

高职院校定向培养军士工作的现状、问题及发展对策研究

范伟源

西安航空职业技术学院, 中国·陕西 西安 710089

摘要: 定向培养军士工作是新时代军民融合发展战略的重要实践, 是军队现代化建设和职业教育改革发展的交汇点。本文梳理了当前高职院校定向培养军士工作的发展现状, 深入分析了招生规模持续扩大、培养模式创新优化、政策保障日趋完善等特征; 客观揭示了军地协同机制不健全、培养过程存在薄弱环节、政策机制配套不足等突出问题; 针对性地提出了构建深度融合的军地协同机制、优化培养过程与育人模式、完善政策支持与保障体系等发展对策。通过理论与实践相结合的研究, 旨在为推进高职院校定向培养军士工作高质量发展提供参考借鉴, 助力培养更多 "精技术、善组训、能打仗" 的高素质新型军士人才。

关键词: 定向培养军士; 工作现状; 问题分析; 发展对策

Research on the Current Status, Issues, and Development Strategies of Targeted Non-commissioned Officer (NCO) Training in Higher Vocational Colleges

Fan Weiyuan

Xi'an Aeronautical Polytechnic Institute, China Shaanxi Xi'an 710089

Abstract: The targeted training of non-commissioned officers (NCOs) is a significant practice within the civil-military integration development strategy of the new era, serving as a convergence point for military modernization and the reform and development of vocational education. This paper examines the current status of targeted NCO training initiatives in higher vocational colleges. It provides an in-depth analysis of key characteristics, including the continuous expansion of enrollment scale, innovative optimization of training models, and increasingly robust policy support and safeguards. The study objectively identifies prominent issues, such as inadequate military-local coordination mechanisms, weaknesses within the training process, and insufficient supporting policy mechanisms. Correspondingly, it proposes targeted development strategies: establishing deeply integrated military-local coordination mechanisms, optimizing the training process and educational models, and enhancing the policy support and guarantee system. Combining theoretical and practical research, this study aims to provide reference for advancing the high-quality development of targeted NCO training in higher vocational colleges, thereby contributing to the cultivation of more high-quality, new-type NCO talents who are "adept in technology, skilled in training, and combat-ready."

Keywords: Targeted training of non-commissioned officers (NCOs); Current status; Problem analysis; Development strategies

0 引言

军民融合发展战略的深入实施为高职院校定向培养军士工作提供了政策引领和发展机遇。当前, 随着国防和军队现代化建设的加速推进, 军队对高素质技术技能型军士人才的需求日益迫切。定向培养军士作为国民教育体系与军事人才培养有机结合的重要形式, 已成为补充部队专业技术军士岗位的主渠道之一。这一培养模式充分发挥了职业教育 "产教融合、校企合作" 的办学优势, 实现了军事人才供给侧结构性改革, 为强军兴军提供了有力的人才支撑。

1 高职院校定向培养军士工作的发展现状

高职院校定向培养军士工作始于 2012 年的定向培养

直招士官试点, 2022 年 3 月, 经中央军委主席习近平批准, 中央军委印发《军士暂行条例》, 教育部、军委政治工作部、军委国防动员部同步印发《军士招收工作暂行规定》, 对定向培养军士工作提出新的要求, 名称上从 "定向培养直招士官" 变为了 "定向培养军士"。近年来, 高职院校定向培养军士工作在政策支持、规模扩展和质量提升等方面取得了显著成效, 呈现出快速健康发展的良好态势。

1.1 招生规模持续扩大与地域覆盖拓展

招生人数和参与院校数量同步增长是当前定向培养军士工作的突出特点。定向培养军士培养高校从 2012 年的 11 所发展到如今的 48 所, 招生人数从 550 人增加到 2024

年全国招生计划总人数 23600 人。经过十余年的发展,定向培养军士规模不断扩大,要求持续提高,社会认可度稳步提升。

从地域分布看,定向培养军士招生区域从面向 7 省招生扩大到 2023 年面向 17 省,2024 年面向全国 31 个省市,已实现全国覆盖,形成了以省级行政区域为单位的招生格局。参与培养的高职业院校类型也从最初的军工背景院校扩展至交通、信息、医疗等多领域职业院校,专业覆盖面显著扩大。

