

中外职业教育考核体系比较及对我国 高职建设的启示

孙蕊

(天津商务职业学院 天津 300221)

摘要:在发达国家高等职业教育考试评价中行业协会的高度参与主体多元化起到了重要作用,其中以德国和英国最为显著。针对目前我国职业教育考核体系存在的主要问题进行分析,借鉴发达国家职业教育考核经验,对完善我国高职教育考试评价体系提出建议。

关键词:高等职业院校 考核体系 中外职业教育

中图分类号:G710

文献标识码:A

文章编号:1673-9795(2013)09(a)-0086-01

1 我国传统职业教育考评体系现状及存在的问题分析

1.1 评价角度比单一,评价结果主观性过强

传统的高职院校学生考试评价体系中,评价的主体是授课教师,通过笔试或口试对学生的所学科目进行评价,考核与评价的内容还局限于对学生理论知识的考评,评价的角度比较单一,忽略了对学生的职业能力的评价,从而不能全面地对学生能力进行评价。由于评价人员并非企业一线工作人员,考核内容和企业所需要人才应具备的能力之间存在信息不对称,从而使评价结果主观性过强。

1.2 重结果性评价,轻过程性评价

目前,我国大部分高职院校进行学生评价时,过分看重每学期的期末评价,而轻视在整个学期中的过程评价。每学期对学生的结果评价,是根据教师设计题目、学生完成题目来评价,而且整个评定过程忽视了学生平时的学习态度、个性发展、综合素质以及实际职业技能等重要因素。这种过分看重结果而轻视过程的学生评价,成为阻碍教学质量提高和学生综合素质提升的重要因素。

1.3 评价模式缺乏激励机制

过于量化的学生学习质量评价模式直接导致许多高职学生独立思考问题和解决问题的能力不强,以至于不能很快适应就业工作岗位。大多数高职院校通过学生在学业上的成绩排名确定奖学金发放名单,这种评价从一定程度上可以提高学生的学习积极性,并且形成一个良好的学习氛围,但是也让学生养成了过分重视学校的课业分数,而忽视企业实习实践锻炼和实际操作能力,不利于评价体系激励功能的发挥。

2 发达国家高等职业教育学业考评经验

(1)评价主体的客观性。以行业协会为主要评价主体的深度参与评价起到了主要作用,其中以德国和英国最为显著。例如,在德国最大的行业协会是工商行业协会,其次是手工业行业协会,此外还有农业、律师等行业协会。这些行业协会是职业教育考试的具体组织实施者。而英国职业教育考试评价主体为考评员和督考员,他们都

具有国家资质同时对职业标准和评价标准非常熟悉,而且很多都是企业一线的管理人员,考评员培训与鉴定所花费要比培训一个教师还要多。这些都保证了评价的客观性和实践性。

(2)考核主体组成模式的多元化。学生学业评价考核主体多样性使得评价结果的更加公平。例如,在英国,考核评价主体包括鉴定站和各级考评员和督考员,评价是由分布在企业、大学、学院以及单独的培训中心鉴定站实施。这种多元化的考核方式也体现了对学生职业能力评价的多元视角,资方体现了客户和企业作为中间客户的视角,劳方体现了专业人士的视角,教师则体现教育性的视角,不同的视角也代表着不同的价值导向和判断取向,对学生考试过程和结果的评价同样是需要评价主体之间的协商共同做出决定。

(3)评价过程的规范性。就考核方式来看,在德国,同一区域内的企业都是该区域行业协会的会员。德国职业教育考试由代表企业利益的行业协会承担行业协会中设立考试委员会,负责考试实施与评价。同一职业或不同职业的相同科目的考试在同一时间举行,并按照统一标准评分,以确保考试的规范和公平性。

3 启示

3.1 完善评价主体多元化的构成

引入以学习者本人、小组成员、教师及一线岗位专家为主要组成部分的多元化评价主体。课程项目任务结束后,个人或小组提交报告书,包括每个学生在项目完成过程中的自我评价,小组对每个成员在完成项目任务过程表现的评价。教师根据学生在完成项目任务过程中的表现、完成项目工作任务最终成果的质量,考核评价学生该项职业能力。同时从基于典型工作任务的完整工作过程课程改革设计角度考虑,凡是涉及到其中的不同部门、不同岗位的人员都可以成为评价主体,甚至是不同的产业链条和行业,比如,研发、生产、制造和销售等。工作过程要覆盖尽可能全的企业流程,勾连尽可能多的社会组织和企业部门。可以把具有丰富工作经验的一线工作人员作为评价主体的一部分,如优秀技

术工人和技师,可以是企业一线的销售人员或部门负责人。可以学习英国职业教育经验在高校设立鉴定站,对鉴定站规模的大小考评员和督考员的数量等等,并经过严格的审核后才能获得证书机构的批准。

3.2 加强教师队伍建设

教师素质在教育的发展与改革中起着关键的作用,因此,要不断提高教师的教学和科研能力。教育观念的要不断更新,同时定期安排专职教师深入到企业行业进行调查研究、岗位培训、挂职锻炼以此来加强教师双师素质培养,时间可以机动灵活掌握,利用寒暑假安排教师深入企业,积累教学需要的知识技能和实践经验。

3.3 规范多元化的考核评价标准,促进个性发展

根据每个学生不同特点制定个性化的多元评价标准,目的就是要营造一种鼓励学生独立思考、促使其个性发展的环境,使学生的知识状况、能力水平等在不同的考核中得以充分体现。例如,市场营销课程的设计中,考核方式包括书面考试、学生平时表现、小组任务完成状况评分以及由实习企业人员给出的学生的实习实践成绩四个部分构成,对有独特见解或做出创新性成果的学生,给以加分、奖励。侧重以就业为导向的技能考试,对于主要技能,参考职业资格证书的考试标准,使证书考核与期末考试对接,直接取得社会认可的资格或技能证书,对于学有余力的学生,鼓励其完成辅助技能的学习,达到一专多能。

参考文献

- [1] 朱明.订单培养模式下校企文化融合的思考[J].高等职业教育(天津职业大学学报),2011(3):42-45.
- [2] 洪延艺,王如平.高职教育的主要利益相关者及其关系分析[J].成人教育,2010(1):43-44.
- [3] 沈思远.以工作过程为导向的高职企业管理教学探讨[J].无锡职业技术学院学报,2009,9(3):66-67.
- [4] 徐元俊.高职教育“订单式”人才培养模式探讨——以市场营销专业为例[J].当代职业教育,2011(8):59-62.

作者简介:孙蕊(1979,8—),女,汉族,天津人,现任职于天津商务职业学院商务管理系,研究方向:市场营销。