

高职扩招分类教学课程评价体系构建

马彩梅

（新疆石河子职业技术学院，新疆石河子 832000）

摘 要：高职扩招学生的多样性必然产生教学组织形式的多样化。为保障人才培养质量，适应教学策略的变化、完善课程教学评价体系显得尤为重要。本文分别对全日制扩招、弹性制扩招（企业学员）、弹性制扩招（社会学员）三类学生在理论课、实践课、理实一体化课程学习中构建课程考核评价体系，制订扩招学生学习成果的转换办法。

关键词：高职扩招；分类；课程评价；学分认定

教学质量评价是学校提高人才培养质量的重要手段和环节。高职百万扩招开始后，教学对象、教学策略、教学环境等发生了很大的变化，因此，各高职院校在教育、教学、管理等方面开展了积极的改革和探索。而传统的教学质量评价体系已无法适应生源多样、场所多元的教学现状^[1]。

本文根据课程特点、课程教学组织形式，探索对全日制扩招学生、企业弹性制扩招学生、社会弹性制扩招学生三个群体不同的考核方式，建立社会、企业、学校多方参与的评价体系。

一、全日制扩招学生考核评价

全日制扩招学生在校内全脱产上课。高职院校根据课程的特点，将课程分为了理论课、实践课、理实一体课三种类型，并分别构建课程教学评价体系。

（一）理论课程评价考核

理论课程一般为公共基础课。专业理论课。这些课程教师注重学生理论知识的掌握。根据高素质学生培养要求，教师在考核过程中应关注学生的学习态度、素质养成等，故需加入过程考核项目，以此对学生的课程成绩进行综合评定^[2]，如表1。教师在考核评价时，过程化评价和终结性评价相结合。过程化评价主要是学生考勤、课前预习（包括线上和线下）、课堂表现（包括线上和线下）、课后作业（包括线上和线下）等。终结性评价主要是最终考核的成绩，可以是试卷考试、大作业等形式。

基金项目：兵团职业教育科研课题“高职扩招教学组织与管理研究——以兵团高职院校为例”。

作者简介：

马彩梅（1981.09—），女，汉族，新疆石河子人，硕士研究生，副教授，研究方向为职业教育教学管理。

表 1 理论课程考核评价比例构成

过程化评价 30%~50%	终结性评价 70%~50%	总评
出勤、课堂测试、课堂表现、课后作业、小组活动、任务完成情况	试卷+大作业+论文	过程化评价+终结性评价

（二）实践课程评价考核

实践课程一般在二、三年级开设。此时，学生面临实习和就业的压力。所以，课程培养的能力除了实践课程的知识和技能以外，还包括学生分析问题、设计/开发解决方案、使用现代化工具、学习态度、团队合作和职业规范等。实践课程考核分成三个层面，分别是过程性考核、终结性考核和量化评分表考核，如表2。形成性考核用于监测学生的学习过程和学习状态，终结性考核用于考核学生实践项目中的能力达成度，量化评分表考核用于考核学生的素质目标达成度^[3]。这三种考核方式中，过程性考核是间接考核方式，终结性考核和量化评分表考核都属于直接考核方式。

表 2 实践课程考核评价比例构成

间接考核	直接考核		总评
（课堂表现+课堂节点）（20%）	能力达成度60%	素质目标达成度20%	间接考核+直接考核

课堂表现主要考核学生学习态度和课堂参与度，主要包括回答问题、成果分享和课堂纪律等。课堂节点检查主要考核学生任务完成度和完成效果。

表 3 计算机技术项目实训课程设计的能力指标

考核项目	分值	解决方法和建议	实现系统解决方案	假设检验与结论	使用工具	领导能力	开发项目的管理	合计
需求分析	12	8			4			12
系统设计	12		6		6			12
系统实现	30		26		4			30
项目测试	8			8				8
项目管理	8						8	
合计	70	8	32	8	14	0	8	70

课程能力达成度指标是根据实践课程标准进行设计的。教师在教学评价中先设计符合课程的、需要达

成的能力指标,然后再根据这些能力指标设计培养路径,最后结合学生的成绩数据,客观地分析学生学习后所具备的能力与设定的课程要求所具备的能力是否匹配,得出课程能力达成度指标。例如,计算机技术项目实训课程设计的能力指标,如表3。

量化考核评分表主要用于考核学生的素质能力,即学生实践项目对社会的影响、工作岗位与责任。评分表包括以下三个信息:评价指标点、量化的达成层级、各指标点达成不同层级的情况描述,如表4。教师依据既定的评分表,根据学生的实践报告和课堂表现等评价学生在该项指标上的表现,通过满意程度给出量化分数。

