

中职思政课道德素质评价存在的问题与对策研究

张秋瑾 朱玲

(江苏省金山中等专业学校, 江苏 连云港 222115)

[摘要] 中职生作为应用型、技能型人才, 他们的思想道德素质高低直接影响我国现代化事业的建设, 其道德素质教育教学工作评价的实效性关涉到能否培养出高素质技能型人才, 然而中等职业学校对道德素质评价工作的重要性认识不够, 重技术轻德育, 使得道德素质评价流于形式, 道德素质评价工作质量不高, 又直接影响思想政治教育课的成效, 因此优化道德素质评价机制势在必行, 只有这样才能切实提升中职生的道德素养, 为祖国培育出德技双优的人才。

[关键词] 中职德育; 道德素质评价; 问题; 对策

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.07.1433

一、道德素质评价的内涵

道德素质评价是一个包括道德情商、智商和道德行为在内的整体性结构。其中道德情商具有很大的作用, 情绪中枢是由遗传和反射对信息进行处理, 产生的行为信号, 对人的知识、经验等一系列信息进行加工, 现实生活中的诸多情景都能够做出道德范围内的决策, 所以说道德素质评价的情感因素尤为重要。而思想道德素质以及行为都由内在的自主性和自觉性的, 个体的思想道德实践活动有助于提高自身对思想道德的认知, 还能够让思想道德情感得到提升。道德素质评价中必有有情感作为调控, 不重视情感的道德素质评价将是不完整的。

二、现行道德素质评价存在的问题

(一) 评价主体单一, 缺少职业特色

在当前的中职教育, 特别是以对口单招为导向的中职学校, 虽然素质教育和技能训练逐渐引起人们的重视, 但就目前的教育情况, 仍然是以知识和智力教育为主体, 人们仍然把评价学生的尺度定义为学生的学业成绩, 教学评价中缺少发展性指标, 这种教育评价往往只重视教育的结果而不是教育的过程, 往往只重视片面的定量而不是定性的综合评价。

(二) 现行道德素质评价标准的导向性存在偏差

在调查中我们发现, 各中职学校进行道德素质评价的内容存在很大的主观随意性, 根本统一的标准。结果也就没有说服力。笔者通过查阅文献发现研究者对于“合适的评价标准”存在两种观点: 一种是把学业评价作为主要形式, 知识、技能、能力是主要的评价内容, 另一种是把道德素质评价作为主要形式, 评价内容是情感、态度以及价值观等内在形式, 评价标准是神秘的、不易测量的软评价。中职校培养的是具有职业素养的高素质人才, 怎样提升中职生的职业素养, 就必须有一套合理的道德素养评价体系, 所以对于道德素质评价进行合理改革很关键。中职学校道德素质评价必须要进行改变, 软评价的标准会更合适, 提高对以职业能力为核心的综合能力的评价, 重视定性分析评价, 让中职生道德素质评价更接近社会, 把科学与人文相结合的价值理念作为指导, 围绕中职学校培养目标设计评价的内容与标准, 这样培养出来的中职毕业生才是大家都满意的。

(三) 学生主体作用没有得到充分发挥

笔者通过对本校学生的调查问卷发现, 中职生道德素质评价的具体内容与方法并不知情, 学生对于评价没有太大的积极性。中职教育担负促进中职生就业、升学等多重使命。所以, 对于目前中职生道德素质评价, 为促进学生发展的评价应当与对学生的评价有同样的地位。但在人们心中, 通过考级、考证的认证性评价或者选拔性评价更能被接受。所以在实际评价中, 对学生评价的趋势在悄然加强。因此, “对学生评价”仍然占据绝对主导地位的评价模式。

三、中职生道德素质评价不足的原因分析

(一) 部分德育教师道德素质评价观念过于落后

中职生道德素质评价是以教师为中心的传统模式, 中职生处于被动接受的状态, 在课程的评价方面, 考核方式、内容及标准等都是由教师自主制定的, 学生只能接受考核, 在信息爆炸的今天, 很多中职学校都在校内进行技能训练, 很少进入企业进行实地实习, 很多中职校没有把中职生道德素质纳入学校发展行列, 导致其培养出来的人才与社会脱轨, 根本达不到用人单位的要求, 很多中职校道德素质评价是通过定量打分进行评价, 没有考虑到评价方法的多样性。

