

普通高校军事理论教师队伍建设的思考

陆海燕, 欧阳长安, 雷志敏

(湖南农业大学, 湖南 长沙 410128)

摘要:当前高校军事理论教师呈现出队伍不稳、流动性大, 学历偏低、年龄职称结构欠合理, 知识老化、整体素质不高等主要问题, 针对其原因, 我们可从稳定现有的军事理论教师队伍、保证专职军事理论教师的数量、确保现职军事理论教师的质量等方面去加强高校军事理论教师队伍建设, 从而保障高校当前军事理论教学和国防教育的需要。

关键词: 军事理论教师; 队伍建设; 思考

中图分类号: G 645 **文献标识码:** A **文章编号:** 1671-4369(2007)03-0052-02

普通高校加强军事理论教学工作, 一个重要的问题就是要解决学科专业队伍即师资问题。没有强劲的专业教师队伍, 是开不好军事理论课的, 也达不到国防教育应有的教学效果和目的。因此, 建设一支具有良好政治、军事和文化素质的军事理论教师队伍, 对加强国防教育、加大军事理论教学改革的力度和深度、增强大学生的国家安全观念和民族忧患意识具有重要的意义。本文就目前普通高校如何建设一支高素质的军事理论教师队伍作一初浅探讨。

一、当前军事理论教师队伍存在的主要问题

(一) 教师流动性大, 队伍不稳定

目前, 普通高校军事理论教师主要由专职、兼职和派遣军官三部分组成。专职教师中从部队退伍或转业的那部分人员稳定在军事理论教学岗位的情况还不错, 但通过其他途径充实到军事理论教学岗位的专职教师, 特别是年轻教师, 有的是为了圆那份“军人梦”、有的是“另有他图”才选择从事军事理论教学的, 并未从思想上、内心里打算长久致力于国防教育事业, 也就不可能将军事理论教学作为自己的终生职业, 所以工作了几年就转到其他岗位去了。兼职教师更是流动性很大, 因为他们选择兼职, 有的是应学校国防教育工作的需要不得已而做, 有的是为了本人晋职满工作量而兼一部分教学任务, 当任务完成或目的达到就以各种理由推托, 不再从事军事理论教学。派遣军官一般都是从当地的军事院校聘请过来, 与军事院校相比较, 地方高校的低薪水往往使得这部分教师不是很甘愿到普通高校长时间从事教学。再加上地域和学校之间的差异, 同一学校部门和院系之间的差异、专业和专业之间的差异, 导致高校教师的待遇不平衡, 使得一部分军事理论教师思想不稳定, 心理不平衡, 工作不安心, 消极应付教学, 无心钻研业务, 严重影响对普通高校军事理论教学改革的质量, 给形成合理的

年龄梯队和学术梯队增加了困难。

(二) 教师学历偏低, 年龄、职称结构欠合理

目前, 普通高校军事理论教师队伍的学历水平整体偏低。据了解, 在全国正式开展国防教育的 102 所院校中, 专职军事理论教师队伍的学历结构: 大学本科占 30.2%, 大学专科占 40.3%, 普通中专占 11.1%, 高中毕业占 5.9%, 无学历占 12.5%。^[1]不难看出, 本科教本科, 大专教大专, 甚至大(中)专教本科的现象依然存在, 这与培养新时期合格人才的要求极不适应, 严重影响到国防教育的实效和培养人才的质量。同时, 从现有军事理论教师队伍的年龄和职称结构来看, 也存在诸多不合理的因素。以我省为例: 我省在调查的 34 名专职和兼职军事理论教师中, 30 岁以下的有 3 人, 占 8.8%, 30 岁至 40 岁的有 8 人, 占 23.5%, 40 至 50 岁的有 16 人, 占 47.1%, 50 岁以上的有 7 人, 占 20.6%。很明显, 40 岁以上的教师占到了 67.7%, 而 30 岁以下的教师却很少, 整体年龄结构偏大。而这些调查的军事理论教师中, 初级职称 1 人, 占 2.9%, 中级职称 22 人, 占 64.7%, 高级职称 5 人, 占 14.8%, 没有职称 6 人, 占 17.6%。^[2]评定职称的教师, 在军事学科系列评聘的几乎没有, 都是挂靠其他系列评的。这样的教师队伍结构在学校其他各个专业、各个学科都是不可想象, 也十分罕见。

