

# 建设院校教育技术事业应以人为本

南京陆军指挥学院教育技术中心 吴永佩

内容提要：院校教育技术的事业应建立在什么样的基础之上？这是大家经常讨论的话题。很多同志比较看重硬件方面的建设，将一个单位有多少架摄像机、多少台电脑、多少台电视机、有多少本电视教材等经常用数字表示出来进行衡量。笔者认为：院校教育技术的建设事业首先应建立在以人为本的基础上。为什么有的单位设备并不先进，设备数量并不占优势，可以出很多在全军、全国有影响的作品；而有的单位设备先进，数量多，可几年出不了一件象样的作品？其原因关键还是在于人才队伍建设上，在于教育技术人才的思想状况、专业水平上。本文从院校教育技术队伍的现状、造成教育技术人才队伍建设走入低谷的原因，和关于教育技术人才队伍建设的几点建议这三个方面进行阐述，力求能使我军院校教育技术人才队伍建设跃上一个新的台阶。

关键词：教育技术 人才队伍 现状 原因 建议

教育技术中心是我军院校教育技术工作的主体，其职能能否得以充分发挥将直接影响教育技术在院校的地位和作用，影响到院校教学改革，并最终影响到我军信息化建设。如何建设院校教育技术事业呢？我认为，院校教育技术的建设事业应建立在以人为本的基础上。

## 1. 院校教育技术人才队伍建设的现状

### 1、人才结构不合理，存在着“五少两多”的问题

教育技术专业队伍结构不尽合理。院校教育技术队伍与教学队伍相比，整体实力较弱，存在着“五少两多”的结构性缺陷。“五少”是：高级职称者少，业务骨干少，掌握教学设计、具有教育学、心理学理论，有丰富的教学经验的少，掌握教育技术理论的高级研究人员、管理人员少，掌握计算机网络技术的专业人才少；“两多”是：一般性技术操作人员多，音像专业技术人员多。面对教育技术定位的变化和最新科技成果的引入，这种现象所带来的矛盾变得更加突出，而限于体制、编制等原因，又难以使人才合理流动和补充。年龄老化，形不成合理的梯队结构，以上问题尽管矛盾突出但又很难短时间解决，以致使我们认识到应该做的工作，由于没有“人”而无法实施。

### 2、人才流失严重，出现青黄不接的现象

教育技术专业骨干人才流失严重。由于市场经济的冲击和教育技术被认作教学辅助单位在院校内所处地位的艰难，一部分30岁左右、已经能承担起当前教育技术业务的、具有中级职称的业务骨干，或因家庭（住房、爱人工作、小孩上学）的困难、或因高级职称评定不顺利，或因对工作后劲不足等无信心而提出调离、或要求转业，工作干劲不足。另外，从事教育技术工作的一大批老业务骨干、负责人也相继退休或退居二线。院校教育技术工作后继无人问题突出。

### 3、专业队伍培养不够，自身素质有缺陷

面对科学技术飞速发展的时代，由于教育技术专业队伍在整个院校教员队伍中的份额很少，而工作量又非常大，因此，对专业人员的思想政治工作、定期的业务培训，和新知识、新理论的学习等重视不够，造成了专业人员缺少愿为国防教育事业献身的精神，在名利得失上不能摆正自己的位置关系；缺少在业务上不断学习的进取精神，缺少一个使专业人员学习深造的培训环境，结果造成了专业人员“老瓶装新酒”的现象，接受新技术、新观念慢，甚至有消极抵触现象。

### 4、开展群众性教育技术工作的势头不大

教育技术本应归属所有的教员，成为他们手中的利器。但现实情况是广大教员对开展这方面工作的积极性较低。尤其是一些教授、副教授，他们是院校教学、科研的中坚，但由于缺乏现代教育技术的理论基础和实际动手能力，比较看重学术造诣，忽视授业过程，仍然习惯于粉笔加黑板的传统教学方式，对现代化教育技术缺乏应有的知识、技能和热情，结果使其参与教育技术的积极性不高，或心有余而力不足。院校机关部门和领导层比较重视硬件建设，轻视教育技术的长远发展，新教员积极，老教员不热心是普遍现象。因缺少发展

教育技术的大环境，而使教育技术专业成为了“孤家寡人”。

## 2. 院校教育技术人才队伍建设走入低谷的原因

造成教育技术人才队伍建设走入低谷，既有客观上的原因，也有主观上的原因，而更主要的是在主观原因上。

### 1、观念上的不正确认定

教育技术作为教育活动中必不可少的基本要素是绝对脱离不了教学实际的，而教学过程离开了良好的教育技术也难以优化。但长期以来，由注重物态技术的媒体观念所形成的电化教育狭窄定位往往导致“教育技术”与“非教育技术”的人为割裂，造成现代媒体自成系统；这种仅在媒体服务层次上定位的教育技术观，使现代化教育技术成为教学活动中可有可无、“锦上添花”的点缀品，广大教员则对它若即若离，甚至敬而远之，更谈不上把它纳入教学过程的设计和研究了。于是，教育技术中心的任务还是停留在教学保障上。部分领导同志还是认为教育技术就是教育技术设备的维护、修理，单位日常活动的摄像、照相和宣传服务，营区有线电视的放映、维护，幻灯片的制作，或是为迎接上级首长机关检查指导制作一些汇报型多媒体等一般性保障任务，而没有提升到为信息化教学服务的高层次上来。把教育技术人员当作一般的保障、维修人员，把教育技术工作的重点转向电视新闻、专题制作和闭路电视，甚至创收开源了。

