

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2009.01.007

合训学员综合素质评价方式现状分析与对策研究^{*}

徐敏飞, 刘晓才, 申玉波, 鲁 赢

(国防科学技术大学 指挥军官基础教育学院, 湖南 长沙 410073)

[摘要] 本文对现行合训学员综合素质评价方式的现状进行了分析, 指出了存在的主要缺陷, 提出了改进的途径方法, 为进一步解放思想、创新评价模式、促进学员综合素质的全面发展提供了参考。

[关键词] 合训学员; 综合素质; 评价; 现状; 对策

[中图分类号] E251.1 [文献标识码] A [文章编号] 1672-8874 (2009) 01-0022-03

Research on Status Quo Analysis and Countermeasures of the Current Evaluation Mode of cadet officer's comprehensive quality

XU Min-fei, LIU Xiao-cai, SHEN Yu-bo, LU Ying

(College of Basic Education for Commanding Officers, NUDT, Changsha 410073, China)

Abstract This paper analyses the status quo of the evaluation mode of the current cadet officer's all-around quality, points out the main shortcomings, and puts forward the ways to correct them. It provides information for further liberation of thought, innovation of evaluation mode, and all-around development of the cadets' comprehensive quality.

Key words: cadet officer; evaluation on comprehensive talent; status quo; countermeasure

实施合训学员综合素质的科学评价是正确认识合训人才培养规律, 提高人才培养质量的重要途径。现行合训学员综合素质评价, 在一定程度上落后于合训人才培养的目标、要求, 需要在此基础上进一步分析现状、总结经验, 提出素质评价方式改进的途径和方法。

一、现行素质评价方式的现状

目前, 军队院校合训学员的综合素质评价主要集中在思想政治素质、身体素质、科学文化素质和军事基础素质四个方面。

(一) 思想政治素质的评价

思想政治素质的评价, 主要在于考察学员的基本政治立场、政治方向、个人信仰, 价值观、道德观是否正确等, 并根据学员的日常政治表现和理论学习情况, 对其对党的方针、政策、法规的认知程度, 掌握党的基本理论知识的水平等进行评价, 通常以学员队干部实施的领导评价为主, 评价结果一般不予公布, 通常由学员队干部在学员评功评奖、毕业评定等时机, 在相应的学籍档案材料上给出定性评语。

(二) 身体素质的评价

身体素质的评价, 主要在于测评学员的身体健康状态和身体基本机能, 包括力量、速度、反应力、适应力等。主要通过开展《军人体能标准》中所规定的军人体型、俯卧撑、仰卧起坐、10米×5往返跑、3000米跑等基础体能

项目的考核来进行反映。近几年, 随着地方高校体质测评理念的发展和测评技术的进步, 部分院校也开始逐步引进成套的科学测评设备, 建设了专门的体质测评室, 进行了心跳脉搏、呼吸频率等素质指标的科学测量, 使得评价结果更为科学、准确。目前, 身体素质的评价结果已作为合训学员评功评奖资格考察的一道重要门槛, 体能单项的评比也已成为衡量学员素质能力的重要指标, 但由于缺乏合理的评价结果处理方法, 在达标的基础上, 对评先评优的影响并不是很大。

(三) 科学文化素质的评价

科学文化素质的评价, 主要在于衡量学员对科学文化知识的掌握和利用程度。经过多年的摸索实践, 目前已经建立了以课程体系为依托的较为完善的科学素质评价体系。现行的测评方法主要包括以下三种: 一是以科目考试成绩为主, 采取命题考核、课程论文、课堂测评等多种形式对课堂知识的掌握程度进行评价; 二是通过学员参加学科竞赛、获得奖励的情况评价学员的学术科研能力和知识运用能力; 三是通过在报刊、杂志、会议上发表文章情况评价学员的知识拓展能力。由于科学文化素质的测评最终都将体现在具体的考试成绩分数上, 因此各项素质测评指标的数据量化程度较高, 容易进行综合结果的处理和排序, 因此往往作为学员评先评优的主要依据。

