

# 军事任职教育的军事职业属性及其实践路径

李小平

(空军预警学院, 湖北 武汉 430019)

**摘要:** 根据习主席关于军事教育、职业教育的系列讲话精神, 从教育活动与战斗活动的“融合性”、院校主体与相关单位的“合作性”、教育标准与岗位标准的“对接性”、培训类型和不同层次的“立交性”等四个方面揭示了任职教育的军事职业属性, 并结合我军任职教育改革发展实际, 对每一属性的实践路径进行了探讨。

**关键词:** 军事任职教育; 属性; 实践; 路径

**中图分类号:** E073 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-8874(2016)02-0005-04

## The Military Vocational Property and Its Practice Route of Post-oriented Military Education

LI Xiao-ping

(Air Force Early Warning Academy, Wuhan 430019, China)

**Abstract:** According to XiJinpings' series speeches about military education and vocational education, this paper summarizes the military vocational property from four aspects—“integration of education and fighting”、“cooperation of institutions and relevant departments”、“matchmaking of educational standard and post standards”、“intersection of type and gradation”, combining with practice of institutions innovation, and pointing out its practical routes.

**Key words:** Post-oriented Military Education; property; practice; route

习主席针对新型军事人才培养问题深刻指出:“要牢牢扭住培养高素质新型军事人才这个中心任务, 深入研究现代军事教育特点和规律”;“要坚持面向战场, 面向部队, 围绕实战搞教学, 着眼打赢育人才, 使培养的学员符合部队建设和未来战争的需要”<sup>[1]</sup>。在2014年全国职业教育大会上, 针对如何建立现代职业教育体系问题, 习主席明确要求, 要坚持“产教融合、校企合作、工学结合、知行合一”原则, 构建中国特色现代职业教育体系。而这个体系的特征就是“适应需求、内部衔接、外部对接、开放立交”。这一系列思想为我们把握任职教育的军事职业属性, 更好地培养新型军事人才提供了思想指南。

军事职业属性是任职教育的本质属性, 在军队院校改革全面实施之际, 把握好任职教育的军事职业属性是构建新型院校体系的逻辑基点。由于学历教育的思维定式, 一些军队院校“军事职业”属性没有凸显, “不少院校没有真正把握职业教育的内涵和要求, 在教学模式、考核评价上基本沿用学历教育的那一套”<sup>[2]</sup>, 使得课程体系与教学内容滞后岗位需求, 培训体系与岗位要求没有实现“有效对接”和“同频共振”。想要解决这些问题, 必须正本清源, 从“融合”、“合作”、“对接”、“立交”等方面深刻认识任职教育的军事职业属性, 全面理清实践思路, 科学推进教育改革。

## 一、“教育活动”与“战斗活动”的“融合性”

“产教融合”是职业教育的本质特征,也是中外职业人才培养历史实践的经验。这一特征和经验运用于以军事斗争准备和战斗力提升为核心价值的军队任职教育,就是要实现“教育活动”与“战斗活动”的“融合”。从当前实际看,这种“融合”应具体体现在以下三个方面:

### (一) 战斗活动资源与教学资源的融合

从军队战斗力形成的内在规律以及军队人才的培养要求看,必须从体制机制上全面实现院校培训资源与部队岗位资源的“融合利用”,使二者在资源“共享融合”中达到“互惠互促”。

一是通过“倒逼式设计”使岗位资源运用到军队各类人才培养的起点。军委总部在关于实战化训练的要求中明确指出:依据使命任务确定军事能力,根据军事能力设计训练目标,按照训练目标规划训练发展<sup>[3]</sup>。这一精神充分揭示了院校培训资源建设的方法路径与逻辑关系,就是在逻辑关系上要以“岗位使命任务”为“牵引”,依次“确定能力”、“设计目标”、“规划发展”,从而全面构建资源体系;在方法路径上要遵循“问题倒逼”的路径,以作战训练的“能力短板”和“薄弱环节”为出发点和切入点,紧紧围绕岗位需求来建设人才培养资源体系。

