

基于耦合训练体系的教员岗位能力生成研究

Research of Teacher Post Ability Generation Based on Coupling Training System

吴巍屹 程中华 于同刚 刘洁 吴昊 刘彬 李震

Wei Yi Wu Zhonghua Cheng Tonggang Yu Jie Liu Hao Wu Bin Liu Zhen Li

陆军工程大学石家庄校区装备指挥与管理系 中国·河北 石家庄 050000

Department of Equipment Command and Management, Army Engineering University, Shijiazhuang, Hebei, 050000, China

摘要: 军队教员作为军队人才培养建设的主体力量,其岗位能力素质的高低、地位作用发挥的好坏很大程度上影响着军队人才培养的质量水平,必须立足现实需求,着眼未来发展,分析院校教员岗位能力需求。院校教员应贯彻落实军队人才培养精神要求,并结合新教育教学大纲和部队实际需求,构建基于耦合综合教学体系的军校教员岗位能力体系,探索教员岗位能力生成规律,为加快推进教员快速、高效融入军校教育,提升教员岗位任职能力提供有力保证。

Abstract: Military instructors, as the main force in the cultivation and construction of military talents, have a significant impact on the quality and role of their positions and abilities. Therefore, it is necessary to base themselves on practical needs, focus on future development, and analyze the job capacity needs of college instructors. The college teachers should carry out the requirements of military personnel training spirit, and construct the post competence system of military college teachers based on the coupling comprehensive teaching system, combining the new education syllabus with the actual needs of the army, to explore the law of the formation of teachers' post ability, it provides a powerful guarantee for accelerating teachers' quick and efficient integration into military education and improving teachers' post ability.

关键词: 教员; 教学体系; 人才培养; 岗位能力

Keywords: teacher; teaching system; personnel training; post ability

DOI: 10.12346/sde.v5i1.8711

1 引言

随着中国国防和军队建设的不断推进,军校教员数量逐年增加,教员在军队人才培养建设中的地位作用愈发显著,其组成将成为单位不可或缺的力量,甚至发挥主导作用。教员岗位任职能力素质的高低、作用发挥的好坏将在很大程度上影响军队人才培养质量、装备建设及管理效益、科研成果水平。当前部分教员在能力素质、作用发挥上与部队建设、战斗力需求还存在较大差距,其能力素质成长速度和质量需求迫切,亟需补齐短板、弥补不足、提升能力。因此,必须立足现实需求,着眼未来发展,分析岗位任务需要,建构能力体系,探索成长路径,形成一套有助于加速军队教员快速“入门”“成长”“发展”的岗位能力生成机制,为加快推进教员快速、高效融入军校教育,提升教员岗位任职能力提供有力保证。

2 问题分析与需求解析

2.1 军队教员基本概况

军队专业教员大部分就读于军队院校,他们具有扎实的专业底蕴和丰富的知识储备,但还有少部分社聘教员作为军队人才培养的重要补充力量,可以按照劳动法聘用到军队工作,履行岗位职责,这部分人员主要来源为普通高等学校毕业生或者具有高等学历的社会流动人才,其具体岗位分布在教学、科研、工程、文体、图书、档案等不同专业工作以及部分管理事务和服务保障等非专业技术工作。由于社聘教员出现专业复杂、就业灵活、军事基础薄弱等明显特点,而这些特点对于未来快速适应军队院校教育、承担岗位职责有较大影响,研究这类教员的岗位能力生成规律就显得尤为重要了^[1]。

2.2 教员特点及存在问题

社聘教员具有思想观念新、思维认知活、文化素质高、

【作者简介】吴巍屹(1982-),女,中国河北石家庄人,博士,讲师,从事装备保障指挥研究。

专业水平强等特点，在教学、科研等岗位发挥着重要作用，是院校不可或缺的力量。但也存在一些不容忽视的问题，主要表现在缺乏立足本职、建功立业的长远理想和奉献精神；部队管理融合度不高、服务能力欠缺；军事素养不高，无法快速适应部队训练、生活等实际问题^[2]。

2.3 基于 SWOT 的教员岗位能力需求分析

结合教员特点，具体从自身的优势、劣势面临的机会和挑战进行需求分析并制定相应的对策。

2.3.1 优势

这类教员接受新事物、新知识能力强。在教育教学、科学研究中思想敏锐、反应快、接受能力较强，综合素质较高，大部分容易在较短时间内适应院校工作。而且大都具有良好的学历背景和年龄优势，整体文化程度较高，平均年龄较轻，发展潜力较大，后劲较足。

2.3.2 劣势

这类教员从地方招聘入职，参加正规训练时间较短，训练内容较少，大都重业务技术，轻系统训练，无论是体质还是业务技能方面都存在一定差距。另外，部分教员使命感责任感不强，自觉献身国防建设的意识不够，军事理论功底薄弱，对军校职能使命、法规纪律缺乏基本的认识，普遍存在军事素养底子较弱的情况，缺乏全面锤炼^[3]。

