

双驱动融合下的军队院校学员训练骨干培养模式研究

陈振 何绵川 肖斌*

陆军军医大学, 重庆 400038

[摘要]以军队院校学员训练骨干培养为研究对象,针对传统培养模式单一、理论与实践脱节等问题,提出“岗位练兵”与“指导帮带”双驱动融合的培养路径。首先分析两种模式的结构与机制:“岗位练兵”依托真实任务强化实践能力,但易忽视理论反思;“指导帮带”通过个性化指导提升综合素养,但依赖教员水平且缺乏标准化评估。通过比较研究发现,二者在目标、组织方式和适用场景上具有互补性,需根据学员类型(如生长军官学员与军士学员)分层分类设计融合路径,形成“理论指导—实践锤炼”的动态循环。最后,文章提出优化机制、强化制度保障等策略,并指出未来需结合能力模型和智能化手段深化研究。

[关键词]训练骨干;军队院校;双驱动培养模式

DOI: 10.33142/jscs.v5i3.16931

中图分类号: G841

文献标识码: A

Research on the Training Model of Military Academy Trainees and Backbone under Dual Drive Integration

CHEN Zhen, HE Mianchuan, XIAO Bin*

Army Medical University, Chongqing, 400038, China

Abstract: Taking the training of backbone students in team colleges as the research object, this paper proposes a training path that integrates the dual drive of "on-the-job training" and "guidance and assistance" to address the problems of single traditional training mode and disconnection between theory and practice. Firstly, analyze the structure and mechanism of two modes: "on-the-job training" relies on real tasks to strengthen practical abilities, but often neglects theoretical reflection; Guidance and mentoring "improves comprehensive literacy through personalized guidance, but relies on the level of instructors and lacks standardized evaluation. Through comparative research, it has been found that the two complement each other in terms of goals, organizational methods, and applicable scenarios. Therefore, it is necessary to design a fusion path based on the types of trainees (such as growing officer trainees and non commissioned officer trainees), and form a dynamic cycle of "theoretical guidance practical training". Finally, the article proposes strategies such as optimizing mechanisms and strengthening institutional safeguards, and points out the need to deepen research in the future by combining capability models and intelligent means.

Keywords: training backbone; military academies; dual drive cultivation mode

引言

随着现代战争形态日益呈现出体系化、智能化特征,部队对人才特别是基层训练骨干的能力提出了更高要求。训练骨干作为部队战斗力生成的核心,其职责不仅包括训练组织和实施,还承担着作战理念的传达、战斗精神的塑造以及新质力量的快速融入^[1]。因此,如何科学、系统地提升学员训练骨干的组训能力和岗位胜任力,已成为新时代军事院校教育改革面临的一项紧迫任务。

然而,当前训练骨干的培养体系在实施过程中仍面临诸多挑战。最突出的一个问题是:现有的人才培养模式较为单一,主要依赖传统的集中授课、短期集训或岗位轮换方式,缺乏对训练环境、指导资源和成长路径的系统整合^[2]。这种模式在一定程度上忽视了个体差异和岗位需求的多样性,导致训练骨干在实际任职中出现理论与实践脱节、组织能力不强等问题。针对这些问题,军队院校开始尝试探索更灵活、更实效的能力培养路径。

在此背景下,一些院校和单位开始尝试将“岗位练兵”

与“指导帮带”引入训练骨干的培养实践中^[3,4]。“岗位练兵”强调依托真实训练任务和岗位职责进行能力锻炼,以实岗体验提升组训能力与任务适应力;而“指导帮带”则注重依靠经验丰富的教员个别指导,通过“传、帮、带”的方式引导学员实现能力结构优化和综合素质提升^[5]。这两种路径各具优势,前者突出任务导向和实践性,后者强化引导性和成长性,均在一定范围内取得了积极效果。

