

面向第一岗位任职能力的军事院校课程考核模式研究

齐子元¹, 蒋有才¹, 刘亮¹, 林志伟²

¹陆军工程大学石家庄校区, 河北 石家庄

²中国人民解放军31638部队, 云南 昆明

收稿日期: 2022年9月24日; 录用日期: 2022年10月20日; 发布日期: 2022年10月27日

摘要

军队学历教育院校应培养具有良好的全面素质、复合知识结构和综合能力、较强的创新精神和实践能力的高素质新型军事人才。课程考核考试作为评价人才培养成果的主要手段, 是对学员知识、智力、能力、个性和品德的测定, 是教育教学的重要环节, 是稳定教学秩序、保证教学质量的重要措施。本文主要围绕生长干部教育培养指技合一人才的目标, 提出面向第一岗位任职能力的军事院校课程考核模式研究, 将学员职业生涯发展所需的岗位任职能力和专业核心能力作为两大核心能力进行锻炼与考核, 既重视学员就业所需的岗位专业能力培养, 又着眼于学员可持续发展能力的提高。

关键词

人才培养, 考核模式, 能力本位

A Study on the Assessment Mode of Military Academy Courses for the Ability of the First Post

Ziyuan Qi¹, Youcai Jiang¹, Liang Liu¹, Zhiwei Lin²

¹Army University of Engineering Shijiazhuang Campus, Shijiazhuang Hebei

²The Troops of 31638 of PLA, Kunming Yunnan

Received: Sep. 24th, 2022; accepted: Oct. 20th, 2022; published: Oct. 27th, 2022

Abstract

Military academic education institutions should cultivate high-quality new military talents with

文章引用: 齐子元, 蒋有才, 刘亮, 林志伟. 面向第一岗位任职能力的军事院校课程考核模式研究[J]. 教育进展, 2022, 12(10): 4168-4175. DOI: 10.12677/ae.2022.1210637

good overall quality, complex knowledge structure and comprehensive ability, strong innovation spirit and practical ability. As the main means to evaluate the results of talent training, curriculum examination is the determination of students' knowledge, intelligence, ability, personality and morality, an important link in education and teaching, and an important measure to stabilize teaching order and ensure teaching quality. This paper mainly focuses on the goal of growing cadre education and cultivating talents with the combination of technology and instruction. It proposes a study on the curriculum assessment model of military academies for the first post competence. It takes the post competence and professional core competence required for the career development of students as two core competencies for training and assessment. It not only pays attention to the training of post professional competence required for students' employment, but also focuses on the improvement of students' sustainable development ability.

Keywords

Talent Training, Assessment Mode, Competency Standard

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 概述

随着我军武器装备建设的飞速发展,大量新型武器系统配发部队,新装备结构复杂、技术集成化程度高,对装备人才素质提出了更高要求,既要具备单体装备的指挥和保障能力,更要具备武器系统的运用能力。为了进一步提高人才培养质量,提升学员的综合素质和第一岗位任职能力,加快推进装备教学改革迫在眉睫,课程考核模式改革是装备教学改革的重要内容。

传统的课程考核中存在着考核方式单一、考核内容局限、考核评定不规范以及考核结果对教学过程缺乏指导性弊端,直接影响着学员综合能力素质的培养,导致第一岗位任职能力的欠缺[1]。针对以上所述的问题,为推进中国特色军事变革,加快培养高素质新型军事人才,院校在进行教育教学改革的同时,急需进行必要的考核模式的改革,建立健全完善、科学的课程考核模式,以实现对学生能力素质的客观评价,使其更符合“能力本位”的教育理念。以培养高技能型和实用型人才为目标,建立以“能力本位,岗位驱动”的多样化考核模式,有效激发学员的学习积极性和院校人才培养的针对性,使教、学、用三个环节有效的结合和统一,形成良性循环,以实现对学生能力素质的客观评价,使其更符合“能力本位”的教育理念[2]。

2. 技术院校人才培养和考核模式的现状分析

2.1. 当前技术院校人才培养存在的问题

根据新的培训任务院校制定了人才培养方案,确立了生长干部的培养目标定位,从几年的实践情况看,其目标定位反映了当时的认识水平和研究成果,也为实施人才培养提供了基本依据。但基于理性认识的不断深化和实践经验的客观评判,现行人才培养目标存在着一些需要引起注意的问题,具体表现为“三个偏重”和“三个偏轻”。