(三) 教师知识老化, 队伍整体素质不高

科学技术的飞速发展对普通高校军事理论教师的知识结构和能力结构提出了更高的要求。然而从现有军事理论教师的毕业情况来看, 1990 年前毕业的占 85.2%, 而 1990 年以后毕业的只有 14.8%, 知识老化现象严重。还有部分教师甚至没有经过军事教育的专业培训, 因而对军事理论的学习钻研不够, 紧跟时代要求不断充实新知识、新内容的能力不够强。那种吃文凭老本过日子的“知识陈旧类”、教案内容长期不变的“治教懒惰类”、轻视学术信息的“孤陋

收稿日期: 2007-01-28

作者简介: 陆海燕(1976-), 女, 湖南邵阳人, 湖南农业大学军事教研室讲师, 硕士; 欧阳长安(1964-), 男, 湖南益阳人, 湖南农业大学武装部部长; 雷志敏(1981-), 男, 湖南长沙人, 湖南农业大学武装部干事。

寡闻类”等现象,在普通高校军事理论教学领域里司空见惯。队伍整体素质不高还表现在军事理论教师科研水平不高,创新意识和创新能力不够强。从我省调查的22名专职军事理论教师近3年公开发表的论文和出版教材、专著的情况来看,发表2篇论文以上有3人,占13.6%,发表1篇论文的有2人,占9.1%,参与编写教材的有6人,占27.3%,出版专著的有1人,占4.5%,三年来从未进行过科学研究的有16人,占72.7%,^[2]这将难以适应新军事理论课程的改革和推进军事理论教学向更高层次发展。

二、影响军事理论教师队伍的原因分析

(一)军事理论课在高校的教学地位低下,教师不愿扎根军事理论教学

当前,尽管军事课开展得比较好的学校已将军事理论课列入了学校的教学计划,统一由教务处实施教学管理。但这种开展分散军事理论教学的高校毕竟是少数。据了解,我省还有36所高校完全没有开设军事理论课(占学校总数的44.4%),即便开设了军事理论课的高校,没有一所学校按《大纲》规定开足36课时,大多只是应付式的,一个学期或者一年中组织一、两次军事知识讲座,受教育者的面相当有限。在一些高校领导看来,军事教学是军事院校应开设的课程,目的是培养军事人才,而普通高校是为地方培养人才,军事教育可有可无,高校只要组织新生开展军训就可以了,上不上军事理论课无关紧要。正是由于相关职能部门和学生的不够重视,使得现职军事理论教师找不到自我价值的实现,体会不到当老师的成就感,无心长时间扎根军事理论教学,千方百计变动岗位也就成了必然。

(二)历史现实的综合因素使得军事理论教师的学历、年龄、职称欠合理

历史方面,一部分从部队退伍或转业军事理论教师,由于入伍早,学业被迫中断,造成了这部分老师的学历相对偏低,而且转业时年龄大多在40岁以上,基数较大。现实方面,由于军事理论课列为高校必修课时间不长,加之受各高校机构改革和编制的限制,出现了军事理论教师缺编和少编的情况,有的高校为了完成教学任务,在调配或招聘过程中难免不降低要求和标准,使得一部分本不符合高校教师任职资格条件的人也进入了这个行列,造成军事理论教师的学历水平整体偏低。学历上不去,在职称评审方面,自然也就成了难题,一些教师因学历太低,根本无法进入教师系列,更谈不上应聘教师职称了。

(三)高校内部相关制度改革滞后,挫伤了军事理论教师的工作积极性

相对于其他方面的体制改革而言,多数高校的军事理论课管理体制尚未健全,改革较为滞后。从教学规划来看,军事理论教学尚未真正纳入学校的整体教学计划中,因而由教务处统一排课、统一组织考试、统一进行教学检查和评估也就成了一纸空文;从分配制度来看,高校内部的“平均主义”、“大锅饭”弊端并未根本扭转,干好干坏一个样,干多干少一个样,因而大大挫伤了军事理论教师的工作积极性;从人事管理制度来看,“论资排辈”思想观念根深蒂固,重点学科和一般学科的教师、专业学科和公共学科的教师,在职称评审中无形中就形成了“差距”,再则因为职称系列中没有军事这个学科,军事理论教师难以评职称,要评也只

