教育教学与管理 2026年第9期
ISSN: 3079-4439

双员型导师培养机制研究

沈涛*，王连锋，何兵，谭力宁，沈晓卫，赵建伟，胡一全
火箭军工程大学，陕西西安，中国
*通讯作者

【摘要】着眼培养高素质专业化新型军事人才，军队院校亟需一支兼具科研创新能力与作战指挥素养的双员型研究生导师队伍。本文在厘清双员型导师内涵及其三维能力特征的基础上，深入剖析当前导师培养中存在的制度性困境，进而构建“选、育、评、流”四位一体培养机制，并提出完善军事人力资源政策、营造军校与部队共育文化等保障建议。本研究可为提升军队院校研究生导师队伍实战化育人水平提供理论指导与实践参考。

【关键词】双员型；培养机制；军队院校；研究生导师；研战融合

1.引言

强军兴军，关键在人。军队院校作为新型军事人才培养的主渠道，其师资队伍的能力结构直接决定着学员的岗位胜任力和战场适应力。新时代军事教育方针明确提出“立德树人、为战育人”，强调院校教学必须紧贴作战任务、作战对手和作战环境。这对军队院校教员素质提出了超越传统教师范畴的全新要求：教员不仅应是学科专业的传授者，更应是军事指挥实践的亲历者和引领者。然而，当前一个突出的矛盾在于：院校教员大多长于理论教学而缺乏部队指挥经历，教学内容易与战场需求脱节；部队指挥员熟悉军事实践但往往不善教学设计，难以将丰富的指挥经验系统转化为课程资源。“教员不会指挥、指挥员不善教学”的双向能力短板，已成为制约实战化教学质量提升的深层瓶颈[1–3]。

在这一矛盾中，军队院校研究生导师群体面临的挑战尤为严峻。作为高层次军事人才培养的核心力量，研究生导师不仅要承担知识传授任务，更肩负着带领研究生开展军事科技创新、解决部队现实问题的使命[4]。研究生培养强调研究性学习与创新能力塑造，要求导师能够将前沿军事理论、作战需求与科研实践紧密结合，指导学员在真实问题情境中生成解决复杂作战难题的能力。这意味着研究生导师比普通教员更需要具备深厚的军事实践底蕴和敏锐的战场洞察力。然而，现实中大多数研究生导师长期身处院校环境，“从校门到校门”的学术成长路径使其对部队编制装备、战法训法、指挥流程缺乏切身体验，指导研究生时难以找准真问题、提出真对策[5]。另一方面，部分从部队引进的高水平指挥人才，进入导师岗位后又面临教学方法不熟、学术规范不明等适应困境，其丰富的实践经验难以有效转化为研究生培养资源。研究生导师队伍中“学术能力”与“指挥素养”的两难分离，不仅影响着学位论文质量和人才培养水平，更制约着军事科研对战斗力建设的贡献度[6,7]。

解决这一矛盾的关键路径，在于培养一种兼具扎实科研功底和系统指挥素养的高水平研究生导师。本文聚焦于此，在厘清双员型导师内涵与能力特征的基础上，针对当前选拔、培育、考评、流动等环节的制度性障碍，构建一套系统完整的培养机制，以推动军队院校研究生导师队伍建设实现从“单一学术型”向“双员复合型”的范式跃升。

2.双员型导师的内涵与能力特征

2.1 具体内涵

双员型导师，是指具备扎实的科研创新能力和系统的作战指挥素养，能够将军事学术研究与战场需求有机融合的高水平研究生导师[8]。具体而言，这一概念包含三个要点。

第一，双员型导师首先是合格的研究生导师，具备指导研究生开展学术研究、完成学位论文的完整能力，这是其根本角色。第二，在此基础上，双员型导师还必须具备系统的作战指挥素养，包括对合成部队或相应兵种部队编制装备、作战流程、指挥控制、战法运用等的深入理解和实践经验，能够对军事实践问题进行专业判断。第三，也是最为关键的，双员型导师能够将科研能力与指挥素养有机融合，以战场需求牵引学术研

