海军生长军官学员考核评价体系构建研究
——以海军 D 学院为例

陈　枭[1]，陈　杰[1]，苑志江[2]
（海军大连舰艇学院　1. 训练舰支队；2. 航海系，辽宁　大连　116018）

摘　要：随着海军院校教学改革与发展不断走深，海军生长军官学员分配工作“阳光工程”不断走实，海军生长军官学员考核评价体系在人才培养中的重要性日益凸显。基于海军 D 学院多年来学员考核评价的实践经验，本研究构建了以 3 个一级指标、14 个二级指标为支撑的海军生长军官学员考核评价体系，系统阐述了海军生长军官学员考核评价指标设计总则，使用层次分析法求解评价体系的具体权重，并且开展了部队满意度调查问卷，证明了海军生长军官学员考核评价体系的科学性。本文可为其他军队院校开展生长军官学员考核评价工作提供一定的设计参考。

关键词：海军生长军官学员；评价体系；指标设计
中图分类号：E13　　**文献标识码：**A　　**文章编号：**1672－8874（2020）04－0021－05

On the Construction of the Evaluation System for Navy Cadets: The Case of PLA D Naval Academy

CHEN Xiao[1], CHEN Jie[1], YUAN Zhi-jiang[2]
(1. *Training Ship Detachment*; 2. *Department of Navigation*, *PLA Dalian Naval Academy*, *Dalian* 116018, *China*)

Abstract: With the deepening of teaching reform and development in naval academies and the “sunshine project” for the detaching of naval cadets, the system for evaluating naval cadets has an increasing importance in talent cultivation. On the basis of many years’ practice of assessing the cadets in Dalian Naval Academy, this study constructs an evaluation system for naval cadets which includes three first-class indicators and fourteen second-class indicators. The general principles for the design of the evaluation index are expounded, using analytic hierarchy process to solve the specific weight of the evaluation system. In addition, A survey on satisfaction with the detached cadets has been carried out, which has demonstrated that the evaluation system is scientific. It is hoped to shed light on evaluating cadets in other military academies.

Key words: naval cadets; evaluation system; indicator design

军队院校作为军事人才培养基地，海军院校重点培育塑造掌握自然科学、人文社会科学等通用基础知识和专业技术学科基础、专业基础知识，具有良好的身体心理素质和海军职业素养的海军生长军官学员。海军生长军官学员是指经过全国统一高考录取海军院校的地方应届高中毕业生或年龄在 22 周岁以下的高中毕业文化程度的优秀士兵。

收稿日期：2020－06－08
基金项目：2018 年海军教育科研项目（HJJY201806）
作者简介：陈　枭（1988－），男，辽宁大连人。海军大连舰艇学院训练舰支队政治工作部干事，硕士，主要从事海军大连舰艇学院学员考核及分配工作研究。

近年来，随着海军院校教学改革与发展不断走深，海军生长军官学员分配工作“阳光工程”不断走实，许多院校建立起了以课程考核为核心基础、综合素质考核为牵引导向和平时综合表现为重要依据的考核评价体系，充分调动了广大海军生长军官学员成长成才的积极性、主动性和创造性。然而，就实践情况来看，现行海军生长军官学员考核评价体系在指标设计过程中，仍存在指标设定不合理、权重设计不科学、考核评价操作不便等诸多问题，难以有效激发海军生长军官学员创新争优活力和自学成才动力[1-2]。系统整合和优化考核评价指标，及时将新理论、新信息、新技术、新方法和新技能融入海军生长军官学员考核评价体系，以增强考核评价体系的“时空应变性”，是确保海军生长军官学员培养工作符合国家专业质量标准、胜任第一任职岗位目标要求的有效措施[3-4]。当前急需探索一条既能满足现实需求，又能不断创新发展的海军生长军官学员考核评价体系的设计思路，以便更好地激发学员的成才积极性，有效提升人才培养质量。

