

# 硕士研究生培养的绩效评价研究

刘伟学

(赤峰学院 内蒙古赤峰 024000)

**【摘要】** 硕士研究生是高等教育最高层次, 现如今, 硕士研究生规模在逐步扩大, 适应了国民对精英教育的要求。但在此过程中, 也面临着一些问题, 比如说, 用于硕士研究生的教育投入远低于硕士研究生的增长速度, 同时资源未得到科学运用, 在硕士研究生培养中还面临着师资力量不足、经费紧张、资源利用率低等方面的问题。本文以“绩效评价”为入口, 对硕士研究生培养的绩效评价内涵进行了分析, 并采用多级评价方式对硕士研究生培养工作进行了绩效评价。

**【关键词】** 硕士研究生; 培养; 绩效评价

## Research on the Performance Evaluation of Master Student Training

**【Abstract】** master is the highest level of higher education, now, the master scale in gradually expanding, to adapt to the requirements of the people to elite education, but in the process, also faces some problems, for example, for master education investment is far lower than the master growth rate, in addition, resources not scientific use, in master graduate training is also facing insufficient teachers, funding tension, low resource utilization problems. This paper takes "performance evaluation" as the entrance, analyzes the connotation of performance evaluation of postgraduate training, and uses the performance evaluation by multi-level evaluation method.

**【Key words】** master students; training; performance evaluation

**DOI:** 10.12361/2705-0416-04-06-87309

硕士研究生教育的效果取决于教育质量和水平, 提升硕士研究生培养质量是硕士研究生教育不变的主题。近些年, 社会各界对硕士研究生培养质量持质疑态度, 相继进行了有关硕士研究生培养的调查研究, 希望可以及时发现其中的问题, 采用有效对策来解决。例如, 硕士研究生课程内容系统性强, 应用性弱; 硕士研究生导师所面对的科研任务很重, 没有充足的时间去指导硕士研究生。在新时期, 如何提升硕士研究生培养质量成为了需要关注和解决的重点问题。

### 1 硕士研究生培养的绩效评价研究的意义

#### 1.1 有利于科学配置、利用国家整体教育资源

高等教育经费是公共财政的一部分, 若是对经费投入状况、使用效果未进行科学评价, 必然会浪费教育资源。加强关于研究生培养的绩效评价, 将财政拨款和高校绩效联系起来, 经过建立完善的绩效评价指标, 从更客观层面对评价管理效果进行评价, 可以提升政府财政资金的利用率, 让资源配置更为科学、高效<sup>[1]</sup>。

#### 1.2 有利于提升高等院校办学水平和质量

绩效评价是按照国家有关学位授予标准进行的。经过对研究生教育各阶段全部绩效评价对比分析, 为教育教学工作提供更准确的评价结果, 从而能够让各大高校发挥自身优势, 找到各自的差距, 同时, 明确改革的重点, 提升高等院校办学水平和质量<sup>[2]</sup>。

#### 1.3 有利于构建学位与硕士研究生教育激励机制

绩效评价、绩效反馈、激励的等都是密切联系起来的, 绩效评价是实行激励机制的前提, 评价的目的是为了发现问题, 提高学校办学质量。评价结果的应用能够优化高等教育的治理结构, 提升管理水平, 进一步更新激励机制。

### 2 硕士研究生培养的绩效评价存在的问题

#### 2.1 国家教育行政干预多, 高校自主权不足

虽然现在我国的教育体制逐步实施减政放权制度, 给予了高校更多的自主权, 但是同一些发达国家比较还是存在不足, 特别是关于学校办学、硕士研究生教育经费投入等层面, 政府干预多, 评价一般都是政府部门提出的, 并且评价手段存在形式化问题, 高校对自我评价缺少足够的认识, 并未将自我评价当作优化管理, 提升质

量, 构建高效硕士研究生质量评价的有效手段<sup>[3]</sup>。

#### 2.2 评价主题太单一, 高校自评未被重视

除了有关部门要求的外部评价外, 高校自评很少, 且一般都是总结性评价, 更为关注评价的结果, 极少将内外部评价等多种评价综合起来。在实践过程中, 虽然有些高校也进行了一系列的研究, 取得了一些成绩, 但是依然还是存在一些问题, 比如说, 现在的高校对硕士研究生的评价, 往往都是第一年进行课程考试, 第二年完成开题报告等这样的方式实施的。尽管也发挥了监督作用, 但是评价体系不够完善, 连贯性不强<sup>[4]</sup>。