究，以学术成果反哺战斗力建设，在研究生指导过程中实现研战一体。这种融合能力，正是双员型导师区别于普通研究生导师的核心标志。

与一般意义上有过部队经历的研究生导师不同，双员型导师的指挥素养不是一次性的经历标签，而是持续更新、深度融入教学科研全过程的动态能力构成。与“双师型”教师概念亦有区别：“双师型”侧重“理论教学能力+实践教学能力”的组合，而双员型导师侧重“科研创新能力+作战指挥素养”的化合，其目标指向更高层次的研究生培养质量与军事科研贡献[9–12]。

2.2 核心能力特征

基于上述内涵，双员型导师的能力结构呈现出科研与指挥深度融合的特征，突出体现在以下三个维度。

第一，科研创新与学术引领能力。这是双员型导师作为研究生导师的根基所在。双员型导师须具备扎实的学科理论功底、规范的学术研究方法、敏锐的学术前沿感知力，能够独立承担军事科研课题，产出高水平学术成果。在研究生指导中，善于引导研究生发现真问题、运用科学方法、形成创新见解，培养研究生独立从事军事科研的能力。同时，这种科研能力不是封闭于理论之上的纯学术，而是能够从军事实践中提炼科学问题，使学术研究根植于战斗力建设的真实需求。

第二，作战指挥素养与实践洞察能力。这是双员型导师区别于纯学术型导师的显著特征。双员型导师须对部队编制装备、作战条令、指挥流程、战法运用等有系统了解和切身体验，能够准确判断战场态势、理解作战需求、把握战斗力建设的关键问题。这种素养的获得依赖于持续参与部队任务和军事实践，而非一次性观摩或短期代职。更为重要的是，导师能够将指挥素养转化为学术判断力，知道什么样的研究问题对部队真正有价值，什么样的研究成果能够在战场上发挥作用，从而确保研究生培养始终与战场需求精准对接。

第三，研战融合与问题转化能力。这是双员型导师的高阶能力特征，也是科研能力与指挥素养化合的集中体现。双员型导师能够敏锐捕捉部队战斗力建设中的现实难题，将其提炼为具有学术价值的研究课题，带领研究生开展针对性攻关；能够将作战条令、演训数据、战例战史等军事实践资源转化为研究生培养的学术素材，使学位论文选题具有鲜明的实战指向；能够将院校的理论创新和技术突破反哺部队，推动战法训法变革。在这一过程中，导师不仅是研究生学术研究的指导者，更是连接军事学术与战场实践的“转化器”。

3.双员型导师培养机制构建

当前，军队院校研究生导师队伍建设已取得长足进步，但在双员型导师方向上的系统培养仍面临若干制度性障碍。

一是选拔入口偏窄，指挥素养难以被认可。研究生导师遴选偏重学术成果和学历层次，部队指挥员的指挥经历和实战素养在现有评价框架中难以获得充分认可，优秀指挥人才进入导师序列的通道狭窄。院校教员评聘导师资格后，也缺乏制度性安排促使其赴部队深度锻炼指挥能力。

二是培育路径分离，融合平台缺失。院校侧重学术规范和科研方法训练，部队侧重指挥技能和战术素养提升，两条培养线各自为阵，缺乏融合锻造的协同平台。学术训练与实践训练往往在时间、空间和组织上割裂，难以生成真正的复合能力。

三是评价导向错位，形成“重研轻战”的逆向激励。研究生导师考核以课题、论文、获奖为主要指标，指挥能力、部队服务贡献、实战化教学成效等在职称评定和岗位考核中权重偏低，这导致导师缺乏主动提升指挥素养的内生动力。

四是流动保障不足，双向流动阻力较大。导师跨单位任职面临编制归属、薪酬待遇、家属安置等多重顾虑。缺少制度化的周期性轮岗安排和利益保障机制，使得院校与部队之间的双向流动难以常态化。

