

全国教育科学“十一五”规划军队重点课题

任职教育理论与实践研究

RENZHI JIAOYU LILUN YU SHIJIAN YANJIU

周道雷 主 编



 军事科学出版社

责任编辑/朱奎玉
封面设计/倪春昊

RENZHI JIAOYU LILUN YU SHIJIAN YANJIU

任职教育理论与实践研究

ISBN 978-7-80237-229-0



9 787802 372290 >

定价: 18.00 元

全国教育科学“十一五”规划军队重点课题

任职教育理论与实践研究

周道雷 主编

军事科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

任职教育理论与实践研究/周道雷主编.

—北京:军事科学出版社,2009.3

ISBN 978 - 7 - 80237 - 229 - 0

I. 任… II. 周… III. 军事院校 - 教学工作 - 研究
IV. E251.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 024639 号

书 名:任职教育理论与实践研究

主 编:周道雷

责任编辑:朱奎玉

封面设计:倪春昊

出版发行:军事科学出版社(北京市海淀区青龙桥 100091)

标准书号:ISBN 978 - 7 - 80237 - 229 - 0

经 销 者:全国新华书店

印 刷 者:北京鑫海达印刷厂

开 本:850 毫米×1168 毫米 1/32

印 张:10.5

字 数:250 千字

版 次:2009 年 3 月第 1 版

印 次:2009 年 3 月第 1 次印刷

印 数:1—2000 册

定 价:18.00 元

销售热线:(010)62882626 66768547(兼传)

网 址:<http://www.jskxcbs.com>

电子邮箱:jskxcbs@163.com

版权所有·侵权必究 本社图书如有质量问题,请与储运部(010 - 66768547)联系

主 编： 周道雷

副 主 编： 贺尚锋 刘 虎 魏军儒

编写人员：（按姓氏笔画排序）

王建华	史伟光	左学洲
乔 欣	刘 虎	刘春阳
汤海滨	张 松	吴 盛
罗 刚	周道雷	贺尚锋
魏军儒		

前 言

第十五次全军院校会议后,我军院校按照学历教育、任职教育的分类建立起了新型院校体系,使任职教育成为军队院校教育的主体组成部分。从教育属性看,任职教育是一种“学历后教育”,是依据岗位任职需要,给予受教育者以岗位任职所需要的知识、能力和素质,其实质是以素质为基础、创新为核心、岗位任职能力为目标而进行的教育。这种以任职教育为主体的军校教育体系,既顺应了世界军事教育发展的潮流,又反映了军事教育的特色。新世纪新阶段,我军建设正在由机械化向信息化转变,提高军队应对多种安全威胁、完成多样化军事任务的能力,加强联合作战指挥人才培养等,都给军校任职教育提出了新的要求,深化新形势下任职教育理论与实践研究显得尤为重要。

美军把任职教育称为“职业军事教育”,英文为“Professional Military Education (PME)”。认为这种教育旨在:培养军官具备在国家安全危险环境和要求越来越高的指挥与参谋职位上,做出正确决策所必需的技能、知识和智能。并认为,任职教育从性质上讲,是建立在普通高等教育基础上的特殊职业教育。现代军事教育发展趋势,就是学历教育与任职教育分离,这一趋势在20世纪70年代就已经开始了。因此,任职教育是军

事教育的重要特色,是军队院校教育的主体。据资料介绍,美军目前有113所军校,其中任职教育院校106所,占93.8%;日军有32所军校,其中任职教育院校29所,占90.6%;德军有70所军校,其中任职教育院校68所,占97%;韩国军队有23所军校,其中任职教育院校16所,占69.6%;以色列军队20所军校全都是任职教育院校。

军队院校教育是一种特殊的职业教育,而任职教育是最具特色的军事职业教育。与学历教育旨在培养和输送具有宽厚基础知识的通才相比,任职教育更加强调军事职业教育的专业性,强调培养和输送能够胜任军队某种岗位的专才。浓厚的军事职业教育的专业色彩,是任职教育的特点之一。任职教育虽然是一种职业教育,但仍属继续教育的范畴。我军的任职教育,从培训对象看,主要是军官和士官;从教育类型看,包括逐级任职培训和现职岗位轮训;从教育人才培养目标和实现目标的模式看,特别重视逐级逐岗位进行培训的设计。这种逐级逐岗位全过程衔接有序的培训模式,既是继续教育的内涵表现,又是军队院校任职教育特有的规定性。

军队院校任职教育要发展,必须确立具有时代特征和任职教育特色的指导理念,不仅要向院校和科研机构开放,更重要的是向部队开放,向地方和世界开放,吸纳人类文明一切优秀成果为我所用。要确立以学员为主体、以提高能力为目标的思想,把积极创造有利于学员成长的环境落实到任职教育的各个环节和各个方面,把

