



# 职业院校劳动教育增值评价的内涵透视、现实表征与运行理路

张瑞青<sup>1</sup>, 王心金<sup>1</sup>, 聂增民<sup>2</sup>

(1. 福建船政交通职业学院 学生工作处, 福建 福州 350007;

2. 郑州城建职业学院 基础教学部, 河南 郑州 451263)

**摘要** 评价是劳动教育的重要环节。增值评价作为发展性评价, 关注学生的学习起点和教学过程, 职业院校劳动教育引入增值评价, 为劳动教育评价提供了一种新的选择。增值评价关注潜能、关注过程、关注个体与职业院校劳动教育职业性、阶段性、主体性相契合, 具有多元性、全面性、多样性、连续性等特点。为此, 需要通过分析教育内容、建立劳动增值数据库、选用科学的评价方法、明晰指标权重、规范评价操作等措施构建劳动教育评价体系, 发挥增值评价的优势, 驱动职业院校劳动教育赋能增效。

**关键词** 职业院校; 劳动教育; 增值评价

中图分类号: G711

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2022) 05-0028-04

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2022.05.004

2020年10月, 中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》, 针对教育质量评价提出了探索增值评价。构建新时代职业院校劳动教育增值评价体系, 已成为推动职业院校劳动教育改革的重大举措和突出亮点。职业教育的本质是技术技能教育, 职业院校劳动教育的目标是加深劳动认知、提升技术技能水平。职业院校劳动教育开展增值评价有助于全面了解学生劳动素养动态发展过程, 了解学生的个性发展特点, 助力学生的进步和增值。基于学生发展的职业院校劳动教育增值评价, 是一种知行合一的评价方式, 通过一种全新的立体化评价方法和路径, 给劳动教育质量的考量创造可

量化的维度, 为提高劳动教育质量、促进学生全面发展提供新的视角。

## 一、内涵透视: 增值评价内涵及适切性

### (一) 增值评价的内涵及特征

增值的内涵是什么? “增值”一词源于经济学, 指的是投入(原材料、能源)和最终产品销售价格之间的区别, 简而言之就是投入带来的资产或价值的增值。美国学者率先将“增值”概念运用到教育领域, 增值评价起源于美国霍普金斯大学社会学系科尔曼教授1966年发表的《科尔曼报告》。正式运用于教育实践则始于1984年美国田纳西大学威廉·桑德

收稿日期: 2022-04-28

基金项目 2021年度福建省中青年教育科研项目“基于增值评价的职业院校劳动教育评价体系研究”(项目编号: JAS21509)。

作者简介: 张瑞青(1983—)男, 山西寿阳人, 福建船政交通职业学院学生工作处讲师, 研究方向: 思想政治教育、学生管理; 王心金(1973—)男, 福建福州人, 福建船政交通职业学院基础教学部副研究员, 学生工作部部长, 研究方向: 船政文化、学生管理; 聂增民(1965—)男, 山西万荣人, 郑州城建职业学院高级经济师, 研究方向: 社会伦理与思想道德教育。

斯(William L. Sanders)开发的田纳西增值评价系统(Tennessee value added assessment system,简称TV AAS)。美国最早将增值评价作为教师评价的方法,英国则将增值评价用于学校效能评价,新加坡则将其运用到对学生发展的评价。综上所述,所谓的“增值评价”就是一定时期教育对学生成长和发展所带来的影响,即教育投入与学生产出的差值,增值评价用来测量这种影响的程度,作为衡量学生学习质量和教育水平的标准。<sup>[1]</sup>

## (二)增值评价与职业院校劳动教育的适切性

劳动教育作为一项系统工程,具有独特生成特点和运行逻辑,职业院校学生接受劳动教育过程中劳动认知和劳动能力得到提高。随着国家对劳动教育的重视,劳动教育对职业院校技术技能人才培养价值凸显,劳动教育评价也在不断改革和调适。增值评价作为发展性评价,具有多元化、全面性、立体化特点,关注学生素质能力的发展和教育过程,在国际国内得到广泛应用。职业院校劳动教育引入增值评价,改变职业院校和教师对劳动教育的认知,而且有利于关注劳动教育对职业院校学生的影响,为他们走向职场和潜在能力提升做好准备。增值评价关注潜能、激励发展,与职业院校学生特点相适应;增值评价关注过程、肯定努力,与职业院校以德技并修、工学结合的育人机制相适应;增值评价关注个体、尊重差异,与职业院校以高素质技术技能人才的培养目标相适应。

