

新时代军士教员队伍建设的困境与突破路径研究——基于成人学习理论与实战化教学的视角

姚鹏, 王宏凯*, 唐亮

陆军炮兵防空兵学院南京校区, 南京, 中国

*通讯作者

【摘要】在新时代军队院校教育改革背景下, 军士教员作为军事教育体系的关键力量, 其队伍建设面临角色转型缓慢、能力结构失衡与制度保障滞后等多重挑战。本研究基于成人学习理论, 结合实战化教学需求, 通过混合研究方法, 揭示了当前军士教员队伍存在的三大核心矛盾: 即多数军士教员缺乏教育学理论基础、教学案例未实现战场经验转化、高级军士编制岗位少等问题, 并提出了解决方案, 为新时代高素质专业化军士教员队伍建设提供决策参考。

【关键词】军士教员, 队伍建设, 突破路径

1. 前言

1.1 研究背景

2024年《军士暂行条例》的实施标志着军士制度进入“职业化发展”新阶段, 明确将军士教员定位为“军事职业教育的一线施教者、装备技能的实战化传承者”。这一角色转型对传统“技术骨干兼任教学”模式提出挑战。越来越多的军士教员承担装备操作类课程, 但系统接受过教育学培训的却寥寥无几, 这暴露出“会操作不会教学”的能力断层。

信息化战争要求军事人才具备“装备操作-战术运用-战场适应”的复合能力, 随着人工智能的逐渐崛起, 未来战争的形态将发生翻天覆地的变化。目前, 我军军士教员专业技术水平还停留在机械化战争和信息化战争的时期, 面临即将到来的全新战争形态, 如何使军士教员具备相应的能力水平, 才能适应未来战争, 也是亟待解决的重要问题。

美军通过“军士教育系统(NCOES)”建立专业化教员培养体系, 要求军士教员必须通过“教学技术认证(CIT)”并定期回部队轮训, 其“能力本位”培养模式使教学内容与战场需求吻合度保持在85%以上。相较之下, 我军军士教员培养仍存在“院校自训为主、部队参与不足”的问题。

1.2 研究意义

成人学习理论强调“经验导向、问题中心、自我驱动”三大原则[1-2], 与军校学员“高实践经验、强任务需求”的学习特征高度契合。通过“学员特征-教学策略-能力产出”的理

论模型[3-4], 论证军士教员需掌握“经验萃取技术”、“任务驱动设计”等核心教学能力, 拓展该理论在军事职业教育领域的应用维度[5-6]。

针对当前队伍建设中存在的“身份定位与职能使命不适应、能力结构与实战需求不适应、制度保障与职业发展不适应”问题, 研究提出系统性解决方案, 为军士教员队伍建设制定提供“需求诊断-路径设计-效果评估”的闭环参考, 助力打造“懂装备、会教学、能研战”的新型军士教员群体。

2. 军士教员队伍建设的现状剖析

2.1 军士教员队伍结构的“三维特征”

(1) 规模扩张与编制缺口并存

2018-2024年全军军士教员数量急剧增长, 但比例仍远低于美军的35%(2023年美军人力资源司令部数据)。

从编制看, 高级军士教员(三级军士长及以上)岗位较少, 导致专业技术院校“教员断层”问题突出。

(2) 学历层次与能力结构倒挂

军士教员学历为大专以上学历, 但大多数为成人自考教育, 全日制大专以上学历人数寥寥无几。与军官教员本科以上100%的学历构成形成显著差异。

大多数的军士教员具备5年以上基层部队任职经历, 装备操作技能熟练, 呈现“实践经验丰富但理论转化能力弱”的特征, 无法将装备故障处置经验转化为标准化教学案例。

(3) 职能拓展与角色冲突加剧

作为“兵”需遵守部队管理条例，作为“教员”需承担课程授课、教学评价等智力任务，日常战备值班时间较多。

此外，因相关士兵管理条例，备课时间少，大多数时间无法按照自己所规划的时间节点完成备课，“双重身份”导致教学精力分散。此外，跨军种流动率几乎没有，专业固化现象严重，难以适应联合作战教学需求。

