

從美軍士官年淺談美軍士官發展內涵

提要

- 一、美軍「士官年 (The Year of the NCO)」的精神與內涵
- 二、美軍士官的角色與職責。
- 三、美軍隊是官的願景及措施。

壹、美軍「士官年 (The Year of the NCO)」的精神和內涵：

在 2009 年 1 月 7 日，陸軍部長正式宣布，2009 年為「士官年 (The Year of the NCO)」，這一年的目標是要表彰士官團隊在過去與現在對國家的犧牲及貢獻，讓美國民眾、國會議員和政府，瞭解這是他們擁有的國家級資產，以及強化士官的職能，使各級指揮官能獲得更好的資產與領導士官，能讓各項任務順利圓滿達成。



圖一：美軍士官年之徽章

隨著美國在阿富汗和伊拉克 7 年的戰爭後，安全環境比以往任何時候更加模糊，美軍在不同地方的部署已造成美軍的軍隊失去平衡，所以美國計劃在 2011 年恢復軍隊的平衡，而士官將是實現這些目標的關鍵。在「士官年 (The

Year of the NCO)」裡，美軍將加強士官們的教育、身體的健身、領導的發展，以及在國家服務的自豪感。通過此計畫的實施方案和政策中，可以保持和發展士官團。同時也藉這個機會來表彰士官團的領導才能、專業、責任、勇氣和對美國奉獻的精神。美國也藉由資訊及媒體來加強報導、宣傳和教育美國人民有關國會和政府機構中士官團所扮演的角色、責任和優質的服務。在此計劃中，軍隊重點將放在四個不同的戰略中：通過傑出的士官校友、博客來和其他網絡來加強國家對士官團的認識及承認士官的貢獻，另外，在「士官年 (The Year of the NCO)」裡，最重要的就是要提高軍隊中的士官團教育，使士官教育系統恢復平衡。

貳、美軍士官的角色定位和職責：

一、美軍士官的現況：

本軍的士官比較多認為自己是附屬於軍官的，而忘了自己才是真正的軍隊專業專長的擁有者，也是真正在專業技術和精神上領導士兵的人。在美軍有位新接任旅級戰鬥部隊旅長的一位將軍，要甄選旅一等士官督導長乙職，這位將軍提出一個問題讓這些士官長候選人回答，其對話如下：「一等長，若

是未來我想制定一個你不支持的政策，請問貴官如何處置？」有位士官長就回答：「長官，若本人非常反對，會到您的辦公室，關起門來討論。若能改變您的意見，那是再好不過了，本人將會百分之一百的支持。」將軍再詢問這位士官長：「一等長，但如果我不改變心意呢？」而士官長則回答說：「長官，這太簡單了。如果這是合情合理且合法的政策，我還是會關起門來，盡我所能提出想說的反對意見，但是如果您堅持付諸實行，本人會向您敬禮告退，然後以百分之一百五十的態度支持！」另外，在電影「勇士們」中也可以從這位營一等士官督導長與單位所有軍官並肩執行嚴格、逼真的戰備訓練中顯現出美軍士官在部隊中所扮演的角色及與軍官們之間的良性互動關係並看到他們對一位領導者的服從態度，所以從這當中可以說士官是部隊的骨幹及穩定部隊的基石，也是軍官的助手與顧問，更是士兵的導師、官兵溝通的橋樑。故各軍種士官能齊心協力發揮各自的本職學能，並擔負第一線領導幹部職責，以身作則、精進武德，做為軍官領導統御之良師益友，帶領基層士官兵遂行深具戰略作用的行動，這樣的態度及行為正是士官對提昇部隊戰力具有重要性的有力證明¹。

美國陸軍的士官制度，可以追溯到獨立戰爭年代，經過第二次世界大戰後，士官在美軍中的地位逐漸建立

，現在已經成為美軍部隊不可或缺的要角。另外，自波灣戰爭以來，美軍在戰略、戰術思想，及人員裝備編制中都進行了比較大的改革，但在歷次改革中，士官的地位與功能不減反增，由於士官在軍隊中擔負重要工作，其相對應的待遇和保障在軍中一直很受重視，像是美軍各軍種的總士官長，各軍種設立一位，階級皆為軍種的最高級士官(E9)，在五角大樓有自己的辦公室，地位相當於中將。

