

教学训练转型条件下 二炮人才培养

林黎明 编



西北工业大学出版社

教学训练转型条件下 二炮人才培养

林黎明 编

西北工业大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

教学训练转型条件下二炮人才培养/林黎明编. —西安:西北工业大学出版社, 2011. 5
ISBN 7-5612-3085-5

I. ①教… II. ①林… III. ①战略导弹部队—人才—培养—中国—文集 IV. ①E275-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 080655 号

出版发行:西北工业大学出版社

通信地址:西安市友谊西路 127 号 邮编:710072

电 话:(029)88493844 88491757

网 址:www.nwpup.com

印 刷 者:陕西丰源印务有限公司

开 本:787 mm×1 092 mm 1/16

印 张:33

字 数:811 千字

版 次:2011 年 5 月第 1 版 2011 年 5 月第 1 次印刷

定 价:80.00 元

前 言

为适应二炮武器装备建设发展需要,在新的更高起点上推进二炮军事斗争准备和武器装备现代化建设,2008年3月,第二炮兵装备部下发了《二〇〇八年装备理论研究工作要点》,要求立足装备建设中的重大理论和现实问题,创新研究思路,改进研究方法,力争形成一批高质量的研究成果,为二炮部队建设创新发展提供坚实的理论支持。

人才是部队建设与发展的关键,院校是人才培养的主渠道。考虑到具体工作和任务的不同,在组织实施中,第二炮兵装备部分部队与院校两个层次,在装备理论研究总体工作安排基础上,分别结合部队作战和院校教学训练实际,进一步明确了开展装备理论研究的侧重点。对于院校而言,就是要着眼新形势下装备建设发展对院校人才培养提出的新任务新要求,紧贴院校教学训练实际,进一步探索教学训练转型中人才培养的特点规律,为部队建设和发展提供有力的人才支撑。

为充分发挥理论研究的先导作用,第二炮兵装备部委托第二炮兵工程学院评审了院校研究成果,并将优秀研究成果汇编成册。本书分七编,分别对教育教学转型理念、任职教育、人才素质能力培养、专业课程建设与教学训练改革、研究生教育及培养、干部队伍建设以及学员队管理做了专题研究和探讨。研究者立足于二炮装备建设发展对院校提出的挑战,将转型建设与院校人才培养相结合,从教学训练的不同层次深入研究,内容充实、论述深刻,抓住了院校发展的重点问题,为教学训练转型提供了理论指导和借鉴。

由于编写时间较紧,难免有疏漏之处,敬请各位专家、学者和广大读者批评指正。

编 者

2010年12月

目 录

第一编 教育教学转型理念	1
二炮作战指挥人才联合作战指挥能力培养问题研究	2
适应转型需求 创新运行机制 努力提高学院办学水平和育人质量	5
以科学发展观为指导 加快推进教学训练转型	9
士官教育要努力实现向临战教学机制转变	12
加强学校与部队的合作是提升学校办学水平的必由之路	14
把握四个关键 推进学历教育院校教学转型	17
教学训练领域贯彻和落实科学发展观的几点思考	21
着眼信息化建设需求 全面深化院校教育的自主创新	24
推进教学训练转型 发挥院校在培养高素质新型军事人才中的主渠道作用	29
加速推进军队院校教育转型的突破口	33
积极适应军队教学训练转型 加强科技教育与人文教育的融合	35
二炮教学转型的策略	37
用科学发展观指导军事基础教育训练	40
教学训练转型条件下院校与部队共育人才机制研究	43
新形势下军事院校信息化建设的对策	45
适应新军事变革要求 加强二炮院校信息化教学	48
论信息化条件下军事人才培养的理念	53
教学训练转型与文化初探	57
紧贴教学科研中心任务 做好教学训练转型中的思想政治工作	60
浅谈军队院校教育转型发展中的路径依赖	65
教学任务转型下的人才培养机制探讨	69
军校教育改革须以学员的主体性为核心	72
优化资源配置 提高综合保障效益	75
适应新军事变革要求 推进教学训练创新发展	78
教学训练转型条件下创新实践性教学的几点建议	81
对二炮工程学院教育训练转型几个环节的思考	84
第二编 任职教育	87
关于任职教育院校转型建设的思考	88
建设适应任职教育需要的学科专业	93
二炮初级指挥生长军官任职培训实弹发射问题探讨	98
加快院校转型步伐 推进任职教育创新发展	102
学历教育向任职教育转型中面临的问题及思考	104
加强任职教育院校建设的思考	108
打牢任职教育基础 培养创新型指挥人才	112
关于任职培训的几点思考	115

