

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2010.02.006

生长军官任职教育中的“能力本位理论”研究^{*}

史佩, 张翼, 刘昆福

(海军航空工程学院 训练部, 山东 烟台 264001)

[摘要] 生长军官任职教育是生长干部岗位任职前接受的职业教育。生长军官任职教育人才培养过程中, 要确立“能力本位”总体思路, 科学构建人才培养目标模型, 优化课程结构体系, 完善教学保障机制, 提高人才培养质量效益, 满足部队岗位任职需求。

[关键词] 生长军官; 任职教育; 能力本位

[中图分类号] E251.3 [文献标识码] A [文章编号] 1672-8874 (2010) 02-0029-02

Research of the Ability Standard in Pre-commissioned Officers' Vocational Education

SHI Pei, ZHANG Yi, LIU Kun-fu

(Education Department, Naval Aeronautical Engineering Institute, Shandong, Yantai 264001, China)

Abstract Pre-commissioned officers' vocational education is received by pre-commissioned cadre before their first assignment. The training of pre-commissioned officers' vocational education requires establishing the general line of thinking of ability standard, scientifically building the object model, optimizing the curriculum structure system, perfecting the teaching support mechanism, improving the quality and benefit of talent training and satisfying the requirements for the first assignment.

Key words: pre-commissioned officers; vocational education; ability standard

任职教育是以获取任职所需的知识、能力、素质为目的的教育, 是以岗位关键能力的培养作为培训的出发点和落脚点, 其价值取向直接指向解决任职能力。可见, 能力是任职教育的核心, 提升岗位任职能力是任职教育的最终目的。生长军官任职教育作为初级任职教育的一种类型, 是生长军官从四年本科毕业到岗位任职前接受的为期 10 个月的职业教育, 在初、中、高三级任职教育体系中发挥着非常重要的基础性作用。在生长军官任职教育人才培养过程中, 要确立“能力本位”的总体思路, 以满足部队岗位任职需求为根本出发点, 科学构建人才培养目标模型, 优化课程结构体系, 完善教学保障机制, 提高人才培养质量效益。

一、以能力训练为核心构建人才培养目标模型

培养目标是人才培养结果的预先构想, 对整个人才培养体系产生重要影响。任职教育与学历教育由于价值取向、本质特点等方面大相径庭, 培养目标的构建思路也存在较大差异。任职教育直接面向部队岗位任职需求, 评价任职教育质量和效益的唯一标准就是能否胜任部队岗位。所以, 任职教育培养目标的构建要以任职能力为核心, 确保培养目标与岗位需求趋于一致。上世纪八十年代, 国外高等教育界兴起一种以能力为本位的教育模式, 即 CBE (Competence Based Education), 它是一种强调岗位适应能力

的培养和训练的教育系统。以 CBE 教育模式为依据, 生长军官任职教育培养目标的构建程序可以归纳为: 部队岗位的职责任务——岗位所需的关键任职能力和一般能力——任职能力的支撑点——培养目标^[1]。

一是要摸清任职岗位的职责任务和发展方向。“十五”以来, 随着军队战略方针的调整、武器装备的发展、体制编制的改革, 部队的编制岗位发生了较大的变化; 第十五次全军院校会议以后, 军队院校办学的重点逐步由以学历教育为主向以任职教育为主转变, 对院校培养人才提出了新的更高的要求, 这些都需要对现有部队岗位认真进行梳理, 了解部队岗位现状和发展趋势, 确保任职教育培养目标的科学性, 构建起具有时代特色和适应部队需要的院校教育体系。近年来, 有关单位结合部队实际, 按照试点先行、总体设计、调研培训、分组调研、汇总分析、联合审定的工作思路和程序, 系统梳理了相关部队专业岗位, 全面摸清了部队编制岗位和实际运行岗位的现状, 明确了岗位职责和使命任务, 为院校初级任职教育人才培养目标模型的构建提供了依据。

二是要明确任职岗位的关键能力和一般能力。在 CBE 教育模式中, 岗位所需的关键任职能力和一般能力是由岗位职责任务决定的。我们可以将梳理出来的各个部队岗位的职责任务分解为四个关键点, 即思想政治、专业业务、领导管理 (军事基础)、身体心理, 这四个关键点就是任职