二是通过“前伸式实施”使岗位资源引入到院校教学培训的末端。着眼实战化需求,院校教学培训资源的源头必须“前伸”到实战岗位,以部队实战岗位的使命任务、能力需求、职能特点、人员经验、装备使用维护数据等实践资源为“第一资源”,按照“使命牵引”和“岗位主导”的逻辑思路,更新课程改革理念,创新课程改革方法,真正将实战岗位的现实需求有机融入课程之中。

三是通过“交互式任职”使岗位资源渗透到院校教学培训的全程。院校相关专家和部队相关人员交互任职,既可以将院校的新技术新理论新文化传播到部队,服务部队新装备使用维护和战斗力提升,也可以将部队的岗位经验充实到院校培训的各个环节,实现资源的互补互惠。要将“交互式任职”纳入到军人职业发展的规划路径中,进一步建立和完善交叉任职的保障制度,继续深化具有中国特色的“教官制”、教员代职任职

等制度。

### (二) 课程与岗位需求的融合

课程与岗位需求的融合就是克服院校与部队、装备技术和生产部门之间在人才培养职责、资源、权利上相互分离的现象,打破传统学历教育课程“亦步亦趋”的“周期律”和“时间差”,实现课程环节与岗位技术、任务需求等各环节的“并联”与“融合”,实现培训与上岗的“同步对接、相互融合”,使课程内容与岗位要求“实时交互、动态调整、同步更新”。

一是院校要按照“按使命任务设计内容”的要求,提前对岗位进行“预测研究”。将岗位预测研究作为课程内容建设和更新的起点,定期主动深入部队现场了解岗位任务新变化,解决装备技术难题,并引导部队创新装备保障技术、规范装备保障流程,不断归纳总结出岗位的“典型工作任务”,帮助部队制定岗位规范化标准,由此使岗位需求超前“被满足”,从而使院校在“满足需求”的同时“引领需求和创造需求”。

二是要将岗位人员提出的“原始任务性需求”进行归纳、整理、提炼和系统论证,按照课程教学的规范、遵循教学的规律转化为人才培养的系统知识、专门能力和课程教学要求。对于一般性调查所获得的“岗位需求”或意见建议,要深入分析其蕴含的教育学需要,有时还要本着“引领岗位”的态度辩证分析这些需求。

### (三) 教学平台与岗位战斗平台的融合

院校培训设施场所是学员体验课程知识的实践载体,主要包括与掌握课程知识、提高课程技能密切相关的装备设施、任务平台、环境平台等。按照总部关于实战化训练的相关文件精神,实战化训练必须是“在近似实战的环境条件下进行的训练”,因此,院校培训设施体系建设只有与部队岗位平台实现“融合”,才能使教学训练聚焦战斗力建设。

一是院校教学平台与部队岗位平台“异形等效”。院校教学平台在建设上面向岗位,在形式上体现教学要求,在结构与功能上与部队岗位要求内在一致,尤其是在提高学员岗位能力的“核心效能”上要与岗位保持“同等实效”。这就要求院校要按照部队岗位的真实结构和实战的真实环境,结合院校实际,因地制宜,创造性地构建、完善和改造培训平台,使得教学平台与部队岗位平台内在地具有“同构性”<sup>[4]</sup>。

二是院校场所建设要注重“实战化渗透”。院校培训场所与部队岗位平台“同步共建”、“异形等效”，不是混淆院校教学训练与部队作战训练的区别，对部队岗位平台进行“机械模仿”和“简单照搬”<sup>[5]</sup>，也不是完全忽视军事人才培养的教育教学规律，将院校与部队“同类化”<sup>[6]</sup>，而是将实战要求“贯穿渗透”到人才培养平台建设中，尤其是将实战的要求充分体现到院校培训平台的功能中，既体现实战化的功能，又保留院校培训的特征，实现“优势互补”。因此，“同步构建”不是简单“等同”，而是按照部队实战岗位核心能力的内在要求，营造出有利于院校学员体验课程知识、感受实战环境的实践平台。

