

德军士官教育培训的基本模式及启示*

范瑞齐

(解放军蚌埠汽车士官学校, 安徽 蚌埠 233011)

[摘要] 德军有其独具特色的士官教育培训体制和培训模式。探讨了德军士官教育培训的组织领导和培训体制, 对德军士官教育培训的基本模式进行了整体分析, 为我军士官教育培训发展提供借鉴与参考。

[关键词] 德军; 士官教育; 培训模式; 启示

[中图分类号] E251.3 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874(2014)04-0040-04

The Basic Model and Inspiration of Bundeswehr's NCO Education and Training

FAN Rui - qi

(Bengbu Automobile NCO Academy, Bengbu Anhui 233011, China)

Abstract: The Bundeswehr has its unique NCO education - training system and model. During the period of studying in the Bundeswehr, the author witnessed the relevant circumstances of the Bundeswehr's NCO education and training. Accordingly, the article first discusses the organizational leadership and training system of the Bundeswehr's NCO education and training, then analyzes the main training model of the Bundeswehr's NCO education and training, in order to provide experience and reference for the development of our military education and training of NCO.

Key words: the Bundeswehr; Non - Commissioned Officer education; training model; apocalypse

德国是世界上较早实行士官制度的国家之一。在德军陆、海、空三军中都配备有士官, 充当基层行政管理者和技术骨干。德军十分重视士官队伍的建设, 把士官教育培训作为培养和保留骨干的一项重要措施。近年来, 德军改革的步伐逐步加大, 对其编制体制和兵员结构进行大幅度的改革调整。其中一项重要内容就是压缩服役时间短、军事综合素养相对低的士兵(Mannschaften, 德语原文, 下同)的比例, 提升服役时间长、军事综合素养相对高的士官(Unteroffiziere)的比例, 以提高德军的整体战斗力。例如德军于2011年7月1日正式取消了义务兵役制, 这将直接大大降低士兵在德军中的比例, 同时提高士官比例。德军现总员额约25万人, 总员额比较少, 但根据新的改革计划, 德军还要压缩其总员额, 计划到2017年前后将军

队总员额压缩至18.5万^[1], 如此少的军队总员额, 为提高德军其整体战斗力, 使得德军迫切需要加强服役时间长、队伍稳定、军事综合素养高的士官队伍的建设。德军特别强调精兵和质量建军, 注重保持和提高武装力量的整体素质, 有其独具特色的士官教育培训方式。

一、德军士官教育培训的组织领导和培训体制

德国国防部下属的武装力量指挥参谋部(Führungsstab der Streitkräfte)是联邦国防军的教育训练领导机构, 负责制定全军的指挥、组织、训练等方面的方针、依据和基本原则, 负责确定部队和院校教育原则和体制。德军的陆、海、空士官教

* [收稿日期] 2014-10-21

[作者简介] 范瑞齐(1980-), 男, 安徽滁州人, 解放军蚌埠汽车士官学校讲师, 硕士。

育培训在武装力量指挥参谋部统一领导下，分别由“陆军指挥参谋部陆军局（Heeresamt）”、“海军指挥参谋部海军局（Marineamt）”、“空军指挥参谋部空军局（Luftwaffenamt）”直接领导^[2]，具体训练由陆、海、空士官学校及其他院校士官班组织实施。

在士官教育培训的实施中德军实行部队训练与院校训练相结合、模拟训练与野外训练相结合、司令部演习与部队演习相结合的军事训练体制。部队训练分为基础训练、特殊训练和综合训练。为提高训练效果、节省费用和保护环境，在进行单兵训练时，德军引进了大量的模拟训练器材，如各种车辆、坦克、装甲车、直升机和舰艇的模拟驾驶装置，各种射击模拟训练器等，让受训者先进行模拟训练，达到一定的熟练程度后，再进行野外实际训练，并通过反复的交换更替，相互纠正和补充。这样可使受训者在尽可能短的时间内掌握各种必要的军事技能。在进行分队和部队演习训练时，则借助计算机先进行指挥部和参谋部模拟演习，再进行实战演习，然后将实战演习的结果和数据输入计算机，精确检验对抗演习双方的得失。科学合理的教育训练体制是德军士官具有高素质原因之所在。

