

高等职业院校人才评价机制研究

摘要:人才评价是教育评价的重要领域之一,人才评价既是教育评价的落脚点,也是学校教育评价的核心。对高职院校培养的人才进行科学合理的评价,对人才的培养具有诊断、判断、导向、监督等功能。高等职业教育培养的是应用型高等技能型人才,对于应用型高等技能型人才的培养及其评价有其特殊性,评价内容应覆盖人格及能力两大方面,侧重岗位能力的评价,不同评价主体的侧重点亦应有所不同。

关键词:人才评价;社会评价

内蒙古 颜炳玲 郝秋实 东梅 安希杰

一、人才评价的目的

人才评价既是教育评价的落脚点,也是学校教育评价的核心。对高职院校培养的人才进行科学合理的评价,对人才的培养具有诊断、判断、导向、监督等功能。通过人才评价,可以及时发现学校人才培养过程中的各种问题,动态的进行有针对性的调整,提高学校人才培养与社会需求的一致性。

二、人才评价的原则

高等职业教育培养的是应用型高等技能型人才,直接面向生产、建设、管理和服务一线^[1]。这就要求在进行高职人才评价时要坚持特定的原则:

1. 评价主体的多元性

在人才评价机制设计中,要坚持多元化的评价主体。评价的组织者与实施者既有人才培养的主体学校,又要有人才的最终使用者和检验者用人单位,还要允许社会机构、人才自身参与到评价中来。

2. 评价内容的全面性

建立“人格+能力”的全面评价体系。传统的人才评价更重视对人才的知识评价,对于技能型人才,知识的应用能力、拓展能力、解决实际问题的能力更为企业所关注。从人才的长远发展来看,人格的健全尤为重要。

一方面,评价应该关注学生的“人格”。对高职人才进行评价时,要更多的关注学生是否具备良好的思想品德素质、职业道德素质、全面的人文素质以及健康的心理素质。

另一方面,评价应关注学生的“能力”。高职教育的核心特点在于“职”,这就要求具备综合的职业能力。实践教学、技能等级考核、各种创新活动是形成职业能力的关键过程,通过这些过程来评价学生对专业技能的掌握程度、知识更新的适应能力、创新能力、可持续发展能力等。

3. 评价以就业为导向

自卑有时巧妙地共存,这就需要我们教师在平时多观察学情,在出现问题的时候不要冲动激进,脑子一热往往解决了一时的问题,可是并没有从根本上打开学生内心的结。

2. 智慧的化解与学生的冲突

运用智慧的方法解决师生之间的问题。师生之间每一次出现问题都是一场教师和学生的博弈,最终的结果没有绝对的赢家。教师应该把握住每一次“驯服”的机会,赢得学生口服心服,不能粗暴的凌驾于学生和家之上。教师是苦口婆心的劝说者,在学生求学的漫漫长路上扮演着瞭望者与实践者的双重角色,既要及时发现学生的问题,也要及时的纠正学生的问题。处于青春期的学生难免叛逆,以自我为中心,这就需要教师不能硬碰硬,要用言语的智慧来拉近心灵的距离。我的做法是在高一学生上起始课的时候就立好规矩,之后严格执行,好的习惯需要一个月的时间养成,在这个期间不断和学生讲道理,为何要立下这样的规矩。直到学生已经能够主动识记并严格执行。狠抓落实,严惩不贷才是教师的威严所在。我仍然记得我的学生在预备铃打响的瞬间在走廊里狂奔入教室的情景,这虽然是一件小事,背后却体现着学生和教师之间形成的契约精神。只有将问题扼杀在萌芽状态才会避免师生间的冲突。

3. 上好每一堂课,用学识征服学生

课堂是教师与学生交流的阵地,在这里教师传道授业解惑,学生汲取精神的养料,构建自我的知识观。教师应该利用

好课堂这一载体,设计好每一堂课,教学重难点突出,精心准备每个教学环节,充分调动起学生的学习积极性,只有课堂有效性高,这样的课堂才无疑是成功的课堂。学生能看出教师的水准与态度,教师能准确摸清学情,抓住学生的问题所在,这样的交流无疑是成功的,这样的课堂无疑是成功的。只有用学识征服了学生才能让学生积极的信其师,拉近和教师的关系。

教师是教育的第一资源,也是办学的主体。教师需要你对教育事业饱满的热情和自己的才华以及个性来支持自己的事业。这是一项使自己和其他人变得美好的事业,是在以人为本的社会中最能体现人文关怀的事业。构建良好的师生关系关键在于教师的主导作用。正如董一菲老师所说,“佛祖拈花,迦叶微笑,是佛教中可遇而不可求的境界,那种心与心的交会,那种默契,那种一切尽在不言中的理解,那份无言的感动也正是我所追求的师生关系的极致。”我想这也是每一位教师追求的目标。

参考文献:

- [1]叶澜.教育学原理[M].人民教育出版社,2007年出版。
- [2]叶上雄唐安奎.教师主导能消解吗——关于教师的角色地位、作用及师生关系的讨论[J].教育理论与实践,2005,06.
- [3]董一菲.董一菲讲语文[M].语文出版社,2009年出版。

(作者单位:哈尔滨师范大学文学院)

(编辑 刘丽娜)

高职院校培养出来的“特殊产品”最终要接受社会和用人单位的检验,即是否能高质量地就业。就业不仅仅是有岗可就,更要关注是否人才能力与岗位需求的匹配程度,岗位的职业发展预期。

