

军校研究生评价体系研究

邹宏新, 孟梅, 黄明球

(国防科学技术大学理学院, 湖南长沙 410073)

[摘要] 军校研究生是未来军事科技人才的主体, 也是我军武器装备的重要研发力量。针对当前军校研究生评价体系中存在的一些问题, 并借鉴国外研究生的考核评估制度提出一些建议, 比如评价标准多元化、导师责任制、评价与分配挂钩等, 以期能对军校研究生创新人才的培养有所裨益。

[关键词] 军校研究生; 评价体系; 创新人才

[中图分类号] G643.0 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874(2013)S0-0021-03

A Study of Estimation System about Military Graduate Student

ZOU Hong-xin, MENG Mei, HUANG Ming-qiu

(College of Science, National University of Defense Technology, Changsha 410073, China)

Abstract: The military graduate students are the main part of military science and technology researcher in the future. And they are also the important force of weapon and arming design. However, there are some problems in military graduate student estimation system. Basing on the estimation system of foreign graduate student, some advice is proposed for solving or improving these problems, which includes multiplex estimation standard, supervisor responsibility, establishing a relation between estimation and distribution. It is expecting to improve the quality of military graduate student cultivation.

Key words: military graduate student; estimation system; innovative person with ability

创新人才培养是研究生教育的核心内容, 对增强国家的创新能力和竞争力具有重要意义, 而合理的评价体系在实现创新人才培养过程中起着重要作用。研究生和本科生的重要区别在于“研究”二字, 而“研究”工作需要创新意识、创新能力。^[1]许多国家都将研究生教育作为培养高端人才、实现国家战略意图、保持竞争优势的战略选择, 以及抢占制高点的有力抓手。^[2]军队院校作为军事人才培养的摇篮, 是国防和军队建设发展的力量之源, 更是固国之本、强国之基。事实上, 我国军校的本科教育是把学员创新能力的培养放在首位的, 但研究生教育却起步相对较晚, 各种制度还不够健全, 尤其是研究生的考核评估体系方面还存在一些问题, 主要体现在价值导向单一、考核方式固化、评价指标不完善等方面, 这些问题直接影响了军校研究生潜能的发挥和创新能力的培养。针对高校研究生评价的问题, 已有很多相关研究, 比如

有人提出采用人力资源管理中的绩效考核工具构建一种以创新能力为核心的研究生考核评估制度^[3], 或采用德尔菲法和层次分析法构建研究生综合评价体系^[4], 等等。但对于军校研究生这一特殊群体应该如何进行考核评估以强化其创新能力培养却少有人研究。

一、当前军校研究生评价存在的问题

(一) 价值导向单一

对于军校研究生, 尤其是理工类军校研究生, 其价值导向主要来源于两方面: 一是发表文章的数目和质量; 二是学员队干部对学生的评价。发表的文章体现了一个研究生在校学习期间的学术水平, 是一项重要指标, 但片面强调这一点会存在重学术轻实践能力的现象, 导致较大的供需矛盾^[5], 习主席在重要讲话中也提出“在实际工作中情商比智商更重要”。^[6]另

[收稿日期] 2013-08-05

[基金项目] 湖南省研究生教育教学改革课题: 物理学科研究生课程体系优化与学科交叉物理课程拓展研究

[作者简介] 邹宏新 (1979-), 男, 湖北宜昌人, 国防科学技术大学理学院副教授, 博士, 硕士研究生导师, 主要研究量子光学、激光技术等领域。

外,不同学科之间,甚至不同研究方向之间所能发表的文章数目和质量是完全不一样的,因此以统一的文章标准为导向是不合理的,这会导致很多偏技术的研究方向失去招收优秀研究生的机会。在最后的绩效评价中,学员队干部对学生的评价至关重要,甚至能直接影响其最后的毕业分配,忽视了平时与研究生接触多、对学生发展了解比较全面的导师作为评价主体的存在。

(二) 考核方式固化

大多高校研究生培养部门把考核的重点放在最终的学位取得环节上,如论文答辩,规定毕业时发表文章的级别和数量等,而对研究生的平时考核、中期考核较少。再加上我国现在传统的学年制模式,学生一般不允许提前或推迟毕业,这实质上等于把所有的学生等同对待,忽视了学生的多样性,不利于创新人才的脱颖而出。另外,军校研究生通常直博名额较少,大多数研究生需要通过考试来获得继续攻读博士学位的机会,而且存在招收名额与导师需求严重失衡的情况,单一的考试经常会将一些致力于科学研究的优秀学生排挤在外。

