

新形势下我军初级指挥生长干部培养模式问题研究

楼 钧¹, 裴海林²

(国防大学 1. 研究生院; 2. 训练部, 北京 100091)

摘要: 初级指挥生长干部的培养质量与初级指挥生长干部的培养模式息息相关。文章分析了我军初级指挥生长干部培养模式存在的问题, 总结归纳了外军初级指挥军官培养模式特点及启示, 提出了优化我军初级指挥生长干部培养模式的构想。

关键词: 军事教育; 军队院校教育; 人才培养; 初级指挥生长干部

中图分类号: E073 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-8874(2016)04-0039-05

A Study on the Training Model of Primary Command Growth Officer in Our Army under the New Situation

LOU Jun¹, PEI Hai-lin²

(1. Graduate School, 2. Education Department, National Defense University, Beijing 100091, China)

Abstract: The training model of primary command growth officer affects the quality of the command officer. This paper analyzes the problems in the training model in our army, and summarizes the characteristics of the officer training in the foreign armies. Finally, it puts forward the idea of optimizing the training model of officers in our army.

Key words: military education; military academy education; personal training; primary command growth officer

强国必先强军, 强军必先强教。为贯彻习主席强军目标重大战略思想, 落实军委机关关于院校教育一系列重要指示要求, 推进我军院校教育向实战聚焦、向部队靠拢, 培养新形势下“能打仗、打胜仗”的高素质军事人才尤为重要。本文旨在通过分析我军初级指挥生长干部培养模式发展现状及存在问题, 借鉴外军经验, 以期能够紧紧围绕国防和军队建设发展的战略目标, 不断完善具有我军特色且符合人才发展规律的培养模式, 提高人才培养工作的科学化水平, 为部队建设的人才保证和智力支持作有益的探讨。

一、我军初级指挥生长干部培养模式存在的问题

(一) 培养理念相对滞后

1999年6月, 中央军委颁发了《全军院校和

训练机构体制编制调整改革方案》, 改革了生长干部的组训方式, 部分本科层次的初级指挥院校实行“基础教育合训, 专业训练分流”(以下简称“合训分流”)^[1]。第十五次全军院校会议决定, 将学历教育与任职教育分离, 进一步推广“合训分流”。第十六次全军院校会议至今, 确立了我军生长干部的培养模式主要是“合训分流”培训模式和国防生选拔培养。然而, 受长期以来的传统育人理念影响, 固有的办学思想尚未改变, 任职教育理念略显滞后。一些培养单位未能及时跟上新形势下部队任务转型、训练转型的进程, 对部队建设现状不够深入了解; 一些院校的优势特色还处于简单捆绑状态, 没有形成系统优势, 从而弱化了指挥军官职业素质的全面锻造, 导致一些学员到部队后, “水土不服”现象频发。部队普遍反映, 毕业学员科学文化基础扎实, 头脑灵活, 反

应敏捷,但军政素质还不够过硬,特别是带兵管理能力匮乏,因缺少实践经验,快速适应岗位的能力还比较欠缺。

(二) 目标定位不够明晰

军队改革已到攻坚阶段,但一些培养单位对当前我军改革的方针精神领悟得还不够透彻,加之“开放办学”的路子目前还未真正走开,缺乏与部队的深度交流,参加重大军事活动的机会有限等多方面因素影响,致使其对基层部队指挥员的素质需求不清楚,因此,对培养目标把握得不够准确,培养任务不够明晰,影响了初级指挥生长干部第一任职能力的培养。一些院校对专业技术生长干部培养模式稍作调整,仅在原基础上增加了军事教育的相关内容形成的初级指挥生长干部的培养方案,混淆了指挥生长干部与技术生长干部的培养区别,忽视了前者成长的特殊培养需求^[2]。基于此生成的培养方案,不仅与实际所需不相配套,支撑培养方案的课程体系结构也自然缺乏科学性。