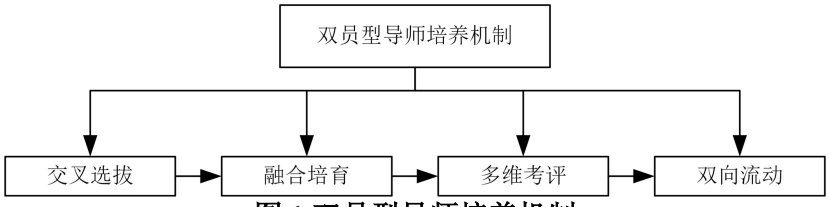


图 1.双员型导师培养机制

针对上述梗阻，本文提出“交叉选拔、融合培育、多维考评、双向流动”四位一体的培养机制框架，如图 1 所示。

3.1 交叉选拔与身份互认

解决“谁来当”和“身份怎么定”的问题，是培养机制运行的基础环节。

在选拔来源上，拓宽入口、双向选才。其一，设立“部队优秀指挥员兼任教员”专项通道，面向作战部队选拔具备硕士以上学位、有营主官或旅机关以上经历、指挥素养突出且具备科研潜力的中青年军官。经教学能力评估和学术潜力测评后，纳入研究生导师后备库，先期以副导师或导师组成员身份参与研究生指导，逐步过渡到独立导师。针对指挥员教学能力短板，配套教学能力补强方案，包括教育理论研修、课程设计实训、教学基本功训练和教学关考核。其二，开通“院校骨干教员赴部队锻造”通道，从现有研究生导师或后备人选中，选拔有代职经历、在重大演训任务中表现突出、具备指挥素质根基者，纳入双员型导师培养计划。

在身份确认上，建立双重身份互认制度。由院校和部队上级主管部门共同认定双员型导师资格：院校赋予研究生导师资格和相应教学岗位，部队将其纳入指挥军官储备库或预任指挥岗位计划。明确规定导师在院校任教周期和部队指挥实践周期，明确任务要求、考核标准和权益保障，使其同时属于两个系统，从根本上解决身份断裂问题。

3.2 融合培育与螺旋成长

针对双员型导师的特殊成长规律，设计“战场感知、教学建构、战教融合”三阶段螺旋递进式培育路径，全程配备院校学术导师和部队指挥导师“双导师”指导。

战场感知与教学融入。对于从部队选调的预备导师，入职后需完成研究生教育理论、课程开发与学术规范集训，以副导师身份参与研究生指导，辅助主导师开发实战化教学案例，逐步积累教学经验。对于从院校选育的导师，则需赴部队进行指挥岗位深度跟训，全面参与战备值班、训练组织、演习筹划与实施等任务，生成个人指挥实践报告，作为后续研究生指导的素材基础。

教学建构与指挥巩固。双员型导师须独立承担研究生指导任务，将自身指挥实践或跟训成果转化为实战化研究生课程，开发基于真实作战问题的研究案例或学位论文选题方向。同时，每年以“访问指挥员”形式赴部队参与重大演训活动，持续在一线锤炼指挥能力，并根据演训实践更新研究生课题方向。此阶段还须完成以部队实际问题为起点的研究课题，带领研究生共同攻关，初步打通战教融合通道。

战教融合与引领辐射。成熟的双员型导师应承担更高层次的引领职能：担任实战化教学科研团队负责人，组织跨学科、跨军种的研究生联合指导；担任院校与部队联教联训的协调策划人，推动研究生参加联合演练和对抗性教学；带领研究生团队直接参与部队战法创新研究和装备效能评估，形成可交付部队使用的实质性成果。

3.3 多维考评与激励导向

改革以论文、课题为单一尺度的导师评价体系，建立体现“双员”贡献的多维评价模型。

在评价维度上，设置研究生培养质量、指挥能力水平、战教融合贡献三个核心维度。研究生培养质量重点考察学位论文的实战化选题比例、研究成果在部队的应用情况、毕业学员岗位胜任力等；指挥能力水平由院校与部队联合组织考核，采用指挥所演练、兵棋推演、实兵指挥评估等方式进行现场评价；战教融合贡献考察为部队解决现实问题的成效、战法创新成果的采纳情况、实战化教学资源的开发数量与质量等。

在评价主体上，建立院校学术委员会、部队指挥机构、研究生三方参与的多元评价机制。部队对其指挥实践能力打分，研究生对导师指导质量进行匿名评价，两类评价在导师考核中各占一定权重。在结果应用上，将考核结果与导师资格续聘、职称晋升、指挥职务推荐直接挂钩，对考评优秀者在科研经费、团队建设、学术交流等方面给予倾斜支持。

3.4 双向流动与生态保障

双员型导师的生命力在于流动的制度化、常态化。必须构建可预期、无障碍、有保障的流动生态。

一是推行周期性轮岗制度。确定“双员”型导师的培养周期，周期内需在部队担任实职指挥员或作训参谋，期间院校保留其研究生导师资格、人事关系和教龄连续计算，可通过远程方式持续指导研究生；部队指挥员身份的导师每周期须在院校承担全日制教学和研究生指导，部队承诺返回后对其指挥职务晋升给予优先考虑。通过制度化的

