

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2013.02.003

创新初级指挥军官“合训分流”培养模式的几点思考

胡凤阳, 吕云峰, 朱燕妮

(石家庄陆军指挥学院 军事训练系, 河北 石家庄 050084)

[摘要] “合训分流”是我军初级指挥军官培养的现行模式。高素质初级指挥人才的培养,有赖于“合训分流”模式的创新和完善。为此,要端正思想认识,深刻把握“合训分流”改革的精神实质;要搞好顶层设计,切实实现“合训”与“分流”两个阶段的有机衔接;要优化素质结构,重点强化学员军政素质和管理素质培养;要深化通识教育,切实打牢初级指挥军官任职的军种素质基础;要拓宽培养途径,着力探索院校和部队合力育人的新方法和新路子。

[关键词] 初级指挥军官;合训分流;培养模式;创新

[中图分类号] E251.3 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874(2013)02-0011-03

Thinking of the Innovation in Primary Commanding Officers “Centralized Training and Shunting” Training Modes

HU Feng - yang, LV Yun - feng, ZHU Yan - ni

(Department of Military Training, Shijiazhuang Army Command College, Shijiazhuang 050084, China)

Abstract: “Centralized training and shunting” is the current mode of our military’s primary training of commanding officers. The training of high quality primary command talents depends on the innovation and improvement of “Centralized training and shunting” mode. Therefore, we should correct the ideological understanding, and grasp the spiritual essence of “Centralized training and shunting” reform. We should do well the top design, the practical realization of “training” and “shunting” two stages of organic convergence. We should optimize the quality structure, and focus on strengthening the training of the students’ political and administrative qualities. We should integrate the “Centralized training” system, and lay a solid foundation of quality command. We should broaden the training methods to explore some new ones of integrated education of the army colleges, universities and the forces.

Key words: Primary Commanding Officers; Centralized Training and Shunt; Training Mode; Innovation

当前,我军初级指挥军官培养主要实行“合训分流”的培养模式。该模式具有“一类人才分段培养,一个目标分段实现”的鲜明特点。按照这一模式,学员先在“合训”院校(多为综合大学或专业院校)完成四年的通用学科专业本科学历教育和军政基础训练,第五年“分流”到相应的指挥院校进行为期一年的指挥专业训练,目标是培养既具有比较扎实、宽厚、系统的科学文化基础知识,又具有过硬军事素质、较强岗位任职能力和较大发展潜力的高素质复合型初级指挥军官。

实践证明,“合训分流”模式符合初级指挥人才培养的规律。我军自1999年实施“合训分流”以来,已有大批学员走上初级指挥军官的岗位并开始发挥重要作用。根据部队反映,“合训分流”学员具有科学文化素质较高、涉猎知识面较广、干好工作的愿望较强等突出优点,同时也存在军政素质较为薄弱、对基层岗位的认同感不强、利益诉求

相对明显、专业基础不够扎实等诸多不足。^[1]因此在新的起点上完善和创新“合训分流”人才培养模式,对于初级指挥军官的培养具有积极而重大的意义。

一、纠正认识误区,深刻把握“合训分流”改革的精神实质

尽管“合训分流”改革已走过了十多年的历程,但是不少人对“合训分流”内涵的理解并不准确,存在着种种认识上误区。如有人认为,“合训分流”就是本科学制的延长,由过去的4年延长为5年,毕业后可获得工学和军事学两个学位,比过去“直通车”模式下的学员多获得一个学位,有利于提高我军干部的学历水平。这种认识过于肤浅,容易使“合训分流”改革走向唯学历化的倾向;也有人认为,“合训分流”就是工程技术专业教育和军队指挥专业教育的叠加,从而使学员成为懂技术、能指挥的“复合

[收稿日期] 2012-11-20

[作者简介] 胡凤阳(1976—),男,石家庄陆军指挥学院军事训练系讲师,博士研究生,主要从事军事教育理论与实践研究。

型”人才。这种认识过于机械,忽视了“合训”和“分流”两个阶段的有机融合;还有人认为,“合训分流”就是用更多的时间打牢学员的科学文化基础,为学员奠定未来发展的“根基”。这种认识过于片面,忽视了学员思想素质、军政素质的培养,容易使“合训分流”改革走向“唯知识化”的倾向。凡此种种,都是没有准确把握“合训分流”改革的精神实质。

“合训分流”改革的精神实质在于:通过“合训”和“分流”两个培养阶段的相对划分,把学员基础素质和专业素质的培养分为两个阶段独立实施,充分发挥“合训”院校和“分流”院校这两类院校不同的办学特色和办学优势,从而既打牢初级指挥军官的学历教育基础,又培养扎实的岗位任职能力。为此,“合训”阶段要按照通识教育的要求,利用综合大学和专业院校在科学文化方面的优势,打牢学员的思想政治素质、科学文化素质、军事基础素质和身体心理素质,做好固本强基的工作,为培养未来的指挥军官奠定根基;“分流”阶段则按照专业教育的要求,发挥指挥院校的军事指挥特色,注重任职培训的实践性、针对性、应用性,培养初级指挥军官的第一岗位(排长或副连长)任职能力和跨度为排至营的指挥发展潜力。“合训”阶段固根基,“分流”阶段强能力;“合训”阶段铸“毛坯”,“分流”阶段出“产品”;“合训”阶段和“分流”阶段密切衔接,高度融合,是一个不可分割的整体。

