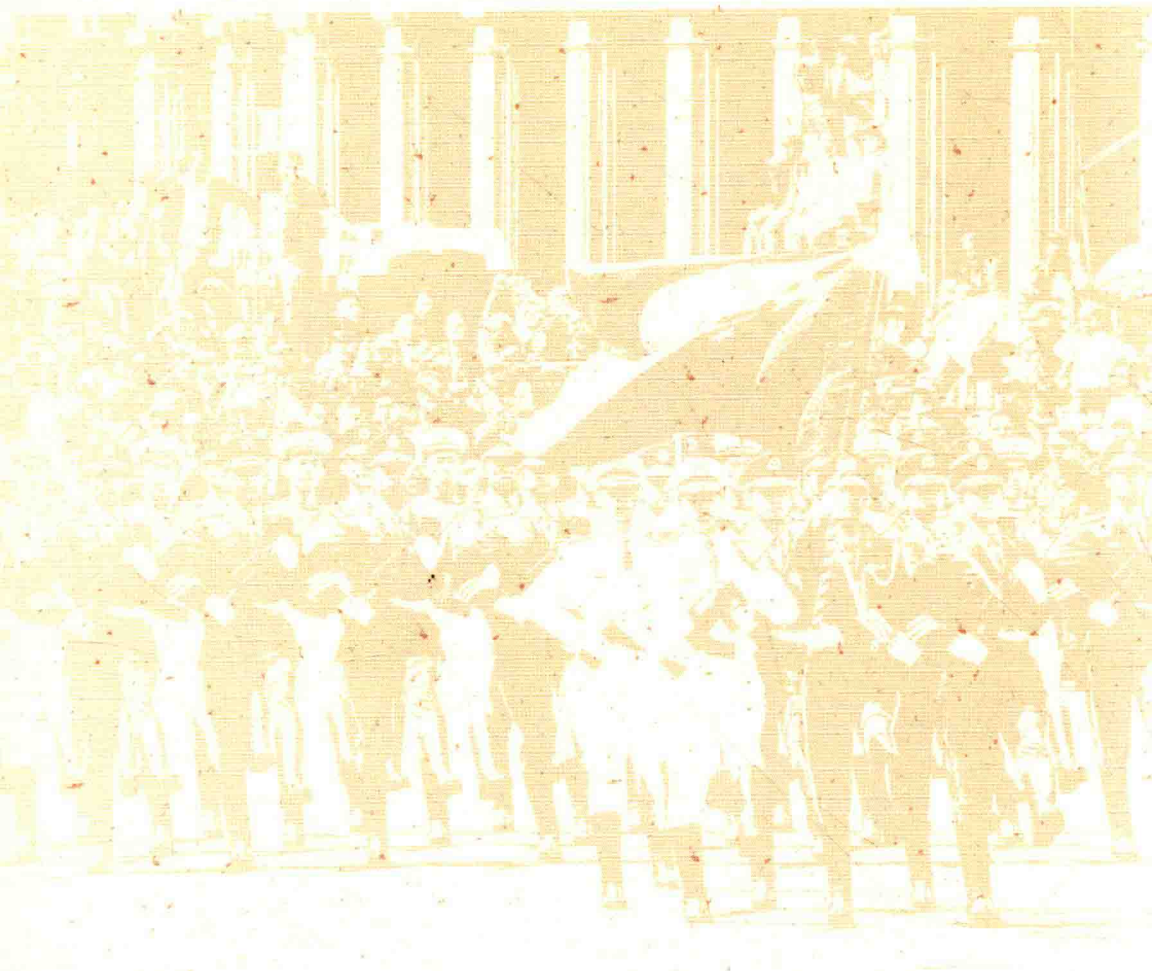


新军事变革背景下 我国军事人才培养模式改革研究

张博文 著



中国社会科学出版社

新军事变革背景下 我国军事人才培养模式改革研究

张博文 著



中国社会科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

新军事变革背景下我国军事人才培养模式改革研究 / 张博文著. —北京: 中国社会科学出版社, 2017. 6

ISBN 978-7-5203-0671-3

I. ①新… II. ①张… III. ①军事人才-人才培养-研究-中国 IV. ①E0-059

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 162776 号

出版人 赵剑英
责任编辑 王茵 张潜
责任校对 胡新芳
责任印制 王超

出版 中国社会科学出版社
社址 北京鼓楼西大街甲 158 号
邮编 100720
网址 <http://www.csspw.cn>
发行部 010-84083685
门市部 010-84029450
经销 新华书店及其他书店

