基于职业发展导向的高职课程考核评价机制创新

王云江 吴灵辉

(杨凌职业技术学院 712100)

摘要:近几年来,我国高职院校在引入先进理念和方法的基础上,结合了自身的教育特色大胆进行改革和实践,从而形成了完整的高职教育理论。本文阐述在职业导向理论指导下,高职课程考核评价机制创新的必要性和构建原则,分析了当前高职课程考核评价机制的现状,创新提出一套完整有效且可行的考核评价机制,满足高职生个性化和职业能力发展的根本要求。

关键词:自制能力;表现形式;知识结构

在激烈的市场竞争中,高职院校面临着普通本科和中职教育的双重夹击。为了顺应市场的发展趋势,高职院校就要从“职业发展导向”模式出发,并按照这个模式进行高职课程改革,让高职生积极参与到课程考核评价中,既而在鼓舞他们学习兴趣的同时,将“职业发展导向”表现的淋漓尽致。

一、高职课程考核评价机制创新的必要性

1. 有利于提高高职生自我管理能力和约束力

在职业发展导向中,高职生课程考核评价是一项较为重要的表现形式,它与传统职业导向理念有所不同,该导向不只会关注到人才素质方面,还会尊重高职生的个体发展需要,它把侧重点放在了职业能力、素质、职业生涯以及社会实践中个人所期望的岗位能力上。也就是说,在职业发展导向下,高职教育应当让高职生学会自己去跟踪社会的发展情况,让他们在知识能力和结构方面逐渐自我完善。为此,要想实现这个目标,就要对传统课程考核评价机制进行创新,让高职生主动参与到课程考核评价中,既而在巩固专业课程知识的基础上,提升自我管理与约束能力,这不仅是高职教学改革的根本要求,也是职业发展导向的重要形式。

2. 有利于差异化开展高职生课程学习评价

高职生参与到课程考核评价不仅能调动他们的积极性,还能提高整体学习风气。该方式会在充分信任和赏识高职生的基础上进行,也就是在一种尊重的前提下和承认差异的基础上来实现对高职生的激励作用,并通过欣赏的眼光来寻找高职生的闪光点,让他们能够对自己充满信心。每个人不管是在学习、生活还是工作中,都希望得到别人的尊重、信任和关怀,高职生若能亲自参与到课程考核评价机制中,就意味着他们得到了尊重,而当他们被认可、尊重时,其内心的爱与善就会被强化,让他们的自尊、自信逐渐升华,既而走向更高的境界。

3. 有利于调动高职生参与课程学习评价的积极性

创新课程考核评价机制可以增强高职生的自制力,减少他们违纪的现象,当他们在一种被尊重的心理状态下,就会主动去改变自己的行为举止,并积极参与到相关规则中,从而慢慢适应这种规则,将自己的自控力逐渐增强。在职业导向下让高

职生亲自参与到制定考核评价机制中,可以让他们将同班的某一位同学当作参照物,并与其他人进行对比,找出之间的差距,然后重新认识自己,既而主动去调整自己的学习方法,让自己的实际行动更靠近拟定的目标。

二、职业发展导向下高职课程考核评价机制的构建原则

在高职课程考核评价机制创新中,要运用合适的方法和手段来构建有效的评价体系,这不但能为课程改革提供规范,还能体现改革的主要方向,既而达到职业发展导向高职课程以评价促改革、以评价促建设的目的。

1. 遵循岗位职业能力标准

在职业发展导向中,高职课程应当遵循岗位职业能力标准,并将课程的最终效果从毕业生的岗位能力中体现出来。而在设置高职课程时,要根据今后的工作内容和岗位职责来确定相关教学内容,既而对不同课程构建出典型的内容序列。

2. 满足企事业单位需求

现在的职业教育目的都是以培养社会人才为己任,它必须满足企业对人才的实际需求。因此,高职课程就要以职业发展导向的考核评价、岗位所需的职业能力为主要内容,这对高职教育来说,既是教学目标,也是课程建设的标准。职业发展导向课程考核评价的主体就是接受所有的高职生、任教老师、课程专家等,从而实现参与考核评价的广泛性。

