

外军院校高级任职培训的主要特点与启示*

刘 政

(国防大学, 北京 100091)

[摘要] 从培训理念、课程设置、教学方法、教学资源等四个维度, 总结归纳了外军高级任职培训的特点与启示, 为我军高级军官培养提供了借鉴参考。

[关键词] 外军院校; 高级任职培训; 联合作战指挥人才

[中图分类号] E251.3 [文献标识码] A [文章编号] 1672-8874(2014)04-0023-05

The Prominent Characteristics and Enlightenments of Foreign Army Academies Senior Level Post-oriented Training

LIU Zheng

(National Defense University, Beijing 100091, China)

Abstract: The paper summarizes the prominent characteristics and enlightenments of senior level post-oriented training at foreign army academies from the four dimensions within training ideas, curriculum setting, teaching methods and teaching resources, provides references to our military senior officer training.

Key words: academy of foreign army; senior level post-oriented training; joint operational command talents

培养适应时代发展要求、符合国家安全和军队建设需要的军事人才, 是世界各国军队院校共同面临的课题。在高级任职培训方面, 世界主要国家的最高军事学府, 办学底蕴丰厚, 培训特色鲜明, 不仅代表本国军事教育的最高水平, 而且反映了当今世界高级指挥人才培养的发展趋势, 一些成功的经验做法值得研究借鉴。

一、培训理念体现对院校使命任务的深刻认识

培训理念是院校教育的灵魂, 是人才培养的精神支柱。外军著名院校都有特色鲜明的培训理念。这些理念, 集中表达了他们对人才培养和教学工作的理想追求, 体现了对院校办学定位和使命任

务的深刻认识, 反映了对教育规律和人才成长规律的准确把握。就高级任职培训而言, 有四种理念比较有代表性。

(一) 培养未来国家安全的领导人

培养未来国家安全的领导人, 是世界多数国家国防大学的办学宗旨。他们认为, 对于国家安全和打赢战争来讲, 培养一批拥有战略家素质的领导者与指挥员具有决定性意义。

美国国防大学致力于办成“一所信息时代培养国家安全领导人的大学, 一个在联合职业军事教育方面出类拔萃和富于创新的中心”^[1]。他们将培养和发展学员战略思维能力和战略决策能力放在突出位置, 把国家安全战略和国家军事战略作为教学和研究的重心, 把培养“战略家”或战略层次的军事家作为崇高追求。近年来, 俄罗斯总参军事学

* [收稿日期] 2014-10-21

[作者简介] 刘政(1964-), 男, 重庆人, 国防大学训练部军事教育和教学评估研究室主任、教授, 主要从事军事教育和国家安全战略研究。

院将基本系改为国家安全与国防系,也明确提出要培养合格的高级军事领导人。^[2]新西兰国防军学院提出,一切教学工作的基本着眼是培养国家安全的杰出领导人。^[3]荷兰国防军学院,则期望自己的毕业生集领导者、外交官、指挥员三者身份于一体。

这一理念启示我们:高级军事任职培训,必须超越军事工作本身,超越作战行动本身,上升到国家安全战略和国家军事战略层面,培养高层次战略精英人才。这样才能配得上最高军事学府的称号,才能实现高级军事教育的最大效益。

(二) 为不确定性而教育

外军院校普遍认为,教育是为了让学员更好地面对和处理世界上复杂多变、充满不确定性的冲突和矛盾,而不是适应眼前凝固不变的情况。为此,很多院校确立了“为确定性而训练,为不确定性而教育”^[4]的理念。

美国国防大学前校长奇尔科特中将说:“这是一个充满重大变化的时代,对于我们国防大学,我们的国防领域和我们的国家都是如此;我们的学员要在一种不明确的未知条件下进行创造性的思考,做出严密的判断和采取果敢的行动。”^[5]为了实现“为不确定性而教育”,美国国防大学遵循“没有标准答案,没有固定规则”^[6]的教学原则,鼓励教员在教学中坚持学术自由,在设计教学内容时可以不指明出处、不指明是谁的观点,以保证演讲者能够与学员坦诚相见,保证学员能够对问题展开充分讨论。俄罗斯总参军事学院,近年来也在努力改变注重手把手教学员怎么做的传统作法,着重培养学员的创造力和主动精神。