* [收稿日期] 2010-04-07

[作者简介] 史佩 (1971-), 男, 甘肃兰州人, 海军航空工程学院训练部研究生处副处长、讲师, 硕士。

岗位所需的关键能力。每一个关键点从知识、能力和素质三个角度进行细化。其中，知识是最直观、最表象，也是最容易获取的信息，是素质形成和提高的基础；能力是通过知识的积累逐步由量变转化为质变的结果，是素质的一种外在表现；而素质是更深层次的东西，是知识内化和升华的结果，素质的养成是一个长期而复杂的过程^[2]。知识、能力、素质三者相辅相成、不可分割，共同构成各级各类人才的基本要素。

三是要分析岗位任职能力的支撑点。从CBE教育模式可以看出，岗位任职能力的支撑点是通过岗位任职关键能力和一般能力引申出来，是对生长军官任职教育的各个分目标模型知识、能力、素质需求的细化和具体化。它进一步明确了知识、能力、素质三种基本要素的具体内容。在思想政治分模型中，要求掌握军人道德、法律法规、军队传统三类知识，具备政治行为能力和政治思想工作能力，形成思想道德意识、法纪意识和敬业精神。这些都是岗位职责任务决定的。其中，军人道德明确要求掌握军人思想品德修养的基本知识，政治行为能力要求具有一定的政治鉴别能力和政治践行能力，敬业精神要求热爱军队，热爱专业技术工作，忠于职守。同样，对于其他分模型也有类似的表述。笔者认为，岗位任职关键能力、一般能力和能力支撑点共同构成了任职教育人才培养目标模型的基本框架，这一目标模型是按照“能力本位”的一般理论，在长期的教学改革实践中形成的，对人才培养起到重要的目标牵引和导向作用。

二、以能力建设为牵引改革课程结构体系

课程结构体系的构建要以问题为中心，以解决岗位任职能力为目的。通过对生长军官任职教育教学训练实际的分析，结合多样化战场环境对人才的需求，确立以部队专业岗位的任职需求为着眼点，建立任职岗位、任职基础课程模块，以职业特点和个性发展需求为出发点，创建个性教育和任职发展课程模块的课程结构体系改革思路，确保课程结构体系的系统性、针对性和延拓性。

一是研究任职岗位课程模块。任职教育的专业岗位指向是非常明确的。根据海军各级各类人才培养目标模型和军事训练大纲的有关要求，任职教育必须以“岗位合格”为目标，以岗位需求为根本着眼点。因此，任职岗位课程模块应与部队岗位任职需求紧密联系，按照岗位任职需求来设置任职岗位课程模块的教学内容是任职教育课程结构体系改革的基本思路。以某校招收的生长技术军官任职教育专业为例进行分析，这些专业涵盖了测控、维修和测量等知识内容，分别对应了部队相关专业岗位。如测试与控制专业的任职岗位模块设置控制系统结构原理、使用维护、装备组训与综合演练等课程，基本满足了毕业学员部队岗位任职需要。

二是建立任职基础课程模块。任职基础课程模块的建立完善要以任职岗位课程设置为基本依据。在任职基础课程模块中，可以按照任职教育专业人才培养的需要，依据学科关联和知识内容承接，设置与任职岗位课程模块相对应的课程，共同构建结构完整，内容衔接紧密的课程结构体系。比如测试与控制专业任职基础模块，设置与测控领

域相关的惯性技术与组合导航、自动检测技术、导弹控制系统原理等课程。同样的，对于生长指挥军官任职教育专业也可以按此思路进行课程设置。比如防空指挥专业的任职基础课程模块，设置与任职岗位相对应的防空武器系统、制导原理等技术原理课程，以及满足指挥军官能力素质需要的运筹分析、参谋业务和实用英语等指挥与工具类课程。两类课程模块的这种相互对应关系，交织成体系完备、结构合理的专业业务课程平台。