印刷 北京君升印刷有限公司
装订 廊坊市广阳区广增装订厂
版次 2017 年 6 月第 1 版
印次 2017 年 6 月第 1 次印刷

开本 710×1000 1/16
印张 13.5
插页 2
字数 214 千字
定价 68.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与本社营销中心联系调换
电话:010-84083683

版权所有 侵权必究

本书为贵州财经大学应用经济学（国防经济学方向）重点
学科建设专项经费资助项目

目 录

绪 论	(1)
第一章 相关理论分析	(29)
第一节 新军事变革的背景与内涵	(29)
第二节 军事人才培养模式的内涵与实质	(34)
第三节 军事人才培养模式解析：基于中美军事教育 现代化的视角	(38)
第四节 本章小结	(50)
第二章 我国军事人才培养模式改革的时代背景	(53)
第一节 世界新军事变革呼唤信息化军事人才	(53)
第二节 中国特色新军事变革迫切要求更新军事教育理念	(55)
第三节 我军使命任务不断拓展对人才培养目标定位 提出了新要求	(64)
第四节 推进人才培养模式改革是培养高素质军事人才的 必然选择	(68)
第五节 本章小结	(74)
第三章 我国军事人才培养模式的孕育与形成	(76)
第一节 洋务运动与近代军事教育的兴起	(76)
第二节 清末民初的社会变迁与近代军事教育转型	(85)
第三节 新民主主义革命与国共两党军事教育体系的构建	(94)
第四节 新中国社会变迁与现代军事教育体系的逐步确立	(102)
第五节 本章小结	(111)

2 新军事变革背景下我国军事人才培养模式改革研究

第四章 我国军事人才培养模式的特点及问题	(114)
第一节 我国军事人才培养模式的内涵及特点	(114)
第二节 我国军事人才培养模式的问题及主要表现	(122)
第三节 导致我国军事人才培养模式问题产生的重要原因	(127)
第四节 本章小结	(132)
第五章 美国军事人才培养模式的形成、特点及启示	(134)
第一节 美国军事人才培养模式的由来、形成与演变	(134)
第二节 美国军事人才培养模式的内涵及特点	(141)
第三节 中美军事人才培养模式之比较及启示	(151)
第四节 本章小结	(163)
第六章 我国军事人才培养模式改革的目标与路径	(166)
第一节 我国军事人才培养模式改革的目标定位	(166)
第二节 我国军事人才培养模式改革的路径选择	(172)
第三节 我国军事人才培养模式改革的前景展望	(175)
结 语	(182)
附录 攻读博士学位期间发表学术论文情况	(196)
参考文献	(198)

绪 论

当前,随着军队院校和训练机构编制体制调整及改革任务的完成,中国军事教育改革发展进入了一个以关注质量和效益、全面加强内涵建设为政策目标的新阶段。提高军事人才培养质量和效益成为新阶段军事教育改革的鲜明主题和突出特征。面对新阶段新形势,推进军事教育变革,迫切要求加强我国军事人才培养模式改革理论与实践问题研究。本书从时代背景、历史考察、现状分析、国际比较和对策研究等方面探讨我国军事人才培养模式改革问题,期望对深化当前军事教育教学改革、创新军事人才培养模式能够有所启示。