(二) 道德素质评价理论研究较少

近年来, 在国家大力提倡职业教育的形势下, 对中职生进行职业道德素质评价自然纳入教学评价体系, 因此道德素质评价是伴随着基础教育改革而出现的, 在我国, 评价体系的形成遵循着边实践、边研究, 吸收外来评价。理论研究的薄弱导致实践过程出现各种问题, 与此相关的培训和指导处于滞后状态, 让部分中职学校的领导和老师不能全面正确的认识道德素质评价。有很多中职学校持保守态度, 在原地观望, 这也是导致道德素质评价一直停滞不前。

(三) 道德素质评价角度比较单一局限

目前本校的道德素质评价仍然以学校作为评价主体, 任课教师都有自己的想法, 评价视角难免会存在偏差, 评价途径单一。比如某些教师道德素质评价中对于学生动手能力方面的评价占据很重要的一部分, 这就导致中职生一味地培养自己的技能, 这就导致了中职生对道德素质评价的认识偏离了真正目的轨道, 忽略自身其他素质的提高, 从而让毕业的中职生发展不够全面, 在实际应用方面, 德育与品质方面的评价比例确是最低的, 而现在社会需要的是德才兼备的有用人才。所以道德素质评价标准也要适时而变, 一味坚持老观念, 培养出来的中职生也只能被社会淘汰。

四、中职生道德素质评价的改善策略

(一) 更新道德素质评价理念、完善道德素质评价方法

中职教育的传统理念是导致中职生道德素质评价存在各种问题的一个重要因素, 中职生道德素质评价存在的目的是为了激励中职生更加全面地发展自己, 而为社会培养德才兼备的中职毕业生是道德素质评价的理念与宗旨, 所以必须更新道德素质评价观念, 树立新时代、发展性的教育理念。

首先, 参与的主体要多元化, 除了班主任、部分优秀学生代表之外, 其他中职生、企业也可以参与到评价中去, 只有评价的主体实现了多元化, 才能够全方位的发现中职生学习过程中的问题, 帮助中职生正确认识自我, 从而有针对性的改进自己的不足之处。

其次, 改变评价模式单一内容陈旧的局面, 注重道德素质评价的过程和结果, 力求评价的更全面, 倡导综合运用定量方法和定性方法, 进行综合评价, 在评价过程中找到教师与中职

生的不足,以中职生的可持续发展为根本,运用合理的道德素质评价内容、方法作为指导,以此来激励中职生的全面进步。

(二) 构建协调统一的评价模式

为了加强中职生在校道德素质评价的科学性,对于中职生的理论学习效果和技能表现需要进行评价,得运用相关指标体系,构建一个科学的评价体系,对中职生的道德品质形成的过程进行客观公正的评价。

首先,教师对于中职生道德素质教育中的理论学习和技能表现进行评价。把中职生学到的理论作为评价的对象,在学期中和学期末对中职生进行过程化和总结性的评价。过程性评价能够保证教师进行客观、公正的评价,为了中职生的热情不被消灭,辅以过程中评价进行保护,这样全面的评价体系能更好地帮助中学生进行查漏补缺。

其次,在校企合作中,企业对中职生进行过程性评价。学校和企业共同为中职生发展建立人文素质基地,同时中职生在校外实习时,人文素质是企业评价的主要方面,企业对中职生的道德素质进行过程性评价。人文素质教育备忘录、建设基地、制定考核指标这是学校与企业合作的新形势,旨在为中职生尽可能多地提供人文素质实践机会,还能够帮助中职生提高对自己的要求,从而让自己在实习时有很好的表现。

(三) 加强道德素质评价理论研究,优化道德素质评价标准和方法

1. 重视道德素质评价目的,优化道德素质评价标准

首先,构建中职生道德素质评价其目的就是为了提高中职生的道德素质水平,从而培养出适应社会的人才,只有道德素质评价目的正确化,然后以此作为引导,才能科学化实现道德素质评价标准,而且这个标准并不是随意建立的,而是以社会需求作为基础,在中职生道德素质评价的准备中以及相关标准的制定中,时刻都要保证中职生的主体性,中职生有权利了解道德素质评价的各种标准,还有评价的主体、内容等各个方面,要广泛收集中职生对道德素质评价的意见,不能够全权按照教师的意见进行,听取中职生的合理建议,让道德素质教育更完备,以促进中职生道德素质评价的有效开展。同时,教师要更新观念,根据不同的中职生对道德素质评价标准进行科学调整,学校还应该给予教师道德素质评价上的培训,在道德素质评价工作中,不断改进,给予中职生充分信心,便于道德素质评价实施更加顺利。