2.1.1. 专业素养偏重,综合素质偏轻

现行承担的本科培训任务也由原来的以工程技术为主向以初级指挥为主转变。由于技术院校此前

一直承担工程技术学员培训任务，长期的办学实践过程中形成了浓厚的专业技术人才培养氛围，培训工程技术人才的惯性思维转变需要一个过程。在根据新的培训任务确立新的人才培养目标时，虽然与传统工程技术人才培养目标有所区分，但仍然存在偏重专业技术教学的倾向[3]。在教学实施的过程中，也存在专业理论教学偏深的现象，而对于培养学员宽厚的综合素质基础，相应成分偏轻。

2.1.2. 知识教学偏重，能力培养偏轻

受传统教育思想和“知识质量观”的影响，现行的生长干部培养目标定位，偏重于对学员理论知识掌握的要求，在教学实施及课程考核过程中也更关注理论知识的系统性。相关院校有意识的加强了实践教学环节来提高学员动手能力，但由于“能力质量观”没有完全落实到教学组织和实施的各个环节中去，教学实践环节和学员动手能力培养相比理论知识教学所占比重依然偏轻。生长干部培养目标中，能力培养要求有待于进一步清晰准确的定位。

2.1.3. 长远发展偏重，第一任职偏轻

现行生长干部培养目标定位存在的另外一个问题是，更多的关注学员的成长的长远发展，但对学员第一任职岗位需求重视不足。带来的影响是学员的科学文化素质虽然较高，但是第一任职能力偏弱，表现为军事基础不过硬、基层管理能力欠缺、指挥和组训能力不强、心理承受和自我调控能力较弱，到达工作岗位后，不能尽快适应要求开展工作，踢不开“头三脚”，很容易输在起跑线上。

2.2. 当前考核模式存在的弊端

根据目前情况来看，学院课程考核中存在着不容忽视的弊端，直接影响着学员综合能力素质的培养，从而导致培养的学员在第一岗位任职能力和综合素质能力的欠缺。这些弊端主要体现在以下几个方面：

2.2.1. 考核方式单一

在军队学历教育院校中，由于长期受以往考试观念的影响，目前课程考核采用最多的方式仍是课程结束时闭卷笔试，而且以理论考核占多数，操作实践的环节还相对偏少。为了命题、阅卷、学籍管理等方便，不管理论教学与实践教学的比例，理论内容与实践内容统统采取闭卷笔试的方式，并侧重考核学员对传授知识的掌握度和继承度，对职业技能与关键能力考核缺少系统、规范的研究，一卷定成绩。实际上，对学员的知识、能力、素质考核，只通过一张试卷并不能反映出来。

2.2.2. 考试内容局限

目前的课程考核内容过于重视书本知识、记忆能力和共性知识，而忽视对学员综合运用知识能力、科学思维能力和创新能力的考核。对学员的评价，主要看他们掌握多少课本知识、课堂知识，这种以教材、习题、作业题为中心的命题方式，完全题目化，只体现学员对所学理论知识掌握情况，不反映实际应用问题；最终导致学员死扣书本、笔记，死记硬背，相当部分学员考前突击复习，过分依赖教员划的重点和范围，使学员产生了突击学习的惰性思想，同时，伤害了其他学员的学习积极性。

2.2.3. 考核功能失位

考核本身具有评定、诊断和反馈、预测、激励、选拔等功能，但在现实中却严重失位，其选拔排序功能被无限凸显，其他功能被严重弱化。其表现主要体现在对分数的价值判断上，过分夸大分数的价值功能，不少学员甚至将学业分数同奖学金、评优评先紧密结合，很多学员很在意最后考试的结果，而不关心自己真正学得怎么样。这种考核只能部分反映出学员的科学文化素质、专业基础知识，甚至仅仅反映了学员的应试能力，并使学员的这一能力片面膨胀，素质缺失，因此，考核结果完全不能体现学员能

力,也不利于学员正确成才观的形成[4]。

3. 人才培养目标和能力素质构成

3.1. 装备人才能力素质结构体系框架

按照部队“能打仗、打胜仗”的总要求,陆军院校“三位一体”新型军事人才培养体系建设需求,以“人才培养质量就是战斗力,培养合格人才就是打胜仗”为出发点,把教学改革的重点放在培养能打仗、打胜仗的高素质新型军事装备人才上,为部队培养用得上、留得住、能发展的新型军事装备人才。人才培养是装备建设中一个周期长、效益滞后的工作,从顶层确定好装备人才素质的基本框架就显得尤为重要。根据院校人才培养目标,建立装备人才能力素质结构体系框架,如图1所示。

