

Research on Improving the Quality of Job Training for Direct Recruiting Sergeant

Dexin Wang, Haidong Wang, Maosheng Yang

Naval Aeronautical and Astronautical University, Qingdao Branch, Qingdao Shandong
Email: msyang7667@126.com

Received: Jan. 3rd, 2017; accepted: Jan. 17th, 2017; published: Jan. 20th, 2017

Copyright © 2017 by authors and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

Direct recruiting sergeant for training is an important link of straight recruiting sergeant growth path. It is extremely important in the formation of the troops serving ability. Direct recruiting sergeant for training uses "training institutions to army training and college professional training" two-phase model, the training time ranging from 4 to 6 months. Now training military has some problems in political quality of the training intensity deficiencies, cultivation of professional exposure and professional training quality; it needs to take countermeasures to solve.

Keywords

Direct Recruiting Sergeant, Job Training, Improve the Countermeasures

直招士官任职培训质量提高对策分析

王德心, 王海东, 杨茂胜

海军航空工程学院青岛校区, 山东 青岛
Email: msyang7667@126.com

收稿日期: 2017年1月3日; 录用日期: 2017年1月17日; 发布日期: 2017年1月20日

摘要

直招士官任职培训是直招士官生长路线中的重要环节, 对其部队任职能力有效形成作用极其重要。直招

士官任职培训采用“训练机构入伍训练 + 部队院校专业培训”两阶段模式，培训时间4至6个月不等。目前任职培训存在军政素质训练强度不足、职业养成熏陶不够和专业训练质量不高等问题，需采取对策予以解决。

关键词

直招士官，任职培训，提高对策

1. 引言

我军从2008年开始从普通高等院校直接招收毕业生到部队担任士官(以下简称直招士官)，现已成为我军士官人才补充的一个重要渠道。在一些复杂专业技术士官岗位，如航空机务、通信导航、导弹、舰艇等，一定程度上改善了士官文化素质不高、发展潜力低的问题。但随着直招士官工作的开展，暴露出目前直招士官院校任职培训存在的一些问题，影响了直招士官培养质量和部队使用，这些问题需引起重视并采取对策加以解决。

2. 直招士官任职培训的主要问题

直招士官从地方普通高校毕业后，首先需在部队院校(训练机构)进行任职培训，培训时间四至六个月不等，然后才能到部队任职。以海军航空机务专业为例，直招士官在入伍后，首先在训练机构进行两个月的入伍训练，然后到专业院校进行两个月的专业培训。根据部队用人单位反映的情况，直招士官分到部队存在以下三个“偏低”问题。一是军政素质总体偏低。直招士官军事素质、政治素质明显低于部队生长士官，与刚接收的国防生军官相比也有不小差距。二是岗位和职业认知程度普遍偏低。大多数直招士官对于士官岗位及所从事职业缺乏正确、全面的认识，职业素养和敬业精神有较大欠缺。三是专业能力明显偏低。直招士官不论是专业理论还是专业技能，距离其所任职的专业岗位有较大差距，专业能力满足不了任职需要。这三个“偏低”，反映了目前直招士官任职培训存在明显问题，对应概括起来主要有以下三个：即军政素质训练强度不足、职业养成熏陶不够和专业训练质量不高[1]。

3. 直招士官任职培训存在问题原因分析

对上述直招士官任职培训存在的主要问题逐一分析。

3.1. 军政素质训练强度不足原因

目前直招士官入伍后一般先进行2~3个月的入伍训练，主要进行部队条令条例和规章制度学习以及队列、基本军事技能强化训练，然后转入院校进行为期2~3个月的专业学习训练，主要进行针对今后任职岗位的专业理论学习和技能训练。在院校专业训练期间，由于训练时间有限(如海军航空机务专业为两个月)，军事训练中断，政治类课程数量学时也压缩到最低极限。由此，直招士官的军事素质养成训练、政治理论学习就主要集中在入伍训练阶段，本来时间就短，加之军事训练不够系统，且不能持续进行，使得直招士官的军事素质难以到达《中国人民解放军军事训练与考核大纲》(入伍训练)及队列条例的要求；政治上由于在短短的几个月时间内不能系统接受有关政治理论、我军光荣传统革命军人核心价值观和作风纪律教育，政治素质难以有明显改观。以国防生为比较对象，虽然也是从地方院校入伍，但国防生在四年本科学习期间安排了专门的军事训练和政治教育环节，且四年间军政训练不断线，时间长，跨度大，这就使得整体上直招士官的军政素质比国防生有不少差距[2]。显然，直招士官任职培训时间短、必要军政训练内容缺失是造成直招士官军政素质训练强度不足的主要原因。