一、海军生长军官学员考核评价体系指标设计总则

海军生长军官学员考核评价体系指标设计质量的高低，直接影响人才培养质量，应当正确把握设计原则、设定方法和指标特点。

（一）设计原则

海军生长军官学员考核评价体系指标设计，应当把握以下原则：

1. 立足现实、着眼发展。既要拿出公平公正的评价结果作为海军生长军官学员毕业分配的有力依据，又要充分发挥考核评价体系在人才培养导向作用，对标未来信息化军队建设对军校毕业学员能力素质提出的新要求，引导学员树立远大志向并不断提升自身综合能力素质，处理好主观愿望与客观现实、确立目标与实际可能的关系。

2. 统筹规划、逐渐完善。既考虑整体指标体系构架对海军生长军官学员能力素质的全方面要求，又通过权重设计突出重点指标环节各有侧重；既考虑构建行之有效的综合素质考核评价体系的紧迫性，加快步伐、积极推进，又尊重人才能力素质生成规律，区分海军生长军官学员不同年级的阶段特点，稳步实施，一以贯之地做好学员在校期间的全过程评价[5-6]。

3. 普遍通用、个别有别。根据海军生长军官学员综合能力素质生成的特点与规律，海军生长军官学员综合能力素质可划分为共性化素质和个性化素质两部分。共性化素质是指海军生长军官学员作为一名合格军校学员应当具备的共同基础素质。个性化素质是指海军院校学员所特有的能力素质。考核评价体系的指标设计既要体现对海军生长军官学员能力素质的普遍需求，又要注重因军兵种差异带来的特殊需求。

4. 完备规范、简便易行。考核评价体系既要科学完备、明确具体，又要实在管用、便于操作。评价指标做到含义清晰、数据科学、标准一致。在确定体系结构时，在满足要求前提下，体系层数应尽量少，且每层的指标数不宜过多，通常少于九个。模型设计应当具有较强的操作性，结构模块简洁清晰，计算程序简便明了，一看就懂，一学就会，既便于在计算机上应用实现，又有利于在海军生长军官学员间大力宣传、有效推广[7]。

5. 科学总结、继承创新。考核评价体系应当以科学理论为基础，深入挖掘系统内部要素与其本质间的联系，采取“定性与定量”相结合的分析方式，兼顾定性分析的科学性与定量分析的精确性，从而准确反映系统整体和内部要素间的数量特征。此外，要注意吸收其他军队院校以往的成功经验，借鉴地方高校和其他考核评价系统指标设计的有益做法，面向未来，大胆创新，将开放、动态的设计理念贯穿其中。

（二）设定方法

在设计指标时，既要讲究平衡，又不能搞平均，需要针对现实情况予以不同权重，来引导学员自觉调整努力方向，逐渐形成期望的素质结构。因此，构建海军生长军官学员考核评价体系，首先，深入分析海军生长军官学员的综合素质要求，并进行科学分解，将与之对应的评价指标按考核评价工作实施主体进行分类；其次，确定考核指标在评价体系中的具体地位，从而科学确定其具体权重。在确保评价体系的相对稳定性的同时，又可以体现出评价体系的动态性和调整性。

按照海军生长军官学员能力素质基本内涵，可将海军生长军官学员能力素质分解为思想政治、军事素养、创新能力、管理能力、严格自律等 5 类。讲政治是首要标准，懂军事是职业素养，能创新是核心指向，会管理是必备能力，严自律是

作风保证。其中思想政治素质包括政治立场、参加政治教育情况和道德品质；军事素养包括军人气质、军事体能、心理素质等；创新能力包括学习能力、创新实践、参加重大赛事等；管理能力包括组织协调、担任骨干情况等；严格自律包括遵章守纪、个人奖惩等。

按照考核评价的实施主体，可将反映海军生长军官学员能力素质的评价指标归为课程考核、综合素质考核和平时综合表现等3大类。课程考核由专业系（部）会同教务部门和考试中心牵头组织实施并积累相关考核基本数据，综合素质考核和平时综合表现主要由学员管理单位组织实施并积累相关考核基本数据，其中综合素质考核主要积累海军生长军官学员除课业考核外的其他能力考核记录，平时综合表现则更加侧重于海军生长军官学员的日常行政管理。

