

全球视野下实现对外军事培训目标的途径探索

张艳波 陈 晨

(海军大连舰艇学院 辽宁大连 116018)

【摘要】 我国与许多国家设立了对外军事培训项目, 这些项目的目的在于实现一定的外交目标。然而, 中方外训人员对此目标尚未形成统一认识; 另一方面, 要想实现目标, 就需要抓住机会对受训者“讲好中国故事”。本文通过分解现象, 进一步去发现其中存在的问题, 最终尝试解决问题。

【关键词】 外训; 目标; 中国故事; 有声; 无声

DOI: 10.18686/jyfzj.v2i5.26731

今天, 网络、媒体传播如此发达, 在外训项目开展了半个多世纪之后, 我们的目标受众(他国军人)对中国的印象仍然由这样的偏见主导, 探究原因, 一方面自然与国际舆论的话语权掌握在西方媒体手中有关, 另一方面却也反映出我们的外训工作还需加大力度, 提高效率, 以实现我们想要达到的目标。

1 外训项目的目标

关于对外军事培训的目标, 笔者曾经以为是共识, 似乎是不言自明的问题, 然而现实并非如此。直接参与外训工作的主要有机、教学实体以及管理大队的相关人员, 各自职责不同。教学实体负责各专业课堂教学, 与他国军人的交往通常局限于课堂; 管理大队负责保障他国军人在华期间生活与培训的方方面面, 直接面对, 贴身相处; 而院校机关的主要角色往往体现在解决教学和管理矛盾方面, 并最终做出决策。工作内容不同, 在实际操作中多倾向于首先解决矛盾、完成工作, 但是解决与完成的方法是否有利于实现外训目标却很少去思考。然而, 要真正做好任何工作(比如外训), 首先需要目标有一个清醒的认识, 所有参与人员对目标有了共识, 才能让努力的方向朝向这一目标, 才能形成合力, 产生良好的效果。否则, 三组人马三个方向, 最终是互相制约, 影响外训效果, 甚至是产生反效果。

明确了外训的主要目标后, 我们如何做才能有助于实现这一目标?

2 实现目标的途径: 讲好中国故事

习近平总书记在中央外事工作会议上说“要提升我国软实力, 讲好中国故事, 做好对外宣传”。“讲中国故事”正是外训工作的本职, “讲好”了就基本实现了我们的目标。

2.1 有声的讲述

2.1.1 课堂上讲述

有声的讲首先发生在课堂上, 是我们主动在讲。来中国培训的军官和学员绝大部分时间花在课堂上, 因而课堂教学可谓是“讲好中国故事”的基础。下表简要总结了某院校 2018 级初级军官培训(为期一年)的时间安排。

由这个实例可以看出, 外军学员从登记入学(2017 年 9 月初)到毕业离开(2018 年 7 月底)总共在校时间约 45 周, 扣除寒假、参观见学以及国庆长假外, 约有 38 周左右的时间用于教学, 占比 84.4%。在整个培训过

培训周期	45.2 周	从到达到离开的总时长
教学周数	41 周	除去寒假
实际教学周数	38 周	除去 2 周参观见学和 1 周国庆假期

程中, 教学占据了绝对主导地位。培训对象对教学的认同度毫无疑问会对我们能否实现本次培训的军事和外交目标产生很大影响。毕业前, 该院 2017 级所有外训军官按照要求提交了培训报告并进行了述学答辩, 这一份报告可视为一次问卷调查的结果, 从中可以看出本届外军学员对该次培训的认同度。经仔细阅读发现, 就教学而言, 总的来说反馈不错, 但是也有几个非常普遍的问题制约着在课堂上“讲中国故事”的效果。

首先是课件、教学内容的保密问题。近年来, 军内对失泄密事件的高度重视、对军人保密观念的强化教育使得保密观深入人心, 也使得各专业教员在外训教学中如履薄冰, 唯恐触碰到保密这根高压线, 直接结果就是教学内容较为保守。比如在讲装备的课堂上, 主题十之八九是我国已经或者即将遭到淘汰或是较为落后的型号, 甚至是只能以国外装备为例。另一方面, 为确保不失泄密, 不少教员不敢、不愿意将课件与教学材料分享给外军学员, 而后者认为, 既然是给他们上课用的课件、材料, 本就不涉密, 因此完全没有必要以保密为理由而拒绝分享。

何为涉密, 何为不涉密, 在最底层的教学实施中, 界限是模糊不具体的, 教员无法独自把握, 擅自决定。因而在教学过程中屡屡就此遭到质疑, 让受训者认为我们缺乏诚意。当这种认识变得普遍, 那么我们不仅不能达到外训的基本目的, 还会加深甚至制造出误解。在这一方面, 法国外训经验值得借鉴。在法国, 对外国军事人员开放的课程, 其“讲义、阅读材料、参考资料和内部网络查阅权限与法军学员享有同等权力, 没有内外之分”^[1]。而保密课程则严禁外国军事人员旁听, 有关书面和电子材料均为军事秘密, 窃取军事秘密将受到法国法律的严惩。这一情况在外军学员辅一入学就以口头和书面方式告知。多年实践表明, 这种深度开放与绝对保密相结合的原则较好地化解了培训内容保密与否的界定问题。“在深度开放的课程中, 不存在教员不知如何把握讲授内容‘深浅’的问题”, 如此, 他国受训军官一方面充分感受到了法军的诚意, 另一方面对绝对保密的课程也能够表示理解和尊重^[1]。

其次是语言问题。一方面,在他国招生的时候,应该对招生对象的语言能力做出要求并严格执行。目前该院的授课语言是英语,然而每届培训都会有听不懂英语的学员在座,对这样的培训对象,课堂如何生动、丰富也是没有意义的,直接影响外训目标的达成。