(三) 政策制度不够完善

健全完善的作战指挥人才培养制度,是院校与部队人员交流、学员训用一致以及院校优先发展的战略地位的重要保证。尽管近年来,中央军委、机关、军种(战区)和各院校制订或修订了有关军事教育、教学的相关法规制度,为依法治校、依法治教、依法治学提供了重要遵循和依据。长期以来,我军都是以《中国人民解放军院校教育条例》作为“军校教育的基本法”^[3],专门的军事教育法、教师法、教官法等有待建立或完善。“军校教育法规覆盖范围过窄”、“没有形成系统的体系结构”^[4]等现状使得在有法必依、执法必严、违法必究方面仍存在着一定的差距。在教学实践中,存在临时性的教学计划、应急性的教学任务、随意性的教学内容等情况。日常管理中,因缺乏“对症”的制度保障,导致缺乏科学高效的管理模式,难以培养学员的自主管理能力。没有详尽的规范明文规定,使得逐渐兴起的院校与部队衔接式联教联训开展不力。这些现象,无不深刻影响着院校育人模式的优化。随着依法治国、依法治军重大方略的实施,军事教育的法制化是一个必然的趋势,健全完善军队院校教育规章制度,特别是关于初级指挥生长干部的培养等,是深化军队院校教育改革、推进联合作战指挥人才培养力度的重要落脚点。

二、外军初级指挥军官培养模式特点及启示

(一) 外军初级指挥军官培养模式的特点

1. 注重德育教育和思想塑造

美军培养初级指挥军官一贯重视通才教育,突出全面发展。以西点军校为例,西点很重视对学员思想品德、意志、情感的培养与塑造,校园内设有4座教堂,编配有随军牧师,可为学员提供咨询帮助。西点的规章制度繁多且具体,但学校要求每位学员必须做到烂熟于心。西点还注重通过讨论以往发生的违纪违规典型案例,使学员深刻体会纪律的重要性。由荣誉准则、荣誉制度和学员荣誉委员会构成的西点独有的荣誉体系,在塑造学员的道德品格上发挥了重要作用。此外,西点注重熏陶式教育,如走廊文化、墙上文化、广场文化等,内容丰富,形式多元,使学员在耳濡目染中潜移默化地感受军人责任荣誉和使命,增强了环境育人的效果。

2. 利用地方院校资源实施军地联合培养

美国设立在地方院校中的后备军官训练团(ROTC, the Reserve Officers Training Corps),是其培养军官的又一重要渠道。地方高校的青年学生在完成学业的同时接受军事训练,以确保达到军官任命的要求。据统计,2010年经后备军官训练团培养的陆军军官占38.5%,海军陆战队军官为1.8%,海军军官占16.7%,空军则为38.1%^[5]。隶属美国国防部的现役军官中有30%来自后备军官训练团的毕业学员。美军利用地方院校教学师资力量优势,实施军地联合育人,每年不仅可以节约经费,还能提高军官的科学文化水平。这一点与英军相似。英军院校也是推崇与地方高校合作,既能保持军队院校的特色,同时还最大化地利用了地方名校的优势资源。如,布里塔尼亚皇家海军军官学院就与英国的普利茅斯大学海洋研究学院联合办学,在军事院校完成军官任职前的岗位培训,毕业后去部队任职,也可到地方大学,攻读感兴趣的课程。

3. 课程设置灵活覆盖面广且应用性和实践操作性强

美国军官学校的课程设置紧跟各军兵种的要求,形式多样,覆盖专业广泛,包括工程科学、自然科学、社会科学、人文科学、职业军事科目

和体育训练等,内容虽然分散,但非常灵活,易于操作。学员可自主选择感兴趣的专业,每个专业的课程都包含必不可少的核心课程。军官学校的课程总量都超过40门,且其核心课程占课程总量的比重最低为60%,最高达77%,超过美国普通高校,包括一流大学^[6]。如此设计,旨在为学员提供全面均衡的通识教育,而非狭窄的专业基础教育。课程还强调培养学生的知识运用能力,每一个科目都更加注重向学员传授获取知识的途径和思考的方法以及批判性思维能力^[7]。