(三) 评价指标不完善

军校研究生通常规定的年限是两年半,其中一年时间用于基础课程的学习,一年时间用于科学研究,半年时间用于论文撰写和准备答辩。因为缺乏有效的中期考核,导师也不是评价主体,最终只能以学分成绩和文章数目来进行评价。事实上,创新人才的培养关键是培养其解决实际问题的能力和创造能力,基于考试分数和文章数目的评价指标过于片面。一年的研究时间,学生可能才刚刚进入课题,根本不具备研究的能力,但迫于文章压力,学生从一开始考虑的是如何发表文章,而且通常会选择文章发表较快的研究方向,得不到应有的专业基础知识训练,甚至于不听从导师的安排,只考虑个人利益而不顾课题组的发展需求。另外,在学位论文的评价方面,由于缺乏科学客观的评价指标和必要的淘汰机制,论文答辩起不到应有的作用。最后,研究生期间的考核与最终的毕业去向基本不挂钩,而且几乎不存在淘汰,使得对研究生的考核评估成为一纸空谈。

二、国外研究生的考核评估制度对我们的启示

(一) 美国研究生考核评估制度

美国研究生教育拥有严格的考核与淘汰制度,这有效地保证了研究生培养的质量。美国高校实施学分制,只要获得足够的学分学生就可获得学位。对研究生的考核评估除了学位论文答辩这一关键环节外,美国的研究生在学习过程中还必须通过两个重要环节,分别是专业知识综合考试和开题报告,这两个环节是

对研究生的进一步筛选,有一定的淘汰率。以博士研究生为例,通过专业考试和开题报告淘汰的博士研究生比例有的高达20%左右,加上不能按时完成毕业论文或学术水平达不到要求的,最后博士学位的授予率只有58%左右。^[7]这个数字远低于我国的博士学位授予率。

(二) 英国研究生考核模式

英国的研究生培养实行的是一种“宽进严出”的制度,即获得进入高校攻读研究生的资格是比较容易的,申请的学生只要具备本科学历并拥有学士学位,经大学有关部门审查,通常都会获得入学资格。当然,申请名牌大学的研究生入学资格相对来说要难一些。在学习成绩和学术成果的考核方面,英国大学采用的是一种极为严格而又比较公平和开放的评价方法,即一般情况下,每门课程的成绩由两部分组成,一部分是考试成绩,另一部分是作业或课程论文,两部分的权重一般各为50%,且作业必须要有参考文献。而在学位的取得方面,各大学都设有不同比率的淘汰率,因此最后能够毕业并拿到学位的研究生要大大少于入学人数。^[8]

(三) 日本研究生考核模式

在日本的大学里,研究生所在的研究室每周都有例行的研究会议,这无疑对及时地掌握和督促学生所做研究的进展情况,起到了很关键的作用。这种研究会议和学生的必修课一样重要,被安排在学生的教学课程表中,全研究室的博士、硕士研究生以及进入研究室的本科生都必须参加。会上,研究生们要向研究室的每一位指导教师和其他学生提交自己的书面研究报告,并进行汇报,主要讲述自己上一周课题研究的最新进展,介绍存在的问题和下一步的工作设想。之后,研究室其他人员可以对其进行提问,阐述相互之间的不同观点和看法。通过这种会议,导师掌握了学生的最新研究动态,系统解答研究中存在的问题,为下一步的研究提出建议和指导;对于学生也是很好的学习机会,扩大了彼此的研究视野。同时这也会对学生所做的研究工作起到很好的监督作用,锻炼了学生的科研和创新能力。^[9]

上述三个国家的研究生考核评估制度有明显的差异,英美的相对接近一些,都引入了一定的淘汰率,而且他们的硕士研究生主要是针对课程基础知识的学习,为下一步攻读博士学位打好基础,这与我国军校的现实情况是完全不一样的,但引入淘汰率,是一个很好的启示。而日本的研究生考核评估几乎完全依赖于课题组的老师,这对学生有很好的督促作用,能大幅提高学生的科研创新能力,可以借鉴。

