

全面加强练兵备战 新闻调查

前不久,火箭军某旅野外驻训场上,一场“三防”骨干考核拉开帷幕。

考核现场,负责考核的考官是下士小丁,他正对操作号手的化学检测流程进行评判打分。参加考核的是小丁在连队的带教师傅邱班长。

“仪器未进行用前校准,扣分”“作业时,必须先调试仪器精准度”……小丁的现场打分,让邱班长有些尴尬。随即,小丁拿出《按纲施考指导手册》,翻至案例页:“去年某营官兵因作业前没有校准仪器,导致检测数据偏差……”

这个既有考核标准又有案例介绍

的解答,让邱班长心服口服。大家对小丁的业务能力赞许有加。谁会想到这名年轻的操作号手,现已成为旅级考官。

这一切,还要从去年该旅组织的考官选拔认证说起——

当旅党委决定建立专业化“考官库”的消息传到连队,小丁心动了。这个军龄6年的小伙子,从新兵下连开始就跟着邱班长学习某型导弹操作。别人练1小时,他就练2小时;专业理论书籍被翻得卷了边,上面密密麻麻地记满了故障排除技巧。在去年导弹操作等级考评

中,小丁顺利通过等级鉴定,成为全旅最年轻的导弹操作号手。

“我能报名吗?”小丁找到连长,语气里带着一丝忐忑。过去,考官历来由老兵、老班长担任。

“只要达到标准,年轻同志也能当考官!”连长的话给了他信心。报名后,小丁全身心投入到专业训练中——背记装备考核细则,跟着旅里的专业骨干学习现场评判技巧,对着镜子练习如何规范下达考核指令。最终,在专业化考官选拔中,他凭借“理论考核接近满分、实操评判零误差”的成绩,成为全旅年轻的导

弹专业考官。

成为旅级考官后,“较真”成为这名“95后”战士的鲜明标签。

考核当天,小丁胸前佩戴旅级考官证,拿着评分表信心满满地走上考核场。考核第一个课目是毒剂沾染区域侦察。邱班长熟练地操作仪器,完成取样、检测、标记等步骤。小丁观察发现,邱班长在记录数据时未按最新规范标注“检测时间精确到秒”,当即在评分表上注明“细节不规范,扣2分”。

“班长,这里需要注意,新大纲明确要求数据记录精确到秒,便于后续复盘分

析。”考核间隙,小丁主动找到邱班长,对照新大纲进行讲解。邱班长起初有些郁闷,低头翻看新大纲后,当即点头:“确实是我没跟上新大纲要求,这个扣分得对!”

接下来的考核课目中,小丁始终严格按照标准评判,既没有因考生是自己师傅就“放水”,也没有刻意挑剔。

考核结束,邱班长拿到评分表看了半天,主动走上前拍了拍小丁的肩膀说:“我虽然没有考满分,但看到你能快速成长、扛起专业重担,比我自己拿第一还高兴!”

考核严格落实打实,战场才能打得赢。无论师傅还是徒弟,在考核标准面

前,都要一视同仁、严格对待。如今,在该旅的专业化“考官库”里,像小丁这样的年轻考官还有不少。他们活跃在各个考核现场,用专业和公正让考核更有“战味”。

随着考核结束的哨声响起,邱班长与小丁并肩走向集合地域,关于“新大纲如何在训练中严格落实”的讨论,在两人之间再次展开……



“考官库”:推动战训耦合的新杠杆

■殷嘉泉 本报特约通讯员 赵 磊 特约记者 黎 平

记者调查

金秋时节,火箭军某旅野外驻训场上,硝烟弥漫。一场模块编组考核中,某作战单元刚完成野战宿营、特情处置、火力打击等课目,便收到一份由旅级考官给出的考核评分表。

在该旅,考官既是“考核标准执行者”,也是“实战化练兵引导者”。在考核过程中,考官参与导调、精准判分、现场讲评,既看单兵动作也看整体协同,既查问题也教方法。通过他们的专业评判与复盘反馈,参考官兵不断解决短板弱项,训练更加贴近实战。

