

人才强军进行时·一线调查

新雪初霁，渤海湾畔，太阳还藏在地平线下，某军用机场已响起阵阵轰鸣。

对于海军某部飞行学员王昕雨来说，今天是个特别的日子——作为该部首批实行教学“团队制”的学员，在经历了两个多月的飞行训练后，终于迎来首次单飞。与往届学员不同，这是一次无技术指挥的单飞。

23岁的王昕雨兴奋又紧张，不停地

对着镜子抻平飞行服的衣角。走向战机后，他一边进行飞行前的检查，一边嘴里不停念叨着什么……进座舱、深呼吸、开车、滑出，系列动作一气呵成，飞机如离弦之箭，昂首直冲云霄。

紧接着，其他战机接二连三地从跑道依次起飞……

这一次，飞机后舱静悄悄的，没有人晃杆做任何提示，王昕雨将只身一人完成首次单飞。

这一刻，头盔的耳机里静悄悄的，塔台指挥员不再“声控”指导，王昕雨要集中精力自己掌控飞机姿态。

几度云中盘旋后，飞机对准跑道，压杆蹬舵，调整坡度，保持姿态，沿着下滑曲线降落。

“轰”——往日听来有些沉重的轮胎落地声，今天听着格外轻盈。

最终，飞机平稳着陆。王昕雨圆满完成某课目单飞训练，考核组给出一个

好成绩。

“既希望耳机中有口令指挥，又害怕耳机中有口令指挥。”首次单飞就面临无技术指挥的局面，王昕雨坦言心情复杂。

如果学员在单飞过程中偏差过大影响飞行安全，塔台指挥员不得通过耳机进行技术指挥后，学员和教员都会被倒查教学、组训存在的问题。

“这是飞行学员‘单飞’标准的一个

新突破。”该部领导介绍，飞行学员在没有任何技术指挥下完成单飞，降低对后舱教员和塔台指挥员的依赖，考验的不仅是学员独自驾驶战机的能力，更是对学员心理和身体的极大挑战。

单飞标准的突破，源自飞行学员培养标准和培养模式的一系列变化。该部探索创新由教员、学员、机关人员和保障骨干组成的“团队制”教学新模式，全面分析学员的技术特点、飞行进

度和安全习惯，有效破解骨干教员分布不均、年轻教员经验不足等现实矛盾问题。

团队把关，集体会诊，飞行人才的培养质效大幅提升，一批“初生牛犊”锤炼出“不怕虎”的底气。

新闻样本

“团队带教”创新育才新模式

■本报记者 李琳 通讯员 时晨光 周小楠 刘任丰

记者调查

新情况催生新模式——

“团队制”教学应运而生

第一堂航理课上，海军某部飞行学员张洛轩就感受到了满满的“厚待”——课桌被摆成“U”形的教室里，12名学员和5名教员交错围成一圈。置身其中，张洛轩发现，坐在任何一个位置上，师生都能近距离交流沟通。

“大家好，我叫刘飞，是咱们教学团队的组长，今后一年时间里，咱们团队将一同成长。”第二教学团队组组长刘飞率先起身做自我介绍。

“我叫张宇亮，是咱们团队的飞行技术助教，今后大家有什么疑问可以随时来找我交流。”

“我是场站气象台观测员王刚，很荣幸加入咱们教学团队担任保障技术助教，谢谢大家！”

“舞台上的主角总是被追光灯精准照亮。新的教学模式中，我们就是主角，聚焦于多盏‘追光灯’下。”课后，张洛轩的感受引发同学们共鸣。

从“师傅带徒弟”到团队全方位保障，这是“团队制”教学带来的变化。该部改变以往依靠单一教员培育学员的做法，整合团队资源，探索创新由教员、学员、机关人员和保障骨干组成的“团队制”教学模式，全程调控学员教学训练活动。

转变来自冲击。说起教学改革的初衷，刘组长坦言，新大纲对学员能力有了新要求，训练难度相应提高，战术课目训练时间比例增加近20%。“这些课目都是难啃的‘硬骨头’，逼着我们跳出固有思维模式，摸索着将知识体系、业务模式等彻底重建。”

