

新时代湖南高职院校课程育人结果考核评价的探索

黄国芳

长沙南方职业学院

[摘要]新时代湖南高职教育的办学重点由量的扩张全面进入提质培优阶段，课程育人在各院校如火如荼地推行。本文重点分析了当前湖南高职院校课程育人结果考核评价实践过程产生的主要问题，通过分析，提出了确定考核评价内容、科学设定评价主体、采取不同形式的评价方法与考核评价结果的反馈等相关解决问题的主要建议。

[关键词]高职院校；课程；育人；策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.885

党的十九届四中全会《决定》提出“弘扬科学精神和工匠精神，加快建设创新型国家”^[1]。贯彻落实新发展理念，推动我国从制造大国迈向制造强国，需要大力弘扬工匠精神，厚植工匠文化，培养德艺兼备的大国工匠^[2]。2020年9月，习总书记在湖南考察时，勉励湖南要着力打造“三个高地”、践行“四新”使命^[3]。省委十一届十二次全会旗帜鲜明提出大力实施“三高四新”战略，奋力建设现代化新湖南^[4]。

因此湖南高职教育的办学重点由量的扩张全面进入提质培优阶段，其人才培养质量是关键，课程育人结果考核评价是促进高职教学改革的动力。通过调查当前湖南高职院校的课程育人结果考核评价取得了肯定的成绩，但各执己见，还存在一些不足。

一、课程育人结果考核评价存在的不足

（一）课程育人结果的考核制度不完善^[5]

传统的专业育人结果考核一般以专业课教学活动的硬性指标，使得一些专业课教师仅追求知识教学结果，不太重视学生的职业素养教育，忽视了“育人先育德”，藐视深挖专业德育资源，限制了专业德育的功能。湖南高职院校对专业课程育人结果的考核一般按传统的专业知识和技能目标是否达到要求，缺少专业课教师育德结果的考核标准与考核措施。

（二）教师评价标准存在不足

一直以来，湖南高职院校管理者一般是教师评价的主体，虽然后面加入了同行互评、教师自评以及学生评价，但这些评价有些就是走个过场，在自评中教师更多是避重就轻；同行互评中，走走过场，敷衍了事，多表现为形式主义，缺乏一定的客观公正与严谨性；学生评价中有的只是抽调学生代表，有的虽然学生全员参与，但会存在教师暗示、挂课、学生不敢提、提出问题避重就轻等现状，有的通过学习通等网络平台进行的评价仅当参考，学生评价的主观性也有一定的不足。另外，对教师的评价缺乏应有的重视和合理的定位，往往只限于人有我有，并未做好“人有我优，人优我全”的激励机制。

在院校行政事务工作安排中没有将课程思政教师考核评

价放在应有的位置上，对教师是否完成育人工作没有严格的规定和细致的考核，缺乏对思想政治工作做出硬性规定的运行制度。这些因素也是导致教师考核评价存在一定的缺陷，不利于课程育人结果的长效发挥。

二、完善课程育人的考核评价机制

湖南高职院校课程育人结果的提高，必要对课程教学过程、育人结果等实行恰当的考核评价。2016年8月教育部发布的《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》中将师德、教育教学业绩、科研评价、社会服务以及专业发展明确纳入了教师考核评价体系。在课程育人的过程中，院校除了齐抓共管日常教学管理制度以外，还需要考核评价课程育人实施的各个阶段，保障其有效运行，使课程育人活动实现预期目标。课程育人结果从考核评价的内容、主体、方法与反馈等方面进行。

（一）确定考核评价内容

课程育人能否长效发展，关键在于教育内容能否发挥出专业育人的结果，能否紧跟时代发展的要求。在构建与完善课程育人结果考核时，要剖析评价内容是不是与育人要求相符。一是教材内容的修订是不是吻合课程思政的教学目标。我们一直大力倡导马克思列宁主义理论的最新成果进教材、进课堂、进头脑，课程育人是将充分挖掘专业课中的思政元素融入课程教学过程，增强学生专业课学习中的人文情怀。经过精挑细选、加工改造和规范调整后的课程思政教材，具备课程育人价值的资料，这种资料便于教师的解读和学生的领悟。

二是老师本身的综合素质。教育工作者至少了解和掌握思想政治教育最基础的理论知识和基本的工作方法，正确认识并遵循思想政治教育的基本规律开展工作。同时要求专业老师熟练掌握专业知识与技能，在自己所在的专业领域里做到技术精湛，言传身教，他们在课程育人方面所产生的影响力将会更大。

三是学生专业考试是不是含有德育的要求。以往专业知识的考试缺乏道德素养的考察，容易造成一些“高分低德”的现象。课程思政要看教师“教得怎样”，还要看学生“学得怎样”，将“教”与“学”同时作为教学结果评价的基本

标准,其中学生“学得怎样”是教学结果评价的主要准则,直接体现课程思政的教学质量。课程思政要让德育在专业课中“发声”,在最终的专业考试中加入品德素养的考察,反映学生专业技能与德育结果。