再就是有关政策不落实，对教育技术人员成果的认定还处在“电化教育”时代的模式上。如多媒体课件算哪类成果？电子教材、数据库等如何与文字教材同等对待？教育技术人员的工作量与普通教员的授课量如何进行折合？等等。这一系列新情况、新问题，总部机关没有成文规定，一些院校也只是凭着主观上的想法比较随意地处理对待。指挥院校重视战术、战法研究，技术院校强调的是院校级、军队级或是国家级的科研项目的开发研究，等等，这是造成专业人员和广大教员开展教育技术工作积极性降低的主要原因。这些主观上的因素致使现代化教育技术难以在院校的整体改革中充分发挥效应。

### 2、客观上的局限性

院校专业学科量多而面窄，课程教材自主性强而指令性、通用性差，且广大教员的积极性没调动起来，致使教育技术新成果难以大范围使用。由于教育技术深入教学过程不够，教学性质不强，在编制教育技术教材上虽然花了许多功夫，但应用推广得不够，因此教育技术人员依然未被包括部分院（校）长在内的教育同行归为教学人员范畴，教育技术中心自然也就被认为是教学辅助单位，教育技术人员所完成的任务当成一般性的保障任务。

市场经济的负面效应影响到职能机构和专业人员，经济效益和社会效益难以平衡，致使教育技术工作容易偏离方向，和专业人员不稳定。

从事实情况来看，院校教学改革是一个大的系统工程，不能只从单一因素的角度来考虑。用旧的教学观念、教学模式和实践模式是不能有效地处置教育电视、计算机多媒体等新的技术工具在教学中的应用的。同时，理论上的陈旧也是造成新式教学媒体手段的研究与应用也未能从根本上大幅度地促进教学思想、教学体系、课程内容、教学模式的革命性进步。

## 三、关于院校教育技术人才队伍建设的几点建议

### 1、进一步确立教育技术中心在院校中的地位作用

当今世界已经进入信息时代，如果把教育技术领域继续限定在现代教育媒体的应用与研究，即单向的从媒体的角度研究教育是很不够的，因为这种研究不是从全局把握局部，而只是从局部去影响全局，这就注定了不能从根本上全面推进教学的改革，成果也就不是决定性的，教学成效最优化也就无法达到，教育技术队伍建设处于不稳定、不健全的处境。只有将教育技术的作用以及教育技术中心的职能、任务从根本上予以明确，教育技术中心是学院承担教育技术推广、普及、应用工作的教学单位。事实上，教育技术所始终坚持的技术、方法层面的理论与实践研究，以及其所重视的教学过程的程序性、操作性问题的解决，恰恰是其它教育研究领域的空白与不足。教育技术中心的任务是：应用现代教育技术，优化教学过程，开发利用教学资源，促进教育、教学改革，提高教育质量与效益，推进教育的现代化。只有明确了这样的任务，对于教育技术的管理、编制等具体问题才能得以正确的解决，教育技术人才队伍建设才有推动力。

### 2、理顺教育技术中心的管理体制

目前，不少单位将教育技术中心隶属于训练部，也有的将其隶属于基础部（系）。我认为，这种领导管理体制缺乏

宏观领导，并没有明确的领导体系。上级教育技术主管部门的管理和指导过于强调院校自主管理。这种状况使教育技术中心基本处于一种自发、自为和自适应的“自然发展”状态，始终处于一种既是大发展又是实验探索的阶段。

其实，院校教育技术如何发展很大程度上取决于主管院、校长的认识水平以及教育技术中心主任的事业心、业务能力与工作态度。应该将教育技术中心的工作隶属于学院主管领导，因为，教育技术工作属教学范畴，是涉及学校方方面面工作和所有教员、教学管理人员和学员的系统工程，必须明确由主管教学工作的院(校)领导直接领导。还可以成立由分管院(校)长、科研部(处)教务部(处)、教保处、财务处、教学研究所(室)、图书馆和各部、系负责人组成的校教育技术委员会或领导小组，来筹划、协调学院教育技术建设事业，使教育技术研究与应用形成整体合力。同时，上级教育技术主管部门有决定教育技术中心主管领导的业务考评和任职建议权。当务之急，我认为应尽快组织研究制定教育技术专业行为准则和相应的规章制度，使教育技术在业务和人员管理上的特殊性有章可循，有法可依。