直接参与教学改革设计的一名领导，向记者回溯起两件让他感触颇深的往事——

这名领导在塔台指挥时发现，按照传统的教学模式，跑道上由学员们驾驶频频起落的战机，许多动作都需要他调整。有一次单飞考核，一名学员驾驶战机升空后，他在塔台为学员一步步调整操纵动作，最终由他“声控”飞机平稳着陆。“这样‘保姆式’的教学，就算帮他过了关，未来能成为优秀的战斗员吗？”

更让这名领导难忘的，是他带教的两名飞行学员接到停飞通知书。临别时，其中一位飞行学员告诉他：“虽然无缘成为舰载机飞行员，但我会把对飞行事业的热爱永远珍藏在心。”看着学员不舍的目光，他心里五味杂陈。“如何降低淘汰率，提升成才率，是我们反复思考的问题。”

通过调研，该部党委梳理出人才培养中的“梗阻点”，比如教学内容滞后于人才培养要求，教学中实战化意识不足，学员质量和成长周期难以满足实际需求等等。

他们发现，在同时长的教学周期内，要想加速从学员到战斗员的转变，实现课堂与战场的无缝对接，必须紧贴实战要求，科学设置教学内容，增加训练难度和强度……这一切，都在呼唤更为科学高效的教学模式。

“‘团队制’教学最大的好处在于，从单纯的技术传授变为各学科的综合保障，对每名学员的身体、心理、飞行理论和技术、实战环境考验等方面进



海军某部新一批飞行学员进行训练。

陈超摄

感悟“放手”与“放飞”的辩证法

■李琳

在北极峭峻的悬崖上，年幼的藤壶鸭张开小小的翅膀，从陡峭的岩石上一跃而起，向着天空和大海第一次飞翔……

站在海军某部的模拟飞行甲板旁，看着战鹰带着发动机呼啸的声浪一跃而起，我的脑海里突然涌现出藤壶鸭雏鸟的身影。

这两个“一跃而起”颇有相似之处，都是独自飞行的首次，也都是从陆地向蓝天的一场跨越。

如果说藤壶鸭雏鸟的“首飞”是为了生存——它们出生在没有食物的悬崖之上，只有飞下悬崖觅食才有一线生机；那么，飞行学员的“无技术指挥单飞”同样不是为了生存，在波诡云谲的海天战场，只

有练出一身硬功夫，才有胜战之机。所以，对于其教育者来说，“放手”是一个必然选择。

除了勇敢“放手”，藤壶鸭父母会在幼崽第一次飞行时在崖底发出叫声鼓励幼崽，当它们平安降落，会反复教授飞行和捕食的技巧。飞行教员们亦是如此，尽管在放飞时果断坚决，但在教育学员时，他们倾尽所爱、竭尽所能。

掌握“放手”与“放飞”的辩证法，正是教育的智慧所在。这群“育鹰者”果敢登台直接对接战场的飞行学员培养标准之后，科学的模式也反哺了更高的育鹰标准。这也提醒我们，教育从来不是一件因循守旧的工作，它需要智慧，更

需要勇气和担当。

站在强军伟业加速推进的当下，重温“要做到打仗需要什么就教什么、部队需要什么就练什么，使人才培养供给同未来战场需求精准对接”，既让人警醒，也让人思考。

为战育人，“战”是导向。战场需求在哪里，人才培养的方向就在哪里。革命战争年代，毛泽东同志就提出“从战争中学习战争”，要求抗大学员熟读战争这本“无字天书”。当前，世界新军事革命加速推进，新的作战概念不断涌现，作战样式深刻改变，要跟上现代战争对新型军事人才能力素质的要求，教育者需要有放下“绝对安

全”的勇气，真正按照仗怎么打，学员就怎么培养。

为战育人，“育”是手段。培育决胜海天的战鹰，需要把准科学的培养标准和能力需求，创新育人模式和育人理念。刘伯承元帅曾指出，“教人学者必须把课业内容嚼烂，讲求教法”，同时“教以学法”。教育者要善用智慧，找准提升胜战能力的核心点，疏通影响教育质量的“梗阻点”，科学高效使用资源、力量，加快推进军事教育质效升级。

记者手记

滴。每次我遇到瓶颈时，他们就组织专家把关、集体会诊。”韩军鹏说，“感觉越来越有信心了。”

“机身是全铝构造、平头铆钉，半硬壳式结构……”在讲解“飞机性能与结构”课堂上，第五教学团队负责机务技术的王助教刚刚完成理论讲解，坐在下面的负责飞行技术的柴教员迅速接话茬，结合飞行实际对具体操作处置做了进一步阐释。

