

# 基于柯氏评价模型的职业教育教学质量评价体系

王 彪

湖南石油化工职业技术学院, 中国·湖南 岳阳 414000

**【摘要】**当前职业教育在教学质量评价方面面临评价指标单一、实践导向不足等问题, 本文引入柯氏四级评价模型, 从反应层、学习层、行为层和结果层四个维度出发, 构建系统化的教学质量评价体系, 具有良好的推广价值与实践指导意义。

**【关键词】**柯氏评价模型; 职业教育; 教学质量; 多元评价

本文为湖南省教育教学改革研究项目《新时代职业教育现代学徒制人才培养质量评价体系构建》(编号: ZJGB2022417) 的阶段性研究成果。

## 引言

随着我国职业教育体系改革不断深化, 教学质量已成为衡量办学水平和人才培养能力的重要标准, 当前职业院校普遍存在评价标准模糊、过程监测薄弱、结果反馈滞后的问题, 柯氏四级评价模型以“反应—学习—行为—结果”为核心框架, 提供了系统化的质量评价思路。

### 1 职业教育中柯氏模型的应用现状

柯氏四级评价模型作为经典的教学效果评估工具, 近年来逐渐被引入到我国职业教育质量评价体系中, 其结构严谨、层层递进的逻辑, 有助于从多个维度系统衡量教学质量, 实际应用过程职业院校在落地执行柯氏模型仍面临诸多现实困境, 主要体现在以下两个方面。首先, 评价体系层次运用不完整, 偏重初级指标。大多数职业院校应用柯氏模型过于集中于第一层级“反应层”和第二层级“学习层”的设计, 例如关注学生满意度问卷、课程成绩等浅层数据, 对于“行为层”与“结果层”的追踪机制较为薄弱, 导致评价体系不能有效反映学生技能转化、岗位适应等真实能力的培养效果, 难以支撑教育决策与教学改进。其次, 数据收集与反馈机制缺失, 评价结果利用率低。目前许多职业学校虽建立了评价制度, 但受限于数据平台能力、师资队伍评价素养等因素难以形成有效的闭环反馈, 例如学生在实习期间的岗位表现、用人单位的满意度等关键数据收集存在断档, 导致行为与结果层指标难以量化, 最终影响评价的完整性与指导价值, 总体来看柯氏模型为职业教育教学评价提供了科学框架, 但其在实践中尚未形成全流程融合、数据驱动、动态更新的系统性机制, 急需在制度设计、平台建设与评价文化等层面优化与深化。

### 2 基于柯氏评价模型的职业教育教学质量评价体系构建

#### 2.1 第一层级: 反应层指标设计

反应层是柯氏评价模型的第一层级, 主要用于衡量学习者对教学过程的感知与即时反应。首先, 聚焦教学内容与方式的满意度评价。职业教育以技能型课程为主, 教学内容是否贴近实际、项目任务是否真实有效是影响学生学习感受的关键, 指标设置中应包含对课程实用性、难易程度、案例设置、任务驱动等方面的评价内容, 例如“课程内容与岗位技能匹配程度”“学习任务是否具有挑战性”“课堂活动是否引发兴趣”等。其次, 关注教师教学行为的体验评价。教师的教学方法、沟通方式、课堂引导能力对学生的反应层感知有显著影响, 设计反映教学投入、互动水平、支持性环境等方面的评价指标, 如“教师是否鼓励学生表达观点”“课堂互动是否充分”“教师反馈是否及时有效”等。第三, 重视教学环境与资源配套的满意度反馈。职业教育依赖实训室、工具设备、教学平台等技术支持, 其可获得性和便利性将直接影响学生的学习体验, 相应地可设置如“实训设备是否齐全”“课程平台使用是否便捷”“教学资源是否丰富易获取”等指标以反映学习条件的保障程度。

#### 2.2 第二层级: 学习成果层指标设计

学习成果层是柯氏评价模型的第二层级, 旨在衡量学生通过培训或课程后在知识、技能、态度等方面所取得的实质性进步。首先, 专业知识掌握程度的评价设计。职业课程虽以实操为导向, 但基础理论知识同样是技术技能的逻辑支撑。指标可围绕课程目标达成度进行, 如“专业术语掌握程度”“核心理论理解能力”“知识点运用熟练度”等, 评价方式可结合形成性与终结性评价, 阶段性测验、期末考试或在线测评平台采集数据量化学习成效。其次,