关于任职教育的几点思考·····	119
任职教育转型应把握的几个问题·····	123
教学训练转型条件下任职教育教学模式、组训方式探讨·····	126
工程学院任职教育培训的几点思考与建议·····	130
“4+1”任职培训基本组织方法探讨·····	134
“4+1”学员打牢军事理论需把握的几个问题·····	138
“4+1”大学生任职教育面临的问题及对策·····	141
适应教学模式改革 提高任职教育水平·····	145
适应岗位任职教育发展 推进工程指挥教学改革·····	148
强化实践教学环节 提高任职教育质量·····	151
关于军队任职教育实践性教学的思考·····	154
初级指挥生长干部任职培训应确立的几个基本理念·····	157
着眼任职教育需要 积极推进任期制教官制度·····	160
遵循任职教育规律 搞好部队中、初级指挥干部逐级培训·····	164
瞄准任职需要 拓宽管理思路 努力搭建合格初级指挥军官培训平台·····	168
积极适应院校教育转型需要 提高任职教育行政管理工作水平·····	172
正确处理教学训练转型中任职教育与生长干部学历教育、研究生教育之间的关系·····	175
浅谈国防生岗位任职培训·····	177
适应指挥院校任职教育需要 不断深化专题式教学改革·····	181
发挥学员导弹旅在学院教学转型建设中作用之我见·····	185
第三编 人才素质能力培养 ·····	188
以战斗精神培育为抓手 强化学员军政素质培养·····	189
在院校教育机制中培育学员的战斗精神·····	194
信息化条件下人才培养·····	198
人才培养面临的发展趋势与新理念·····	202
适应教学转型 培养创新军事人才·····	205
突出急需人才培养 加速教学训练转型·····	209
教学训练转型条件下二炮人才应具备的素质和能力·····	211
教学训练转型条件下二炮人才应具备的能力和素质·····	215
新形势下二炮人才应具备的素质和能力·····	217
积极适应教学训练转型 努力提高技术院校学员的综合素质·····	220
学院转型时期应切实加强学员综合素质·····	224
新形势下二炮院校人才培养模式研究·····	226
论“应用型”士官大专人才培养的新视角·····	233
教学训练转型条件下二炮人才品德素质的现状调查与分析·····	237
对军校学员学习能力和竞赛活动有机结合的思考·····	244
浅议本科生独立获取知识能力的培养·····	248
浅析军校学员的数字化学习·····	250
学员科研能力培养机制的探索与实践·····	253

教学训练转型条件下部队与院校共育人才机制研究	257
浅议二炮“合训分流”学员应着重培养的素质	260
浅谈信息化条件下作战急需人才培养	263
加强装备人才队伍建设的几点思考	266
第四编 专业课程建设与教学训练改革	269
适应军队信息化建设需要 加速军队院校学科专业优化重组	270
教学训练转型条件下的学科、专业、课程、教材建设研究	274
适应信息化战争需要 深化基础课教学改革与创新	278
立足任职岗位需要 深化专业教学改革	279
车辆运用工程专业建设与实践	280
教学训练转型条件下机电类专业实践教学研究	286
教育训练转型条件下核专业人才培养模式研究与探索	291
浅议军队院校课程建设的现状及对策	295
适应人才培养要求变化 构建新型专业课程体系	298
加强综合性课程建设 提高新型军事人才培养质量	301
非力学专业力学课程教学改革的研究与实践	305
教学训练转型条件下的实践教学方法研究	310
刍议教学转型条件下的实践教学	314
课题牵引式(KTQY)实验教学改革探讨	318
对教学训练转型条件下基础实验教学体系建设的思考	322
适应教学转型需要 推进基础实验教学改革	326
现代网络虚拟实验教学探索	330
加强实验教学改革是提高学员创新能力的有效途径	334
加强教学实验体系建设 开展创新性开放实验教学	336
关于实验室建设问题的探讨	340
学院实验室管理体制与运行机制初探	343
浅论实验室网络化管理	346
教学转型后如何提高军事理论教学效果	349
军事基础教学创新的几点建议	353
尊重学员个性 增强思想政治教育效果	358
改变实习模式 加强院校与部队紧密合作	361
专家评教和学员评教的差异性及其原因分析	364
加强学校管理 提高教学质量	367
建立教材回收机制 提高经费使用效益	370
加强院校教学档案建设的几点思考	373
教学训练转型中的教学质量评价改革	376
注重特色 突出重点 积极开展部队军事训练创新研究	381
第五编 研究生教育及培养改革	384
着眼部队需求 加快转型建设 努力培养高层次应用型复合型人才	385