二、德军士官教育培训的基本模式

从军衔角度，德军士官分为7个等级，分别是：二级下士（Unteroffizier），一级下士（Stabsunteroffizier），中士（Feldwebel），上士（Oberfeldwebel），三级军士长（Hauptfeldwebel），二级军士长（Stabsfeldwebel），一级军士长（Oberstabsfeldwebel）。^[3]从服役身份角度，德军士官有职业士官、合同士官和后备士官（Unteroffizieranwaerter）之分，其中合同士官是士官队伍的主体，只有约10%的合同士官可以成为职业士官。职业士官以服兵役为终身职业，相当于国家公务员；合同士官签订合同后在军队服役担任士官，大多数从事技术工作。后备士官是德军对处于后备期尚未成为正式士官的特定对象的称谓。

德军士官主要从17-25岁、具有高中文化程度、合同期3年以上的合同兵中招募，经过必要的考试和测试成为后备士官。后备士官要经过6个月的基础训练，考核合格后，参加在士官学校举办的第一期初级士官训练班训练，时间3个月，结束前再经过考核，合格者参加第二期3个月的初级士官训练班，结业时要通过严格考核，合格者才能正式

成为士官即二级下士。^[4]士官要成为高一级的士官，都要入校培训，在入校深造前，都必须有推荐并参加考试。相应的，德军士官教育培训就分为后备士官教育培训、初级士官教育培训、高级士官教育培训和职业士官深造等基本教育培训模式。

（一）后备士官的教育培训

后备士官教育培训为期两周，一般在德军的相关训练中心进行。后备士官教育培训伊始就向受训者明确在两周教育训练结束时进行考核的要求，使他们有充裕的准备时间。教育培训第1周的星期五，对受训者进行初步考核。在第2周的全程训练中，受训者以士官身份参加训练，接受1周的实际锻炼和能力考核。后备士官训练考核在第2周星期五举行，考核合格任命为后备士官。考核由考核小组组织进行，考核小组由教官（主考官）、连长（第一助考官）、年长的训练上士（第二助考官）、考生的直接首长（负责分队训练的上士教员）和专业教员组成。^[5]考核内容分三部分：第一部分为45分钟笔试，考核基本军事知识水平；第二部分为15分钟口试，由主考官和连长考问在训练中所讲授的基础知识，由直接首长和专业教员考问军事专业知识；第三部分为应用科目考核，即完成给予的具体任务。

（二）初级士官的教育培训

后备士官要成为初级士官，必须进行初级培训。初级培训要经过4个阶段。第一阶段进行3个月的一般基础训练，第二阶段进行3个月的专业基础训练。这两个阶段培训使受训者获得一般军事知识和单兵野外作业能力。第三阶段参加为期3个月的“第一期初级士官训练班”的培训，该培训由相关士官学校承担。第四阶段参加在士官教导连主办的为期3个月的“第二期初级士官训练班”的培训。这两期培训的目的是使受训者具有充当小分队指挥士官和在训练中担任教官助手的能力。完成以上4个阶段教育培训经考核合格者才能在其服役的第2年1月晋升为二级下士。二级下士紧接着于服役的第2年1月进入“应用训练班”受训。该班学制最多4周，完成对初级士官的一般军事培训任务，使受训者成为合乎要求的基层指挥、教育和训练人员。^[6]从服役的第2年年中开始，他们要在所在部队的专业训练连（Ausbildung Kompanie）接受一般职业训练或改学另一专业，时间2-10个月不等，到其服役第3年1月，由二级下士晋升为一级下士。

（三）高级士官的教育培训

一级下士服役的第4年10月要进部队学校主

办的“中士训练班”进行军事深造,为期3个月。培训的目的是使受训者有能力对排编成的一个小分队实施指挥、教育和训练。考核合格者从服役的第5年1月起晋升为中士,进入高级士官的行列。在服役的第5年,中士要参加由本部队的专业训练连组织的“A级职业进修”,时间2-12个月不等,主要学习各种职业技能,培养专业技术骨干。

(四) 职业士官的深造

中士在使用期间被证明有工作能力的,如果本人愿意,可转为职业士官或军事专业勤务军官。没有转的,最多服役15年后退出现役。要成为职业士官,需在其服役的第8-10年期间,参加由相关士官学校主办的为期4周的“业务建设培训班”深造,然后还要参加由各部队学校主办的为期4-8周的“兵种应用培训班”深造。^[7]参加这两个班深造的目的是使受训者具备担任本兵种排长的能力。预定担任合成部队排长的士官,还要接受战斗部队加强连一级的战术培训。考核合格者才能成为职业士官。按规定,职业士官在其服役的第16-18年期间,要进“第一期深造培训班”学习;在其服役的第23-25年期间,要进“第二期深造培训班”学习。这两期培训班都由士官学校主办,时间各为2周,教授有关指挥方法方面的新的基本知识。