2.3.3 机会

随着现代科学技术的广泛应用和社会生活的日益复杂，需要大量的社会专业人员和保障人员纳入院校人才培养和服务保障的岗位工作中，社聘教员面临前所未有的机遇，单位对其职能使命、岗位设置、职业发展、管理教育等进行了全新定位，使他们在岗位能力适应方面更有针对性^[4]。

2.3.4 挑战

大量社聘教员来到院校后，由于部分单位对学科分类细化的特点认识不足，对人员工作岗位分配上缺乏科学细致的考虑。笼统地看，大部分教员符合专业方向，细分析很多专业并不完全对口，特别是与岗位实际工作严重不相符，造成很多教员难以发挥其专业特长。另外，在实际工作中，部分领导观念守旧，认为社聘教员军事素养不够，对教员重视程度不足，不能大胆任用，限制了教员的能力实现^[5]。

3 教员岗位能力提升训练组织基础

3.1 教员岗位能力基础数据收集

3.1.1 设计调查问卷

结合社聘教员训练现状，设计了问卷调查表和调研大纲，根据有关专家的意见建议，进行了修改完善，最终得以定稿。调查问卷包括两个部分：一是被调查人员的基础数据，包括年龄、学历、工作经历、面貌以及家庭情况五个方面，为保证问卷信息准确精准，问卷采用匿名形式填写；二是被调查人员参加训练数据，该部分数据围绕训练效果这一目标，对训练针对性、训练形式、授课水平、工学矛盾、理论联系实际、

学用结合六个方面进行问卷调查。

3.1.2 问卷调查

通过问卷调查，确定社聘教员经过一个周期的适应性训练，是否基本达到了预期的效果与目的，其专业研究能力、基础管理能力、信息运用和转化能力、综合创新能力是否有一定程度的提升，尤其是在专业素质以及服务意识方面，适应性训练能否让社聘教员树立起比较牢固的军事专业思维，对待专业判断问题更加理性，思考更加深入全面，对于法律法规层面，树立应有的专业意识，工作上能否基本清晰了一日工作制度以及基本要求等。这些适应性训练评估内容可通过问卷调查进行数据收集，结果分析，这对社聘教员初始周期训练水平有一定的认识和把握。

3.1.3 现场调研

为了使调查结果更客观全面，进行调查问卷后，选取了社聘教员进行面对面的交流，基于研究结果，详细和深入地了解社聘教员训练的实际情况和存在问题。有关现场调研内容主要包括训练意义、训练依据、训练成效、存在问题和未来期望五个方面。

3.2 教员岗位能力素质谱系设计

以现代化条件下对教员岗位新需求为基础，探讨教员为完成院校任务所应掌握的知识、素质以及应具备的实际能力，分析教员岗位应具备的能力素质结构。下面从知识、能力和素质三个维度构建教员岗位的能力素质框架。如图 1 所示。

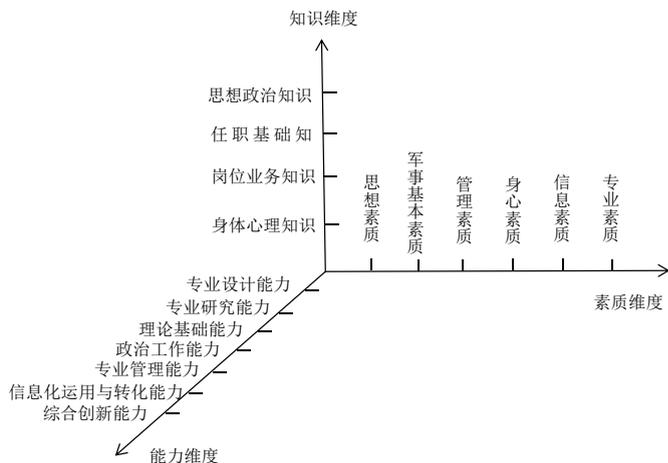


图 1 院校教员岗位能力素质谱系

在构建教员岗位能力素质谱系时，应重点进行差异化岗位专业能力区分，针对不同的专业岗位对教员有针对性的专业知识和专业技能要求，界定能力素质谱系时应统筹共性、区别个性岗位需求，如此下一步才可结合专业岗位实际进行能力素质训练，最终提高教员的岗位适应能力。

4 耦合综合训练体系的教员岗位能力生成实施

4.1 注重顶层设计

顶层设计的主要任务就是对教员岗位能力训练模式和实

施策略进行整体规划。要求单位加强互动与协作，以形成一个新型的教育训练系统，因此这就需要站在战略决策高度，加强顶层设计，逐层迈进。一是立足师资队伍建设和院校培养两个层面，重点突出专业化、准确化效果出发提高教员的岗位理论能力；二是立足院校实际从导向性、实践性和应用性出发确定教员的岗位实践能力；三是切实根据目前教员的能力现状从根本性、针对性、长远性、实效性出发优化能力生成方案，提升教员长远的岗位规划能力。

