

# 基于军事职业教育的院校文职教员教学能力提升对策研究

郭毅晶 邱淑萍

陆军勤务学院 重庆 九龙坡区 400050

**[摘要]**本文在分析文职教员现状基础上,从院校和教员自身两个方面提出提升教学能力的对策,以及军事职业教育发展的一些思考。

**[关键词]**军事职业教育;文职教员;教学能力

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6288.2020.03.410

文职人员正成为军校的一支重要教学力量,但多数由于入职时间短、经历阅历少等,教学能力与实际岗位需求有较大差距。军事职业教育作为院校教育、部队训练的拓展和补充,对于提升文职教员教学能力具有很好的作用。

## 一、当前军校文职教员队伍现状分析

文职教员主要来源有三部分:军改前非现役文职教员、军改后招聘的文职教员和军改期间军转文职教员。这三类教员虽各有优势,但也存在以下问题:

### (一)专业知识积淀薄弱

目前来看,大多数文职教员专业知识积淀薄弱,具体表现为:

1. 学科专业知识不牢固。军改后招聘的文职教员以地方高校硕博研究生为主,学科专业领域内知识牢固,但所学理论与军校客观需要有一定差距。军改前招聘的文职教员大多具备一定的专业知识,但更新速度相对较慢。

2. 学科教学知识不熟知。教学知识是教员从教基础<sup>[1]</sup>。文职人员大多毕业于非师范院校,对教育教学知识没有系统认识,教学基本能力不具备。

3. 实践教学经验不丰富。教学经验是教员从教底气。军改后招聘的文职教员大多没有相关从业经历,教学经验缺乏、课堂把控不自如、教学水平有待提高。军改期间军转文职教员多是一线带兵人,教学经验相对欠缺,教学转岗带来的挑战相对较大。

### (二)军事素养有待提高

名师必晓于实战。大多数文职教员对基层部队缺乏了解,军政素质不过硬,教研战意识不强烈。

1. 不知晓实战。具体表现为对部队缺乏认知和对实战教学训练理念缺乏学习。军改后招聘的文职教员大多没有从军服役经历,对部队知之甚少。军改前招聘的文职教员虽在军校工作多年,但由于缺乏部队代职经历,缺乏重大活动历练,对实战教学训练理念知之不深。目前,新招聘的文职教员都要进行岗前集训,但集训大多围绕政治理论、队列训练、条令条例等展开,专业背景知识、实战教学训练、未来战场方向等很少涉及。

2. 为战教战不主动。新时代军校育人理念发生了从传授知识到为战教战的转变。军改前招聘的一些文职教员,由于已从事教学科研工作多年,囿于一贯教学理念、教学方法和教学内容而不愿积极主动为战教战。此外,当前军校教学训练任务与业务工作繁重而杂乱,多数教员疲于应付本职工作,导致为战教战主动性不够。新招聘的文职教员大多要经过新教员集训、试讲、跟课才能独立上岗。但纵观当前教员集训,更多的是关于教学方法、语言表达等方面的培训,缺

乏实战教学实践等的学习。

3. 为战教战不彻底。为落实新时代军事教育方针,强化院校文职教员教研战本领,当前各军队院校都出台相关政策,如当兵锻炼、进修代职等。这些方法在一定程度上加深了文职人员对部队的了解,提高了其为战教战主动性,但由于时间较短等,锻炼不深、代职不实、为战教战不彻底。文职教员对部队的了解仅停留在表面,教学内容虽与部队实际有挂钩但运用不彻底、实战环境未形成、战术动作未融入,为战教战未准确发力。

## 二、文职教员教学能力提升对策

针对文职教员队伍现状,从院校和文职教员自身两个方面提出相应对策如下:

### (一)聚焦教学能力,保障持续发展

院校要从顶层设计上抓好文职教员教学能力提升路径,保障其持续发展。

#### 1. 扣好思想之扣,夯实政治本色。

“欲事立,须是心立。”提升文职教员教学能力,须抓好思想教育这个根本。

一是抓好师德师风建设。教员的道德水平直接关系到学员的成长,院校要持续不断抓好师德师风建设。要定期组织教员开展师德师风的相关学习,及时讨论反思辨析,通过各种形式使教员清楚所肩负的使命和责任,从而在实际工作中更加严格要求自己,真正做到为人师表。

二是增强文职教员归属感。从当前实际看,大部分文职教员对身份缺乏认同感,对单位缺乏归属感。一方面,领导要用欣赏、长远的眼光看待文职教员,充分发挥文职教员具有的年龄优势、学历优势,切实帮助他们融入岗位。另一方面,要在营区营造尊重、关心文职教员的良好氛围和风气,教育引导各类人员从内心深处接纳文职教员。

三是定期开展心理辅导。军校纪律严明、要求严格,和地方高校相比有着完全不同的工作环境。纪律的约束和工作的高压容易使文职教员焦虑和敏感。因此,军队院校要定期为文职教员开展心理辅导,积极了解他们工作、生活中的问题和困境,这样更有利于文职教员以积极心态开展教学科研工作。

#### 2. 完善提升机制,培育优秀教员

只有不断完善文职教员教学能力提升机制,才能真正保障教员持续发展和院校建设水平提高。

一是要优化相关培训。从当前培训看,内容模块化严重,未兼顾培训对象岗位要求;授课方式单调,课堂效果不佳;培训结果一般,无实质性成效。针对培训中出现的问题,院校要及时调整。课程设置要对症下药,授课方式要丰

富多样,要让文职教员真正有收获、有成长、有感悟。

二是要完善教学竞赛机制。教学竞赛是教员与同行交流、实现自我提升的重要平台。要想真正发挥“以赛促教”目的,要逐步完善竞赛机制,创新竞赛方式,将提升授课质量放在竞赛工作的首要位置。如通过公开课等方式开展竞赛,以学员自身评价和学习效果为竞赛标准。

三是要统筹当兵锻炼。对文职教员而言,当兵锻炼更多的是要了解部队,补齐自身知识短板。但由于人数过多、基层负担过重等,当兵锻炼未发挥出其应有的作用。院校应积极与基层单位联系,合理安排锻炼人数,将锻炼真正落到实处。要结合教学任务安排教员到相关岗位实践学习。

### 3. 坚持统分结合,精准成长路径。

每个教员都是一个独立的个体,都有其特定的知识与潜能。院校要坚持统分结合、有统有分,对每名文职教员的成长路径要精准设计,以此转化为文职教员的实践动能。

在统上,要常态化开展思想教育、师德师风建设、业务学习;在分上,要掌握每个文职教员特点和其有待提升处,量身定制成长路径。如军转文职教员缺乏教育理论知识,针对他们的特点,有针对性地安排教育理论学习与培训。

#### (二) 着眼做强自己,夯实教学本领

教学能力的提升是一个外在机制引导下的内在自主建强的过程<sup>[2]</sup>。

#### 1. 加快角色转变,强化实战思维。

作为军校的重要成员,文职教员在人才强军中和军人肩负着同样的使命。因此,文职教员要积极适应、了解军校生活和环境,加快角色转变,这是提高教学能力的必然要求。一方面,要积极借助官方媒体、岗前集训、政治教育等,广泛了解部队,将对部队向往的热情转化为奉献军营的感情。另一方面,要向身边的教员、学员等学习,从思想上对自身身份产生真正认同。

#### 2. 主动学习作为,打牢理论根基。

教员持续发展的核心是不断学习<sup>[3]</sup>。面对信息化战争特有的复杂性、多样性和改革期间的新知识,文职教员须牢牢把握军事职业教育契机,紧贴岗位拓展学习专业知识、教育理论和教学经验。