(二) 对我军院校人才培养的启示

1. 必须把培养“能打胜仗”的军事人才作为价值取向,确保贴近部队、贴近实战

未来信息化战争中,高素质人才与高技术装备的有机结合程度决定了部队战斗力的强弱。只有掌握高精尖专业本领的指挥人才,才能掌控好信息化武器装备系统,打赢未来战争。西方国家该层次人才的教育基本都达到了本科以上水平,基础知识扎实,指挥能力强。而我军该层次人才培养起点与美国等西方发达国家相比还较低。习主席指出,当前我军改革要按照调整优化结构、发展新型力量、理顺重大关系比例、压缩数量规模的要求,由人力密集型向科技密集型转变,构建能够打赢信息化战争、有效履行使命任务的中国特色现代军事力量体系。这就是我军要坚持高标准来培养初级指挥生长干部的根本原因,因为该层次群体的素质高低直接决定了未来战争中的我军胜算概率,是打赢未来战争的关键。

2. 必须将军事职业教育培塑贯穿培养全过程,夯实生长军官教育的精武特色

外军普遍将军事职业教育作为军队保持战斗力、提高训练质量以及促进人才培养的重要环节。美军甚至将院校教育、任职培训、自学等作为军事职业教育的三大支柱^[8]。初级指挥生长干部是我军指挥军官的重要来源,而军事专业于初级指挥军官的重要性不言而喻。实施军事基础教育和专业教育,正是遵循人才成长的基本规律,只有筑牢军事基础教育,才能为以后的发展打下基础,加强军事素质教育,提高初级指挥生长干部第一任职的适应能力,充分挖掘其后续发展潜力。

3. 必须确保军队院校教育优先发展战略,与地方高等教育并举发展,建立“精英式”培养

链路

结合外军办学实践可以看出,开放的育人模式远比封闭的教育模式有优势,它不仅有利于发挥军地院校各自的优势,高效运作,节约教育成本,从更大的范围中去选拔、培养高素质人才。军事教育离不开,也不可能完全独立于国民教育体系之外。国民教育的支撑和补充,紧密关系着军事教育的繁荣发展。新形势下的军队改革,走军民融合式发展道路,是符合中国特色发展道路的必然选择。鉴于此,我们在培养军地通用的专业性人才时可以考虑借力地方高校,军校在担负军事性较强或者具有核心军事意义的人才培养工作上发挥不可替代的作用。这样,既能发挥军地院校各自的优势,减少不必要的投入。

三、优化我军初级指挥生长干部培养模式的构想

新形势下,我们必须以强军目标为统领,以培养胜任军队建设和作战要求的高素质人才为根本,以破解深层次结构性矛盾为抓手,着力优化结构,调整职能,强化统筹,固强补弱,构建符合时代要求、具有我军特色的新型院校体系,建立健全军队院校教育、部队训练实践、军事职业教育三位一体的新型军事人才培养体系。

(一) 加强思想疏导,构建多元化德育体系

军校管理离不开思想疏导与德育养成,二者紧密联系且相互促进。如西点军校在管理中,就十分注重学员为国家利益而献身的信念教育。我军院校管理教育工作也要继承发扬我军思想政治工作的优长:一是始终贯穿爱国主义、历史传统、思想品德等方面的教育,以当代革命军人核心价值观教育塑造学员;二是坚持教育经常性,打牢学员接受管理、服从管理、加强自我管理以及责任大于一切、荣誉重于一切、国家高于一切的思想基础;三是采取多元化形式,将思想教育寓于校园文化建设中,使学员在耳濡目染中感受军人荣誉,塑造其职业精神。

(二) 一切从实战出发,重塑初级指挥人才培养体系

军事人才培养体系涉及院校建设发展的总路线图,决定院校类型结构,关乎人才培养全局。优化我军初级指挥生长干部培养模式,首先要从实战出发,以此为标准,向战场聚焦,向部队靠

拢。要扭住联合教育主干线,把住培养路径基准线,构建生长军官精英式培训,军事职业教育“一线贯通”的新型军事人才培养体系。

以联合作战指挥人才专业化培养为主线,以职务晋升培训为支撑,建立多阶段培养链路。初级指挥培训阶段,由学历教育院校实施,重点培养指挥生长军官联合意识。要遵循联合作战指挥人才由普及到专业、由分散到聚合、由军种到联合的成长规律,推进联合作战指挥军官的专业化培养,切实做到联合指挥专业培训与职务晋升培训相剥离。

