

军事职业教育管理骨干培训的实施路径与成效研究

汤 鹤, 王薇薇, 康红宴, 姚煊道

国防科技大学军事职业教育技术服务中心, 湖南 长沙

收稿日期: 2025年9月19日; 录用日期: 2025年12月29日; 发布日期: 2026年1月6日

摘 要

近年来, 我军大力推进军事职业教育, 构建起人人皆学、处处能学、时时可学的泛在学习环境。作为三位一体新型军事人才培养体系关键部分, 军事职业教育仍存在发展不均衡、规范化管理水平待提升等问题。为破解难题, 各单位开展骨干培训, 旨在打造精业务、高素质、专业化的军事职业教育管理人员队伍, 为其高质量发展提供人才保障。本文结合军事职业教育管理骨干培训实践, 从课程设计、师资建设、教学活动、管理服务及成果转化等方面, 系统总结培训实施路径与成效, 以期为后续相关培训工作提供参考。

关键词

军事职业教育, 骨干培训, 教育管理, 课程体系

Study on the Implementation Paths and Effectiveness of Training for Backbone Personnel in Military Vocational Education Management

He Tang, Weiwei Wang, Hongyan Kang, Xuandao Yao

Military Professional Education Technical Service Center, National University of Defense Technology, Changsha Hunan

Received: September 19, 2025; accepted: December 29, 2025; published: January 6, 2026

Abstract

In recent years, the Chinese military has vigorously advanced military vocational education and

文章引用: 汤鹤, 王薇薇, 康红宴, 姚煊道. 军事职业教育管理骨干培训的实施路径与成效研究[J]. 职业教育发展, 2026, 15(1): 263-268. DOI: 10.12677/ve.2026.151037

constructed a ubiquitous learning environment featuring “everyone can learn, learn anywhere, and learn at any time”. As a crucial component of the new trinity military talent development system, military vocational education still confronts issues such as unbalanced development and the need to enhance standardized management. To address these challenges, various units have launched backbone personnel training, aiming to build a team of military vocational education management personnel with proficient professional capabilities, high competence, and specialization, thereby providing talent support for its high-quality development. Based on the practice of military vocational education management backbone training, this paper systematically summarizes the implementation paths and effectiveness of the training from aspects including curriculum design, faculty development, teaching activities, management services, and achievement transformation, with the expectation of offering references for subsequent related training work.

Keywords

Military Vocational Education, Backbone Personnel Training, Educational Management, Curriculum System

Copyright © 2026 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/>



Open Access

1. 引言

加快发展军事职业教育，是适应我军建设转型的必然要求，是提高官兵职业素养的有效途径[1]。近年来，虽取得显著成效，但仍面临诸多挑战，管理人才队伍的专业能力与综合素质亟需提升。骨干培训作为破解上述难题的有效途径，其科学设计与高效实施显得尤为重要。本文基于军事职业教育管理骨干培训的实践，系统梳理其组织模式与实施策略，结合相关教育理论及现有研究成果进行比较分析，旨在为相关培训提供理论借鉴和实践指导。

2. 文献综述与理论框架

当前，国内外关于职业教育与管理人员培训的研究已形成较为丰富的成果。国际上，成人学习理论(如诺尔斯的成人教育学假设)强调学习应基于经验、问题导向且紧密结合实际需求；行动学习法则主张通过“做中学”和团队协作解决现实难题。在国内，军事职业教育研究多集中于政策解读、平台建设与教学模式创新，而对管理骨干系统化培训的专题研究仍相对薄弱。

成人学习理论：依据诺尔斯(Malcolm Knowles)成人学习理论核心观点，成人学习具有“问题导向”“经验依托”“自主驱动”三大特征[2]。本文提出的培训模式通过“实战研讨 + 问题拆解”设计，呼应军事职业教育管理类人员对“即时应用价值”的需求。如在模块设计中嵌入工作实际问题，而非单纯理论灌输，符合成人学习“任务中心”的本质属性。

行动学习法：借鉴瑞文斯(Reg Revans)“行动学习 = 结构化知识 + 实际问题 + 反思”公式，设置“理论铺垫 - 调研实践 - 反思迭代”闭环，实现“在行动中学习、在学习中行动”的核心目标[3]。

与一般地方职业培训模式相比，军事职业教育管理骨干培训更强调纪律性、保密性、实战性与体系化。例如，美军依托“持续性学习模式”(Continuous Learning Model)推进职业军事教育，注重岗位能力与实战任务的匹配；而我军当前培训模式在分层分类、跨单位协同等方面具有鲜明特色，但在理论支撑与长效评估机制上仍有深化空间。

3. 军事职业教育管理人才队伍现状

管理人才队伍的建设质量直接关系到军事职业教育的整体效能和长远发展。然而,当前军事职业教育管理人才队伍在专业化程度、稳定性及管理理念等方面仍存在一系列问题,制约了军事职业教育的高质量发展。

