

为战育人导向下新教员“三阶四维” 培养模式重构研究

肖兵* 胡俊 胡亚慧 刘亮 唐晓

空军预警学院, 武汉 430014

摘要 为战育人是院校教育核心使命,三尺讲台是教员“为战教战”主阵地,新教员作为新生力量,面临从“校门”到“营门”再到“讲台”的角色转换挑战。针对其在向“为战育人”教育者角色转变中教学能力生成链条割裂、为战教学特色不彰、个体成长路径同质化、难站稳讲台的困境,本文提出“三段递进、四维协同”教学能力生成模型。以“教学基本功夯实→为战教学融合→教学学术创新”为三段递进主线,聚焦新教员能力进阶逻辑;以“教学实施、课程设计、育人引导、服务部队”能力为四维协同目标,构建核心素养体系。通过数智赋能,精准评估、个性化培养与持续赋能新教员教学能力。研究表明,该模型能破解新教员角色转变困境,助其提升教学能力、站稳讲台,为院校新教员培养模式改革提供理论参考与实践路径。

关键字 为战育人,三段递进,四维协同

A Three-Stage Four-Dimension Training Model for New Military Instructors in Combat-Oriented Education

Bing Xiao Jun Hu Yahui Hu Liang Liu Xiao Tang

Air Force Early Warning Academy
Wuhan 430012, China
xb_sky@126.com

Abstract—The primary mission of military academy education is to cultivate combat talents, and the podium is the main teaching platform. Newly appointed instructors face the challenge of transitioning from "campus" to "military camp" and then to the "podium". To address their transformation difficulties, like fragmented teaching competence development and homogenized growth paths, this paper proposes a "Three - Stage Progression, Four - Dimension Integration" model. The model has a three - stage sequence of "strengthening foundational skills → integrating military elements → innovating in teaching scholarship", following new instructors' competence advancement logic. It also defines four dimensions—teaching implementation, course design, mentorship, and service - to - troops competence—to build a core competency system. Leveraging digital and intelligent empowerment, it enables precise assessment, personalized training, and sustained development of new instructors' teaching capabilities. The research shows this model effectively solves new instructors' transition challenges, enhances their teaching competence, and helps them establish on the podium, offering theoretical and practical ways for reforming military academy new - instructor training models.

Keywords— Educating people for war, Three-stage progression, Four-dimensional collaboration

1 引言

校教员核心使命是“为战教战、为战育人”,教学能力关系人才供给质量,新教员能否站稳讲台、上好战味课程,决定教员队伍活力与教育根基稳固。新教员学科专业基础扎实,但从“地方教员”到“院校教员”转型时,面临为战教学思维欠缺、基本功薄弱、教研转化能力不足等问题,难以适应教学需求。传统岗前培训与师徒传带模式能助新教员掌握基础流程,却存在培养周期短、与实战贴合不紧、个性化支持不足等局限,缺乏系统性培养设计,难支撑新教员教学能力进阶。数智技术为解决此问题提供新动能。本文

立足“为战育人”导向,聚焦新教员“快速站稳讲台”目标,构建“三段递进、四维协同”成长路径,利用数字化、智能化手段,为新教员教学能力生成提供实践范式,助其成合格院校教员。

2 面临的问题

新教员在院校讲台立足,需掌握教学技能、彰显教学特色并结合未来岗位任职需求。当前,新教员能力培养面临挑战,制约“为战育人”目标实现。

2.1 能力培养链条断裂

在教学过程中，像教学基本功训练这类关键环节存在着明显的不足，具体表现为缺乏系统性的设计以及有效的衔接。这种状况使得各个教学环节之间难以形成一个有机的整体，无法为教学活动提供连贯且有序的支撑。对于新教员而言，由于教学基本功训练等环节缺乏系统设计及衔接，他们在教学实践中面临着巨大的挑战，很难将未来学员岗位任职所需要的具体内容准确、全面地转化为适合课堂教学的内容，从而影响了教学质量和学员未来岗位任职能力的培养。