另一方面,我国大部分的外训教学是由专业教员和翻译一起完成的。课堂效果的好坏取决于教员是否能够准确、逻辑、清晰无歧义地用汉语讲解,让翻译能够快速理解;以及译员是否能用专业、流利、生动的英语解释给学员,同时促进课堂互动。可以看出,教员的直接教学对象是译员。笔者与周围多年从事课堂翻译的译员发现,教员的中文水平、思维的逻辑程度、个人表达能力与习惯都千差万别,要想完全且准确地理解每位教员的汉语不是一件简单的事。但是如果专业教员能有一定的跨文化交际意识,那么译员对其语言的理解会更准确、快速。

由此可见,语言——外军学员的语言能力,教员的汉语水平与译员的英语水平——是影响外训课堂效果的直接因素。

课堂发声,是在用语言讲述中国故事,用内容吸引培训对象,促进其对培训的认同。可是,如果课堂内容界定不明、课堂语言不够有效,则课堂基本已失,何谈“讲好”。

2.1.2 管理中讲述

对外训学员的管理工作,由于多需要中方发出声音,主动作为,因而列入“有声的讲”范畴。管理工作困难重重:管理对象可能来自亚洲、非洲、大洋洲、美洲等地区的数十个国家,国情差别大,宗教信仰各异,语言、文化、思维方式差异很大,而且越来越多的培训对象曾有他国/多国培训经历。如果照搬我军的内训管理模式,显然会“水土不服”,不利于达成我们的培训目标。

第一,管理人员需要跳出内训管理的思维模式,减少“命令式”管理,增加“沟通式”管理。受训人员身份特殊,在其国家享有一定社会地位,“命令式”管理方式显然不合适。我军低级军衔人员管理高级军衔人员较为普遍,然而在军衔制国家,这却是不可能发生的。因而,变生硬的“命令”为平等的“沟通”,管理会有效得多。

第二,加强“法治外训”。受训对象是军人,对“规矩”非常敏感,已经有遵守规矩的自觉和习惯,且执行力相对较强。只要有合乎情理、具体可操作的规章制度,一切有规可依、有规必依、违规必究,规矩面前人人平等,那么很多当下遇到的管理问题都会迎刃而解。该院外训学员提交的培训报告中,不少人质疑中方管理人员为何对不守纪律的受训人员视而不见,甚至认为我们没有能力应对违反纪律的事件。

第三,要鼓励大胆、创新、开放地开展管理工作。该院鼓励受训对象在寒假期间畅游中国,通过实地考察、亲身体验,去认识真正的中国和中国文化;在其离校前布置一些任务:如返校后将组织主题摄影大赛、将游记结集成册等,让寒假游成为促进达成外交目标的一次重大机会。事实证明,这一方式不仅缓解了假期管理压力,

更重要的是,能够让他们更加了解中国,用另一种方式解释了中国。在培训报告中,关于寒假游的组织,评价无不是正面、积极的。

第四,管理人员需要意识到,真实是话语的生命力。“讲好中国故事的核心是真实而非刻意打扮”^[2]。在这个信息全球传播的社会,只有真实的话语才能帮助我们获得想要的结果。而且我们应该对自己的国家、制度和文​​化非常自信,任何事物有优点也必然有缺点,实事求是才能提升管理者的话语力。

最后,对他国军人要进行“去特殊化”管理。事物一旦被打上“特殊”的标签,那么就很难按照正常规矩去对待;同时,当事人也特别反感被特殊化,认为没有得到公平对待。“特殊”是很多矛盾和困难产生的根源。将外训看作是“正常”“常规”的培训进行管理,同时要“因材施教”“因地制宜”,不照搬内训管理模式,这并不矛盾,前者是态度、战略,后者是方法、战术。

对外军事培训涉及的管理工作多而杂,面临的挑战很多,要求也很高。管理者直接面对外军学员的各种需求,如何解决、如何紧握主动权,将这部分故事讲得有条有理,将直接影响我们的外训效果。

2.2 无声的讲述

无声的讲,可以发生在任何时间任何场合,可以看作是我们在被动地讲。培训期内不分时间和场合,只要是外训学员的活动场所,就是公共外交场合;无论是管理人员还是教员,都是参与外训的公众,都在有形或无形地展示着中国形象,讲述着中国故事。简单如衣饰,平常如站姿,都在诉说着你的故事,而在外军学员看来,那就是中国故事。

在很多国际场合,国家领导人都在大力宣扬中国“礼仪之邦”的声名,如果在外军学员亲历中国期间,我们军人却在亲身“讲述”完全不同的“中国故事”,难免会产生诸如“表里不一”“盛名之下其实难副”等十分负面的影响。无声讲述的部分也正是容易被忽略的地方。然而这种无声的讲述却更易深入人心,令人信服。这就需要开展公共外交教育,让相关人员明确自己的真正使命,树立公共外交意识。

正面的无声讲述实质上是在佐证有声讲述,二者呼应,才更易令人信服,效果更好。反之,会让受训者迷惑,引起误解,进而质疑,产生反效果。

3 结语

明确对外军事培训的目标之后、实现目标之前,我们还有很长的路要走,影响因素远不止本文所列,分析深度也还需要拓展。但是只要中方参与人员对目标有了共识,朝向这一目标努力,形成合力,必定能够逐步解决目前国内外训所面对的种种难题,靠近我们想要达到的目标。

作者简介:张艳波(1982.10—),女,辽宁大连人,讲师,研究方向:英语教学与翻译。

【参考文献】

- [1] 郑辉,李成兵.法国对外军事培训管窥[J].海军工程大学学报,2016(3):44-46.
- [2] 赵启正.公共外交战略[M].海南:海南出版社,2014.