能挂靠其他系列评审,所以出现了政工系列、心理系列、管理系列、体育系列等五花八门的不同职称评定情况。以上因素影响到军事理论教师的工作积极性,不利于教员队伍的稳定。

三、加强军事理论教师队伍建设的措施探讨

(一)进一步完善管理机制和激励机制,稳定现有的军事理论教师队伍

首先,提高军事理论课在高校的教学地位。高校应严格按照《普通高等学校军事训练大纲》的要求开课,将军事理论课作为公共必修课列入学校的整体教学计划,开足36课时,并规定学分,条件具备的高校还可针对全校学生开设军事理论选修课,统一由教务处实施教学管理,与其他课程一样进行正常教学检查和评估,并列为学生升留级总成绩之中,从而取得与其他普通专业课同等的教学地位。

其次,建立竞争、激励和自我约束机制。学校应象对待其他学科一样,按照各类教员专业技术岗位的职务要求,每学年考核教学科研工作的“数量”和“质量”,综合评价教员的业务水平和教学科研能力,并将考评结果与个人职务晋升、职级调整等挂起钩来,坚持“优胜劣汰”、“奖勤罚懒”,对那些安心本职工作、兢兢业业、成绩出色的教员要大力表扬、物质重奖,德才兼备的还要提拔到重要岗位上。同时,加大思想教育力度,激励教员合理竞争,奋发进取,帮助少数人摒弃那种从事军事教学难有作为的保守观念以及沾沾自喜的自满情绪,从而使广大教员认识到在平凡的教学岗位上同样能干出不平凡的事业,树立起爱岗敬业的事业心和教书育人的荣誉感。

再次,做好技术职务评审工作。高校应从有利于稳定教师队伍、加强长远建设、提高教学质量的全局着眼,制定军事教师职称评审的实施办法。如果因本系统缺乏正高职以上专家教授,不能成立评审委员会而难以实施,可否作为临时措施,从军队院校聘请一些具有正高职以上的专家教授担任评委,以解燃眉之急,并逐渐向本系统独立的评审组织过渡。同时上级领导部门可否考虑在职称系列中加进军事这个学科,改变当前军事教师职称都是挂靠其他系列评审的怪现象。在评审过程中,应坚持“教学与科研并举”的原则,对那些教学、科研成果突出的中青年教员要大胆使用,破格提拔,克服论资排辈的思想,真正做到任人唯贤,优胜劣汰。

(二)拓宽专职军事教师的选配渠道,从数量上保证足够军事理论教师

从目前军事理论教师的人数配备来看,远未达到国家规定的军事理论教师(指军事教研室专职教师)与在校学生1:300的比例,其差额主要以聘请兼职教师来补足,在一定程度上缓解了当前高校扩招与军事课教师短缺之间的矛盾,但聘请兼职教师毕竟不是长久之计,且兼职教师过多不利于教师队伍的相对稳定。因此,要加大专职军事理论教师建设,不断拓宽选配渠道。在目前情况下,可从以下途径加以尝试:一是从军事院校任教或在部队从事教学工作即将退役的军官中挑选;二是从本校或外校中平时热爱军事、政治思想表现突出,学习成绩优良,工作责任心强,而且适合任军事理论教师的毕业生中选拔;三是在高校开设国防教育专业,

(下转第66页)

大计,教师为本。胡锦涛同志说,教师应该成为学生健康成长的指导者和引路人。这些重要论述,深刻阐明振兴民族的希望在教育,振兴教育的希望在教师。而作为与学生相处时间最长,接触机会最多,又置身于学生思想政治工作第一线的组织者——辅导员,更是需要不断完善自己,做到志存高远、爱国敬业、为人师表、教书育人,严谨笃学、与时俱进,品德高尚、业务精湛。江泽民同志在第三次全国教育工作会议上指出,教育者必先受教育,不但要学专业知识,科