一 问题的提出与研究意义

世纪之交,世界范围内新军事变革的蓬勃发展使得人们开始把目光从冷战时期的硬实力对抗转向高素质军事人才培养。有学者甚至把海湾战争及其所推动的军事变革形象地称为“硕士指挥的战争”和“博士领导的革命”。^①放眼全球,当今世界军事领域的竞争越来越表现为高素质军事人才的竞争,如“美军军官100%达到大学本科以上文化程度,其中具有硕士和博士学位的达到38.4%。俄罗斯军官98%受过高等教育,指挥军官全部达到大学本科以上水平。即使波兰、印度等国家,也有90%以上的军官达到大学本科学历”^②。相比之下,我军现役

^① 王春茅、张翔:《〈美国军事教育现状与发展展望〉评介》,《海军院校教育》2002年第1期,第80页。

^② 张星星:《人民军队军事教育的伟大开端》(http://iccs.cn/detail_cg.aspx?sid=116)。

2 新军事变革背景下我国军事人才培养模式改革研究

军官（含文职干部）学历层次普遍偏低，具有大学本科以上学历的仅占 39.6%，拥有研究生学历的仅占 4.4%。^① 高素质军事人才培养的滞后，已经成为加强国防和军队现代化建设、推进中国特色军事变革的“瓶颈”。为此，时任中央军委主席胡锦涛特别强调，“必须采取超常措施，加快解决人才匮乏特别是联合作战指挥人才不足的问题”^②。然而，高素质军事人才培养的滞后，其实质是军事人才培养模式难以适应新军事变革的时代要求和国家战略安全的实际需要。因此，加强相关理论与实践问题研究，刻不容缓！

（一）问题的提出

近年来，深化军事教育教学改革，全面提高军事人才培养的质量和效益，加速推进中国特色军事变革，已经成为全国全军上下的共识。然而，无论是依托国民教育培养军队干部工作的大规模展开，还是军队院校编制体制调整改革和现代化教学工程的大力推进，抑或军队院校所开展的科技练兵、培育战斗精神的教育训练活动，都投入了巨大的人力、物力和财力，高素质军事人才培养的滞后状况并未从根本上改变。围绕高素质军事人才培养，如何吸引人才、留住人才、用好人才仍然是直接影响中国军事教育改革乃至整个中国特色军事变革的老大难问题。由此必然造成两个方面的“瓶颈”制约，一是培养人的人，也就是教员队伍和教育管理干部队伍，包括军事教育主管部门领导和机关干部，他们自身的素质亟待提高；二是能够适应新军事变革时代要求和国家战略安全实际需要的高素质军事人才极度匮乏。正如钱学森先生在与时任国务院总理温家宝同志谈及教育问题时所强调的，“现在中国没有完全发展起来，一个重要原因是没有一所大学能够按照培养科学技术发明创造人才的模式去办学，没有自己独特的创新的东西，老是冒不出杰出人才。这是很大的问题”^③。军事教育同样存在未能遵循人才成长规律、难以

① 熊光楷：《论世界新军事变革趋势和中国新军事变革》，《外交学院学报》2004年第6期，第16页。

② 国防大学科研部：《构建联合作战指挥人才培养体系》，《解放军报》2006年10月17日第6版。

③ 李斌：《亲切的交谈——温家宝看望季羨林、钱学森侧记》，南方新闻网（<http://www.southcn.com/news/china/zgkx/200507310010.htm>）。

按照培养适应信息化战争实际要求的高素质军事人才的模式去办学的问题。进一步分析，上述问题的出现，原因非常复杂，也绝非一朝一夕所能改变的。研究和解决难以培养高素质军事人才的问题，必须对各种主观的或客观的原因进行具体、深入的分析和系统、全面的考察，并从历史的、现实的各种影响因素的调查分析和国际上成功经验的积极借鉴中才有可能找到我们所需要的答案。