这一理念启示我们:教育的根本机理是发扬批判性思维,它的价值取向是使学员能够适应充满不确定性的未来。一旦失去了批判性思维和独立思考,失去了创造力和想象力,院校教育就会丢失灵魂,丧失活力。为不确定性而教育,反映了院校教育工作者面对未来战争的高度自信和深度自觉,军事教育要永远站在时代发展的潮头,作桅杆顶端的瞭望者。

(三) 以学员为本

外军院校普遍重视发挥学员的主体作用,确立了以学员为本、以学员为中心的培训理念。

加拿大国防军学院最为鲜明的培训特色,就是充分发挥学员自主学习和自我教育的作用。该院专门把英国著名军事家富勒的一段名言——“我们应该互相教育:一是因为我们具有丰富经验,二是

我认为,只有通过自由批评每个人的思想,真理才会显现……没有人会强迫你去做什么,原因很简单,一个需要被督促的人就不值得去督促了……这样你们才会成为课程班中的学员,而且直到你们学会如何教育自己,你们才会接受其他人教育”,印在高级军事研究班《课程大纲》的首页。^[7]以此为指引,他们提倡学员相互教育、主动学习,在教学中广泛开展小组讨论。学员角色由原先大课的“听众”、“观众”、“受众”,变成了倍受关注的“主角”,得到精心指导,展现出丰富个性。

这一理念启示我们:个性化教育,应该成为高级任职培训的一面旗帜,只有充分挖掘和发挥学员的个性潜能,才能凸显院校教育的独特价值。个性化教育要求教员正视和尊重学员个性差异,将其作为高质量教学赖以进行的宝贵资源。这既是高级任职培训贯彻以人为本原则的需要,也是它的独特魅力所在。

(四) 向全社会开放讲坛

将国防大学办成向全社会甚至全世界开放的讲坛,是许多国家国防大学的重要办学思想和核心培训理念。作为最高层次的军事教育,只有具备最开放的眼光和最开阔的胸襟,才能为自己的学员、自己的军队、自己的国家培养最高端的领导力。

日本防卫研究所是开放办学的典范。它的教学理念可以概括为:向全社会开放讲坛。每期学员的151门大课中,该所只承担43门,其余的108门,则聘请社会各界甚至国际知名机构的专家来承担。^[8]新西兰国防军学院,全校没有一个专职教员,课程主要由新西兰梅西大学的教授承担。^[9]新西兰国防军司令、各军种司令和联合作战部队司令等高级军官,每年均要到学院开展讲座并与学员座谈。

这一理念启示我们:高级培训需要请高级专家,将军的成长需要将军引领,战略家的摇篮需要战略家加盟。各领域顶尖的专家学者登上国防大学的讲坛,这不仅是高端培训的需要,也是维护国家安全利益的共同责任。

二、课程设置体现岗位任职要求和职业发展需求

课程是院校为实现教学目的而选择的教学内容的总和。课程设置是教学内容遴选和建设的核心,是教学工作的基础和关键。当前,针对不同培训类型的实际,外军高级任职培训都在着力打造功

能明确、满足多元化学习需求的课程体系。

（一）外军高级任职培训课程设置的主要特点

一是培训目标岗位指向鲜明，能力需求明确具体。比如，美军《军官职业军事教育政策》规定，联合职业军事教育院校所有班次的课程内容，应着力培养学员三个方面的联合能力，即：在联合跨部门跨政府跨国环境下遂行军事任务的能力，在战争各层级的联合思维能力，军事职业活动中的批判性思维能力。^[10]俄罗斯总参军事学院也明确提出10种职业能力的培训标准，包括：国家安全预测分析能力，战略决策咨询能力，联合作战与联合行动指挥能力，军队建设领导能力等，其核心是提高学员在各种复杂条件下判断情况、定下决心和对决心负责的能力。^[11]外军这样做，实现了培训目标与各门课程教学目标的有机衔接，使培训目标既能够“提起来”，也能够“落下去”。

二是课程内容重点突出，针对性强。为了最大程度地满足学员岗位任职要求和职业发展需求，外军高级任职培训大都设置了国家安全战略、军事战略、联合作战指挥、联合作战计划等核心课程。其中，国家安全战略课程侧重于国家安全形势预测分析和决策制定与评估，远远超越了军事范畴，涉及国家安全的方方面面；军事战略课程侧重于军事力量的建设与运用；联合作战课程侧重于多军兵种甚至多国部队的联合作战指挥；联合作战计划课程侧重于作战行动的总体设计与全程控制。

