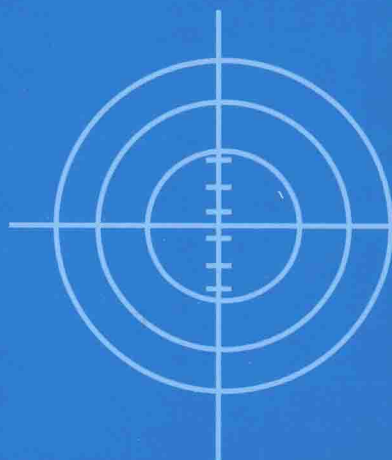


★ 国防语言译介系列丛书

总主编 刘建永
张 波

外军国防语言 建设规划概览

主 编 张锦涛
徐 敏



南京大学出版社

★ 国防语言译介系列丛书

总主编 刘建永
张 波

外军国防语言 建设规划概览

主 编 张锦涛
徐 敏

图书在版编目(CIP)数据

外军国防语言建设规划概览 / 张锦涛, 徐敏主编.

—南京: 南京大学出版社, 2015. 9

(国防语言译介系列丛书)

ISBN 978-7-305-15678-6

I. ①外… II. ①张… ②徐… III. ①外国军队—国防—语言—研究 IV. ①E11

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 192226 号

出版发行 南京大学出版社

社 址 南京市汉口路 22 号 邮 编 210093

出 版 人 金鑫荣

丛 书 名 国防语言译介系列丛书

总 主 编 刘建永 张 波

书 名 外军国防语言建设规划概览

主 编 张锦涛 徐 敏

责任编辑 潘琳宁 编辑热线 025-83592401

照 排 南京理工大学资产经营有限公司

印 刷 南京人民印刷厂

开 本 787×1092 1/16 印张 11.75 字数 278 千

版 次 2015 年 9 月第 1 版 2015 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-305-15678-6

定 价 32.00 元

网 址: <http://www.njupco.com>

官方微博: <http://weibo.com/njupco>

官方微信号: njupress

销售咨询热线: (025)83594756

* 版权所有, 侵权必究

* 凡购买南大版图书, 如有印装质量问题, 请与所购
图书销售部门联系调换

《外军国防语言建设规划概览》 策划编译人员

总 策 划 张亚非

总 主 编 刘建永 张 波

副总主编 孙 敏

编 委 张亚非 刘建永 张 波 孙 敏 张锦涛 王传经
杨继环 田文杰 王 波 吴 苓 刘学政 张宗涛
杨 敏 毕梅冬 王 轮 朱小平 贡卫东 成凤圣
步阳辉

本册主编 张锦涛 徐 敏

副 主 编 季压西 吴 苓

编译人员 (按姓氏笔画排序)

丁晓松 于润泽 王欣然 王华丹 杨士超 杨丽娟
吴菊芳 张卉媛 张韵菲 张丽平 周小丽 郝丽华
崔彩英 高 黎 高湑湑 高 蕊 黄晓勤 黄 珊

审 校 徐 敏 张丽平

前 言

翻译作为不同语言文化交流的重要桥梁,对促进人类文明的相互借鉴、融合发展起着巨大的作用。以国防语言为媒介的军事翻译历来占据翻译领域的重要位置,它使各国军队视界摆脱狭小的地域限制,拓宽了国际视野,增进了相互之间信息的交流和不同观念的碰撞,促进各国军队相互学习、交流合作和竞争发展。长期以来,解放军理工大学外语教学团队联合军队兄弟院校同行依托国防语言研究中心,以语言学、翻译学等相关理论和最新研究成果为指导,充分发挥国防语言的媒介作用,面向外军建设发展前沿领域,广泛开展了应用翻译、涉及外军军事理论、军事气象海洋、无人作战系统、外军院校、大国军事战略、军队国防语言能力建设等领域。今在此基础上进行编译和综合分析研究,以若干译文及相关解读,结集成册,集册成丛,名曰《国防语言译介系列丛书》,包括《外军国防语言建设规划概览》、《世界大国战略概览》、《美军应对“反介入”作战理论概览》、《世界大国海洋战略概览》、《外军无人系统建设规划概览》、《外军院校建设发展战略概览》等册,以期向广大读者及时奉上外军军事理论、军事战略、军事技术战术创新及院校教育建设发展之前沿动态。本套丛书注重实用性、前沿性和开放性。