学院研究生教育改革的困难和对策·····	389
军队研究生教育转型期的新变化、存在问题及对策·····	393
二炮应用型研究生培养应把握的几个问题·····	398
教学训练转型下应用型研究生培养·····	402
对教育训练转型中应用型研究生培养的探讨·····	406
教学训练转型条件下二炮应用型研究生培养工作的思考·····	409
关于加强研究生人文精神培育的思考·····	412
在管理教育中注重发挥导师优势 深化教育教学改革·····	416
研究生转型教育对学院第二次本科评估的影响·····	419
研究生教学训练转型中学历教育与任职教育的衔接·····	423
对提高研究生管理教育质量的几点思考·····	425
科学实施中期考核 全面提升硕士研究生综合素质·····	428
工程学院 2005 级硕士研究生学位论文撰写规范性分析研究·····	432
第六编 教员、干部队伍建设 ·····	436
适应任职教育需要 努力建设高素质教员队伍·····	437
院校与部队干部交流是院校教育与部队训练接轨的必由之路·····	440
军队院校教员队伍建设存在的问题及转型中教员队伍的定位·····	443
关于推进干部培训教育基本思路的探讨·····	447
浅议中青年学科带头人培养·····	451
适应晋升岗位需求 培养技术干部队伍·····	453
丰富岗位任职教育经历 提高教员任教能力·····	456
信息化教学及其对教员素质的要求·····	459
关于部分干部岗位改士官任职前培训的实践与思考·····	463
积极适应军队院校教育转型需要 切实走好任职教育教官制路子·····	466
中级指挥任职教育考法改革的理论与实践·····	469
适应院校教育转型需要 努力建设一支高素质教员队伍·····	472
军校学员队干部队伍建设·····	475
适应教学转型需要 提高学员队干部队伍素质·····	478
第七编 学员队管理 ·····	480
教学训练转型中的学员队建设问题探讨·····	481
教学训练转型中的学员队组织与管理·····	484
教学训练转型中的学员队组织与管理·····	488
突出任职需求 抓好学员队管理·····	491
树牢安全发展理念 抓好安全工作落实·····	496
浅谈学员队干部的非职权影响力·····	498
充分发挥学员骨干作用 增强学员队管理效能·····	502
浅议引导学员克服人际交往中不良心理的方法·····	504
干部短训学员现实思想特点及管理教育对策·····	508

第一编 教育教学转型理念

二炮作战指挥人才联合作战 指挥能力培养问题研究

二炮军训部院校训练处

摘 要:培养联合作战指挥人才是全军共同的紧迫任务。文章论述了联合作战对二炮作战指挥人才的基本要求,提出了制定二炮各层次作战指挥人才联合作战知识、能力、素质结构模型的基本考虑;分析总结了二炮作战指挥人才联合作战指挥素质培养的基本途径。

关键词:第二炮兵;作战指挥;联合作战;能力培养

一体化联合作战是现代战争的主要作战形式,培养联合作战指挥人才是全军共同的紧迫任务。要适应一体化联合作战人才培养的需要,必须搞好顶层设计,科学构建知识、能力、素质结构模型,合理安排教学内容,拓宽人才培养途径,大力加强二炮各层次作战指挥人才联合作战指挥能力的培养。

一、联合作战对二炮作战指挥人才的基本要求

目前,各层次指挥人才联合作战意识不强,知识、能力、素质与“打赢”的要求还存在一定差距。二炮作为未来联合作战的重要力量,适应战争发展和作战样式的变化,最根本、最紧要的任务是提高指挥人才的联合作战素质,为建设信息化战略导弹部队、打赢信息化战争提供人才支撑。

1. 发挥二炮战略威慑与实战作用,迫切要求强化作战指挥人才的联合意识

二炮作为我军战略威慑的核心力量和中、远程精确打击的重要力量,在未来一体化联合作战中,既担负着对主要战略对手的核威慑与核反击任务,又担负着应对周边多个方面、多种威胁和中、远程精确打击任务。这就要求二炮作战指挥人才必须转变观念,强化联合作战意识。一要树立一体化联合作战力量观,既要充分发挥二炮的整体作战效能,又要密切与其他作战力量协同配合,实现参战武器装备、作战单元和作战要素的有机融合;二要树立一体化联合作战战场观,着眼陆、海、空、天、电等多个作战领域,实现多维作战空间的有效统一;三要树立一体化联合作战目标观,充分考虑各军兵种火力运用与协同,科学筹划导弹火力运用,合理确定打击目标;四要树立一体化联合作战效果观,统筹考虑诸军兵种整体作战效能,确保达成战役目的。

2. 紧贴联合作战指挥一体化发展趋势,迫切要求完善作战指挥人才的知识结构

目前,联合作战行动已渗透到战术层次,战略、战役、战术行动趋于一体。虽然二炮参加一体化联合作战的指挥活动主要体现在战略、战役层次,但战术层次指挥人才素质的高低也将直接影响联合作战效能的发挥。二炮各层次指挥人才,除具备本兵种作战运用知识外,均应了解、掌握联合作战指导思想、力量编成、组织指挥、作战协同等基础理论知识,了解、掌握其他军兵种主战武器装备及其作战运用知识,了解、掌握指挥信息系统及其运用知识,了解、掌握外军知识,进一步完善各层次作战指挥人才的知识结构。

3. 适应一体化联合作战本质特征,迫切要求提高作战指挥人才的联合作战指挥能力

“信息主导、体系对抗、联合制胜”是一体化联合作战的本质特征。在一体化联合作战条件下,二炮将与其他军兵种共同实施联合火力打击、联合威慑、联合防卫等行动,在信息情报、目标选择、火力分配、突击时机等方面,必须与其他军兵种密切协同,形成整体优势。因此,提高二炮作战指挥人才的联合作战指挥能力,必须突出信息,突出联合,突出运用。这就要求二炮作战指挥人必须才具备较强的信息能力,能够运用指挥信息系统快速获取信息,顺畅传递信息,正确处理、利用信息,做出正确及时的决策,搞好信息对抗,夺取局部乃至全部“制信息权”;要求二炮作战指挥人才必须具备较强的谋划能力,能够着眼作战全局,筹划部署兵力兵器,合理运用战法;要求二炮作战指挥人才必须具备较强的控制、协调能力,科学制订作战计划,组织、协调部队实施战略威慑与实战行动,密切与其他军兵种作战力量的协同配合。