2.2 能力素质的“实战化缺口”

(1) 教学基础能力薄弱

绝大多数军士教员未接受过教育学、教育心理学系统培训，课堂教学设计中“缺乏学情分析”、“教学目标与岗位需求脱节”仍是多数军士教员教学过程中的顽疾。不能掌控课堂，无法调动学员的学习积极性，课堂互动效果较差，无法达到预期的教学效果。

(2) 战教转化能力不足

军士教员大多参与过部队演训，但无法将真实战例转化为有效教学素材，将实战经验、技能有效转化为教学内容的能力欠缺，缺乏将实操流程拆解为理论知识的能力，反映出“重经历轻转化”的普遍问题。

(3) 职业发展能力受限

调查显示，极少数的军士教员参与过军队级以上教改课题，为数不多的参与人员也可能只是接触到了“皮毛”，科研能力薄弱导致“教-研-战”良性循环难以形成。

科研（尤其是教改）经历的缺乏，使军士教员的教学内容受到很大局限，课程内容更新速度相对迟缓。

3. 深层矛盾的理论解构

(1) 角色认同困境

运用组织行为学“角色理论”分析，军士教员面临“军士身份”与“教员身份”的二元冲突，即管理属性冲突和职业发展壁垒。

其中，管理属性冲突即是指同时受部队“层级管理”与院校“学术管理”双重约束；而职业发展壁垒则是指高级军士编制岗位稀缺，且没有之匹配的职称制度，导致前面人转了高级军士，后面人便失去了晋升的途径。

(2) 培训体系的碎片化问题

主要表现在岗前培训时间短，内容主要以“院校内部经验分享”为主，缺乏部队实践，缺乏系统性规划，内容零散；目标模糊，未能明确军士教员所需掌握的核心能力，如课堂设计、授课技巧、学员管理等。

(3) 评价激励失衡

主要表现在现行评价体系存在“三重偏

差”：

一是内容偏差，教学评价中“理论讲授逻辑性”权重较高，而“实战案例转化率”、“学员岗位胜任度”等指标相对较低；

二是评价主体偏差，学生评教占比重，但学员缺乏战场经验，导致“花哨教学”受追捧；

三是结果偏差，激励政策向军官倾斜，军士教员获教学成果奖比例相对较低，导致军士教员职业成就感不足。

4. 三维突破路径的系统建构

4.1 制度赋能：构建全周期发展生态

(1) 四阶培养体系设计

建立分层递进的培养架构，有助于循序渐进地培养人才[7-9]。该培养架构主要包含四个阶段，即岗前筑基阶段、岗位适应阶段、专业精进阶段和战略提升阶段，其具体内容见表 1。

表 1. 四阶培养体系

培养阶段	核心模块	关键任务	认证标准	实施主体
岗前筑基	教育理论+装备实操	完成 100 小时教学技能训练	课堂教学设计达标率 ≥85%	军队院校教师发展中心
岗位适应	战例转化+模拟教学	开发 3 个以上装备操作案例	学员岗位技能考核通过率 ≥80%	院校-部队联合培养组
专业精进	联教联训+课题研究	参与部队装备升级论证	获军队级教学成果奖	军委训练管理部
战略提升	作战概念研究	主导新型作战样式教学转化	入选全军军士教员专家库	军事科学院

(2) “双导师制”协同培养机制

为每名新教员配备“院校学术导师+部队实战导师”[10-11]。学术导师负责教学设计、课程开发指导，制定“半年期教学能力提升计划书”，量化目标如“互动式教学方法应用率提升 50%”；实战导师每季度开展“战场经验导入”，比如：通过“装备故障处置复盘会”、“演习案例剖析课”等形式，提升战教转化能力。

