

岗位能力与劳动素养融合导向的高职实训课程考核评价研究——以《供配电技术实训》为例

张志娟, 苏龙嘎, 李丹洋
锡林郭勒职业学院, 内蒙古 锡林郭勒 026000
DOI:10.61369/CEIP.2025030022

摘要：针对高职实训课程评价中职业导向性不足、劳动素养评价缺失等问题，以《供配电技术实训》课程为例，构建了“岗位能力与劳动素养融合”的全过程追踪式评价体系。该体系基于多元评价理论和劳动教育理论，创新性地将企业隐性劳动要求转化为5维度17项可量化指标，设计“五维五级”劳动素养评价模型。通过开发信息化工具实现过程性数据动态采集。实证研究表明，新体系显著提升了学生岗位胜任力（技能达标率提升21.3%）和劳动素养（责任意识增长32%），为高职实训教学评价改革提供了可推广的实践路径。

关键词：岗位能力；劳动素养；高职教育；实训课程；全过程评价；供配电技术

Research on the Assessment and Evaluation of Vocational Training Courses Guided by the Integration of Job Skills and Labor Literacy — Taking 'Power Supply and Distribution Technology Training' as an Example

Zhang Zhijuan, Su Longga, Li Danyang
Xilingol Vocational College, Xilingol, Inner Mongolia 026000

Abstract： In response to the problems of insufficient vocational orientation and lack of labor quality evaluation in the evaluation of vocational training courses, taking the course of "Power Supply and Distribution Technology Training" as an example, a full process tracking evaluation system of "integration of job ability and labor quality" is constructed. This system is based on the theory of multiple evaluation and labor education, innovatively transforming implicit labor requirements of enterprises into 17 quantifiable indicators in 5 dimensions, and designing a "five dimensions and five levels" labor literacy evaluation model. Develop information technology tools to achieve dynamic collection of process data. Empirical research has shown that the new system significantly improves students' job competence (21.3% increase in skill achievement rate) and labor literacy (32% increase in sense of responsibility), providing a scalable practical path for the reform of vocational training teaching evaluation.

Keywords： job competence; labor literacy; vocational education; practical training courses; whole process evaluation; power supply and distribution technology

引言

随着产业升级对技术技能人才要求的提高，传统高职实训课程评价体系的弊端日益凸显。《国家职业教育改革实施方案》明确提出“健全职业教育质量评价体系，强化实习实训考核评价”^[1]。本研究以能源电力类专业核心课程《供配电技术实训》为载体，构建融合岗位能力与劳动素养的全过程追踪式评价模型，推动评价从“知识技能本位”向“综合职业素养本位”转型。^[2]

基金课题：内蒙古自治区教育科学研究“十四五”规划课题，以岗位能力为导向的高职实训课程考核评价研究与实践 NZJGH2024188

作者简介：

张志娟（1985.04-），女，内蒙古自治区锡林郭勒盟人，研究生，讲师，研究方向：电力系统自动化、电气工程及其自动化。

苏龙嘎（1982.04-），女，内蒙古自治区锡林郭勒盟人，博士研究生，副教授，研究方向：机械工程。

李丹洋（1989.03-），女，内蒙古自治区赤峰市人，研究生，讲师，研究方向：电力系统自动化、电气工程及其自动化。

一、国内外研究现状

（一）国内研究局限

国内对于实践课程考核评价的研究虽在不断发展，但仍存在一些明显的局限性，首先，关于实践课程考核评价体系的构建普遍呈现出碎片化的特点，也就是现有研究多聚焦单一方法改革，缺乏系统整合（李强，2022）^[3]。其次，现有教学平台未能有效采集过程行为数据（王璐，2023）。此外，劳动素养评价普遍缺失，据统计，仅9.7%的实训课程设置了工匠精神等软技能观测点（《中国高职教育质量年报2023》）。

（二）国际经验启示

国际趋势强调评价的核心功能是促进学生能力发展（Assessment for Learning）。需从单纯考核转向过程性追踪，通过持续反馈引导学生反思迭代，例如芬兰的素养评价体系强调能力本位的同时就强调发展性功能，可供我们参考。其中，澳大利亚 TAFE 的行业主导‘关键能力指标’（涵盖团队协作等7个维度）和英国的微证书系统提供了可借鉴的操作模式。^[4]