二、制定二炮各层次作战指挥人才联合作战知识、能力、素质结构模型的基本考虑

构建知识能力素质模型是人才培养的基础性工作。我们应按照整体设计、系统筹划,遵循规律、适应需求,立足岗位、着眼发展的原则,认真研究和构建二炮各层次作战指挥人才应具备的联合作战知识、能力、素质结构模型,力求符合二炮人才培训实际,体现人才能力生成和提高的基本规律。

1. 注重统筹谋划设计,确保模型层次划分的合理性

结合二炮部队作战指挥体制和院校人才培养体制,在二炮院校训练任务规划的总体框架下,区分不同人员和层次,可将知识、能力、素质结构模型确定为6个。其中,指挥军官模型4个(营职以下、团职、师旅职和军师职指挥军官),参谋军官模型2个(旅团和军以上机关参谋)。营职以下指挥军官培养主要是结合生长干部学历教育和任职教育分段进行培养。国防生毕业学员联合作战指挥能力的培养与生长干部合训分流学员培养目标基本相同,参照营以下指挥军官模型进行培养。师以上指挥军官归口国防大学培养,模型由国防大学统一制定。

2. 遵循人才成长规律,确保模型目标要求的科学性

根据作战指挥人才在不同时期、不同岗位的培养需要,应坚持逐级培训、逐步提高的原则,认真分析联合作战指挥人才成长的特点和规律,科学定位各层次作战指挥人才的培养目标。主要培养营职以下指挥军官的联合作战意识,打牢联合作战指挥人才的知识、能力、素质基础;培养团职指挥军官的联合作战意识,及组织指挥分队进行联合作战、完成训练任务的能力;培养师旅职指挥军官的联合作战素养,使其掌握信息化条件下联合作战指挥、协同、保障的基本方法;针对参谋军官岗位的不同标准,主要培养他们组织、计划和协调、控制部队完成联合作战、训练任务的能力。

3. 紧贴二炮作战任务,确保模型内容的针对性

在一体化联合作战条件下,二炮重点通过联合火力打击、联合威慑等行动,完成非接触作战任务,同时还要协调其他力量,完成联合防卫任务。结合二炮人才培养的实际,应在现有的培养班次和对象中,立足现有的课程体系,有针对性地融入联合作战基础理论及运用、其他军兵种主战武器装备特别是远程打击兵器及作战运用、指挥信息系统运用和外军基本情况等方面的内容,确保二炮各层次指挥人才培养的有序进行,为这些人才成长为联合作战指挥人才奠定良好的基础。

4. 立足现行培训体制,确保模型的可操作性

目前,二炮院校承担了生长干部合训分流学员,国防生毕业学员,团、旅职指挥军官,以及旅、团机关和军以上机关参谋的培训任务,培训对象基本涵盖了二炮各层次作战指挥人才。学院坚持立足现有的培养体系、现有的教学资源 and 现有的课程体系,充实、完善和细化现行作战指挥人才培养目标模型,增加联合作战方面的知识,强化实践教学。这样,既能满足联合作战指挥人才培养的需求,又不打破现行的培训体制,可以使二炮各层次作战指挥人才在现有培养体系的基础上,针对各层次人才培养的不同目标和内容迅速展开,具有较强的可操作性。

三、二炮作战指挥人才联合作战指挥素质培养的基本途径

培养二炮作战指挥人才的联合作战指挥素质必须遵循人才生成规律,坚持以作战需求为牵引,从生长干部抓起,逐级培训,逐步提高;坚持自主培训与联合培训相结合;坚持院校培训与岗位锻炼相结合,拓宽培训渠道,加大培训力度,促进二炮联合作战指挥人才队伍建设水平的不断提高。

1. 立足现有培训任务,增加培训内容

目前,二炮院校承担战役以下各层次指挥人才的培训任务。在此基础上,应着眼培养人才的联合作战指挥能力,针对不同的培训对象,增加培训内容。初级指挥军官主要是围绕培养联合作战意识,打牢联合作战知识能力素质基础,增加联合作战基础理论、基础知识等方面的内容;中级指挥军官主要是围绕培养联合作战素养,提高联合作战组织指挥能力,增加联合战役战术、军兵种战役战术等方面的内容;参谋军官主要是围绕提高联合作战谋划指挥能力,增加联合作战指挥机构编成、组织指挥程序等方面内容。