#### 2.3 评价标准良莠不齐, 评价指标体系不够完善

主客观指标等各项指标失衡, 从已进行的硕士研究生教育评价指标体系层面看, 还面临着重视客观性评价, 忽视主观性评价等方面的问题。指标内容不完善, 更注重对硕士研究生某个方面的评价, 如硕士研究生的科研能量等, 没有构建更加科学、完整的绩效评价指标体系。同时, 对绩效指标缺少足够的重视, 未能考虑各类型、各区域学校硕士研究生资源、经费等。

### 3 硕士研究生培养的绩效评价体系的构建

#### 3.1 硕士研究室培养的绩效指标体系构建的原则

##### 3.1.1 整体性、重点性原则

整体性原则要保证指标体系中的各个指标可以完整地将高校硕士研究室培养的绩效数量及要求反映出来。评价工作覆盖面广, 指标体系的选取、设计要具备完整性、要有侧重点, 可以将指标群的总体绩效体现出来。但指标不是多就好, 要重点突出, 选取典型的指标<sup>[5]</sup>。

##### 3.1.2 可操作性

指标要可以将硕士研究生绩效的本质特点及整体水平体现出来。各指标概念要清楚, 内涵要明确, 各指标要有关联性, 不能重复。指标的选取要满足国际、国内有关标准, 要具有可操作性。

##### 3.1.3 可行性

设置评价指标既要评价研究的目的、需求加以考虑, 更要顾虑到客观条件, 让评价指标体系数据具备可行性特征。

##### 3.1.4 通用性

构建绩效评价指标体系是为了对高校硕士研究生培养效果加

以评价。评价不只是对同个单位同个时期与另外时期进行比较,更关键的是对各单位比较。所以,指标体系内的各指标,无论是其口径范围,还是计算方式等都要具备通用性<sup>[6]</sup>。

### 3.4.5 动态性与目标导向性

硕士研究室的培养是一项持续性工作,所以指标的选取也要对其动态变化特征加以考虑。评价硕士生培养绩效,其作用不只是评出优劣,更关键的是要让培养工作朝着正确方向、正确目标迈进。

## 3.2 硕士生培养的绩效指标体系构建的路径

硕士生培养绩效指标体系的建立路径可以分成如下几个阶段。

### 3.2.1 第一阶段要确定目标

结合绩效评价的理论的建立原则,确定培养目标、目的及主体。硕士生培养目的是经过教育让培养对象在素质水平上可以满足基本要求。硕士生不仅要获取硕士学位,还要具备本学科丰富的理论知识,还要具备从事科研工作的能量和水平。一名优秀的硕士生要具备如下条件:一是要具备丰富的知识,掌握本学科系统的理论知识、专业知识,了解本学科的发展方向;二是形成一定的科研意识,具备从事科研工作的能量,并取得了一定的科研成果。所以,对硕士生培养绩效评价要围绕人才培养这一核心,以此为参考选取评价对象,明确评价指标体系,更新评级过程,否则就难以发挥评价的效果<sup>[7]</sup>。

### 3.2.2 第二阶段初步进行设计

在确立了评价目标后,就要将评价目标细分,逐层分解,进行初步设计。在具体设计时可以参照各大院校科学评价研究中心、研究院等有关国内大学排名指标评价体系的有关资料,结合国家教委规定,综合院校有关硕士生培养的有关规定、要求,广泛收集并听取导师、管理者等的意见和看法,在此条件下初步设置评价指标体系,在此环节就要弄清指标体系的构成。为了让指标体系具备可操作性,就要对三级指标加以解释,确定内涵。具体为:

一是输入指标体系。该项指标指的是为确保硕士生培养质量所花费的资源,是体现实现评价目标所要具备的物质基础指标。该项指标体系中,还涉及生源质量。生源质量是确保说是研究室培养质量的基础条件,涵盖硕士生统考入学成绩,基础知识、技能获取情况等。师资队伍,在硕士生培养绩效评价中师资队伍是不可或缺的要素,是提升硕士生教育质量的核心。师资队伍指标包含师生比、博士学位教师比例等各级教师比例。