两名教员同上一节课，在这部不是稀奇事。听着两位教员“无缝衔接”的讲述，学员也纷纷发言或提问。

“这种‘多师协同’的教学模式，充分发挥了专业教员和飞行教员的各自长处，有效解决了知识传授与技能训练、理论教学与飞行训练的衔接问题，最大限度将理论知识向飞行作战能力

行全方位的科学训练，针对性更强。”该部领导说。

挑选人才、优化组合、实践检验……从单个团队试点，到现在多个成熟的团队团队齐头并进，“团队制”教学之路走过了艰难的探索磨合期，开始收获教学改革的成果。

新模式带来新效益——

“多师协同”释放效能

短短几秒，刚刚还轻盈如燕的战机突然开始震颤，随着角度进一步加大，战机剧烈颠簸起来……在负载和

重力加速度的双重作用下，飞行学员何兴瑜极力克服着失速带来的身体不适。

气氛骤然紧张，飞行教员在塔台几次把话筒拿到嘴边又放下。这时，何兴瑜深吸一口气，强迫自己镇定下来，一连串准确的操作，终于脱离险境。

完成这一险难课目训练，是教学团队对何兴瑜的技术能力进行综合评估后决定的大胆尝试。

何兴瑜的飞机平稳落地。当天下午，一场由3名飞行教员、1名机务干部、1名参谋、1名场站保障骨干共同参与的“质量分析会”如期展开，对这次飞行进行全面复盘，提出下一步的训练计划。

机关进行的一次摸底调研显示，

转化。”该部领导说。

他们还举一反三，将“团队制”从教学领域同步拓展到了考核认证领域。

“这一次飞行，座舱应用感觉挺好。”在飞行模拟器室，第十四教学团队的黄教员手拿考核认证单，给正在模拟飞行的学员陈晨“出难题”，并根据对方表现进行现场打分。

要想拿到“准飞证”，学员们必须经过11项考核内容认证，涵盖理论教育、模拟训练、地面演练、座舱实习等方面。考核结束时，陈晨的手心全是汗，“如果考核不通过，是绝不允许上飞机的”。

“从原来一对一的考核过关到现在成立认证小组对学员开飞、单飞质量进行认证。”飞行大队大队长告诉记者，“团队制”考核认证对每名学员技术能力全方位打分，释放出组训管理的活力和效能，为下一阶段提供重要数据保证。

新标准呼唤新发展——

“票房意识”进阶升级

熄灯号早已吹响，飞行教员郭雪阳仍在准备《标准操作程序》这门课。这门课专业性较强、比较枯燥，郭雪阳绞尽脑汁制作了课件，使用虚拟操作软件和训练模拟器提高教学效果，准备在“教官之星”授课活动中一展身手。

郭雪阳直言：“课如果讲得不行，‘票房’就可能不理想，‘票房’多次不理想，教官也面临出局。”

郭雪阳说的“票房”，是“团队制”教学实施后的一个新拓展。它改变了以往教员根据学员简历选学员的做法，而是将每名教员的个人简历、精品课等详细资料发放到新学员手中，以学员对教员的认同程度，反选教员。“我们的初衷是促成教员、学员的最佳搭配，提升教学契合度。”该部领导说。

“过去给学员一杯水，你得有一桶水，现在给学员一杯水，你的脑中还要有一条通向未来战场的河道。”一名教员的比喻很形象。如今，学员选教员的得票数已经成为教员们争相提高的硬指标，为了擦亮“名片”，每位飞行教官都在努力提升教学“含金量”。

“学员选教员”改变的不仅是形式，更重要的是台上台下角色的重新认知，以及教学理念的深刻变化。如今，“强教先强己”观念已深植每名教官心中。

前不久，新一批飞行学员入营后便立刻转入体能强化训练。学员们发现，教学团队中出现了兄弟单位官兵的身影，他们运用各种手段，考核学员的体力和意志力极限。

为了把更多的优质资源引入教学，该部组织同批优秀学员成立学员俱乐部互帮互学，邀请优秀毕业学员加入团队进行授课，引入空军学员学习交流，邀请兄弟单位骨干加入教学团队等。“从‘小团队制’拓展到‘大团队制’，我们的团队带教进入了2.0时代。”

“教学模式改革不能见好就收，必须紧紧盯着未来战场需要，不断探索改进。”站在塔台上，该部领导笃定地说。