

新时代高职劳动教育评价体系构建研究

侯玉玲

山东交通职业学院, 中国·山东 潍坊 261206

【摘要】当前职业教育改革持续深化,劳动教育作为高职人才培养的重要维度,其评价机制滞后性逐渐显现。传统评价模式偏重技能考核,忽视劳动价值观培育,难以适应智能时代复合型人才需求。随着《国家职业教育改革实施方案》的推进,构建契合产教融合趋势、符合新时代劳动形态的评价体系,成为深化职业教育内涵建设的迫切课题。本文立足高职教育特点,探索劳动素养与专业能力协同发展的评价路径,希望为完善现代职业教育质量保障体系提供理论参考。

【关键词】新时代; 高职劳动教育评价体系; 职业导向; 价值观

引言

劳动教育评价体系重构是高职教育提质增效的关键环节。在制造业智能化转型背景下,劳动者的职业精神、创新意识与跨界协作能力已成为企业用人的核心诉求。现有评价标准仍停留在操作规范性层面,未能有效对接产业升级对人才素质的新要求。科学构建评价体系不仅能引导劳动教育回归育人本质,更能通过过程性评价促进学生劳动认知迭代,对培养具有工匠精神的技术技能人才具有战略意义。其价值不仅体现在教学改革层面,更关乎职业教育服务区域经济发展的能力提升。

1 新时代高职劳动教育评价体系构建原则

1.1 职业导向性与类型化原则

高职劳动教育评价体系的构建需立足职业教育的本质属性,将行业需求与人才培养目标深度结合。针对不同专业领域的特点,评价标准应体现差异化的职业能力要求。例如机械制造类专业可侧重设备操作规范与工艺创新能力的考核,护理类专业则需强化职业伦理与服务意识的评估。在具体实施中,应建立由企业技术骨干、教育专家组成的评价委员会,根据岗位能力模型设计模块化评价指标,将职业资格证书要求、行业技术标准融入评价维度。通过“课程项目成果验收+岗位技能达标测试”的双轨评价模式,既检验学生对专业知识的掌握程度,又跟踪其职业适应能力的发展轨迹。评价结果需与职业发展规划形成联动,定期向学生反馈岗位能力匹配度分析,帮助其明确职业技能提升方向。

1.2 全面发展与素养融合原则

劳动教育评价应突破传统技能考核的局限,构建涵盖职业精神、劳动态度、创新意识的多维评价框架。在实训教学场景中,可设计需要跨学科知识整合的复杂任务,如智能生产线故障排除或服务流程优化项目,观察学生运用专业工具、协调团队合作、处理突发问题的综合表现。评价过程中需建立过程性行为档案,记录学生在项目执行中的沟通方式、安全规范执行度、工具整理习惯等细节,将

职业素养具化为可观测的行为指标。针对工匠精神培育,可引入作品迭代评价法,通过比较学生多轮改进的实训成果,评估其精益求精的态度与质量意识。教师团队需定期开展素养发展会诊,结合行业最新动态调整评价要素权重,使素养培养始终与产业升级保持同步^[1]。

1.3 过程评价与动态改进原则

构建动态化评价机制需打破“期末考核定终身”的传统模式,建立覆盖教学全周期的监测体系。在智能焊接、数字营销等典型工作场景中,可运用信息化手段实时采集学生操作数据,通过行为轨迹分析发现技能薄弱环节。采用三级进阶式评价:基础阶段侧重操作规范性,进阶阶段考核任务完成效率,创新阶段评估技术改良能力。每阶段设置弹性达标标准,允许学生根据自身进度选择考核节点。建立评价结果螺旋上升模型,将每次考核数据输入智能分析系统,生成个性化能力发展曲线,为教师调整教学策略提供依据。评价标准本身应保持开放性,每年依据企业技术革新情况更新30%以上的考核项目,确保评价体系始终对接前沿技术标准。

2 新时代高职劳动教育评价体系指标设计

2.1 核心维度: 价值观-能力-行为-成果四维框架

劳动教育评价需构建系统性框架,将价值引领与实践效能相融合。价值观维度应关注学生对劳动意义的认知,通过课程渗透与社会服务实践,引导学生理解劳动对个人成长与社会发展的双重价值。例如在职业伦理课程中融入工匠精神案例讨论,强化职业责任感。能力维度需对接行业需求,侧重技术应用与问题解决能力,如在机电类专业中设置设备维护实操项目,要求学生独立完成故障排查与修复流程。行为维度强调劳动习惯养成,通过日常实训考勤、团队协作表现及安全规范执行情况,量化学生参与劳动的主动性与规范性。成果维度则需体现劳动成果的实际价值,既包括产品制作、服务方案等显性产出,也需结合学生反思日志,评估劳动过程对职业认同感的提升效果。四维框架需形成动态反馈,通过阶段性自评与教师诊断,

