

高职院校劳动教育评价的现实困境与优化路径

刘璐

(陕西艺术职业学院, 陕西 西安 710054)

摘要:随着社会对技能型人才的需求不断增大,高职院校在培养学生专业技能、职业素养的同时,也应注重劳动教育实施、多元劳动教育评价实施。然而,当前该方面的教育还存在诸多问题,包括劳动教育不受重视、评价体系过于单一等,均需要在未来改革工作中持续优化。因此,高职院校应当充分重视劳动育人,并在评价体系中融入多元的主体、多元的指标、多元的方式等,着力劳动内容在课程教学中的渗透、劳动实践活动组织与实践,助力广大高职学生健康成长与全面发展。鉴于此,本文探讨高职劳动教育评价的现实困境与优化路径,希望能够为一线教育者提供更多借鉴与参考。

关键词:高职院校;劳动教育;评价;现实困境;优化路径

劳动教育是高等教育的重要组成部分,对于培养学生的专业技能、职业素养等也有着促进作用。尤其高职院校作为培养应用型、技术性人才的重要基地,实施多元、高效的劳动教育势在必行。作为一线教师,要充分重视劳动教育,重视其中的评价环节落实,在教育教学中引领学生感受劳动文化、传承劳动精神,帮助学生用双手、用劳动创造财富,而真正达到“内化于心”的教育效果。因此,探讨高职院校劳动教育评价的现实困境与优化路径,对于提高劳动教育质量,促进其他教育模块发展、学生全面发展等具有深远意义,值得我们深入探索与实践。

一、高职院校劳动教育评价的现实困境

(一)评价主体的单一性

当前,在我国高等职业教育体系中,劳动教育是培养学生实践能力、职业道德与社会责任的重要组成。然而,劳动教育评价体系建设却面临一些困境,不仅影响劳动教育的质量效果,也制约学生的全面发展。高职院校劳动教育的评价主体主要是教师和学校管理者,在评价过程中扮演着决定性的角色。这种面向学生的单一评价,直接导致了评价视角的局限性,难以全面反映学生的劳动教育成果。笔者认为,学生的自我评价、同伴评价以及社会评价等多元化评价主体作用发挥同样重要,如果能够纳入高职劳动教育评价中能够达到事半功倍的育人效果,使得评价结果凸显客观性和公正性。

(二)评价内容的片面性

劳动教育评价内容方面,我国高等教育中普遍存在“重技能,轻态度”“重结果,轻过程”的问题。很多评价集中在学生的劳动技能掌握程度和完成任务结果上,而对于学生的劳动态度、合作精神、创新能力等软性指标关注不足。很多情况下教师、管理者认为结果、成绩、评分才是最重要的,才是能够直观反映学生能力强弱的重要指标,反而本末倒置。显而易见,这种片面的评价内容、评价指标忽略了劳动教育培养人的全面发展目标,使得学生可能在追求分数和完成任务的过程中忽视了劳动的意义价值。在今后的劳动教育评价中,我们正是要避免这种片面,让全面的、丰富的评价内容带给广大学生新奇的劳动实践体验。

(三)评价方法缺乏创新

传统的劳动教育评价方法多依赖于书面考试、技能测试等形式,虽然操作简便、直观简单,但难以全面评价学生的劳动表现。缺乏对学生在真实工作环境中的实际操作能力、团队协作能力和社会适应能力的考察,自然不足以反映学生的真实能力水平。此外,传统的评价方法很少涉及学生的反思和自我提升过程,不利于学生形成终身学习和自我发展的能力。这与现代化劳动教育方向相

悖,是今后教育教学过程中必须改进的重点内容。对于劳动评价缺乏创新这一难题,还是要响应现代劳动教育思想、教育理念,融入新的技术与方法,进行多元化的评价,才能够达到理想效果,值得我们深入探索与实践。

(四)评价结果功利倾向

一些高职院校中,劳动教育的评价结果往往与学生的奖学金发放、评优评先等利益挂钩,导致学生在参与劳动时可能更多地出于功利目的,而非内在兴趣和价值观的培养。久而久之,劳动教育、劳动实践与劳动评价均趋于功利化方向发展,直观体现就是以结果为导向的教育与实践,不利于学生健康成长与全面发展。这种功利主义的倾向使得劳动教育的本质被扭曲,学生可能只关注于如何在评价中获得高分,而忽视了劳动教育对于个人成长和社会责任感培养的重要性。今后应当重塑高职大学生劳动价值观,以正确的劳动理论教育方向引领学生进步和成长,再配合相应的实践、评价,相信能够达到事半功倍的育人效果。