2. 打破现有培训体制,培训专门人才

目前,二炮懂联合作战、训练的专门人才较少,因此必须打破现有的培训体制,依托全军指挥院校的教育教学资源,有计划有重点地进行联合作战指挥专门人才的培养。一是总部应制订统一的培训计划,明确培训任务,由国防大学和陆、海、空、二炮各中级指挥院校共同组织实施;二是根据各院校的职能,可采取联合作战理论合训、军兵种作战理论分训的方式,由国防大学牵头组织制订统一的教学计划,合理设置教学内容;三是由总部统一安排参加联合军事演习活动,强化实践教学环节,提高联合作战指挥能力。

3. 发挥全军院校优势,开展交叉培训

近年来,根据全军院校训练任务规划,各中级指挥院校均开设了军兵种交叉班,为培养联合作战指挥人才奠定了基础。但在培训班次、受训对象范围、培训内容、送学机制等方面还存在一些问题,需要进一步完善和规范。要加大交叉培训力度,增加中级指挥员交叉培训班次;扩大受训范围,将各层次指挥员及教员纳入培训范围;合理设置培训内容,强化军兵种作战运用实践教学环节;按照培训专业严格选送学员,确保送学人员的质量和针对性;同时,要拓宽交叉代培渠道,加大各军兵种部队间干部交叉任职的力度。

4. 结合重大军事活动,抓好“以工代训”

参加重大军事演习、演练活动,是提高指挥人员实际指挥能力的重要手段。要充分利用军事演习、演练,针对指挥人员联合作战指挥能力弱的实际,组织不同层次指挥人员参加二炮和其他军兵种的演习、演练活动,通过实际锻炼,培养联合作战指挥人才。同时,要进一步充实和完善二炮重大军事活动中的联合作战训练内容,组织和开展由二炮牵头、其他军兵种参加的联合军事演练活动。

适应转型需求 创新运行机制 努力提高 学院办学水平和育人质量

冯政杰(第二炮兵工程学院院长)

我院创建于我国战略核力量发展初期,主要担负着为战略导弹部队培养技术指挥人才的任务。第十四次全军院校会议之前,我院是一所以培养使用工程人才为主的工程技术院校。进入 21 世纪特别是第十五次全军院校会议之后,随着我军建设由机械化向信息化转变、院校教育改革由学历教育为主向任职教育为主转变,我院的教育教学训练也面临着转型建设的严峻考验,突出体现在 4 个方面:一是从人才培养目标看,由过去单一的培养工程技术军官转变为以培养指挥军官为主体、兼具工程技术军官等多种类型并存的格局;二是从人才培养的规模看,由过去的 1 941 名增加到 5 966 名;三是从学科专业体系看,由传统的以武器系统平台为主线的学科专业体系转变为以武器技术应用平台和信息化作战集成指挥平台为主线的学科专业体系;四是从教学保障模式看,由过去的单纯依靠自我保障转变为以社会化和区域化保障为主。这些变化给学院建设带来了深层次的冲击。我们认为,转型的实质就是改革,但要把一所多年工程技术院校建设成为一所以培养初级指挥军官为主、兼具学历教育与任职教育的院校,是一项十分艰巨的任务,至少需要三方面的支撑:一是人才,二是经费,三是机制。前两者是上级和本级近期内难以解决的,而机制创新是院校本级解决诸多矛盾和问题的唯一选择。为此,我们党委一班人态度十分明确,就是要把机制创新作为推动教育教学训练转型,实现学院可持续发展的突破口。这些年来,我们通过不间断的创新教学机制,使学院建设和人才培养工作始终保持了旺盛的生机和活力,在学院教学基本设施增量不到 40%、教员总数增量不到 20%的条件下,完成了人才培训增量 300%的任务,学科门类由原来的工学、军事学和法学 3 个门类发展到工学、军事学、法学、理学和管理学 5 大门类,博士点由 3 个增加到 10 个,硕士点由 10 个增加到 21 个,学院先后被评为全军教学先进单位、全国研究生教育先进集体。

一、创新“学为主体”的人才培养机制,让学员在彰显个性中增强创新能力

学员是院校各项工作的“终端”。学员的成才主动性和创造性得到发挥,院校教育就会充满生机和活力。这些年,我们按照打仗要求,突出学员创新能力的培养,着力构建“学为主体”的人才培养机制,使学员禀赋潜能在教学实践活动中得到充分发挥。

1. 构建内外一体的实践教学体系,实现索求知识与完善素质协调发展

这几年,我们在为学员传授知识的同时,不断完善课内与课外紧密相联的实践教学体系,积极为学员增强创新能力、提高综合素质搭建平台。我们在全军院校率先建立了本科生导师制,有计划地安排高年级学员参与科研攻关;坚持每年组织开展“青年学术论文交流会”“青年 FLASH 创作大赛”“网页设计大赛”等 7 项科技创新活动;鼓励和支持学员参加全国和陕西省组织的科技创新大赛;每年拿出 30 万元用于学员科技创新资助,并专门设立了学员科研奖励基金,把学员吸引到能够展示才华的创新实践中来。二系潘兴杰等 5 名学员利用业余时间积极进行创新发明,去年他们自行设计的“军地两用自动担架车”,在最具代表大学生创新能力的