實際上，士官和軍官的工作，在美軍確有清楚的劃分，一般而言，各自有不同的工作重點；軍官重視部隊作戰計畫和制定管理法規，士官則依據軍官的計畫和規章完成任務；軍官重點在加強部隊整體的協調配合，以加強部隊的聯合作戰能力，士官的工作重點則放在小單位或單兵訓練上，確保在集體聯合戰鬥中，每個元素都能充分發揮預期的效能。由於在部隊工作較久的士官，有較高的威信，除了負責初級士官的管理，同時也為指揮官的決策提供諮詢。就像是位在夏威夷的美國陸軍士官學校，從上到下均由士官擔任管理階層及教官，負責訓練士兵成為專業的領導幹部。相較於此，我國國軍推動士官精進制度，也賦予士官更多的責任與任務，例如：本軍的陸軍裝甲兵學校、陸軍專科學校、空軍航技學院等，部分課程的講授教官與隊職幹部，目前都是安排由士官擔任。精進士官制度就是要讓士官幹部負起其應負的責任，享有其應享的權利，以帶動每個人良好的表現，期望在制度變革中培育不辱使命的士官。舉例來說，美軍士官一旦獲得任命，在軍

¹主編：王文勇、副主編：王瑩瑩，「國防譯粹月刊-National Defense Digest 第三七卷第三期第四十二頁」，國防部史政編譯室，中華民國九十九年三月。

隊中的領導、教育地位都會得到顯著提升。其中，晉升為高級士官的人員，待遇上的提高更為顯著，其薪資福利水平甚至超過了一些中低階的軍官。隨著服役年限的增長，士官在退役後也能享受到數額不等的退役金和名目繁多的補貼，並可以享受專門的退役軍人低利率的住房貸款和政府提供的醫療保障。可以說，優厚的待遇和妥善的退役保障，使得美軍士官在軍中可以安心服役，士官專業化已經成為美軍士官制度的一個重要特點。

二、美軍士官的經管規劃：

在世界上的任何一個國家，不論是志願或是非志願的從軍，在那不長不短的生涯裡總會遇上菜鳥熬成老鳥，從不懂變成精銳的一個過程，伴隨而來的就是晉階、晉升與更多的責任，美國陸軍也是如此，除了從二兵到下士這階段是按服役年限半自動晉升外(還是要有人幫忙寫晉升任命公文送至參一建檔)，中士以上至三等士官長都必需要再次的接受士官養成教育，一方面增加新知，另一方面將自身於軍旅所見所聞融會貫通，使之成為獨當一面的第一線領導者，也因為這樣的傳統，士官更是被譽為"BACKBONE OF THE ARMY" 或是 "陸軍的中堅骨幹"，要成為骨幹，不是靠打混耗時間就可以做到的，在漫長的士官路上，能夠通過所有的養成訓練與挑戰並非一件容易的事，那些熬過此過程的資深士官長更是令人尊敬， 以下就是美軍士官之路所必須要經過的關卡：



圖二：下士臂章
(作者自攝)



圖三：技術下士臂章
(作者自攝)

PLDC(Primary Leadership Development Course, PLDC)基層領導統御培訓班(舊稱)/
WLC(Warrior Leadership Course)戰士領導士官班：

在入伍後約一年至一年半左右，如果沒有有太大的過錯，一般而言就會升至E3上兵或是E4技術下士(E4 有分為兩種，SPC(SPECIALIST 技術下士)與 CPL (CORPOAL 下士)，大部份的人在年資到時都會被直接晉升為 SPECIALIST 也就是技術下士，嚴格來說 SPC 不能算是正式士官，只是因為階級高於 E1、E2、E3 這些兵，所以大部份在沒有士官領導下，技術下士就成為行使領導職權的人，而 CPL 則是在 E3 上兵時完成了 PLDC，取得了士官的資格，在晉升時就會被升為 CORPOAL(下士) 做為區別，在軍令系統中，CPL 是最低階的