二是过程指标体系。该项指标是体现实现评价目标工作所要具备的指标,用以检测、评价硕士生评价中关于资源的利用率、管理效果等各方面情况<sup>[8]</sup>。这一指标体系包含硕士生培养导向、

导师引导、科研、教学管控等指标。其中,硕士生培养导向涉及培养方向,该指标的设计要对科学性、前沿性等加以考虑,要突出学科特色。导师引导,也就是对硕士研究生的教育引导。导师与硕士生是指导关系,其效果会对培养绩效造成直接的影响。科研属于创新活动,是在系统掌握有关知识经验的情况下探索新知识,创新技术的活动,其对培养硕士研究生的创新能量,提升硕士研究生的培养质量等都发挥着很重要的作用。所以,是否参加科研活动、科研能力的提升是硕士生培养绩效的关键因素。教学管控,是管理人员采用有效手段,让教学活动达到预期培养目标的过程。高校的主要任务是培养人才,这也突出了教学管控在学校管理工作中的重要性。其主要内容包含依据培养方案实施教学,优化教学管理机制等。课程设置是硕士生学习的重要内容。针对各种类型的硕士生,课程的设置也要有所侧重。比如说,针对专业型硕士生要多设置一些能够解决实际问题的课程;针对学术型的硕士生既要设置理论课程,又要设置综合课程。但整体来说,要突出“宽口径,厚基础”要求。

三是输出指标体系。该项指标体系体现的是硕士生教育成效、产出状况。硕士生教育输出也就是培养了哪方面的人才,通过对数量、质量的评价突出教育投入产出效益。这一体系涉及到的指标有在校器件论文发表次数、优秀硕士论文所在比重、用人单位评价等。

### 3.2.3 第三阶段修订完善

结合设置的绩效评价指标体系初稿,编制绩效问卷。具体步骤是:经过开放式问卷调查、二次访谈、寻求专家意见、归纳整合原始评价指标,对指标体系的科学性进行探讨,优化指标内容,从而确定硕士生培养绩效评价指标体系结构。

## 4 结语

总而言之,在高等教育教学工作中,硕士生培养的绩效评价是很重要的内容,科学有效的硕士生培养绩效评价有利于科学配置、利用国家整体教育资源;有利于提升高等院校办学水平和质量;有利于构建学位与硕士生教育激励机制。为此,在实际构建硕士生培养绩效评价中我们必须对已有评价体系中存在的问题加以分析,分阶段科学进行绩效评价的构建、设计。

**作者简介:** 刘伟学(1979.4——),男,内蒙赤峰人,副教授,研究方向:嵌入式系统理论与应用研究。

**基金项目:** 内蒙古自治区教育厅 YJG20181013802 研究生培养单位绩效评价研究与实践——以赤峰学院为例。

## 【参考文献】

- [1] 彭秋莲, 蒋育燕. 高校研究生奖助学金绩效评价指标体系的优化[J]. 商业会计, 2021(14): 86-89.
- [2] 李骏, 韦日明. 培养质量导向的研究生导师绩效评价体系构建[J]. 经济管理文摘, 2021(13): 103-104.
- [3] 杨峰. 省属高校研究生资助管理绩效评价——基于2019年第三方评估机构的实证分析[J]. 高教探索, 2020(11): 52-57+80.
- [4] 刘军伟, 吕勇, 白喻. 研究生纵向党支部设置模式及其评价方法研究[J]. 湖北师范大学学报(哲学社会科学版), 2020, 40(1): 91-94.
- [5] 彭莹. 文科博士研究生国家奖学金制度绩效评价研究[D]. 重庆: 西南大学, 2019.
- [6] 柳炳祥, 卢荣华, 田原. 基于绩效评价的研究生人才培养模式研究——以一般地方高校统计学一级学科为例[J]. 当代教育实践与教学研究, 2019(9): 51-52.
- [7] 柳炳祥, 帅苗苗, 田原, 等. 研究生培养模式绩效评价研究——以一般地方高校统计学一级学科为例[J]. 当代教育实践与教学研究, 2019(2): 108-109+234.
- [8] 陈立梅, 王露露. 基于协同绩效评价体系的专业学位研究生双导师制建设研究[J]. 电子商务, 2018(9): 72-74.