(三) 坚持军民融合发展,最大化发挥国民教育优势

以地方高等教育为依托,按照抓住重点、放开一般、军民融合、以军为主的发展思路,集中全军优质教育资源,按军种重点建设精英式生长军官院校,从源头上精心培育和打造职业军官队伍的中坚和骨干,树立军事人才培养的样板和标杆。夯实生长军官教育的精武特色,将军事职业素质养成、军人意志品质锤炼、牺牲奉献精神培塑贯穿培训全过程,解决生长军官培养“水土不服”问题。

国民教育方面,要梳理总结近年国防生选拔培养的经验教训,在办学质量较高的地方大学进一步强化预备军官训练,参照军队院校职业军官培养标准,实行全方位、全过程跟踪培养,确保依托国民教育培养生长军官质量。同时,还可借鉴俄罗斯等国以荣誉军人、烈士和伤残军人后代为对象,举办少年军校的有益经验,在全国范围内重点建设一批少年军校,为生长军官培养提供优质生源。

(四) 强化学历教育院校功能解决“水土不服”的问题

习主席在视察某军校时曾指出,要关注“新毕业学员到部队后出现水土不服”的问题。解决这个问题,就是要将相关的训练基地并入学历教育院校,实行文化基础知识教育与任职岗位素质能力培养并行发展。增强院校的自身功能,参照西点军校的培训方式,将“4+1”合训分流模式调整为“4+X”连贯模式,在基础教育学制不变的情况下,分阶段地将岗位任职的军事技能和军人意志品质锤炼、献身国防事业精神培养等教育内容不间断地融入到教学活动中,使学员的文化基础知识和岗位任职技能平衡发展,使“打基础”

和“强岗位”双丰收,从根本上解决“水土不服”的老大难问题。

(五) 科学合理划分学科专业及其配置

根据院校类型和培训任务,可明确区分军队院校的学科专业。如计算机、信息技术、自动化等,主要在学历教育院校;如战略学、战役学、指挥学和军事训练学等,主要在任职教育院校;如勤务保障、武器装备维修与操作等,主要在技术院校和士官学校,有的还可依托地方院校。另外,就指挥军官任职培训而言,学科专业的层次性指向性更加明确,高级指挥培训以战略筹划和战役指挥为主,中级指挥培训以军种战役和合同指挥为主,初级指挥培训以兵种专业和战术指挥为主。

(六) 建立权威的学员领导力评价机制

西点军校运用“学员领导培养体系”来协调综合课程、教学活动和各种资源,从而形成一个以人才培养为核心,各种力量与各项内容相互渗透、互相衔接、完整配套的管理体系。我军院校向来注重学员综合素质的培养及评价,形成的一整套评价体系也多为关注学员的整体发展,对于学员领导力的专项培养很多院校缺乏专门的对应培养机制,多依赖学员在任职履历中逐步养成。笔者认为,应建立具有权威性的关于学员领导力培养的专项评价体系,以此作为学员领导力培养的重要依据和指导,充分挖掘培养具备领导潜质的军事人才。急需制定符合我军人才发展客观规律的领导力评价标准,只有制定了科学的评价标准,才能为我们拟制学员领导力培养目标、方案、规范提供根本依据,才能客观反映出评价对象的实际水平。据此开展科学评估,才能确保评价结果真实可靠。

(七) 切实增强荣誉制与淘汰制的执行力

我军院校已建立起相应的奖惩制度和有关实施办法,特别是近年来,军委机关还陆续出台了《军队院校学员淘汰实施办法》、《军队院校淘汰学员安置办法》等相关文件,形成了较为完善的制度体系。但整体来看,效果尚不尽人意,奖励制度方面还存在轮流坐庄、火线应急等情况;淘汰制度方面则存在人情关系、姑息迁就等现象。鉴于此,需要端正思想,消除认识误区,建立健全系统的且真正行之有效的考评制度,完善相应的配套制度。同时拓展多元化奖励方式,除了设立奖学金制度,还可以增加外出见习、国际交流学习的机会,让奖励成为校园争先创优文化的有力

