

新时期建设一流文职人员教学队伍的方法路径探析

◆赵敏莉 宋梅 李忍东

(国防科技大学信息通信学院试验训练基地 陕西西安 710106)

摘要:改革强军背景下,院校教育被赋予了新的使命和内涵,着眼培养一流军事人才的目标,院校必须紧跟时代要求,下大力气抓好教员队伍建设,尤其是具有蓬勃朝气和持续发展后劲的文职人员队伍建设。对于院校而言,教学质量是生命线,提高教学质量的关键则是提高教员的教学能力,本文针对文职人员教学能力现状,分析了制约文职人员教学能力提升的因素,提出了建设一流文职人员教学队伍的方法和路径。

关键词:文职人员;教学队伍;教学能力

1. 文职人员教学队伍现状

文职人员,是指在军民通用、非直接参与作战且社会化保障不宜承担的军队编制岗位从事管理工作和专业技术工作的人员,是军队人员的组成部分。我军文职人员制度诞生至今已有十余年,在这个过程中,文职人员的各项政策制度不断完善并趋向成熟,但仍存在许多问题和矛盾。首先,文职教员授课能力水平参差不齐。文职教员由于来源、学历、专业背景,个人经历、受训情况等的不同导致她们的授课能力存在很大差异,这既有文职教员自身对个人成长发展动力认识不足的原因,也有领导和机关对加强文职教员教学能力建设缺乏顶层设计和长远规划的原因。其次,文职教员在各个教研室分布不平衡,这种情况使得文职教员在专业领域拓展提高的空间受限,很难涌现出大批在教学和科研上能脱颖而出、独当一面的诸如学科带头人、教学名师等优秀文职教员。第三,文职教员在外出调研、参加学术会议、送学代职等方面与现役教员相比机会和频次偏少,导致文职教员教学视野狭窄,教学经验保守,实战化教学能力偏弱。

2. 影响文职人员教学能力提升的因素

2.1 制度设计方面不够完善

由于文职人员总数少,具有社会流动性的特点,因此,领导主观上没有意识到从制度层面为提升文职教员的教學能力作规划,也没有通过建立文职人员人才库等措施来储备、培养、挖掘教学能力强的文职教员,同时,在体现文职教员教学能力方面没有相应的考评制度和激励机制。没有制度层面的保障,仅靠参加教学比赛、优质课评审、听查课督导与学期末学生打分来衡量文职教员教学能力的强弱,既有失公允,又不能全面真实的反映文职教员的教學能力。

2.2 针对文职教员教学能力的培训断层

事物发展的规律是从量变到质变。文职教员教学能力的提高同样遵循这一规律。教学能力包括教学设计能力(教学目标确定、教学内容选择、教学策略制定、教学方法选择),教学操作能力(言语表达、体态语表达、多媒体运用、科研成果运用、动手实践),教学管理能力(教学评价、监控学生、自我监控、沟通协调)和教学研究能力(问题发现、问题解决、教研论文撰写、教学反思、教学创新)。这种综合能力的形成不仅要靠教员持续的理论学习和课堂上的反复实践,而且要靠专业化的培训。针对文职教员的培训,除了教学评价那几年搞过几次以外,之后就再也没有了。对内的培训断层,对外的交流没有渠道,切断了文职教员教学能力提升的通道。

2.3 教研室在集体备课、组织课程和教学研讨等方面的优势未能发挥出来

作为最基层的教学管理单位,教研室在集体备课、教学研讨、教法训法创新探索等方面有着得天独厚的优势。然而,近年来,由于教研室领导忙于上课、搞科研,加上繁杂的事务性工作,几乎没有时间和精力组织教研活动,教员大多数时候集合在一起不是搞政治学习就是开例会,教员和教员之间也没有专业上的沟通和交流,更谈不上合作了。只有教学实践,没有教学总结,没有教学反思,对助推教学能力的提升是一个严重的桎梏。

3. 加强文职教员教学能力建设的方法路径

3.1 完善制度,做好文职教员教学能力提升的顶层设计

文职教员的教學能力直接关系到基地的人才培养质量,在目

前改革强军的大背景下,在现役干部转改文职人员持续加速推动的形势下,发挥现有文职教员的积极作用,保持文职教员的教學生长力,对提升人才培养质量意义重大。可以通过建立文职教员人才库,用相应的指标对每名文职教员的教學能力进行评估,隔一段时间进行一次更新,将文职人员的职称评审、岗位等级调级、年终考核与评估挂钩,同时,可以用适当的激励措施奖励评估靠前的文职教员,提高其他文职教员提升教學能力的积极性。

3.2 创新文职教员培训模式,加速文职教员教學生长力

首先,树立以教员为本的培训理念,淡化行政色彩和官本位意识,充分考虑文职教员的实际情况,设法调动文职教员参加培训的积极性和主动性,不仅要完成培训任务,而且更要注重培训效果。其次,做好文职教员培训需求调研工作,更新培训内容,突出教學能力培训。培训要以受训教员的“需要为中心”,而不是以培训者的“资料的占有为中心”,可采用案例分析、相互听课、教学咨询、经验交流、教学沙龙和课程开发项目(Curriculum Development Project)等形式来引导文职教员“认真、主动、训练”,集中发展文职教员的基本教學技能。第三,针对文职教员普遍没有部队经历,教学与部队脱节的实际,培训内容应向实战化教學倾斜。

3.3 加强教学团队建设,凸显教研室议教评教的积极作用

针对文职教员合作意识不强和流于形式的状况,教研室要加强对文职教员的合作教育,开展多种形式的教育合作活动,其中加强教学团队建设是重要形式之一。明确发展目标、遴选教學能力强、学术造诣深和合作能力强的高职称教员作为带头人,围绕课程建设,以优秀教师为核心,以强化教學能力为起始,实行“老、中、青”相结合,通过备课指导、听课评课、教学观摩、技能竞赛、专家讲座和教学研讨等,给文职教员教學能力的提升搭建宽广的交流平台。组织文职教员开展教学反思,更新观念、转变视角,多从学员的角度来进行反思,通过问卷调查、作业试卷、教学日志、日常观察、课间交流和座谈会等途径来了解学生对学习和对教师教學的感受体验,发现自己教學上的不足,从而使自己的教學行为建立在对这些信息进行反思、总结的基础上,最终达到教學能力提升之目的。

参考文献:

- [1] 束仁龙. 新建本科院校加强青年教师教學能力建设的思考[J]. 教师教育研究, 2011, 23(3): 33-35.
- [2] 张希元. 进一步完善军民融合的军事人才培养体系[J]. 军队政工理论研究, 2010(3).
- [3] 贺文瑾, 石伟平. 我国职教师资队伍专业化建设的问题与对策[J]. 教育发展研究, 2005, (10): 73-78.
- [4] 吕纪增, 张予英. 高校教师教學能力分析[J]. 河南教育学院学报(哲学社会科学版), 2002, (3): 100-103.