首届“全国大学生机械创新设计大赛”中获得一等奖,这个奖项在军队院校名列第一,全国高校名列第五。仅2002年以来,我院学员就在国家、军队及陕西省组织的各类科技创新竞赛中获30余个奖项。从今年开始,我们又在学员毕业设计中连续开展足球机器人研究,并每年拿出5万元专项经费作为研究资助资金,为参加全国足球机器人比赛奠定基础。同时我们还调整改革了实践性教学环节,每年组织学员进行野外驻训、华山和秦岭攀登训练、野营拉练及生存训练,从去年开始,我们又组织毕业学员携带导弹武器装备,实施了由西北向东北跨战区的导弹模拟发射综合演练,从导弹营长、连长到每个操作手全部由学员担任,通过全过程近似实战的演练,使学员到部队前就初步具备打仗的意识、打仗的作风和打仗的本领。

2. 构建宽严相济的综合管理体系,实现保持统一与活跃空气相得益彰

我们感到,院校管理有别于部队管理,既要体现“军味”,使军人规范和要求得到有效落实,又要体现“学味”,使学生成才的空间和时间得到充分保证。近年来,我们坚持一手抓纪律教育和作风养成,一手抓教学管理和行政管理改革,先后向学员开放了实验室、图书馆、计算机房等学习场地,在人文、军事、管理等方面增设了56门任意选修课,允许学员在自习时间自由选择学习地点,在选修课上根据个人兴趣爱好自由选择学习内容,并在学员队设立了学习室,专门供学员晚上熄灯后使用。为培养学员在制度规范约束下的自主管理意识和能力,实施了全方位目标管理责任制,实行了高年级学员管理低年级学员制度,在学员队组建了模拟连队,开展了学员队前演讲、兼职系参谋干事、军容风纪纠察等活动,在阅兵、会操、运动会、文化活动、日常训练等方面,把学员由参与者变为策划者和组织者。通过建立和完善宽严相济、统放结合的管理机制,使我们培养的人才既严守纪律又不失创新激情,既富有团队精神又具备个性魅力,既符合新型军事人才共同要求又学有专长、术有专攻。

3. 构建教学互动的成绩评定体系,实现教员主导与学员主体双向进步

近年来,我们始终把改进教学成绩评定体系作为激发学员学习动力和调控学员成才目标的重要手段。我们坚持把教员教法创新、学员自主学习能力作为评定“优质一堂课”和“教学质量优秀奖”、评选优秀教员和优秀学员、推荐免试研究生的重要标准,引导广大教员、学员创新教法、学法,把教与学有机统一在提高学员自主学习、创造性运用知识的能力上,使学员潜能的发挥贯穿于教学活动的全过程。同时,我们还以完善制约激励机制为重点,先后制定了《学员首位表彰及末位警示实施细则》《学习竞赛组织实施及奖励暂行办法》《免试研究生推荐办法》《生长干部学员学籍管理规定》和《学员淘汰实施细则》等一系列制度措施。坚持每学期召开一次教学表彰会,对综合评定成绩优异的学员给予通报表彰,并在院内的显要位置悬挂他们的照片;对学习成绩较差、综合素质不高的学员实行了全程淘汰,每学期总评学习成绩处于本专业后3%的学员,给予末位警示一次,全期连续2次或累积3次受到末位警示的,给予留级或降级处理。仅2003年以来,先后有475人次被警示,7人被降级,18人被留级,8人被作结业处理,使广大学员在正反对比中激发了学习热情,提高了增强素质的紧迫感。

二、创新“竞争激励”的师资建设机制,让教员在优良环境中焕发整体活力

在实践中我们深切感到,能否抓住机遇,快速实现教育教学训练转型,关键在人。几年来,我们着眼于人力资源的培养和开发,认真贯彻“四个尊重”方针,在构建“竞争激励”的教员队伍建设机制上狠下工夫,使富有才华的人找到创业舞台,学成归来的人看到美好前程,家庭困难的人得到组织关怀,业绩卓著的人受到肯定褒奖,突出实施了三项工程:

1. 实施“创新人才工程”，靠事业吸引人才

我们党委一班人始终坚信：留人不是目的，用人才是关键。为了搭起让优秀人才施展才华的事业舞台，在前些年实施“121 人才工程”的基础上，我们针对形势任务的需要，着眼培养造就以“名师”和“骨干教师”为重点的教学科研人才群体，又实施了“创新人才工程”，明确规定，以动态管理的方式，每年按照学科带头人、学术技术带头人和教学科研骨干三个层次，遴选 162 名优秀教员作为重点培养对象，被遴选对象优先送学深造、优先出国见学、优先承担课题、优先受奖晋级，并每年投入 150 万元专项经费作为遴选对象科研学术资助资金，还设立了创新人才工程津贴，同时大量投入资金新建扩建了多个实验室，使优秀人才的工作条件更加优越。二系教授强洪夫，是从新加坡国立大学学成归来的青年教员，搞科研需要建立一个独立实验室，学院二话没说，一下子就给他新建了一个 500 平方米的实验室。强洪夫不负众望，回国不久，由他牵头研究的“固体发动机推进剂/粘结界面失效机理、模拟表征与优化设计”项目，被列入国家“973”项目，个人被总部聘为该项目首席专家，使学院科研攻关又上了一个层次。由于广大教员特别是高层次人才事业有舞台、成长有空间、创业有机遇，调动了教学科研的积极性，使得学院不仅在四年内产生了 271 项科研成果，而且也锻造出了一批青年骨干，先后有 1 人被评为全国高校优秀青年骨干教师，3 人获得中国科协“求是”奖，52 人获得军队院校育才奖金银奖。