生源质量方面,定向培养军士在各地属于专科提前批招生计划,但大部分院校的录取分甚至已经超过了本科线,体现了对生源质量的严格要求。

1.2 培养模式与专业设置特点

当前高职院校定向培养军士普遍采用 "2.5+0.5" 标准化培养模式:前 2.5 学年由定向培养高校负责专业教学和基础军事训练,后 0.5 学年组织入伍实习,包括入伍训练和岗前培训,由招收部队负责。这种模式既保证了院校教育的系统性和完整性,又强化了部队实践的针对性和适应性,有效促进了学员从校园到军营的平稳过渡。

在培养模式创新上,一些高职院校探索形成了特色鲜明的育人体系。河南交通职业技术学院构建了 "双院联动、三能共育、四元融合" 的军士人才培养模式;长沙航空职业技术学院开展了为战育人 "三融合九对接" 的定向军士培养模式创新与实践;潍坊工程职业学院进行了基于实战化教学改革火箭军一流军士融合培养模式探索与实践;西安航空职业技术学院围绕五方协同、德技融通、四阶递进,系统培养高职航空机务士官人才。

在专业设置上,各高职院校紧密对接军种技术需求,形成了特色鲜明的培养方向。战略稀缺型专业:如无人机应用技术(空军/火箭军)、大数据技术(战略支援部队)、导弹维修技术(火箭军)等,侧重军事前沿技术,技术含金量高。装备保障型专业:如机电一体化(陆军装备维修)、汽车检测与维修(武警运输部队)、智能工程机械运用技术(武警装备保障)等,侧重装备维护保障实操能力,学员晋升空间大。后勤支援型专业:如临床医学(陆军卫勤)、应用气象技术(火箭军气象服务)、康复治疗技术等,工作稳定性高,技术民用转化能力强。

1.3 政策保障与待遇优势

定向培养军士工作得到了国家和地方各级政策支持,形成了较为完善的保障体系。

经费保障方面,定向培养军士学员入伍后享受学费补

偿代偿政策,标准上限从 2022 年之前的每人每年 8000 元增长为 2024 年 9 月 1 日之后每人每年 20000 元。待遇方面,定向培养军士批准入伍后至首次授予军衔期间,按照第一年度义务兵标准发放津贴、保障伙食,享受相应医疗、保险和抚恤等待遇;授予军士军衔后,自军衔起算之日起执行军士工资及相关待遇标准。

学历与职业衔接方面,学员毕业后取得全日制大专学历,院校通常会组织学生考取职业技能等级证书,实现 "入学即入伍、毕业即就业" 的无缝衔接。

总体而言,当前高职院校定向培养军士工作已形成规模适度增长、模式不断创新、质量稳步提升的良好发展态势,为部队输送了大批高素质技术技能型军士人才,有效支撑了国防和军队现代化建设。

2 高职院校定向培养军士工作存在的问题

尽管高职院校定向培养军士工作取得了显著成效,但在快速发展过程中仍面临诸多深层次矛盾和结构性难题。通过系统分析当前培养实践,可以梳理出军地协同、培养过程和政策机制三个维度的突出问题,这些问题直接影响着定向培养军士工作的质量和效益。

2.1 军地协同机制不健全

权责界定模糊是制约军地协同效能的首要障碍。当前部队与院校在培养过程中的职责边界不够清晰,部队缺乏深度参与教学的制度约束,存在明显的 "校热军冷" 现象。战略稀缺型和装备保障性专业面向的部队作战任务重,保密级别高,军队训练场地、装备等优质资源与院校教育资源共享机制尚未健全,制约了培养质量的提升。培养过程中缺乏接触现役装备和真实训练环境的机会,实操教学的真实性不足。教学指导机构参与院校教研活动的意愿不强,对课程更新的响应滞后,导致培养方案与部队实际需求存在脱节。

2.2 培养过程存在薄弱环节

课程体系缺陷是当前培养过程中的突出短板。这是由于培养院校对部队招收定向培养军士的需求不够清晰。定向培养军士院校由中央军委从地方高校中遴选,往往从培养院校的王牌专业中产生。地方院校的专业课程设置通常参考国家专业教学标准制定,造成部队岗位需求与专业人才培养规格及课程体系并不完全配套,有待优化。