3.1. 管理人才队伍专业化程度较低

军事职业教育管理是一项专业性强、复合度高的系统性工作,要求管理者既掌握教育管理理论与方法,又深刻理解军事职业特点和部队实际需求。当前管理人才队伍的专业化水平与使命任务要求之间存在显著差距。

一方面,存在专业背景结构性不匹配问题。笔者发放了 562 问卷调查,结果显示,不少军事职业教育管理人员是由其他岗位转任,缺乏教育学、教育技术学、教育管理等专业背景,对军事职业教育的基本规律、政策体系和运行机制理解不到位。存在不少未接受过系统的军事职业教育培训,在课程审核、教学设计等关键环节的专业知识储备不足,难以形成科学决策和有效管理。

另一方面,专职化程度不高,“岗人不匹配”现象存在。存在管理人员身兼多职的情况,投入军事职业教育管理的时间精力不足。“令岗不一”、职责泛化的现状,会使得管理工作缺乏延续性和深度,难以形成专业积累与能力提升的良性循环。

3.2. 管理人才队伍稳定性不足

军事职业教育管理具有较强的连续性和长期性特征,需管理人员长期投入、持续学习、积累经验,才能把工作做深做实。但从实际情况来看,管理岗位人员流动频繁,骨干力量难以稳定保留,对工作的可持续发展造成了不小影响。

深究其原因,主要是职业认同感不强,看不到清晰的发展路径,多数人将当前岗位视为“过渡性安排”,没有长期从事军事职业教育管理工作的规划。

3.3. 管理人才队伍教育培训管理有待加强

当前针对军事职业教育管理人员的培训仍处于探索阶段,尚未形成系统化、分层分类的培养体系。

一是培训资源与实际需求不能完全相符。军事职业教育骨干队伍主要包括管理、教学和技术保障骨干三支队伍[4]。但是现有培训资源并不能完全满足不同类别的从业者,不同类别的骨干培训课程内容重合性较高,课程资源以及专家资源不够,而多数骨干培训都是将多类不同类别的从业者混合教学,影响学员学习积极性。培训资源未能精准匹配不同层级、不同岗位管理人员的实际需要,导致学用脱节。专业师资短缺,无专业教材,全军各大单位的军事职业教育骨干培训课程师资重合率高达 70%,军事职业教育学科建设尚未完成,目前有关的法规、条例也不足以支撑多样化教学。

二是培训方式创新不足。目前的培训仍以集中授课为主,案例教学、实地操作、跨单位交流等现代培训方法虽然有运用,但是比例较低,难以真正提升管理者的实战能力和创新思维。实训条件和信息化支持程度不高,制约了培训质量和效果的提升。

3.4. 管理人才队伍教育培训管理有待加强

现阶段,军事职业教育已初步形成“军综网、武警网、互联网相结合,网页版、APP 版、微信小程序相结合,在线学习与线下学习相结合”的军事职业教育泛在学习环境[5]。面对教育数字化、智能化的快速发展,军事职业教育智能化趋势不可阻挡,但是部分从业人员的技术应用能力未跟上步伐,真正能

熟练运用平台数据辅助决策、开展精准管理的人员比例仍较低。

4. 军事职业教育管理骨干培训的实施路径

针对当前管理人才队伍存在的问题，结合军事职业教育骨干培训实践，从课程设计、师资建设、教学活动、管理服务四个维度构建系统化实施路径，确保培训精准对接需求、有效提升能力。

4.1. 课程设计：构建“分层分类 + 实战导向”的课程体系

发展军事职业教育必须以军事职业岗位需求为牵引，这是我军开展军事职业教育最基本、最重要的原则[6]。围绕管理人才岗位需求实现精准匹配，打破“混合教学、内容重合”的困境。

分层设计，覆盖不同能力层级。依据管理人员职级与经验，将课程划分为“基础层、提升层、骨干层”三个递进层级，分别对应“懂政策、明流程”“会审核、善评估”“能统筹、善创新”的能力目标。基础层以政策解读与流程操作为主，聚焦军事职业教育政策法规解读、军事职业教育发展现状及运行管理，例如课程可聚焦《国内外军事职业教育发展情况》及《课程审核指南》等内容，通过政策原文解读、流程示意图解、典型误区分析等形式，解决“入门懂规”问题；提升层强化案例分析与模拟实操，侧重学习课程审核标准与方法、军事职业教育资源建设等专业技能，例如组织学员对问题课程进行政治性、保密性、实用性多维度审核，并撰写审核报告，提升专业判断力，通过案例拆解、模拟审核实操等方式，解决“履职会干”问题；骨干层侧重战略研讨与体系构建，侧重军事职业教育体系构建、数字化转型策略、跨单位协同管理模式等战略议题，通过专题研讨、战略规划模拟等形式，例如围绕“本单位学习资源如何接入全军平台”开展专题研讨，形成可行性方案，解决“干不深”的问题。