三、德军士官教育培训的启示

德军近年来通过多种方式在欧盟、北约以及联合国等框架内多次参加执行海外军事任务,如非洲好望角“持久自由行动”框架内的反恐行动、欧盟领导下的“亚特兰大”反海盗行动、科索沃维和、阿富汗战后重建与秩序维护、联合国苏丹特派团行动等。^[8]德军士官在这些行动中所显示出的专业性和巨大作用,得到其盟国和执行任务所在国的军事家们的广泛认可和高度赞誉,也成为德军引为自豪的亮点之一。高素质的士官队伍,来源于高质量的士官教育培训。德军士官教育培训所蕴含的士官人才思想、士官培训理念、士官教育训练的特有方式等都对我们进一步深化和搞好士官教育培训有重要启示。

(一) 对士官地位和作用的深刻认识,是搞好士官教育培训的思想基础

德军士官教育培训一些成功做法和经验,主要是源于对士官地位和作用的深刻认识。德军认为士官是部队训练与管理的“基石”与“支柱”。1990年10月3日,东、西德合并以后,针对变化了的

安全环境,德军确定了军队新的任务,进一步压缩了部队员额,士官的地位和作用进一步得到提高和增强。另外德军启动了士官制度改革,如提高士官选拔条件和标准,完善培训体系,进一步加强培训机构建设和培训工作的改革等。与此同时,德军打破传统的“官”、“兵”分类法,按人才性质将军队人员分为“兵(Mannschaften)”、“士(Unteroffiziere)”、“官(Offiziere)”三层。^[9]尤其在教育培训中,将士官教育培训提到与军官同等重要地位。可见对士官人才和士官教育培训的深刻认识,是促进士官教育培训的巨大推动力。

(二) 建立合理的领导管理体制,是搞好士官教育培训的重要前提

德军的陆、海、空士官教育培训在武装力量指挥参谋部统一领导下,分别由“陆军指挥参谋部陆军局”、“海军指挥参谋部海军局”、“空军指挥参谋部空军局”直接领导,具体训练由陆、海、空士官学校及其他院校士官班组织实施。实行在最高军事机关统一领导下,由军兵种两级管理,集中与分权相结合的教育领导管理体制。总的教育训练方针、政策、原则等由武装力量指挥参谋部统一制定颁布,具体培训工作,如招生、培训、学制等由军兵种训练部门负责,实现训用真正一致。在士官学校及其他训练机构的内部管理上,德军根据需要设置内部机构构成、人员编制和管理层次,坚持减少层次、精干人员、运转灵活、管理高效的原则。因此,德军士官教育培训灵活多样,充满活力。

(三) 实现士官培养目标和教育类型科学定位,是搞好士官教育培训的关键

德军把士官人才培养目标定位为基层行政管理者和技术骨干,把士官教育培训定位在岗位任职教育上。依据这种定位,设计了不同类别岗位不同等级士官的具体培养目标,再依据具体培养目标设计了各等级士官所应达到的知识、技能和素质结构,并依据知识、技能和素质结构构建各等级士官的培训内容、培训时间。比如下士要晋升中士,须在规定的学制内,学习其所在岗位的课程,学完后考核合格,方可晋中士。德军一级下士要在其服役的第4年进部队学校主办的“中士训练班”进行军事深造,为期3个月。考核合格者从服役的第5年1月起晋升为中士。以后每晋升一级,就有针对性地进行培训。这样培训的特点是针对性强、实用性好、实效性高、培训周期短、培训量大,实现了培训与岗位任职需要之间的无缝对接。德军士官教育培训使德军士官人人都能得到相应培训,是使德军士官整体素养非常高的主要原因。