三是课程安排打破学科界限，综合性强。外军高级任职培训专业课程的教学内容，并不是像我军过去或苏军院校那样，按照学科体系或知识自身逻辑安排的。它是按照岗位任职需要，从多学科选择相关专业内容形成知识模块，并以认知过程和实际工作流程为主线，组织教学内容和设计教学活动。这样做，有利于促进理论向实践的转化、知识向能力的跃升。

四是组训方式灵活，培训效益较高。这一点特别表现在有关联合作战的课程上，并不是所有军兵种的学员集中到一起上大课，而是有分有合。比如，加拿大国防军学院“指挥与参谋班”的课程教学划分为4个学期，其中第一、二、四学期为联合学期，第三学期为合同学期。^[12]联合学期中开设的课程面向所有学员，解决培训的共性需求问题，合同学期的课程面向不同军种学员，解决培训的个性需求问题。

（二）外军高级任职培训课程设置的启示

一是国家安全和军队使命任务的新变化新特点

新需求，决定着军队院校教学改革发展的历史方位。我军高级任职培训课程设置应进一步向“打赢”聚焦，摆脱机械化战争的传统思维束缚，把提高学员联合指挥能力作为高级任职培训的主线突出出来，坚持“面向战场、面向部队、面向未来”，紧贴“实战、实践、实际”，努力构建理论与实践结合、知识向能力转化、课堂与战场对接的新型课程体系，从根本上为提升联合作战指挥人才培养质量提供支撑。

二是适应岗位任职要求和职业发展需要，提高学员的创新意识、创新思维和创新的能力，是课程设置的出发点和着力点。应遵循高级任职教育规律，把握高层次、综合性、专业化的培训特点，坚持以能力培养为导向、以问题研究为中心设置课程，由偏重学科知识的系统性向注重课程内容的融合性、实用性转变，进一步提高教学效益。

三是组训方式是影响课程目标实现的一个关键因素。学员的培训起点和培训需求不同，再好的饭菜“一锅煮”也会变味。应根据课程教学目标和学员培训需求，针对不同阶段、不同模块、不同课题，灵活采取合训与分训相结合的办法，提高人才培养的精确化水平。

三、教学方法体现高级军官认知特点与能力生成规律

教学方法运用直接影响着教学理念的贯彻和教学目标的实现。美国《斯凯尔顿报告》指出：“一所学校如何讲授课程与它讲授何种课程是同等重要的。”^[13]外军高级任职培训十分重视成人教育特点和职业教育属性，讲究从教学对象实际和能力素质生成的特点规律出发，灵活运用教学方法，精心设计教学过程。

（一）重视小班教学

小班教学在西方高级任职培训中极为普遍。美国国防大学的席明纳小组、美国陆军指挥与参谋学院的“参谋组”、加拿大国防军学院的“辛迪加”小组等，都具有很强的代表性。

美国国防大学把10人的席明纳研讨班作为常态教学班，要求每个研讨班必须有来自各军种等比例的学员，1至2名外军学员，1至2名地方文职官员和企业高管。加拿大国防军学院的“辛迪加”小组，由8至9名学员组成，配备1名退休军官担任“高级指导参谋”，同时还提供1名“课程专家”，共同指导小组的学习和研究活动。美国陆军

指挥与参谋学院,把“参谋组”作为基本教学单位。该组包括12名学员,他们分别是作战军官、战斗支援军官、战斗勤务支援军官和专业兵种军官。配备1名校级军官担任“参谋组长”,负责指导学员学习进步和职业发展。

外军重视小班教学启示我们:高级任职培训教学工作的难点,不再是知识的深度,而是知识的广度;重点不再是对专业知识的把握,而是对学员学习行为的调控;教学的结果不再是确定的结论,而是不确定的探究过程;教学结构不再是简单主体关系,而是多元复杂主体关系;教学工作的关注点不再是死的知识,而是活生生的人。在小班教学中,教员更像一位拨火者,教学艺术更主要地表现为激励学员参与的艺术、引导互动交流的艺术、调控课堂氛围的艺术。高级任职培训,远不是请几个一流专家学者讲几堂精彩大课那样简单,还需要成功者的榜样激励和严格督导、年长者的悉心指点和恰当点拨、过来人的现身说法和正确示范,教练、导师、管带这样的角色是不可或缺的。