学员满意度作为检验任职教育质量的基本标准。要坚持科学发展观,正确处理好当前急需与长远建设的关系、教学科研与其他工作的关系、硬件建设与软件建设的关 系,既要考虑当前急需,又要兼顾到长远利益,做到协调一致、和谐统一。

为了适应新型院校体系的需要,尽快实现向任职教育转型,军委、总部高度重视,采取了一系列重要举措,制定了若干指导性文件,颁发了有关条例与法规制度,组织了有针对性的改革工作,全面展开了教学工作评价,有效地规范和促进了任职教育的发展。全军任职教育院校,经过近几年的“转型”努力,特别是教育教学改革实践,也积累了许多宝贵的经验,对提高任职教育人才培养质量发挥了重要作用。

该专著是经全国教育科学规划领导小组批准(教科规办函[2006]13号),列为全国教育科学“十一五”规划2006年度军队重点课题。为了完成好这个课题,我们着眼初、中、高三级任职教育院校,采取多种方式进行充分调研,组织抽样问卷调查,召开座谈会,积极参加相关主题的学术研究活动,查阅研究了大量的中外资料,为顺利展开研究打下了良好的基础。从总体上看,外军这方面研究虽然起步较早,从20世纪70年代就已经开始,但成熟的理论专著与文章却很少。我军自第十五次全军院校会议之后开始对任职教育进行研究,从调研和目前实际情况看,研究得还不很深入、具体,宏观研究多、应用研究少,个性研究多、共性研究少,局部研究

多、系统研究少,迫切需要深化探索。

基于上述考虑,该专著共设十二章:第一章,任职教育概述;第二章,任职教育特点规律;第三章,任职教育人才培养目标设计;第四章,任职教育教学内容体系构建;第五章,任职教育基本教学方法;第六章,任职教育中的联教联训;第七章,任职教育联合作战指挥人才培养;第八章,任职教育师资队伍建设;第九章,任职教育中的学员;第十章,任职教育中的管理;第十一章,任职教育教学保障;第十二章,任职教育教学工作评价。目的旨在:一是完善任职教育理论体系,系统认知任职教育理论;二是注重应用研究,客观揭示任职教育的实践活动规律;三是加强重难点问题探讨,着重回答大家关注或关心的问题;四是提出有创新意义的对策,为深化任职教育教学改革提供有益借鉴。专家组鉴定认为,该专著较好地丰富了我军任职教育理论,提出的一些新概念、新思想、新观点填补了学科的空白,代表了我国军事任职教育科学研究的最新水平,具有重要的指导与应用价值。

本专著由周道雷任主编。参加编写的人员及分工是:张松编写第一章;周道雷、张松编写第二章;王建华编写第三章;周道雷、王建华编写第四章;乔欣编写第五章;周道雷、贺尚锋、吴盛、刘春阳编写第六章;周道雷编写第七章;刘虎编写第八章;魏军儒编写第九章;史伟光、汤海滨编写第十章;左学洲、罗刚编写第十一章、第十二章。全书由周道雷负责统稿。

前 言

本专著在编写过程中参阅了大量的资料(见主要参考文献),得到了总部机关,有关院校、部队,中国军事教育学会的关心与指导,得到了南京陆军指挥学院陈勇院长、张世全政委、柴宇球副院长、训练部周师华部长、政治部迟星北主任、科研部耿卫东部长,以及曾苏南教授、朱艾华教授、胡坚教授、朱爱先教授,理工大学车先明副校长,国防大学科研部牟显明教授,石家庄陆军指挥学院董会喻教授,炮兵学院训练部刘有和部长,南昌陆军学院军事教育研究室熊锦发副主任、71320 部队李明等同志的指点与帮助。在此,我们一并表示深深地谢意!虽然我们尽了努力,但由于水平能力所限恐难如愿,若能给您带去一点启发也将是我们的荣幸。敬请您批评指正!