《外军国防语言建设概览》分册聚焦美军和北约部队国防语言能力建设规划和标准,包括美国国防部颁布的《国防语言转型路线图》和《国防部语言技能、区域知识和文化能力战略规划》、美军四个军种各自颁布的国防语言建设规划、美国国会有关部队国防语言建设的报告以及《北约标准化协议 6001 体系》等战略文献。当前,美军国防语言战略规划比较系统和完善,体系相对完整,因此我们将其作为重点进行收集整理和翻译介绍,便于读者对此有一个整体的了解和把握。

21 世纪几场战争经验教训表明,部队熟练的语言能力和对军事行动区域文化的了解是实施全频谱作战的重要推动力。研究外军国防语言建设规划为我军国防语言建设提供有益借鉴,有利于我军更好地面对全球的挑战,更好地肩负起多样化军事任务。此书在编译过程中,我们力求的是语言的简明平实,通俗易懂,传递其“质”,然而,译者水平有限,疏漏之处在所难免,望专家和广大读者不吝赐教。

编 者

2015 年 4 月

目 录

国防语言转型路线图	001
一、简介	001
二、背景	001
三、路线图	002
四、国防语言学院外语中心转型	009
附录:缩略语	010
国防部语言技能、区域知识和文化能力战略规划:2011—2016	012
国防部人事与战备副部长的来信	012
概述	012
前言	013
方法	014
假设	015
愿景	015
目标一	016
目标二	017
目标三	019
结论	020
附录 A: 战略路线图	021
附录 B: 术语表	022
附录 C:《战略规划》缩略语	023
附录 D: 参考文献	024
陆军文化和外语战略	026
第一章 概要	026
第二章 导言	027
第三章 职业发展	033
第四章 部署前	040
第五章 其他信息、任务和职责	041
附录 1:参考文献	043
附录 2:部队文化和外语能力示例	043



附录 3:文化	044
附录 4:外语	064
附录 5:陆军文化和外语专业人才类别	069
附录 6:部署前	070
附录 7:陆军文化和外语战略的职责	072
术语表.....	074
海军语言技能、区域知识、文化意识战略.....	079
一、前言	079
二、愿景	082
三、预期效果	083
四、使命	083
五、优先目标	083
六、任务分配	084
七、总结	087
空军文化能力、区域知识和语言技能飞行计划	088
前言.....	088
执行摘要.....	088
附录 1:空军文化、区域和语言战略时间表	097
附录 2:释义	101
附录 3:参考书目	103
海军陆战队外语与文化意识工作.....	105
问题一:在海军陆战队,尤其是一般任务部队,现役人员及文职人员应具备怎样的语言技能、文化意识以及区域知识?	105
问题二:海军陆战队如何确保上述语言与文化需求得到满足?	109
问题三、四:鉴于时间、资源以及战备训练等因素,我们应当如何权衡海军陆战队的各类需求? 如果这些需求得不到满足会面临怎样的危机?	111
语言和文化:视角转换	112
执行摘要.....	112
介绍.....	113
背景.....	113
方法.....	114
主题和挑战.....	114
解决方法.....	115
总结.....	118



构建军队语言技能和文化能力, 弥合差距	120
导言	120
超越《路线图》: 确定新的首要任务	122
超越《路线图》: 提供贯穿整个职业生涯的语言学习和维持机会	127
超越《2008 年监督和调查小组委员会报告》之后: 最近的举措	133
当今的教育环境: 应对更大的挑战	139
调查结果与建议	141
总结	143
附录 A: 听证会、会议、简报、出差	144
附录 B: 证明文件	145
附录 C: 麦克里斯特尔反暴乱训练指南和盖茨关于国际安全援助部队/美驻阿富汗部队司令部反暴乱问题的信件	146
附录 D: 海军陆战队参考文件	150
附录 E: 跨部门语言圆桌量表	151
附录 F: 马伦海军上将关于“阿富汗/巴基斯坦人才计划”的备忘录	152
附录 G: 盖茨关于“阿富汗/巴基斯坦人才计划”的信	153
附录 H: 联合参谋部参考文件	154
附录 I: 第 111 届国会上的相关法案	155
从战略角度出发, 培养语言技能、区域知识和文化能力	157
战争性质的改变	157
认知任务	158
美国国防部正在做的事	159
国防部内部的变革管理	159
构建“学习”机构以夯实基础	160
确保应急能力——培养处理突发事件的能力	162
培养专业人才队伍	162
支持国家议程	163
共同努力, 携手并进	164
结论	165
参考文献	165
北约标准化协议	166
附录 A 语言能力水平标准	166
附录 1 十号语言能力水平标准	172