(四) 军事基础素质的评价

军事基础素质的评价, 主要着重考察学员的军事理论、军事技能的知识 and 能力, 以及日常作风养成、组织指挥能

* [收稿日期] 2009-02-10

[作者简介] 徐敏飞 (1960-), 男, 江苏常熟人, 国防科学技术大学指挥军官基础教育学院训练部部长, 学士。

力等。军事理论知识的评价主要体现在开展的科目考试成绩上。军事技能水平主要通过每学期和毕业前由总部或学校组织的军事共同科目考核来进行评价,包括队列、战术、射击等技能科目的考核。组织指挥与管理能力主要以学员在模拟连中担任骨干时的表现为主要评价内容,以定性评价为主,由学员队干部在学员个人档案中给出评语,作出评价。军人作风养成主要以学员日常作风表现为评价内容,有的学员队通过采用计分制进行跟踪统计,有的学员队则是由队干部根据个人印象进行一次终结评价进行反映,评价结果一般表现为学员队干部所作出的定性评语上。军事基础素质评价指标多、军事特色明显,且易被量化,因此成为评先评优的重要依据。

二、现行评价方式存在的主要缺陷

针对以上合训学员综合素质评价现状的分析,我们发现现行评价方式在很大程度上还是沿用以往军校学员开展素质测评的方法,没有完全体现合训学员素质评价的特征,不能完全发挥素质评价的应有功能,存在以下几方面的缺陷:

(一) 重显性评价,轻隐性评价,评价内容不能保证完整性

现行评价方式在评价合训学员的理论知识水平、身体体能达标、军事技能科目能力等显性的、容易组织考核或量化的项目居多,但是对学员的人文素养、心理健康状况、创新与实践能力等方面的评价居少。而且,在思想政治素质的评价方面强调政治理论学习成绩、思想表现、组织纪律多,强调政治思辨能力、道德修养、道德实践、公民意识少;在身体素质方面考核体能达标指标多,考察学员运动技能、心理健康水平、体能潜能等隐性指标少。

此外,在评价指标的选用上也不够全面,评价内容不够完整。例如,随着信息技术的发展,信息素质已经成为衡量人员综合素质水平的重要指标。合训人才作为立足于打赢未来信息化战争的高素质新型军事人才,更应注重信息素质的培养。因此,诸如信息意识、信息知识、信息能力等评价指标,也应适时加入到合训学员的综合素质评价体系当中,反映时代赋予人才培养的新要求。

(二) 重定性评价,轻定量评价,评价指标不能体现科学性

科学的评价指标体系设计不仅需要指标层级的科学划分,而且更应注重定性评价与定量评价方式的合理运用。定性指标的细化、量化是准确获取评价结果的有效途径,但是由于定量计算对数据处理方法和评价手段的要求更高,因此现行评价方式多从节省时间、简化评价过程的角度出发,对许多可量化指标采用定性评价的方式进行模糊处理,导致评价结论不明确,评价结果指向性差。比如,对如何衡量学员的“思想政治素质是否过硬”,一般评价者只根据学员的平常表现作一个笼统的描述,评价结果往往为“基本过硬”,却很少将其与政治活动出勤率、政治理论课成绩等量化数据结合起来,评价指标的细化、量化层级不够,区分标准、评定等级不明确。

另外,对定量评价的数据处理也不科学。目前合训学

员的评价方法主要沿用以往的本科学员评价方法,对科学文化素质过分看重,计算权重分配过高。以科学文化 80% 和其他素质 20% 为例,科学文化素质为 100 分而其他素质为 0 分的学员综合素质分为 80 (满分假设为 100),科学文化素质和其他素质均为 80 的学员综合素质分也是 80 分,在同样得分的情况下,显然后者的综合素质要比前者全面,更符合合训人才培养的目标。然而,在相同情况下,往一个方向努力显然比往多个方向努力要轻松,因此学员容易为追求同一评价分,只注重课程考试而忽视其他方面的培养,导致素质发展不平衡,实际综合素质水平偏低。