3.2. 职业养成熏陶不够原因

对士官而言,正确的职业认知和岗位认知是必须具备的,但目前的直招士官在这方面普遍比较缺乏,究其原因,任职培训模式和学员管理方式不科学是主要原因。在培训模式上,直招士官的任职培训以院校短训方式进行,入伍训练后直接进入院校,缺少到部队的岗位见学环节,造成其对士官岗位、对今后所从事专业缺乏感性认识和准确定位,而且在整个训练期间,缺乏诸如《中华人们共和国兵役法》、《士官管理规定》等针对士官岗位认知的学习,也缺乏对部队专业岗位认知的环节。在学员管理上,学员管理单位对短训班次的管理相对而言比较简单,学员管理人员的安排比较随意,日常管理以行政管理为主,对学员的职业精神教育重视不足,造成学员队专业氛围不足,影响了直招士官的职业养成进度。

3.3. 专业训练质量不高原因

士官是技能型和技术性融合性人才,直招士官要达到这个要求,应该在专业理论和专业技能上都满足岗位任职要求。但目前的直招士官任职培训中,由于训练学时的限制,训练内容一般只是设置为数不多的专业基础理论、专业理论课程以及专业基本技能,且学时数普遍较少,这就使得直招士官在任职培训期间的专业训练质量很难达到要求。以航空机务岗位为例,直招士官接受两个月任职培训后到部队是担任专业业务师,而国防生在完成地方学历教育到部队院校接受一年任职教育后,到部队也是担任专业业务师(干部岗)。对同一机务岗位的业务师,虽然身份不同,但显然对于专业要求是应基本相同的。直招士官与国防生相比,任职培训时间只有其六分之一至五分之一,其专业训练质量不高就不足为怪了。另外,直招士官在任职培训期间缺乏必须的专业技能训练,即使有,训练时间设置也很少,训练科目的覆盖性和强度都达不到满足岗位任职的基本需求,这也是专业训练质量偏低的原因之一。综合起来,直招士官任职培训训练内容不全、强度不大、针对性不强都影响了任职培训质量质量,其根本原因都是学制太短所致。

4. 提高直招士官任职培训质量的对策

针对目前影响直招士官任职培训质量的主要问题,特提出如下对策加以解决,概括起来就是:增长任职培训学制、改进培训模式、优化培训内容。

4.1. 采用任职培训“一年制”

分析上述制约直招士官任职培训质量的因素,最根本的原因就是直招士官任职培训学制太短,难以满足要求,尤其难以满足直招士官的岗位需求,应当更新观念,延长任职培训时间,具体来说,可以将现行的直招士官培训时间(包括入伍训练和专业训练)从4~6个月延长至一年。在这一年时间里,除了集中一段时间(3个月)进行入伍训练外,其余时间重点安排进行岗前的专业技术培训,时间大约安排9个月左右。专业技术培训期间,一是要给直招士官补专业基础,即根据学员未来任职岗位的专业属性,学习其在地方院校所未学到的专业基础理论;二是进行专业技术理论学习,即根据直招士官未来所执掌的装备,按照“必需、够用”原则,学习所从事技术岗位的专业理论知识;三是进行专业技能训练,包括专业基本技能和专业技能训练,主要是针对岗位专业技能需求,对所执掌装备的操作、维护、修理等进行一定强度的训练。在进行专业技术培训期间,全程不断线对直招士官穿插进行政治思想教育和军事训练。

4.2. 采用“四阶段”培训模式

直招士官“四阶段”培训模式,即将直招士官的任职培训划分为入伍训练、院校专业基础训练、部队岗位见习和院校专业训练等四个阶段。

1) 入伍训练阶段

入伍训练阶段在训练机构进行，时间可定为3个月。主要对直招士官进行三方面的强化训练：一是思想方面，强化政治理论、我军光荣传统、革命军人核心价值观以及作风纪律教育等，树立正确的人生观、价值观，打牢献身国防思想基础。二是军人素质方面，学习队列条例、内务条例等部队规章制度，进行队列和军事基本技能强化训练，促进直招士官军人基本素质养成，增强其军纪、军容、军姿意识，培养令行禁止、雷厉风行的作风。三是身心方面，进行体能训练和心理适应能力训练，强化其军营适应能力，使直招士官逐步适应紧张、艰苦的部队环境。通过入伍训练，使直招士官完成从普通学生到合格军人的转变。