助推器。履行淘汰制方面, 需要加强督导, 不仅要确保在实施过程中不打折扣, 监管上还应引入问责制, 同时, 依据 2005 年颁发的《军队院校淘汰学员安置办法》, 继续细化其内涵及实施办法, 切实做好善后工作, 减缓制度执行中的阻力。

综上, 优化我军院校初级指挥生长干部培养模式, 一定要以习近平主席“强军目标”的战略思想为统揽, 以军委总部关于新型军事人才培养、军队院校优先发展的战略规划为依据, 以培养高素质联合作战指挥人才、新型作战力量人才为重点的军事人才方阵为目标, 紧贴军队信息化建设实际和履行使命任务需要, 遵循现代军事教育基本规律, 把优化的重点放在适应军队人才需求、优化院校类型结构、调整任职院校布局、精简合并同质院校、整合优质教育资源上, 构建数量规模适当、布局结构合理、培训体系完善、质量效益显著和具有精英教育特色的指挥生长干部培养体系。

参考文献:

[1] 肖炳涛. 中华人民共和国军事院校教育发展史: 总卷

(上接第 33 页)

- [7] 张俊, 颜吾芑. 论大学生创业教育[J]. 北京交通大学学报: 社会科学版, 2008(1): 95-99.
- [8] 黄兆信, 王志强. 论高校创业教育的融合[J]. 教育研究, 2013(12): 59-67.
- [9] 李伟铭, 黎春燕, 杜晓华. 我国高校创业教育十年: 演进、问题与体系建设[J]. 教育研究, 2013(6): 42-51.
- [10] 潘嵩. 我国高校大学生创业教育对策研究[D]. 南京: 河海大学, 2007: 18-22.
- [11] 朱小娟. 高校创业教育中的误区分析及对策性思考[J]. 教育探索, 2008(10): 136-137.
- [12] 杨加勇. 大学生创业影响因素及创业能力提升研究[D]. 昆明: 云南大学, 2013: 8-9.
- [13] 彭小娟, 陈祖新. 大学生创业模式的探讨与实践[J].

[M]. 北京: 军事科学出版社, 2001: 290.

- [2] 陈安平, 骆雷飞, 高志诚. 军队综合大学初级指挥生长干部培养存在的问题及对策[J]. 教学研究, 2009(4): 6-11.
- [3] 朱如珂. 现代军校教育新论[M]. 北京: 海潮出版社, 2003: 194.
- [4] 邓春, 胡志刚. 军队院校教育法规问题研究[J]. 中国军事教育, 2005(8): 68-71.
- [5] Reserve Officers Training Corps [EB/OL]. [2016-10-25]. http://en.m.wikipedia.org/wiki/Reserve_Officers'_Training_Corps.
- [6] 胡志刚, 赵志鹏, 孙晓红, 等. 西点教育计划与我军院校学历教育的比较研究[J]. 高等工程教育研究, 2010(1): 120-130.
- [7] 甘雪, 胡志刚, 邹琼, 等. 美国军官学校的通识教育研究[J]. 高等教育研究学报, 2011(12): 18-23.
- [8] 边伟, 何勤. 浅谈美军院校军官培训的主要特点[J]. 石家庄机械化步兵学院学报, 2006(6): 92.

(责任编辑: 赵惠君)

中国高新技术企业, 2008(1): 31-32.

- [14] 周德忠. 大学生创业素质教育的途径研究[D]. 南昌: 南昌大学, 2010: 11-12.
- [15] 李芳凝, 张建哲. 大学生创业素质模型构建及培养路径[J]. 现代教育管理, 2011(8): 105-108.
- [16] 徐小洲, 叶映华. 大学生创业认知影响因素与调整策略[J]. 教育研究, 2010(6): 83-88.
- [17] 胡闲秋, 李海垒, 张文新. 大学生认知风格与创业意向的关系: 性别的调节作用[J]. 心理与行为研究, 2016(1): 87-94.
- [18] 孙凤. 微观计量分析中缺失数据的极大似然估计[J]. 数量经济与技术经济研究, 2005(11): 51-56.

(责任编辑: 陈 勇)