

顺应时代与实践，构建注重合作协调执行能力培养的评价体系

吴激扬

阳江职业技术学院 广东 529500

【摘要】：本文在肯定目前教育评价体系取得成绩的同时，清醒地指出了这种以突出竞赛与考证的教育评价体系与以培养应用型人才为己任的职业技术教育本身仍存在深层次矛盾。深入分析了由这种评价体系催生的“迎检型（应付检查式）教学”与“展演型课堂（表演式教学）”，以及“以赛代教”、“为赛弃教”的种种竞争崇拜现象及其带来的危害。结合实际提出了构建注重合作协调执行能力培养的评价体系的意见建议。

【关键词】：教育改革；合作共赢；评价体系

DOI:10.12417/2705-1358.25.16.071

职业院校的教育评价改革应该像《深化新时代教育评价改革总体方案》所指出的那样“坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾……办好人民满意的教育”。本人结合教学实际,对此进行了一些思考,希望能抛砖引玉,就教大方。

1 前段时间教育评价探索取得的一些成就

党的二十大以来,阳江职业技术学院在教育评价改革方面围绕培养竞争意识,以赛促教、以赛促学,从德育、智育、体育(身体素质、运动技能、健康习惯)、美育、劳育五个方面进行了一些有益的探索,初步构建起以竞赛成果与证书为核心的“五育并举”综合评价体系。一是创新课程考核模式,推行“过程性+终结性”评价,将学习过程评价(如平时作业、阶段测试、实验报告、小组项目、考勤记录、课堂讨论参与度等)与最终成果评价(如考试成绩、综合设计、答辩汇报、实操考试、结课作品等)相结合;二是引入技能竞赛、1+X证书、企业项目等实践考核指标;三是建立教师分类评价机制,突出产教融合成效与技术服务能力考核。四是搭建智慧教学平台,运用大数据分析学生成长轨迹,将学生综合素质画像与就业推荐系统智能匹配,形成动态评价数据库;五是深化校企协同,融合岗位需求、课程目标、技能竞赛与职业证书,构建“岗课赛证”四维一体化融通评价体系;六是让竞赛成绩可折算为证书学分,或作为证书获取条件,实行赛证互认;七是推动企业将职业证书作为岗位聘用、晋升的重要依据,实行岗证挂钩,实现人才培养与产业需求精准对接。

2 不容忽视的突出问题

在看到成绩的同时,也应清醒地看到,这种以突出竞赛与考证的教育评价体系与以培养应用型人才为己任的职业技术教育本身仍存在深层次矛盾。突出表现就是强调竞赛结果和证书通过率会过分强化竞争意识、表现意识,相对忽略对合作意识、共赢思维以及协调执行能力的培养,从而滋长新的形式主义。比如,由这种评价体系催生的“迎检型(应付检查式)教学”与“展演型课堂(表演式教学)”,以及“以赛代教”、“为赛弃教”的种种竞争崇拜现象,不仅忽略了对基础知识和基本功的扎实学习与训练,影响了教学质量,也让学生产生了比赛结果万能,为了结果可以不择手段,流于形式(投入少见效快)好过苦练内功(别人看不到)等错误的思想和认识,对未来的职业发展带来了隐患。

(1) 迎检型(应付检查式)教学

迎检型(应付检查式)教学是指教师在教学过程中,过分关注于应对外部检查或评估,而忽视了教学本身的目的和意义,每逢督导检查便启动教学突击模式,可能会采取一些临时性的、表面的教学手段,以应对检查或评估,形成“台账精美-课堂空洞”的悖论式发展,呈现“评估周期敏感症”。根据一份调查,某职业院校有63%教师认为督导检查中“档案美化先于备课”,迎合教学评价美化教案比扎扎实实打牢学生的基本功更重要。比如,为了应付检查,有的教师不得不把时间用于准备相关检查材料、布置学生配合表演方面,挤占了分析学情、批改学生作业、全面备课的时间,导致学生基本功不扎实、浮于表面,比如,中文系的学生不会写标题,艺设系的学生写不了五线谱,等等。

(2) 展演型课堂(表演式教学)

展演型课堂(表演式教学)是指教师在教学过程中,过分追求教学形式的多样性和新颖性,而忽视了教学内容的实际应用和学生的实际需求。在这种模式下,教师可能会采用一些华而不实、脱离实际的教学手段,过度追求“可视化教学效果”,以展示教学能力和水平,而不是真正关注学生的技能提升和职业发展。导致课堂沦为技术秀场。比如,有的学生在网上侃侃而谈、头头是道,有的老师会认为是教学成果,其实都是复制粘贴 AI 给出的答案,根本没有经过自己的大脑,考试时出同样的题目却完全抓瞎,根本不会做;又比如,电子签名、网上打卡虽然花里胡哨,但却比不上现场点名来得实在。

