

<<任职教育理论与实践研究>>

图书基本信息

书名：<<任职教育理论与实践研究>>

13位ISBN编号：9787802372290

10位ISBN编号：7802372291

出版时间：2009-3

出版时间：军事科学出版社

作者：周道雷 编

页数：315

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<任职教育理论与实践研究>>

### 内容概要

《任职教育理论与实践研究》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。

## <<任职教育理论与实践研究>>

### 书籍目录

第一章 任职教育概述第一节 任职教育的概念第二节 任职教育的由来第三节 任职教育理论与实践研究的范畴第四节 任职教育与相关教育的关系第二章 任职教育特点规律第一节 任职教育的主要特点第二节 任职教育的基本规律第三节 任职教育的理念第三章 任职教育人才培养目标设计第一节 人才培养目标与教育价值观第二节 人才培养目标确定的依据第三节 人才培养目标的基本取向第四节 人才培养目标的模型设计第四章 任职教育教学内容体系构建第一节 对学科专业理论的需求第二节 对课程设置的需求第三节 对教材建设的需求第四节 对建立教学内容动态更新机制的需求第五节 对教学内容体系构建的需求认识第五章 任职教育基本教学方法第一节 案例式教学法第二节 研讨式教学法第三节 学导式教学法第四节 实践式教学法第五节 实验式教学法第六章 任职教育中的联教联训第一节 联教联训的基本内涵第二节 联教联训的基本组训形式第三节 联教联训的实践探索第七章 任职教育联合作战指挥人才培养第一节 对联合作战指挥人才内涵的基本理解第二节 联合作战中军种作战的主要特点第三节 联合作战指挥能力生成规律第四节 联合作战对联合作战指挥人才培养提出的基本要求第五节 联合作战指挥人才联合培养模式第六节 联合作战指挥人才培养的基本措施第八章 任职教育师资队伍建设第一节 师资队伍结构第二节 师资队伍选拔第三节 师资队伍使用第九章 任职教育中的学员第一节 入学要求第二节 学习方式第三节 学术研究第四节 日常管理第五节 考核评价第十章 任职教育中的管理第一节 任职教育管理的基本定位第二节 任职教育管理的基本理论第三节 任职教育管理的基本思路第十一章 任职教育教学保障第一节 任职教育教学保障的特点第二节 任职教育教学保障的任务和原则第三节 任职教育教学保障的内容和要求第四节 任职教育教学保障改革第十二章 任职教育教学工作评价第一节 教学工作评价特点第二节 教学工作评价的目的与功能第三节 教学工作评价的原则第四节 教学工作评价的主要内容第五节 教学工作评价的程序与方法参考文献

## &lt;&lt;任职教育理论与实践研究&gt;&gt;

## 章节摘录

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。

唯基如此,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

## &lt;&lt;任职教育理论与实践研究&gt;&gt;

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，任职教育具有军事职业教育、军事专业教育和继续教育的教育属性。

（一）任职教育具有军事职业教育的属性 所谓军事职业教育，是指在“通识教育”的基础上，为适应军队某种岗位需要而进行的专门知识、技能、能力的教育，目的是使受教育者成为军事岗位所需要的应用型人才，是军人这个职业的专向教育。

通俗地讲，就是培养军人这个职业所需要的各级、各类人才。

任职教育的军事职业教育属性主要表现在以下三个方面：一是教育目标的非学历性。

从任职教育的定义中我们可以看出，任职教育是在军（士）官接受基础学历教育之后，伴随着军（士）官职务变迁，着眼军（士）官岗位任职需要而进行的专向教育；从教育的时机和指向性看，任职教育不是为了满足受教育者获得某种学历的需要，而是满足受教育者胜任某一新的工作岗位的需要。

## <<任职教育理论与实践研究>>

胜任岗位显然属于职业教育的范畴。

二是教育内容上的非学术性。

任职教育的着眼点是满足军（士）官岗位任职的需要。

军（士）官胜任一个新的岗位，学术性知识固然不可或缺，但更重要的是岗位任职的应用性知识和技能。

比如，当一个营长晋升至团职岗位时，向其传授团职岗位的历史沿革、特点规律等知识固然重要，但却不能满足其胜任团职岗位的需要。

要使其能够胜任团职岗位，必须把传授的重点放在团职岗位组织实施部队作战与训练的方式方法、基本经验和基本技能上，唯其如此，才能使营长在充分继承前人经验的基础上，结合自身的工作经验，形成关于团职岗位任职能力方面的认知。

教学内容的非学术性特征显然是职业教育的一个重要特征。

三是人才培养上的应用性。

任职教育在教学内容上主要向受教育者传授某一岗位任职的基本方法、基本经验和基本技能。

从教学内容上看，任职教育所培养的人才显然是应用型人才，而不是学术型人才。

.....

<<任职教育理论与实践研究>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>