二、痛点分析

本研究以《供配电实训》课程为实验对象，该门课程所采用的既有评价模式为“绩效考核”评价模式，评价结果呈现“基本分+绩效分”，综合成绩=基本分（过程性评价60%+终结性评价30%）+绩效分（增值性、奖励性评价10%），针对项目实施流程中的整改提高环节、前后续任务的工艺质量提高和工作效率提升情况、公共环境集体任务主动承担情况设置奖励性评价模块。经过反复实践，发现该门课程所采用的评价模式能够对教学目标的达成起到一定的促进作用，但还存在以下问题：

1. 考核评价内容及标准的岗位属性不强，过程性评价与岗位工作过程链接不强，不利于教学中岗位情境的构建，以及学生实际岗位能力与职业素养的培养。

2. 评价观测点注重知识点和技能点，对学生的劳动素养方面缺乏有效的观测机制，不利于学生综合素养的培养。



图1. 旧有考核评价模型

3. 考核评价过程的评价时间节点不明确，评价主体对评价点

捕捉滞后导致错过评价时间，并且不利于及时向学生进行评价反馈。

4. 由于评价标准定义模糊，具体可量化不足，缺乏标准化评价工具及有针对性的记录载体，使得评价结果随着代课老师更换而波动，一定程度上失去客观性，对后续教学策略调整不利。

5. 从学生的角度来看，学习材料中缺少对考核评价要求的提示，在过程性评价中，学生被评价意识不强，缺少对考核标准明确理解的路径。

三、评价体系构建与实施路径

（一）核心架构：“岗位全流程追踪式”评价模型

针对考核标准岗位属性不强的问题，设计了实际工作情境下基于岗位工作流程的考核评价流程，沿任务实施进程，设置“岗位能力”与“劳动素养”的双螺旋递进式评价路线，细化劳动态度、团队合作、责任意识等指标，形成多维评价体系，对应开发《学生行为观察量表》作为评价工具，确保每个环节都有明确的观测点和量化指标。

为进一步确保教学评价的促学作用，向学生下发对应评价节点内含评价标准的“工单”，使学生建立被考核意识，能够在评价标准的引导下有效自驱完成任务，这些工单同时作为考核评价的书面载体，成为评价的客观依据之一，确保教学评价的科学性和公正性，提升评价体系的稳定性和客观性。

具体实施中选取“计划制定”“任务实施”“验收检查”与“总结提高”四个关键节点为主要评价观测节点，其中“任务实施”环节可根据具体任务数量再细分为若干个递进的子评价观测点，实现对学生的“双反馈”闭环追踪式评价：一方面，建立向学生的即时评价反馈机制，强化学生自我认知，促进综合素养提升；另一方面，建立评价结果与教学改进的联动机制，使教师精准捕捉学生成长轨迹，确保评价数据有效指导教学策略调整，实现教学与评价的良性互动，提升教学针对性。

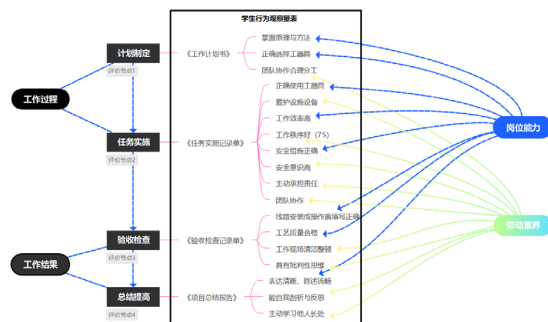


图2. “岗位全流程追踪式”评价模型

（二）劳动素养评价创新设计

1. 二维度量化转化

将劳动素养细分为六个维度十七个评价观测点，设计五级行为锚定量表，具体的评分标准及数据采集方式如表1所示。其中评价

主体包括：企业导师：聚焦岗位标准符合度（权重40%）、专业教 表现（权重20%）、AI系统：实时记录行为数据（权重10%）。
师：评价知识技能整合度（权重30%）、学生互评：考察团队协作