一是要利用好学习资料。要想不断加深专业厚度和拓宽教育宽度,获取并利用好学习资料是一大途径。除书籍、报刊外,军事职业教育平台相关视频、军职在线课程、中国大学MOOC等各大院校教育理论课程等都是文职教员获取知识的途径。有效筛选信息、合理利用资料有助于文职教员掌握专业理论知识。

二是要积极参加学习培训。岗前集训、新教员培训、在岗培训等虽处于“摸着石头过河”阶段,但不可否认,它们对于教学能力的提升起着重要作用。通过学习培训,文职教员一方面可学习教育理论、教学方式方法等,另一方面可向有经验的教员、同行模仿学习。

三是要虚心向老教员、学员学习。老教员教学能力强、教学经验丰富,文职教员主动跟学跟训,不仅可以丰富专业知识,还可以领悟老教员的授课艺术,学习教学方法和技巧。学员的专业知识虽有待加强,但他们的军事知识、部队

实践却远高于文职教员,尤其是军士学员。

### 3. 积极实践探索,提升业务素质。

教学能力是练出来的。要想成为教学的行家里手,文职教员必须长久用力、深耕细作。

一是在教学中历练。要牢牢把握课前、课中、课后三个环节。课前可通过邀请教研室相关人员观摩或录视频等常讲常练,由别人或自己发现教学中存在的问题并改正。教学中,要时刻提醒自己语言顺畅、体态得体、互动有效。课后,要及时反思,思所得、所失、所疑。

二是要在比赛中磨练。教学比赛能使教员经历一次全方位的训练,从备课、试讲到不断打磨成形,参赛教员的教学能力能得到大幅提升。这样的作用和效果是其他培训、学习所无法比拟和取代的。文职教员应克服畏难情绪和恐惧心理,改谈“赛”色变为闻“赛”兴奋,积极争取每一次比武机会。

三是在代职、调研等活动中锤炼。当兵锻炼、代职任职、调研检查等能使文职教员丰富阅历和视野,了解部队实际情况和需要,从而进一步拓宽教学思路和内容,使教学更聚焦实战。要争取和珍惜每一次赴部队经历,在这过程中要积极与官兵学习、沟通,不能走马观花,要俯下身子研究,让先进知识、案例进课堂。

### 三、对军事职业教育未来发展的几点启示

时至今日,军事职业教育已开展两个年头,作为人才培养大平台,要想持续发展,应在以下两点上着力。

#### (一) 完善军事职业教育平台资源建设

军事职业教育面向全军,为更好的服务教员教学能力提升,应完善相关资源建设,组织院校专家教授建设教育理论等相关课程。

此外,要注重发挥部队“供给侧”教育作用。近年来,部队转型和武器装备发展十分迅速,这时可发挥部队“供给侧”、院校“需求侧”建设,鼓励部队开设武器装备、战争规律、实战化训练等课程以反哺教学。

#### (二) 优化军事职业教育评价手段

为满足学习绩效评估结果良好以上,越来越多教员选择容易上手的课程,忽视了教战研战急需急用和岗位履职最核心的知识技能,出现了“证越来越多,但能力原地踏步”的现象。

针对这种现象,军事职业教育需优化评价手段,适当降低在线课程、图书资料比重,提升业务学分分量,将教员参加的校内外培训数质量、主责课题、发表文章、参与竞赛等纳入评价体系中并赋予较高比重,真正使军事职业教育“活”起来,切实推进文职教员教学能力提升。

### 参考文献

[1]金振兴,马溯川,张颖.军校文职人员岗位胜任力建设探索[J].国防,2019,(07):52-56.

[2]张志强.MOOC教育形态下的教员能力培养研究[J].空军航空大学学报,2014,(4):59-61.

[3]陈春梅,房秀峰,屈娜.浅谈军队院校非现役文职教员教学能力的培养[J].中国校外教育,2012,(11):67-68.