第一，从主观原因看，军事教育未能遵循人才成长规律、难以按照培养高素质军事人才的模式去办学，说到底还是利益相关者怕失去既得的利益！回顾历史，从中国国民党作为革命党所极力推动的黄埔建军到作为执政党领导的一系列军事变革，从中国共产党作为革命党所极力推动的三湾改编和古田建军到作为执政党领导的新中国国防和军队现代化建设，都经历了无数成功的喜悦和失败的教训。当年北伐战场上国民革命军所向披靡，国民党作为革命党的朝气和活力，的确造就了不少令北洋军阀闻风丧胆的悍军名将，其高素质军事人才培养可谓成绩斐然。同样，中国共产党领导新民主主义革命取得伟大胜利，也涌现了一大批战功赫赫、彪炳史册的开国将帅，其高素质军事人才培养可谓成效显著。然而，作为执政党的国民党尽管拥有几百万装备精良的军队，为什么会在短短 20 多年的统治之后兵败溃退台湾、失去执政地位，其高素质军事人才培养何以大不如从前？如今，作为执政党的共产党又何尝不在经受着执政的严峻考验，又有谁敢说作为执政党的共产党所领导下的人民解放军在高素质军事人才培养方面能够无所顾忌地坚持真理、按照客观规律办事呢？道理很简单，人们思维上的惰性和实践上的保守来自于现实的各种物质的或精神的利益的困扰，难以冲破特定体制下既得利益的羁绊，因而缺乏改革的胆略和创新的勇气。显然，不彻底调整利益结构，不从制度上、思想上消除人们对于失去既得利益的顾虑，遵循人才成长规律、按照培养高素质军事人才的模式去办学将永远是一句空话！

第二，从客观原因看，军事教育受制于外在环境和条件，缺乏必要的实践平台和实战机会，因而难以营造有利于高素质军事人才成长的教育场景或环境氛围！撇开主观原因，战争年代之所以将帅云集，高素质军事人才培养成效如此显著，就是因为无数的作战经历使得人们能够在战争中学习战争，从而具有了对于战争艺术切身的体验和感悟。加上个

4 新军事变革背景下我国军事人才培养模式改革研究

人的主观能动性，人们很容易在总结实战经验、接受一定军事教育训练的基础上提高自身的军事素养和作战水平，将自己培养成为高素质军事人才。这里，教育本质上是为人才的成长和进步营造一种有利的场景或氛围，使其在这种场景或氛围中通过一系列的知识学习、实践锻炼、自我发展，不断提高自己的实际工作能力和综合素质。对于军事教育来说，培养高素质军事人才的根本途径是战争实践的实际锻炼，是在战争中学习战争。事实上，离开战争的环境或实战条件，在书斋里是培养不出能够打赢一场战争的将军的！反思新中国，除了新中国成立初期的抗美援朝战争和局部范围的剿匪战争、20世纪60年代的中印边境自卫反击战和中苏珍宝岛冲突，以及长达20年的抗美援朝战争和随后极其短暂的对越自卫反击战，似乎更多是在和平建设的国内环境中致力于军事人才培养的。纵然上述战争或军事冲突，也只是在极其有限的局部范围内发生的，并未进入军事教育变革的视野，从而无法对于我国军事人才培养产生实质性的影响。至于20世纪90年代的海湾战争、世纪之交的科索沃战争，以及随后的阿富汗战争和伊拉克战争等一系列具有信息化特征的局部战争，都是在美国主导下发动的，毕竟只是别人的战争，其对我国军事人才培养更多的是一种隔岸观火的效应，难以形成直接冲击或实质性的影响。简言之，缺乏造就将帅的战争环境或实战条件是难以培养高素质军事人才的极其重要的客观原因。

第三，从历史渊源看，军事教育有一个传统延续的问题，往往会受到过去那个时代的诸多因素或经验做法的习惯性影响，难以在超越传统或已有经验的基础上有所创新发展。正是这种历史的惯性，如同上述人们思维的惰性和行为的保守性之类的主观因素，以及缺乏实战环境之类的客观因素一样，对高素质军事人才培养产生了不可低估的重要影响。也就是说，研究和探讨为什么难以培养高素质军事人才的问题，要有历史的眼光，必须将这些问题纳入历史视野中去综合考虑，甚至“应该在解放军成立之前去寻找答案”，从而“为正在发生的事寻找历史上的因果关系”。^① 毕竟，离开了历史的考察，尤其是军事教育变革及其历史