表 1. 五级行为锚定量表

评价维度	评价观测点（企业隐性要求）	评分标准	数据采集方式
团队互助与协作	a. 尊重不同意见，愿意分享信息和资源。 b. 当他人遇到困难时，能主动提供帮助和支持。 c. 能基于事实和逻辑提出建设性的批评或改进意见。	优秀 (5分): 总是表现出该行为，是团队的榜样。 良好 (4分): 经常表现出该行为，做得很好。 合格 (3分): 基本表现出该行为，符合要求。 需改进 (2分): 有时表现出该行为，但需要加强。 不足 (1分): 很少或几乎没有表现出该行为。	分值 a：在评价节点，由小组成员利用《成员互评表》得出； 分值 b：教师对该组团结协作整体评价得分； 最终分值 =a*b/100
主动承担责任	a. 主动承担分配或额外的任务，不推诿。 b. 按时、保质完成自己负责的部分。 c. 对团队整体目标和进度表现出责任心。		
吃苦耐劳、精益求精	a. 不怕苦不怕累，坚持不懈，直到目标达成； b. 能全面客观细致的进行自我剖析与反思； c. 能通过客观对比，认识到他人长处； d. 工作质量在任务递进中明显提升。	优秀 (5分): 总是表现出该行为。 良好 (4分): 经常表现出该行为，做得很好。 合格 (3分): 基本表现出该行为，符合要求。 需改进 (2分): 有时表现出该行为，但需要加强。 不足 (1分): 很少或几乎没有表现出该行为。	由教师根据工单记录和学生总结陈述评分
爱护设施设备	a. 设施设备完好率 b. 发现设施设备损坏及时报告	优秀 (5分): 未出现设施设备人为损坏。 良好 (4分): 出现一处人为造成的设施设备损坏，并及时报告。 合格 (3分): 出现二处人为造成的设施设备损坏，并及时报告。 需改进 (2分): 出现三处人为造成的设施设备损坏，并及时报告。 不足 (1分): 出现三处以上人为造成的设施设备损坏，或出现一处以上未及时报备。	由教师在《学生行为观察量表》上进行记录并得出分数。
工作秩序好	a.物品摆放使用有序 b. 工作现场整洁度	优秀（5分）：工具及时归位率100%，工位无遗留垃圾； 良好（4分）：工具及时归位率80%以上，工位无遗留垃圾； 合格（3分）：工具及时归位率70%以上，工位无遗留垃圾； 需改进 (2分)：工具及时归位率70%以下，工位有不明显少量遗留垃圾； 不足 (1分)：工具及时归位率70%以下，工位有明显遗留垃圾；	分值 a: RFID 工具定位系统得分； 分值 b: 教师评分； 最终分值 =0.5a+0.5b
安全意识高	a.工作计划中写明安全措施； b.提前穿戴安全用具； c.提醒团队成员安全注意事项。	优秀（5分）：完全达到或超出标准，体现岗位胜任力与职业素养 良好（4分）：基本达到标准，个别细节需改进 合格（3分）：勉强达到最低要求，需重点指导 需改进（2分）：存在安全隐患 不足（1分）：操作失误	由教师评分

四、实证研究与效果分析

在实际供配电技术实训课程中将学生按班级随机分配为两组，，两组学生前测成绩无显著差异：实验组（3个班级，共112名学生）、对照组（3个班级106名学生），实验组采用新构建的‘岗位全流程追踪式’评价体系，对照组沿用旧有模式，收集实践

数据，分析实践效果。

根据实验组及对照组的数据对比，实验组学生在专业技能、劳动精神和劳动习惯方面的表现均明显优于对照组，专业技能实训前后的增长率较对照组高出10%，劳动素养增长率较对照组高出12%，这一结果表明，岗位全流程追踪式评价体系有效提升了学生的岗位技能与劳动素养，其岗位技能更符合企业对职业技能

人才的要求，学生工匠精神得到更好的弘扬和职业发展通道更加畅通。

五、结论与推广价值

本研究通过构建“岗位能力 × 劳动素养”双维评价模型，实现了三大突破：

（一）破解素养评价量化难题：将企业隐性劳动要求转化为5

维17项可观测指标。

（二）实现教学评价深度耦合：评价节点覆盖实训全流程，进行追踪式评价与即时反馈，触发教学策略动态调整，学生自驱学习。

（三）建立数据驱动反馈机制：基于 AI 的行为数据分析使评价滞后时间缩短96%。

实证数据表明，新体系下学生岗位胜任力达标率提升至91.7%，企业满意度达94.3%。

参考文献

-
- [1] 教育部.《职业教育提质培优行动计划（2020—2023年）》[Z].2020.
- [2] Kirkpatrick D. Evaluating Training Programs: The Four Levels[M]. Berrett-Koehler, 2019.
- [3] 李强. 高职实训课程过程性评价的困境与突破 [J]. 中国职业技术教育, 2022(11):45-49.
- [4] Schmidt H. Dual Vocational Education System in Germany: Best Practices[J]. TVET@Asia, 2021(17):1-15.