表 4 计算机技术项目实训课程量化考核评分表样表

指标点	量化的达成层级			
	非常不满意 3分	不满意 5分	满意 8分	非常满意 10分
理解计算机 软件工程师 对公众安全 和社会安全 责任,履行 责任	不能理解工 程师对公众 安全的责任, 也不能在实 践中履行责 任	理解工程 师对公众安 全的责任,但 不能在实践 中履行责任	能理解工 程师对公众 安全的责任, 并能在实践 中履行责任	能理解工 程师对公众 安全的责任, 并能在实践 中自觉履行 责任

(三)理实一体化课程考核评价

理实一体化课程一般采用任务或项目教学。教师在讲授必要的基础知识前提下,开展实践活动。考核内容主要包括基础知识掌握程度和学生应用所学知识完成项目任务的实践能力考核。考核评价指标主要从考评学生自主学习能力、课堂参与度、作业测试完成情况、项目任务完成情况、团队协作能力等方面进行设定,如表5。此环节成绩量化。教师根据内容来设定考核不同权重。如果教师在教学过程中借助网络教学平台,这部分成绩可以由平台最终自动生成。如果教师在教学过程中没有借助网络教学平台的,由教师按照课程实际特点给出具体考核点的权重。

表 5 理实一体化课程考核评价比例构成表

学生自主 学习能力 10%	课堂参与 度10%	作业测试 完成情况 30%	项目任务 完成情况 40%	团队协作 能力10%	总评 各权重 成绩和
---------------------	--------------	---------------------	---------------------	---------------	------------------

二、企业弹性制扩招学生考核评价

根据企业扩招学生特点,企业学员一般均有一定技术技能基础,为在岗职工。他们缺乏系统性的理论学习和深入的实践学习。教师在设计企业扩招学生的学习课程时,分为理论课程和实践课程,主要以工学结合方式组织教学。

企业扩招班级是根据企业生产特点,采用“半工

半读”“送教上门”“旺工淡学”等形式组织教学。结合国家《关于做好2020年高职扩招专项工作的通知》文件要求,扩招学生在6年内完成学业,面授学时占全部总学时的25%,即1 000学时。在人才培养方案制定过程中,按照国家文件精神,高职院校制定人才培养方案和配套的课程课时分配明细表,明确面授课程的课时,将一个课程的教学课时进行明确,便于教学的开展。

理论课程教学一般将课程分成线上学习和线下面授两个部分,线上学习占总成绩比例40%(通过视频观看、作业提交、测试情况,评定成绩),线下面授占总成绩比例60%(线下到课情况、课堂互动表现、作业完成及考试成绩),具体如表6所示。

表 6 企业扩招——理论课程考核评价比例构成

总成绩	线上自学	线下/线 上面授	其中			
			到课情 况	课堂 互动	作业	考试 成绩
100%	40%	60%	20%	10%	20%	50%

由于企业扩招学员均是在岗人员,实践课程授课一般采用学徒制方式,由企业师傅担任,考核学生在实际工作和学习中的操作能力。实践课程考核评价比例构成见表7。

表 7 实践课程考核评价比例构成表

间接考核	直接考核		总评
(课堂表现+ 课堂节点)(20%)	能力达成度 70%	素质目标达成 度10%	间接考核+ 直接考核

表7中的能力达成度和素质表达成度是根据上课的课程的教学标准、专业培养目标等,由教师制定、二级院系审核后执行。

三、社会弹性扩招学生考核评价

社会弹性扩招学员的特点是人员结构复杂,学习基础、学习目标不同。教学组织一般采用线上+线下相结合的方法,一部分课程采用线上自学+辅导答疑的形式,一部分课程采用线上自学+集中面授的形式。因此,自学+辅导的课程主要以学生自主学习记录、参与学习讨论、阶段测试、作业完成情况以及线上考试等因素综合评价。弹性扩招—线上课程考核评价比例构成见表8。

表 8 弹性扩招—线上课程考核评价比例构成

总成绩	线上学习	参与学 习讨论	阶段 测试	作业完成	线上测试
100%	30%	5%	20%	15%	20%

线上自学+集中面授的课程,线上自学占总成绩比例40%(通过视频观看、作业提交、测试情况评定成绩),权重稍比企业扩招大。线下面授占总成绩比例

60% (线上听课情况、课堂互动表现、线上作业完成及期末考试成绩), 具体如表9所示。

表 9 弹性扩招—线上+面授课程考核评价比例构成

总成绩	线上 自学	线下/线 上面授	其中			
			线上听 课时间	课堂 互动	线上 作业	期末 成绩
100%	40%	60%	20%	10%	20%	50%

