

士官职业教育专业理论课程考核方式的改革探究

刘昕晨 谢岩甫

(空军工程大学航空机务士官学校机械工程系发动机教研室 河南 信阳 464000)

[摘要]士官职业教育专业理论课程考核的改革是教学改革的重要环节,在当前职业化教育如日方升、士官教育蒸蒸日上的背景下,对课程进行考核变得愈发刻不容缓。本文针对士官专业理论课中存在的考核内容与岗位偏离、考核方式比较单一、缺乏反馈机制等不足,提出制定职业能力标准以及具体考核指标、多元化考核方式、与部队建立常态化反馈机制等改革建议。本研究致力于提高课程考核质量、促进军队人才培养,力图为士官职业教育的课程改革发展贡献力量。

[关键词]课程考核;士官教育;考核改革;教学评价;职业教育

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.06.858

一、士官职业教育课程考核改革的重要地位

与建设现代化经济体系、建设教育强国的要求相比,我国职业教育还存在着体系建设不够完善、职业技能实训基地建设有待加强、制度标准不够健全、企业参与办学的动力不足、促进技术技能人才全面成长的配套政策尚待完善、办学和人才培养质量水平参差不齐等不足。为完善学历教育与培训并重的现代职业教育体系,拓宽技术技能人才成长渠道,其中一项重要改革举措就是服务军民融合发展,把军队相关的职业教育纳入国家职业教育大体系,共同做好面向现役军人的教育培训。

面向现役军人的教育培训,主要包括军官培训和士官培训两个方面,随着改革强军的不断发展,一方面待培训的士官数量只增不减、人员占比逐年提高,对士官们来说,达到新时代战场的要求也越来越高;另一方面,承担培训任务的军队院校,以往的课程设置主要是针对军官开设的,对大规模士官进行教育的经验积累不足,面对部队岗位的新需求、士官群体的新特点、备战打仗的新要求,士官职业教育的课程改革刻不容缓。

课程考核既包括对学员的评价,又包括对课程建设、教员教学质量的控制,是课程改革当中的重要环节。近些年来,针对课程考核的改革,很多人进行了相应的探究,例如,梁波、闫贵荣和孙兰萍等对课程考核的体系建设进行了研究和探索;冯茂春则对公安院校的课程重存在的考核导向与培养目标背离等问题,提出要分阶段进行、多模式考核、教考分离等意见;董银文等针对军校任职教育,从课程考核指标、考核管理和反馈等课程考核制度体系改革提出建议;吕品喆等人则针对医学教育课程考核中的题库建设问题展开讨论。目前,对课程考核的研究与探索在职业培训类院校开展比较广泛,但是少有直接针对士官学员为主体的职业教育课程考核研究。

为士官学员的培训建立科学有效的课程考核,将有利于教员掌握士官学员的培训情况、改进教学方法,同时也要有效激发学员献身国防、扎根基层的理想信念,让士官的职业教育更加贴近岗位和实战,促进强军兴军的人才培养。

二、现有士官专业理论课考核存在的问题

面向士官群体的职业教育,根据课程的性质有其身份的特殊性,也有其岗位的特殊性。士官承担着军队重大保障任务,为适应士官人才培养的需要,专业理论课应立足于岗位,更新教育理论,充分发挥课程考核在课程教学中的引领作用,引导学员重视专业知识、塑造职业能力。但目前的理论课考核与希望达成的人才培养目标之间仍有一定差距。主要包含以下两个方面。

(一) 考核内容与实际工作偏离,考核方式单一

士官职业培训中,理论课必不可少,强调与实际岗位工作的对接。当前课程考核方式基本上都是进行笔试,考核的内容基本都是根据相关教材、题库制定,标准答案就是教材的原文,与学员将来从事的实际工作联系不直接、不紧密,加上很多士官学员本身缺乏实际工作经验,导致学员为了应付考试而死记硬背。学员的学习积极性变差、学习效果打折扣。

(二) 缺乏与用人单位的联合考评机制

课程的全过程缺乏部队的参与,课程考核完全由学校决定。培训前,部队把人交给学校,中间对学员的学习、发展情况基本不参与,培训后,院校再把人还给部队。课程考核基本上只有院校与学员参与,教考一体化,对课程建设过程中的薄弱点较难克服。

另外,对毕业学员的跟踪调查很少,且收效甚微。培训的成果到底是否满足部队的需要,这其实是对课程考核最重要的标准,但通常不会反馈给学校,更不会直接对课程考核产生影响。正是由于院校与部队之间缺乏常态化的反馈机制,导致院校花费大量精力培养的学员,到部队以后还需要长时间的带教指导才能适应岗位,对人力物力以及战斗力生成都是巨大损耗。

三、课程考核改革的总体思路

课程考核的改革离不开设计改革、具体措施改革以及与教学其他环节的配合,是一项综合性、多层次的系统工作,下面仅就其中三个方面展开探讨,包括制定考核指标、多元化考核方式以及与部队共同建立考核反馈机制等。

(一) 制定职业能力标准以及具体考核指标

课程考核考什么?理论上立足于岗位需求,工作需要什么就考什么。落在具体操作中,首先就需要建立具体的职业能力标准,以及对应的课程考核指标,实际工作中尤其注意提高职业能力标准与考核指标的关联度。在终结性考试中,试题应该更加灵活,根据实际工作的能力标准设计考核的题目,尽量避免“高分低能”情况的出现。