(四) 实现军队建设需要与士官个人发展需要的统一,是搞好士官教育培训的重要动力

德军在士官教育培训上十分注重把满足德军建设需要与满足士官个人发展需要统一起来,采取多种措施调动士官参加教育培训、学习进取的积极性。一是晋训结合、级职兑现。德军采用晋训结合的方式提高士官素质。晋训结合的方式促使士官想要实现晋升,首先必须提高自身素质,创造并达到晋升前培训的入学条件,通过考试进入培训班。再通过刻苦学习达到规定的培训目标,经考核合格晋升相应的职级和军衔,否则没有其他晋升途径可循,这样从根本上激发了士官参加教育培训的学习热情。二是实施多级递进培训方式。德军培训士官是多级分层培训。从士兵逐级晋升到一级军士长,正如本文所述,需经过多次递进教育培训。每获得一次培训机会,就意味着向通往更高级别士官迈进了一步。这种培训方式,不仅多次地为士官提供平

等竞争的机会以提高自身素养,而且提供一条通往较高等级士官的通道,使士官始终充满对晋升、对自身发展的期盼,从而不断地为自觉学习提供动力。三是把就业培训纳入士官教育培训。德军把解决士官退役后实现良好就业作为稳定队伍、维护德军形象、吸引更多人才加入德军士官队伍的重要措施,并将就业培训纳入士官教育培训之中,贯穿士官服役的始终。

[参考文献]

- [1][2][4] Bundesministerium der Verteidigung. Die Neuausrichtung der Bundeswehr[M]. Berlin,2012:9,51-53,76.
 [3][5][6][7][9] Oberstleutnant Rakebrandt. Zehn Schritte zur Bundeswehr[M]. Koeln: Bundessprachamt Verlag,2010:11-12,70-72,93-95,106,12-16.
 [8] Peter Schildlein. Tatsachen ueber deutschland[M]. Frankfurt am Main:Societaets Verlag,2010:65-73.

(责任编辑:卢绍华)

(上接第39页)

四、结语

美国比较高等教育学家阿特巴赫(Philip G. Altbach)曾说,美国研究生教育“形成了一种相当独特的结合,一方面是学校机构具有相当的稳定性,甚至保守性,另一方面是具有适应新的需求和方向的调节能力”。形成这种可贵的调节能力的内核正是激励约束机制,使美军研究生教育能够以合理的身份参与社会市场竞争,并满足好军队建设的需求。本文试图用激励约束机制的框架体系考量美军研究生教育的特点规律,并运用RAP分析法将激励约束二维的问题转化为角色、目标、途径三维的问题进行分析。当然,美军研究生教育是根植于美国社会,适应美国军队建设需要发展起来的,其做法和经验不能照搬到我军的研究生教育实践中,我们需要通过研究美军在处理军队研究生教育中各类矛盾的经验与教训,进一步认清我军研究生教育改革发展的形势任务,正视研究生教育中暴露出的问题,坚定不移推动教学改革和教育转型,形成高层次人才培养与部队建设的良性互动,助力于强军目标实现。

[参考文献]

- [1][3][10][12] U. S. Department of Defense, Policy on Graduate

Education for Military Officers(DODI 1322.10)[Z].2008-04-29.

- [2] 张秀峰,高益民.再论美国第一级专业学位(FPD)属性和特征[J].学位与研究生教育,2014(3):72-77.
 [4][8][9][15][16] Kristy N. Kamarek,Harry J. Thie,Marisa Adelson, Heather Krull. Evaluating Navy's Funded Graduate Education Program: A Return-on-Investment Framework [R]. RAND Corporation,2010:xiii,xvii,xvii,xiv.
 [5] 胡生明,胡海云.中美军队研究生培养的比较分析及启示[J].湖南科技学院学报,2006(1):234-236.
 [6] 范玉芳,钟海荣,王雪松.美国海军研究生院教育改革述评[J].学位与研究生教育,2009(9):53-57.
 [7] 张富佳,马永富.美军军官职业教育体系构成及特点[J].军队政工理论研究,2013(5):105-115.
 [11] 刘勇,胡晓,罗晋波.美国研究生教育的理念与启示[J].高等教育研究学报,2013(1):58-60.
 [13] 王春茅.美国军事教育现状与发展展望[M].北京:国防大学出版社,2001:91.
 [14] 邓鹏图,周良柱,曾砥平.美军院校研究生教育及其启示[J].学位与研究生教育,2010(5):68-72.
 [17] 吴广谋,吕周洋.博弈论基础与应用[M].南京:东南大学出版社,2009:28.
 [18] 张亚非,赵俭,华丹.着眼院校转型发展,创新人才培养模式[J].高等教育研究学报,2012(9):4-6.
 [19] 肖海鹏,张增印.现代军校管理学[M].北京:海潮出版社,2002:249.

(责任编辑:胡志刚)