(3) 过度聚焦于评比、竞争与比赛,相对忽视了合作、协调与执行能力的培养

无论是鼓励师生多参加比赛,以赛代教、以赛促教,还是融入技能竞赛、构建“岗课赛证”融通评价体系,都把评比、竞争与比赛放到了一个优先重点的位置,相对忽视了对合作、协调、执行能力的培养。比如,有的学生参加单打独斗式的比赛屡获大奖,可现实中需要团队协作配合完成的项目却根本融不进去……长此以往,学生会强化胜者为王、唯我独尊、争锋相对、你死我活、非此即彼的竞争崇拜意识和零和思维模式。但学生参加工作后就会发现:比赛、竞争更多是发生在团队之间的,团队内部在迎接竞争、比赛时反而更加强调合作、协调与执行。也就是说在日常的工作中反而是分工、合作、协调、执行能力更为常态、更加重要,它们才是团队之间竞争、比赛的基础,协调与执行能力是先于竞争意识、优于竞争能力的。

3 原因分析

(1) 外部评估压力所致

当前,职业院校的外部评估(包括政府部门的评估、行业认证等)往往关注于学校的教学设施、师资力量、教学管理等方面,而对学生的学习效果和职业发展关注不够。为了应对这些评估,一些教师可能会采取应付检查式的教学方式。

(2) 内部挂钩机制所致

在重竞赛结果的评价体系下,竞赛结果往往与职称晋升挂钩。这可能导致一些教师出现唯书本、唯学历、唯职称、唯分数、唯比赛的现象,为了获得奖励或晋升,过分追求形式创新、忽视实际教学效果的情况,甚至不惜在比赛中造假以求多拿分。2024年江苏省涟水中等专业学校教师王闰秋通过造假帮助学生姜萍入围阿里巴巴全球数学竞赛决赛事件背后深层次的原因就在于此,同样的题目,自己能获奖可以得分,帮助学生获奖也能得分(甚至得分更高),等于是答对一套题可以得双倍的积分,何乐而不为?现实中类似的案例大量存在,只是没

有被报道、未被关注而已。可见这种竞争结果为导向的评价体系会让造假行为花样翻新,但对真正的创新与职业素质与职业道德的培养却是致命的打击。

(3) 部分教师学生实践经验不足

当前,很多职业院校的教师是出校门进校门,从脱产的研究生直接转为脱产的教师,缺乏生产一线工作实践的经历,难免出现空谈理论、纸上谈兵等与实际生活相脱离的现象。会误以为竞争比合作更重要。以其昏昏何以使人昭昭?所以不少学生会觉得学校学的东西只是为了应付家长和学校的检查,实际上没有用或用不上,还不如跟抖音学、跟社会上的培训班学得实在。

4 构建注重合作协调执行能力培养的评价体系的重要性

首先,合作能力的培养至关重要。现实中的竞争更多的是团队之间的竞争(如中美之间的竞争、华为公司与英伟达公司之间的竞争),而参与竞争的团队内部更加注重成员的分工协调合作与执行。合格的劳动者首先要有爱岗敬业的素养和合作协调执行能力,在此基础上才能成就团队之间高质量、高水平的竞争。在顺序上也应该合作协调执行在前、竞争在后,可见,职业教育中应更加注重培养学生团队合作精神和协调、执行能力,而非过分强调竞争与评比。

其次,合作、协调与执行能力的培养有利于更好发挥学生潜能。过度的评比、竞争与比赛可能会让学生产生焦虑和压力,甚至影响一些学生的自信心和学习动力;而为合作而设计的模拟职场情境、角色扮演等方式,却能让学生在轻松、积极的环境中学习,更好地发挥自己的潜力。

第三,执行能力是决定个人职业成功的关键。在实际工作中,无论计划多么完善,如果没有合作协调执行力,都将沦为空谈。因此,在教学过程中也应重点培养学生体会合作协调执行的重要性,锻炼学生提高执行能力与效率。

5 几点意见和建议

5.1 改进应付检查式、表演式教学的对策与建议

1. 改革外部评估机制

为了改变应付检查式、表演式教学的现象,应改革外部评估机制。比如,可以加强对培养学生掌握基本功和合作协调执行能力的评估,而不仅仅关注于形式上的信息化手段应用、教学设施、师资力量等方面。同时,评估过程应该更加科学、公正、透明,避免过度强调形式而忽视实际效果。