编 者

2009 年元月于南京



第一章 任职教育概述	(1)
第一节 任职教育的概念	(1)
第二节 任职教育的由来	(8)
第三节 任职教育理论与实践研究的范畴	(17)
第四节 任职教育与相关教育的关系	(21)
第二章 任职教育特点规律	(28)
第一节 任职教育的主要特点	(28)
第二节 任职教育的基本规律	(35)
第三节 任职教育的理念	(47)
第三章 任职教育人才培养目标设计	(52)
第一节 人才培养目标与教育价值观	(52)
第二节 人才培养目标确定的依据	(56)
第三节 人才培养目标的基本取向	(61)
第四节 人才培养目标的模型设计	(67)
第四章 任职教育教学内容体系构建	(76)
第一节 对学科专业理论的需求	(76)
第二节 对课程设置的需求	(80)
第三节 对教材建设的需求	(88)
第四节 对建立教学内容动态更新 机制的需求	(97)

第五节	对教学内容体系构建的需求认识	(103)
第五章	任职教育基本教学方法	(110)
第一节	案例式教学法	(110)
第二节	研讨式教学法	(120)
第三节	学导式教学法	(124)
第四节	实践式教学法	(129)
第五节	实验式教学法	(136)
第六章	任职教育中的联教联训	(143)
第一节	联教联训的基本内涵	(143)
第二节	联教联训的基本组训形式	(151)
第三节	联教联训的实践探索	(160)
第七章	任职教育联合作战指挥人才培养	(165)
第一节	对联合作战指挥人才内涵的 基本理解	(165)
第二节	联合作战中军种作战的 主要特点	(167)
第三节	联合作战指挥能力生成规律	(170)
第四节	联合作战对联合作战指挥人才培养 提出的基本要求	(173)
第五节	联合作战指挥人才联合 培养模式	(176)
第六节	联合作战指挥人才培养的 基本措施	(183)
第八章	任职教育师资队伍建设	(188)
第一节	师资队伍结构	(188)
第二节	师资队伍选拔	(194)
第三节	师资队伍使用	(199)
第四节	师资队伍培养	(202)

第九章 任职教育中的学员	(209)
第一节 入学要求	(209)
第二节 学习方式	(217)
第三节 学术研究	(223)
第四节 日常管理	(228)
第五节 考核评价	(237)
第十章 任职教育中的管理	(244)
第一节 任职教育管理的基本定位	(244)
第二节 任职教育管理的基本理论	(251)
第三节 任职教育管理的基本思路	(262)
第十一章 任职教育教学保障	(274)
第一节 任职教育教学保障的特点	(274)
第二节 任职教育教学保障的任务和原则	(278)
第三节 任职教育教学保障的内容和要求	(280)
第四节 任职教育教学保障改革	(286)
第十二章 任职教育教学工作评价	(291)
第一节 教学工作评价特点	(291)
第二节 教学工作评价的目的与功能	(294)
第三节 教学工作评价的原则	(296)
第四节 教学工作评价的主要内容	(297)
第五节 教学工作评价的程序与方法	(307)
参考文献	(314)

第一章

任职教育概述

第十五次全军院校工作会议之后,伴随着以岗位任职教育为主体、基础学历教育与岗位任职教育相对分离、军事特色鲜明的新型院校体系的建立,我军院校教育的重心正在由以学历教育为主体向以任职教育为主体转型。对于我军来讲,任职教育是一个全新的课题,需要从理论上揭示其特点规律,发挥理论在转型过程中的指导作用;任职教育又是一个复杂的系统工程,涉及思想观念、体制结构、运行管理、政策保障等方面的深刻变革,需要在实践中不断探索。及时总结梳理我军任职教育的实践经验,将其上升为理论,对于把握任职教育的改革方向,推进任职教育的纵深发展,具有重大的理论和现实意义。

第一节 任职教育的概念

“基本概念意义的确立如何,决定着一个理论的有效性程度,归根到底,决定着一个理论的命运。科学理论的交替演进主要是以基本概念意义的变化为基础的。”研究任职教育问题,首先必须搞清楚任职教育的概念。唯其如此,才能沿着正确的方向,科学揭示任职教育的特点规律。

一、任职教育的定义

一般来讲,对于抽象概念的定义通常采取“种差”加上“属概念”的方法进行。“任职教育”由“任职”和“教育”两个子概

念构成。前者是“种差”，表达的是任职教育与其他教育的本质差异；后者是“属概念”，表达的是任职教育的教育范畴。因此，要给任职教育下一个准确的定义，首先必须搞清楚“任职”的定义。

《现代汉语词典》和《辞海》对“任职”的定义是：担任职务。其中，“任”是指责任、任用；“职”是指职务、职责。从“任职”的定义中我们可以看出，与其他教育相比，任职教育是为满足受教育者担任某一新的职务需要而进行的教育。由于我军军官或军士的任职是在学历教育基础上进行的。因此，任职教育可以定义为，军（士）官在完成高（中）等学历教育的基础上，为适应岗位职务或晋级晋升需要而进行的进修、培训或高等学位教育。这一定义包含四个方面的含义：第一，任职教育既包括军官的任职教育，也包括军士的任职教育；第二，任职教育是在学历教育基础上进行的；第三，任职教育具有鲜明的岗位和专业特色，包括军兵种职业领域和战区（地区）特色；第四，任职教育的方式是多样化的，既包括进修、培训，也包括军事硕士专业研究生等高等学位教育。特别需要注意的是，对任职教育怎么定位是个需要厘清的问题，这对任职教育理论与实践有着“纲”的作用。从军事教育对人才培养的现实与发展看，“三结合定位”比较科学地反映了任职教育的本质，即以素质教育为基础、创新教育为灵魂、岗位任职为目的。