(二) 重视经验分享

重视经验分享、加强研讨环节,是外军院校课堂教学的普遍做法。他们将经验分享作为高级任职培训教学活动的轴心和基础,特别强调充分挖掘高级学员的已有经验,发挥学员自我教育和相互激发的巨大潜能,从而将课堂内外的学习和研究不断引向深入。

加拿大国防军学院的“辛迪加”小组教学,就是以经验分享为重心的研讨式教学。其研讨主要有三种基本类型。一是课中讨论。教员讲授不超过1小时,而后每个小组回到各自的专用小教室,进行约1个小时的小组讨论。最后,全体学员重新回到大教室,与授课教员进行全体大讨论,时间大约也为1个小时。二是论文讨论。每一位学员的课程论文在提交教员打分之前,必须经过所在小组的热烈讨论,大家提出修改意见,供作者参考。三是案例讨论。这是以战例研究为重点的小组讨论。每个小组,被指定分析给定战役的某一方面,重点是讨论所得到的经验教训,而不是战役中的具体事实。这种小组讨论,可以最大限度地分享每位学员的独特经验和学习心得,达到相互激发、相互启迪、相互教育、深化学习的效果。

上述做法启示我们:学员在小班研讨中的经验分享和思想交锋,是整个教学过程的高潮和最有价值的部分。高级任职培训的高度和深度,正是由这些具有创新性和前沿性的研讨交流的质量所决定

的。教员讲授只是课堂教学的序曲,小组讨论才是正剧。可以说,如果没有深入扎实的小组讨论而只有教员的大课讲授,教学质量难以保证。

(三) 重视主动学习

纵观世界各国军队高级任职培训,在发挥学员主体作用、调动学员主动精神方面,有着几乎共同的价值取向。美军、加军都强调,要优先采用主动式学习方式(研讨交流、案例研究、兵棋推演等),鼓励学员自主获取知识、自主培养能力。

美国国防大学教学方法的显著特点,就是以学员为中心组织教学,教员讲授极少。教学过程主要由个人自修、小组研讨、实践教学三种形式构成。国家战争学院组织教学的主要形式,是由12或13名学员组成的研讨班。在学习过程中,学员要撰写分析论文,进行口头发言,参加小组演练。这种集研讨会、写作、口头发言和演练于一体的教学方法,强调主动学习,强调对学习过程中形成的原则和概念的积极运用和深刻反思,而不是死记硬背。

这些做法启示我们:教员讲授并非教学的重心,学员学习和研讨才是教学活动的重心。教员讲授只是对学员学习和研讨的启发与帮助,不能代替或挤占学员学习和研讨活动。显然,高级任职培训,必须由单纯的“演教员”变为“练学员”,或者说教员要成为高明的“导演”,让学员成为教学的“主角”。

(四) 重视实践教学

重视实践教学,是外军高级任职培训的显著特点。它是由职业教育的“能力本位”原则和军事教育的“练为战”宗旨所决定的。

德国联邦国防军指挥学院借鉴本国“双元制”职业教育模式,采用先实习后学习、实践与理论各占一半的培训模式,牢固地确立了实践教学在军事职业教育中的主体地位。俄罗斯总参军事学院,理论课和实践课的比例为4:6。实践课主要是结合实际独立完成想定作业,进行集团练习、战役即题作业,实施兵棋推演和首长参谋部演习,以及参加或观摩部队演习等。比如,“完成班”学员,每期的想定作业数量达到上百个。^[14]

这些做法启示我们:实践性是高级任职培训的本质规定性,能力的形成建立在主动体验和深入思考基础之上,离开了实践教学,高级指挥军官的岗位任职能力就不可能真正形成。实践教学的灵魂和精要,是对实践过程的理性反思和深入总结,一刻也不能离开批判性思维和理论思维,否则实践教学就会流于形式。实践教学与理论教学相互融合、互

为表理、相得益彰，不能截然分开，更不能相互脱离，只有实现二者的有机融合，才能将人才培养提高到全新的境界。

四、教学资源体现信息时代开放融合集优特质

教学资源是院校培养人才的重要依托。离开了资源保障，院校教学和人才培养就成了无源之水、无本之木。当前，外军高级任职培训都在围绕提高教学质量效益，努力建设与人才培养相适应的教学资源体系。