随着科技发展,战争形态演变和新域新质作战力量的出现倒逼部队招收定向培养军士的需求发生改变。当今世界,战争形态加速向智能化演变,大量先进科技在军事领域广泛应用,新域新质作战力量已成为大国战略竞争的制高点 and 制胜未来的关键力量。发展新域新质作战力量已成

为世界军事强国的优先选项。新域新质作战力量的出现,使部队需求发生了由传统向信息化的转变、由单人向体系化的转变和由应急向预制的转变。培养院校与部队之间的沟通渠道并不畅通,招收部队的需求对接、教学支持、质量评估、使用反馈等协作机制难以作用在“供给侧”,造成培养高校对部队招收定向培养军士的需求不够清晰。师资结构失衡表现在具备部队经历的“双师型”教师比例不足。虽然部分院校聘请退役军人担任教官,但缺乏系统的教学培训,组训能力参差不齐。

2.3 激励机制与配套保障不足

激励机制不完善表现在院校、学生、部队三个层面:

培养院校层面,军士生培养投入高于普通生,但生均拨款未差异化补偿,制约了院校的积极性和投入力度;学生层面,职业发展通道模糊削弱了职业吸引力。服役满5年后的晋升路径缺乏透明制度设计,部分学员担忧退役后职业衔接问题。特别是后勤支援类专业(如康复治疗技术)在地方就业时竞争力不足,影响长期职业发展。虽然政策规定服役满12年可转业安置,但中间阶段的职业发展路径不够清晰,不利于人才长期保留。部队层面,接收培养质量未纳入单位考评体系,导致部分部队参与培养的内生动力不足。

培养经费分担机制尚未健全。目前定向培养军士的学费补偿标准为每人每年最高不超过20000元,但部分高成本专业(如无人机应用技术、舰艇维修等)的实际培养成本远高于此标准,院校面临经费压力。军地双方在培养经费分担方面的责任界定不够明确,制约了培养条件的改善和质量提升。

综上所述,高职院校定向培养军士工作在快速发展的同时,仍面临协同机制不畅、培养环节薄弱和政策保障不足等系统性挑战。这些问题既有制度设计层面的原因,也有执行落实方面的因素,需要通过系统化改革加以解决。只有正视这些问题,才能有针对性地优化培养体系,提高定向培养军士工作的质量和效益,为部队输送更多高素质技术技能型军士人才。

3 高职院校定向培养军士工作的发展对策

针对当前高职院校定向培养军士工作存在的突出问题,需要从体制机制创新、培养模式优化和政策保障完善三个维度系统施策,构建军民深度融合的军士人才培养体系,切实提高定向培养军士工作的质量和效益。

3.1 构建深度融合的军地协同机制

制度化权责划分是深化军地协同的基础。招收定向培

养军士工作涉及军地多个部门,组织程序复杂,工作环节多,培养时间长,必须加强军地协调,合力推进工作落实。招收部队大单位和培养高校要建立长期协作机制,组织签订培养协议,研究制定培养方案,明确培养目标任务,努力提高定向培养质量。

标准化课程衔接是确保培养质量的关键。定向培养军士高校应当会同招收部队政治工作部门指定的教学指导机构,根据定向专业、岗位需求制定人才培养方案,明确培养目标、课程设置、教学安排、毕业标准、教学保障等内容,作为培养工作组织实施和质量评价的主要依据。军政训练课程主要依据《普通高等学校军事课教学大纲》设置,必讲(必训)、选讲(选训)课目原则上全部纳入教学内容;根据需要,可以适当增设具有招收部队特色的军事基础课程。专业课程应当突出拟从事专业的基础理论知识和基本操作技能,使培养对象达到中级技能以上职业技能等级(初级以上专业技术职称)水平。

共享型资源平台建设是提升培养条件的重要途径。结合部队和培养院校双方的实际,建设区域共享的“军民融合实训基地”,推动军地资源双向开放。具体措施包括:部队开放训练场地供院校使用,院校向部队提供技能认证中心;利用校内实训场地和校企合作单位等第三方的资源强化军士生岗位技能。

3.2 结合自身实际优化人才培养

形成“姓军为战、德技融通”的育人理念。紧盯新时代强军目标,紧扣定向培养军士人才培养规格。姓军为战:突出献身国防、能打硬仗的军人素养,德技融通:突出政治过硬、技能精湛的专业素养。在课程体系中加强思想政治理论课,利用周边红色资源,组织定向培养军士学员到革命圣地开展党史学习教育,赓续红色血脉、弘扬奋斗精神;利用周边产业优势,聘请国家技能大师、技术能手、全国劳模等担任实践教师,突出大师引领,匠心铸魂。