二、任职教育的内涵

根据前面我们给出的任职教育的定义，任职教育的内涵主要表现在以下三个方面：

（一）任职教育是以岗位任职为指向的教育

教育作为一个向受教育者传授知识、培养其能力、提高其素质的过程，是人们谋求自身发展，在社会上担任某种职务的前提条件，在这个意义上讲，教育总是包含着“任职教育”的成分。

但是,我们这里所讲的任职教育特指军官或军士在学历教育的基础上,着眼某一职务的岗位任职需要而进行的教育。就军(士)官来讲,在其晋升过程中,不同的岗位,既存在着级别上的差异,又存在着兵种、专业上的差异。比如,坦克营营长,当其作为营长时,主要职责是组织实施分队的作战、训练。而当其升任坦克团团长时,主要职责便转换为组织实施全团的合同作战、训练。分队作战、训练与合同作战、训练虽然都属于军事学的范畴,营长在接受基础学历教育时,可能会有所涉及。但是,两者在职业技能上的差异还是十分明显的,不接受坦克团长的职业技能教育,坦克营长显然是不能胜任坦克团长这一岗位的。由于一名军(士)官在其职业生涯中,晋升是一个持续的过程,而其晋升后的岗位与晋升前的岗位,在职业技能上往往存在着很大差异,不仅如此,这些差异还是基础学历教育所不能涵盖的,因此,任职教育作为学历教育之后的教育,必须具备很强的岗位指向性,根据某一岗位的专业和技能要求,向受教育者提供该岗位的职业技能。舍此,任职教育便不能满足受教育者晋升后担任新的职务的需要。

(二) 任职教育是以能力为核心的教育

任职教育作为满足受教育者担任某一新的职务而进行的教育,客观上必须把教育的着眼点放在受教育者胜任某一岗位任职上。一般来讲,不同的岗位,由于级别、专业不同,对任职人员知识、能力、素质的要求是各不相同的,任职人员只有具备与该岗位任职相适应的知识、能力、素质,才能满足任职需要。但是,任职人员是否胜任某一岗位的任职需要,既不是通过任职人员的知识表现出来的,也不是通过任职人员的素质表现出来的,而是通过任职人员的岗位能力表现出来的。因为能力是任职人员知识、素质综合作用的结果。研究表明,一个人能力的大小,既有赖于知识的积累,还取决于个人的实践体验,以及在实践体验

中获得的经验。正是由于知识不能等同于能力,而能力在任职中又居于核心地位,所以任职教育必须打破学历教育那种以传授知识为主的教育模式,在向受教育者传授岗位专业知识,打造其岗位专业素质的同时,通过实践性教育手段,培养受教育者胜任岗位的专业能力。正是在这个意义上讲,任职教育是以能力为核心的教育。

(三) 任职教育是以学员为中心的教育

任职教育的最终目的是培养任职人员胜任某一岗位的任职能力。研究表明,能力作为一种隐性知识,具有“只可意会、不可言传”的特点,人们要获得某种能力,主要不是通过被动接受,而是通过主动体验。也就是说,在教育过程中,单纯的灌输并不能保证受教育者获得某种能力;要使受教育者获得某种能力,必须在向受教育者灌输专业知识的同时,为受教育者创造足够多的实践与体验机会,使受教育者通过主动的实践、体验和思考,并在实践、体验与思考的反复中形成该种能力。由于能力的形成是建立在主动体验与思考基础上的,因此,以培养学员任职能力为目标的任职教育,就必须确立和坚持学员的中心地位。因为,只有以学员为中心,才能打破“大一统”的组训模式,构建起与学员的基础情况和任职地域特色相适应的、科学合理的教学编组形式;才能打破“单纯灌输”的教学模式,营造起有利于学员体验与思考的教学模式;才能改变学员在学习中被动接受的状况,形成有利于张扬学员个性的学习氛围。而这些对于调动学员学习的主动性和积极性,通过主动学习,充分挖掘其内在潜力并进而形成某种能力,是不可或缺的。因此,任职教育必须是以学员为中心的教育。

三、任职教育属性

任职教育的属性是任职教育本质的反映,包含在任职教育的内涵之中。从上述我们对任职教育内涵的分析中可以得知,