国防语言转型路线图

一、简介

“9·11”事件后的军事行动彰显出这样一个现实,即美国国防部需要大幅度提高内生新兴语言和方言能力、更好地掌握这些语言所属地区的区域性知识的能力,以及快速提高语言水平的应急调动能力。

为了实现 2004 年国防战略中所提出的全部语言能力,美国国防部在其制定的《2006—2011 财政年度战略规划指南》(以下简称《规划指南》)中提出了国防语言转型的四项目标并责成国防部主管人事与战备的副部长向国防部第一副部长提交一份详尽的路线图。此四项目标为:

1. 使现役和预备役军官、文职人员和士兵具备基本的语言和文化能力。
2. 具备高层次语言和文化资源的应急调动能力。
3. 建立一支读、听、说能力都达到“3/3/3 级”水平的语言专业人才队伍。
4. 设立配套措施以追踪语言专业人才和派驻海外地区军官(FAO)的任职、专业分流和提拔任用情况。

二、背景

本路线图依据国防部在过去两年内开展的一系列工作所得结论制定:

◆ 2002 年 11 月,国防部主管人事与战备的副部长要求各军种部、作战司令部和国防部各直属局提出本部门对语言专业人才(包括口笔译人员、情报语言专家、审讯员)与地区性专门人才(包括现役官兵和文职人员)的需求。此次审查依据当前的人事任命而非近期作战经验与预计需求将其对语言专业人才和地区性专门人才的需求进一步细化。

◆ 2003 年 8 月,国防部主管人事与战备的副部长命令对国防语言学院外语中心的行动、计划、资金、管理和设施开展一次正式检查。检查的目的是了解国防语言学院中心的任务、配置、资源、运行及管理是否合理,能否满足国防部的各种需求。此次检查阐明了要切实提高毕业生语言技能,加强对国防部其他部门(不仅包括情报界)的支持力度。

◆ 2003 年 9 月,国防部负责计划的副部长帮办授权针对与语言有关的以下五种工作职能开展一项调查研究:各作战司令部内部的语言资源管理,各军种内对派驻海外地区军官的管理,对军官队伍语言能力和地区知识的培训,对语言人才的管理,确定语言能力要求的程序。本路线图是在调查建议的基础上拟订的。

◆ 2004 年 1 月至 6 月,国防部负责计划的副部长帮办召集来自各军种部、国家安全局、美国特种作战司令部的代表组建了国防语言转型小组,明确了转型必须采取的措施,为国防



部语言转型路线图的制定打下了基础。

◆ 2004年5月10日,国防部主管人事与战备的副部长任命了一名国防部高级语言主官,同时指示各军种部部长、国防情报局局长、国家保密局局长和国防威胁削减局局长分别任命一名将官或相应级别的政府官员担任本部门的高级语言主官,负责评估本部门的语言需求,管理语言资产和明确不断出现的新政策需求。

◆ 在同样的备忘录中,国防部第一副部长还指示组建国防外语管理委员会。国防外语管理委员会成员来自各军种、联合参谋部、各作战司令部和国防部各直属局,旨在为语言转型工作及国防部语言能力未来发展提供高级别的指导。同时还要求负责审计、政策与情报的国防副部长向国防外语管理委员会任命相关人员。

2004年6月至8月,国防语言转型小组对路线图的制定进行了检查,并于8月31日完全通过了路线图中的设想、当前态势描述、预期结果及建议采取的具体措施。经过协调,建议措施随之成为要求实施的措施。国防语言转型小组将协助国防部高级语言主官监督该路线图的实施并通过绩效测评向国防部主管人事与战备的副部长汇报进展情况。

三、路线图

(一) 设想

◆ 未来冲突所面对的敌人可能是操稀有语种的人,因此对语言能力的需求不会降低。熟练掌握外语及丰富的地区知识在保持联军行动、寻求地区稳定尤其是冲突后非战斗行动、安全行动、人道主义行动、国家建设及维稳行动等多国任务中起着关键作用。

◆ 国际安全环境的改变及针对美国国家安全威胁性质的改变将扩大美国军队可能面临的冲突区域,潜在的盟军伙伴数量也将增多。

◆ 国防部建立新的“全球存在”以及将美军打造成具备更强远征能力的部队都将提出更高的语言技能和区域知识要求,使美军能在广泛的行动中同新盟军伙伴展开协作。这种21世纪的新作战方式将要求美军除了当今部队通常具备的能力外还需具备语言能力。