创新课程与教学体系是提高培养质量的核心。以西安航空职业技术学院航空机务方向定向军士培养为例,创建“紧贴实战、四阶递进”的课程体系——聚焦部队作战需求,突出能力递进,创建了1年(通用基础能力)+1年(专业核心能力)+0.5年(装备维修能力)+0.5年(作战保障能力)四阶培养阶段,贯穿设置了思想政治、军事素质、组训管理、专业技能四模块课程,形成递进式模块化课程体系。紧贴实战,聚焦航空机务岗位群能力培养:分析岗位群核心能力,梳理为保障基础能力、转场运输机动能力、战伤抢修维护能力、部队综合保障能力,按照“能

力目标对标岗位要求”划分四阶，前两阶在学校培养、政企深度参与，着力加强国防教育、军事训练、专业教学、身心素质等。第三阶段在军工企业实习，着力加强军航“三负责”机型维修能力训练。第四阶在部队育训，着力加强“敢打必胜”战斗精神教育、机组协同保障等岗前实践。

统筹协调军事体能训练与专业技能训练。结合空军、陆军定向培养军士入营相关要求，制定军事体能训练方案，将军士体能训练科学化、规范化，考核前置常态化，以考促训。参照陆军某部新兵成长档案，制作了院校定向培养军士学员成长档案。《定向培养军士成长档案》分为新学员入校基本信息、适应训练阶段、基础训练阶段、提升训练阶段、强化训练阶段、模拟入营考核成绩与鉴定等六部分内容，用于记录学员在校 2.5 年期间，从地方青年到一名合格准军士转变过程中的点滴变化，由各学员队适时组织填写，重要情况随时记录，其中所有训练考核成绩必须由班长以上干部骨干填写。

3.3 完善激励与权益保障，增强职业吸引力

培养院校层面，针对军士生培养投入较高的问题，可以根据专业实际对军士生培养成本进行核算，适当调整定向培养军士学费，也可酌情向上级部门争取生均拨款差异化补偿。学生层面，要建立健全定向培养军士生在校管理制度，严格落实淘汰机制，加强政策宣讲与职业生涯规划教育，明确晋升所需的培训、证书及编制要求，保障学生权益，为定向培养军士职业生涯发展奠定坚实基础。部队层面，将定向军士岗位适配率、留用率纳入接收单位战斗力评估指标，倒逼部队深度参与培养。定期对院校培养质量开展评估，推广陆军“三考一测”（政治考核、学业考

察、能力考试、体格心理检测）模式，实现全周期质量监控

4 结语

从战略定位看，高职院校定向培养军士工作是落实军民融合发展战略的重要抓手，是优化军事人力资源结构的关键举措，也是职业教育服务国家战略的生动实践。通过军地协同育人，不仅能够缩短军士人才培养周期，提高培养效益，还能够促进军地教育资源共建共享，实现军事效益与教育效益的有机统一。随着新一轮科技革命和军事变革的深入推进，军队对掌握新技术、新装备的高素质军士人才需求将持续增长，高职院校定向培养军士工作将迎来更广阔的发展空间。

参考文献：

[1] 曹子瑶，路彦. 以使命为导向，圆梦绿色军营——定向培养军士生与军校生高招录取政策简析[J]. 考试与招生，2024(10):7-9.

[2] 周阳升，姚挺. 高职院校定向军士培养机制创新发展研究[J]. 成都航空职业技术学院学报，2025,41(01):16-19.

[3] 蔡海鹏，闵雅婷. 定向培养士官政策演进及对高职教育的启示[J]. 中国职业技术教育，2020(22):53-58.

基金项目：西安航空职业技术学院校级教改课题——定向培养军士岗课赛证综合育人改革研究与实践，课题编号：23XHJG-25；西安航空职业技术学院校级教师教学创新团队专项课题研究项目——陆军定向培养军士课程体系建设研究与实践，项目编号：JXCXTD10。

作者简介：范伟源（1989-），男，河南登封人，硕士研究生，副教授，研究方向：教育教学管理。