不过目前大多数教学实践仍倾向于将两种模式割裂使用,缺乏系统的融合机制和全局的路径整合设计。尤其是在针对不同学员类型(如生长军官学员与军士学员)时,缺少分层分类的精准匹配,难以形成因材施教、因岗施训的科学格局。

因此,本文以军队院校学员训练骨干为研究对象,深入分析“岗位练兵”与“指导帮带”两种模式的结构要素、运作机制与实践成效,探讨其在分类培养中的协同融合路径。旨在为构建科学合理、体系完整、适应未来部队需求的军事人才培养机制提供理论支持与实践参考。

1 “岗位练兵”模式探析

1.1 模式结构与核心内容

岗位练兵模式源于“以战为纲、以训为本”的军事训练理念，强调学员在真实岗位中磨练技能、提升能力。该模式将“干中学、练中强”作为核心指导思想，以训练任务推动能力成长、以岗位职责引导能力生成。在实施过程中，岗位练兵围绕管理、指挥、组训、方法、技能和体能等“六练”内容展开，通过系统组织日常训练、课余复训和模拟连骨干任职等形式，让学员在真实环境中反复锤炼岗位能力，强化组织协调与训练执行水平。通过任务驱动与岗位磨炼的结合，学员逐步形成了个性化的组训风格，建立了较强的岗位胜任能力基础。

1.2 应用效果与存在问题

岗位练兵模式强调岗位贴合与任务导向，能够帮助学员将理论知识迅速转化为实操能力，特别是在比武竞赛、毕业演练等节点表现出显著成效。学员在反复实践中积累经验、形成训练逻辑，训练动力也因真实场景压力而被激发，营造出“比、学、赶、超”的积极氛围。然而，该模式仍存在一些问题，例如部分训练内容与真实任务之间存在差距，训练标准不统一、操作深度参差不齐，同时在学业压力较大阶段，训练时间与精力分配难以保障。此外，岗位练兵较少涉及系统反思与理论总结，容易形成“重做轻思”的倾向，对训练骨干的长期能力发展构成制约。

2 “指导帮带”模式解析

2.1 模式结构与核心内容

指导帮带模式植根于我军“传帮带”传统，是通过教员（教练员）与学员之间建立持续互动的师徒关系，帮助学员快速适应岗位、提升能力的个性化路径。该模式通常从能力现状评估和目标设定入手，通过一对一或多对一形式，制定个性化学习计划，组织开展理论讲授、实操演示、经验传授、问题纠偏等全过程教学，构建“引导-实践-反思-反馈”的完整培训闭环。教员通过现场讲解、案例解析、模拟训练等方式，将自身积累的组训经验、管理方法传授给学员，并持续观察其岗位表现，动态调整教学内容与方式。

2.2 应用效果与存在问题

在实际教学中，指导帮带能够帮助学员快速建立岗位感知、理解岗位规律、形成训练思维。该模式的优势在于具有高度针对性和灵活性，能够根据学员的性格特征、能力短板及时进行个别化指导。尤其对于起点低、经验少的学员而言，教员的直接传授与即时反馈大大缩短了其探索期。然而，其实施效果也受到教员水平、带教态度和教学经验的影响，若教员责任心不强、方法不当，易使教学流于形式。同时，目前该模式在管理上缺乏标准化流程与可量化评估机制，部分指导过程缺乏系统设计，易出现片面性与断层感，不利于能力长期积累。

3 两种模式的比较研究

3.1 培养流程与实际应用差异

从实施流程上看，两种模式虽具有相似的系统化框架，但在关键环节上仍有不同。岗位练兵通常包括五个主要步骤：（1）培训需求分析：结合学员现有能力与岗位职责，明确差距和发展方向；（2）计划制定：依据分析结果设定培养目标，设计内容结构、教学方法与考核形式；（3）教学实施：采用面授、自学、案例教学、模拟操作等多种方式推动训练过程，突出“应知应会”和实用导向；（4）评估与反馈：通过笔试、口试、实操考核等方式检验训练成果并给予调整建议；（5）持续优化：结合反馈结果，动态修正培训内容和策略，保障长效性和针对性。