(二) 科学设定评价主体

课程育人过程是一个多样复杂的有机整体,单纯评价某一特定人员的育人成绩是不客观的,不同人员对于课程育人的评价也有其特殊性。另外,课程育人对象复杂多变,教育教学过程受到许多因素的影响、教育周期较长、教育结果滞后等原因,使育人结果很难量化展现。必须有一个涵盖面较全且较为多样的评价主体,确保评价结果的客观、公平、周全。其评价主体包含老师自评、同事评价、学生评价、专家评价、领导评价、家长反映、社会反响等。

一是老师自评。一般老师最熟悉自身的教学特点,明白自身工作状况,懂得自身教学中存在的难点与困惑,有一定的自我认识和反思能力,老师应充分发挥在评价过程中的主体地位。二是同事评价。同事间特别是同一教研室的教师长期合作共事,彼此了解其教学风格与特点,对其工作也能产生共鸣。三是学生评价。学生是育人过程的直接受众,排除外界的一些干扰因素,他们对老师的教育教学过程与师生互动交往等拥有直接的感触和判定,评价的观点和意见也较客观和真切,最值得老师聆听和采用。四是专家评价。课程思政领域的专家学者多年参与不同职校评价,眼界更为宽广,眼光更为毒辣,其评价也更具针对性,使相关教师更能发现其中的不足,查漏补缺。五是领导评价。院校通过成立课程思政教师评价领导小组,通过对不同主体的评价进行分析比较、综合归纳,及时传达评价结果,保证评价结果的客观、公正、有效。同时收集家长反映及对社会的影响力,更加能客观地体现出教师的课程育人结果。

(三) 采取不同形式的评价方法

不同专业课在实行课程育人过程中,根据其专业岗位特征,从纷繁复杂的现代评价方式中选取合适的方法,科学选取指标,最大程度的体现考核评价的合理性。

按照不同评价主体可选择自我评价与他人评价^[6]。自我评价的关键是自我判定并掌握判定规则,一般采取相对准则,经过横向对比与纵向对照,对评价目标的育人近况进行鉴定。他人评价通常依据评价主体而定,在评价过程中测评对象要诚心并善于听取他人的测评意见,反对弄虚作假与诱导他人。按照育人平台、载体的差别可采用网络评价。网络评价将课程育人过程中的内容讲授、交流互动、学生反馈等在网络上进行评价,检测和判断育人现状、结果及其发展趋势。另外,可根据实际情况采取问卷调查、现场观察和专家访谈等评价方法。

(四) 考核评价结果的反馈

课程育人考核评价结果的反馈是一个动态的过程,课程育人信息在考核评价系统中运动、传递,从而作用到课程思政考核评价活动,为课程育人结果的协调运行保驾护航。校内制度管理正确与否,必须由育人实践来检验,在课程育人过程中,当发现受教育者对授课内容理解不清时,教师要依据考核评价结果耐心、细致的讲解,循序善诱,采取多种方式加深学生的理解;当发觉制度偏离时,应及时改正;当考核评价结果证明决策有失偏颇时,应当果断终止,责令整改。做好育人实践的考核评价反馈环节,随时收集决策执行的反映情况,及时动态调整,才能更好地为育人实践服务。

经考核评价反馈做好调整校订,同时督促检查,既可以保证其他机制的正常运行,又可以发现实施中出现的漏洞和实施过程中存在的新问题,及时采取措施,充实和完善课程育人的管理,增强课程育人结果。

湖南高职院校的课程育人结果考核评价在执行中不断调整与完善,有利于教师教学改革,极大的促进教师主动参与课程育人的日常教学,不断指导学生的思想行为,塑造健全人格,促进全面发展,为湖南实现“三高四新”的战略培养德艺兼备的大国工匠。

参考文献:

- [1]中共十九届四中全会《决定》全文公布[OL].
<https://www.chinanews.com.cn/>,2019-11-05.
- [2]龚翠英.工匠文化融入高职思政课程的路径研究[J].科学咨询,2021(19):5-7.
- [3]袁建涛.用创新推动实施湖南“三高四新”战略[J].湖南行政学院学报,2021(3):124-130.
- [4]曹健华.以创新驱动塑造湖南发展新优势[J].新湘评论,2020年第24期.
- [5]谭冰.我国高等学校管理人员专业化建设研究[D].河南师范大学,2015-01-01.
- [6]邹维.小学教师情绪劳动管理策略研究—基于访谈数据的分析[J].当代教师教育,2018(4):59-63.

基金项目:2021年度湖南省职教高地建设理论与实践研究课题“新时代课程育人机制与策略研究”(项目编号:ZJGD2021198,主持人:黄国芳)。

作者简介:黄国芳(1974-),女,湖南长沙人,长沙南方职业学院信息工程系,副教授、信息系统项目管理师,硕士研究生,主要研究方向:职业教育、马列哲学、计算机应用等研究。