

# 定向培养军士生带训能力培养机制研究

王军<sup>1</sup>, 易良剑<sup>1</sup>, 李佳纯<sup>1</sup>, 魏俊杰<sup>2</sup>

1. 武昌职业学院, 湖北 武汉 430202

2. 空军预警学院雷达军士学校, 湖北 武汉 430019

DOI: 10.61369/ETR.2025310023

**摘 要 :** 部队基层训练任务愈发繁重起来, 在此情形下, 对于具备组织训练、讲评纠错以及现场引导能力的高素质军士人才, 其需求处于不断上升的态势。当前高校的定向培养军士生, 在训练教学方面普遍存有一些突出问题, 像带训能力标准方面存在模糊不清的状况, 教学路径有所缺失, 育人机制显得单一, 评估方式呈现片面等, 如此一来, 难以达到部队对于“准教官型”军士所设定的岗位要求。基于这样的状况, 本文把军士生成长的全过程当作主线, 针对“训什么、怎么训、谁来训、训得怎样”这四个关键问题去展开系统深入的研究。通过研究, 构建起以岗位任务来作为导向的带训能力结构模型, 精心设计出分阶段的能力培养路径, 进一步完善“课程—实训—评价”这种闭环式的教学机制, 同时建立起过程性与终结性相结合的评估体系。除此之外, 还对现役教官、退役军士以及专业教师进行整合, 进而形成“多师协同、战教融合”的良好育人生态。

**关键词 :** 定向培养; 军士生; 带训能力

## Research on the Training Mechanism for the Training Capacity of Directionally-Trained Non-Commissioned Officer Cadets

Wang Jun<sup>1</sup>, Yi Liangjian<sup>1</sup>, Li Jiachun<sup>1</sup>, Wei Junjie<sup>2</sup>

1. Wuchang Polytechnic College, Wuhan, Hubei 430202

2. Radar Non-Commissioned Officer School, Air Force Early Warning Academy, Wuhan, Hubei 430019

**Abstract :** With the increasingly heavy training tasks at the grassroots level of the military, the demand for high-quality non-commissioned officer talents with the abilities of organizing training, commenting and correcting errors, and on-site guidance is constantly rising. At present, directionally-trained non-commissioned officer cadets in colleges and universities generally have some prominent problems in training and teaching, such as ambiguous standards for training capacity, lack of teaching paths, simplistic education mechanisms, and one-sided evaluation methods. As a result, it is difficult to meet the post requirements set by the military for "quasi-instructor-type" non-commissioned officers. In this context, this paper takes the entire growth process of non-commissioned officer cadets as the main line and conducts systematic and in-depth research on four key issues: "what to train, how to train, who to train, and how well trained". Through the research, a post-task-oriented structural model of training capacity is constructed, a phased capacity training path is carefully designed, the closed-loop teaching mechanism of "curriculum-practice-evaluation" is further improved, and an evaluation system combining process and summative assessment is established. In addition, active-duty instructors, retired non-commissioned officers, and professional teachers are integrated to form a good educational ecology of "multi-teacher collaboration and integration of combat and teaching".

**Keywords :** directional training; non-commissioned officer cadets; training capacity

### 一、定向培养军士生带训能力培养机制研究价值与意义

#### (一) 价值

1. 锻造基层组训“中坚力量”的人才池

课题围绕带训能力展开系统研究, 有助于将军士生从“被动

训练者”转变为“组织施训者”, 为基层部队组训骨干提前布局, 为未来战斗力生成奠定人才基础<sup>[1]</sup>。

2. 完善定向军士教育的人才培养闭环

通过机制化构建训练能力的培养路径, 本研究补齐当前定向军士生教育的功能短板, 推动从“学知识—会操作”向“能讲解—能训练”的跃升, 形成完整的职业能力链条。

选题来源: 武昌职业学院重点课题《高职院校社会服务研究与实践—基于大学生军训教官资格认证管理体系的探索》

通讯作者: 魏俊杰, 硕士, 研究方向: 军事基础教学和教学改革研究。

作者简介: 王军, 硕士生导师, 研究方向: 军事基础教育与研究。

### 3. 服务国防人才现代化转型的前端工程

研究成果将为构建适配未来战争形态的“全能型军士”人才体系提供支撑,助力军队人才培养“向前移、向基层移、向实践移”,响应新时代强军目标的战略需求<sup>[2]</sup>。