2.2 为战教学特色不突出

在当前的教学过程中，所涉及的教学内容、实际案例以及采用的教学方法，均没有充分体现出未来岗位任职所应具备的背景要求以及战场实际的需求情况。在教学开展时，依旧是简单地沿用地方高校所采用的传统教学模式，没有结合自身教学目标与特殊需求进行针对性的创新与调整。

2.3 评价机制与个人发展脱节

当前评价方式单一，仅以少数特定标准和维度评判。这使评估时难精准识别能力短板，因单一评价难覆盖能力各层面，易忽视常规指标外的能力缺失。同时，单一评价引导的成长路径同质化，新教员普遍按其指向发展，缺乏个性化与多元化选择，导致个体或事物成长轨迹相似，难形成独特优势与竞争力。

2.4 部队实践反馈滞后

新入职的教员由于初涉教学领域，面临着严重缺乏实践渠道的困境。在实际工作中，他们很难有机会

深入到真实的应用场景里去锻炼和提升自己的教学能力。与此同时，现有的成果转化机制也相当不完善，即便这些新教员在教学过程中取得了一些创新性的想法或者阶段性的成果，也难以将其有效地转化为实际可用的教学资源或者教学方法。这种情况直接导致了教学与实战之间存在着明显的偏差。新教员在课堂上传授的知识和技能，往往与实际工作中的需求和操作存在脱节现象，无法真正满足实际工作的要求。

针对这些问题，本文立足“为战育人”导向和新教员“站稳讲台”目标，提出“三阶四维”框架，推动新教员能力培养聚焦讲台、突出战味。

一是构建“三段递进”纵向成长阶梯，解决能力培养与讲台需求脱节问题。遵循能力发展规律，设计递进培养阶段，确保新教员稳步提升。

二是搭建“四维协同”横向能力矩阵，夯实讲台立足核心素养。强调新教员须具备多维复合能力，明确四大核心维度，保证能力结构均衡。

三是植入“数智赋能”核心支撑引擎，提高讲台适配精准度。将数智技术融入培养全过程，构建数智平台，精准诊断、赋能和监测新教员教学能力，助其适应“为战育人”需求。

3 “三段递进、四维协同”能力生成路径体系构建

本体系以数智技术为支撑，以“三段递进”为纵向阶梯，聚焦站稳讲台的阶段目标，以“四维协同”为横向能力矩阵，系统构建新教员教学能力生成路径，助力新教员快速适配、站稳并深耕院校三尺讲台，如图 1 所示。