2) 院校专业基础训练阶段

院校专业基础训练在入伍训练完成之后进行，安排在与直招士官从事专业相对应的军事院校进行，时间可定为3个月，主要对直招士官进行专业基础理论培训和专业基本技能训练，使其具备未来从事专业岗位所必须的专业理论基础，掌握必须的专业基本技能。直招士官所从事的岗位，大多是部队特有专业，属于技术性和技能型相融合的岗位性质，在技术方面对士官专业基础要求较高，如航空机务、潜艇、导弹等复杂专业，都要求从业士官具备较全面、扎实的专业基础理论，所以要在这个阶段给直招士官开设其在地方院校没有学习到的专业基础理论课程，同时，对直招士官进行职业和岗位认知的启蒙教育；在技能方面，对直招士官专业基本技能要求同样较高，必须在此阶段对其进行系统的专业基本技能强化训练，为其最终形成岗位任职能力打下基础。另外，在专业基础训练阶段，应全程不间断对士官进行军事训练和政治思想教育，继续强化其军人养成。

3) 部队岗位见习阶段

部队岗位见习阶段安排在院校专业基础训练之后进行，在直招士官任职部队完成，时间可定为1个月左右，主要使直招士官了解未来任职岗位的性质、工作环境、岗位职责、工作内容和要求等。在此前院校专业基础训练阶段，直招士官已经对所从事专业岗位有了一定的了解，在部队岗位见习应分配到专业对口的岗位，由部队指定专人带教，安排直招士官参加部队的军事训练活动，进一步熟悉部队的的生活工作环境及要求，进一步明确任职岗位职责要求、士官应履行的职责，深化对士官职业的认知，同时，更加清楚下一阶段进院校进行专业训练的重点。

4) 院校专业训练阶段

院校专业训练阶段安排在部队岗位见习之后进行，继续回到专业基础训练所在院校进行，时间为4个月左右，主要围绕直招士官岗位任职能力的生成，对直招士官进行专业理论教学和专业技能训练，同时，继续进行军政素质保持性训练。专业理论教学可参考士官职业技术教育相应专业进行课程设置，紧紧贴近直招士官未来从事专业岗位安排教学内容，突出针对性、适应性；专业技能训练则应保证足够的训练强度，最好在与部队同步的实装上进行，条件达不到时可进行替代性训练或模拟(虚拟)训练。

4.3. 培训内容“三突出”

在延长直招士官任职培训学制的前提下，应针对直招士官特点，进一步优化培训内容。

1) 突出军政素质

针对直招士官军政素质偏低、国防意识不强的特点，在直招士官入伍训练阶段，强化进行队列和军事基本技能训练，训练内容设置多样化，合理安排政治思想教育、作风教育和心理教育等环节；在两个院校培训阶段，除了进行专业训练之外，合理设置军事基础课程和军事专业课程，如军事理论基础、军队政治工作、军队管理学、军事心理学等，安排必要的军政训练科目，保证必要的训练强度，使得直招士官任职培训全程军政素质训练不断线。

2) 突出专业技能

针对直招士官专业能力尤其是动手能力偏低的实际,在培训中把专业技能训练突出出来。在院校专业基础训练阶段,针对直招士官未来岗位基本操作、基本维护,设置专业基本技能强化训练科目,训练学时数应大于总学时的 50%;在院校专业训练阶段,专业技能训练设置成直招士官的出口课程,考核可以结合士兵职业技能鉴定进行,未通过考核的不能取得岗位资格认证。在此阶段,还应结合专业技能训练,对直招士官安排组训能力训练环节,强化直招士官的管理技能。

3) 突出岗位针对性

在院校专业训练阶段,以满足培养岗位合格士官为根本要求进行专业课程体系构建,所开设课程以直招士官岗位需求为牵引,依据细化分解的培训目标及规格设置。打破传统士官学历教育课程内容设计思路,以岗位工作任务为线索安排教学内容,立足岗位工作任务,贴紧岗位实际构建一系列行动化训练项目。

参考文献 (References)

- [1] 昔英义. 直招士官三阶段培训模式刍议[J]. 中国军事教育, 2010, 22(3): 16-20.
- [2] 黄根荣, 曹领琪, 尹巧. 论我军士官教育成长路线图的构建与践行[J]. 中国军事教育, 22(6): 28-31.

期刊投稿者将享受如下服务:

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: ve@hanspub.org