士官，通常擔任實習或是副手的角色，即便如此，CPL 仍然被低階士兵視為榮譽的象徵)，這時候通常在一群上兵或技術下士中，所屬單位在每年度內會選擇之中較優秀或是單位所需的專長士兵優先接受此項訓練，通常因為預算分配的緣故，使得一些大型或高司單位之中的低階士兵會比較容易獲得這個機會，這個養成訓練通常是 30 天為一期，但目前因為美國是屬於戰爭狀態(反恐戰爭及部分美軍部隊被部署於阿富汗和伊拉克國家中)，課程在內容沒有縮水的情況下改為兩週，所以此課程的訓練也比以往困難了一些，這個養成班不是為了馬上打造一個優秀士官而設的，但卻是為了日後培養一個優秀士官而紮下的根基。

三、美軍士官培育與訓練：

很多人說 PLDC—戰士領導士官班根本就是新兵訓練的翻版，在高壓的氛圍下，的確是這樣，不過所學的東西有程度上的分別，在養成班中，學員必須熟悉陸軍條例，以便日後在手下的士兵犯了錯時，能夠確實的指正對方，這一部份是相當大的比重，在訓練的過程中，士兵會被要求輪流帶操、喊口令、指揮行軍，並學習如何計劃、執行與評估手下的小組完成指定的任務，在裝備上學員也必須學習如何檢查士兵的槍械或是化學防護裝備是否穿戴確實，這些都與新兵訓練不同。此外，在體能與陸地導航的要求上比新兵訓練更為嚴格，在課程

中會有兩次體能測驗，第一次沒通過時，七天後會再實施複測，兩次都沒過就會被退訓。而陸地導航是行軍作戰的基本技能，因而這部份有著決定性的影響，許多人熬到最後都在這最後關卡栽了，因而飲恨退訓，這個測驗說來並不難，學員會被帶到一個地形極為複雜的場地內，然後配發一只軍用指北針與一份該場地的軍用地圖，在三個小時內必需要走到場中指定的四個航點才算合格，基本上這些航點的標記只是一根不高的木桿，上頭有特定的編號，學員必須要找到木桿抄下正確的編號才算合格，行進的過程中幾乎不可能不繞路，因為點與點之間可能是片大沼澤，或是根本無法強行通過的亂石堆與灌木叢，很多人在繞道的過程中就忘了計步或是計算偏向的角度因而浪費了許多時間重新定位，最終導致失敗。這個與新訓一樣，在結訓前都會有三天的野戰演習，不過這一次的教育訓練，士官僅僅是從旁觀察，確保學員不會做出愚蠢的行為，剩下的，就由每一位學員輪流擔任班長來指揮調度手下的士兵，將所學完全應用於演習之中，沒有意外的，順利結訓後的學員，等於拿到了晉升中士的資格，並且會回到所屬的原單位內，在每年的晉升評量會議時(Board of Promotion)，這些有通過 PLDC 的士兵們會被會議之中的評委(評委的結構為一等士官長(E7)以上之士官，通常為三等長或指職三等長來擔任，這些資深人員不一

定都來自待升士兵的單位或是該屬下轄的單位)一一叫去面試，題目則是看評委的心情而定，有的會被要求背誦陸軍的條例，有的會被要求模擬帶兵出操、喊口令及唱軍歌，也有的會被要求實際分解武器或操作等等，直到評委們滿意為止，最後再依單位缺額選出優秀的人晉升中士。而那些意外沒有通過訓練的士兵則是會等大家都被評審過之後才可能有第二次的機會，如果第二次還是沒能成功結訓，那麼這位士兵幾乎是永遠的下士直到約滿退役為止。

PLDC 可以確保晉升至上士(E6)，而上士至一等長有另外的訓練。相較於本軍，本軍士兵要晉升至下士，必須要先接受初級領導士官班的訓練；下士晉升至中士，有佔到中士缺者，經過單位一年審核即可升至中士；但要晉升到上士，則必須再接受士官高級班的訓練及單位考核過後，才能晉升至上士；而上士至一等長則必須接受士官長正規班之訓練。目前美軍下士快速晉升中士或是代理中士(掛中士階領下士的薪水)全是為了迎合戰場基層士官短缺而開的方便之門，這些人一旦回到國內就必須要接受補訓，如果沒能通過的就有可能被拔階降級，不過目前倒還沒有聽聞這樣的事情。但總而言之，如果要能夠一路走下去，那麼這樣的訓練是在所難免的，體制下雖然可能有方便之門，但最終還是會回到陸軍條