2. 调整内部激励机制

内因是决定因素。应调整教师的激励机制,使其更加符合教学的本质和目标。比如,应关注教师深入实践掌握真本领的能力,关注教学质量、教学效果以及对学情的了解分析的能力,而不是过分追求形式创新或表面成果,追求占用教学时间的名目繁多的所谓检查和科研。还应该鼓励教师关注学生的个体差异和需求差异,采取更加灵活多样的教学方式,因材施教,而不是推行让学生适应老师的千篇一律的因师施教。

5.2 教学改革方面的意见建议

1. 理念改革

为培养学生合作、协调和执行能力,应从教育教学理念上进行改革。比如,要看课程设计应该围绕这些核心能力展开,融入真实的项目案例,让学生在解决实际问题的过程中学习和成长。要评价教学方法是否多样化,包括小组讨论、角色扮演、模拟演练等,以激发学生的学习兴趣,并帮助他们在实践中掌握所需技能。在教学过程评价中,要看教师是否关注学生的实际需求和学习效果,及时调整教学策略和方式,也要看能否调动学生积极参与教学过程,提出自己的问题和建议,在合作协调执行方面有无得到加强。

2. 教学内容评价改革

(1) 是否重视对目标管理与执行能力培养。一是有无共同目标设定。能否帮助学生团队确立明确、具体、可衡量的目标,团队目标是否与个人目标相契合且具备挑战性。二是有无进行任务分解。教师是否引导学生团队将大目标分解为阶段性任务,明确个人职责,将目标细化为具体任务。

(2) 是否有执行力训练。是否培养学生分解任务、分配工作、监督进度的能力,是否注重时间管理和流程优化,确保任务高质量完成。

(3) 是否进行进入角色、换位思考的训练。能否采用翻转课堂、混合式教学、模拟项目训练等方法,提升学生的主动性、执行效率。

(4) 是否重视对协作机制与沟通能力建设。一是有无有效沟通技巧训练。二是有无教授倾听、表达、冲突解决等技巧,如通过角色扮演训练非语言沟通能力,减少信息误解。三是有无教授建立定期反馈机制,如团队会议和在线协作工具(腾讯文档等),促进实时信息共享与调整。五是有无进行冲突管理与决策优化的练习。如鼓励共赢协商策略,引入第三方调解解决分歧,将冲突转化为团队进步动力;通过案例分析展示如何通过多元视角提升决策质量。

(5) 是否重视团队角色与责任意识培养。一是有无角色分工与责任担当。如:是否明确成员在团队中的角色定位(如领导者、执行者等),能否通过角色扮演训练增强适应性,提升责任感。能否设计挑战性任务(如策划某一大型活动),让学生在分工中体验个人贡献对团队成果的影响。二是有无重视信任与包容文化。如能否通过班级文化营造信任氛围,如建立“合作伙伴”制度,鼓励成员互相支持;组织户外拓展、跨学科项目等活动,促进不同背景学生协作,增强包容性。

5.3 构建实践与评估体系方面的意见建议

实践教学和校企合作是提高学生职业技能和职业素质的重要途径,除了传统的课堂教学外,还应为学生提供更多的实践机会和职业体验,鼓励学生参与各种实践活动。应加强过程评价,把开展多样化实践活动、建立实践活动评估与反馈机制和双维度考核体系纳入教育评价体系。

1. 把能否开展多样化实践活动纳入评价体系。如能否开展团队竞赛、社会实践、实习、志愿服务、社会调查、勤工俭学、虚拟现实协作训练等,将理论转化为实践能力。

2. 把能否建立评估与反馈机制纳入评价体系。如能否结合自我评估、同伴互评和专家评审(如协作能力量表),全面分析每个学生的执行与协作表现。教师能否通过观察记录提供个性化反馈,指导学生改进不足。

3. 探索建立双维度考核体系。如在项目任务完成情况的评分中可探索建立“个人技能 60%+团队贡献 40%”评分体系。

参考文献:

- [1] 《国家职业教育改革实施方案》(国发[2019]4号).
- [2] 《深化新时代教育评价改革总体方案》(中办发[2020]36号).
- [3] 王晓东. 职业技能竞赛对高职院校教学质量提升的促进作用分析[J]. 职业技术教育, 2020, 41(15): 5-8.
- [4] 陈琳. 产教融合、校企合作背景下高职院校教学评价体系改革研究[J]. 哈尔滨职业技术学院学报, 2020(09): 38-40.
- [5] 《郑明林、黄敏. 我国职业院校教师分类评价的国际比较[J]. 职业技术教育, 2023, 44(33): 21-27.