◆ 对手将试图操控媒体并利用人们的同情心和“反对派”政客而分裂国际联盟。

(二) 《战略规划指南》的目标、现状、预期结果和所需行动

目标一:创设基础性语言与地区专门知识技能

现状: 语言技能和区域知识一直没有被视为作战技能,也没有充分地融入作战计划或应急计划。结果是,在当前的决策过程中没有充分考虑到作战部队的真正需求。部队(现役、预备役以及文职部队)中很多语言人才都不为人知。虽然语言技能和区域知识与关键武器系统一样重要,却没有被视为国防核心能力。

预期结果:

- ◆ 国防部拥有具备相应语言水平的人员,能够应对平时和战时行动的需求。
- ◆ 全军都能理解和重视语言技能和区域知识的战术价值、战斗价值和战略价值。
- ◆ 区域知识教育融入专业军事教育和培训。



措施:

请注意:所有行动必须符合《隐私权法》、禁止歧视条款等法律要求,并根据相关政策进行协调。

1.1. 成立直属国防部主管人事与战备的副部长的国防语言办公室。国防语言办公室(在国防人力资源机构内设立)确保将战略重点放在满足当前及未来对外语和地区知识的需求上,具体负责制定并监督实行培养、保持和利用所需语言能力的政策,监测具备这些重要技能的人才的提拔、招募和保留情况,探索拓展这些能力的新观念。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2005年5月。

1.2. 修订《国防语言计划指令》(国防部第5160.41号指令)。该指令将根据当前军事行动和全球反恐战争的经验,更新《国防语言计划政策》并设立国防语言计划管理职责。按照国防部第一副部长的指示永久设立高级语言主官和国防语言管理委员会。振兴国防语言计划,尽可能招募、发展和任用具有语言技能的个人。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2005年7月。

1.3. 出版一份指导语言计划的国防部指令。该指令将进一步为国防语言计划提供更多细节,包括提供语言指令指南、测试、所需能力的判定、技术资格及综合技术解决方案,并可能包括对非国防部语言计划服务使用方面的指导。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2005年6月。

1.4. 确保条令、政策和《规划指南》反映出作战、应急行动及维稳行动计划中的语言需求。条令、政策和《规划指南》将反映出有计划有准备作战及应急作战语言支援的需求。对联合和军种条令进行评估使其包含语言需求以满足这一目标。一旦完成评估,确保制定或修订的联合军种条令出版物在一定程度上做出改进。主要负责部门(人):参谋长联席会议主席、各军种部部长。全面作战能力达标期限:2006年3月。

1.5. 要求各作战司令部确定其语言及译员需求,并将之纳入应急作战和作战规划程序的一部分。这将在行动执行前对预期需求提供预见性。主要负责部门(人):参谋长联席会议主席。全面作战能力达标期限:2005年9月。

1.6. 建立基于能力的语言需求判定流程。为了解语言需求的真实情况,该流程将从最根本处入手,系统地、全面地判定并验证国防部对语言与地区知识的需求。按照国家安全战略文件,该流程包括国家安全战略、国防战略、安全合作指南以及应急和作战规划。主要负责部门(人):国防部负责计划的副部长、参谋长联席会议主席。全面作战能力达标期限:2006年3月。

1.7. 颁布年度“战略语言清单”。依据政策副国防部长提供的年度政策和战略审查报告,该目录将列出优先需要的语言,以此作为国防部进行外语培训、测试和确定外语培训资源分配的依据。该清单不会影响国防部其他部门维持职能及向其他语种发放外语津贴。该清单将促使国防语言学院外语中心支持战略性语言需求并促进国防部其他部门和各作战司令部明确其所需语言能力和所需分配的资源。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长、国防部负责计划的副部长。全面作战能力达标期限:2005年6月。

1.8. 建立语言战备指数。该指数将对国防部各组成部门履行职能职责时所需要的语言能力进行评估,将执行任务所需要的语言能力与通过实际考核了解的任务执行人员当前



的语言能力进行比较。其目的在于:识别语言战备资源与任务需求之间的差距。该指数将被整合至国防战备报告系统(DRRS)。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2005年9月。