2. 完善道德素质评价方法,健全道德素质评价体系

(1) 正确选择道德素质评价方法。在评价中,要充分了解中职生的特长、个性以及能力,根据不同的中职生,采用不同的评价方法,教师要不断增加评价知识,能够运用不同的方法评价不同的中职生,学校还要积极组织和开展评价方法的培训工作。充分利用每种评价方法的优点,而要解决以上问题,就需要学校和教师做好以下工作:第一,教师要加强专业技能以及自身理论知识的学习与更新,根据评价对象,评价内容、评价条件,对评价对策和方式加以适时调整,从而为中职生的成长而服务。第二,要了解中职生,强化教师队伍道德素质的教育,以中职生为本;第三,积极教育和宣传评价方法,并形成有效的激励制度,能够熟练运用各种评价方法,掌握各种评价方法的优点和缺点,融合优点,规避缺点。

(2) 学校测评要时刻与社会需求相结合。学校之所以培养学生主要就是培养出社会所需要的高素质的人才。所以中职生道德素质评价需要适时改进,对于道德素质评价的反馈机制是很有必要建立的。时刻关注社会的发展方向,密切与用人单位联系,保证道德素质评价是符合社会发展的,还可以有针

对性的改进学生的培养机制。对于中职生来说,拥有获取知识的能力比拥有知识更具有重要性,作为学生不应当只是学习,还需要提高自己处理危机的能力、组织能力和人际交往能力,这样的中职毕业生才是社会需要的,才能够在社会上有长远发展。

3. 合理呈现和运用评价结果,切实加强道德素质评价的运用

(1) 选择合理的道德素质评价结果呈现的方式。选择什么样的方式呈现结果,既能让中职生看到自己优势的一面,也看到自己不足的一面,所以要谨慎选择结果呈现方式,我们要依据评价的内容选择合适的呈现结果。比如智育素质中基础知识的考核,我们可以采用分数的形式将结果呈现出来。而对于中职生的创新能力、社会实践能力等难以把握的内容,最好采用分数加评语的呈现方式,而对于道德素质评价,分数的高低根本不能代表学生是否具有高素质,这时应采用综合性评价方式。这种多样化的呈现结果方式,不仅能让中职生看到自己的优点和劣势,也能帮助用人单位了解中职生的综合能力。

(2) 道德素质评价结果应体现激励性。道德素质评价之后,一定要进行学生与学校还有用人单位之间的反馈交流,在这一环节中,从学生的角度,中职生的优点能够得到表扬,不足之处他人也能给予指导和帮助,明确自己改进的方向。从教师的角度分析,教师也能够从学生的不足之处了解到自己教学环节中存在的问题,改进教学方法,提高教学效率。从学校而言,通过中职生的反馈交流,听一听学生对评价的意见,让中职生道德素质评价体系不断提高。其次反馈环节是需要时效性的,及时反馈,即使改进,才有效果,而且一定要保证实施,而不是像口号一样存在,做得虚无。

在深化教育改革的今天,国家对中职教育的大力支持,企业对中职毕业生的要求也越来越高,基于这一背景下,中职教育对学生道德素质要求必然越来越高。目前中职生就业难的根本原因就是中职学校没有培养出德才兼备的优秀毕业生,怎样去改善这一现状,中职生道德素质评价是帮助中等职业学校提高道德素质,促进中职生全面发展的有效途径,所以有必要加强中职生道德素质的培养,完善中职生道德素质评价的开展,那么新时代的今天,我们要探索出既着眼于现代中等职业学校道德素质评价特点,又着眼于思想政治教师与中职生双方的和谐可持续全面发展的对策,激发思想政治教师在实际教学中的工作激情和创新精神,更要激发中职生学习热情,变“被动”为“主动”的完善自我,最终使中等职业学校教育培养出兼具较强实际工作技能和良好的道德素质的优秀人才。

参考文献

- [1]张译尹.高职高专学生道德素质评价平台开发[D].浙江工业大学,2015.
- [2]胡芊.基于胜任力的高职院校学生道德素质评价体系研究[D].浙江工业大学,2014
- [3]陆鑫.中职学生发展性评价现状及其对策[D].苏州大学,2013.
- [4]郑英剑.学生评价在素质教育中的应用[J].科技风,2016,(18):277.
- [5]黄文祥.安全技术管理专业学生道德素质评价——基于层次分析法[J].现代商贸业,2017,(03):161-162.
- [6]学生评价的原理与方法[M].浙江大学出版社,张敏,2011