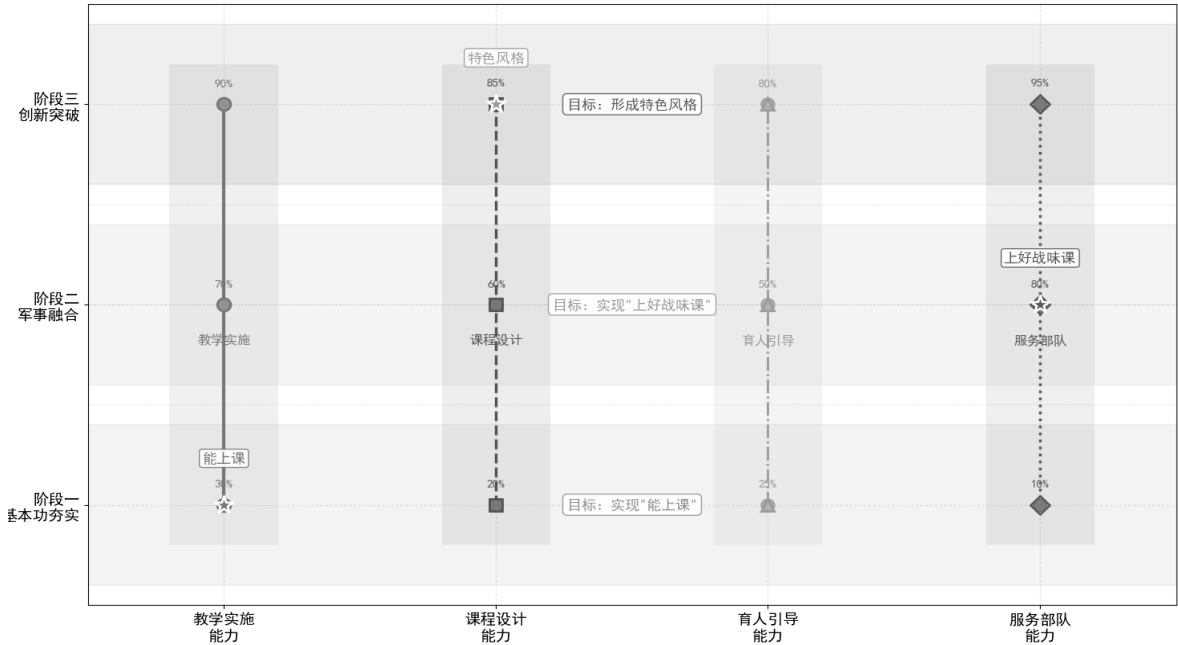


图 1 三阶四维能力生成模型图

3.1 纵向：“三段递进”的讲台适配能力生成阶梯

三个阶段是新教员能力成长的关键进阶路径，每个阶段均设定明确的能力目标和培养重点，形成循序渐进的成长闭环，如图 2 所示。



图 2 三段递进教学能力生成过程

3.1.1 第一阶段：教学基本功系统夯实期——实现“能上课”，筑牢讲台基础

核心目标：掌握教育教学规范与技能，培养独立开展基础课堂教学的能力，实现从“教育新手”到合格教员的转变，确保完成基础教学任务。

重点内容：一是讲台教学基础规范，包括日常教学制度解读执行、课程标准把握及教案与课件规范培训；二是核心教学技能训练，以课程为载体，强化课堂语言表达、组织管理、互动环节设计及重难点突破等关键技能；三是基础教学工具应用，涵盖多媒体设备操作、在线教学平台使用技巧等能力。

数智赋能：一方面，构建智慧辅助教学平台，智能审核新教员教案与课件，提供优化建议。另一方面，部署课堂教学行为分析系统，采集新教员教学视频，分析站位、语速等行为数据，结合学员反馈生成个性化优化报告，为教学方法改进提供指导。

3.1.2 第二阶段：为战教学融合深化期——实现“上好战味课”，凸显讲台特色

核心目标：推动为战元素与讲台教学融合，掌握特色教学法，形成“为战育人”思维，实现从“能上课”到“上好战味课”进阶，站稳讲台。

重点内容：重构教学内容并整合与学员岗位任职息息相关的案例，将未来岗位中真实的授课内容转化为教学素材用于课堂教学；应用特色教学法提升课堂“战味”；同步开发典型的教学资源，通过代职、实践深化认知，确保教学内容对接未来岗位任职需求。

数智赋能：对接部队需求，接入脱敏数据，创建典型作战场景虚拟教学环境，新教员可设计想定作业、模拟组织流程优化教学，开发特色教学案例，并提供教学应用指导，帮助新教员融入案例式教学。

3.1.3 第三阶段：教学学术与创新能力突破期——实现“形成特色风格”，深耕讲台育人

核心目标：推动开展教学改革研究与学术创新，将讲台教学实践经验转化为学术成果，双向互补，形成个性化的教学风格与品牌，实现从“上好战味课”到“深耕讲台育人”的高阶进阶。

重点内容：聚焦讲台教学重难点开展特色教学模式改革研究，并将研究成果转化为教学学术论文、特色教材等实践成果；同时推动科研攻关成果与任职单位实践经验向教学内容转化，设计研究性教学环节，实现教研融合与创新实践的有机统一。