4.2 能力重塑：锻造实战化教学专长

首先是认知重构，要打破传统教学思维定式[12]。每季度组织“战争前沿”讲座，邀请参战老兵，军事科学院专家解读现代战争特点，做好战争认知专题培训，提升战争认知

能力。

其次是构建“技术技能+教学技能”双维度能力矩阵[13]。装备操作、维修类军士教员需掌握“故障树分析法”、“虚拟排故训练系统”等核心技术；战术运用类军士教员需具备“兵棋推演设计”、“战场环境建模”能力。

4.3 实战融合：打造教战研一体化平台

（1）建立“演训任务随队跟训”制度

要求军士教员每年参与至少1次重大演习，完成《战场装备保障日志》，从中提炼教学案例；同时，实施“教学效果战场验证”，将学员在模拟对抗中的装备操作数据反馈教员，形成“教学-实践-改进”闭环。

（2）构建士官科研素养培育专门通道

针对军士教员科研基础薄弱问题，推行“小课题、短周期、强应用”的研究模式，设立专项科研基金，支持开展各实操性课题优化，建立“科研成果快速转化通道”，形成科研促教的良性发展模式。

5. 结论

本文剖析了当前军士教员职业发展所面临的三大困境，通过深入研究，分析了其形成的原因，并给出了可行性解决办法，为进一步优化士官教员培养及任用机制提供了有益的参考。当前，我国正处于军事变革关键期，应树立“军士教员是战斗力生成倍增器”的理念，通过制度创新释放人才活力，让“懂装备的会教学，会教学的能研战”成为新时代军士教员队伍的鲜明特征，为打赢信息化战争提供坚实的人才培养支撑。

参考文献

- [1] 马攀伟, 潘竞峰, 贾强, 沈晓兵, 叶宏. 新时代下军士教员队伍建设现状及发展对策[J]. 中国军转民, 2024 (15).
- [2] 蒲元新, 周袁立, 陈超群. 军士教员成长路径研究[C]. 第二届湖北省体育科学大会暨第五届现代化体育训练发展学术论坛论文摘要集, 2024.
- [3] 祝志博, 潘芮, 安婧. 高校教师教学研究

能力现状分析与提升路径研究 [J]. 科教导刊, 2025, (12): 100-102. DOI: 10.16400/j.cnki.kjdk.2025.12.033.

- [4] 刘颖. 终身学习背景下高校教师专业发展路径探究[J]. 科技风, 2025, (10): 164-166. DOI: 10.19392/j.cnki.1671-7341.202510054.
- [5] 谢安, 喻润东, 廖晓彬. 军士教员的自我超越[N]. 军队院校教学, 2024-04-29 (005).
- [6] 任梦泽, 谢妮. 智能时代高校教师的教学新常态[J]. 黑龙江高教研究, 2025, 43 (04): 156-160. DOI: 10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2025.04.016.
- [7] 邵大壮. 新时代高校青年教师培训体系研究[J]. 才智, 2025, (11): 133-136.
- [8] 马晓莎. 新时代高校教师队伍建设评价研究[J]. 辽宁经济职业技术学院. 辽宁经济管理干部学院学报, 2025, (02): 35-37.
- [9] 蔡金, Choi Yong-Min, 盛祥杰, 等. 高校教师教学能力评价体系建构的混合研究[J]. 赤峰学院学报(自然科学版), 2025, 41 (01): 114-118. DOI: 10.13398/j.cnki.issn1673-260x.2025.01.021.
- [10] 胡玉荣. 应用型高校“双师型”师资培养现状及具体路径[J]. 高教学刊, 2025, 11 (12): 168-171. DOI: 10.19980/j.CN23-1593/G4.2025.12.041.
- [11] 安佳康. 高校职业教育中“双师型”教师队伍建设困境与突破[C]// 新时代职工思想政治教育学术成果汇编(2025年). 海军潜艇学院, 2025: 2-4. DOI: 10.26914/c.cnkihy.2025.002720.
- [12] 马攀伟, 潘竞峰. 新时代军士教员核心能力模型构建研究[J]. 军事教育研究, 2024 (3): 45-52.
- [13] 赵洁. 实战化导向下军士教学案例开发的“三维转化法”[J]. 军队院校教学, 2025 (1): 78-84.