1.9. 将国防部各部门使用的语言和区域代码标准化。标准化的代码将确保所有国防部各组成单位以统一的方式界定语言和地区,简化跨部门间的理解与合作。主要负责部门(人):参谋长联席会议主席,国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2005年9月。

1.10. 对所有军人和文职人员的语言技能进行一次性的自我汇报式的核查。将结果递交于国防人力数据中心数据库或国防文职人员数据系统。培养定期对其进行更新的能力。国防部对人员语言能力有准确的记录。主要负责部门(人):各军种部部长。全面作战能力达标期限:2005年12月。

1.11. 制定招募指南,从祖籍传承语者和美国普通民众中招募具备语言能力的人才。这些指南有利于从祖籍传承语者社区和易开展征兵工作的社区招募具备国防部要求的语言能力的人才。国防部主管人事与战备的副部长将于2005年3月之前制定指南,各军种部将制定招募计划,在外裔和美国民众中招募具有语言技能及文化能力的军官和士兵,国防部主管人事与战备的副部长于2005年6月之前予以批准。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长、各军种部部长。全面作战能力达标期限:2005年6月。

1.12. 支持《国家旗舰语言倡议》的实施。《国家旗舰语言倡议》旨在培养大学生具备对国家安全有关键作用的高级语言能力。该倡议提供了一个由部队人员和文职雇员组成的人才储备库。国防部应将重点放在对毕业生的合理使用上。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:持续进行。

1.13. 制定招募计划,招募具有语言技能的军校学员和地方大学生。着重吸引具备国防部所需外语技能的大学生前往国防部工作。此项招募计划同国家安全教育计划一致。这种方式将有助于促进派驻海外地区军官和语言专业人才的高效良好发展。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2005年11月。

1.14. 修订当前文职求职申请的方法,促进文职语言人才库的发展。让新雇佣的文职人员在申请表中填写其语言技能及地区知识信息,录用后对所有人员进行遴选。在国防文职人员数据系统中输入已经雇佣的文职人员相关数据,以便国防部对其人员的语言能力有准确的记录。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2005年9月。

1.15. 完善国防语言计划中的测试系统。主要负责部门(人):陆军部长。全面作战能力达标期限:2007年。

a. 为了扩大外语人才库的规模,国防部将确保在适当的场合下能够自动进行国防语言能力测试(DLAB),测试人员可能包括招募的新成员、征兵站、后备军官训练队人员及军种军官学校参谋人员,以便在职业训练开始时确定具有潜在语言能力的新兵/新学员。制定实施国防语言能力测试的指南。全面作战能力达标期限:2007年1月。

b. 确保口语能力的测试,例如任意级别的口语能力面试。使用口语能力面试对美特种作战司令部有着特别的意义。



国防威胁削减局、国务院、联邦调查局内部的先进技术和成功的口语熟练评估计划为当前口语熟练度面试提供了备选方案。对这些备选方案进行审查以提高口语能力面试的实用性、及时性和有效性。全面作战能力达标期限:2005年10月。

c. 尽快实施第五代军事人员外语能力测试(DLPT5)。该测试将能够对读、听能力达到跨机构语言圆桌会议(ILR)规定的语言水平等级3级以上的人员进行测试。在进行试验性测试时确保硬件和技术支持到位,以便将来实行该测试时能实施基于计算机的测试。全面作战能力达标期限:2007年10月。

1.16. 确保将地区知识融入语言训练、专业军事教育和发展以及部署前训练中。这项举措将增加接触局部地区研究人员的人数,并帮助他们更好地了解所在地区的文化。主要负责部门(人):各军种部部长。全面作战能力达标期限:2006年3月。

1.17. 利用“出国学习”机会,促进语言习得。除当前国防部开展的提高外语技能水平活动外,各军种部部长还将大量增加出国学习的机会。让参与者通过语言能力测试进行学习。主要负责部门(人):各军种部部长。全面作战能力达标期限:2006年3月。

1.18. 要求下级军官完成语言训练。为下级军官提供外派机会,派遣其前往外国军队、警察部队或准军事部队服役一年,并以晋升作为奖励。为实现最大利益,前往任职的国家应当同此类人员所学语言相一致。国防部主管人事与战备的副部长将制定一份由国防部第一副部长批准的计划,用于实施训练要求、分配机会以及恰当考虑晋升所需的语言技能。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2005年4月。