二、搞好顶层设计,切实实现“合训”与“分流”阶段的有机衔接

按照“合训分流”模式的最初设计,“合训”阶段和“分流”阶段是一个前后衔接的有机整体,前一阶段要为后一阶段打下任职培训的必要基础,后一阶段要在前一阶段的基础上,实现人才培养的专业化或职业化。因此,“合训分流”人才培养目标是分段实现的,需要对初级指挥人才培养进行统一筹划和整体设计。

然而在“合训分流”改革的实践中,常常出现两个阶段衔接不畅的问题,突出表现在课程体系和人才培养规格衔接不够。据有的“分流”院校反映,学员在进入专业“分流”前,要具备一定的专业基础知识,这些知识要靠“合训”阶段来完成。然而“合训”阶段却从未开设相关课程,不能为“分流”阶段奠定基础。因此学员“分流”后,学校还要再给他们补“合训”阶段的课,从而导致“分流”阶段学习紧张,时间不够。产生这一问题的原因就在于顶层设计没有搞好,没有实现两个阶段的有机衔接。

要解决这一问题,一是要尽快建立教学内容协调机制。如可由总部机关牵头,“合训”院校和“分流”院校共同参加,共同商讨制定人才培养方案,通过核心课程建设,把两个培训阶段的课程体系作为一个整体通盘考虑、系统设计;可在总部机关的统一协调下,两类院校统一组织修订人才培养方案和课程标准,对两类院校相关程度比较密切、对达成指挥员培养目标关切度较高的课程,进行系统梳理,等等。二是“合训”院校要按照“通识教育”的思路,拓宽人才培养的专业口径,按照军种指挥大类招生和培养人才,逐步摆脱目前围绕单一兵种专业培养人才的格局,不管将来“分流”到什么兵种,指挥军官所需要的军

政基础、人文基础、科技基础,都要学习,从而为“分流”阶段指挥军官的专业训练奠定宽广而扎实的基础。

三、优化素质结构,重点强化学员军政素质和管理素质培养

“合训”阶段的任务,不仅要培养学员扎实的科学文化素质,还要培养其过硬的思想政治素质、军事素质、领导管理素质和身心素质。这些基础素质是学员未来发展的根基,在人的成长中起着奠基性的作用,应均衡发展,不可偏废。

从目前情况看,“合训分流”学员科学文化素质比较扎实,但是其他素质则较为薄弱,素质发展不够均衡。一是学员思想政治素质不够牢固。具体表现在学员利益驱动过于明显,对指挥岗位的认同感不强。根据对新分配到某部队的部分“合训分流”干部的问卷调查显示,有的干部看不上基层平凡的岗位,缺乏扎根基层建功立业的思想准备;有的干部认为基层部队科技含量不高,自己所学无用武之地;有的干部认为摸爬滚打一般人都可以干,把他们安排到这样的岗位“大材小用”;还有的抱着临时过渡的想法,为考研、进机关寻求“跳板”。二是学员军事素质不够扎实。从分流院校每年开学对新学员军事基础科目考核摸底情况来看,军事体能、技能科目,如400米障碍、5公里越野、轻武器射击、单兵战斗动作等优秀率不高,甚至还有一定比例的不合格。三是学员领导管理能力不强,管兵带兵的能力偏弱。“合训分流”的学员大多是从地方高中考学入伍的,经历阅历相对单一,缺乏组织训练、管理部队的具体能力。不少部队反映,合训分流干部基层管理能力不足,对部队情况了解不够,遇到一些棘手问题常常手忙脚乱,管理方法过于简单。

产生上述问题的原因主要在于“合训”院校。目前承担指挥军官“合训”任务的院校大多是过去的综合大学和专业技术院校,这些院校的优势是培养专业技术军官,所以他们在培养指挥军官的时候,总是自觉不自觉的沿用专业技术军官的培养模式。指挥军官培养所需要的军事基础训练、军人素质养成等科目,恰恰是这些院校的薄弱环节。可能有些院校认识到了这一问题,但是他们的传统思维不能解决这一问题。“学历教育院校在价值取向上,重文化轻军事、重技术轻指挥、重智商轻情商,对充实文化和专业技术关注较多,对打牢指挥专业基础重视不够”^[2],从而导致了“合训分流”学员军事素质薄弱的状况。

要解决上述问题,对于“合训”院校,一是要转变原有的培养模式,实现从培养专业技术军官到培养指挥军官、从“完成性教育”到“基础性教育”的转变;二是要加强对学员教育引导的力度,通过理论学习和研讨交流等形式,强化学员的使命意识、责任意识和奉献意识,着力打牢他们扎根基层、爱岗敬业的思想基础;三是通过加强模拟任职,提高学员的管理能力。如按照学员旅模式编组,实行模拟连制度,对于锻炼学员的指挥员气质必定会产生重要作用。四是在有条件的地区,可以探索将军政训练的任务依托部队的训练机构或者指挥院校来完成,强化学员军事素质的培养;五是创新人才培养的方式方法,借鉴地方大学生毕业实习的做法,在“合训”阶段的最后一年,可考