#### (二) 意义

##### 1. 回应现实军训带教人力短缺问题

课题立足现实痛点,响应高校军训任务不断加重、带训教官严重不足的局势,提出将军士生作为“准教官”角色提前打造,为缓解“人手紧张”问题提供现实解法。

##### 2. 探索学习融合的教育改革实践

研究通过课程设计与实训嵌入,推动教育教学从“以教为中心”向“以训为导向”转变,提升教育内容的实效性和军士生成长的任务适应性。

##### 3. 丰富军士生长路径的理论支撑

现有研究多停留在宏观管理层面,课题下沉至“能力项”细化与“机制端”重构,形成对军士生长链条的精准建模,为后续理论研究提供基础框架。

##### 4. 推动地方高校与部队双向赋能

课题通过机制设计激活高校教学资源,借助部队需求牵引育人方向,既可提升高校军事基础教育品质,又可为部队输入更具实践力的新型人才,真正实现“需求拉动、能力对接”的双向协同。

## 二、定向培养军士生带训能力培养机制的构建与实践

#### (一) 构建“能训善带”的能力画像

高校定向军士生培养工作不断深入推进之下,对于基层军士,训练岗位在能力要求方面已不再局限于单一技能的执行,而是逐步朝着综合组训胜任转变。基于此,围绕“带训”这一核心职责来展开对其能力内涵的系统刻画以及结构的重塑就显得很有必要<sup>[3]</sup>。从军事基础教学与训练组织所具有的实际需求角度出发来看,带训能力主要涵盖五个核心构成部分,即组织指挥、讲解示范、动作规范、心理引导以及应变处置。通过对上述这些能力要素进行系统的辨析以及具象化的描述,便能够为后续教学资源的开发、训练任务的设计以及能力评估提供清晰明确的方向定位,进而有效提升带训教学所具有的科学性与实效性。

#### (二) 织密“阶段进阶”的成长阶梯

就高职教育三年学制所具有的特点而言,应当对能力培养阶段展开科学划分,让其能于认知层、技能层以及实操层呈依次递进态势,进而构建出清晰且可行的成长阶梯<sup>[4]</sup>。处于第一阶段即基础启蒙期时,重点在于引导学生初步建立起对“带训”这一角色的认知,对基本动作以及口令指令加以掌握,对其军事基础表达与动作意识展开训练;当进入到第二阶段也就是模拟演练期后,借助典型任务模拟、小组分工以及讲评训练等多种形式,促使学生的组织力、表达力还有团队指挥能力获得提升;等到了第三阶段即实训实战期,便要面向真实的带训任务来开展现场演练,像是模拟连队集训、分队训练纠错、突发情况演示等等,以

此检验学生的实战适应力以及带训胜任度。各个阶段之间紧密相扣、层层递进,从而确保学生在不同学习周期当中能够形成与之相应的带训能力结构,达成“准教官”角色的有效转换。

#### (三) 搭建“以训促学”的任务场景

为能有效地去提升教学内容与战场之间的贴近程度以及训练所具备的实际效果,那么就应当以“战训一体”当作导向,构建出一种贴近于实际情况、以任务作为驱动因素并且呈现出分层递进态势的教学场景<sup>[5]</sup>。其中训练任务应当从“带训任务”这一本身内容出发来加以设计,其涵盖了诸如小队组训方案的制定、动作流程的讲评演练、口令发布以及纠错模拟等一系列典型性质的情境,通过还原岗位带训的节奏以及指令流程的方式,从而让学生于“实境任务”当中逐渐形成能力认知以及行为迁移<sup>[6]</sup>。另外教学形式也应当从传统的“听讲式”朝着“操演式”进行过渡,借助反复的演练以及角色扮演,使得学员在实践过程当中去完成认知、技能以及表达这三重方面的融合,最终真正意义上实现“在教学过程中展开训练,在训练过程中进行学习”的这种教学转型。

#### (四) 激活“多师协同”的育人场域

多数高职院校受军事基础师资紧张以及实战经验不足等系列问题所限制,致使带训教学方式大多以讲授理论以及模仿示范这样较为单一的模式为主导,从而严重缺乏真实岗位经验的有效传递。为了能够突破这一局限性状况,就必须打破传统的那种由“单一教师主导”所形成的封闭模式,进而去构建一个由现役军官、退役军士以及军事基础教研人员等多方力量共同组成的“复合型教学团队”<sup>[7]</sup>。在这个团队之中,现役军人承担着提供战术标准以及作训逻辑的任务,退役军士则负责分享岗位经验以及带训技巧,而军事基础教员主要负责教学设计以及课程统筹方面,通过三者协同的方式致力于构建出一个“理论—实操—教学”全链条支撑体系。