(三) 重领导评价,轻民主评价,评价数据不能保证客观性

实践经验表明:如果缺乏民主评价的参与和足够数量的评价样本,那么评价结果就不可能科学。但是现行评价方式,对绝大部分定性指标的评价,往往采用由学员队干部实施的领导评价,学员的素质水平仅仅反映在 1-2 名学员队干部的定性评语中。虽然领导在许多方面积累了比较丰富的经验,看问题的视角比较符合实际,角度更高,但由于评价结论主要取决于学员在队干部心目中的印象,因此受学员队干部自身认知水平的高低和对学员信息把握的准确程度影响较大,很难保证评价结果的科学。

由于缺少学员开展的自评和互评环节,因此大大局限了对客观评价信息的获取,限制了学员自主评价意识的发挥,使得评价结果的主观性、随意性太强,评价结果很难做到客观、公正。由于缺乏自评,学员不能反映对自身素质的主观评价,不能针对素质评价指标和结果进行对照检查,不便于查找自身差距和存在的不足,学员的自主学习、自我提高意识得不到加强;由于缺乏足够数量的评价样本,评价数据仅仅来源于少数个体,评价结果的趋向性不明显,与集体认知的差异性较大,不能代表综合素质的真实水平。

(四) 重终结评价,轻过程评价,评价观测不能保持全程性

对合训学员综合素质的评价,多体现在学期末或临毕业前的课程考核成绩上,对日常表现、军容风纪等情况往往缺乏有效的记录,主要由学员队管理干部在年终根据对学员的印象实施一次性终结评价,这种过于强调结果、忽视过程的评价方式,难以全面、系统、准确地反映学员的个体发展状况,不能体现学员素质发展的动态变化规律,不利于学员及时发现自身的不足,不利于管理者适时采取激励奖惩措施,帮助学员提高综合素质的水平。

(五) 重共性评价,轻个性评价,评价引导不能突出针对性

在现行素质评价的方式下,素质测评的结果往往是对德、智、军、体素质进行的权重综合和成绩排序,更多的是一种对共性素质的概括,缺乏对合训学员特性素质的评介与描述,难以全面反映学员的个人能力与素质特征,未能充分引导合训学员个性发展的能力。比如,对待思想政治素质的评价,往往只注重基本政治要求的反映,如政治原则、是否拥护党的领导等等,在道德品质、文化修养等方面设立的指标数量少、项目不健全,不能体现学员的个性发展特征。在科学文化素质方面,学习成绩所占比重过大,忽视了对知识运用能力、知识迁移转化能力等非智力

因素的评价,没有真正体现素质教育的目的。

此外,根据德智军体等多方面的表现和学习成绩,按照不同的分数等级进行加权平均,再加上学科竞赛等附加分值,对学员进行学期(年)终结评价的这一评价方式,注重的是学员累加分数的成绩和排名,将原本按分项素质进行划分的考核评价内容,又回归到进行单一分数比高低的尴尬局面,所有学员的学科成绩、单项评价都掩盖在了“大一统”的分数值后面,其结果是把合训学员的个人特长、优点都给“综合”掉了,也把学员的短处、劣势都给掩盖掉了,使得学员的个性特征和发展进步得不到充分体现,不能体现创新发展的能力和素质要求,不能突出评价引导的针对性。

三、改进现行评价方式的途径和方法

实施合训学员综合素质的评价,必须根据合训学员的自身特点和培养目标及要求,科学设计测评内容和指标,综合运用素质测评方法,创新评价实施手段,正确运用评价结果,保证综合素质评价的效果。

(一) 科学设计评价体系

综合素质测评的内容及其权重,起着“指挥棒”的作用,是达到评价目标,发挥评价效能的有力支撑。评价内容的设计应较好体现合训学员所应具备的基本素质要求。不仅要包括大学生应具备的基本素质,而且还要体现军人的一般素质和合训学员的特性素质。要在思想道德素质、科学文化素质、军事专业素质、身体心理素质等方面具有较高的水平,要具备适应时代发展的创新意识、创新精神和创新能力,并能根据信息化战争对指挥人才提出的新要求,具备良好的信息意识、前沿的信息知识、较高的信息综合处理能力等。