分类设计，匹配岗位职能差异。针对管理、教学、技术三类从业者差异化需求设置专项模块。例如，管理类课程设置“平台使用与管理”，教学类课程开展“精品在线课程教学设计实战”，技术类课程引入“教育数据可视化分析实训”，避免“一锅煮”式教学。

实战嵌入，强化问题解决能力。选取军事职业教育管理中的典型问题，充分体现诺尔斯成人学习理论中“问题导向”与“经验依托”原则，将学员实际工作场景转化为学习任务，激发其“自主驱动”的学习动机。如围绕“跨单位学习资源整合难题”“在线学习参与率提升方案”等进行讨论，将案例分析、方案设计融入理论教学，要求学员结合本单位实际制定改进计划，实现“学练用”无缝衔接。

4.2. 师资建设：打造“多元协同 + 动态更新”的师资队伍

破解“师资重合率高、专业储备不足”问题，构建多领域、高水平的师资库，保障教学质量专业性与时效性。基于行动学习法中“结构化知识”与“实际问题”相结合的理念，保障学习内容始终贴近实践前沿。

拓宽师资来源，实现“三方协同”。整合军队院校专家、一线优秀管理者和地方教育技术专家三类师资。军队院校专家负责政策法规、军事职业教育本质内涵、发展目标、使命任务、国内外军事职业教育发展历程等基础课程；一线优秀从业者分享实战管理经验、案例教学；地方教育技术专家指导数据分析技术、人工智能技术等新兴技术，降低单一师资依赖，避免“师资重合率高”的局限。

编写专属教学材料，录制专属课程，填补资源空白。收集整理各大单位组织的骨干培训教学材料，教材内容结合培训实践动态修订，涵盖政策解读、流程规范、案例模板等实用内容，解决“无专业教材”的问题；同时在各大学习平台上线专属军事职业教育板块的学习课程或者上线军事职业教育课程专题，解决课程针对性不足的问题。

建立动态更新机制，保障内容鲜活。定期开展军事职业教育调研、政策研讨，及时将最新法规条例、

平台功能、管理实践成果融入教学内容。同时每期培训可灵活调整教师资源，建立专家教师库，定期引进更新教师资源，提升课程体系前沿性和多样性。

4.3. 教学活动：创新“多维互动 + 实战实训”的教学模式

改变“以集中授课为主”的传统模式，通过多样化教学方法提升学员实战能力与创新思维。依托模块体系化教学的同时，结合模块专题教学，穿插拓展讲座、实践教学、慕课自学、调研见学、学员讲坛和研讨交流活动，深度融合行动学习法的“理论铺垫 - 调研实践 - 反思迭代”循环，实现“在行动中学习、在学习中行动”的核心目标。

强化案例教学与研讨式教学。核心课程可设置 1~2 个实战案例，组织学员分组讨论，核心课程授课专家进行点评答疑，引导学员借鉴跨单位经验解决本单位问题；定期分组开展专题研讨会，围绕“激发军事职业教育内生动力”“智能化平台与技术创新运用及其对军事职业教育的支撑”等议题交流思路，碰撞创新火花。

开展实操课程与跨单位交流。依托军综网、武警网、军职在线 APP 等平台，组织学员进行数据提取、学习行为分析、在线课程审核、开创课程、云平台管理等实操训练，确保“学完能用”；安排学员赴各大单位军事职业教育有关部门参观学习，实地考察其管理流程、资源整合模式等内容，通过“现场观摩 + 互动问答”深化理解，避免“纸上谈兵”。

引入线上线下混合教学。学员可进行“慕课自学”，从军综网、互联网平台推荐慕课，学员根据岗位需求，在线选修自学相关知识；线下聚焦实战研讨与实操训练，通过“线上学理论 + 线下练技能”的模式，提升教学效率与学员参与度。

4.4. 管理服务：搭建“精准对接 + 全程跟踪”的保障体系

根据行动学习法中“反思”环节进行制度化延伸，推动学员在实践中持续迭代认知与行为，实现真正的能力内化。建立训前、训中、训后一体化服务与评估体系，确保培训效果可持续、可转化。

训前精准诊断需求。通过往期问卷调查、各单位调研等方式，收集各单位在“专业能力、技术应用、岗位痛点”等方面的需求，据此调整课程内容、师资配置与教学方法，避免“培训与需求脱节”。