（一）外军高级任职培训教学资源建设的特点

一是普遍重视教学资源价值，开发使用意识较强。从适应时代发展要求看，外军院校形成了这样的共识：当今时代是开放的时代，开放的时代施行开放的教育，开放的教育必须以宏阔宽广的视野、开放兼容的心态、广采博纳的气度，获取更丰富、更新鲜、更有效、更优质的资源，这样才能培养出时代精英。从提高人才培养质量需求看，外军院校认为，只有随时吸收世界最优秀文化、最超前思想，使学员及时了解社会最新信息、最先进成果，才能培养出具有全球视野、世界眼光、战略思维的创新人才。从办学质量效益的角度看，外军院校认为，信息时代任何一所院校拥有的资源都是相对有限的，衡量一所院校的办学优势，不仅取决于它直接占有的资源，更取决于他面向世界、面向国际、面向社会运筹和利用资源的能力。正是把教学资源价值功能的认识提到了这样的高度，所以很多外军院校的领导者包括教学组织实施者，他们头脑中时刻装着资源的概念，始终绷着资源这根弦，主动把聚合优质教学资源摆在办学育人的突出位置。

二是对教学资源特性认识深刻，建设思路清晰。比如，在资源的种类与范围上，外军认为，教学资源不仅包括办学场地、设施设备等硬件设施，还包括院校品牌、文化传承与积淀、教员知识储备、学员经验阅历等软资源，软硬资源建设应该协调发展、有机融合。在资源的特性上，外军认为，教学资源不管我们认识与否、开发利用与否，如同“矿产资源”一样，广泛蕴藏于各种有形和无形、校内和校外的资源“矿体”中，具有潜在性、多样性和可塑性。基于这样的认识，外军院校在教学资源建设思路，把“需求牵引”突出出来，以搞清高质量教学对资源的需求为前提，主动甄别最有价值的资源，有针对性地发掘利用；把“博采

众长”突出出来，不求所有、但求所用，只要有利于提高人才培养质量，都创造性地开发利用；把“集约共享”突出出来，努力做到互通有无、取长补短、优化整合、互利共赢，实现资源的良性循环和可持续发展。

三是教学资源运筹视野宽广，开发方式多样。从外军院校教学资源建设的实践看，一个非常普遍的做法是：不论是国内的还是国际的、军内的还是军外的、本地的还是异地的、校内的还是校外的，不管是以什么类型、何种形式存在的，只要是开展高质量教学需要的优质教学资源，外军院校都会在综合考虑效益的基础上，灵活运用多种方式不遗余力地开发出来。比如，美国国防大学既把走出课堂、走出学校、走出军队、走出国门作为培养人才的重要途径，同时还广泛邀请军地院校或政府甚至外国有关专家、权威人士来校讲学。英国皇家防务研究学院的授课人员全部外请，学术联系遍及世界主要国家和地区。德国联邦国防军指挥学院在社会资源开发上，专门聘请500多名社会讲师担任授课任务；在经验阅历资源开发上，实施以“将”育“将”的育才方式，“精英班”学员在课程学习期间，都能得到来自部队重要岗位现役将军为期一周的指导；在学员资源开发上，一方面非常重视跨部门学员编成，另一方面施行混合编班教学。

四是充分发挥信息技术优势，资源利用效益较高。当前，外军院校普遍认识到，信息技术发展给教学资源建设带来了革命性的影响，资源开发利用的内容、形式和效率发生了前所未有的变化。资源共享的范围迅猛扩大、速度急剧增长，资源透明度空前提高，资源交互优势更加凸显，网络资源变得异常丰富。特别是快速发展的多媒体、网络、虚拟现实等现代信息技术，能够使已消逝的资源“重生”，未来的资源提前“降生”，对手的资源得以“现身”。远离网络就意味着远离资源、远离时代、远离世界。正因为如此，美国国防大学高度重视网络化教育技术，积极加强网络设施建设，把远程教育作为整合利用教学资源的基本方式。英国皇家防务研究学院，甚至可以通过远程视频会议系统，实现与其他国家优质教学资源的多元互动和即时共享。

（二）外军高级任职培训教学资源建设的启示

一是对教学资源认识的高度决定资源建设的视野和方向。要树立信息时代大资源观，把各种有形资源与无形资源、现实资源与潜在资源、软资源与硬资源，纳入到一个更为宏大的（下转第35页）