3. 坚持多元化综合评价考核

通过对具有创新能力的人才培养来实现职业岗位和社会的改造是职业教育最主要的,它综合了情感、技能、知识等多个元素。因此,在职业发展导向下,高职课程考核评价机制是否能促进人才发展、是否能培养高职生的职业能力、是否能促进高职生态度、价值观的形成以及能否塑造高职生的人格魅力等就成了最重要的构建原则。

4. 坚持以人为本的育人理念

职业发展导向的高职课程内容要体现以人为本的理念,关注在课程学习中对高职生的学习兴趣、方法、动手能力、心理素质及对工作的敬业态度等方面的培养,并设置一些具有实用价值和职业发展性的问题,让同学们在实践中独立去制定、实施及评估计划,掌握相应的职业技能,从而体现他们的主动性。

三、高职课程考核评价机制的现状

1. 理念落后

高职课程考核评价观念较为落后,整个人才、教学及质量观都与高职教学不相符,基本上所有的课程考核评价都是由期末考试来决定的。

2. 内容陈旧

课程考核评价内容过于陈旧,各专业的课程考核基本都偏向于知识内容,对于高职生的实际操作和职业素养的考核评价

并不多,这就导致课程培养目标与专业的支撑力不够。

3. 方法单一

高职院校把课程考核评价重点放在了结果上,对于过程并不在意,虽然一些课程在考核评价中进行了改革,比如将总成绩纳入到平时表现中,但不难发现,最终的考核结果仍然是以期末考为准,这是非常不利于高职生对课程内容的掌握,特别是对职业能力的培养,久而久之,他们就只会“纸上谈兵”,既而与高职教育的最终目标背道而驰。

4. 反馈缺失

在每学期的课程考核评价结束后,老师都会对教学质量进行分析 and 总结,并根据考核评价的效果来提出一些改进措施,但这些报告并未交由相关部门进行存档,也没有部门去核查老师在下学期考核评价中是否真的改进了考核评价方式,这种“赔了夫人又折兵”的方式就削弱了整个考核评价的调整功能。

5. 创新不够

高职课程考核评价机制的创新力度不够,很少有学校把高职生的职业能力和素养列入到考核评价机制中。在课程教学中,不同的老师就算承担同一门课程教学,也有着不同的考核评价体系,这不仅打击了同学们的积极性,还不利于检查出他们的真实水平。

四、职业发展导向下高职课程考核评价机制的创新方法

1. 结合培养目标,将知识评分和能力检测标准相结合

在高职课程考核评价过程中,高职院校应当从自身的培养目标出发,将以往的知识评分和能力检测有效结合,引导高职生尽可能把多的精力放在专业技能提升和动手能力上。例如:在“公关礼仪”课程中,老师就可以采用知识评分与行业岗位能力相结合的教学模式,用示范、实训等多种方法来实现教学目标。而在考核评价过程中,可使用自评、互评、师评等方式,比如在课程与岗位结合的基础上,让高职生成为操作、模拟、书面等考核测评的主角,这不仅能对同学们的专业知识进行考查外,还能让他们了解社会的不同方面,并在增强社会责任感的同时,学会与他人合作,从而在职业发展导向下推动高职课程培养目标的实现。

2. 结合改革要求,提高自身素质

在职业发展导向的高职教学创新中,强化了信息反馈、分析和判断功能,弱化了评价功能,这种调节手段更利于因材施教。同时,高职院校在考核评价创新中,需要老师以信息数据为依据,及时调整、设计和改进教学工作,不断更新自己的教学理念和知识结构。此外,老师的专业素质在考核评价创新中有着至关重要的作用,而考核评价的导向就是促进每一位高职生的个性得到更全面的发展,这就要求老师要把关注点放在个性上,从有限的课程内容去关注学科的交叉,鼓励他们对课外知识的自主学习和创造。