1.19. 将语言能力作为将官晋升的条件。为全面执行将语言能力作为晋升条件,国防部主管人事与战备的副部长将制定一项循序渐进的执行计划,并由国防部第一副部长予以批准。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长、各军种部部长。全面作战能力达标期限:2005年4月。

1.20. 制订计划鼓励机构间协作,以最大限度地提高资源利用效率。增强机构间协作,例如国防语言管理委员会和跨部门圆桌会议之间的协作,以促进合作,减少重复劳动。鼓励在整个联邦政府人才库中加入人员语言能力信息(自愿填写),以便在需要时能够及时提供支持。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:持续进行。

目标二:迅速提高语言能力以满足军队的紧迫需求

现状:当前语言能力没有达到新的对关键语言能力的要求。不能满足军队需要。

预期结果:

◆ 国防部能够在作战单位需要时为其提供外语技能和区域知识支援。

措施:

请注意:所有行动必须符合《隐私权法》、禁止歧视条款等法律要求,并根据相关政策进行协调。

2.1. 加快针对语言和地区知识专业作战规划工具的人员配备和产品发布。将规划工具下发至作战司令部,以协助认定所需的语言能力、资源和作战计划。该规划工具应有助于将语言和地区知识整合到作战行动、紧急行动和情报战计划中去。主要负责部门(人):国防



部主管人事与战备的副部长、参谋长联席会议主席。全面作战能力达标期限:2005年6月。

2.2. (以集中化和标准化的方式)促进语言支持外包。由国防部第一副部长任命一名国防部执行代理人(EA),负责国防部所有相关部门语言支持的外包。该执行代理人的责任包括针对国防部各相关部门的要求建立将任务向外语专业人员外包的程序。

执行代理人应按照国防部政策规定,制定针对语言承包商的反间谍和安全评估程序。另外,要求还包括对语言外包任务定价的标准化、各种需求的优先次序、对政策的豁免/放弃。上述规定不妨碍战区内人员、情报和反情报机构或特种作战司令部按照《美国法典注释》第10条第129b款的要求执行相关人事服务合同。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2005年3月。

2.3. 追踪退休和退役人员,召回或号召其自愿回归。建立并维护存有具备外语技能的国防部退役或退休的军人和文职人员姓名的数据库。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2005年9月。

2.4. 对提高文职人员外语和地区专门知识的必要性进行研究。此项研究将对如下需求和规定进行评估:国防部范围内文职人员外语和地区专业人才的职业发展道路,基于执行任务所使用的语言技能,对工作进行的统一描述、语言能力和工作表现的补偿和激励计划,促进对合格外语专业人才识别和跟踪的一体化数据库,以及在国防部有关部门内分担笔译和口译工作的政策。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2005年12月。

2.5. 研究可能在国防部实施的陆军09语言战备储备试点项目。该项目从外裔人群中招募人员为军事行动提供笔译和口译工作。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2005年12月。

2.6. 支持实施文职语言后备队的试点工作(根据法律规定)。文职语言后备队的目的是发现、招募和跟踪那些在需要、危急和/或国家紧急时刻有志于为国防部提供专业服务的具有熟练语言能力的文职高级语言专家。2004年1月,国家安全教育计划文职语言后备队的可行性研究提出在国防部国家安全教育计划指导下实施三年的试行计划,解决关于文职语言后备队的发展与实施的重要问题。文职语言后备队试点工作旨在通过推行一个有限规模的文职语言后备队模型,进一步探索和测试文职语言后备队的概念构成。主要负责部门(人):参谋长联席会议主席(国防大学)。全面作战能力达标期限:2007年6月。

2.7. 建立并评估“联合军种语言队”概念。致力于建立一支联合军种的军事语言队,在任何一个军种或联合机构有外语需求时可供其使用。联合军种语言队可以是一支类似于第300军事情报旅或口译/翻译及翻译副官专业单位的后备役部队。预备役军人的训练可以将重点放在语言训练上。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2005年6月。

2.8. 为即将部署的部队制定“应急”或“求生”课程。获得或研制部队能够迅速获取的现成产品。制定针对性强、模块化、部署前使用以熟悉当地语言和地区知识的通用形式的课程。这些课程应能够同时满足全球反恐的要求和其他作战司令部的任务。主要负责部门(人):陆军部部长。全面作战能力达标期限:2007年9月。