### 3、配强教育技术中心的领导班子

建设一支高素质的专兼职相结合的教育技术队伍，对院校教育技术事业的开展具有决定意义。

教育技术中心属教学单位，但又不同于一般的教研室，它职能多、任务重、人员杂、管理难度大，因此必须配备政治上可靠，业务上懂行，事业心强，能克己奉公和团结同志，有教学经验和组织能力的人组成领导班子，并保持相对稳定。其主要负责人应具有不低于副教授或其他高级专业技术职务的任职资格。

### 4、编配合理的人才队伍结构

院校教育技术专职队伍应由教员、工程技术人员、管理人员等构成。中心人员应向一专多能方向发展，以减少非教学性，提高效率。

中心教员、教学(课程)设计人员至少应具有本科学历，研究生应占一定比例。工程技术人员一般应具有大专以上学历。本科以上学历者应占中心人员总数的70%以上。教育技术队伍的年龄、职称结构应呈梯形。

教育技术业务活动要深入到教学第一线，要依靠广大教员共同完成。为加强沟通，教育技术中心应聘请部分教学第一线的优秀教员为中心兼职教员，与之常年合作，帮助他们开发教学软件，掌握新知识，以形成一支相对稳定的推广教育技术工作的样板队伍，扩大影响，提高水平。

引进急需的专业人员，调整与充实教育技术队伍。首先是引进教学(课程)设计人员和计算机课件开发设计人员。注意从地方高等师范院校教育技术专业吸收硕士生和本科毕业生，同时还应吸收一定数量的心理学、教育学、计算机及网络通讯技术方面的硕士、博士来教育技术中心工作。部分不适合教育技术工作的人员也应调出。教育技术中心专业人员调配计划应列入学院人事计划，认真落实。

### 5、认真搞好专业队伍的培训

教育技术中心开展的业务不少是目前大部分同志都没有搞过的新项目、新内容。有必要对原有人员进行调整充实。提高现代教育技术专职人员整体素质的最好办法是搞好在职培训。要克服学一次而用终身的短见行为。

教育技术专职人员培训要有计划地进行。培训内容包括：教育技术学与教学设计学理论、教学与学习理论、相关的计算机多媒体知识及网络技术知识。要开展高层次教育技术人员(可来自学科教员和教育技术专职人员)的培训，培养教学设计、远距离教学和现代媒体教材(课件)编制骨干人才，充实专家队伍。要重视高层次中青年教育技术专家队伍的建设。

鉴于军队教育技术中心每个岗位人数较少，可以以院校协作区或以地方省、市或行业为主，委托有条件的院校或地方省(市)师范大学教育技术系，分期、分批、分岗组织中级职称以上人员的培训。上级教育技术主管部门要定期对从事教育技术的专业人才进行业务考评，其考评结果可以作为晋级、晋衔、晋职的要件之一。

### 6、强化人才队伍建设的激励机制

教育技术队伍是教育战线的一支新军，比较年轻，但它担负的任务却十分艰巨和繁忙，工作条件又比较艰苦。因此，院校对它的管理政策要适度放宽，在设岗、编制、职务评定、福利待遇、人才流动、创收提成等方面给予实事求是的适当处理。在教育技术人才队伍建设问题上，领导层不能一味地强调无私奉献、自我牺牲而不解决现实存在的不合理问题。在成果认定、业绩和能力评定等有关专业队伍个人发展问题上，应更多考虑学科特点，不可简单套

用一般学科评审时的作法和标准要求。建立起激励专业人员忠于职守的运行机制。

如，教学软件是重要的教学资源，教育技术人员是通过教学软件进行教学活动的教员，参与设计、编导、编程与开发教学软件工作，应折算相应的教学工作量。应该就此制定实施性意见，坚决贯彻执行。教员积极采用现代教育媒体运用于教学，应予鼓励，如一门课程进行教学设计，并合理使用媒体效果好的，计算教学工作量时应适当增加时数。

教育技术人员承担的经院级以上（包括院级）有关机构审定认可或立项的教学软件系统、开发项目或教学仪器设备的研制开发课题，可视作相应级别的科研项目。通过鉴定或评审的项目成果按科研成果认定，并作为评定专业技术职务的任职资格以及评选优秀教员、立功嘉奖的依据。

同时，也要注重专业队伍的思想政治教育，使他们具有坚持为实现教育现代化服务的宗旨，自强不息，充分发挥主观能动性，提高对改变了的大环境的适应性。

作者：吴永佩，南京陆军指挥学院基础部教育技术中心副主任。1959年4月出生，1976年8参加工作，1978年3月入伍。大学本科，军事学学士。文职五级。主要成果有：编写各类教材、专著14本，其中主编五本，副主编4本。参加制作的《电脑园区网》（20集）在中央电视台军事频道播出。积极运用多媒体技术为在全军掀起的“新三打三防”练兵活动出力，制作的“新三打三防概论”、“防侦察监视”、“打巡航导弹”等多媒体经过教学使用后受到强烈的反响。发表学术论文16篇。