三是院校部队设施平台建设要实现“统筹化设计”。从我军战场建设、武器装备建设和任职教育的现状看，在院校大量配置实战装备和作战信息系统、建造大型演练场等是不现实的。但是，按照“同步共建”的思想，将院校培训平台与相关的实战化平台统筹考虑、统一计划、并行实施，尤其是在武器装备研制的同时，将院校培训也纳入总体考虑，配套研发实战武器装备的模拟器、因地制宜建设“模拟化”岗位平台等。

## 二、“院校主体”与“相关单位”的“合作性”

“校企合作”是职业教育的客观要求，也是军事职业人才培养的客观规律。现代职业教育理论认为，“主导者不同，导向和效果就不同，但任何单一主导都具有自身的合理性和局限性，而实现多方主导相结合才是科学合理的”<sup>[7]</sup>。西方发达国家职业人才培养的经验表明，政府、企业、行业和院校都是职业教育课程开发和资源供给的重要力量。从目前我军任职教育现状看，仅仅依靠院校自身来主导人才培养是十分局限的，必须建立由上级领导机关牵头，相关科研院所、装备生产厂家、部队、业务机关等各方参与的人才培养“多元联合”体制，促进各方积极提供人才、装备和课程资源，共同促进军事职业人才实战化能力的提升。

### （一）“依托式”合作

院校根据需要，在上级机关的统一协调下，依托相关专业部队、装备生产厂家等单位，建立学员实践实习基地。为了克服这种“依托式”合

作带来的机制障碍，上级机关对相关部队和装备生产厂家赋予相应职责，将其为院校提供实习实践作为职责和任务统一纳入作战训练计划和装备生产任务规划。

### （二）“嵌入式”合作

“嵌入式”合作就是装备生产厂家或部队在院校设立相关场所，吸收院校技术和人才资源，充分发挥院校在学科专业、技术场所和人才集中的优势为装备技术和作战训练改革服务。例如，装备生产厂家可在同专业院校“嵌入式”设立装备修理厂，既为厂家、部队装备维修服务，同时也可作为院校学员技术实践基地。还可以在院校设立兵种或专业模拟训练中心或战法研究中心等机构，为部队提供训练和创新战法、演习演练服务。

### （三）“互补式”合作

装备生产厂家或部队与院校之间发挥各自资源优势，建立没有固定模式的灵活性合作，达到各取所需、互惠互利的目的。例如，院校发挥学科专业资源优势，为部队、装备生产厂家编写规范性操作大纲、技术手册等，而部队、装备生产厂家为院校提供技术资料 and 岗位资料。“互补式”合作不存在利益上的失衡，可以调动各方积极性，合作的内在驱动力较强。

### （四）“链接式”合作

在实战化训练中，院校担当技术和智力支撑的“后台”角色，部队作为演练和数据提供的“前台”，相互组成稳定的训练“链条”。这种合作具有较强的专业性，适合于专业院校与相应的专业部队之间，合作的内在动力来源于部队作战训练技术和院校教学平台的相互依赖性。实践证明，随着部队基于信息系统作战平台建设和院校实战化教学改革的深入，这种合作将越来越普遍。

## 三、“教育标准”与“岗位标准”的“对接性”

按照“按打仗要求评估能力”的要求，院校考核标准与岗位胜任标准虽然表现形态各具特点，但本质内涵相同，都是战斗力标准的延伸和体现<sup>[8]</sup>。因此，两种标准“形异而质同”，必须保持战斗力标准下的“同质性”。具体地说，院校考核标准具有“打牢岗位能力基础”的价值取向和“规范性、基础性、长远性、稳定性”的“教学”特点，而作战训练则具有明显的“任务性”价值

取向,完成岗位任务、履行岗位职责是其核心追求,因而岗位胜任标准更偏重于“任务性、直接性、操作性、具体性”特点。为了人才同步适应岗位,必须克服片面的“学科专业中心”思想和短期实用主义思想,通过聚焦、规范和优化,使两种标准“同化融合”。

#### (一) 加强研究,把握两种标准的“辩证性”

既不能因片面强调“第一任职能力”而否定课程的规范性、基础性标准,更不能以“强基础、增后劲”为由仅仅将课程标准定位于“过渡性、基础性”标准,忽视岗位胜任能力的体现。为了真正发挥好院校考核标准的战斗力导向作用,必须以战斗力提升为核心、以岗位需求为导向,全面完善院校考核标准,使得“能打仗、打胜仗”的精神内核真正渗透到院校考核标准中。