专业技能达成度的过程化评价设计。职业教育强调“做中学”“学中做”，技能训练过程中的表现尤为关键，设计多维度的技能达成指标例如“操作步骤规范性”“设备使用熟练度”“故障排查与处理能力”“项目任务完成的独立性与效率”等，评价方法可包括教师打分、实训考核量表、自评与互评结合等方式，强调任务型教学成果的真实性与情境化。第三，职业态度与学习习惯变化的综合测评。学习成果不仅限于认知与技能的提升，还包括职业态度、责任意识、团队合作等“软能力”的养成，指标可涵盖“学习主动性提升情况”“参与度与团队协作能力”“安全规范意识变化”等，课堂观察、师评记录、过程性档案等方式予以评定。

### 2.3第三层级：行为转化层指标设计

行为转化层是柯氏评价模型中的关键一环，旨在评估学习者在完成课程培训后，是否在真实环境中将所学知识和技能转化为具体行为表现，它直接反映学生的岗位适应能力、工作行为习惯与综合职业素质。首先，岗位实训中的能力迁移指标设计。行为转化的核心在于知识与技能的迁移应用，特别是在校内外实训、顶岗实习等真实或仿真的工作场景中，指标设计应涵盖“任务执行独立性”“操作规范性”“问题解决的主动性与准确性”“安全意识与现场执行力”等维度，例如学生是否能够在无教师指导下完成基本工序，是否能根据现场情况调整操作流程等，都是可操作的行为评价要素。其次，行为变化的持续性与稳定性评价。转化行为不是一次性行为而是学生能力与态度在长期训练下的稳定反映，引入“行为习惯养成率”“作业规范执行率”“日常学习态度与行为表现变化”等指标，过程性跟踪、日志记录、师评观察评估学生是否在多次场景中持续展现职业规范与积极行为，如对“遵守操作流程”“课前准备到位”“按时完成实训任务”等情况进行周期性统计。第三，团队合作与沟通行为的形成情况评估。职业岗位中，单兵作战能力固然重要，但协作能力同样是企业看重的素质。因此，行为层评价还应注重学生在团队项目中的行为表现。

### 2.3第四层级：结果层指标设计

结果层是柯氏评价模型的最终一级，关注学习活动所带来的宏观成效，即教学是否切实促进了学生的发展并对组织（如学校、企业、社会）产生了积极影响，职业教育领域，结果层的指标不仅体现教学成果的“最终落地”，更关系到学校的社会声誉、人才培养质量和办学效益。首

先，就业质量与岗位匹配度是核心指标。职业教育的根本目标是实现人才的“教育—就业”对接，因此学生毕业后的就业状况应成为结果层评价的核心内容，设计“初次就业率”“对口就业率”“岗位胜任率”“工作稳定性（如6个月内离职率）”等指标，系统反映学生所学与所用之间的契合度，数据来源可通过毕业生追踪、用人单位反馈、校友调研等方式获取，提升数据的客观性和可持续性。其次，用人单位满意度是重要外部反馈指标。学生进入岗位后，企业的使用反馈直接体现了教学成果的“社会认可度”。可设置“专业能力满意度”“职业素养满意度”“学习适应与发展潜力”等评价项，问卷调查、访谈、实习报告、企业座谈等形式采集数据，定期建立用人单位回访机制并结合数据统计，生成年度用人单位满意度评估报告。第三，学生个人发展与社会适应能力的长期追踪评价。职业教育不仅仅着眼于“找到工作”，更关注“干得长、干得好”，因此还需设计若干长期发展类指标如“晋升情况”“岗位轮岗或技能拓展情况”“职业资格考证通过率”“继续教育参与度”等，体现学生成长路径的延展性与持续性，这类数据获取难度相对较高，但可依托校友会、行业协会或智能追踪平台逐步建立职业发展数据库，还可设置教学成果对学校整体办学绩效的反馈指标，如“招生规模变化”“行业合作深度”“校企合作项目数量”“教学成果转化情况”等，通过对组织层面反馈的整合，全面评估教学质量的外溢效应。

### 结束语

基于柯氏评价模型构建职业教育教学质量评价体系，有助于实现从“课堂满意”到“岗位胜任”的全过程、多维度监测，本文围绕四级指标层级，系统设计了从反应到结果的评价框架，突出了实践导向与评价闭环的结合，推动数据平台建设与企业协同机制落地，实现评价结果的智能分析与教学改进联动，全面提升职业教育的人才培养质量与社会服务能力。

### 参考文献：

- [1] 孔雀, 路程. 职业院校教师培训效果评价研究[J]. 公关世界, 2025, (03): 48-50.
- [2] 桑浩文. 基于层次分析法的国有银行B支行员工培训效果评价研究[D]. 江西科技师范大学, 2024. DOI: 10.27751/d.cnki.gjxkj.2024.000266.

**作者简介：**王彪（1984.4-），性别：男，籍贯：湖南岳阳，教授。