

军事职业教育学习动力激励机制探析

张玲, 颀永祥, 向展飞

海参军事职业教育中心, 北京

收稿日期: 2024年4月26日; 录用日期: 2024年5月24日; 发布日期: 2024年5月31日

摘要

军事职业教育是军事人才“三位一体”培养体系的重要组成部分, 是素质教育在军事领域的重要实现途径。激励机制是撬动职业教育的有力杠杆, 是提高军事职业教育质效的关键所在。通过分析影响官兵学习动力的内部和外部因素及目前学习过程中存在的矛盾问题, 研究者从学习内容、学习过程、学习环境、学习结果四个方面构建动力激励机制, 最大限度调动军队人员参与军事职业教育的积极性、主动性。

关键词

军事职业教育, 学习动力, 激励机制

Study on Learning Motivation Mechanism of Military Professional Education

Ling Zhang, Yongxiang Xie, Zhanfei Xiang

Military Professional Education Center of Staff Department PLAN, Beijing

Received: Apr. 26th, 2024; accepted: May 24th, 2024; published: May 31st, 2024

Abstract

Military professional education is an important part of the “three-in-one” training system for military talents, and an important way to realize quality education in the military field. Incentive mechanism is a powerful lever to pry the professional education, and it is the key to improve the quality and efficiency of military professional education. By analyzing the internal and external factors affecting the learning motivation of officers and soldiers and the contradictory problems existing in the current learning process, the motivation incentive mechanism is constructed from four aspects, namely, learning content, learning process, learning environment, and learning results, so as to maximize the mobilization of military personnel to participate in the positivity and

initiative of military professional education.

Keywords

Military Professional Education, Learning Motivation, Incentive Mechanism

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



1. 引言

学习力是军人的核心军事能力，需建立贯穿官兵职业生涯全过程的在岗学习体系。军事职业教育全面推开以来，对部队战斗力提升发挥了重要作用。从当前运行现状和官兵反映来看，积极性不高、动力不足、收获感不佳等问题日益凸显，缺少体系的规划和撬动官兵学习内生动力的落地举措，严重制约了军事职业教育质效，急需构建有效激发学习动力的激励机制。

2. 军事职业教育学习动力影响因素

学习动力是促使学习者选择挑战性任务，付出努力维持高效学习活动，从而完成既定学习目标的内驱力。分为两类：一类是同有机体的生存有密切关系的内省或紧张状态的原发性内驱力；另一类是因后天社会性需要如通过学习成就提升社会地位、组织赞许和威望而形成的继发性内驱力。

2.1. 学习者内部因素

1) 学习目标

学习活动的任务和目标具有指向作用，是督促学习者持续学习的一剂特效药，目标缺失或不明确，会产生自我怀疑、否定和退缩从而迷失方向。弗洛姆公式即动机激发力量 = 目标效价*期望值，告诉我们目标的价值越高，实现的期待值越大，学习的积极性和主动性越高。因此学习者需要通过明确的任务激励和目标激励，诱发学习动力，规定和维持学习方向。军事职业教育不是简单的自主学习，目标体系应紧贴服役、晋升和岗位履职能力要求科学系统设置。

2) 学习需要

动机的实质就是需要，会促使学习者付出足够的努力、代价，调整学习状态去弥补在能力素质方面的不足，不断缩小与目标的差距。根据马斯洛的需要层次理论，官兵人人都有自我实现的高级需要，成为军队或社会有用之才的客观需求。当前，我国复杂严峻的国际形势和信息化战争需要新型军事人才接受持续的在岗教育，把学习力作为核心军事职业能力，牢固树立“危机意识”和“打仗意识”，练就指挥现代化军队和打赢现代化战争的本领，从而激发学习动力。

3) 学习兴趣

兴趣是最好的老师，是与某一特定主题或领域相关的，随着时间迁移不断发展的、相对稳定、持久的动机取向与个人偏好。个人强烈的求知欲、兴趣需求会在学习过程中产生满足的愉快体验和定向关注，会驱使其以积极心态挖掘个人潜力专注学习，从而获得比别人更多的专业知识。因此，慕课和微课课程教学团队要将前瞻的思维理念、鲜活的战争实践、先进的技术手段融入教学，全面创新课程体系，打造优质精品课程增强吸引力。

2.2. 学习者外部因素

1) 奖惩机制

奖励激励是组织为实现既定目标，建立科学的考评标准，选树学习典型与榜样进行物质和精神的鼓励从而对其他成员产生正向强化，适当的低概率惩罚措施又能弱化学习动力以外的不利因素。严格落实奖惩激励措施，通过建立科学的管理、评价、考核体系，依据官兵在军事职业教育中的学习内容、学习过程、学习成果、学习诚信等实行奖惩，从而树立鲜明的导向。