2. 实施“人才效应工程”，靠典型激励人才

一个典型就是一面旗帜。这几年，我们面对学院建设遇到的严峻挑战，十分重视营造“重事业、讲事业、干事业”的浓厚氛围，通过树立宣扬优秀教员典型，引导大家立足本职，奋力争先，从而推动学院教育教学训练转型。我们先后大力宣扬了被中央军委记一等功、在做人做事做学问等方面都受到广泛赞誉、学院第一个学成归来的博士刘光斌教授；甘于舍弃功利、矢志献身军旅、在执教治学中取得优异成绩、学院第一个从地方名校引进的两站博士后刘立志教授；勇立科技强军潮头、不断攀登科技高峰、在科研学术创新上做出显著贡献、学院第三个获中国科协“求是”奖的胡昌华教授；用他们的感人事迹激励广大教员，使大家从身边榜样的启迪中，焕发精神动力，创造一流业绩。同时学院党委还确立了“博学笃志，砺剑图强”的新校风，并把弘扬新校风与学习先进典型结合起来，大讲机遇挑战，大讲教员责任，激励大家推进学院发展的使命感和紧迫感。这些年，我院教学训练、科研学术、学科建设等不少方面工作，之所以取得较大进步，其中一个重要原因，就在于学院党委坚持正确的事业导向，使广大教员始终保持了以事业为本、以奉献为荣、以创业为责的昂扬精神状态。

3. 实施“凝聚力工程”，靠感情留住人才

我们感到，做好“引凤筑巢”的文章，贵在动真情、用真心，只有“求贤若渴”才能“群贤汇至”。几年来，我们不断强化“端盘子”的思想，坚持满腔热情地为教员排忧解难，靠优质的服务，换来人才的兴盛。学院党委明确规定，对学成归来的博士后、博士要安排相应级别的住房，引进的还要给予一定的安家费，每年要对所有的教员安排一次体检，高职教员要定期安排疗养，对高层次人才家属就业要优先安排。我们还针对学院地处西北、驻在农村的特殊院情，多方筹措资金，为教员解决实际困难，学院为每位教授调整了单人办公室，给 3 级以上教授建了“将军楼”、配备了专车，为 7 级以上高职教员配发了医疗箱，大幅增加了教员授课补贴，在西安城区征地兴建了经济适用房，并依托地方重点中学改善子女教育条件，从而使教员成为令人向往、受人敬仰的岗位。高质量的保障条件温暖了广大教员的心，使他们对学院有了深厚的感情，也焕发了他们建一流院校、育一流人才的满腔热情。这些年来，广大教员特别是高层次人

才思想稳定,要求转业和调动的逐年减少,外出攻读学位的全部按期返校。

三、创新“政学结合”的领导行为机制,让机关在转变方式中提高工作效益

近年来,我们针对院校知识密集、学术性强的特点,积极探索行政与学术相结合的领导机制,不断转变机关职能,有力促进了工作效益的提高,确保了学院各项建设的协调发展。

1. 建立“委托式、专家型”工作模式,不断把行政过程变为专家行为

这几年,随着军事教育的不断深化,我院的办学规模不断扩大,任务不断增加,而机关却在不断压缩,加之机关权力相对集中,这就使得机关事务繁多,职能膨胀。为解决这一问题,我们逐步探索了“委托式、专家型”等工作模式,明确规定,凡涉及学院长远建设的重大问题,都要交由专家教授进行研究论证,让他们提出实施意见,拿出解决办法,而后由机关综合专家意见提交党委决策;对一些难点、热点等具体问题,采取指定或竞标立项的方式,委托有关单位、项目组或个人进行研究办理,机关提供政策和经费保障,并对研究结果考核验收。在实施全军现代化教学工程综合改革试点任务中,我们立项的58个项目,90%以上采取委托的方式,由系和课题组来承担,既减轻了机关负担,又汇聚了群众特别是专家教授智慧,确保了工作的质量和效益。目前,学院决策重大问题,依托专家决策咨询委员会,机关各部也都根据自己的业务建立了专家库,使机关行政过程逐渐转变成为专家行为。