帮助学生明确改进方向。

2.2 专业分层：通用基础指标与特色拓展指标

评价体系需兼顾普适性与差异性。通用基础指标涵盖劳动安全意识、工具使用规范等通识能力，适用于所有专业学生。例如在实训前设置标准化安全考核模块，要求不同专业学生均需掌握急救技能与防护装备操作。特色拓展指标则需结合专业特征，构建差异化评价路径。服务类专业可增设客户满意度评估维度，将礼仪规范、应变能力纳入餐饮服务实训评价；制造类专业可引入产品精度检测标准，将公差控制水平作为进阶考核指标^[2]。两类指标需形成梯度衔接，基础指标达标后开放特色模块选择，允许学生通过跨专业选修获得拓展积分。同时建立行业导师参与机制，邀请企业专家共同制定特色指标参数，确保评价标准与岗位要求动态适配。

2.3 权重分配：量化数据与质性评价相结合

评价模型需突破单一量化模式，构建多维加权体系。量化部分侧重客观行为记录，包括实训任务完成率、技能认证通过率等可测量数据，通过信息化平台实现过程性采集。质性评价则采用成长档案袋方式，收录学生创新设计方案、劳动实践心得等质性材料，组织教师、企业导师开展多主体盲审评分。两类评价按6:4比例设置基础权重，根据专业类型进行动态调整，如设计类专业可提高创意成果的质性评价占比。建立弹性加分机制，对参与技能竞赛、技术革新等项目设置奖励系数，激发学生突破常规评价框架的主动性。最终成绩生成需包含雷达图可视化分析，直观呈现学生四维框架发展均衡度，为个性化培养提供数据支撑。

3 新时代高职劳动教育评价体系实施

3.1 主体协同：校企行社多元参与机制

高职劳动教育评价需要突破单一主体模式，构建多方联动的协同网络。学校作为主导方，应联合企业、行业协会及社区机构共同制定评价标准，形成资源互补的协作生态。企业可依据岗位需求设计实践考核指标，将设备操作规范、安全生产意识等职业素养融入评价维度；行业协会发挥专业指导作用，建立行业能力认证与学校课程认证的互认通道；社区服务机构则通过公益劳动项目搭建社会服务评价场景，考察学生责任意识与协作能力^[3]。各方需建立定期联席会议机制，通过信息互通平台共享评价数据，形成评价档案的动态更新机制。例如在机械加工专业领域，学校可引入企业工程师参与实训课程考核，行业协会提供技术认证标准，社区组织机床维护志愿服务，三方面评价结果经综合加权后生成学生劳动能力图谱。

3.2 技术赋能：智能化评价工具与平台建设

数字化手段为劳动教育评价提供全流程支撑，需构建集数据采集、分析、反馈于一体的智能系统。开发嵌入实训设备的物联网传感器，实时记录操作精度、流程规范等

微观数据；利用计算机视觉技术分析工作场景中的动作标准度，通过机器学习建立个性化能力评估模型。建设云端评价平台整合校企资源，设置多级权限实现数据安全共享，教师可调取企业提供的项目完成度数据，企业能查看学生在校成长轨迹。智能报告系统自动生成能力雷达图，直观展示劳动技能、职业态度等维度的提升曲线，预警系统对关键能力短板进行动态提醒。在烹饪专业实践中，智能灶具可采集火候控制数据，AI系统分析刀工动作轨迹，平台综合实训成绩、厨房管理表现等多源数据生成立体评价报告。

3.3 制度保障：学分认定与质量监控闭环

建立弹性化学分银行制度，将劳动教育分解为课程学习、岗位实践、创新劳动等可量化模块。制定差异化的学分转换规则，企业实践时长经考核可折算为专业学分，技能竞赛获奖对应创新学分，社会服务纳入素质拓展学分体系。构建三级质量监控机制：教学督导组定期检查评价标准执行情况，学生权益委员会收集过程性反馈，第三方评估机构开展年度质量审计。开发预警干预系统，当企业评价与学校评估出现显著偏差时启动会商机制，对争议案例组织多方听证。在建筑工程专业领域，设置测量放线、质量检测等专项技能学分，工地实习需获得项目经理与学校导师的双重认证，未达标的实践环节触发重修预警并推送定制化训练资源包^[4]。

4 结语

本文通过系统分析劳动教育评价要素，构建了包含核心维度、专业分层、权重分配在内的三维评价模型。该体系突破传统量化评价局限，强调劳动素养的动态发展，为高职院校开展劳动教育提供了可操作的评估框架。实践表明，这种评价机制能够有效激发学生的劳动自觉性，促进职业技能与职业精神的有机融合。未来需持续关注评价指标与产业需求的适配性，在产教协同中不断完善评价标准，使劳动教育真正成为技术技能人才培养的坚实基石。

参考文献：

- [1] 顾栋梁. 新时代高职院校劳动教育体系构建路径研究[J]. 教师, 2024, (36): 6-8.
- [2] 许燕. 新时代高职院校劳动教育评价体系构建研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2024, 37 (12): 65-67.
- [3] 柯文婷, 杨春松. 新时代高职院校劳动教育课程体系的规范构建探索[J]. 成才, 2024, (12): 53-56.
- [4] 梁建华. 新时代高职院校劳动教育体系的构建[J]. 新课程研究, 2024, (15): 53-55.

作者简介：

侯玉玲（1980-），女，山东潍坊人，学历：山东交通职业学院讲师，职称：硕士，研究方向：思想政治理论研究。