2) 竞争机制

在积极向上的团队中，同伴间承担彼此施加压力的角色，为了提升或保持自己的社交地位，促使发挥主观能动性提高学习效率和学习质量，实现个人进步与自我超越。将军事职业教育学习绩效考评成绩纳入个人发展路径，作为个人年度考核、岗位任职、晋升军衔、职称评定、参加专项任务资格等条件重要参考，形成通过终身学习提升竞争力的良好氛围。

3) 学习环境

“网络 + 教育”是军事职业教育最为突出的特点，良好的外部学习环境和硬件设施是官兵主动进行自主学习的有利推手。优质课程资源的整合及呈现方式，师生网上交流、互动答疑等教学服务条件，军综网、互联网、学习室、离线学习终端等支撑保障条件，线上单位学习小组的组织管理效能以及独具特色的学习理念、环境氛围等都是影响教育质效的客观因素，搭建能激发学习者学习动力的软硬件平台，为全员在线学习提供充足完善的设施条件，增强学习的优质体验感至关重要。

3. 当前军事职业教育存在的矛盾问题分析

1) 工学矛盾突出，缺乏主动学习的内心认同

基层官兵面临着自身发展规划不清晰、战训任务繁重、自由支配时间少、院校教学科研任务繁重、手机等互联网终端管理严格等现状，思想观念上还未树立“学习力就是战斗力”的本领恐慌意识。部分单位军事职业教育单独筹划，与部队“四个秩序”脱节，未考虑学习条件现状并进行主动学习指导，导致官兵挤占个人休息、娱乐、联系家人的时间开展学习，热衷选择课时短易拿证课程，并把其当成“规定动作”“上级任务”去完成，存在“集智攻关”找答案、“找枪手”“刷课程”等突击式学习情况。

2) 学习目标泛化，缺乏紧贴岗位的实战导向

军事职业教育以学习者为中心，着眼备战打仗岗位履职和职业发展，结合个人胜任岗位素质能力短板弱项，紧扣学习者个性化需求。然而现阶段军事职业教育的课程建设还不完善，主要为院校课程改为线上课程，课程资源较丰富，但供给侧与需求侧对标不畅，与部队一线岗位需要贴合度不高，对履职能力的贡献率偏低。新的岗位任职资格标准尚未建立，官兵在岗学习缺乏精准刚性牵引，领导抓学、单位组学、官兵自学指向性不够清晰，出现“想选的课程找不到，能选的课程不想选”、应付了事的现象。

3) 激励方式单一，缺乏系统支撑的配套政策

当前，军事职业教育考核评估和奖惩机制体系还未形成。学分银行制度未建立，不能与国家学分认证制度接轨，缺乏学习绩效评估标准、学习成果认证机制和经费补助实施标准。奖惩激励机制欠合理，没有依据不同职务和岗位做细化的激励方式区分，对学习成绩结果关注较多，难以在官兵的学习过程中进行监督提醒和引导。激励措施刚性化凸显，教育教学的重大决策缺乏官兵参与，在实际工作中沟通交流、肯定赏识、排忧解难等满足学习者精神需求的情感激励方式少受关注。

4) 支撑条件滞后，缺乏过程管理的保障机制

军事职业教育主要采用网络自主学习的方式，目前学习条件并不完善，连接军综网终端紧缺且分布不合理，学习平台因网速不稳定时常延迟或卡顿；已建成的学习室管理人员不足，使用率低下；符合海

军舰艇特点的离线学习终端尚未普及，航行任务期间手机管控严且无信号，影响了在线教学的开展。在学习过程管理方面，由于条件所限多数单位缺乏统一安排，无法开展集中学习，学习小组作用发挥不明显，存在只注重形式而忽略过程的质量问题。处于虚拟的网络环境当中，缺少与教师和其他学习者的直接交流，学习者会出现孤立感和隔绝感，平台上设计的在线问题讨论区、学习答疑区少有人问津，学习过程中的支持服务不到位。

4. 学习动力激励机制系统结构设计

基于动机因素的学习激励机制实质是结合官兵自身的需要、兴趣及岗位能力标准制定恰当的学习目标，使其迫切意识到持续学习的重要性和价值，从学习内容、学习过程、学习环境、学习结果评价四个方面构建动力激励系统，提高学习对战斗力提升的贡献率，形成良性循环。