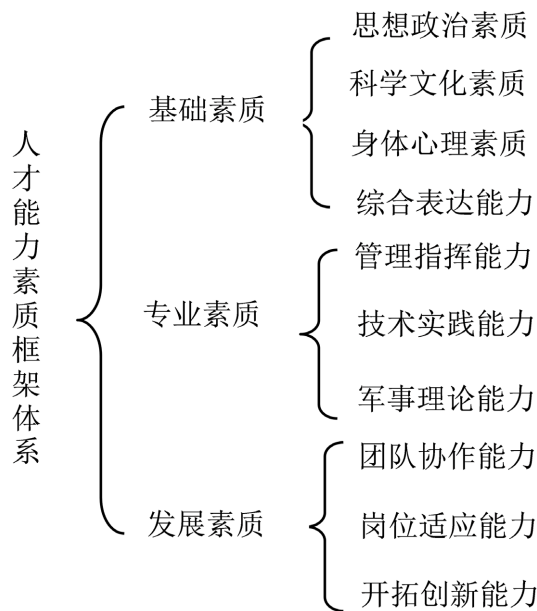


Figure 1. The structural framework system of the ability and quality of equipment talents
图1. 装备人才能力素质结构框架体系

框架中的装备人才能力素质三个方面的内容既有一定的独立性又相互依存,构成了一个完整的装备指挥人才素质体系。

3.2. 主要措施人才培养目标

3.2.1. 立足人才成长需要

军事教育严格意义上讲属于职业教育的范畴,主要培训内容是军人职业技能,但对于培养生长干部而言,培养学员成人成才是完成培训要求的基础和前提,是培训任务的重要内容。生长技术干部学历教育学员来源一般为地方高中毕业生和具有高中文化程度的士兵,入学年龄一般不超过20岁,经验阅历比较简单,正处于人生观、价值观形成的关键时期,需要通过军队院校的教育,打牢人生成长发展的基础,使其成人、成才。这就要求院校在确定生长干部培养目标时,要将人才成长和发展的需要作为立足点。

3.2.2. 着眼装备发展需要

当前,我军武器装备建设进入了向信息化转型的关键时期,武器装备现代化建设进程进一步加快。

学历教育院校培养的生长军官学员毕业后将直接为部队的装备建设服务,需要较强的装备技术保障能力,要将装备发展的需要作为着眼点。

3.2.3. 满足岗位任职需要

军事人才的教育属于职业教育的范畴,教育的最终目的是使培养的人才能够胜任岗位任职需要,并具备发展提高的潜力。对于生长干部而言,在完成学员成长成才发展基础教育的同时,必须重点突出岗位任职教育。初级指挥类学员的任职岗位是直接从事军事指挥工作,主要承担管理指挥和组织训练的任务,要有很强的带兵能力,需要打牢相应的岗位任职基础。技术类学员毕业后主要从事装备保障工作,但随着部队装备保障模式的发展演变,所承担的工作更多的是带领和组织战士完成装备保障任务,除了具备比较过硬的装备技术业务素质之外,还需要具备较强的管理指挥和组织训练的能力。

4. 第一任职岗位能力素质构成

经过调研和部队反馈,目前毕业学员综合素质和任职能力还不够高,在人才培养中尚有诸多问题亟待解决,具体表现在:一是军事基础不过硬,二是组训能力不强,三是管理能力偏弱,四是专业素质单一。当前,笔者认为要想适应基层部队的节奏和任务,必须具备“一种素质,四种能力”(如下表 1)。

Table 1. Basic qualities of soldiers

表 1. 军人基本素质能力

| 一级能力 | 二级能力 |
|---------|--|
| 健康的心理素质 | 自信心、创新能力、自我控制能力、自我批评能力、自我学习能力、适应环境能力、承受困难与挫折能力 |
| 团队协作能力 | 集体合作能力、人际交际能力、协调能力、凝聚力、感染力 |
| 综合表达能力 | 语言表达能力、书写能力、作图能力 |
| 管理实践能力 | 组训管理能力、指挥带兵能力、领导决策能力、执行力 |
| 技术实践能力 | 装备操作使用能力、检查调整能力 |

