

# 高职课程多维考核体系的探讨

朱红华

(辽宁生态工程职业学院)

**摘要:**在高职课程考核过程中,通过对高职技能操作突出的课程设置理论考核、实践操作考核和素质考核等多维考核模式,通过全方位、多形式、全过程对学生专业理论知识、团队组织和协作能力、实践操作和资料整理能力、自我管理和学习能力多方面进行考核,突出高职教育的思想,适应能力本位的职业教育改革方向,符合高职教育供给侧改革的发展需要。

**关键词:**多维考核 技能考核 综合考核

## 引言

课程考核旨在检验学生经过专业学习之后对于知识掌握及能力提升的程度,从考核结果反应出学校阶段教育的成果,为后续调整专业教育的着重点提供可靠参考,为用人企业与毕业生双向选择提供选择依据,让学生能依据对专业掌握的实际能力选择更适合自己发展的工作岗位,让企业选择到符合企业发展利益的员工。本文针对如何制定科学合理的高职考核体系,如何全方面多维度对学生能力进行考核展开探讨。

### 一、传统高职课程考核存在的问题

以及以往的以往的高职课程考核往往不能完全体现高职教育的特点,仍然存在“重知识,轻能力;重理论,轻操作;重记忆,轻创新”的现象。考核的目的不明确,学生认为考试只是一种在校期间不同竞争机制的形式,比如评优、入党之类的选拔,所以对于考核最终的分数比考核的知识点更为看重。部分老师也是用考核分数来评价学生学习效果的好坏,同学和老师也更多地看重考核的最终分数而忽略了考核知识的导向性和掌握该知识过程中体现的学习能力的塑造功能,也导致了理论知识的短时效性,即考前突击学习,过后就逐渐遗忘;专业课程考核的内容不能和实际生产紧密结合,讲授过多地依赖教材,导致专业内容上往往滞后于实际生产,对于学习内容的考核的实际意义不大;考核多数采取闭卷考试比较单一的形式,导致学生应付考试全靠背,学生对于专业知识的迁移能力、工作中的创新能力、实践操作中的动手能力以及利用更多资源进行信息整合的能力得不到检验;考试形式和内容缺乏灵活性。常见的题型都是名词解释、填空、选择、判断、简答、计算等,而且都有标准答案。很少出现根据考试大纲要求和知识特点需要学生应用发散、创新思维进行答题的试题形式,不能激发学生对于专业知识未知领域的探究精神。

### 二、多维考核体系的构建

高职培养的目的是为了向企业输送大量合格的专业人才,构建考核体系必须根据用人企业对毕业生能力反馈的诸多问题,从专业课程角度进行分析,从专业理论、技能操作、综合素质等三个维度进行综合考核评价,具体体现为:在专业理论考核方面、实践操作环节、组内合作和协作等多维度多方面对学生的研究成果进行综合考核。制定课程专业理论考核方案,提高专业知识熟练程度;制定专业实训技能操作考核方案,提高建筑施工技术分项工程施工工艺熟练程度和质量验收水平;制定综合素质考核方案,提高同学在分组实训操作过程中的岗位责任心和组内分工协作意识。

#### 2.1 理论知识考核

多维考核的理论知识紧紧围绕专业对口的工作岗位,通过对企业走访和调研对毕业生的专业理论的要求,根据岗位标准筛选应知应会的知识进行讲授,辅助生产施工现场的教学视频和网络最新行业资讯、行业标准、行业规范,注重专业知识之间的相互联系和综合运用,加强了学生对专业岗位的宏观了解,也更有利于学生对专业知识的理解和迁移。理论考核取消了传统的“一考定论”的模式,通过专业理论题库的建设利用

计算机数据库随机抽题的形式,每学期可以有几次考核机会,提高了学生为追求高分自主学习的能力,真正达到掌握知识的教育目的。

#### 2.2 技能操作考核

多维技能考核在通过理论考核获取国家颁发专业技能证书的同时,也进行了各生产技能实践操作考核,由企业专业人员根据核心技能,结合实训强度制定的各项技能的实践操作并编制相应的实训指导书,从施工方案的编制和各环节的规范操作都制定了具体标准,在学生掌握“如何进行操作”的技能模仿基础上,提升到“为何这么操作”的专业理解认知层面,更有利于学生真正掌握各项专业技能,大大提高了高职毕业“双证书”的含金量。

#### 2.3 综合素质考核

对于大学生综合素质考核是落实国家相关政策和文件,是为了适应当前用人企业对大学生提出的要求。本文探讨的综合素质考核在传统综合素质的基础上进行优化,在考核过程中以学生为本,排除主观因素的影响,保证全面客观合理反映学生综合素质,更多体现人文关怀。在实践操作环节中增加了职业道德、职业能力、职业素养、工作协作等考核部分。制定的实训管理办法考核学生遵守制度的能力,自我行为约束的能力;通过小组技能训练中的设置的各种情况考核,学生与不同单位和部门沟通的能力,自由调配资源的能力,组内团结协作的能力,处理突发事件的能力;通过实训成果汇报过程考核学生表述和总结的能力。多方面多维度的综合素质考核既是高职素质教育的体现也顺应了人才市场的需求,完成了用人企业和高职院校以及学生自身的互通合作功能。

### 三、结束语

合理设计高职课程考核体系是全方位评价学生学习成果的有效方法,从学生就业的施工员岗位出发制定详细的实践技能考核标准,在多维考核中设置实践技能考核,强化技能操作的工艺流程和质量标准;作为工作之后施工企业一线的基层管理人员,学生必须具备良好的岗位意识和自我管理能力,在多维考核中通过既定的实训教学管理办法对学生这方面的能力进行考核;高职教育培养的是高素质的技能型人才,在多维考核中设置了素质能力的考核方案,通过对基本素质和专业素质等多个方面的综合考核,培养学生的岗位责任心、团队协作等多方面的综合能力。

#### 参考文献:

- [1]尹明铨.高职教育理工类专业课程考核方式改革与探索[J].智库时代,2019(8)
- [2]骆大勇.高职教育课程考试现状及改革措施[J].高教论坛,2015(6)
- [3]徐荣丽,高菊玲.新形势下高职院校考试制度研究与改革探索[J].文学教育,2018(12)
- [4]李慧敏.高职数学教学多维化模式探索[J].职业技术,2016(5)

2017年立项辽宁省职业技术教育学会科研规划课题