## 二、现实表征:职业院校劳动教育增值评价特点及评价指标体系建构

### (一)职业院校劳动教育增值评价特点

1. 评价主体维度:职业院校劳动教育增值评价具有多元性特点

职业院校教育是一个多元参与主体的教育类型,与传统评价的单一主体相比,增值评价要求多元化评价主体,与职业院校教育的教育类型属性相一致,凸显职业教育的开放性和职业性。多元化评价主体既满足职业院校技术技能人才成长发展需求,也是未来职业岗位的必然要求。增值评价将教师、家长、学生、社会、企业等多主体参与到评价中来,从而实现评价的全面客观。就劳动教育而言,要求多元主体参与、关注劳动教育全周期,构建学生、教师、社会、企业、行业五位结合的评价协同共同体。劳动教育评价涉及劳动教育目标和效果的达成度、劳动教育定位与职业院校人才培养目标的适应度、劳动教育教师与教学资源保障度、学生劳动素养与用人

单位满意度等,这里面既有技术标准,也有能力标准,需要多元评价主体的参与,更好地关照学生发展,诊断改进评价。劳动教育评价主体的多元性,通过形成评价合力,以评促建,最终实现学生发展的增值。<sup>[2]</sup>

2. 评价内容维度:职业院校劳动教育增值评价具有全面性特点

职业院校教育的目的是培养高素质的劳动者和技术技能人才,与传统评价只关注学生知识水平相比,增值评价要求全面性的评价内容,注重突出学生的能力和素养,符合职业院校教育育人属性遵从,立足劳动角色、劳动任务、劳动情景等多维度评价知识、技能、素养,为学生成长成才画像,实现评价引领发展。不仅关注学习结果,而且关注学习过程,关注劳动教育过程中能力、素养、品格的提升。职业院校的劳动教育成果不能局限于劳动知识技能的学习和在校期间的发展,劳动教育对职业院校学生的心理发展、能力发展和职业发展的影响。劳动教育增值评价分为平时评价、学期评价、学年评价三个维度。平时评价又称单一性评价,关注学生知识技能某个方面的转变和提升。学期评价和综合评价,综合一学期或一学年知识能力、态度、表现情况,给出等级评定和评语。评价等级分为不及格、及格、良好、优秀四个等级。评价结果纳入在学成绩手册,作为综合素质评价的依据之一。实现平时与期末相结合、理论与实践相结合、能力与态度相结合。

3. 评价方式维度:职业院校劳动教育增值评价具有多样性特点

职业院校教育生源多元性、培养方式多样性,单一的评价方式不符合职业院校教育的职业性导向,增值评价突出多样性的评价方式,不局限于一种评价方式。评价主体既包含学生评价,又包含教师、企业、社会团体等其他主体参与的评价;评价方法既包含定量评价,又包含定性评价;评价结果既包含整体性的评价,又包含特色评价;评价性质上既包含科学评价,又包含人文评价。增值评价注重学生发展水平的纵向比较,对学生发展过程的衡量,通过灵活多样的评价方式,对学生素质发展的客观、全面、准确评价。不同主体关照的增值要素和范围不同,通过增值评价实现多样化的价值诉求,为评价主体提供衡量标准和改进归因依据,为评价客体提供激发内生动力和行动自觉。

4. 评价时间维度:职业院校劳动教育增值评价具有连续性特点

职业院校教育的定位是就业导向,强调适应性,



传统评价期末考核,不符合职业院校教育的能力本位需求。增值评价不同之处在于,强调各阶段的评价,通过连续性的评价,及时诊断纠偏,实现学业增值。增值评价强调全员参与、过程管理,通过重点检测教育输入、教育过程、教育输出,利用量化评价对评价结果进行处理,从而实现持续互动的良性增值。劳动教育的是复杂立体的过程,评价内容包括劳动次数、劳动态度、劳动能力、劳动成果能力等,具有评价难度大、内容多、内隐性等特点,对劳动教育评价提出更高要求,需要真正把握劳动教育的科学内涵,遵循劳动教育规律,运用科学的方法推动劳动教育评价有序运行。<sup>[3]</sup>

