

建设高素质教育技术人员队伍

面临的问题及对策

邢程

【内容提要】在新技术革命飞速发展的今天，教育技术领域需要高素质的人才。本文探讨了建设高素质教育技术人员队伍面临的问题及解决问题的对策。

【关键词】教育技术、素质教育、人才观念、知识更新

当今世界科技革命呼唤更新人才观念，教育革命呼唤实施全面的素质教育，军事革命呼唤高素质的军事人才。二十一世纪的竞争，是科学技术的竞争，是人才素质的竞争。谁能把握好面向二十一世纪的教育，谁就能在二十一世纪的国际竞争中处于战略主动地位；谁拥有大批高素质的军事人才，谁就掌握了克敌制胜和关键要素，就能在未来高技术局部战争中处于主动有利的地位。

实施素质教育，涉及到教育领域的方方面面。从军队院校的实际出发，强化素质教育，更新教育观念，构建新的课程体系和教育内容，改革教学方法和手段，提高教员队伍的整体素质等等，都是所必需的。本文试就素质教育中建设高素质教育技术人员队伍面临的问题及对策，谈一些浅显的看法。

一、教育技术人员面临的问题

改革开放二十年来，教育技术人员队伍经历了从小到大，由弱到强的发展过程，初步建成了一个结构合理、综合素质较高的人员队伍。尤其是近几年，各院校加大了队伍建设的力度，采取了有效措施，使教育技术人员队伍质量建设上了一个大台阶。教育技术人员基本上能够适应目前教学的需要。但随着目前高新技术的飞速发展，教育技术手段的不断进步，教学改革的不深入，教育技术人员队伍与跨世纪高素质人才的需要相比还有很大的差距。目前，还存在着一些制约高素质教育技术人员队伍发展的“瓶颈”因素。

（一）陈旧的人才观念还没有彻底消除

改革开放以来，人们的思想观念发生了根本的变化，然而由于多种原因，人们对人才问题在思想上还残存着一些偏见。主要表现在：一是在人才选拔使用上，少数单位存在着求全责备的情况，往往是盯在人才的缺点毛病上，而不是看其“才”有多大。二是在人才管理上，有的人认为管得越严越好，管得越“死”越好，忽视了人才成长与管理的客观规律。三是在人才职级待遇上，少数单位存在着论资排辈，盲目攀比的现象。四是少数人员在工作上缺乏协作精神，往往是以己之长比别人之短，不能很好地团结合作，协同攻关。

（二）知识更新速度慢

高素质的人员首先要有很高的知识素养，很高的知识素养来源于不断的更新知识。然而，由于种种原因，教育技术人员知识更新速度较慢。其原因是多方面的。一方面是当今世界飞速发展，知识更新速度快。据联合国教科文组织的一份调查显示：1976年大学毕业生在校学习的知识到1980年已有50%过时，到1986年全部陈旧。在我国，过去一个大学生在大学期间学习的知识，够一生所需知识的70%，而现在仅够一生的10%。另据有关资料统计，人类科技知识增长加快，19世纪是每50年增长一倍，20世纪中叶是每10年增长一倍，现在是每3至5年增长一倍。可见，新的知识呈几何级数增加，知识更新速度相当快。另一方面则是主观原因，学习空气不浓。一部分人员满足于干好眼前的工作，没有把学习看成是工作的一部分，没有着眼于培养跨世纪高素质人才；只满足现状，没有着眼发展，没有危机感和紧迫感。学习气氛不浓厚，严重影响了素质的提高。

（三）轻理论、重实践现象，严重阻碍了人员素质的提高

教育技术人员的工作性质和教师有所不同，事务性工作相对较多。无论是电教教材制作，宣传报道，还是设备维修，都是动手的机会多。时间长了，个别同志就满足于处理好日常工作，满足于已掌握的技术。在教育理论发展上，在教育技术理论发展上，不重视、不研究、不探讨。长此以往，理论落后，思想僵化，必然导致不能适应高速发展的教育技术的需要，不具备跨世纪所需的素质。

二、对策

高速发展的科学技术和教育技术对教育技术人员的素质提出了更高的要求。培养和造就高素质的队伍，首先要认清高素质的教育技术人员的基本特征，其次要确立明确的工作指导思想和目标，然后要在大力加强思想政治建设的同时，争取有效措施，加大工作力度，切实抓出成效。笔者认为，高素质的教育技术人员的基本特征是：思想境界高，知识渊博，技术精湛、智能素质好，身心健康。建设高素质人员队伍的指导思想和目标应该是：以江主席建设高素质干部队伍的重要指示精神为指导，认真贯彻党的干部工作路线、方针、政策和军委、总部的指示、决定，以全面提高人员素质为中心，以人才建设为重点，着力抓好人才的培养与引进，使用与提高，稳定与搞活。努力建设一支政治合格、结构优化、素质优良、创新能力强、富有生机与活力的教育技术人员队伍。

