

军校文职教师专业自信缺乏的原因分析

樊帅兵 贾秉权

(武警警官学院 四川 成都 610213)

摘要:现在文职教员是军队现有师资的重要组成部分,观察发现当下文职教员专业自信缺乏。本课题从制度设定还有待完善、人际交往还需和谐、文职教员职业认同感低、科研管理有待提高四个方面对文职教员专业自信的缺乏进行了原因分析。

关键词:军校文职教员;专业自信;缺乏;原因

2018年的全国教育大会上,习近平主席的发言中强调要“建设社会主义现代化强国,同时对教师队伍建设提出了新的更高的要求,也对全党全社会尊师重教提出新的更高要求。”¹。本人作为一名军校教员,通过长时间观察周围文职教员的工作状态,一个发现是很多文职教育在工作中不够自信,笔者产生了研究的兴趣。

一、概念界定

(一)文职人员

《中国人民解放军文职人员条例》²所称文职人员,是指在军民通用、非直接参与作战且社会化保障不宜承担的军队编制岗位从事管理工作和专业技术工作的非现役人员,是军队人员的组成部分。在全军统一编制的岗位工作,是军队力量构成的重要组成部分;文职教员是从事军校教学工作的文职人员。军队发展对专业化人才将更加需求,文职人员的作用将日益凸显。

(二)专业自信

从字源上看,“自”即自己,“信”即相信;“自信”即自己相信自己。³教育学领域中,《教育大辞典》中将自信定义为“自信(self-confidence)指个体相信自己的思想、道德、能力的心理状态,也是争取成功的精神力量,也可称之为自信心。”⁴本文将教员自信从专业的视角加以界定,为教师相信自己有成功完成教学活动的的能力,并在教学活动中积极调节教学内容和教学方法,调动学生学习的主动性,从而实现教学效果最大化的积极心理期待。

二、专业自信缺乏的原因分析

(一)制度设定还有待完善

不管是现役教师,还是文职教师,他们所需要执行的教师标准并无二致。文职教师大部分来源于地方大学,很少长时间在部队大环境中长期待过,制度要求却让他们感觉到压力。为了达到标准,他们不得不树立标杆,模仿学习现役教师的一言一行。古人曰:“橘生淮南则为橘,生于淮北则为

枳,叶徒相似,其实味不同。所以然者何?水土异也。”这句话从文化心理学角度说明环境对事物性质的重要作用。军校环境的独特性,也决定了军校教师知识必须具有独特性。生于“淮南”的军校教师与生于“淮北”的地方大学出生的文职教师,从“教师作为一种专业”来看并没有区别,但从他们所处的教育成长环境来看具有不同的性质。因此,一致的评价制度标准,使本就缺乏军旅历练的新入职文职教师有时候感觉信心不足。

(二)人际交往还需和谐

文职教员的人际关系包括文职教员与领导或管理人员、文职教员与现役人员及文职教员内部的关系。文职人员能否融入工作环境除自己的工作表现外,与部门的文职人员领导的表现也有一定的关系,如果领导对文职人员非常重视和尊重,那么文职人员就很容易与大家融为一体。正如文职人员所说,很多时候,领导的行为会影响下属对文职人员的看法,如领导隆重介绍新入职的文职人员,宣传文职人员与现役人员是一家人,营造和谐气氛,则文职人员容易受尊重和重视。有研究数据表明,61.0%的文职人员对领导及文职管理人员表示满意,认为自己在工作和生活上得到领导或管理者的关心,工作上遇到困难,可以找领导帮忙解决。也有26.9%的文职人员认为领导或管理者只关心文职人员的工作完成情况。在现役主导标准语境下,文职教师缺乏话语权。其二,文职教师与学生存在沟通不适应的情况,有的文职教师反映在与学生沟通时较为困难,得不到领导、学生的支持,文职教师就渐渐地陷入无助的自卑感之中。

(三)文职教师职业认同感低

教师职业认同是指教师对自己职业的基本性质、价值、规范等的认识,对职业的感知和评价,能够从工作中体验到乐趣,从内心认同本职工作的意义和价值。好多文职教师自认为不稳定,招聘文职人员单位可以根据改革需要解聘合同,没有合理的退出机制。自信源于认同,是一个人发自内心的

心的认同并认可这份职业,只有教师正确认识教育职业时,才会对这份职业忠诚,才会对课堂教学工作充满热情。不管来自哪里的招聘的文职教师,他们的教育价值观念都来自地方大学,因为他们是在地方大学接受的高等教育。他们毕业后进入军校,既是军校中“懂教育”的专业人士,却又是带有地方大学价值的文职教师,往往容易产生角色冲突。军队文化素养先天不足与后天匮乏,加之文职教师对军队文化的认同感不强,导致他们难以适应眼前的一切,更不能把军校教育的根扎在军旅的沃土之上,这就加剧了文职教师与军校文化的疏离,不适应感、不舒服感及不认同感将他们推入自卑的深渊。

(四) 军校科研管理有待提高

科研是提高教师教学质量的推动力,因为只有科研搞得好,对所教授的知识才可以深层次把握,才可以形成本学科思想性的东西传授给学生。但是军校对教员科研激励不大,教员本身也缺乏科研进取心,创新意识缺乏,创新能力欠佳。学校对于科研没有质量的硬性要求,也没有对核心期刊的相应奖励,大部分发表的论文版面费都无处解决。所以很多教员本来科研底子就比较薄弱,后期还无心努力提高,科研管

理制度远远落后学校的时代要求,这导致很多教员得过且过,貌似资历很老,但是从来没有树立起严谨的科研意识和敏锐科研精神,科研促进教学的功能更是得不到实现,很多文职教员和自己地方大学同学相比较,可谓是科研贫瘠,没有任何自信。

参考文献

- [1]http://www.gov.cn/xinwen/2018-09/10/content_5320835.htm.
- [2]国务院,中央军事委员会.中国人民解放军文职人员条例[M].北京:中国法制出版社,2017.
- [3]夏征农,陈至立.辞海(第六版)[Z].上海:上海辞书出版社,2010:1894.
- [4]顾明远.教育大辞典·增订合编本[Z].上海:上海教育出版社,2002:2291.
- [5]李国强,邵光华.新课改背景下教师信念对教学行为影响的研究——基于课堂活动精细分析的视角[J].课程.教材.教法,2009(10).