4.1. 基于学习内容的激励机制设计

1) 建立院校教育预备课程学习标准

现代战争形态与作战方式变革要求院校教育紧跟联合作战实践发展，聚焦作战指挥能力，突出信息科技、智能科技实践应用，加大研敌研战。这就要求通过军事职业教育平台完成规定的预备课程学习，提升参训学习起点和培训效果。广泛征求参训学员和部队意见建议，统筹人才培养目标要求和岗位履职需要，统筹课内教学与预备课程学习有机衔接，纵向上将相关班次预备课程纳入人才培养方案一体设计，横向上按照知识涵盖的深度、广度区分具体课程不同定位，构建预备课程矩形方阵，确定预备课程建设总体数量和发展目标，确保课程体系科学、建设方案可行，减轻重点培训班次课内教学压力。

2) 依据岗位知识图谱设置课程模块

军事职业教育涵盖军官、士官、士兵、文职等不同类型人员，通过征求意见、普查等对其学习需求做好调研，要紧盯备战打仗能力急需，以职业发展路径为学习目标指向，比重区分层级、岗位构建能力素质标准模型，按照“梳理岗位职责-确立能力标准-制订学习清单-定准学习资源”方法链路，明晰官兵在岗学习指引和导学清单，以需求侧牵引供给侧科学设计，实现课程体系与岗位任职深度融合[1]。着力推动新质新域作战力量、战法训法新型资源精准融入部队，构建“军味”浓厚“战味”突出的课程体系。聚焦核心课程，合并同类课程，融合交叉课程，标签化设置必修、选修模块，凸显专业领域特色和军兵种特色，实现官兵根据需求精准选课学习。

3) 依托岗位实践情景设计教学模式

情境是学习实践得以展开的背景，只有在贴合岗位专业技能情境中才能缩短课程与岗位的距离，才能促进情感与思维的深度参与，促进知识能力由学习情境向真实岗位实践情境有效迁移。在课程设计中探索不同战备周期状态、不同任务状况下的教学模式方法，如想定作业和案例教学的任务驱动式，战法研讨教学的主题探究式，人机交互、编组对抗的沉浸交互式，职业技能等级鉴定的线上线下混合式，与部队训练有机融合的训教耦合式等。在课程教学过程中，明确告知学习者该门课程的学习任务、目标、策略、步骤、应用场景等，使其将课程学习情境目标导入与岗位角色工作任务，达到利用军事职业教育课程提高技能培养的目标[2]。

4.2. 基于学习过程的激励机制设计

1) 初始目标设定

强化各级领导干部教育引导、检查督导作用，以自身模范行动带动指导下属制定改进自我发展计划，依照职业路线图，积极为每一名官兵建立职业规划档案，引导其进行军事职业生涯规划，明确近期、中

期、长期人生奋斗目标和职业目标，进而制定出不同阶段目标的实现路径和努力措施。根据岗位素质标准、训练短板弱项及兴趣拓展需求，了解当前军队职务对职业教育的能力培养素质要求，促使其把握趋势，制定个人学习计划。

2) 阶段性任务——划分“奖励项目”

教育心理学中的强化理论表明，通过借鉴游戏化元素中的正向强化功能，可激励学习者持续学习行为。目前，军事职业教育平台已经具有排行榜、积分、专项学习任务等游戏化学习元素设计，并初步实现了一定功能[3]，还应在课程教学设计中开发答题闯关或竞赛活动，以晋级奖励形式完成课程内容和练习作业，超额完成学习任务会有额外积分，可换取荣誉勋章、图书、学习资料等奖品。在“军职在线 app”开设官兵个人空间功能，上传学习心得、个人技能小视频、资源分享、好友点赞、留言评论等，展示学习成果、个性特色，使学习软件充分融入官兵生活，增强利用率。

4.3. 基于学习环境的激励机制设计

1) 增强学习环境友好性体验

学习环境包括软件系统和硬件环境，友好的学习环境体验可以增强学习黏性。在硬件学习环境中，应持续推进军综网宽带扩容计划，完善 CDN 节点部署，鼓励基层部队构建小型化分布式在线学习室、基层图书室等学习条件，机关、科研机构、医院，以及舰艇、飞行和长期外训等动散特点明显单位合理配置离线学习条件，构建全时全域保障格局。在软件系统方面广泛将虚拟现实技术、仿真化实践教学环境技术等，引入到相关专业学科实操训练和考核，促进知识能力由学习情境向真实岗位实践情境迁移。借鉴任务驱动、翻转课堂、互动教学等地方先进教育模式，注重学生主体及问题导向，课前充分配置辅导讲义、电子教材、教学课件等配套资料。