4. 高职人才评价应树立形态多样性的评价观

根据教育评价在教学活动中的机能不同,可以分为诊断性评价、形成性评价和总结性评价^[2]。

单一的教学评价多属于诊断性的评价或总结性的评价,而缺乏必要的形成性的评价,是许多高职院校教学评价的特点。

三、高职院校人才评价体系的建立

1. 社会参与评价

社会参与评价是指社会各界对高职院校人才培养工作的教育过程参与、提出诉求,积极参与教育中、教育后的评价,明确高职教育的具体培养目标,提高人才培养的社会适应性。

(1) 行政管理层面

全力推行劳动准入制度^[3]

我国就业准入制度的推行,尚存在一些问题:缺少就业准入法律,目前有的部门及行业出台了一些相关政策和行政法规,但还局限在有限技术工种的范围。还缺乏专门的法律保障和强化就业准入制度的权威性。此外,就业准入制度需要劳动、教育、人事及各行业主管部门的协调配合、资源共享才能顺利推行,但目前这些职能部门各行其是,分区域管理,行政协作关系尚未理清。

职业技能鉴定的建设与完善

职业资格鉴定应周密部署、精心准备并严格规范鉴定环节。加强对技能鉴定所和技能鉴定场地进行定期或不定期的巡查、督导、考核,对发现的问题及时进行纠正和整改,确保职业技能鉴定的神圣和权威性。

(2) 用人单位层面

用人单位对学生在人格素质各方面:自我调控的能力、与他人相处的能力、适应环境的能力、实践与操作实施能力、学习与创新开拓能力、组织与影响他人能力、工作责任心、理想信念与道德自律等方面给予评价。

用人单位还应对学生在智力、知识、能力要求各方面:专业基础知识、专业动手能力、综合知识水平、外语水平、文字表达水平、计算机操作水平等方面给予评价。

(3) 学生家长层面

一般而言在教育中家长关注学生行为品德是否优良、学生专业知识和技能是否较好等;在受教育后,家庭成员则关注学生收入是否较高、工作环境是否称心、人缘关系是否融洽、社会地位是否较高、社会贡献率大小等。可以看出,家庭成员的评价包括教育过程中的人格健全、技能掌握程度的评价,又包括受教育后的就业能力评价,是一种较为综合的评价。

2. 学校层面

在传统的评价机制中学科的分数是学生评价的主要形式,但学生的人格、能力等非智力因素难以抽象成学科的分,这就要求人才培养过程中还应包括大量过程性评价文件、描述性、记录式的定的评价。

(1) 成长记录

班级是学生生活成长的主要环境,班主任和同学作为最亲密的成长见证者应充分发挥其在人格评价中的作用,学生成长记录覆盖学习态度、团队合作意识、组织协调能力、参与班级活动积极性、人际关系、遵章守纪、优点特长等项目。

(2) 专业学习记录

除传统的科目结业考试的成绩单外,对学生的评价应包含更多的过程评价。

学校可以按理论课和实践实习课分门别类的对学生进行考核,考核的内容应该要贴近就业实际、工作实际。对于高职院校,实践实习类课程尤为重要。实践实习课程的考核可采用模块化、过程式考核,以考查学生解决实际问题的能力为主要方向。

实践实习课程评价考核记录覆盖背景材料、前期准备、项目熟悉程度、组织协调能力、动手实践能力、分析解决问题能力、实践成果质量等项目。

学校还要关注学生实习阶段的考评,实习阶段实行“双导师制”即专业

指导教师、企业指导老师全程跟踪。建立企业导师评价、学校专业导师评价相结合的综合实习评价。

学生顶岗实习企业鉴定可关注工作态度、职业素养、学习能力、实践技能、专业基础、协作能力、遵章守纪、工作效率及过程中的奖惩记录等。

专业指导教师鉴定可关注实习态度、遵规守纪、知识运用、技能运用、实习成果质量、过程记录等。

职业教育有技能大赛是考核和评价学生的有效方式,积极参加各类级的技能大赛能激发学生的学习兴趣,提升学生的技能水平,增加就业筹码。技能大赛比赛项目都非常贴近工作实际,并侧重考核选手操作技能,达到以赛促教、以赛促学的效果。

(3) 第二课堂

具有专业特色第二课堂活动对于高职学生职业能力的提升有重要的推动作用,如知识竞赛、技术服务、模型小组、英语角等。学生的创新能力、专业技能、自我设计、自我管理、团队合作等能力在这里得到淋漓尽致地发挥。

(4) 自我评价

自我评价的过程也是学生自我认识、自我分析、自我提高的过程。学生通过纵向与横向的自我评价,了解自身发展的优势,及时发现自己存在的问题,学生会逐步建立良好的反思与总结习惯,促进其自身进一步的发展。学生自我评价的内容是多方面的,包括知识和技能的掌握、参与学习过程的情感体验、价值观的思考、综合素质的提高等。

【注】依托项目:内蒙古自治区高等学校科学技术研究项目——高等职业院校教育质量评价和人才评价制度的研究,项目编号:NJSY12302。

参考文献:

[1] 张晓谦. 民办本科院校实施高技能人才培养的战略选择. 科技管理研究, 2008年第10期。

[2] 严权. 试论高等职业教育人才评价观. 教育与职业, 2010年第8期(总第648期)。

[3] 张榕红. 实行水利行业劳动就业准入制度势在必行. 水利发展研究, 2006年第7期。

(作者单位: 内蒙古交通职业技术学院)

(编辑: 吕智飞)