### (二)职业院校劳动教育增值评价指标体系建构

基于学生发展的职业院校劳动教育评价核心是劳动能力增值的评价,尊重差异、关注起点、突出过程、强调发展,通过关注学生个体劳动过程入手,持续跟踪监测学生劳动素养,有效发现劳动教育过程中“教”与“学”存在的问题,将劳动教育效果与教学目标比较,精准发现劳动素养增值过程并对劳动教育做出改进诊断。劳动教育最终目的指向于人的发展,侧重引导学生累积生活经验、提升劳动技能、培育劳动情感、提升劳动素养,促进学生综合素质提升。对劳动教育的评价不局限于劳动知识和技能的评,更应关注劳动态度、劳动强度、劳动成果、劳动满意度等方面。职业院校劳动教育增值评价模型构建的因变量是学生劳动素养的增量,这个能力的增量包括劳动观念、劳动知识和技能、劳动习惯和品质。自变量是职业院校学生的特殊性,需要控制的变量是学生的专业结构、个体特征、家庭背景等,在确定控制自变量、因变量、变量的基础上构建评价模型。职业院校通过一段时间的评价记录,发现学生对劳动的认可和热爱程度,了解学生劳动素养的动态发展过程,了解学生发展潜能,通过增值幅度,来衡量成长、发展的效果。增值评价使“对学生的评价”真正转化为“为了学生的评价”,分为输入阶段、过程阶段、结果阶段、效果追踪阶段,目的建立一个长期追踪学生发展进步的立体评价体系,给接受劳动教育的增长值提供一个可量化的维度,为提高劳教育质量、促进学生全面发展开拓全新的进步空间。

## 三、运行理路:增值评价在职业院校劳动教育的运用

### (一)分析教育内容,明确教育目标

劳动素养指的是通过教育活动或生活形成的与

劳动有关的素养,包括劳动观念、知识和技能、习惯和品质等具体指向。结合职业院校劳动教育现状、学生特点、增值评价的可操作性等综合角度来看,劳动素养指向三个劳动观念、劳动知识与技能、劳动习惯与品质3个评价维度,分别指向由内而外的发展路径。细化评价维度过程中,要立足劳动素养整体框架,把握劳动增值关键要素,实现从宏观到微观的结构和充足,坚持标准适当、指标适度、体系完整。从上述3个方面确立为劳动素养评价一级指标体系,再将劳动素养维度细分为劳动价值观、劳动过程观、劳动技能观、劳动成果观、劳动关系观、劳动理论知识、劳动实践知识及技能、科学知识、劳动态度、劳动习惯、劳动品质、劳动创造性等12个二级指标,以此来确定具体的评价内容和要求。分学段设定劳动教育目标,大一侧重劳动认知培养,大二侧重劳动知识和技能提升(职业准备),大三侧重职业探索提升。

### (二)建立劳动增值数据库,实施多元化评价

增值评价不同于传统评价,打破单一主体的评价,通过自我、他人、教师、企业、第三方组织参与到劳动教育评价过程,形成多元化的评价主体。学生是劳动教育的主体,发挥其自评和他评的作用,以评促教,以评促学,实现自身素养提升。教师是劳动教学的实施者,引导劳动教育的方向,教师在评价过程中起着评价学生劳动行为、诊断改进教学的作用。根据劳动任务和情景,让其他评价主体参与劳动教育评价,从而获取客观多元的评价建议。劳动教育增值评价离不开增值数据库的建立和完善,建立由自陈式量表等组成的增值数据库,需要教师、企业、第三方组织等多元主体将劳动主题、劳动的强度、劳动角色、劳动表现、完成情况进行记录,通过纵向累积,获得对学生综合评价,以实现对学生的劳动评价和个人发展监控。劳动增值数据库材料要真实,有据可查,劳动增值数据库是学生自我评价、同伴评价、教师评价、企业评价的重要依据,数据的质量影响着劳动教育评价的效果。<sup>[4]</sup>

### (三)选用科学的评价方法,突出发展导向

劳动教育作为实践性教育活动,以提升学生劳动素养为目标,坚持发展导向,通过对学生成长过程中的观察、记录、分析,了解学生个性和特长,激发学生的潜能。借鉴经典的柯氏评价理论,围绕学生学习过程的满意度、学习效果、行为转变、学习成果四个维度,建立层次递进的评价。可以采用考试、问卷、观察、轶事记录、作品展示、评定等方法,分析学生劳动素养的纵向变化。发挥评价的“镜子”“靶子”功能,让学生在学习过程及时获得反馈,改进后续活