从“考核标准执行者”到“战训耦合推动者”,这一变化的背后,正是该旅建立专业化“考官库”的探索实践。

从经验评判到标准执尺,专业化考官亮相练兵场

发射架下,号手跑步进入战位;装备舱内,指挥员有序下达口令……去年3月,一场全流程战斗发射训练在深山密林里拉开战幕。

当某作战单元完成阵地占领后,担负导调任务的2名考官却在评分时产生分歧,针对同一特情处置,他们给出的评判结果完全不同,导致综合成绩出现明显偏差。

“这样的考核成绩能真实反映战斗力吗?”发生在训练考核一线的这一情况,引发官兵热议。

复盘会上,导演部翻开各类现场资料,他们发现有的考官凭个人经验主观评判,将“参数记录不全”视为小问题;有的考官对考核标准掌握不够,致使装备操作评判时模棱两可……

考核评判发生偏差,将影响到战斗力生成。“旧的考官选配模式已不适应实战化要求。”会上,该旅作训科朱科长提出,沿用多年的“机关点将+基层推选”的考官选配模式暴露出问题——能力水平参差不齐的考官队伍影响考核权威性、准确性,靠经验评判削弱考核公信力。

为此,该旅党委召开议战议训会,围绕如何按纲施考展开深入讨论,最终决定建立专业化“考官库”。

没想到,这个消息一出,便引发官兵热议。有人提出“考官专业化会不会增加训练负担”“考核标准该如何统一完善”等方面问题。

面对这些问题,该旅开展为期一个月的调研论证。那段时间,朱科长带领参谋人员翻阅军事训练资料,广泛征集官兵意见建议。最终,他们决定按照“专业对口、素质过硬、公平公正”的原则,建立覆盖旅营两级的专业化“考官库”,出台《按纲施考指导手册》,划分共同训练、个人战位训练、专业编组训练和模块编组训练4类考官,统一规范考核标准、考核检查与督导、考官编配与认证等内容,完善考官队伍的选拔与管理。

新模式下,符合选拔条件的考官单靠逐级推荐并不够,还要通过资料审核、资格认证。“从进入考官队伍选拔名单开始,每一步都很严格。”某营发射连张连长担任主官后不久,便凭借经验丰富、能力过硬、完成认证,成功入选旅级专业化“考官库”。

回忆起认证过程,张连长感慨地说:“考官资料上要写清楚年度军事训练综合成绩评定等级、专长化任教情况以及培训经历。资料审核阶段,机



火箭军某旅专业化考官对考核官兵的现场表现进行打分。

王梦君摄

亲历者说

我是一名旅机关参谋,也是旅里首批通过资格认证的考官之一。说起专业考核,我感触最深的不是成绩变化,而是那些藏在评分表背后的目光。

专业化“考官库”刚运行时,有人嘀咕“多此一举”,也有人担心“得罪

人”。转机出现在一次专业考核中,当时车队机动转进,未按规定调整警戒间距,这分要不要扣?按过去标准这不算大问题,但新的考核标准对此提出了新的要求。此时,负责这一课目的考官翻出具体要求,让参考官兵心服口服,接受评判结果。旁观的我

考官也是“被考者”

■冉建国

不禁感慨:标准化考核正在取代“人情分”,白纸黑字的考核标准成为最好的依据。

如今,每次考核前我仍感到压力,并非为人情所困,而是对自身能力恐慌与考核标准敬畏。每次考核评分,考官要逐项对照,推演论证,结

束时还得要答疑。

“评卷改卷是检验衡量考官能力的‘试金石’,要想给别人出题判卷,自己必须技高一筹。”考核检验被考者也检验考官。只有考官能力过硬,才能倒逼官兵考出好成绩、考出战斗力,锻造出能打善战的精兵劲旅。

分表实时记录着该作战单元各项行动处置情况。

从单一课目监考到全过程“训考帮”,考官队伍职能变多了。回到导演部,彭干事向记者介绍了考官队伍在训练中的指挥架构——导演部、特情导调组、末端导调组。由旅党委领导组成的导演部,负责从专业化“考官库”中抽调人员组成考官队伍,对考核全程实施把控;由旅级考官组成的特情导调组,承担战场特情设计与动态评估的关键任务,与末端导调组实时共享战场态势,同步采集处置效率、协同配合等评估数据;由营级考官组成的末端导调组,负责现场考核的细节监控与即时反馈,确保考核标准在训练末端精准落地。

“这种层级分明、协同高效的考核体系,通过实时数据交互实现全过程透明可控。”彭干事说,三级架构重塑考核新“链条”,立起“考为战”的风向标。

硝烟未散的考核场上,特情导调员陈参谋正对照《按纲施考指导手册》,对某发射单元在“敌特袭扰”特情中的处置情况进行打分记录。

三级架构重塑考核新“链条”,立起“考为战”的风向标

野外训练场上,担任旅级考官的彭干事正同其他考官穿梭于各作战单元之间。

“敌特”在宿营地散布反动传单。”某作战单元刚完成野战宿营搭设,导演部便下达导调指令。彭干事向当值岗哨下发特情卡片,同步与末端导调组对接情况,共同监考其收缴传单、思想动员等处置措施,并对处置效果作出评判。