#### (二) 要积极探索,实现两种标准的“融合性”

要加强岗位调查与岗位体验,使院校考核标准来自岗位、依据岗位、瞄准岗位,成为岗位标准的规范性和基础性前提。同时,还要建立相关制度,使岗位标准科学牵引课程,成为课程标准的“岗位延伸”和实践体现。同时,还要充分发挥部队专家和岗位一线人员作用,积极推进岗位标准的科学化、规范化,促进标准的“融合对接”,细化深化培训标准和岗位标准专题研究,使人才培养方案、课程标准、训练大纲、岗位职责等具体内容相互融合、充分对接,真正使贴近部队、贴近岗位、聚焦实战等理念落实和体现到具体细节上。

#### (三) 要面向战场,注重根本标准的“导向性”

两种标准的“同化融合”必须坚持战斗力这一“根本标准”,深入研究和及时掌握部队岗位战斗力生成机理,以战斗力提升为根本导向。无论是院校教育向部队靠拢,还是院校引领部队建设,都必须在“战斗力标准”的大前提下进行,都必须向实战聚焦。只有院校部队联合开展军事理论、技术和作战训练研究,在“战斗力提升”这个“共同平台”上思考和实践,两种标准才能真正做到“同化融合”。

### 四、“培训类型”和“不同层次”的“立交性”

在信息化条件下,部队岗位技术含量和职业化程度越来越高,尤其是士官,将越来越多地承

担军官的工作,对培训类型和学历层次要求也逐步提高。因此,必须着眼各类军事人才岗位变化以及自身对学历的需求,拓展优化培训体系,提高培训层次,构建院校培训的“立交桥”。

#### (一) 从“身份主导”转变为“岗位主导”

重点是转变将士官视为“低层次”人才和进行“低层次”培训的传统观点,使士官培训从“身份主导”转变为“岗位主导”。要借鉴发达国家士官培训经验,将士官定位于“战士+专家”的人才,以“岗位需要”为士官培训层次设计的依据,以利于士官更多地承担军官所从事的技术和管理工作。同时,要借鉴外军军事人力资源管理经验,淡化干部“官本位”思想,强化岗位观念,树立“将最适合的人放到最适合的岗位”的现代军事人力资源意识,加强“生涯管理”教育,注重军人职业规划、人岗匹配、潜力评估、岗位路径等指导,实现官兵岗位发展与自我潜力发挥的有机统一<sup>[9]</sup>。

#### (二) 从“单一体制”转变为“多元渠道”

针对当前院校生源状况,尤其是士官生源、兵源特点,改变士官招生、任职教育送学培养等单一体制,在大力提高生源质量、丰富培养途径、扩展培养资源上下功夫。要改革和完善现有依托地方职业院校培养直招士官的模式,吸收选拔优良高中生生源直接到士官院校培养,从生源起点上提高士官人才学历层次和培训质量。同时,借鉴发达国家人才培养的“多元化”经验和职业技术教育的“多元制”规律,依托地方高校学历教育资源和部队、军队厂家职业实践资源,探索以军队院校为主,与地方各类高校、部队训练基地、军地装备生产厂家协作培训的新型“多元化”培养模式,全面提升任职教育人才培养质量水平。

#### (三) 从学历“天花板”转变为培训“立交桥”

要借鉴国家职业教育改革的战略构想,打破士官教育、任职教育、应用型研究生教育的“隔离墙”,促进各类教育的开放对接,构建起军事应用型人才培训的“立交桥”。将士官院校学历由目前以大专为主逐步提升为以本科为主,使士官军事职业教育(大专)、应用型本科教育(包括高技能士官本科教育)、专业学位研究生教育连贯打通,改造一批学历教育院校专门承训应用型本科、专业学位研究生人才,并结合“三位一体”新型军事人才培养体系的构建,依托在岗军事职业教

(下转第15页)