^① [美] 托马斯·皮科夫特、约翰·考伯特：《中国军事教育大变局》，罗岳编译，《财经文摘》2009年第1期，第66页。

过程中诸多影响因素的全面分析，是无法为上述现实问题做出合理的理论诠释的。比如，对于军事人才培养产生重大影响的现有政治体制和运行机制，本身就是历史的产物，其产生的合理性只能从历史发展及其选择中寻找。问题在于，以往历史发展及其选择的合理性只是解释了现实存在的必然性，并未为其是否继续存在提供有说服力的理论诠释。因此，历史考察只是一种理解现实、解释问题现状的手段，它所要说明的是过去如何发展到了如今的状况，对于现实问题的研究仅仅具有启迪意义，是无法导致问题最终解决的。一句话，诸如难以培养高素质军事人才的现实问题，还要从影响或制约当前军事教育变革的种种矛盾及其诸多因素的具体分析中加以解决。

第四，从现实状况看，军事教育必须适应新军事变革的时代要求和国家战略安全的实际需要，但无论是对于高素质军事人才的理论认知，还是对于培养目标的准确定位，抑或培养制度的科学设计，以及相应的培养途径和方式、方法选择的具体策略，都难以满足高素质军事人才培养的实际要求。一旦人们思想观念落后于时代变革的根本要求，将军事人才观和军事教育理念仍停留在过去机械化或半机械化战争时代，便难以把握社会发展尤其是信息化军事变革对于军事人才培养的现实需求，自然就无法理解什么是高素质军事人才，也就难以对军事人才培养目标加以准确定位。缺乏准确的目标牵引，对于功能性军事教育训练活动及其过程的整体设计就不可能是科学的，因而军事人才培养方案就谈不上合理、可行。至于培养方式及其途径和方法、手段的选择，更是基于军事人才培养目标定位和制度设计而逐步展开的，离开了正确的目标定位和相应的制度设计，其作为具体的实施策略无异于无源之水、无本之木。概言之，上述军事教育理念、军事人才培养目标、军事人才培养方案、军事人才培养过程及其策略，它们和军事人才培养实际效果一起，实际上构成了军事人才培养模式的基本要素。这里，军事人才培养实际效果与上述四个要素中的任何要素都密切相关，并渗透于其中借以发挥作用。可见，之所以难以培养高素质军事人才，根本原因在于军事教育变革相对滞后，使得军事人才培养模式难以适应新军事变革的时代要求和国家战略安全的实际需要。

第五，从国际比较看，军事教育在不同国家发展状况尽管有着很大

的差异,但都面临着相同的以信息化为本质和核心的新军事变革的时代背景和培养高素质军事人才的根本任务,学习外国先进军事教育经验、借鉴其相对成功的军事人才培养模式不仅是必需的,也是可行的。当今世界各国在高素质军事人才培养上的竞争,正体现了信息化战争的根本要求,表明人类在未来战场上的竞赛已经开始由以往的体力及其体力延伸或扩大的机械化优势转向智力及其人脑延伸的智能计算机和网络技术的信息化优势,掌握制信息权成为赢得未来战争主动权、增强自身国防和军事实力的关键。掌握制信息权对于军事人才的信息素养和信息作战能力提出了前所未有的要求,客观上为高素质军事人才培养指明了目标和方向。鉴于未来作战对象的实际考量,对美国军事人才培养模式加以分析和探讨,从这种国际比较中找出有价值的经验借鉴,对于加强军事教育研究、推进军事人才培养模式改革和创新,无疑将具有非常重要的现实意义。就是说,研究难以培养高素质军事人才的问题,还要有国际化的视野,以便从高素质军事人才培养的共性分析中找到可以借鉴的成功经验。

综上所述,高素质军事人才培养的相对滞后只是问题的表象,实质是军事人才培养模式改革难以适应新军事变革时代要求和国家战略安全的实际需要。研究解决上述问题,必须加强新军事变革背景下我国军事人才培养模式改革理论与实践问题研究。只有以高度的理论自觉来推进中国军事教育变革,才能构建具有中国特色的、体现新军事变革时代要求和国家战略安全实际需要的军事人才培养模式,从而实现高素质军事人才培养上的根本性突破。