2.9. 在部署期间实施熟悉当地语言和地区知识的训练。在整个部署期为所有军队人



员制定并提供熟悉当地语言和地区知识的训练。主要负责部门(人):各军种部部长。全面作战能力达标期限:2005年6月。

2.10. 制定一项连贯的、有优先次序、协调化的国防部多种语言技术研究、发展和使用的政策和项目。制定国防部开发、使用和部署自动语言支持平台/软件的目标。评估在建的和已经列入计划的工程项目是否有利于国防部实现这些目标。主要负责部门(人):国防部负责采办、技术和后勤的副部长。全面作战能力达标期限:2005年12月。

2.11. 为已经部署的部队提供“后方保障”能力,例如要求口译/笔译中心提供支援。此项能力使得已经部署的部队能够通过电话或网络快速获取口译/笔译的服务。主要负责部门(人):参谋长联席会议主席。全面作战能力达标期限:2006年9月。

2.12. 针对新兴语言需求设定课程。识别对美军有潜在重要意义的语言。委派国防语言学院外语中心设置紧急语言课程,同时与相关教员保持联系。主要负责部门(人):陆军部部长。全面作战能力达标期限:2008年9月。

2.13. 建立稀缺语种专业人才战略站点。寻找并培养具有稀缺语种能力的军队和文职人员,以备危机或应急行动时随时调用。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2008年9月。

目标三:成立一支跨部门语言圆桌会议所规定的读、听、说能力达到“3/3/3级”水平的语言专业骨干队伍,解决(“3/3/3级”以下水平)语言需求。

现状:当前语言技能无法满足已经变化了的国际安全环境的需求。与冷战时期和对手间传统的军事行动相比,20世纪90年代的技术革命所引发的军事行动对语言能力提出了更高的要求。盟军、多国军事行动,维和,处理民事、军事事务的内部联系都需要更高的语言能力。

国防部很多有语言要求的工作并不需要跨部门语言圆桌会议“3/3/3级”以上的语言技能。然而,国防语言学院大部分原有课程的定位是培养信号情报专业人才。需要接受语言培训的人员或者是在国防语言学院接受训练,但其现有的教学课程内容千篇一律、不加区分;或者是接受其他语言项目的培训,但这些训练项目却不一定以军事语言需求为指向。

目前尚没有官方批准的标准来衡量当前科目的设置是否合理。

预期结果:

◆ 国防部了解了跨部门语言圆桌会议3级和3级以下的任务需要的人员数量和语言能力要求。同时,国防部有关部门建立了相应的军人职业发展途径和培训计划,以确保有此需要的人员达到所需的水平。

◆ 制定了相关计划,使参加培训的人员达到跨部门语言圆桌会议3级或3级以上水平并同时具备专门职业技能,可以满足国防部特定任务的需求。

◆ 制定了相关计划,使参加培训的人员达到适当的跨部门圆桌会议能力水平(3级以下),能够完成国防部需要的使用特定语言的任务。

措施:

请注意:所有行动必须符合《隐私权法》、禁止歧视条款等法律要求,并根据相关政策进



行协调。

3.1. 明确需达到跨部门语言圆桌会议所规定的“3/3/3级”水平的任务,确定完成此类任务所需要的最少人数。根据《规划指南》,国防部有关部门需确保每个驻扎部队都配有一名语言专业人才,并明确每个岗位所需达到的外语水平。负责部门(人):参谋长联席会议主席、各军种部部长、国防部需要相应语言能力的其他相关部门负责人。全面作战能力达标期限:2005年9月。

3.2. 为语言专业人才设定国防部规定的目标,使其达到跨部门语言圆桌会议所规定的“3/3/3级”水平,实施训练和职业管理计划以达到并保持这一水平。国防部语言专业人才达到“3/3/3级”水平将整体提升国防部的能力,从而满足多种语言任务之所需。为了真正培养一支具备“3/3/3级”水平的国防部语言专业人才队伍,上述人员将需要接受基础的初级语言训练、高级语言训练、适当的应用任务、有效的语言能力保持训练和有效的职业管理。主要负责部门(人):参谋长联席会议主席、各军种部部长、国防部需要相应语言能力的其他相关部门负责人。全面作战能力达标期限:2005年9月。

3.3. 确认需要达到并保持若干种关键语言最高水平的人员,通过为其大幅增加语言人才津贴认可其价值(为文职人员提供同等待遇)。通过增加语言人才津贴,使之作为保持并提高语言能力的激励机制发挥更大的效力。解决现役和预备役部队语言人才津贴差距的问题。制定国防部语言人才津贴政策以应对其资格要求方面的立法变化,并解决相关项目和经费预算问题。寻求其他促进保持并提高外语水平的激励方式。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2005年12月。