4.2 优化配套资源保障

为满足教员岗位生成能力要求，必须优化院校的教育资源。好的教学方法和方式是推进教员人才培养改革的核心要素和基本环节，也是提升教员教学质量的有力保证，因此要针对课程内容进行科学整合、对教学模块进行完善的设计、对教学制度进行合理的修订。

着眼专业人才培养目标，按照新教育大纲中岗位综合教学设计的指导思想和基本原则，教员立足本职，将教学岗位能力综合教学体系总体上划分“1+10”个有机组成部分，可以概括为“一个目标十个要素”，称之为“1+10”耦合综合教学体系，如图2所示。

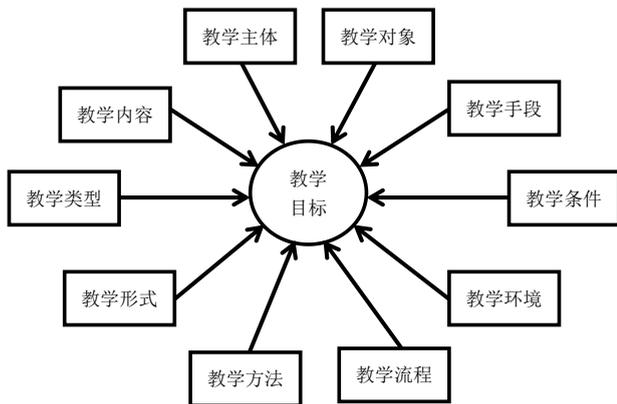


图2 教员岗位能力综合教学“1+10”教学体系

4.3 构建质量评估体系

针对社聘教员的岗位任职训练工作是一个新生事物，其训练观念、训练思想、训练理论、训练手段等方面的基础都十分薄弱，需要不断创新，不断发展。建立质量评估体系，重点是对院校培训新训教员的发展方向、目标管理、教学计划作进一步的深入分析、探讨，使院校的办学理念和发展目标更加清楚。通过对训练评估指标的信息不断进行搜集、分析、综合，检验教学计划是否落实，目的是否达到，组织是否有力，效果是否良好，总结经验，找出差距，明确方向，

进一步提高社聘教员的岗位任职训练工作水平。

4.4 合理规划岗位能力成长路径

现代化条件下，教员岗位所发挥的作用越来越重要，但是我们也应该清醒地看到，由于院校选升机制、管理等方面还存在一定现实问题，对于社聘教员的岗位任职训练研究可借鉴的现成经验少，对其岗位能力的培养还处于起步、探索阶段，离我们实际的人才培养标准还有一定的差距。毫无疑问，如何将“好玉”精雕细琢打磨成院校建设所急需的高素质人才，最大限度地实现人才培养和军队需求的“无缝连接”，是摆在我们面前的突出问题。只有整体规划好教员的“成长路径”，切实搭建好教员的成长平台，补齐教员“短板”，不断提升和强化教员的“优势”，实现教员“学识”和“能力”的双重提高，才能使教员能够在自身岗位上为院校事业作出应有的贡献。

5 结语

综上所述，虽然院校教员岗位能力人才培养机制的构建仍存在巨大的改进空间，在育人定位和模式上存在一定的短板弱项，但综合整体效果来看，经过长足的岗位能力提升训练可全面提升院校教员的政治素养、专业素养以及院校岗位任职能力，这对于军队院校充分吸收社会高素质人才这一特殊人才力量具有十分重要的意义。未来，可结合部队实际、服务备战上重点聚焦人才培养教学内容、训练模式、考评体系、教学环境等几个关键的教学环节加强教员备战打仗能力的逐步提升，如此才能有效实现人才培养供给侧同未来战场需求侧精准对接，对全面提升人才培养质量具有重要的指导作用。

参考文献

- [1] 王艳娜,赵艳秋.运用实践教学提高人才岗位任职能力初探[J].现代营销:经营版,2020(1):2.
- [2] 高燕,李小平,弥华见.对军校教员实战化教学能力建设的几点反思[J].继续教育,2018,32(8):67-69.
- [3] 张文龙.实战化教学背景下军校学员能力素质模型构建及其应用[J].政工学刊,2012(5):1.
- [4] 杨秀芹.以任职能力生成为牵引,深化四站专业教学施训改革[J].价值工程,2013,32(6):2.
- [5] 任明秋,王冰切,冷毅,等.电子对抗专业应用型人才实践教学研究——以“电子对抗技术与指挥”人才培养方案为例[J].高等教育研究学报,2022,45(1):5.