训中强化过程互动与支持。实施小班制管理，配备课程保障人员，每周与班干部沟通，及时调整教学进度与内容。建立学员学习档案，记录课堂表现、任务完成情况。

训后建立跟踪反馈机制。培训结束后通过调查问卷、电话回访等方式，跟踪学员在本单位的实践应用情况，收集实践中的新问题，为后续培训优化提供依据。

5. 军事职业教育管理骨干培训的实施成效

基于上述实施路径，以军事职业教育骨干培训为案例进行分析，得出可从“能力提升”“管理优化”“体系完善”三个层面取得成效，为军事职业教育高质量发展提供人才支撑。

5.1. 强化管理类骨干专业能力与技术应用能力

培训后通过问卷调查与实操考核发现，学员能力提升呈现上升特征：一是专业能力达标率提升，调查结果显示，结业得分 90 以上的 82%，结业考试 90 分以上的 96.5%，结业报告 85 分以上的 58.6%；二是技术应用能力提升，平台进行数据提取、精准管理、课程审核的实操通过率达 100%。

5.2. 有效提升军事职业教育管理手段

学员将培训所学应用于实际工作后，有效提升岗位履职水平。一是管理能力有所提升，能掌握军事

职业教育政策法规、本质内涵、发展目标、使命任务等理论知识,平台使用与管理业务以及课程资源建设路径与方法、精品课程培育路径、在线课程建设经验、教育平台资源众创等业务也更为熟练,能高效率开展本职工作;二是管理流程更规范,各大单位参考顶层条例与规范,制定了本单位的军事职业教育管理制度,避免管理随意化;三是资源整合效率提升,借鉴跨单位交流经验,推动本单位与其他单位实现学习资源共享,有效解决资源分散、重复建设问题。

5.3. 为军事职业教育管理体系完善提供实践支撑

培训的实践经验为军事职业教育管理体系优化提供了“两方面参考”。一方面,形成了“分层分类”的培训模式模板,为后续全军范围内的管理骨干培训提供了可复制、可推广的路径,避免“重复探索、资源浪费”;另一方面,收集了学员多类研究报告成果总结,研讨交流主题研究报告、以班为单位提交周主题学习研究报告、个人结业报告、学员结业发言报告等,将多类报告进行归类整理并整合成册,同时培训中增加了与有关部门的座谈交流,并形成了座谈交流报告,为顶层设计优化提供了实践依据。

6. 讨论与局限性

尽管本研究构建的军事职业教育管理骨干培训模式在多批次实践中已显现积极成效,但结合近两年跟踪反馈数据来看,仍面临四类需重点突破的挑战与局限,具体如下:

第一,培训资源的覆盖面与适配性存在短板。特别是在偏远单位或技术保障条件较差的部队,线上培训的方式适用性差,优质师资与课程资源难以及时送达,影响了培训的均衡发展,例如“移动学习场景下的资源轻量化设计”“离线课程更新机制”等未纳入培训内容,难以满足差异化需求。

其次,当前评估机制仍停留在“短期-主观”层面,未能形成对培训价值的系统衡量。多数评估依赖于学员自评或结业考试,未能系统反映培训对岗位绩效与组织发展的实际影响,缺乏与“军事职业教育贡献率”“官兵战斗力提升”等核心目标的关联分析,评估结果对模式优化的支撑性不足。

最后,该培训模式在理论整合与跨文化适应性方面有待深化。特别是在国际化联合培训或跨军种交流场景中,如何融合多国、多军种的教育管理经验,仍需进一步探索。

7. 结论

通过构建“课程精准化、师资多元化、教学实战化、管理全程化”的实施路径,能够有效提升军事职业教育管理骨干的专业素养与技术应用能力。本研究不仅系统总结了培训的具体做法与成效,还客观分析了其实践中的挑战与局限,为后续相关培训的优化与推广提供了理论依据和实践参照。未来,应进一步结合现代教育理论与组织学习理念,持续完善分层分类的培训体系,强化培训成果的转化与实效,为军事职业教育高质量发展提供坚实的人才支撑。

参考文献

- [1] 罗明友,王瑜,李大清.加强军事职业教育师资队伍建设的思考[J].中国科协,清华大学.第十五届“21世纪继续教育”论坛论文集.2015:314-317.
- [2] Knowles, M.S. (1980) The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy. 2nd Edition, Association Press.
- [3] Revans, R.W. (2001) ABC of Action Learning. Lemos & Crane.
- [4] 匡罗贝,康红宴,姚煊道,等.军事职业教育骨干队伍能力素质培养浅析[J].现代职业教育,2019(18):314-316.
- [5] 国防部网.新时代我军军事职业教育发展如何推进?权威解答来了![EB/OL].2021-12-23.
<http://www.mod.gov.cn/gfbw/qwfb/4901580.html>, 2025-07-18.
- [6] 宋阔益,赵希庆.加强军事职业岗位需求分析牵引军事职业教育发展[J].继续教育,2017(5):75-76.