数智赋能：构建协同创新平台，打破信息壁垒，共享资源、联合攻关，实现研究任务分配、进度跟踪、成果共享等功能，助力新教员将成果转化为教学优势。

3.2 横向：“四维协同”的讲台核心能力结构矩阵

“四维协同”强调新教员站稳院校三尺讲台需具备多维复合能力，四大核心能力维度相互支撑、协同发展，在“三段递进”的每个阶段，均围绕四维能力目标设计针对性的培养内容与实践任务，确保能力结构全面均衡，如图 3 所示。

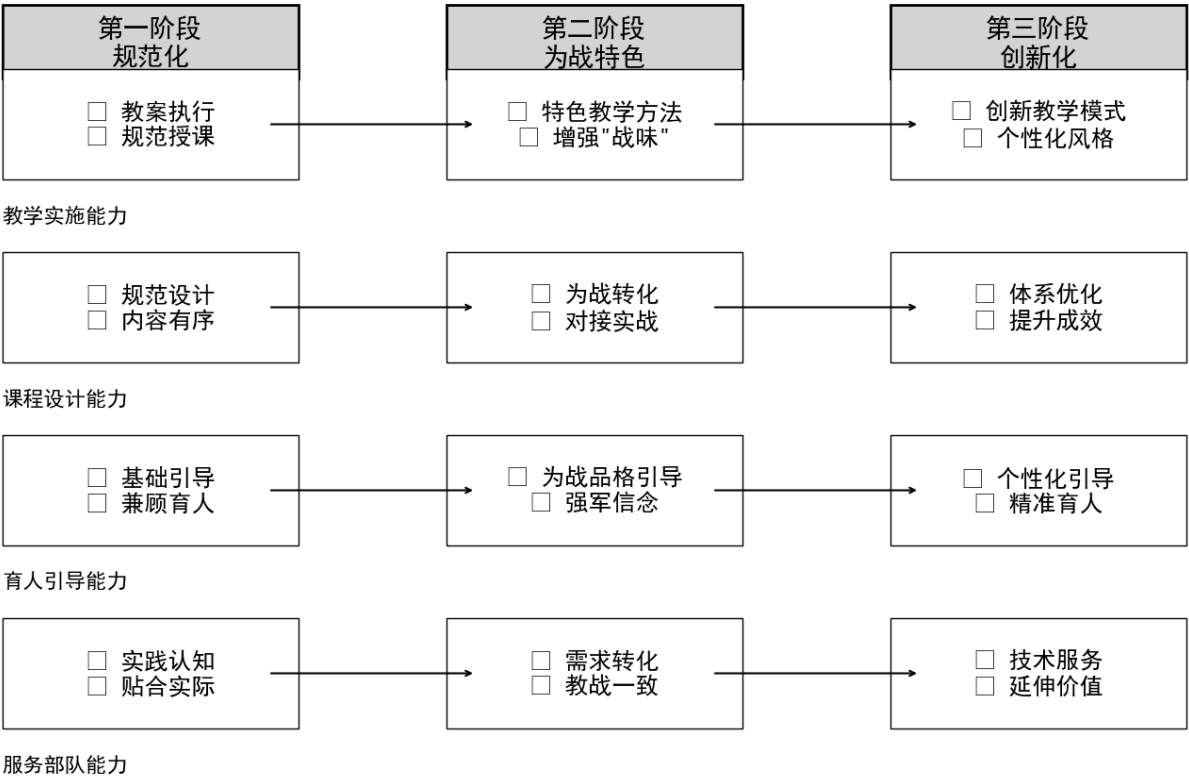


图 3 四维协同发展模型

3.2.1 教学实施能力

立足讲台的基础核心能力，重点培养新教员课堂驾驭与内容呈现能力。第一阶段聚焦“规范化实施”，训练教案执行等基础技能，确保完成讲台教学；第二阶段聚焦“为战特色实施”，提升特色教学方法应用能力，增强“战味”；第三阶段聚焦“创新化实施”，培养创新教学模式设计与实施能力，形成个性化教学风格。