（三）指标特点

海军生长军官学员评价指标根据其操作性，分为定量指标和定性指标2类。

1. 定量指标。专指可以用明确的数量关系表示的指标，又可被称为硬指标。该类指标具有评价弹性空间小、评价结果单一、评价周期较短的特点。定量指标可以充分调动学员主观能动性、挖掘学员潜能，是一种引导学员奋勇拼搏、努力向上的指标。如，课程考核中的学习成绩、综合考素质核中的体能联考成绩，只要学员刻苦学习专业知识、苦练军事体能，那么该学员的学习成绩和体能联考成绩两个考评要点一定会得高分。

2. 定性指标。专指需要根据学员现实表现结合群众评议结果的指标，也被称为软指标。评价定性指标需要先积累基础数据，再进行定量转化。该类指标具有评价弹性空间大、评价过程复杂、评价周期较长的特点。定性指标可以充分发挥民主评议和党委（支部）作用。如，综合素质考核中思想政治，学员要积极参加学员管理单位组织的各类政治教育，认真撰写学习笔记、心得体会，民主评议和党支部评定时，要充分参考以上要素客观公正地给出该评价指标分数。

二、海军生长军官学员考核评价体系的指标设计

评价指标不仅决定了考核评价工作的具体内容，还明确了考核的重点，具有鲜明的导向性。评价指标可将整体评价转为分项评价，有效克服评价者从主观角度做出的评价，也可积极发挥评价的反馈功能[8-9]。同时，分项评价可以解决眉毛胡子一把抓的问题，从而提高评价的科学性[10]，这一点显得尤为重要。根据海军生长军官学员的成长规律，结合“三位一体”新型军事人才培养体系，设计了3个一级指标（准则层）、14个二级指标（指标层），将海军生长军官学员要求达到的素质“通用基础知识和专业技术学科基础、专业基础知识”在“课程考核”指标中进行评价；将“政治工作、作战指挥、组织训练、管理部队和学习创新能力”在“综合素质考核”指标中进行评价；将任职能力在“平时综合表现”指标中进行评价，如图1所示。

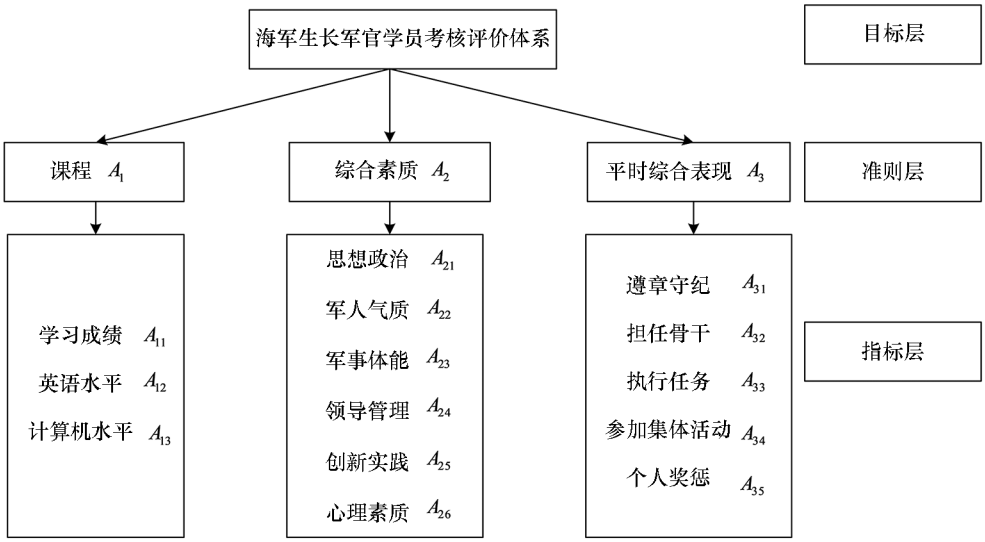

图1 海军生长军官学员考核评价体系

（一）“课程”考核指标

一级指标课程考核下设学习成绩、英语水平和计算机能力水平等 3 个二级指标。其中学习成绩为所有已考必修课平均成绩，涵盖了考试课、考查课在内的所有课程；英语水平以国家英语等级考试成绩为依据，区分英语四级和英语六级两个档次，计算机水平以国家计算机等级考试成绩为依据，区分计算机二级和计算机三级两个档次。课程学习是军校教育和学员发展的基础，因此，将课程考核与学习成绩摆在同级指标首位，可以引导学员不断加强学习。在组织课程考核时，要注意把握好课程考核工作，不可将考核视为课堂教学内容的简单重复，而要时时处处体现人才培养目标，反映学员基本知识和基本技能的掌握情况，促进学员尽早适应部队第一任职。考虑到海军这一国际化、现代化军种，海军生长军官学员应具备过硬的英语交流能力和计算机使用能力，所以在该指标设计中，将学员英语和计算机等级考试成绩作为重要内容突出出来。