(二) 研究意义

研究新军事变革背景下我国军事人才培养模式改革问题,是近年来军事教育改革的必然选择,也是加强高素质军事人才培养、尽快缩小与世界先进国家之间军事教育发展水平差距的迫切要求。本书从时代背景、历史考察、现状分析、国际比较和对策研究等诸多方面探讨我国军事人才培养模式改革理论与实践问题,有助于加强军事教育尤其是人才培养模式改革的理论研究,有助于深化对于中国特色军事教育变革理论与实践的认识。

1. 理论意义

本书对军事人才培养模式的理论剖析,将引导和促进军事人才培养模式改革研究重点由以往关注教学方法、手段等微观运行或实际操作层面的技术性问题转向军事教育理念的创新和军事人才培养制度的设计,以及对于军事人才培养模式改革的系统分析和整体设计;对我国军事人才培养模式改革时代背景、历史由来、现实状况、经验借鉴的分析和探讨,将有助于拓展军事人才培养模式改革研究的学术视野,深化军事教育变革与社会现代化转型之间相互关系的认识,进一步加强军事教育变革的理论研究,为深化当前军事教育教学改革、创新军事人才培养模式提供学理支持和政策依据,因而具有重要的学术价值和理论启迪意义。

2. 实践意义

本书探讨我国军事人才培养模式改革所处的时代背景、我国军事人才培养模式孕育与形成的历史过程、我国军事人才培养模式特点及问题、美国军事人才培养模式特点及启示、当前我国军事人才培养模式改革的对策建议,对研究解决难以培养高素质军事人才的根本性问题,进而深化当前军事教育教学改革、创新军事人才培养模式,具有重要的决策参考价值和现实指导意义。

二 核心概念

概念的清晰、明确对于教育科学研究至关重要。正如理查德·沙沃森 (Richard J. Shavelson) 和丽莎·汤 (Lisa Towne) 在《教育的科学研究》一书中所指出的,“要使研究科学化”,必须“形成恰当的概念框架”,^① 他们认为“科学的大部分工作实质上是为了发展或验证能解释自然界和社会生活方方面面的理论、假设、模型、猜想或概念框架”^②,“一个概念框架、模型或理论可以帮助提出一个科学问题或对某个问题作出解答。……所有科学观察都‘带有理论性’,……观察什么与如何

① [美] 理查德·沙沃森、丽莎·汤:《教育的科学研究》,曹晓南、程宝燕、刘莉萍、刘小东译,教育科学出版社2006年版,第6页。

② 同上书,第55页。

观察是由该问题或题目的一个明确的或隐含的核心概念来驱动的”^①。探讨新军事变革背景下我国军事人才培养模式改革问题，同样需要准确界定所涉及的核心概念。

（一）军事人才

关于军事人才，大体上有以下四种不同的理解。阎宝珠认为，军事人才是指在军队从事的各项实践活动中，能以自己的创造性劳动，为军队建设和保卫祖国的事业做出较大贡献的军人。^②王日中认为，军事人才是指那些掌握了较多的军事知识，在军事活动中能够以自己的创造性劳动，在军事领域做出较大贡献的人。^③高建国认为，在军事家的眼中，人才是指具有专门军事知识和较强能力，在实践中为进步军事活动做出创造性贡献的优秀分子。^④张煜认为，军事人才是符合特定时代的战争要求，具有较高的军事创造力，在军事实践活动中为推动进步的事业做出较大贡献的人。^⑤上述观点各有侧重，但基本点是一致的，即：军事人才应具有进步性，从事的是正义的军事活动；军事人才应具有创造能力，能以自己的创造性劳动为军事领域做出较大贡献。按照上述观点，历史上和现实中不具有进步性的军事人物，即使军事创造力强，也不能算作军事人才；同样，那些以出色表现为保卫祖国或正义战争事业做出贡献的人，因从事的活动不具有创造性，也不能算作军事人才。因此，有学者提出，既要求进步性，又要求创造性，是否会使军事人才的标准失之于过严？^⑥