“过去,考官只负责单一课目考核,不需要掌握全过程考核细则和评分标准。”彭干事对记者说,“现在完全不一样了,我们要对考核全过程负责,紧随部队完成各项任务。考核结束后,考官还要在评分表上签字。”

片刻,该作战单元全员集合,收缴传单、思想动员等一系列处置措施稳妥有序。2名考官全程同步跟进,手中的评

关对照标准逐条核查,我的一份训练档案因时间标注不清,被退回补充完善。”

“选拔考官时宁缺毋滥,绝不能降低标准。”参与方案拟定的冉参谋对记者说,在去年的首次考官选拔中,全旅127名业务骨干提交申请,仅有41人通过初审。机关还成立考核委员会,对照“3年内军事训练成绩达到良好及以上”“具备专业教学能力”“参加过重大演训任务经历”等条件,逐人建立电子档案。

专业化“考官库”的建立,给考场带来新风。由旅党委牵头、旅级考官组成的导演部,将11个新质战斗力评估难题纳入考核体系。某发射营营长深有感触地说:“现在的考核就像精密体检仪,总能扫描出战斗力生成链条上的薄弱环节。”

从临时委派到具备资质上岗,从经验评判到标准执尺,专业化考官亮相练兵场。这种将考核标准化作为评估战斗力成效的实践探索,正推动着训练理念的革新。

时效”“战术效能”“协同效率”等方面展开评分,与导演部的战场态势记录、末端导调组的行动记录形成交叉印证。

这种立体化的评估模式,使该作战单元看似优秀的考核成绩暴露出“考核标准偏移”的问题——他们在伪装网搭设时限达标的同时,梯队车辆的隐蔽性却没有达到标准。

考核的闭环效应在复盘讲评阶段显现。一次全流程战斗发射中,担任末端导调员的吴班长发现,某作战单元警戒防卫力量点位分布不合理,没有贴合实战要求设置多重警戒分布,易遭受小股敌特袭扰。

考核结束后,他没有简单打分了事,而是结合考核标准,参与到该作战单元的复盘会中,共同分析训练形势提出意见建议,研讨下一步警戒防卫力量训练重点和组训思路。

“过去,考官打完分就走,大家只知结果不知问题症结。而今,考官作用发挥更加明显,每个扣分点经过复盘校正后,正成为部队战斗力的增长点。”吴班长感慨地说。

想给战斗力“量长短”,必须不断学习,让能力始终在线

去年底,该旅组织专业化考官年度续评。已多次担任考官的一级上士小刘,在营级考官续评考核中差点“出局”。

“这次特情处置评判,你对装备操作规范掌握不够,需要加强对新修订标准的学习。”现场,旅考核委员会针对小刘的考核表现提出意见,并安排他参加为期1个月的考官队伍强化训练,让旅级考官与他结成帮带对子,提升组训任教能力。

那段时间,小刘白天上课学习课目操作流程、训练重点、考核标准,晚上加班查阅资料背记法规条例,向经验丰富的考官请教考核组织流程及注意事项。

最终,小刘通过补考重返岗位,还整理形成了《操作把关标准图解》,被考核委员会纳入考官专长化任教的强训内容。

在该旅,专业化考官队伍的能力建设正经历从“经验型”向“标准型”的转变。“考官必须比操作手更精通装备,动态续评就是要打破‘一次认证终身受用’的惯性思维。”朱科长坦言,为了确保官兵队伍能力素质始终达标,该旅实施动态资格续评机制。每年底,考官需重新提交任职申请,接受包括政策法规、装备操作、战术运用等内容的专项考核。

在续评考核的实操考评中,评审组对照某连王连长的专业范围随机抽取课目,要求他在限定时间内,对演示人员的装备操作、特情处置和行动流程等进行评判打分。

现场,王连长精准识别出2项流程处置问题,并发现了评审组忽略的1处漏洞。他的出色表现得到评审组一致肯定,顺利通过续评。

“动态续评不单是集中的专项考核,更是对考官队伍能力素质的常态检验。”朱科长对记者说,一年多来,该旅两级考官队伍实现动态更新,累计淘汰考官11名,补充新晋考官24名,考官能力素质得到提升,训练针对性也明显增强。

夜幕降临,学习室里,专业化考官们正围绕某新型装备考核内容进行研讨,黑板上写满了公式和战术符号。他们深知,考评既是检验战斗力的标尺,更是推动战斗力生成的杠杆。想给战斗力“量长短”,必须不断学习,让能力始终在线。