（二）“综合素质”考核指标

“综合素质考核”这一级考核指标作为评价体系中的核心内容，详细规范了海军生长军官学员为更好适应新时代加速演变的战争形态应具备的德智军体等方面能力素质要求。在该级指标中，设计了囊括思想政治、军人气质、军事体能、领导管理、创新实践和心理素质等 6 个二级指标和 13 个考评要点。其中，思想政治解决好为谁培养人才这个根本问题；军人气质、军事体能和心理素质突出强调了海军生长军官学员作为军校学员所必备军事共同基础、军事技能、军事体能和心理素质；创新实践旨在考察海军生长军官学员的学习能力、实际操作能力、实践创新能力、专业技术能力等综合素质。该级指标的设计能够充分调动学员全面培养自身能力素质的积极性，努力将自己锻造成具有坚定理想信念，深厚科技和人文知识积累、过硬身体素质、娴熟军事专业技能、良好军人气质和心理品质、卓越领导能力和创新能力的新时代海军生长军官学员。

（三）“平时综合表现”考核指标

日常养成是海军生长军官学员个人意志品质、必胜信心、战斗作风、纪律观念凝聚升华成内在力量和战斗气质的重要途径和有效手段，也是衡量海军生长军官学员综合能力素质的一个重要考评因素。在该级指标中，设计了涵盖遵章守纪、兼职代职、参加大型活动、集体活动出勤率和个人奖惩情况等 5 个二级指标和 6 个考评要点。该项指标下的各考评点均具有贯穿培养全过程、考核周期长、基础数据翔实的特点，对考核评价组织者和考核评价对象都提出了较高的要求，一方面，督促学员管理单位持之以恒、始终如一地开展各类日常管理工作，确保制度的延续性，另一方面要求海军生长军官学员一以贯之地坚持作风养成，培养学员的自律意识。该级指标的设计对培养海军生长军官学员注重培养良好的军人气质、过硬的作风纪律、顽强的意志品质、高度的集体意识具有十分重要的指导意义。

三、海军生长军官学员考核评价体系的权重确定

由图 1 可以看出，海军生长军官学员考核评价体系由多个层级指标构成，而各个指标对研究对象的重要程度存在一定的差异性，这就需要确定各项评价指标的具体权重，以用于计算海军生长军官学员的评价分值。本文使用层次分析法确定指标权重，邀请 12 名院校教员、12 名舰艇指挥员（我校优秀毕业学员）组成专家组，对各层的具体指标进行评分，最终确定各指标的权重，具体过程如下：

第 1 步：根据各层指标的重要程度，通过两两比较的方式构造判断矩阵；

第 2 步：假设，$\lambda_{\max}$为构造判断矩阵 A 的最大特征根，对应的特征向量 W，则满足关系：$AW = \lambda_{max}W$，将求解得到的 W，经归一化处理后，便可求解得到同一层次相应元素，对于上一层次某一因素相对重要性的权重向量。

第 3 步：为降低客观事物复杂性、认知模糊性和多样性带来的问题，进行判断矩阵的一致性检验。

采用上述方法，分别构造了准则层和指标层的判断矩阵，并求解得到各个指标的权重，如表 1 所示。

为检验海军生长军官学员考核评价体系建立的科学性，采用问卷调查的方式，赴基层部队针对首次任职满半年的海军生长军官毕业学员，从自主学习能力、创新能力和任职能力等 3 个角度，开展培养质量满意度问卷调查。2019 年 12 月对东部战区海军于 2019 年 6 月份毕业分配的 23 名学员