一些士官的日常岗位工作基本上是固定的,对人员的能力要求虽然会逐年变动,但总的来说比较稳定,也就意味着职业能力标准是可以量化、可以有个体标准的,只要学员达到标准,那就说明他可以胜任这项工作,那么他的考核成绩就应该在“合格”以上。但目前理论课的考核中,为了追求所谓“高分”、“优秀率”、“成绩分布情况”,而人为控制出题难度、让学员记忆题库、生怕学员考不过、又怕学员挂科太多。这些不合理现象都应该避免。

(二) 探索多元化课程考核方式

课程考核的目的是客观评价整个教学是否达到教学目的,对于士官职业教育,本质上是评价学员是否达到培训目的,是否满足岗位要求。因此,考核应突出岗位能力考核,专业理论课也不例外。在考核方式上,终结性笔试依然占据重要地位,除此以外,可以探索多元化考核方式,充分利用好信息手段、仿真器材、实装设备等,甚至可以创设实际工作场景,通过模拟、甚至就在工作岗位上对学员进行考核。学员除了需要具备一定理论知识,还需要有研究探索、团结协作的能力,除了笔试以外,还可以设置团队作业、项目设计、专题研讨、案例分析、技能操作、故障诊断、分析报告、综合演练等方式组织。

在考核时间上,应当贯穿整个课程,不仅仅是期末统一组织,更应当注重学业全过程的综合评价。学员从开课第一天,到最后结课期间,一边学习一边完成考核。充分发挥课程考核的引领作用,学员通过完成相关任务,使他们能够积极学习、主动操练的积极性,而不是进行填鸭式教学。综上所述,课程考核的方式要多样化,使得考核的结果可以用来评判学员是否胜任工作,必须避免单一的死记硬背。

(三) 加强部队联系,建立常态化反馈机制

学员毕业后直接服务于部队,那么对于培训的效果如何、学员是否增强了工作能力、学员在哪些方面需要重点加强等,不能只依据学校自己来评判,还要看学员进入到实际工作中,是否能得到部队认可。因此,应当与部队加强联系,建立常态化的反馈机制,让部队参与到课程的建设 and 考核当中来。

部队可以参与的工作很多。入学伊始,除了大纲和人才培养方案以外,学员的部队可以提出具有自身特色的需求,包括希望学员毕业后能达到什么样的工作能力,胜任哪一个目标岗位等,院校可以根据部队需要安排特色教学;培训过程中,有

条件的院校,可以在部队建立联教联训的基地,在基地进行实地教学。如果部队和院校共同认可学员表现优秀,可以适当加快培训周期,及时向部队补充人力;培训结束后,院校和部队及时进行毕业学员质量反馈调查,由毕业学员自评、所在单位评价等对当期培训结果进行综合打分,不仅积累好的经验做法,而且要找出教学中的薄弱环节。

学员离校后,承担培训任务的院校还需要对离校学员的进行长期跟踪与反馈分析。院校需要对离校学员的岗位任职能力以及发展潜力进行调查,准确掌握院校的最新需求,深入了解学员对学校的办学满意度、对岗位任职的满意度等,客观准确研判人才培养的影响因素,有针对性的制定改进措施。同时将改进措施反馈部队,强化联教联训。

建立常态化反馈机制,一方面是检验课程效果,另一方面通过部队对课程的考核,促进教学改革,帮助教员把握教学的重难点、改进教学方法,使整个过程形成良性循环,从学员入学、培训,到学员毕业,让学员随时可以了解自己的工作能力,也可以让教员随时清楚自己的教学水平,共同提高教学效果及人才培养的质量。

四、结束语

对士官职业教育专业理论课程进行考核变得越来越重要,尤其是在当前职业化教育如日方升、士官教育蒸蒸日上的形势下。本文通过结合教学实际和部队岗位对人才培养的要求,分析探讨军队院校士官专业理论课考核过程中需要不断改进的方面。但具体工作还需要在实践中展开,其必将涉及到各方面组织沟通协调,这需要院校、教员、学员和部队共同付出扎实的努力,为提高院校教学质量、促进军队人才的培养贡献力量。

参考文献

- [1] 梁波. 基于应用能力导向的课程考核体系探索与实践——以安康学院为例[J]. 大学教育, 2018, 000(009): 30-33.
- [2] 闫贵荣. 创新人才培养理念下高职教育课程考核方案设计研究[J]. 职教通讯, 2016, 000(028): 69-72.
- [3] 孙兰萍, 李声锋, 马龙, 等. 基于应用型创新创业人才培养的课程考核与学业评价方式改革探究[J]. 广东化工, 2017(8).
- [4] 冯茂春. 公安院校课程考核改革研究[J]. 河北公安警察职业学院学报, 2017(01): 72-74.
- [5] 董银文, 万鑫, 王春来, 等. 军校任职教育课程考核制度改革探讨[J]. 继续教育, 2015, 000(003): 25-27.
- [6] 吕品, 付丽, 吕兆丰. 医学教育课程考核题库建设存在的问题与对策分析[J]. 医学教育管理, 2016, 2(02): 424-427.