例上的白紙黑字的。

參、美軍對士官的願景及措施：

美國將士官團隊視為國家的重要資產，所以全陸軍將持續培育士官列為優先要務，積極執行士官教育體系轉型、落實基層士官終身學習，並提昇資深士官領導與參謀作業職能。故在2009年實施的措施包括：

一、陸軍經管追蹤系統(Army Career Tracker, ACT)的試點(ACT的介紹視頻)：

這是整合所有可供士官兵方便於參與所有訓練與教育機會的網站，能讓所有士官兵及其幹部管理自己的專業發展，這套系統並非旨在取代體制內的教育機會，而是一個提供搜尋、查閱、瞭解與參與現在廣泛教育課程的入口網站。士官兵可透過此系統，搜尋與登記教育訓練課程、檢視與管理其專業與個人經管發展、查閱個人完整服役紀錄，所有動作都可在這個網站執行。陸軍經管追蹤網站也可提供幹部查閱與掌握部屬的經管發展，並依士兵的專業目標，提供量身打造之受訓建議²。

二、開放使用「戰士大學(Warrior University)」網站：

「戰士大學 (Warrior University)」網站也已經開放使用，並持續在「美國士兵學院 (College of American

²主編：王文勇、副主編：王瑩瑩，「國防譯粹月刊 -National Defense Digest 第三七卷第三期第二十二頁」，國防部史政編譯室，中華民國九十九年三月。

soldier)」網站增加民間高等學府學習課程。

這些網站都屬於「官兵機會學院」學分課程，各校都相互承認課程教育的學分，有助於陸軍訓練暨準則司令部強化和授予軍事課程之大學學分。另外，戰士大學是以全美陸軍為對象，以網站提供可用的教育訓練機會。其網站能幫助官兵確認並接受陸軍各項軍事訓練課程和美國士兵學院教授的課程，同時透過集中 20 餘個網站提供的課程，使士兵能輕鬆找到各項教育訓練機會。該司令部設立美國士兵學院之目的，就是要提昇士官兵完成大學課程的能力，並充分增加學分轉移認證及降低全時進修需求與經費，並且陸續增加學院與大學，擴大士官兵進修選擇，同時增加他們在服役期間獲得大學教育的機會，此一新增教育機會及整合專業軍事教育民間學分認證與士兵學院的課程，可縮小專業軍事教育與單位訓練間的落差，並鼓勵士官在服務軍旅期間進行終身學習，透過終身學習方式，獲得專科、大學與碩士學歷³。

三、士官教育體系轉型：以下是目前美軍士官教育體系轉型之後的現況：

- (一) Warrior Leader Course (WLC), first course for the NCO—戰士領導班課程。
- (二) Advance Leader Course (ALC), attended by Sergeant and Staff Sergeant—高級戰士班課程。

(三) Senior Leader Course (SLC), attended by Staff Sergeant and Sergeant First Class—高級領導班課程。

(四) First Sergeant Course (FSC), attended by those promoting to First Sergeant—連士官長班課程。

(五) Sergeant Major Course (SMC), attended by those promoting to SGM—E9 士官長班課程。

四、「陸軍體適能研究所 (Army Physical Fitness Research Institute, APRFI)」：

美國陸軍士官長學校也於 2009 年成立「陸軍體適能研究所 (Army Physical Fitness Research Institute, APRFI)」計劃，以評估陸軍下一代士官長的生理健康與體適能。這項以陸軍高階士官為重點並支援陸軍「全體士官兵體適能專案 (Comprehensive Soldier Fitness Program, CSFP)」的計劃，將運用個人評量結果，教育訓練士官及其眷屬。陸軍未來的高階士官在陸軍士官長學校就讀期間，將學習體適能與營養保健在維持健康生活方式的價值。所以美軍為了要提高士官團的健康水平，在健身活動方面中做了很大的努力，實施了以下的措施：