实践类课程教师会将实践教学视频以任务点的形式, 放在网络教学平台上。学生在参加面授时, 必须完成线上视频的学习。教师在简要介绍原理、结构等知识后, 直接开展实训。此类课程的成绩主要由两部分组成, 具体见表10。

表 10 社会弹性扩招—实践课程考核评价比例构成

总成绩	面授校内教师授课考核	线上授课考核
100%	70%	30%

其中, 面授校内教师授课考核和线上授课考核内容均参照表11。

表 11 实践课程考核评价比例构成表

类型	间接考核	直接考核		总评
面授校内教师授课考核	(课堂表现+课堂节点) (20%)	能力达成度70%	素质目标达成度10%	间接考核+直接考核
线上授课考核	(课堂测试、课堂实践、课后作业、任务完成情况) (50%)	能力达成度40%	素质目标达成度10%	

表中的能力达成度和素质达成度根据课程的教学标准、专业毕业目标, 面授和线上内容分别由教师制定考核指标和考核权重。

四、学习成果转换

根据《教育部办公厅关于做好扩招后高职教育教学管理工作的指导意见》文件精神, 各校结合实际情况, 可以分别制订切实可行的学习成果认定、积累和转换认定和互换办法。

一是学校可以根据生源身份有针对性地设定学分认定办法, 如退役军人可免修国防教育、农民可免修劳动教育课程、企业员工可免修岗位实践课程、企事业单位办公室人员可免修应用文写作课程等^[4]。

二是学校可以根据课程培养目标制定学分认定办法, 如取得英语三级及以上证书的学生可免修英语课程; 取得全国计算机等级证书一级及以上的学生, 可以免修计算机办公软件课程; 在地市级及以上刊物以第一作者发表文章的学生, 可免修应用文写作课程; 学生

作为企业法人创办企业或参加创新创业大赛获奖可免修创新创业课程; 学生获得体现优秀职业素质的相关荣誉 (优秀、先进工作者, 劳动模范等) 可免修职业素养课; 学生取得本专业执业资格证书、“1+X”职业技能证书、职业资格证书可免修证书对应核心课程等; 学生参加过中国画、素描、书法、剪纸、雕刻、编织、刺绣、动漫设计等艺术培训, 培训合格并取得相关部门认证证书, 或参加艺术生艺考培训并取得合格成绩单, 在或学生本人创作书画及其他艺术作品曾获得过师市级以上荣誉称号的可免修美育课程^[5-7]。

三是学生在工作中有突出贡献 (如获得技术技能创新、劳动模范、技能能手等称号) 可申请奖励学分。

四是学校可以根据学生自考或函授课程成绩, 认定相应课程学分。

五、结束语

高职院校对考核评价体系进行完善, 建立完整的、科学的、合理的考核评价机制, 是扩招生源人才培养的需要。我们要将过程评价、结果评价相结合, 不断探索综合评价和增值评价, 在注重学生知识技能掌握的基础上, 更多地关注学生综合素养的提升, 为培养高素质技术技能人才提供有力支撑。

参考文献:

[1] 刘戈, 刘雨涛. 百万扩招背景下高职教学质量评价的现状与对策 [J]. 现代职业教育, 2022(1): 100-102.

[2] 刘兰英. 发展性课堂教学评价指标体系的构建 [J]. 教育理论与实践, 2008, 28(35): 32-34.

[3] 张宏亮. 百万扩招背景下高职生源结构变动与职业教育调适策略 [J]. 中国职业技术教育, 2020(7): 54-60.

[4] 赵明仁, 王嘉毅. 促进学生发展的课堂教学评价 [J]. 教育理论与实践, 2001(10): 41-44.

[5] 梁辰. 扩招视野下以人为本的高职教学运行管理改革 [J]. 黑龙江生态工程职业学院学报, 2020, 33(4): 96-98.

[6] 石宏武. 扩招背景下高职院校优化两级教学质量控制体系的挑战与对策 [J]. 高等职业教育 (天津职业大学学报), 2019, 28(4): 62-66.

[7] 张斌, 杨苗苗. 高职百万扩招背景下数学教学质量保障与提升策略 [J]. 宁波职业技术学院学报, 2020, 24(3): 53-57.