3.2.2 课程设计能力

支撑讲台教学质量的核心能力，重点培养新教员课程体系构建与教学内容优化能力。第一阶段聚焦“规范化设计”，掌握基础技能，确保教学内容规范有序；第二阶段聚焦“为战特色设计”，提升将实战需求转化为教学目标等能力，确保教学内容与实战对接；第三阶段聚焦“创新化设计”，培养课程体系优化等能力，提升育人成效。

3.2.3 育人引导能力

彰显院校讲台育人属性的根本能力，重点培养新教员思想引领与品格塑造能力。第一阶段聚焦“基础引导”，掌握学员管理规范等技巧，兼顾教学与育人；第二阶段聚焦“为战品格引导”，通过特色案例等强化品格熏陶与战斗精神培养，筑牢强军信念；第三阶段聚焦“个性化引导”，基于学员数字画像提供个性化指导，实现精准育人。

3.2.4 服务部队能力

凸显院校讲台属性的特色能力，重点培养新教员对接需求、服务需求的能力。第一阶段聚焦“实践认知”，通过虚拟战训平台等提升对未来学员岗位任职单位的情况和实战需求的认知，确保教学内容贴合实际；第二阶段聚焦“需求转化”，培养将演训成果转化为教学内容的能力，实现“教战一致”；第三阶段聚焦“技术服务”，提升服务需求能力，拓展讲台育人延伸价值。

3.3 数智赋能的讲台适配全过程支撑体系

为确保“三段递进、四维协同”路径落地，助力新教员站稳讲台，构建覆盖“诊断-培养-评价-反馈”全流程的数智赋能支撑体系，以数据驱动精准、个性化赋能新教员讲台教学能力。

（1）教学能力数字画像系统：构建新教员教学能力多维度、动态数字画像，精准诊断能力短板。整合全场景行为数据，用大数据与机器学习算法生成动态能力雷达图与成长档案，追踪成长轨迹，为培养方案提供数据支撑。

（2）个性化发展资源包推送系统：基于教学能力数字画像，构建资源推送引擎精准供给资源。整合多类型资源建库，自动推送针对性学习资源，支持个性化定制，提升能力提升效率。

（3）全周期动态评价与反馈系统：构建全周期评价体系，动态监测与反馈新教员能力成长。过程性评价实时监测能力生成，终结性评价聚焦目标达成，部队反馈评价评估服务部队能力。实时更新评价结果，生成建议，闭环管理，优化讲台教学能力。

4 保障机制

为确保“三段递进、四维协同”培养路径的有效落地，助力新教员快速站稳讲台，需要有效机制进行保障。

4.1 强化顶层设计与组织协同

新教员培养是一项系统工程，需要院校党委统筹规划，明确各部门的职责分工，聚焦“为战育人，站稳讲台”核心目标推进各项工作。教务部门负责培养方案的制定与实施、教学资源的整合，重点优化讲台教学相关培养内容；政治工作部门负责育人引导能力培养与思想保障，强化新教员的为战育人意识；科研部门负责教学学术创新的支撑与科研资源的共享，推动教研融合成果转化为讲台教学优势；部队对接部门负责部队实践资源的协调与反馈，确保讲台教学内容与实战需求精准对接。通过建立常态化的协同工作机制，打破部门壁垒，形成培养合力。

4.2 夯实数据基础与安全保障

数智赋能的核心是数据，需构建安全、规范、共享的教学能力发展大数据中心。一方面，打破院校内部各系统的数据孤岛，整合教学管理、学员评价、科研管理、部队对接等多领域数据，重点采集新教员讲台教学相关的行为数据，建立标准化的数据采集与管理规范；另一方面，强化数据安全保障，尤其是部队演训数据、个人隐私数据等敏感信息的脱敏与保护，建立数据分级分类管理机制，确保数据使用的合规性与安全性，为数智赋能提供可靠的数据支撑。