#### (五) 完善育人协同机制,强化资源多元协作

军士生所涉及的带训能力培养这一事项,应将传统教学那“课上教、课下练、考核分离”这般的线性模式打破,转而去构建“课程—训练—评估”这种三位一体的闭环式运行机制;具体的做法应当是在课程初始设置之际就嵌入以任务为导向这般的训练模块,并且针对此去设计相应的能力评估维度,比方说,每一门与军事基础相关的课程在结课阶段就必须配套开展实训任务展示,其目的在于确保学生可以把所学知识应用到具体的训练流程之中;每一项实训任务完成结束之后就必须组织开展现场测评,以此来检验诸如组织指挥、表达引导以及动作纠错等这些实际能力<sup>[8]</sup>;测试所得到的结果不再是以单独存档的方式处理,而是应当将其纳入到学业成绩体系当中,让其和学生成长档案、毕业考核以及岗位推荐直接建立联系;为了能够支撑这一运行机制顺利地运作,还需要组建起一个由课程教师、实训教官与教学督导共同组成的多元评价团队,以便于确保评价过程客观、指标一致、反馈有效,最终真正达成育人与评量同频共振、同步推进的目标。

### 三、结论

#### (一) 带训能力应成为军士生培养的核心指标之一

军士生于未来的部队环境之中，所承担的重要职责不仅仅只是局限于“听从上级所下达的命令、认真完成分配的任务”，更为关键的是在基层连队的体系里充当组训骨干、带训骨干这样具备“准教官”属性的角色。

所以，带训能力绝不能被当做是那种“附带存在的能力”或者是“可有可无的可选能力”，恰恰相反应该使之成为军士生在整个成长发展路径里面非常关键的指标以及主干性质的能力，自他们刚踏入学校开始就要把它纳入到人才培养的目标体系范围之内<sup>[9]</sup>；应当以满足岗位任职要求作为导向指引，从组织指挥层面、语言表达方面、动作示范角度以及情境应对等多个不同维度对其进行细致入微的设定，并且嵌入到课程的设计安排、实训演练的具体环节以及考核机制的整个体系当中，从而去达成能力的系统化塑造以及结构化输出这种效果，让其在毕业以前能够具备可用于验证、可实际应用、可合理评估的实训组织相关能力<sup>[10]</sup>。

#### (二) 育人机制必须打破“单一教师主导”的旧模式

构建一种被称为“多源协同、分工明确”的复合型育人机制

无疑是极为必要的。在育人主体的构成方面，应该引入诸如现役教官、退役军士、军事基础专家等一系列专业力量共同来参与教学组织以及带训指导工作，并且需要将“组训经验”“战术直觉”与“教学方法”进行有机融合；而在教学流程上，要构建起一种“组训—示训—评训”的实践闭环，也就是由军教团队依据分工分别承担不同的教学模块，通过运用实训复盘、现场讲评、角色互换等方式，进而达到不断优化训练效果与育人成果的目的。

#### (三) 评估体系必须从“成果导向”转向“过程跟踪”

军士生带训能力的成长是一个日积月累、任务嵌入、行为习惯化的过程，不能通过一次考核一锤定音。应建立以“过程可视、成长可测”为导向的多维度动态评价机制。

在评价结构上，强调过程性评价为主、终结性评价为辅，聚焦学生在训练组织、动作讲解、队列管理、语言表达等多场景下的行为表现；在评价方式上，融合同行互评、自主反思、教官打分与教学日志分析等手段，构建横向纵向交叉评价网络；在数据运用上，形成“能力成长轨迹档案”，为学生个体发展、教学诊断与毕业去向提供可量化的能力依据。通过全过程、全环节的能力跟踪，使评价真正成为促进学生成长的“导航仪”而非“终点哨”。

### 参考文献

- [1] 倪鲁军, 单汇源, 林建勇. 高校军士生传承培育兵团精神实践 [J]. 中国军转民, 2025, (03): 95-97.
- [2] 楚骏莹. 全媒体时代高校军士生思想政治教育工作路径探索 [J]. 成才之路, 2024, (26): 45-48.
- [3] 郑帆, 周文俊, 史皓. 定向培养军士生带训能力培养机制研究 [J]. 武汉船舶职业技术学院学报, 2024, 23 (02): 80-83.
- [4] 同芳. 基于职业测评的定向培养军士生职业发展规划 [J]. 中国军转民, 2024, (21): 15-17.
- [5] 孙茜. 新质生产力条件下定向培养军士生培养的挑战与对策分析 [J]. 中国军转民, 2024, (21): 18-19.
- [6] 黄渊. 定向培养军士生军事训练教育教学改革研究 [J]. 成才之路, 2024, (22): 125-128.
- [7] 杨贵英, 杨宏. 加强定向培养军士生党性教育策略研究 [J]. 教育教学论坛, 2024, (20): 177-180.
- [8] 刘松林, 冯克善. 军士生领导力培养问题研究 [J]. 中国军转民, 2024, (05): 95-96.
- [9] 刘姣瑶. 为战育人为军育匠: 长沙航空职业技术学院定向军士人才培养模式创新与实践 [J]. 湖南教育 (C版), 2024, (01): 36-38.
- [10] 徐玉娟. 基于“123”课堂体系的高职定向军士工匠型人才培养模式研究 [J]. 时代汽车, 2024, (02): 38-40.