同时,还应合理划分指标层级,科学设定指标权重,注重评价内容的全面性和结构性,注重指标权重的层次性和指向性,既保证评价结果能真实、客观、准确地反映学员个体的综合素质状况,又能通过科学界定各项指标的权重系数和相互之间的关系,使得学员进一步明确综合素质评价的总体目标和引导方向,从而为帮助其树立正确的学习训练目标指明了方向。

(二) 合理综合评价方法

在科学设计评价体系的基础上,采用合理的评价方法是准确获取评价结果的重要保证。

建立长效的信息跟踪机制,发挥过程评价与终结评价的优势,合理划分测评阶段,实现对被评价者素质信息的全程采集和阶段测评。广泛开展自评互评,将定量评价与定性评价相结合,采取考试计分与记录写实的方法,建立学员档案,将科目成绩分数、学员日常记录等有价值的信息进行有效综合,辅现实材料证明,保证评价信息的翔实、可靠。引入相对评价与绝对评价的理念,要求学员在进行集体之间的横向比较的同时,还须将各个阶段所取得的成绩与自己事先设立的目标、要求进行纵向对比,评断自身在集体中所处的位置,分析达到目标的程度和与目标之间的差距,对学员的发展状态作出一个比较客观的评价,并通过学员自我对照,发现自身长处和优势,了解薄弱和

不足,以便及时调整改进学习训练方法,促使自身综合素质的发展。

(三) 大胆创新评价手段

综合素质评价是一项评价过程繁琐、数据处理复杂、实际操作比较困难的工作。如果没有有效的测评实施手段,各项细化指标,尤其是定性指标的评价处理将变得异常复杂,评价结果的准确性和可靠性也将受到极大影响。因此,这就需要我们改变以往传统的问卷调查、面对面访谈、集体举手打分等过程繁琐的评价手段,创新简便易行、准确性高、便于操作实施的评价新路子。

我们可以利用目前业已建立的校园网络为基础,以配发至学员队的计算机为操作单元,构建以信息技术为支撑的评价系统平台,充分发挥信息技术的优势,实现信息计算、处理的计算机化。利用网络互联互通的特点,为评价者提供随时、随地、操作简便的评价操作平台。建立网上信息资源库,实现学员档案管理的网络化、自主化,便于评价信息的实时跟踪和反馈。依托先进的信息处理技术和严格的数据安全管理,也可以使学员综合素质评价信息的安全性和评价结果的准确性得到充分保证。

(四) 正确运用评价结果

综合素质评价结果的正确运用,是有效发挥评价工作激励导向功能、实现素质评价目标与效能的现实要求。综合素质评价结果的处理,不应仅仅落实到学员评优评奖的评定操作上,而应采取客观、认真的态度进行分析对待,将其作为真实反映合训学员素质水平的客观参照。通过建立有效的评价信息权限管理和配套的评价申述、公布制度,保证对素质评价信息知晓范围的严格控制;通过建立以单项为对象的奖励实施办法,扩大受奖面,进一步引导管理者和学员将评价结果的重点放在对评价指标单项的对照与分析上,从而淡化对最终综合评定值的单一比较,打破以往“以一分定胜负”的素质评价结果处理方法;并建立实施评价结果检查制度,要求学员根据阶段性测评结果,进行对照检查,限期提交整改意见和办法,学员队也根据所有人员的素质信息进行汇总,提出分析及处理意见,针对如何提高本单位学员的综合素质制定相应的对策方案。学员旅(大队)、学院(学校),乃至全军,都应对素质测评信息进行阶段汇总与分析,便于从不同层级、不同视角,根据不同的要求,对合训学员综合素质的提高制定相应的对策,进一步加强合训人才的培养。

[参考文献]

- [1] 季广智,陈东祥等.论高素质新型军事人才建设[M].北京:军事科学出版社,2002.
- [2] 宋明武,杨世松.信息素质论[M].北京:军事科学出版社,2006.
- [3] 万光玲,于荀.大学生素质评价体系特征分析[J].辽宁教育行政学院学报,2006,(7).
- [4] 冯瑞明,侯铁虎.大学生综合素质测评存在的问题及改进[J].思想教育研究,2006,(3).

(责任编辑:林聪榕)