3.4. 维持一支能够完成稍低于“3/3/3级”水平任务的语言人才队伍。明确此类具体任务、确定所涉语种、所需要的水平及人数。国防部的许多任务需要基本的语言技能。根据《规划指南》的规定,国防部有关部门将确定所需语言的岗位(低于“3/3/3级”水平能力)及岗位所需的语言水平。上述人员为了保持其语言水平,需要接受基础的初级语言训练、有效的语言能力保持训练和有效的职业管理。主要负责部门(人):参谋长联席会议主席、各军种部部长、国防部需要相应语言能力的其他相关部门负责人。全面作战能力达标期限:2005年9月。

3.5. 开展相关研究,分析评估实施语言人才津贴的必要性和效果。如果该措施确实有利,则提出具体的实施办法,包括将这一津贴的领受范围扩大至水平在2级以下的人员。这项研究应做到全面,同时将国防部当前以及未来潜在有利的政策、做法和财政开支包括进去,应与私营部门的做法、趋势和发展进行对比并述评。该研究还应针对语言人才津贴所起到对语言能力提高及保持的激励价值进行阐述。研究不应以不确切的传闻作为依据,应该旨在为国防部就实施办法建立一个实际操作的范例。该项研究还应将文职人员包括进去。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2005年8月。

3.6. 改进人员与任务数据库跟踪程序,使管理者能够监测各类语言能力的状况及各个项目的效果。在国防一体化军事人力资源系统(DIMHRS)没有取代现有的信息系统之前,有关部门数据库程序必须清晰地描述国防部整体的语言能力,同时针对军队所有语言人才语言能力的训练和有效的职业管理提供方案意见。同样的,国防文职人员数据系统



(DCPDS)要针对文职人员做好同一工作。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2005年12月。

目标四:建立一套机制以跟踪语言专业人才和派驻海外地区军官的选拔、退伍和晋升比率。

现状:主要因为对语言人才使用不力,某些军种具备语言能力的军事人才的保留率低下。派驻海外地区军官的职业前途暗淡。

预期结果:

- ◆ 将语言军事人才和派驻海外地区军官作为重要战略资源进行培养和管理。
- ◆ 所有军种为派驻海外地区军官设立职业发展途径并增加其晋升机会。
- ◆ 国防部实施监督,确保对这些战略资源给予有效的跟踪和管理。

措施:

请注意:所有行动必须符合《隐私权法》、禁止歧视条款等法律要求,并根据相关政策进行协调。

4.1. 出版国防部指令修订版,监督各军种的派驻海外地区军官项目。更新国防部1315.17号令,根据现在和将来的需求,建立基于能力的规划程序,培养和管理派驻海外地区的军官。提高或赋予国防部长和参谋长联席会议监督有关派驻海外地区军官项目的权力。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长、国防部负责计划的副部长。全面作战能力达标期限:2005年5月。

4.2. 开发和维护军事人员信息系统,精确掌握国防部所有具有语言和地区知识的人才数据。所有相关单位密切合作,确保建成各军种现役语言人才个人信息的标准化数据的录入和管理系统。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长、国防部负责计划的副部长。全面作战能力达标期限:2008年9月。

4.3. 设立监督派驻海外地区军官的选拔、保留和晋升比例的机制。建立机制,对派驻海外地区军官的任用及其职业发展进行追踪,分析其趋势,评估不同做法的效果。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2006年3月。

4.4. 建立机制监督“国防语言计划”的执行情况(包括任用、管理、选拔、保留和晋升以及选择事项),并设立向负责人事和战备副国防部长定期汇报的程序。此项举措将加强对派驻海外地区军官及各军种军事语言人才管理的监督。主要负责部门(人):国防部主管人事与战备的副部长。全面作战能力达标期限:2006年3月。

四、国防语言学院外语中心转型

仔细回顾上述目标,国防语言管理委员会明确了国防语言学院外语中心的转型对国防语言转型起到重要作用,并为其转型设立了预期要求。转型将提高毕业生的质量,还将促使国防语言学院外语中心不仅为情报部门还与其他国防部有关部门提供更为有效的语言人才保障。

预期结果:

- ◆ 国防语言学院外语中心通过基本课程使毕业生达到跨部门语言圆桌会议规定的最高