3. 结合学生个性特点,重视评价的发展性

在高职课程考核评价机制创新中,老师需要从多个层次上去考虑高职生个性发展等问题,有效体现办学的具体特色,但如何抓住考核评价这个环节,让教师教学效果和同学学习效果合理评价,就要展开深入的研究。为此,学校要立足于职业发展导向,结合高职生的个性特点选择不同的考核方式,不断挖掘他们每个人的优势,重视评价发展,比如在文秘专业毕业设计中,可以由老师先提供多个题目仅供选择,然后同学们根据自己的兴趣和特长选择最合适的课题,但随着信息技术的不断发展,为了让人才适应现代社会的发展要求,部分同学就可以选

择用计算机来辅助自己完成毕业设计。又或者在数学考试中,可以采取“课题作业”的考核方式进行,也就是让老师要求同学们完成“从数学角度对生活和其他学科的某些问题展开深入研究”的任务,这项作业的综合性强,它不只是局限在数学的某个知识点和技能上,而是需要同学们综合自身的社会交往和思维能力来进一步提升自己的综合素质。此外,“课题作业”大多都是以研究和小论文的方式来反映整个研究成果,这就要同学们按照选题-分组-走访-调查的流程进行信息的搜集,然后对这些信息进行有效整合和加工处理,从而写出研究报告。对于后期的报告考核与评价,可以通过自荐、提名的方式产生自治组织成员,由他们协助老师对此次的课题作业进行考核和评定,既而让考评更加客观。

4. 结合实践能力训练,做到知行合一

在职业发展导向下的高职课程考评机制必须有利于人才特色的形成,时刻突显出对高职生实践能力的考核。而考核中所牵扯到的理论知识要坚持“够用”“必须等原则,并重视基础、覆盖面等知识的灵活掌握。在“实践”和“运用”等方面的内容要重视方法,不得过分贪图全面和规模,而是要提倡高职生通过参加各类认证考试来取得相关资格证书,把他们与能力形成无关紧要的内容也纳入到考评范围内,正确对待他们的强、弱项,让考评机制创新更倾向于截长补短。

5. 结合社会生活要求,注重实习考评

高职教育和普通教育的特点和性质是不相同的,高职教育更强调的是高职生的实践动手能力,为此,在校期间,学校就要给他们提供多的实践机会,让他们可以在实践中去提升自己的动手能力,比如顶岗实习、毕业实习等,通过这些不同的实践活动来让他们深入社会一线,既而在企业中更好的锻炼自己。此外,老师还要将社会实践和课程实习紧密结合,用“考核评价表”的方式来掌握同学们的实践情况,对他们的表现进行综合评价,并将考评结果记入到总成绩中。

结论

根据以上相关阐述和分析,职业发展导向的高职课程考评机制创新要结合培养目标,将知识评分和能力检测标准相结合、结合改革要求,提高自身素质、结合学生个性特点,重视评价的发展性、结合实践能力训练,做到知行合一、结合社会生活要求,注重实习考评等。只有这样,才能从根本上解决与职业发展“相背离”“不符合”“不适应”等问题,调动高职生的积极性,为高职课程人才培养质量的提升和课程改革提供有效保障。

【基金项目】:2019年度陕西高等教育教学改革研究项目(重点攻关)“高职院校人才培养质量评价机制研究与实践”(19GG002)阶段成果。

【参考文献】

- [1] 周向群. 基于职业发展导向的高职课程考核评价机制创新探索[J]. 产业与科技论坛, 2014(24)
- [2] 邓成, 杨希, 赵伯贵. 高职百万扩招背景下PLC课程考核评价机制研究[J]. 安徽电子信息职业技术学院学报, 2020(06)
- [3] 詹祥元. 高职院校课程考核评价方案改革[J]. 湖北函授大学学报, 2012(05)
- [4] 王田荣, 曹敏洁. 高职院校课程考核评价方式改革的研究与探索[J]. 江苏科技信息, 2017(04)