表 1　海军生长军官学员考核评价体系的指标权重

准则层	准则层指标权重	指标层指标	指标层指标权重	最终指标权重
课程考核 A_1	0.6267	学习成绩 A_{11}	0.8182	0.5128
		英语水平 A_{12}	0.0909	0.0570
		计算机水平 A_{13}	0.0909	0.0570
综合素质考核 A_2	0.2797	思想政治 A_{21}	0.4366	0.1221
		军人气质 A_{22}	0.1120	0.0313
		军事体能 A_{23}	0.0670	0.0187
		领导管理 A_{24}	0.1998	0.0559
		创新实践 A_{25}	0.1176	0.0329
		心理素质 A_{26}	0.0670	0.0187
平时综合表现 A_3	0.0936	遵章守纪 A_{31}	0.4592	0.0430
		担任骨干 A_{32}	0.1792	0.0168
		执行任务 A_{33}	0.0973	0.0091
		参加集体活动 A_{34}	0.0973	0.0091
		个人奖惩 A_{35}	0.1669	0.0156

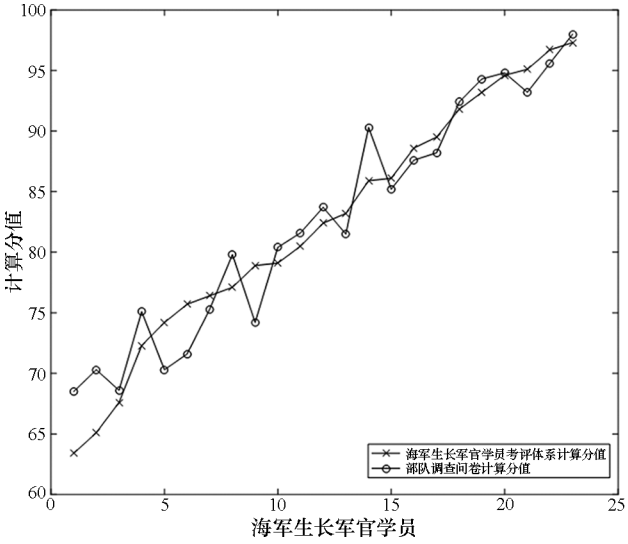

图 2　生长军官学员考核评价与部队调查问卷的结果对比图

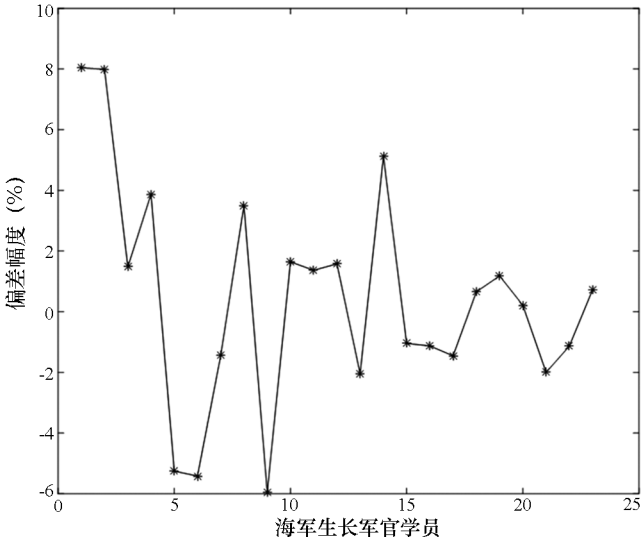

图 3　生长军官学员考核评价与部队调查问卷结果的偏差幅度

进行问卷调查，采取匿名打分形式，由毕业学员所在舰艇的舰长、政委、副舰长和副政委分别打分，再计算其问卷调查平均分数，并与基于海军生长军官学员考核评价体系的计算分值进行对比，如图 2 所示。为了便于分析，提出了偏差幅度的计算公式（见下式），并且计算得到了两种评价结果的偏差幅度结果，如图 3 所示。

$$偏差幅度 = \frac{C_2 - C_1}{C_1}（\%）$$

式中，C_1 为某学员基于海军生长军官学员考核评价体系的计算分值；C_2 为某学员部队调查问卷计算分值。

图 2 给出了基于海军生长军官学员考核评价体系与部队调查问卷的 23 名海军生长军官学员计算分值。从图中可以看出两种评价方法得出的计算分值具有很好的一致性。相比较而言，在计算分值较高范围（80 分以上）较其他范围（80 分以下）

（下转第 79 页）