

提高军队院校社招文职教员任职能力浅探

李灵杰

海军工程大学

DOI:10.12238/jief.v3i2.3811

[摘要] 当前,军队院校社招文职教员数量比例明显增加,彰显优势的同时,也客观存在“水土不服”现象,加强其任职能力培养问题研究显得尤为重要。本文针对军队院校社招文职教员在环境适应性、教学专业性、自我约束力、职业认同感等方面的短板问题,从四个维度探索优化其任职能力生成提高的方法路径,力求推动文职人员高效益运用和院校教育高质量发展。

[关键词] 军队院校; 文职教员; 任职能力

中图分类号: G648.2 **文献标识码:** A

On Improving the Serving Ability of Civilian Teachers Recruited by Military Academy

Lingjie Li

Naval Engineering University

[Abstract] At present, the proportion of civilian teachers recruited by military academies has increased significantly, which shows the advantages, but also objectively exists the phenomenon of "acclimatization", so it is particularly important to strengthen the research on the cultivation of their job ability. In view of the shortcomings of civilian teachers in military academies in environmental adaptability, teaching professionalism, self-restraint and professional identity, this paper explores ways to improve their professional ability from four dimensions, so as to promote the efficient use of civilian teachers and the high-quality development of college education.

[Key Word] military academies; civilian teachers; professional ability

引言

军队文职人员作为新时代我军军事人力资源的新生力量,在强军建设中地位作用日益凸显。新修订《中国人民解放军文职人员条例》颁布施行后,面向社会招聘吸纳专业人才成为实现军队人员现代化的重要途径。

在这一背景下,各军队院校社招文职教员数量比例明显增加,成为重要的师资力量,并在实践中彰显出军民融合的显著优势。但也应认识到,社招文职教员特别是新入职教员“水土不服”的现象还比较明显,突出表现在:一是环境适应性较弱,对军校陌生环境、岗位保障条件等难以快速适应,入职后与自身期望落差较大,甚至出现入职即离职的现象;二是教学专业性较弱,社招文职教员大多缺乏军旅经验,容易出现教学不接地

气缺乏兵味、教学与实战“两张皮”等问题;三是自我约束力较弱,一方面军事政治素质存在“先天不足”,另一方面对军队管理模式和纪律要求不熟悉不理解,言行举止与军校要求存在一定差距;四是职业认同感较弱,部分存在看重职业待遇高于使命情怀,看重个人利益高于教职成就的认知偏差,等等。这些问题,不仅导致社招人才的利用率偏低、流失率偏高,也一定程度上制约了军队院校教学高质量发展。对此,应高度重视军队院校社招文职教员任职能力培养问题,笔者认为,其优化路径关键在于坚持“四个结合”。

1 坚持把组织培养与环境培塑相结合,帮助新教员迈好第一步

新教员迈好“第一步”即快速适应军校新环境、完成角色新转变,必须以

内在的组织功能发挥和外在的环境氛围熏陶为前提基础,真正达到“拴心留人”的纳才条件。一是强化各级组织引领力。新教员是军队院校师资队伍的生力军,他们的教研能力直接关系到院校的办学质量和发展潜力,各级党委(支部)应高度重视新教员培养工作,始终将其当作师资队伍建设的源头工程、基础工程,充分发挥各级党组织在抓队伍育人才中的组织领导和政治引领作用,经常性深入院系、教研室、课程组靠前指导,严密组织日周月季常态化党团活动,通过组织生活、抓党员示范提升新教员队伍争先创优意识。二是强化培养方案统筹力。针对军队改革后文职教员社招聘用比例明显增大的实际,需结合各教研室岗位空缺和课程需求,科学筹划、周密制定新教员培养方案,分阶段、分专

业、分流程实施,精准培养和统筹调控,做好人才培养工作,特别是为每名新教员制定“一人一策”“一岗一策”培养计划,帮助他们实现个人成长路线与院校教学路径的融合。三是强化设施条件保障力。贯彻“强人才先强保障”思路,划拨专项经费优化军队院校综合保障条件,全面配齐各类办公设施、教学工具和营产营具,配套订购教辅刊物,严格按政策标准落实文职人员福利待遇,为新教员提供良好办公、生活环境。