动。基于学生发展的增值评价是对学生劳动过程和结果的评价,是对劳动任务——劳动过程——劳动结果全链条立体化的考察。对劳动观念、劳动习惯、劳动品质采取综合评语——直接评价法;对劳动知识和技能采取量化考核法,先给出分数,再转化为等级。劳动教育评价方法注重过程性评价与结果性评价相结合,既评定单项劳动素养,又综合评定整体劳动素养。

#### (四)明晰指标权重,动态观测调整

劳动素养由劳动观念、劳动知识与技能、劳动习惯与品质三个方面构成,是劳动教育增值评价指标设立的基础。劳动教育增值来自学生在各种复杂、不确定劳动情景中解决现实劳动问题的能力和品质。劳动教育增值评价的因变量是学生劳动能力和品质的增量,包括具有积极的劳动观念、懂得劳动知识、运用劳动工具和方法、善于劳动创造。自变量是职业院校需要控制的变量是学生的所学专业类型、个体特征、家庭背景、教育结构,确定自变量、因变量,明晰指标权重。<sup>[5]</sup>增值评价关注的劳动学习起点和教育过程,通过评价实现教与学的目标,具有潜在的追踪诊断功能。根据学生的学习情况设计追踪评价,教师可以通过追踪评价了解学生的学习情况,改进调整教学;学生可以从感受和体验自己的增值幅度和成长过程。

#### (五)规范评价操作,注重科学性

随着增值评价应用越来越广泛,在了解其优势

长处的同时,必须了解其短板和局限性。增值评价较为复杂,实施难度大,对数据和资料精确性和适切性要求比较高。需要依托智慧校园大数据系统,结合劳动教育课程的特点,制定科学有效的评价标准。针对增值评价存在的不公正性和无法进行成绩归因,需要坚持定性与定量相结合、过程评价与结果评价相结合、理论学习评价与实践活动相结合,多维度综合评定学生劳动素养,避免单一评价导致评价的准确性<sup>[6]</sup>。职业院校要结合学校实际情况,找准“参照系”,注意“频次”问题。增值评价的效能取决于资料的准确度、分析的信度和应用的效度。职业院校只有全面了解增值评价,才能在劳动教育评价中有效运用。

#### 参考文献:

- [1] 庄西真.论增值评价对职业教育高质量发展的意义[J].中国职业技术教育,2021(4):12-17.
- [2] 曾天山,顾建军.劳动教育论[M].北京:教育科学出版社,2020:397-403.
- [3] 张铭.高师院校劳动教育评价指标体系构建初探[J].安庆师范大学学报(社会科学版),2021(1):121-124.
- [4] 龙凌.基于增值评价的职业教育质量评估审视[J].职业技术教育,2021(15):36-40.
- [5] 任聪敏.职业教育开展增值评价的理论构建与路径探索[J].职教论坛,2021(7):40-44.
- [6] 萨丽·托马斯.运用“增值”评量指标评估学校表现[J].教育研究,2005(9):20-27.

[责任编辑:陶济东]

## Research on the Connotation, Characteristics and Countermeasures of the Value-added Evaluation of Labor Education in Vocational College

ZHANG Rui-qing<sup>1</sup>, WANG Xin-jin<sup>1</sup>, NIE Zeng-min<sup>2</sup>

(1. Student Affairs Office, Fujian Chuanzheng Communications College, Fuzhou, Fujian, 350007;

2. Department of Basic Education, Zhengzhou Vocational College of Urban Construction, Zhengzhou, Henan 451263, China)

**Abstract:** Evaluation is an important part of labor education. Value-added evaluation is a kind of developmental evaluation, which mainly focuses on students' learning starting point and teaching process. The introduction of value-added evaluation into vocational Labor Education provides a new choice for labor education evaluation. Value-added evaluation pays attention to potential, process, individual and vocational education in vocational colleges. It has the characteristics of pluralism, comprehensiveness, diversity and continuity. Therefore, we need to construct the labor education evaluation system by analyzing the educational content, establishing the labor value-added database, selecting the scientific evaluation method, clarifying the index weight, standardizing the evaluation operation and so on, so as to give full play to the advantages of the value-added evaluation, drive vocational colleges to enhance the efficiency of labor education.

**Key words:** Vocational Education; Labor education; Value-added evaluation