2. 完善“互动式”交流机制,打破行政与学术泾渭分明的界线

现在,军队院校有一个普遍现象,行政与学术两条线,行政干部只搞行政,学术干部只搞学术,这既不利于领导机关的工作指导,也不利于干部个人的成长进步。这几年,我院为了克服和纠正这一现象,采取了一系列措施,先后推行了教研室领导与机关处以上领导双向代职的制度,走开了团级以上领导干部担负教学科研任务的路子,扩大了学术带头人在团级以上领导干部中的比例,明确规定,提升任用领导干部,要把有无教研室任职经历和能否承担教学科研任务作为一项硬指标;逐步扩大专家教授和优秀教研室主任在部系大队领导岗位上的比例。近年来,我院先后有30%的领导干部走上了讲台,承担了教学任务,有6名专家教授直接走上了部系和机关部门领导岗位,领导干部的科技素养和学术水平都有明显提高,指导教育教学的能力也不断增强,同时也为今后因聘用非现役人员可能带来的教学力量不足储备了人才。下一步,我们还要针对任职教育的需要,扩大互动渠道,由院内延伸到院外,聘请部队有丰富经验的专业和指挥干部来院任教,有计划地安排教员到部队代职,以拉近院校教育与部队训练的距离。

3. 推行“三级管理、重心在系”工作制度,充分发挥部系大队的职能作用

部系大队是组织实施教育教学训练的重要环节。就我们学院来讲,现在是院、系、室三级管理体制,但在教学科研实践中我们感到,系一级的功能和作用没有得到较好发挥,出现了“忙了两头闲了中间、强了机关弱了部系”的现象,究其原因,主要是权力受限。近年来,我们针对这一情况,积极探索发挥部系大队作用的有效途径,研究制定了以降低管理重心为重点的教学管理实施细则,将教学科研和人员日常管理中的人、财、物权下放到系,使之能够对日常教育训练进行灵活自主的安排。机关把重点放在了对系一级组织实施教学训练的评价考核上。管理重心的下移,进一步激发了系一级主观能动性的发挥,由原来的被动管理变为主动管理。近年来,仅各系自主制定政策制度就达40余项,其范围涵盖了课堂教学、教员培养、学风建设等多个方面,推动了一线教学质量的不断提高。

以科学发展观为指导 加快推进教学训练转型

张东水(第二炮兵工程学院政委)

摘 要:初级院校的转型建设,对军队建设具有重大战略影响,必须科学规划、系统谋划。推进初级院校的教学训练转型,一要确立以科学发展观为指导、以培养胜任信息化联合作战初级军官为目标的转型指导思想;二要构建以培养胜任信息化联合作战初级军官为统揽的教学训练体系;三要建立适应信息化联合作战人才培养的教学训练保障体系。

关键词:科学发展观;教学训练转型;初级军官;培养;信息化联合作战

当前新一轮军事变革正席卷全球,世界主要国家的军队都开始或正在进行转型,军队院校也无一例外,军队院校作为军队改革的试验田和人才孵化器,应该引领这一转型。自2003年第十五次全军院校会议以来,我军院校教育进行了新一轮调整改革,许多院校提出转型,但至今为止尚未形成一种引领时代的转型模式。初级院校,肩负着为军队培养初级军官的历史使命,是军队院校人才培养的基础,其转型建设完成的快慢与好坏,对军队建设具有重大战略影响,必须科学规划,系统谋划人才培养的体制、模式和机制。

一、确立以科学发展观为指导、以培养胜任信息化联合作战初级军官为目标的转型指导思想

培养目标是院校转型的逻辑起点。军校要培养什么样的人,取决于进行什么样的战争和这种战争需要什么样的人才。海湾战争以来的几次世界主要战争都充分说明:战争形态正在由机械化战争向信息化战争转变,信息化战争的基本作战样式是联合作战。即便存在单一军兵种独立或多个军兵种合同作战的情况,但作为联合作战的低级形式,完全可由信息化联合作战体系完成。战争准备的主要任务是建立信息化联合作战体系,院校改革的主要任务应该是建立信息化联合作战的人才培养体系。胡总书记在十七大报告中明确提出了建设信息化军队、打赢信息化战争的战略目标,要求积极开展信息化条件下的军事训练。他高度关注联合作战人才培养问题,并强调:人才匮乏特别是联合作战指挥人才和新装备专业技术人才不足,已经成为影响和制约军事斗争准备的“瓶颈”,必须采取超常措施加以解决。因此,各院校应该依据信息化条件下联合作战的背景,重新定位培训任务,重新设计培训模式,进一步优化培训内容,全方位调整和变革培训体系,推进教学训练由机械化合同作战人才培养向信息化联合作战人才培养转型。

虽然以培养信息化联合作战人才为主线的军队院校体系尚未建立,但现已建立了指挥、参谋和技术人才的高、中、初三级培训体系。一般来说,初级院校负责信息化联合作战背景下军兵种战术和联合作战通识教育;中级院校负责信息化联合作战背景下军兵种战役和联合作战理论与实践的培训;高级院校负责高层次的信息化联合作战理论与实践的培训。初级院校应克服对信息化联合作战的模糊认识,不畏高自馁,不坐而论道,不消极等靠,而是要根据自身的任务定位,确立培养胜任信息化联合作战初级军官的人才培养目标,在实践中不断探索胜任信