

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,最大限度地挖掘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:英语教学与英汉翻译。

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,如何加强劳务派遣员工的思想稳定,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。