊、杂志、手机报、微博以及专项的形势任务宣贯,让员工多渠道的了解到行业、公司面临的国际油价大幅下跌并可能长期走低的“极寒期”,石油工程行业不景气是暂时的。全球环保力度加大对清洁能源的长期需求是我们从事天然气开发的良好基础,公司有多年积累的物质基础,有独具特色的管理模式,有和谐奋进的企业文化,更有一支经受过历练的敢打硬仗、能打胜仗的铁军队伍。

2.3 构建科学民主和谐管理体系。坚持民主决策机制,涉及单位发展、职工利益等重大事项的决定,落实“三重一大”民主决策机制,做到公平、公正、公开,充分尊重全体员工意见。让想做事的人能更多的事,主动实现从“要我干”到“我要干”的思想转变,充分调动他们的主观能动性。

2.4 建立灵活的员工激励机制。强化以物质激励与精神激励并进的激励措施。物质上一方面可以在完善分配制度的基础上,逐步建立更多层次精神的奖励措施,让员工看得见、摸得着、拿得到。另一方面,建立科学绩效考评制度,对工作表现

出色、工作业绩突出、工作成果显著的员工,可给予一定的物质奖励。

2.5 切实关心关怀劳务派遣职工。一是帮助他们合理进行家庭理财,量入而出,学会如何过苦日子,建立苦尽甘来的信心;二是开展困难帮扶,通过困难帮扶、“金秋助学”“特困帮扶”等帮扶措施,帮助困难职工渡过难关。三是开展家庭关怀机制,在职工家庭遇到病、急、特等需要人员的情况,进行有力的帮助,帮助他们度过时艰。四是进行积极的心理疏导,及时掌握职工思想动态,对压力大的职工开展积极的心理疏导,确保职工保持良好的身心健康,保持强有力的战斗力。五是合理调配资源,保证职工现场基本生活、安全保障之需,解决生活上的后顾之忧,让他们安心工作。

2.6 丰富改善劳务派遣员工业余生活。改善他们的工作之外的生活状况和业余时间的管理,高度重视劳务派遣员工身体健康和生活状况,为此要不断改善劳务派遣员工生活服务设施,丰富食堂伙食品种花样;要关心他们身体健康,根据每年全员体检情况,做好岗位调整,预防职业病;丰富职工之家,配齐文体活动用品、图书,从一切力所能及方面入手,改善生活福利,丰富业余文化生活,使他们能够安心舒心,把精力投入到工作当中;看的见摸的着,实实在在不断提高生活福利,使得思想政治工作更具说服力和感召力。

劳务派遣员工的用工形式在公司的存在将是一个长期现象,其队伍也将逐渐壮大,如何解决他们中出现的一些问题,保持队伍的相对稳定,调动他们工作积极性,是我们管理工作中一项长期的研究课题。只有坚持“以人为本”的员工关系管理理念,从观念上逐步淡化劳务派遣员工的思想界限,从制度上逐步打破劳务派遣员工的身份界限,从文化上逐步融合劳务派遣员工的心理界限,创新管理机制,最大限度地挖掘劳务派遣员工的潜能,这样才能实现企业与员工的和谐共融、凝心聚力,促进公司的长远和谐发展。

数学课堂教学中引导学生进行小组合作学习应该注意的几个问题

马海强

(新疆伊宁县萨木于孜镇英阿瓦提小学 新疆 伊宁 835000)

[摘要] 小组合作学习是一种行之有效的教学方式,有效的运用这种教学方式可以培养学生的多方面的学习能力,教师要注意避免使小组合作流于形式要从根本上认识并转变。小组的构建要科学合理,做到不同层次的学生兼顾。小组合作、探究的问题设计要有深度要有针对性,并且尽可能地与动手能力的培养结合起来,让它们在动手中合作学习加深认识。

[关键词] 小组合作;形式;分组;动手

新课程标准倡导“合作”这一学习方式,具有极强的针对性。因为,合作学习让学生在独立探索的基础上,交换彼此的独立见解,展示个性思维的方法与过程,在交流中反思,使自己的见解更加丰富和全面。同时,在合作式的民主互动的和谐氛围内进行学习,有利于创新思维和实践能力的养成。

一、小组合作避免流于形式

前面提到小组合作是新课程标准中极力倡导的一种学习方式,能够最大限度地激发学生的学习兴趣,能够培养学生的合作探究能力,并到达有效学习的目的,但是,笔者通过参加一些教研活动对课堂教学的观摩进行了思考,就是有相当一部分教师的小组合作流于形式,要么,在平时的课堂教学中没有小组合作的体现,仅仅只是在公开课中为了应付听课者才草草的安排一下,如一位教师在教学《除数是两位数的除法》一节内容是出示了几道填空题:

- (1) 90表示()十
- (2) 150里面有()十
- (3) $70 \times 3 = 210$ 表示()个()是()
- (4) $20 \times 4 = 80$ 表示()个()是()

教师在出示了以上填空后要求学生四人小组合作探究,随即学生快速地四人组成一个小组开始讨论,乍一看课堂中体现了学生小组合作讨论的环节,学生在小组内相互交流,整个课堂中呈现出嗡嗡的教学合作的氛围。其实我们仔细想想,学生讨论的是什么问题?这些问题有没有必要分组讨论?显而易见,这样的问题不需要分组讨论,甚至一部分学生不假思索的就可以回答出来,这种现象就使小组合作讨论失去了意义,流于形式。这种流于形式的讨论不仅没有意义,还浪费了课题宝贵的时间,导致教学任务无法完成。因此,我们在课堂教学中要杜绝这种形式化的无效的小组讨论,

二、小组合作中分组应合理

下面我们来谈谈分组的问题,为了保证小组合作探究的有效性,分组必须要合理科学,目前,小组的分组有的是以两人为小组,也有三人为小组、四人为小组,甚至五、六人为小组,各有各的理由,本人认为以四人为小组比较科学合理。四人小组不仅可以前后同桌为单位,成组迅速快捷,合作起来也方便。同时在长期的合作交流学习中增进了友谊,形成团结友爱的小集体。不仅如此,本人以四人为小组最主要的理由是在这四个人中有学习比较好的、学习中等的、学习一般的和学习较差的。这样安排的目的是在合作交流学习中各打己见能够相互取长补短,形成以小组内优秀学生为主导,以中上等学生为主体,带动一个差一点的学生学习的A、B、

C、D四人合作学习小组。这样的小组本人在开学时安排座位就充分、全面地了解学生的学习及各方面因素,有意识地进行安排。在合作探究学习中,先由B、C、两位学生发言,其次由D发言,最后由A综合各成员的意见达成共识。事实证明,这种小组的安排,教师在课堂中设计的问题经过小组合作探究,都能够得到不同的比较满意的结果。

三、小组合作、探究的问题设计应和动手能力结合起来

本人在教学《圆柱的体积》一节教学内容时,首先在课前进行了充分的准备,本班有32名学生,以四人为小组正好是8个小组,教师事先准备了8个黄萝卜,并把它加工成一个近似于圆柱体,然后沿着这个圆柱底面的扇形和圆柱的高把它切成8块之后再按照原样用皮筋扎起来,在小组合作探究时要求学生先测量这个各组圆柱体的高以及直径,然后再拼成一个长方体,通过合作探究说一说长方体的高和宽各自是圆柱体的什么?由此得出圆柱体的体积公式是怎样的?

本人在这个教学设计中考虑到学生直接得出圆柱体的体积公式比较抽象,不能够有一个比较直观的认识,因此根据教材安排结合学生的具体情况联系实际用实物亲自操作来得出,这样的影响比较深刻,也容易理解。在小组合作中要求每一个人都亲自动手拼一次,其他的同学仔细观察并交流,在具体的操作中由于黄萝卜比较脆不能分割为更多块,在引导学生进行拼图后及时地提示,由于我们分的不够细,所以看起来还不太像长方体;如果分成的扇形越多,拼成的立体图形就越接近于长方体了。通过每个小组每个人实际动手拼接把一个圆柱体的黄萝卜转化为一个近似于长方体的黄萝卜,使学生由形象思维转化为抽象思维,再加以具体的操作实践认识深刻,最后小组交流明确得出:长方体的底面积等于圆柱的底面积,长方体的高就是圆柱的高。因为长方体的体积=底面积 \times 高,所以圆柱的体积=底面积 \times 高,即: $V = Sh$

通过本节课的教学本人认为,要使学生的合作探究到达有效性,教师在课前必须认真思考充分准备,根据教材的内容联系实际,并且把学生的动手能力和合作探究的思考过程有机的结合起来,由小组成员的认知过程,合作探究交流上升为本小组的共识,最后在班级内交流明确,完成了本节课的学习任务,效果十分显著!

综上所述,本人认为小组合作学习是一种行之有效的教学方式,有效的运用这种教学方式可以培养学生的多方面的学习能力,教师要注意避免使小组合作流于形式要从根本上认识并转变。小组的构建要科学合理,做到不同层次的学生兼顾。小组合作、探究的问题设计要有深度要有针对性,并且尽可能地与动手能力的培养结合起来,让它们在动手中合作学习加深认识。