相比之下，指导帮带则包含七个更为系统化、互动性更强的关键步骤：（1）明确目标与需求分析：根据岗位要求与个人能力现状设定针对性培养目标；（2）制定培训计划：包含时间表、内容体系、指导方式，兼顾理论与实践；（3）实施培训：借助培训班、讲座、观摩、实训等方式推进学习；（4）建立导师关系：通过导师言传身教、互动交流构建信任机制；（5）反思与反馈：组织复盘，强化自我评估意识；（6）评估与改进：关注技能提升与满意度，优化后续内容；（7）持续发展机制：倡导定期培训和跟进指导，形成可持续成长链条。此外，实践表明，军队院校在训练骨干培养过程中普遍采用两种模式结合的方式。以集中授课、专题教学开展知识传授，以岗位任务、教员指导推进能力生成。生长军官学员通常从入伍训练阶段即由教员开展指导帮带，贯穿理论、技能和训法训练全过程；而军士学员因学制短、实践强，多采用岗位练兵加短期帮带方式，重点强化实操能力与组织逻辑。特别是在比武竞赛、毕业联考或综合演练前，通过包队教员短期定向指导，能够有效提升其训练组织水平与任务应对能力，形成“岗位带动+教员助力”的混合式成才路径。

3.2 比较维度与核心差异

“岗位练兵”与“指导帮带”在培养目标、组织方式和教学逻辑等方面存在显著区别。前者以岗位适应与独立执行为导向，更注重通过真实任务训练形成实际操作能力，适用于时间紧迫、任务重的培养需求；而后者以发展潜能和提升综合素养为目标，强调过程指导和个性引导，更适用于基础差异大、成长路径不清晰的学员。岗位练兵组织形式偏向标准化、流程化，有利于集中管控与考核评估；指导帮带则倾向个性化、柔性安排，更注重学员主观能动性的激发与培养路径的灵活调整。

3.3 融合机制与互补价值

实践证明，两种模式具有高度互补性，可在不同阶段和学员类型中灵活组合使用，实现“理论指导—实践锤炼”的渐进式能力生成。在培养初期采用指导帮带进行岗位引导和基本素养塑造，在中后期通过岗位练兵进行实战强化

与能力固化,能有效缩短成才周期,提升岗位胜任率。融合机制的关键在于明确不同阶段侧重点,科学匹配教员资源,设定灵活转化机制,并结合阶段考评优化调整路径,从而实现“以帮促练、以练带学”的动态良性循环。

4 不同学员类型的融合实践

4.1 分类应用与路径安排

由于学员来源和入学背景存在明显差异,应对其进行分类设计培养路径。生长军官学员一般学制较长,理论基础扎实,适合先进行指导帮带打牢基础,再通过岗位练兵强化能力,在模拟连任职、课余训练组织等环节锻炼组训逻辑与领导能力。军士学员多具有部队经验,但理论基础薄弱、学制短,适合先以岗位练兵迅速熟悉岗位职责,再通过短期指导帮带进行专项补训和重点纠偏,确保其训练骨干职责顺利履行。分类路径设计强调任务导向与能力基础并重,避免统一标准导致资源浪费或训练低效。

4.2 实践经验与成效反馈

在实际运用中,融合式路径展现出良好的应用前景与实效表现。生长军官学员在连续帮带与实践锻炼中逐步构建能力框架,提升任职信心;军士学员通过实操任务快速进入状态,再辅以教师个别指导纠偏强化,在短期内实现能力提升。各军校反馈显示,双路径组合能有效提升组训胜任率与组织协调力,学员满意度普遍较高,教员也更易开展阶段评估和进度控制,有助于形成师生互动、路径清晰、任务明确的育人环境。