周期安排，使流动成为职业发展的有机组成部分，而非一次性任务。

二是建立联合编制与待遇保障机制。在战区或军种层面设立“双员型导师专项编制”，由院校和部队共享使用，导师跨单位任职期间，编制随人走或由接收单位从专项编制中调配，消除编制障碍。交流期间基本薪酬由原单位保障，任务津贴由用人单位按标准发放，确保收入不因流动而降低。同步完善住房保障、家属随调、子女就学等配套政策，建立双员型导师服务专窗，一站式解决后顾之忧。

三是搭建实体化融合平台。在重点作战部队设立双员型导师办公室，配备必要的研究条件，支持导师在一线开展教学研究和研究生远程指导；在院校设立部队指挥员常任教席，为来院任教的指挥员提供专属办公空间和学术支持。定期举办双员型导师论坛、战教融合研讨会等交流活动，营造跨域对话的学术生态，使流动从“行政安排”变为“职业自觉”。

4.结论

军队院校研究生导师队伍的能力结构，直接决定着高层次军事人才培养的质量和军事科研服务战斗力的水平。双员型导师作为一种新型师资形态，以制度化的双重身份打通院校与部队之间的传统区隔，实现教学科研能力与作战指挥素养的深度化合，是破解研究生培养“研战脱节”难题的关键突破口。

本文在厘清双员型导师内涵与三维能力特征的基础上，针对选拔、培育、考评、流动等环节的制度性障碍，构建了涵盖交叉选拔、融合培育、多维考评、双向流动的培养机制系统。这一机制以身份互认为基础、以三阶段螺旋成长为核心、以实战多维评价为导向、以生态流动为保障，形成了院校与部队共育共享的高层次师资生长模式。机制的持续运行还需要修订完善军队院校研究生导师管理相关制度，将院校和作战部队纳入统一的政策框架，明确双员型导师的法律地位、权利保障和考核标准。

未来，应结合军队院校改革和联教联训深化部署，选择部分院校和军种开展试点，在实践中细化操作流程、检验机制效能。同时，建议建立研究生培养质量长期跟踪数据库，将毕业学员的部队表现作为导师培养成效的重要反馈指标，持续优化机制设计，为培养高层次实战化军事人才提供坚实支撑。

参考文献

[1] 向凯全，王寅龙，李婷.军队院校双员型教员队伍能力生成路线研究[J].当代教育实践与教学研究，2019（17）：132-133.
[2] 朱爱红，王雪松，黄国兵.军队研究生培养机制问题剖析及改革对策[J].学位与研究生教育，2009（5）：9-13.
[3] 杜晓英.我国研究生导师培训存在的问题与对策研究[J].产业与科技论坛，2026，25（8）：277-279.
[4] 史宪铭，向凯全，朱敦祥，等.基于霍尔三维结构的“双员”型教员队伍能力建设分析 [J]. 科教文汇（上旬刊），2019（13）：43-44.
[5] 李海燕，朱敏，李静，等.基于“院校+部队”合作的军队专业学位研究生协同培养机制研究[J].西部学刊，2021（1）：80-82.
[6] 姜明.适应信息化条件下空中作战需要 努力打造“双员型”飞行教官队伍[J]. 教练机，2012（3）：23-27.
[7] 刘金宁，邵天章.军队研究生教育面临的问题和对策研究[J].中国电力教育，2013（1）：6-7.
[8] 史宪铭，向凯全，马志新，等.基于SWOT的“双员”型教员队伍能力培养与评价改进[J].科教导刊（上旬刊），2019（10）：61-62.
[9] 吴帆.数字化转型下“双师型”教师培养体系重构路径研究[J].黑龙江教育（高教研究与评估），2026（6）：98-100.
[10]王子忱.产教融合背景下山东省高职院校“双师型”教师队伍建设问题及对策研究[D].济南：山东财经大学，2025.
[11]孙蓓雄.“双师型”背景下的高职院校青年教师培养机制研究[J].黑龙江高教研究，2012，30（2）：102-105.
[12]谢勇旗.校企合作培养“双师型”职教师资机制研究[D].天津：天津大学，2016.