二、高职院校劳动教育评价的优化路径

(一)劳动教育评价主体的多元化

高职劳动教育评价改革,意味着不再单一依赖于教师或管理层的判断,而是要构建一个包括学生、教师、企业代表、行业专家以及社会其他相关方面的全方位评价体系。首先来说,我们要引导学生成为评价的一部分,由学生面向自身学习方式、学习过程,还有对老师、制度等的评价,延伸出多元评价主体。那么,学生能够反思个人的劳动态度、技能发展,培养自我意识与批判能力。对于其他方面的评价也可以作为参考,帮助他人找到更好地参与任务方式,促进彼此学习、共同进步。其次,教师作为劳动教育的直接执行者,角色不应局限于传授知识和技能,还应参与到评价标准的制定和评价过程中,利用其专业判断来确保评价的科学性和公正性。此外,教师还应接受来自同行的评价,以不断优化教学方法和评价体系。甚至是接受学生给出的评价、第三方机构给出的评价等,纠正正在劳动教育中的不当之处,合力探索高效、高质量的劳动教育发展道路,是每一位教师的责任与使命。最后,社会各界,特别是家长和社区成员,也应被纳入评价体系中,参与评价有助于形成更广泛的社会共识和支持,使劳动教育更加贴近社会需求,同时也为学校提供了更多资源和视角。尤其是社区、社会资源引入劳动教育中,将极大地丰富劳动教育环节,奠定广大高职学生健康成长与全面发展的重要基础。为了有效落实多元的评价主体,必须建立一个包容性的沟通平台,如在线评价系统,让所有利益相关者都能方便地发表意见和参与评价。同时,还需要定期举行工作坊和培训会,以提高各方评价的评价能力和意识。

综上,优化高职院校劳动教育评价势在必行,劳动教育评价主体多元化最为关键。我们必须倾听全体的声音,纳入劳动教育改革范围内,最终形成一个立体、动态且具有前瞻性的劳动教育评价机制,才能够推动现代化劳动教育发展。

(二) 构建劳动教育评价指标体系

构建劳动教育评价指标体系是优化高职院校劳动教育评价的关键一环,核心目的在于科学、客观地反映学生的劳动素养和技能水平。首先来说,我们要明确劳动教育评价目标,明确理论教育评价有三维目标,那么劳动教育中同样适用,才能够反映出评价的全面性、丰富性。也就是说,从知识、态度、技能三个方面推动评价落实,综合提升劳动教育评价效果。进一步的,有必要设计具体的评价指标,由一个个指标形成体系,综合培养高素质、高水平的劳动技能型人才。例如,对于基础劳动技能,可以设置“工具使用熟练度”“安全操作规范”等指标;对于团队合作与责任感,可以考察“团队协作能力”“领导与服从”态度等,均能够引领学生形成相应的认识、能力与素养,推动全面发展与整体进步。再者,制定评价标准和评分细则,每项指标都应该有明确的评价标准,是可量化的、操作性强的,以便于教师和学生都能清晰地理解和执行。当然,各主体参与进行发表意见,或是进行打分、管理等,均能够保证公正、透明,确保评价结果的有效性和可信度。甚至还有必要建立一个动态的调整机制,认识到劳动教育评价指标体系不是一成不变的,而以动态调整的指标体系引导劳动教育适应社会发展、技术进步和劳动市场需求。对于高职院校来说,制定完整的劳动教育评价指标体系后,定期、逐层进行审查修订,提高时效性和适应性,能够达到事半功倍的育人效果。综上,构建劳动教育评价指标体系是一个系统工程,需要多方面的考虑和精心设计。通过上述步骤,可以建立起一个科学合理、操作性强、能够真实反映学生劳动素养的评价体系,为高职院校劳动教育的改革奠定坚实基础。