准确界定军事人才的概念，必须先搞清楚人才的内涵和外延。从概念的内涵和外延看，人才的本质特征是杰出性，衡量人才杰出性的标准是具体的，各类人才的业绩内容和表现方式各不相同，因而对品德、知识、能力的要求也就各不相同。不同类型人才之间的区别主要在才而不

① [美] 理查德·沙沃森、丽莎·汤：《教育的科学研究》，曹晓南、程宝燕、刘莉萍、刘小东译，教育科学出版社2006年版，第58页。

② 阎宝珠：《军事人才学基础》，军事科学出版社1991年版，第33页。

③ 王日中：《新编军事人才学》，解放军出版社2000年版，第32页。

④ 高建国：《21世纪中国军事人才发展战略构想》，国防大学出版社1999年版，第9页。

⑤ 张煜：《论中国特色的军事人才成长之路》，国防大学出版社2001年版，第10页。

⑥ 蔡永宁：《“军事人才”概念新解》，《南京政治学院学报》2003年第3期，第105页。

在德，才能要求的差别是不同类型人才差别的根本标志。^① 本书所研究的军事人才，不是广泛意义上的大众性人才，而是人才学意义上的杰出人才，指的是经过专门培养和系统学习、具备从事较为复杂的军事活动所必需的特殊才能，并做出一定贡献的人。也只有这样的人，才是要加以刻意培养和造就的军事人才。就是说，军事人才作为一个科学概念，既具有作为人才的共性，有着一般人所没有的杰出才能，能够从事一些较为复杂的社会实践活动；又具有其他领域杰出人才所不具备的特性，即其才能（包括专业知识、创新能力和综合素质）是与军事活动相关联的，其概念所指应是凭借这种特殊才能在军事斗争中为维护和平稳定与国家安全及其他战略安全利益而做出一定贡献的人。

概言之，所谓军事人才，是指经过专门培养和系统学习、具备从事较为复杂的军事活动所必需的特殊才能（包括军事专业知识、技能和综合素质），并做出一定贡献的人。这里，军事人才的概念界定体现了其内涵的确定性与外延的不确定性的统一。一方面，军事人才定义所揭示的概念的内涵或抽象本质具有确定性，主要包括三个要素：（1）一定的专业知识和技能；（2）创造性军事活动；（3）做出一定的贡献。另一方面，军事人才标准所反映的概念的外延或具体形式，因专业、类型、层次的不同，具有很大的不确定性。实际上，这种不确定性还表现为军事人才的类型、规格和质量标准是动态的，处于不断发展变化之中。此外，作为群体概念的军事人才，其不同要素的组合和结构方式也始终处于调整变化中。可见，军事人才是一个历史的范畴，将随着时代发展和社会变迁而不断演进，并不是一成不变的。

（二）人才培养模式

目前，关于人才培养模式的定义很多，很难说有一个权威的界定。有的学者在概念内涵上将它等同于教育模式或教学模式，指出“所谓人才培养模式，是指在一定教育思想与教育观念指导下，由教育对象、目标、内容、方法、途径、质量评价标准等要素构成并且集中为教育教学

^① 华才：《人才概念与人才标准》，《中国人才》2004年第2期，第61页。

模式的相对稳定的教育教学组织过程的总称”^①。也有学者着重从构成要素加以说明,指出人才培养模式的构成要素主要包括指导思想、理论基础、功能目标、实现条件、活动程序、效果评价六个方面。^②不过,总体上看,主流观点更为倾向于将人才培养模式界定为培养人的方式,也就是有目的有计划地增进人们的知识与技能、培养能力和提高素质的基本方式,即人才培养目标、培养规格和培养方式的总和。