- (一) 通過「陸軍體適能」方案。
- (二) 改進及提昇個人健康教育、衛生和健身的觀念。
- (三) 擴大健康普查，以提高個人健康

³主編：王文勇、副主編：王瑩瑩，「國防譯粹月刊 -National Defense Digest 第三七卷第三期第二十四頁」，國防部史政編譯室，中華民國九十九年三月。

因素的認識。

(四)全面健身文化的灌輸。

以上這些措施就像是會請一些專業人員利用演講時或是安排一些健康課程宣導及提供這些有關於體適能的訊息給這些士官長們，教他們要如何的健身和保持身體的健康，而這些士官長也會將這些所學到的一些資訊及知識宣導給他們所屬單位的班兵知道⁴。

五、美國陸軍士官長學校體制及教育訓練之提昇：



圖四：圖為美國陸軍士官長正規班學校（作者自攝）

在「士官年（The Year of the NCO）」裡，有兩個重要的里程碑事件，第一是雷蒙德錢德勒士官長被任命為陸軍士官長學校的校長，他是第一位士官被任命為該校校長，歷任校長都是軍官上校。第二是改變士官長學校的教育系統，提高士官長的戰略知識，士官長學校開始

試行新的教學計畫，並引進陸軍指參學院—堪薩斯州「李文沃斯堡（Fort Leavenworth）」教授資深上尉與少校的教學計畫，提供給士官長正規班使用，以打造相輔相成的軍士官團隊。這項教育將使該校畢業的作戰士官長，擁有更強的能力與知識，協助軍官領導全陸軍營、旅、師和軍級參謀及將來在戰場上協助指揮官完成任務的使命。

六、加強士官團的領導能力：

加強士官團的軍隊領導能力，措施包括加快實施軍隊的高級士官管理和利用各項系統，全面落實士官領導技能量化表，匹配士官能力與任務的特殊職責，因為美國的晉升制度沒有限制年限，是依個人的教育、表現以及志願服務等等來評估的，不像台灣有年限的限制。另外，在這個措施上，同時也會實施士官國會獎學金計畫，最主要的是要提高士官的發展和意志。士官也被納入國會，因為之前只有把軍官納入而已，這個方案最主要的目的就是讓國會更了解士官兵的實際現況以及士官兵家庭的問題。

肆、結論：

美國陸軍宣佈 2009 年為士官年，這是體認當今陸軍士官的真實生活寫照：士官是美國陸軍的主幹，世界各國任何軍隊也都相當倚賴士官。在各國不斷從事「軍事事務革新」之際，有關未來軍隊組織精進、高科技武器系統的操作、部隊經驗的傳承、基層的領導及穩

⁴主編：王文勇、副主編：王瑩瑩，「國防譯粹月刊—National Defense Digest 第三七卷第三期第三十一頁」，國防部史政編譯室，中華民國九十九年三月。

固等方面，格外受到重視，其中包括士官的教育進修、晉升制度，甚至退伍後的就業就學等措施，均有賴良好的士官制度加以推動。目前，我國軍實施「精進士官制度」，依全案規劃期程，區分為「研討規劃」、「驗證修訂」及「逐步執行」等三個階段實施，預計於民國102年達成軍、士官雙軌發展的目標。

至103年將完成跨部會權責的薪資、加給、福利等問題，將士官體制全面法制化。在國軍分階段推動「全募兵制」後，國軍將是一支全以志願役人員為主的專業部隊，士官對國軍的重要性必將與日俱增。

參考文獻：

- 一、國防譯粹-National Defense Digest, 中華民國九十九年三月，第三七卷第三期。
- 二、Army with permission, Kenneth O. Preston-美國陸軍總士官長。
- 三、2009年10月美國陸軍月刊(Army, Oct./2009)
- 四、2009年8月，美國陸軍總士官長普瑞斯頓在陸軍士官長學校對士官長正規班第60期學員發表之演說詞。

作者簡介：

姓名：王荷雅

學歷：女性專業士官班6期、後校士官高班10期、陸軍專科學校士官長正規班23期、美軍士官長正規班60期。

經歷：班長、補給士、副排長、助教、現任職於裝甲兵學校車輛組教官。