学文化知识,还要学政治知识,实践知识,以不断丰富和提高教书育人的水平。只有辅导员具备良好的综合素质,才能当好学生健康成长的指导者和引路人,才能用自己正确的思想、优良的品德、良好的行为和渊博的学识为学生树立学习的榜样。这就要求我们树立终身学习的理念,向书本、向实践学习;向同事、向学生学习;严格要求自己,锻炼自己,提高自己。

On the Work of College Tutor Under the New Situation

ZHOU Wei

(Hunan First Normal College Changsha Hunan 410002)

Abstract New development of economics and society results in new challenges to the ideological political work. The reform of the college tutor work is not only for the challenge but also the requirements of college quality education. The thesis puts forward the idea that the centre of college students' education work should shift from college to the students, which reflect the person-orientation spirit and the service function of college.

Key Words college education; students' education work; quality education; person-orientation; reform

[责任编辑:刘济远]

(上接第 53 页)

在高中毕业生中选拔,进行定向培养;四是在学校内部调配与军事理论教学相近的老师,进行培训后作为专职教师使用;五是向社会公开招聘军事理论教师。在此特别值得推荐的就是,向社会公开招聘军事理论教师。因为公开招聘,便于更广泛范围更大自由地选择德才兼备、综合素质高的人从事军事理论教学,还可以避免学术上“近亲繁殖”和梯队结构上“四世同堂”现象的泛滥,不仅拓宽了军事理论教师的来源渠道,又保证了军事理论教师的质量,优化了军事教师的队伍结构。

(三)加强在岗教师的培养工作,确保现职军事理论教师的质量

常言道:“懂得森林,方能讲清树木”;“教师要给学生一碗水,自己必须有一桶水”。因此,普通高校必须加强在岗教师的培养工作,重视军事理论教师的学历后继续教育,提高军事理论教师的学历水平。第一,对来自部队退伍或转业的那部分教师,学校可送他们进修专、本科或研究生学历,使其了解军事学科的新发展,更新和拓宽知识面,掌握新的教学手段。第二,对那些刚毕业选留的大学生和从其他相近专业调配过来的教师,学校可事先送他们到当地军事院校进行培训,使其掌握基本的军事知识、军事技能和教学手段。第三,对具有一定学历层次的部分骨干教师或学科带头人进行专题进修,不断提高其学术水平和科研能力。

第四,建立切实可行的青年教师日常培训计划,鼓励那些有志于长期从事军事教育事业的青年教师,报考军队院校研究生,普通高校可与附近的军队院校联合培养,导师由军地两校共同担任。第五,充分发挥老教师的传、帮、带作用和专职教师的骨干带头作用,帮助青年教师尽快掌握教育教

学的基本技能和方法,以适应大学的教学科研工作。总之,学校应对师资培养进行全面规划,采取在职培训与离岗培养、长期培训与短期培训、走出去与请进来相结合的方式和办法,加快军事理论教师的质量建设,逐渐组建一支职称、学历结构合理的教师队伍。

普通高校军事理论教师队伍的建设问题,是一项庞大的系统工程,并非一朝一夕或某一方面努力就可以做好的,它需要社会,特别是政府有关部门给予关注和支持,更需要学校、相关职能部门和军事理论教师各方面共同努力,提高认识,实事求是,才能适应当前新军事课程改革和国防教育的需要。

参考文献:

- [1] 刘大维,汪强.对普通高校国防教育现状分析与对策研究[J].湖南科技学院学报,2006(4).
- [2] 邹志成.湖南省高校军事课教师队伍现状及对策研究[J].长沙航空职业技术学院学报,2005(4).

Reflection on Construction of College Military Theory Teacher Team

LU Hai-yan OUYANG Chang-an LEI Zhi-min

(Hunan Agricultural University Changsha Hunan 410128)

Abstract At present, there are many problems in the construction of college military theory teacher's team, such as the instability and the fluidity of the team, the low degree of the teachers, the low quality of the staff and so on. To solve these problems, we should steady the present military teacher's team, increase the quantity of military theory teachers and make sure the quality of military theory teachers to meet the needs of military education and national defense education.

Key Words military theory teacher; construction of staff; reflection

[责任编辑:刘济远]