三是专设任职发展课程模块。任职发展课程模块着眼培训对象的未来发展需要，以拓宽知识面和培养新技能为目标，旨在增强学员在未来岗位上的发展后劲。任职发展模块的课程设置以打赢复杂电磁环境条件下高科技局部战争为根本出发点，科学安排战场电磁环境和联合作战理论基础两门热点课程。同时，根据培训专业的特点和部队实际，专设一门与任职岗位相关的技术类课程，培养学员更为全面的专业技能。比如考虑当前武器系统的发展趋势，在相关专业任职发展模块中安排武器系统发射装置课程，使学员形成对发射控制系统的整体性概念。

四是创建个性化教育平台。任职教育学员的个性发展需要创建个性化教育课程结构体系。按照任职教育专业基本要求，结合学员自身特点和人才培养规律，建立选修课、实践课、讲座课、自修课相结合的培训模式，为学员创建发展个性和展示自我的平台。设置领域更为宽泛、内容更加丰富的多门选修课程，着重满足学员的求知欲望，拓展知识视野：设置基层带兵艺术、军事应用写作等军事指挥类选修课程，着力提高学员良好军事指挥水平；设置心理学、管理与口才、外国及台湾地区海军等任意选修课程，开拓学员视野，激发学习热情。将当前形势、国内外热点问题、创新理论、重大历史事件、音乐美术、健康体育等知识内容纳入到讲座体系之中，制定详细的系列讲座实施计划，拓宽知识面，完善知识结构；组织进行装备实践和岗位见习，培养学员动手能力和装备操作与组训能力；组织学员自修兵家经典、古典艺术、科学技术史、孙子兵法等名著，提高综合素养。

三、以能力需求为根本完善教学保障机制

CBE教育模式从生长军官任职教育人才培养顶层设计贯彻到教学末端，教员、教材、装备等教学保障条件的建设和发展也要以能力跃升为出发点和落脚点。随着军队院校转型的不断深化，教学保障条件建设的矛盾凸显，各院校在人才培养过程中，要充分考虑教学保障实际产生的影响和制约因素，构建一套适应人才培养需要的、符合初级任职教育教学规律的教学保障体系，为培养适应部队岗位任职能力的复合型人才提供有力保证。

一是要提升教员队伍岗位任教能力。初级任职教育教学改革和人才培养，必须有一支与之相适应的、高素质的教员队伍。随着军队院校转型的不断深入，院校新的教学任务、教学对象、教学内容和教学方式等对教员队伍提出了新的更高要求。目前，教员队伍不熟悉部队训练、任职经历单一和装备操作能力偏弱等问题，已经成为制约院校办学水平和人才培养质量提高的“瓶颈”，必须采取行之有效的措施加以解决，切实提升初级

(下转第25页)

是熟练掌握某项军事技能和锻炼体能, 军事训练中管理素质的培养并未得到充分重视和强调。^[3]

此外, 根据笔者对 4 所军校学员的访谈和调查^[3], 模拟连制度实施的效果也存在一定问题, 主要表现在模拟连骨干任用和任期具有一定随意性, 调查中约有 30% 的大四学员 4 年里没有担任过任何骨干职务, 约 54% 的学员认为所在学员队的学员自我管理程度有限, 队干部才是学员队各方面的全权负责人, 而学员骨干很大程度上仅仅是队干部命令的执行者。

与美军管理能力教育内容的丰富性相比, 美军在军官领导力训练和实践中的做法更加值得关注。美军通过对管理能力系统的研究和分析认为, 理论和知识的教育只是管理能力培养的第一步, 要想切实将现代管理理念和知识转化为军官的实际能力就必须加强实际训练和锻炼。在管理能力训练方面, 美军军校探索并形成了一些有益的做法和机制。如美军海军军官学校教学和日常管理中注重通过以下方法进行管理能力训练: 讲座与讨论, 角色扮演, 场景模拟, 计算机辅助模拟训练, 交互式录像, 行为塑造等方法, 美军院校在教育培训过程中特别注重历史战例和管理案例的搜集和整理工作, 也为其有效地实施培训打下了良好的基础。美国空军军官学校还专门设立了学员性格发展中心, 西点军校更是在学员领导力实践培养中探索出