一般说来,人们对人才培养模式的认识取决于各自对“模式”概念的不同理解。所谓模式,是指对客观事物结构或功能上的模拟,类似于模型。所不同的是,模式往往侧重事物发展变化过程及其主体行为的描述,本质上是一种动态的、程序性的功能模拟;模型则侧重事物内在的构成要素及其相互之间的组合方式或结构特征的描述,本质上是一种静态的、空间意义上的结构模拟。按照上述理解,人们通常将“模式”界定为一种程序性或单纯技术性的操作策略。正如有学者所指出,“所谓模式,就是在一定条件下,根据已有的经验和成果对一个确定的问题所提出的一种解决方案。这种解决方案与已有的方案具有相似性,它们所处理的问题也具有相似性,在此基础上将这种相似性抽象出来用在以后相似的情况,从而提出解决方案。这种抽象就可以看作是一种模式”^③。与此相类似,有学者将模式的内涵做了形式化的归纳,认为“一个模式至少有四个基本要素:(1)模式名称(pattern name),它用一两个词来描述模式的问题、解决方案和效果。(2)问题(problem),它描述了应该在何时使用模式,解释了设计问题和问题存在的前因后果。(3)解决方案(solution),它描述了设计的组成成分,它们之间的相互关系及各自的职责和协作方式,主要是提供设计问题的抽象描述和怎样用一个具有一般意义的元素组合(类或对象组合)来解决这个问题。(4)效果(consequences),它描述了模式应用效果及使用模式应权衡的问题”^④。

① 史根东:《创建新型人才培养模式》,《光明日报》2000年5月10日。

② 闫承利:《教学模式的定义分析》,《教育研究》2001年第4期,第55页。

③ <http://stupidpig.blogdriver.com/stupidpig/188808.html>。

④ 张忠、周卫:《MVC体系结构模式中的设计模式》,《南通航运职业技术学院学报》2004年第4期,第42—43页。

应该看到,人才培养模式的概念外延是整个教育本身,决不仅仅局限于人才培养方案实施过程中诸如教学方式、方法和手段运用之类的运行机制。除了上述实际操作层面的运行机制或培养方式,它还应包括对于人才培养的整体设计和相应的制度性安排,以及反映社会发展对人才培养的期许或现实价值需求的教育理念、价值取向与培养目标定位。当然,教育作为一种培养人的社会实践活动,其功能的最终实现是要取决于实质性行为或具体的培养方式的。但是,人才成长规律也是渗透人的主观态度和一定的文化价值观念的。教育训练活动要遵循人才成长规律,营造有利于人才成长和进步的教育场景或环境氛围,更有着逻辑上、实践上的重要前提,即观念性的价值引导和目标定位,以及相应的策略选择。这里,目标定位离不开一定教育理念的价值引导。至于如何利用教育资源条件实现目标,无疑还要考虑规范或引导实质性行为的策略选择、切实解决好程序性的制度设计问题。最后,才是具体操作层面的实质性行为及其教育场景营造。

由此可见,“人才培养模式”是关于人才培养的一系列观念、诸多形式化的规范体系和实质性行为及其特征的总和,是渗透人类文化和价值观念、具有明显思维特征和行为倾向的科学概念,并非仅仅局限于技术性的实际操作层面,不能简单地将它等同于培养方式或具体的教育教学方式、方法和手段。从要素构成看,人才培养模式至少应包括人才培养方案研究制定所涉及的目标定位及其培养规格与质量标准、教育内容选择与课程体系构建、课程教学设计及相应的制度性安排,人才培养方案实施所涉及的课程教学过程的组织、校园文化和社会实践等非课程教学活动的安排、各种课程与非课程教学活动实施过程的监督与管理,以及上述各种功能性教育训练活动实施效果的评价、反馈。简言之,人才培养模式是由培养目标、培养方案、培养途径、培养效果等几个方面要素相互作用所形成的统一体。上述几个方面要素及其相互作用,又涉及三个层面,即观念层面的教育理念、价值取向与目标定位,制度层面的功能性教育训练活动及其过程的整体设计和相应的体制、机制保障,操作层面的场景营造及其具体教育教学方式、方法和手段运用。也就是说,人才培养模式所反映的功能性教育训练活动是一个有机联系、不可分割的整体,应从人才培养体系结构的多个层面及其实际运行过程中的