4.3 培育数智素养与应用氛围

数智技术的有效应用依赖于新教员与管理者的数智素养。一方面，加强对新教员的数智技术应用培训，重点提升其对智慧教官系统、虚拟战训平台等数智工具的应用能力，帮助其更好地将数智技术融入讲台教学；另一方面，加强对管理者与导师的数智素养培训，提升其运用数据驱动决策、开展精准指导的能力。同时，通过宣传推广数智赋能的成功案例，营造“主动拥抱智能变革、积极应用数智技术提升讲台育人成效”的良好氛围，推动数智技术与新教员培养深度融合。

5 试点成效

通过构建实施“三段递进、四维协同”数智赋能培养路径，聚焦“为战育人，站稳讲台”目标，预期实现三大成效。

5.1 提升讲台适配能力，缩短成长周期

通过系统且全面的能力诊断、充足且有针对性的资源供给以及丰富且有效的实践训练，新入职的教员能够迅速地掌握教学方面的基本功以及独具特色的技能。这样的培养模式可以有效弥补传统培养方式中存在的不足，原本新教员“站稳讲台、上好战味课”通常需要3-5年的周期，在这种新的培养模式下，预计将这一周期大幅缩短至2-3年，如图4所示。如此一来，能够更快地充实教员队伍，让教员团队有更多具备相应能力的人员加入。

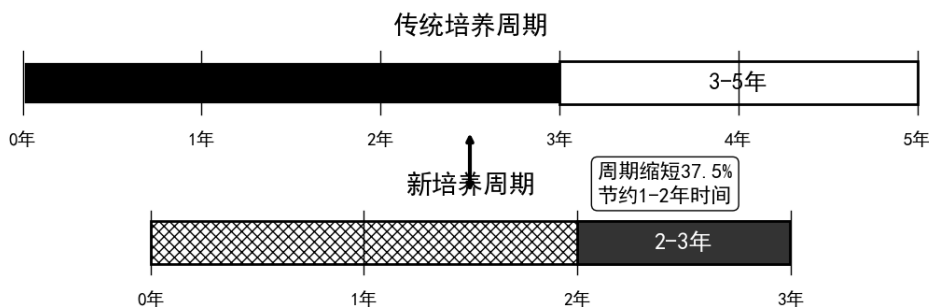


图4 教员成长周期缩短

5.2 均衡能力结构，凸显特色教学特色。

“四维协同”体系通过全方位、多层次的构建与推进，能够有效避免新教员在能力发展方面出现“偏科”的不良现象。它促使新教员不仅在教学领域具备扎实的专业知识和高超的授课技巧，能够将复杂的知识以清晰易懂的方式传授给学员；还能在育人环节发挥重要作用，注重学员的品德培养、价值观塑造和综合素质提升，成为学员成长道路上的引路人；同时，也让新教员具备服务部队的能力，深入了解部队的实

际需求，为部队的建设和发展提供有力的支持和保障。而针对性培养与数智赋能则从多个维度入手，对课堂教学进行全面优化和升级，极大地提升了课堂的“战味”。这种提升紧密对接战场的实际需求，无论是在教学内容的设置上，还是在教学方法的运用上，都充分考虑到战场的复杂性和多变性。通过这样的方式，能够为部队培养出一批具备扎实专业知识、过硬战斗能力和创新思维能力的高素质新型人才，以满足新时代部队建设和作战的需要，如图5所示。