一套广为人知的成功模式。

四、结束语

随着新军事革命的深入开展和军校人才培养战略的调整, 军校应当充分认清形势, 及时调整人才培养和目标策略, 大力加强军校学员管理能力培养刻不容缓。第一, 应尽快从全局高度统筹管理能力在军校人才培养目标中的地位, 进一步廓清高素质军事人才的内涵和意义; 第二, 大力推进军队管理理论的基础研究和管理能力培养模式创新; 第三, 切实建设好院校和部队人才交流和信息共享机制。

[参考文献]

- [1] 王中霞, 军校学员领导能力培养问题研究[D], 国防科技大学硕士学位论文, 2008.
- [2] 美国陆军部, 美国陆军野战手册 FM 6-22(FM 22-100). “陆军领导力”, 2006.
- [3] 李龙美, 军队院校本科学员管理素质培养研究[D], 国防科技大学硕士学位论文, 2008.

(责任编辑: 范玉芳)

(上接第 21 页)

任职教育教学队伍岗位任教能力。要加大教员赴部队代职、任职力度, 使教员能够真正熟悉部队组训方式、熟悉装备保障流程, 全面掌握部队训练现状和发展趋势。要加大教员赴工厂和试验基地参与新装备跟产、跟研、跟试力度, 让教员全程参与到新装备的生产、研制、试验和定型过程中。要加强教员业务能力培训, 适时举办教员业务集训班, 实施业务水平考核认证, 真正让一批业务水平精湛、任职经历丰富的教员充实到初级任职教育教学队伍中来。

二是完善初级任职教育教材配套体系。教材是课程教学内容的载体, 配套完整的教材体系, 是开展任职教育教学的关键。加强教材建设是固化与推广教学内容改革成果的有效途径, 也是进一步推动任职教育教学内容改革不断深化的重要基础。近年来, 随着军队信息化建设的不断推进, 武器装备的发展日新月异, 部队训练内容和方法也呈现出了许多新的特点, 但院校教材配套却滞后于装备的发展和部队实战的需要, 往往因为任务急、时间紧、资料缺乏, 造成教材质量偏低, 内容不完整、不系统, 不能完全满足任职教育教学要求。为此, 要健全教材体系配套管理机制, 从制度上明确各级职能部门的职责任务, 统筹规划, 加强协调, 拓宽渠道。院校要组织专门力量赴部队、工厂和研究所广泛搜集相关资料, 将部队建设和发展的最新成果充实到院校的教材内容之中。在教学过程中, 组织教员和部队专家共同对教材进行修改完善, 并邀请上级机关和工业部门专家进行审查和把关, 确保教材内容的全面、规

范、准确、实用, 为部队组训和院校开展教学提供完备的资料。各级职能部门还要强化精品意识, 完善奖励机制, 采取有效措施, 鼓励特色鲜明、创新性强的任职教育教材的编写工作。

三是加大教学装备器材保障力度。加强装备器材配套建设是培养胜任任职岗位人才的客观需要, 是走开院校教育与部队训练一体化路子的必然选择。目前全军院校装备教学条件基础比较薄弱, 训练器材短缺, 很大程度上制约着院校初级任职教育人才培养质量的提高, 加强教学装备器材配套建设迫在眉睫。要重视装备器材保障, 把院校装备保障纳入全军装备建设规划, 积极落实新装备优先配发院校政策。要建立健全院校和训练机构的装备器材的体系建设, 解决院校和训练机构任职教育和岗位训练所需要的训练装备器材建设问题。要着力建设初级任职教育教学急需的模拟训练器材, 按照小型装备实装化、大型装备模拟化、模拟和实装“软硬”结合的思路, 强化模拟训练系统的研制, 营造贴近实战的训练环境, 破解装备配套难题, 提高初级任职教育教学质量。

[参考文献]

- [1] 朱如珂. 梦圆于探索——朱如珂军事教育文集[M]. 北京: 海潮出版社, 2009.
- [2] 秦兰悦. 教学成果揽胜[M]. 北京: 海潮出版社, 2004.

(责任编辑: 阳仁宇)