4.1. 健康的心理素质

健康的心理素质是指人的基本心理活动的过程内容完整、协调一致,即认识、情感、意志、行为、人格完整和协调、能适应社会,与社会保持同步。具体表现为自信心、创新能力、自我控制能力、自我批评能力、自我学习能力、适应环境能力、承受困难与挫折能力。

4.2. 团队协作能力

团队协作能力是指建立在团队的基础上,发挥团队精神、互补互助以达到团队最大工作效率的能力。对于团队成员来说,不仅要有个人能力,更需要又在不同的位置上各尽其能、与其他成员协调合作的能力,包括集体合作能力、人际交际能力、协调能力、凝聚力、感染力。

4.3. 综合表达能力

综合表达能力是指一个人善于把自己的思想、情感、想法和意图等用语言、文字、图形、表情和动作等清晰明确的表达出来,并善于让他人理解、体会和掌握的能力,包括语言表达能力、书写能力、作图能力。

4.4. 管理实践能力

管理实践能力是指一个人指挥、管理、统筹协调各类关系，贯彻上级意图和决定，完成上级赋予任务的能力，就新排长而言，是最直接反映其综合素质的一种能力，包括组训管理能力、指挥带兵能力、领导决策能力、执行力。

4.5. 技术实践能力

技术实践能力是指一个人独立面对和解决问题的能力，包括装备操作使用能力、基本的检查调整能力。

5. 课程考核模式的构建

5.1. 改革考核方式，增强考核的多样性

课程考核方式改革对学员创新能力所产生的积极影响，往往是难以估量的。多年来，选拔人才、考核学员一贯沿用“一卷”定乾坤的方式。但是，对于培养技能应用性人才，确实很难客观的反映学员的真实水平和实际能力，也严重的影响了院校教学质量的提高。专业课或跨学科课程的理论和技术往往表现出较强的综合性、前沿性、探索性，是发展中的学科，对概念的理解，对理论、方法和知识的综合应用，应提倡开卷考试、写小论文、案例分析、实践操作、总结报告等形式，注重对知识应用能力考核；实验性较强的课程，则应偏重动手能力考核，以实践操作为主。考核方式要突出多样性、针对性和生动性，不只限于笔试，可以采取专题讲解、答辩讨论、调查报告、实验报告等多种形式。

在编制试题时，应遵循科学、全面、系统、标准、可行等原则，以考核学生的创新精神和实践能力为重点，引导教和学向着全面加强学生的思想道德素质、专业素质、文化素质、身心素质方面转变，切实提高学生能力。打破以往任课教员根据自己所讲授的主要内容以及自己认为是重点的内容命题、出卷、阅卷的形式，以人才培养目标以及第一任职需要掌握的能力知识为依据，组建试题库，根据考核难易度、考核知识点分布等自动完成组卷。

此外，应增加过程考核的分量，过程考核又叫形成性考核。过程考核内容应涵盖学员学习全过程，包括学习态度、学习能力、操作技能、学习效果、平时作业和课堂提问等多个方面。根据课程理论与实践占比，分配过程考核成绩与应占考核总成绩的50%以上，以有利于调动学员学习的积极性。

5.2. 改革考核内容，实现考核的科学性

为了更好地提高人才培养质量，围绕生长干部教育培养“指技合一”人才的目标，将学员职业发展所需的“一种素质，三种能力”作为核心能力进行锻炼与考核，既重视学员就业所需的岗位专业能力培养，又着眼于学员可持续发展能力的提高，实现考核的科学性。

5.3. 对学员心理素质的考核

健康的心理素质是军官综合能力的重要组成，它能带来个人精神气质的良性改变与人格魅力的不断提升，对一个人充分展示个性才华、表现自我、推销自我，与他人和谐相处，赢得良好的交际关系和人际资源，形成健康的心态，塑造完整的人格，增强部队认可度和促进事业成功具有重要作用[5]。将健康的心理素质培养与训练渗透于课程教学的各个阶段。根据课程教学内容将考核寓于平时之中，分若干次进行。在各个阶段竞赛考核中，学员通过课后题引导自学，觉得自己已经掌握了就可以到教员处随机抽题考核，通过的加分，通不过的减分，并按测试顺序乘以不同的系数。测试得越早，系数就越大，得到的积分也会越高。同时失分的可能性同样会越大。无论是得分还是失分，都需要学员有一种正确的心态去接受并迎接下一阶段的竞赛考核，如此反复的循环使学员的心理素质得到了培养。