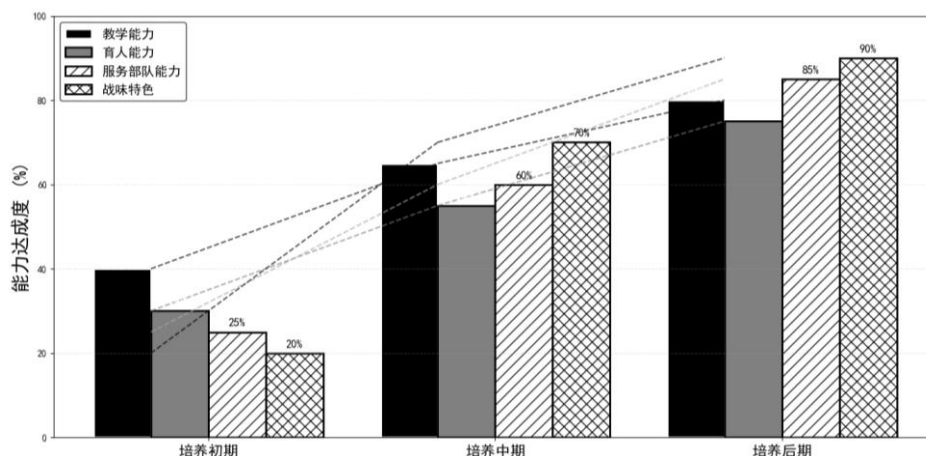


图 5 教员能力结构均衡

5.3 激发队伍活力，提升育人成效

个性化方案与赋能支持激发创新活力，推动新教员形成个性风格与研究方向，避免成长同质化；搭建协同创新平台拓宽视野，助力成长为专家型、复合型教员，营造良好局面，提升育人成效。

以某入职 5 年新教员个人成长为例：

该新教员在教学与科研领域均展现出卓越的发展态势：在院校培训期迅速掌握了教育教学的核心规范

与技能，基础扎实；进入部队实践期后，将丰富的实战经验有效转化为教学内容，多次在岗位比武中取得优异成绩；至创新突破期，主持或参与多项教学改革项目，在特色课程开发与教学方法创新方面成果显著，发表多篇高水平教学研究论文，并成功将科研成果转化为特色教材与实践案例，形成了鲜明的个人教学风格，教学评价持续位居前列，实现了教学能力与科研水平的同步提升与相互促进，如图 6 所示。



图 6 某新教员成长周期图

6 结束语

本文以“为战育人”为核心导向，以“站稳讲台”为核心目标，通过纵向构建循序渐进的成长阶梯、横向搭建全面均衡的能力矩阵、全程植入精准高效的数智赋能支撑体系，实现了新教员培养模式的系统性重构。

该框架的核心优势在于：一是紧扣“站稳讲台”核心目标，通过“三段递进”设计确保能力生成与讲台需求精准适配；二是立足教育特色，通过“四维协同”构建全面均衡的能力结构，凸显“为战育人”导向；三是依托数智技术优势，实现培养过程的精准化、个性化与高效化，破解传统培养模式的局限。实践表明，该路径模型能够有效缩短新教员成长周期、提升

培养质量，助力新教员快速站稳三尺讲台，成长为“懂打仗、善育人”的合格院校教员，为锻造高素质专业化新型院校教员队伍、有效履行新时代为战育人核心使命提供坚实的人才支撑。

未来研究可进一步深化数智技术在讲台教学中的应用场景，如基于人工智能的个性化教学方案自动生成、基于虚拟现实的沉浸式讲台战例教学等；同时，可结合不同院校的特色，对模型进行针对性优化，提升模型的普适性与针对性，为推动新时代教育高质量发展提供更坚实的支撑。

参考文献

- [1] 习近平. 在全军院校长集训开班式上的讲话[J]. 解放军报, 2019, 11(28): 1-2.

- [2] 张卓. 新时代军事教育方针下院校教员能力素质提升路径研究[J]. 高等教育研究学报, 2022, 45(3): 45-51.
- [3] 李建军. 人工智能赋能高校新教员教学能力提升路径研究[J]. 高等教育研究, 2023, 44(6): 78-85.
- [4] 王静, 刘畅, 张磊. 大数据驱动的高校新教员精准研修模式构建与实践[J]. 中国高教研究, 2024(3): 92-98.
- [5] 陆军工程大学课题组. 推进战教耦合为战育人的探索与实践[J]. 国防科技, 2024, 45(4): 89-96.
- [6] 陈铭. 数智化背景下高校新教员科研创新能力培养机制探究[J]. 教育发展研究, 2023, 43(12): 65-72.
- [7] 赵晓峰, 杨丽娜. 基于智慧教育平台的高校新教员教学能力发展路径优化[J]. 计算机技术与教育学报, 2024, 12(2): 1-7.