虑安排学员到作战部队进行一定时间的当兵锻炼和代职实习，增强其军事素质和对部队的感性认识。

四、深化通识教育，切实打牢初级指挥军官任职的军种素质基础

目前“合训分流”主要实行的是“4+1”的模式，即“合训”阶段4年，“分流”阶段1年。“合训”阶段，主要采取按专业招生，围绕单一专业设计人才培养方案的做法，在学制分配上，主要采取“2+2”模式，前两年进行科学文化和军政基础教育，后两年进行专业教育。较之过去的“直通车”模式，这种人才培养模式提高了初级指挥军官的科学文化水平和岗位任职能力。但是随着信息化军队建设的发展，这种模式的弊端也日益凸显，主要表现在：现代军队的合成程度日益提高，这种按照单一兵种和专业培养人才的格局，在某种程度上限制了人才培养的口径，指挥军官的视野不够开阔，兵种壁垒依然存在，不同兵种的人才不能互通、不能交流。

要解决这一问题，就必须对现有的“4+1”模式进行优化。笔者认为，在现有“4+1”学制保持不变的情况下，“合训”阶段可以实行通识教育和大专业基础教育的融合，即将“合训”阶段的4年按照“3+1”进行设计：前三年为通识教育阶段，贯彻通识教育思想，按照军种需求打牢学员作为初级指挥军官的基础。在具体培养上，可先不确定具体专业，各兵种学员集中在一起实行通科培养，初级指挥军官所需要的军政素质、人文素质、科学素质和身体心理素质，都要在这一阶段打牢。第四年为专业基础教育阶段，可根据学员未来的分流方向组织成若干专业大类，按照专业大类进行专业基础的培训，实行大专业、宽方向的专业基础课教学，从而实现与任职教育阶段的有效衔接。这种“3+1”模式的好处在于，通过对四年学制分配的重新优化，将初级指挥军官的任职基础由“兵种”层面扩大到“军种”层面，增强了其对军队建设的适应能力和发展潜力，更好地适应了军队合成发展和一体化联合作战的要求。同时，通过一年按专业大类进行的专业基础教育，又可以较好地适应未来一年岗位任职教育阶段对学员专业素质的要求，搞好“合训”阶段和“分流”阶段的衔接配合。

五、拓宽培养途径，着力探索院校部队合力育人的新方法和新路子

“强化院校和部队合力育人，加大开放式培养力度，

建立完善以提高能力为核心、培训与使用紧密结合的人才全程培养机制”，^[3]这是我军近年来形成的重要教育思想之一。以往的军事人才培养存在一种错误认识，即认为人才培养完全是院校的事情，将人才培养的任务全部压给院校，院校管训，部队管用，这是对院校职能尤其是任职教育院校职能的错误定位。事实上，初级指挥军官的培养是学历教育院校、任职教育院校和部队共同的责任，院校培养解决的是人才发展的基础，部队任职岗位解决的是实际能力的生成，只有通过两者的全程互动，才能达到培养合格人才的目的。

因此，要继续拓宽人才培养的渠道，着力探索院校和部队合力育人的新思路、新方法。一是探索建立院校部队合力育人的领导机制。可考虑在总部机关或军种成立专门负责联合培养人才的领导机构，负责制定合力育人的有关规章制度，组织、协调、督导、评估各军事人才培养协作区联合培养人才的情况，本着就近、对口、互利的原则，采取定点挂钩的形式，在各军事人才培养协作区，成立相应的联合培养人才的领导机构，建立相对稳定的联教联训协作基地等。二是探索建立科学的人才需求形成机制。目前院校教育和部队需求之间缺乏沟通反馈的制度性渠道，联系还不够紧密，因此要打通院校和部队之间的壁垒，建立科学的人才需求形成机制。如充分发挥总部机关职能部门的作用，建立部队上报教育需求、总部职能部门审核确认制度，使各级部队有机会表达本部队人才需求的信息，总部职能部门对这些信息进行认真筛选和分析后，最终确定人才培养需求总量。三是继续完善“训用结合”机制。对于完成“分流”阶段培训任务后分配到部队的干部，要按照“专业对口、突出重点、补充急需”的原则，科学制定分配计划，精心制定岗位补充方案，并对其进行“淬火”训练，确保“合训分流”干部能够发挥特长，学为所用。

[参考文献]

- [1] 赵平.“合训分流”干部任职情况调查[J]. 政工学刊, 2011(5):22.
- [2] 曾书雁. 初级指挥人才培养职能区分与衔接的主要问题[J]. 南昌陆军学院学报, 2011(2):54.
- [3] 胡锦涛. 推进军事训练向信息化条件下训练转变. [EB/OL]. [2006-07-10]. <http://24.19.252.8/ReadNews.asp?NewsID=374>.

(责任编辑：陈勇)