(三) 创新劳动教育评价方式方法

创新劳动教育评价方式与其他教育过程创新评价方式相同,均需要引入创新的理念、手段与技术等,丰富劳动教育评价过程,驱动劳动教育改革与创新。传统教育评价往往是注重结果、分数,对劳动教育的评价甚至不够重视。因此,过程中有必要引入形成性评价,通过记录表现、语言评价等方式,监测学生的动态成长,也定期指导和引导,能够达到事半功倍的效果。还有必要结合劳动日志、自我评估表等工具,让学生在劳动过程中进行自我反思和互相学习,同样真实有效。更进一步的,结合多元化的方法、工具,突破传统分数、成绩评价的单一性。可以是项目任务评价、口头报告总结、案例分析总结等,均能够代替一部分成绩,而真实反映学生的能力水平与劳动素养。当项目任务落地,或者是调研报告汇报后,均对于小组和个体有更多启示,是今后劳动教育评价中需重视的。再者,劳动教育评价跟上时代发展步伐,重视信息技术引入评价环节,用大数据做监督、云计算提供服务等,衍生构建在线评价平台,实现对学生劳动表现的实时跟踪和即时反馈,为每位学生提供个性化的指导和支持。笔者认为,评价的目的不仅是为了打分排名,更重要的是通过评价发现问题、指导教学、促进改进。因此,评价之后应及时向学生反馈结果,帮助他们认识到自己在劳动教育中的不足之处,并提供改进的建议和方向。同时,教师也应根据评价结果调整教学内容和方法,以更好地满足学生的学习需求。

(四) 应用评价结果导向教育改革

新时代背景下,高职劳动教育评价改革应当提上日程,尤其是对于评价结果的有效应用、价值发挥,也应当重新整理后融入教育实践中,推动劳动教育现代化、全面化发展。具体来说,既然劳动教育评价不是对学生劳动表现的量化打分,我们就有必要真实运用数据帮助学生制定个性化的劳动计划、布置劳动任务等,以适应性的劳动训练深化学生劳动认识、提高学生劳动能力,培养正确的劳动价值观、劳动态度等,奠定学生健康成长与职业发展的重要基础。甚至来说,将劳动教育评价改革成果,应用到劳动教育环节之中。如果评价显示学生在某项劳动技能上普遍存在不足,那么课程内容可能需要调整,以加强该技能的训练。如果评价显示某些同学不喜欢专业方向的劳动实践,那么就应当活跃实践课堂、引入趣味内容等,以专业劳动教育改革奠定学生未来发展与求职就业的坚实基础。笔者认为,通过对不同学生劳动表现的评价,可以直接了解每个学生的优势和不足,从而提供更加个性化的指导支持。尤其对于专业实践课教师来说,更是直接了解到学生在专业中的进步或不足,而能够采取更加适应的训练帮助提高。具体来说,对于那些在特定劳动技能上表现出色的学生,可以给予更高层次的挑战和学习机会;而对于那些在某些方面存在困难的学生,则可以提供更多的辅导和练习机会,让每个学生都能在劳动评价中有所收获、不断进步。

三、结束语

综上所述,高职院校劳动教育评价改革不是一蹴而就的,必须明确当前教育教学中存在的评价主体单一性、内容片面性、方法缺乏创新与结果功利化等问题,对症下药、综合施策,才能够改变现状而探索出一条适合于广大高职学生成长发展的劳动教育新道路。具体来说,通过凝聚多方力量进行评价,逐渐构建科学、合理的评价指标体系,进一步创新评价方式方法,将所得应用到下一步劳动教育计划中,将能够达到事半功倍的育人效果。未来,高职院校劳动教育应当更上一层楼,在完整教育评价体系的支持下持续创新、持续优化,为广大高职学生的未来成长保驾护航。

参考文献:

- [1] 李娜,许评,潘蓉,等.“五育并举”视域下涉农高职院校劳动教育及其实践策略研究[J].智慧农业导刊,2024,4(03):153-156.
- [2] 王丽娜.新时代高职院校以生态劳动教育铸就工匠精神培养的路径研究[J].灌溉排水学报,2024,43(01):113.
- [3] 郑晓莉,吴章磊,孙建东.“五育融合”视阈下高职院校劳动教育的生发逻辑与实践路径[J].攀枝花学院学报,2024,41(01):109-118.
- [4] 黄凌.新时代加强农业高职院校劳动教育与专业教学融合路径探索[J].黑龙江教师发展学院学报,2024,43(01):102-105.
- [5] 李娟.乡村振兴背景下涉农高职院校“五位一体”劳动教育模式创新研究[J].南方农机,2024,55(02):119-122.
- [6] 吴颖青.“互联网+”背景下高职院校学生劳动教育融入工匠精神路径研究[J].家电维修,2024(01):22-24.

本文系陕西艺术职业学院院级教改项目,项目名称:新时代高职院校劳动教育评价体系研究与实践,项目编号:(Y20220102)的研究成果。