5 融合效能提升的策略建议

5.1 优化机制与关键抓手

提升“双驱动”融合效能,首先应制定清晰的阶段目标与路径流程,将“指导帮带一岗位练兵”作为系统育人链条整体纳入教学计划中。要强化教员选配机制,确保师资具备专业胜任力与教学责任心,明确指导职责与评估指标。教学过程中应强化过程性记录与反馈机制,通过训前诊断、训中调整、训后总结等手段提升教学灵活度与适配性^[6]。此外,建设信息化训练平台,开展能力可视化追踪,对学员的训练轨迹、问题频发点与能力成长数据进行动态监测,助力教学决策与资源精准配置。

5.2 制度保障与持续发展

“双驱动”模式的长期运行需要配套制度的系统支撑。应在院校层面将其纳入人才培养总体方案中,明确岗位锻炼、师徒指导的配置要求与学分转化机制,鼓励跨单位共建共育。在政策层面设立专项支持计划,保障所需时间、资源与教员编配。同时,鼓励师生共同参与路径优化设计与内容开发,通过竞赛评优、示范课展示等方式强化模式

示范引领作用。通过制度支持、政策引导和文化建设,实现“双驱动”由试验走向机制,由个案转向常态,助力军队教育质量整体跃升。

6 结语

为推动该模式更好落地,院校可从以下几个方面着手:一是将双驱动路径正式纳入人才培养方案,明确各学期、各阶段任务划分与培养目标;二是建立“教员分层一学员分类”的动态匹配机制,确保不同类型学员都能获得适配的训练资源和指导路径;三是构建“岗位能力画像+训练数据平台”双支撑体系,实现对学员成长轨迹的量化跟踪与阶段评估;四是完善指导帮带责任制与教学反馈闭环机制,使教员带教任务具有可评估性、可追溯性、可激励性;五是探索与部队联合锻炼机制,通过“驻训一交流一实岗带教”模式,进一步提升学员组训实感与任务适配度。

总之,岗位练兵与指导帮带不是彼此替代的两条路,而是相互支撑、协同增效的系统工程。只有在战略层面统筹设计、在战术层面持续优化,才能真正打通从“学会”到“会用”、从“胜任”到“优秀”的人才成长路径。未来,军队院校应持续深化双驱动培养机制改革,不断完善训练骨干能力标准体系、实践平台体系与质量评估体系,为基层部队输送真正“下得去、带得动、训得实”的骨干人才。

[参考文献]

- [1]王丹,陈德报,秦尚谦,等.新时期军队医院机动卫勤分队组训骨干队伍建设探讨[J].第二军医大学学报,2021,42(7):808-810.
 - [2]唐洪钦,魏巍,鱼敏,等.军队文职人员护理骨干执行卫勤保障任务现状的调查[J].解放军护理杂志,2011,28(16):8-11.
 - [3]武周炜,张瑞军.附属医院机动卫勤力量岗位练兵方法[J].解放军医院管理杂志,2010,17(6):561-563.
 - [4]鹿建勇,王文福.抓好卫生专业岗位练兵的做法和体会[J].解放军医院管理杂志,2007,14(8):624-625.
 - [5]蔡小华,朱璜,张洪凯,等.阶梯式传帮带项目训练指导模式的探索与实践[J].教育观察 SN,2022(25):55-58.
 - [6]武周炜,张瑞军.附属医院机动卫勤力量岗位练兵方法[J].解放军医院管理杂志,2010,17(6):561-563.
- 作者简介:陈振(1992—),男,汉族,河南驻马店人,硕士研究生,陆军军医大学,研究方向:军事基础教育;何绵川(1998—),男,汉族,安徽六安人,硕士研究生,北京体育大学,研究方向:运动人体科学;*通讯作者:肖斌(1976—),男,汉族,四川泸州人,硕士研究生,陆军军医大学,研究方向:军事基础教育。