（一）树立科学的人才观，清除选人用人上的思想障碍

人才成长有其自身的规律。一般说来，在某一方面有专长、才华出众的人，往往在另一方面伴随着明显弱点，表现为长与短在一个人身上的对立统一，这也是客观事物本身的辩证法，所以人无“完人”。我们要记清人才客观规律，更新思想观念，树立科学的人才观。要有爱才之心，求才之渴，用才之胆，护才之魄，荐才之德，容才之量，采取积极的用才人态度，消除选人用人上的思想障碍。一是在人才选拔上，坚持唯贤是举，唯才是用，切忌求全责备。要正确使用处理“德”与“才”的关系，在坚持政治条件的前提下，大胆启用。二是在人才使用上，坚持用其所长，扬长避短，切忌压制人才。人才最本质的特征是才能，使用人才就是要发挥人的才能；要发挥人的才能，就只有用其所长。否则就发挥不了作用，就不能成为人才。三是在人才提高上，坚持继续教育，注重提高，切忌只使用不培养。随着知识更新速度的加快，继续教育越来越重要，不注意培养与提高，就要落后，就要被时代淘汰。四是在激励机制上，坚持奖励与惩戒、物质奖励与精神奖励相统一的思想，切忌只奖不惩。要对在工作中做出突出成绩，贡献特别大的人实施奖励；对产生经济效益的工作，要按照经济效益给予奖励。另一方面对表现差的，不能按规定完成任务的，要给予相应的惩罚。五是在管理上，坚持严格管理与创造宽松的工作环境相统一的思想，严宽结合，切忌管得太“死”。

（二）强化知识更新，实施“充电”工程

更新知识是社会进步的需要，是院校发展的需要，也是个人成长的需要。院校和教育技术中心应从总体上关心知识更新问题，从制度上、措施上建立一个推动教育技术人员学习的有效机制，强化学习，不断“充电”。

1、制订学习计划，实行目标管理。更新知识是一项长期的任务，是一项艰苦的劳动，不能靠一时兴趣，一蹴而就。教育技术人员每年要根据发展方向和自己的知识水平，制订个人学习计划，明确自己达到的目标。教育技术中心要根据每个同志的学习计划，实行目标管理，定期检查情况，督促计划落实。

2、采取多种形式，加速知识更新。知识更新需要采取多种形式。（1）以自学为主，参加学习班为辅。个人自学是更新知识的主要形式，教育技术人员应根据工作需要，自觉进行知识更新。也可参加军队、地方举办的学习班、辅导班等短期培训。（2）以在职学习为主，离职进修为辅。对多数人员来讲，在职学习是更新知识的主要形式。离职进修主要是培养高、精、尖人才。（3）开展知识讲座，提高知识水平。开展知识讲座是教育技术人员掌握学科专业前沿知识，了解技术发展动态的一种重要形式。院校要经常组织军、内外专家学者做知识讲座或学术报告，讲授新知识、新观念，讲授教育理论和教育技术的发展动向，进行学术交流，提高知识水平。

3、改进获取知识的手段，提高学习成效。教育技术人员首先要能够利用现代化技术手段获取知识、信息。院校也要逐步建立准确灵敏的科技情报信息系统。及时提供国际国内的科技信息、科技情报、最新发展动态。另一方面加强和充实校园网建设，尽可能提供更多更好的信息资料。

（三）紧密结合教育技术，广泛开展学术研究工作

要跟综教育技术发展趋势，既要做好技术、设备的准备，又要做好理论上的深入研究。要进一步提高对学术研究工作认识，彻底改变重实践、轻理论的现象。广泛深入地、大张旗鼓地开展学术研究，这即是对自身理论水平的提高，也是对教育技术理论的发展与推动。

随着教育技术的飞速发展，现代教育技术已成为教育改革发展的主要动力。建设高素质的教育技术人员队伍已成为当务之急。虽然还有很多困难，但只要抓住机遇，迎接挑战，奋起直追，刻苦钻研，踏实工作，培养和提高自己的全面素质，就能适应发展，顺应潮流，从而为教育改革和发展做出应有的贡献。