三、解决研究生评价存在问题的对策思考

（一）评价标准多元化

对于研究生而言，重在科研能力的培养，因此量化的科研成果，如发表论文、专利、获奖情况，成了一个主要评价标准。但这样会导致奉献精神、工作态度、解决实际问题的能力等社会或军队真正需要的品质，成为人才素质培养的空白，因为现代教育不仅是知识的简单表述，还必须体现一种智慧和精神，所以建立合理的评估和奖惩机制将指引人才培养走上一条健康之路。军校除了培养人才外，还有一个重要任务就是解决国防军事研究中的一些科学技术问题，特别是理工类军校，承担了大量新型武器装备的论证和科研工作。而研究生是军校研究群体中的主力军，有必要充分发挥他们的能动性去协助完成重要的国防科研任务，这同时也是培养军校研究生的重要途径。仅靠前面所提到的那些量化指标并不利于国防科研任务的进行，因为很多科研工作并不能直接产生量化的科研成果，但这些工作可以有效提高学员解决实际问题的能力，是军队真正需要的人才，而且这些工作对于课题研究也是不可或缺的，因此必须采用多元化的评价标准。比如不同学科，甚至不同研究方向制定不同的标准，理论研究和实验研究分开，各个方面综合打分，制定一定的淘汰率等等。

（二）发挥导师在研究生评价中的作用

国外研究生培养几乎都是导师负责制的^[10]，因为只有导师与学生是在朝夕相处，他们对学生各方面能力和表现最有发言权，因此在对研究生的评价方面，导师理应承担重要角色。出于军队的特殊性，军校研究生除了对导师负责外，还要面对学员队干部，实际上在最终的考核评估中，学员队干部的评价起决定性作用，原因是队干部面对的是同年级的所有研究生，而导师只是面对其中的一两个学生，很可能会有失公平。事实上，学员队干部对学生的了解通常只体现在政治表现上，而对于其实际工作能力和科研能力并不清楚，导师虽然不能横向比较同年级研究生，但可以纵深比较不同年级的同方向研究生，因此对于导师的评价应该充分考虑。另外，研究室或课题组还可以成立导师组，对同课题组的研究生进行综合比较和督促，并对学生评价具有决定权，这样既能提高人才培养质量，又能兼顾公平。增加导师对研究生的评价作用，也有利于导师更好地管理和培养学生，增进两者的关系，激发其对研究生培养的热情和责任感，这

样才能组成和谐的研究团队，做出更好的工作，培养出军队所需要的创新人才。

（三）考核评估与毕业分配挂钩

军队院校的特殊性在于学员毕业后必须服从分配，本科学员和研究生毕业分配去向不一样，而且最终的毕业分配与在校期间的表现和能力关联也不强。某军校有一个研究生学员，在校期间表现非常好，能力也很突出，是校优秀毕业生，而且两次立三等功，在毕业分配时却分配到一个专业完全不对口的单位工作。这种现象导致部分研究生在校学习期间主动性不强，能力的培养和潜力的激发有限。前面提到很多考核评估的方法，如果最终不能与学员的前途挂钩，都将无法起到正面的导向作用。当然，如果评价标准不合理，也将产生很严重的负面效果，比如导致部分研究方向无人报考，甚至影响整个学科的发展。因此，如何制定合理的评价体系，以及又该如何与研究生的毕业分配挂钩是一个需要认真考虑的问题，这是影响军校研究生创新能力培养的关键。

【参考文献】

- [1] 杨菁. 研究生创新能力实现途径研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2005(2): 83-85.
- [2] 宋宇鸣, 贾涛. 关于新形势下军校研究生管理工作的思考[J]. 研究生教育研究, 2011(4): 73-76.
- [3] 王明杰, 张锦. 研究生创新人才培养的考核评估制度分析[J]. 国家教育行政学院学报, 2012(7): 64.
- [4] 姜飞, 高平发, 周世光. 高校研究生综合素质评价体系的模型构建与应用研究[J]. 科协论坛, 2012(12): 150-152.
- [5] 孙洋洋. 当今研究生评价存在的问题与对策思考[J]. 中国电力教育, 2011(26): 59-60.
- [6] 张晓光. 美国研究生培养特征与启示[J]. 大学·研究与评价, 2008(11): 68-71.
- [7] 姚培硕. 习近平: 要从全局高度重视就业问题 把蛋糕做大 [DB/OL]. 中国新闻网, 2013-5-14.
- [8] 董俊虹, 王润孝, 程智勇. 从中外研究生教育模式看创新人才的培养[J]. 西北工业大学学报(社会科学版), 2005(1): 67-71.
- [9] 冯怀平, 常建梅, 丁军霞. 日本研究生创新能力培养模式分析与借鉴[J]. 比较教育, 2010(20): 136.
- [10] 李波. 国外研究生导师制对我国的启示[J]. 郑州航空工业管理学院学报(社会科学版), 2011(3): 192-194.

(责任编辑: 卢绍华)