2) 打造智能化学习平台

大数据支撑下“以学定教”教学模式可有效解决官兵学习资源选择时的盲目性问题。即基于系统平台对官兵对知识掌握程度的追踪模型，结合历史交互数据及知识掌握状态，精准掌握学习需求，更科学通过知识图谱为官兵用户提供个性化推荐的学习路线。迫切需要基于区块链、人工智能、云计算等技术建设完善军事职业教育公共服务系统，打造智能搜索、精准推荐资源、智能分析网络学习行为、评价学习成效的集成化、智慧化学习平台，并制定典型岗位任职能力标准，对标“三大战略能力”和部队的使命任务，对“九个能力模块”进行研究，实现个人军事职业教育自主学习查漏补缺、查弱加强、查旧更新。

3) 构建虚拟学习共同体

要充分发挥课程教学团队和单位学习小组的教学支撑服务作用。同一门课程每个周期的学习者为一个虚拟班级，授课教师或助教为学习者提供如在线讨论、作品设计、角色扮演等多形式活动，并进行实时答疑和辅导，单位组织读书分享交流会，通过个人自主学习与小组集中分享研讨相结合的方式，实现个人竞争激励与小组协同激励相结合，对表现优秀的学员给予积分奖励，使学习者获得精神归属感。单位学习小组对学员的意见、建议、求助等信息及时予以响应，培养网络学习中的人际交流与关怀。

4.4. 基于学习结果的激励机制设计

1) 制定科学的形成性考核评价制度

考核评价体系要突出提升人员能力素质和对战斗力的贡献率，注重官兵学习习惯养成，加大学习行为、状态监测、过程记录、阶段性考核，包括参与线上学习的频率、用户时长、参与讨论情况、小组协作活动中的贡献度等。增加单位学习小组成员评价，注重学习成果转换应用，将岗位履职能力、重大演

习演练活动表现等作为评价的重点。坚持把军事职业教育学习绩效与个人年度考核、岗位任职、晋升军衔、职称评定、士兵考学提干、士官选取晋级、文职人员聘任晋级等挂钩，为提高评价精准性，在评价中区分不同类型部队、不同战备任务状态和不同类型层级军队人员进行设计。

2) 对接国家学分银行，推进学习成果军地互认

建立军事职业教育在岗学习空间和个人学习账户，详细记录教育培训履历、学习内容、学习过程、学习成果和学习诚信等信息[4]，形成军队人员全过程、多层次、可追溯的在岗学习成长电子学籍档案。规划构建起规范科学、整齐划一、各方认可、军地通用的学分认证标准以及完善的学分积累转换、消费、借贷制度及相应的保障机制，探索实现在线课程、成果奖励、论文著作等各类学习成果和技能的认定存储和转换应用，并对接国家学分银行制度，军队人员转业离开部队，账户中的学分也能够转到地方继续使用，推进军地各类学习成果互通互认互转换。

3) 推开职业资格认证、职业技能鉴定培训

推进军事职业教育与国家学历学位教育体系接轨，实现远程教学、考核，为官兵提供在岗获得知名高校学历学位的愿望。将职业教育与各项专业技能认证体系做好联通，把一些军地共存专业纳入国家职业技能鉴定范围，扩大探索军事职业技能等级证书的认证标准，形成具有军队特色的“1+X”证书模式。采取军地联合培训、地方考评认证的办法，拓宽职业资格证书认证、职业技能鉴定渠道，前置军事职业教育预备课程，作为参加考核的前提条件或者纳入考核成绩组成部分，提升军事职业教育学习课程证书的含金量。借鉴外军经验对设立重要岗位职业资格、专业技能和学历升级津贴制度，按照与备战打仗的关联程度，明确经费补助范围、标准。

军事职业教育正经历从追求规模向质量效益的发展转变，需要建立一整套激励机制作为支撑释放常态化、长时性的效用，满足军事职业教育多样化实施、个性化学习、智能化服务和精细化管理的内在需求，引导学习者更加自主、深入学习，实现岗位履职能力的大幅提升。

基金项目

本文系全国教育科学国防军事教育科研课题“军事职业教育激励措施深化研究”(课题编号: JYKY-C2022029)的阶段性研究成果。

参考文献

- [1] 凌建忠. 大力提升军事职业教育质效[N]. 解放军报, 2023-04-20(007).
- [2] 贾煜宇, 卢正升, 丁琦. 士官军事职业教育学习动力研究[J]. 军事交通学院学报, 2020(4): 80-83.
- [3] 肖枫涛, 李骁, 柯水洲. 梦课学习平台中游戏化学习初探与实践[J]. 工业和信息化教育, 2015(6): 36-38.
- [4] 匡罗贝, 刘婷, 康红宴. 国家职业教育“1+X”证书制度对军事职业教育创新发展的启示[J]. 现代职业教育, 2019(11): 182-183.