2 坚持把系统培训与具体帮带相结合,帮助新教员讲好第一课

新教员讲好“第一课”即胜任基础教学岗位、具备专业教学能力,必须以全方位的教学培训和针对性的指导帮带为前提基础,通过见学观摩、研讨交流、试讲点评、挂钩帮带等多种方式,推动新教员实现“由零到一”的教学能力突破。一是以见学观摩开阔眼界。利用现地观摩、典型引路为新教员提供教学实践“第一观感”,可通过全军教学岗位练兵比武、大学青年教员教学基本功竞赛等优质见学观摩平台,分析梳理优秀教员、优质课程的亮点,使新教员在教学设计、课程讲授等能力上取长补短、快速提升。二是以研讨交流启迪思路。深度挖掘本单位及系统内外教学资源,邀请本领域专家学者为新教员辅导授课、介绍经验、答疑解惑,专题开展教法研讨和心得交流,设计重难点课题组织群众性“集智攻关”活动,充分调动新教员研究教学教法的积极性、创造性,较快掌握军校教学特点规律。三是以试讲点评检验锻炼。把新教员试讲、老教员点评作为实现教学能力跨越的重要抓手,按照精心备课、精细施教、精准指导、精实修改的“四精”标准,教研室每月覆盖组织一遍,院系每阶段随机抽点一遍,促进提升新教员教学授课心理素质和实操能力,帮助新教员快速走上讲台。四是以挂钩帮带破解难题。一方面,注重发挥老教员传帮带作用,建立“导师制”以老带新,对新教员在熟悉军校环境、掌握教学技能中遇到的矛盾困难予以全程跟进辅导,

有效缩短新教员适应培养周期。另一方面,注重在新教员队伍中营造“比学赶帮超”的浓厚氛围,在互帮互学中实现共同进步。

3 坚持把思想引领与作风约束相结合,帮助新教员站好第一排

新教员站好“第一排”即强化军政素质、优化作风纪律,必须以思想上的高度提领和行动上的严格约束为前提基础,通过抓教育、抓管理、抓考评,使“为人师表”的形象要求落到实处。一是常态抓教育统思想。思想政治素质是军校教员必须具备的最基本的素质,必须紧紧扭住思想这个“总开关”,第一时间传达学习习主席重要讲话精神和上级通知通报,常态开展军人意识、使命任务、条令条例、作风纪律等思想政治学习教育,强化“进军校就是进军营”“教育者必先受教育”的思想自觉和行动自觉,有效夯实新教员思想政治基础。二是全面抓管理严制度。针对新教员不熟悉部队、纪律意识相对薄弱的特点,坚持按纲要建、按条令管、按制度来、按规矩办,细化完善“院系—教研室—课程组”三级联管制度,从日常考勤、安全保密、军容军纪、教学规范等方面严格施管、从严执纪,做到提前“约法三章”、全程“量化管理”,确保秩序正规、安全托底。三是定期抓考评树导向。充分发挥考评的“杠杆作用”,定期开展新教员军事职业能力检验评估等各类考评工作,依据考评结果实施奖惩激励、树立先进典型、倒逼问题整改,实现以考促学、以考促训、以考促教、以考促建,全面提升新教员的素质水平。

4 坚持把岗位实践与职业发展相结合,帮助新教员写好第一篇

新教员写好“第一篇”即明晰职业发展路径、达成身份价值认同,必须以较好的职业吸引力和较高的职业道德感为前提基础,真正契合“军队教员”的本质要求。一是提升教职身份认可度。结合新教员多数由地方人员转变为军队文职,由其他职业转变为专业教职的“两个转

变”实际,有针对性地组织“新角色怎么看、怎么干”类型的辨析讨论,采取开展一人一事思想工作和集体大谈心、组织团建联谊活动、党委为基层和个人办实事等多种方式,为新教员打造“暖心工程”,提升其对军校教员的身份认同感、归属感。二是提升职业规划准确度。为每名新教员“量体裁衣”,指导明确职业发展路径。岗前培训期突出能力画像,对照军校教员能力素质模型,完善新教员能力水平个人认知;任职初期突出查漏补缺,全面查摆新教员教学素养、军事素质、综合能力上的短板弱项,提出优化职业发展具体建议;长远发展期突出个人特色,注重因人制宜、因材施教,充分考虑新教员教学特点和个人专长,鼓励新教员形成自身鲜明的教学风格。三是提升自我价值达成度。持续加强师德师风风培塑工作,积极引导新教员“七尺讲台书忠诚”,将实现自我价值与扎根教学岗位、培育军事人才、服务强军事业紧密结合,自觉克服功利思想和短视行为,提升教书育人的境界格局,追求桃李满园的职业荣誉,不断提升社招文职教员的教學使命感、强军责任感。

总之,社招文职教员已经成为军队院校师资队伍的重要组成部分,探索如何提高其任职能力,对推动文职人员高效益运用和院校教育高质量发展均有助力。

[参考文献]

[1]张瑶.军队院校非现役文职教员队伍建设的途径探析[J].宁波教育学院学报,2014,16(04):39-42.

[2]赵长孚.浅论军队院校教学岗位文职人员任职能力培育[J].政工学刊,2020,(09):44-46.

[3]陶伶.加强文职人员队伍建设的几点思考[J].政工学刊,2020,(07):49-50.

作者简介:

李灵杰(1991--),女,汉族,湖北黄冈人,研究生,海军工程大学政治理论系马克思主义理论教研室教员,研究方向:大学语文教学。