5.4. 对团队协作能力的考核

在日常教学中,充分注意到了分工协作对学员未来创新所起的作用。在日常学习中,根据课程特点,将全班分成4~6人的若干小组,各组选定不同的任务,如某系统的动态性能测试,由小组成员在规定的时间内分工协作完成,学员最终成绩由个人考试成绩和小组完成任务情况两部分加权组成,具体加权比例在实践中探索[6]。实行“个人成绩与所在班组总成绩直接挂钩”的做法,从考评机制上有效促进个人奋斗与集体攻关的结合,因而从根本上改变了过去学、考只能孤军作战的单一格局,并在客观上杜绝了仅鼓励个人奋斗的考评。

5.5. 综合表达能力的考核

形成表达思维,能切实提高表达能力培养的效果。如在装备课程授课课堂上,可以组织学员自行备课,对照课本和装备进行课前预习,自己查找资料素材,完成课件的制作,再由学员和教员点评,指出训练者在授课时是否正确运用了规定性的表达思维,是否有怯场或不大方得体的表现。实践证明,此类模式教学效果良好,学员收益大,授人以“渔”,事半功倍。另一方面,在专题研究阶段要求各小组把自己的研究成果以图纸、文字、软件、实物模型等形式表达出来,在展示中还可辅以口头表达自己的创意,使学员的综合表达能力得到训练。

5.6. 对管理实践能力的考核

根据“贴近部队、贴近装备、贴近实战”的要求,结合基层部队反馈和一线调研分析,确定第一任职岗位对学员能力的要求,要求毕业学员能在较短时间内熟悉装备技术管理的内容、标准、规范和制度,掌握技术管理的方法和程序;能有效组织开展装备质量检查和等级评定;能针对装备特点及时提出科学、合理的意见和建议。另外,也要对学员进行指挥管理方面能力的考核,如炮场日的组织指挥等,考核应主要从学员的指挥军官气质、指挥流程的熟悉度、对于武器装备的熟悉度、班级成员协调配合的熟练度四个方面来进行评判。

5.7. 对技术实践能力的考核

新装备虚拟教学训练主要是采用实岗、实装、实案教学,虚拟操作、维修仿真训练和实装训练相结合,单级系统训练与多级系统联动训练相结合的教学模式。针对新装备维修训练教学存在的问题,解决方法是借助虚拟现实、多媒体等技术,构建一个基于虚拟现实、Web环境、面向学员的装备维修学习、训练与考核的仿真训练平台,在虚拟设备环境中完成维修训练任务。模拟训练器用于虚拟维修训练,这种方式既可节省资源和资金,又可突破实装训练环境在时间、空间上的限制学员在训练时可以每人拥有一套“装备”,反复练习,直至熟练掌握维修操作步骤和技巧。学员在训练中可以大胆地实验而不怕损坏仪器和设备,可以充分调动学员自主学习的热情,培养创新意识。

6. 总结

以“能力本位”和“岗位驱动”为核心的课程考核模式,可以充分反映当前军队院校人才培养的要求和基层部队需求,不仅能促进培养目标的实现,切实提高学员的岗位任职能力,增强学员核心竞争力,而且还有助于积极推进军队院校教学改革和提高人才培养质量,对于提高基层军官的整体素质,提高陆军部队的战斗力有着重要的作用。

参考文献

- [1] 刘文境,姚本佐.我国公安院校警察体能课程考核评价方法探析[J].兰州文理学院学报(自然科学版),2020,

34(5): 125-128.

- [2] 冷伟, 姬晓旭, 胡赛明, 雷雳. 以学习为中心的考核: 指导与评估[J]. 大学教育, 2022(2): 11-13+25.
- [3] 张秀梅. 高校课程考核现状调查研究[J]. 内蒙古电大学刊, 2014(6): 87-89+104.
- [4] 刘伟斌. 对军队院校考核模式改革的思考[J]. 武警学院学报, 2012, 28(1): 74-76.
- [5] 吴响容. 基于“能力本位”的高职院校考核模式改革的思考[J]. 职校论坛, 2011(31): 790-791.
- [6] 向贤兵, 谢碧蓉. 以素质为本位、能力为核心, 改革高职高专考核模式[J]. 重庆电力高等专科学校学报, 2005, 10(4): 36-40.