

职业院校学生综合素质评价体系构建路径探究

张春芳 宋利军 李政

冀南技师学院

摘要：随着职业教育的发展，在职业教育中建立合理的学生成长评估机制对于提高人才培养水平具有重要意义。本文针对当前职校学生成长评估中存在的评估内容过于狭隘、评估对象单一、评估方法僵化以及评估结果使用不当等问题，从确定多元化的内容、确立多元化评估者、采用多元化手段三个方面提出解决方案，以真正实现多元评估的目的，更好地促进学生全面发展，为职业教育改革提供借鉴，从而培养适应社会需要的应用型高技能人才。

关键词：职业院校；综合素质；评价体系；路径探索

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2026.01.046

引言

随着职业教育改革不断推进，培养具有较高素质的应用型人才是职业学校首要任务。但是目前职业学校的学生综合素质评价制度还存在着很大的问题，不能满足新时代对于技术技能人才的需求。传统的评价方法在内容、主体、方式上存在的弊端使得评价结果不能真实反映学生成绩和企业的需要，从而不利于提高教育的质量。

一、职业院校学生综合素质评价体系的现状与问题

（一）评价内容片面

职业院校评价体系深陷“重分数轻能力”的逻辑闭环：教师围绕考点教学，学生专注刷题得分，形成“理论优先”的固化导向。这直接导致实践操作、职业素养与创新精神等核心素质被边缘化，沦为评价体系的“附加项”。实训中，数控机床操作精度、汽车故障排查思路等关键技能，仅以“是否完成”模糊衡量；模拟客服沟通话术、团队责任担当等企业看重的素养，因难以转化为分数而被排除；焊接工艺改进、电商方案创新等突破性尝试，既不被认可也难入档案。最终，学生呈现“理论强、实践弱”的畸形状态，与“培养一线技术人才”的目标尖锐冲突，毕业生常陷入“分数高但上手慢”的困境^[1]。

（二）评价主体单一

教师主导的“一元化”评价形成封闭生态，其他主体的认知与需求被完全屏蔽。企业导师对学生岗位操作规范、团队融入度的观察更精准，却无法将学生实习中“工具不归位”等问题纳入评价；行业专家能发现新能源技术实训中的知识盲区，专业意见却难以进入体系。学生自评与同伴互评的缺失，让小组项目中资料整理等隐性贡献被忽略。这种单一模式使评价结果自带教师主观倾向（如偏爱乖巧学生）与认知局限（如对新兴技能认知滞后），最终导致学校“优秀毕业生”评价与企业用人需求脱节，出现“学校评价高、企业用人难”的矛盾。

（三）评价方式固化

“一考定学期”的终结性评价形成闭环：教学计划围绕期末考核制定，学习节奏被考试切割，呈现阶段性中断特征。其局限在于仅能捕捉考试瞬间的知识状态，无法记录从“生手”到“熟手”的能力跃迁，更难反映学习中的挫折与突破。过程性评价缺失的后果显著：机电专业PLC编程从漏洞百出到逐步完善的试错过程，被简化为“程序是否运行”；幼教专业钢琴弹奏从混乱到流畅的进步，因无记录从评价中消失。教师失去精准教学依据，学生因看不到阶段性进步而动力不足。这种“静态快照”式评价，无法适应“持续发展能力”培养需求，严重削弱其教学导向与激励功能。

二、职业院校学生综合素质评价的方法与实施路径

（一）明确多元评价内容

1. 学业成绩

学业成绩作为衡量学生学习成效的基础标尺，需突破“分数至上”的桎梏，构建理论与实践并重的评价框架。理论知识评估可通过分层考核实现：基础概念采用闭卷考试，核心原理通过案例分析报告深化（如让会计专业学生解析上市公司财报中的准则应用），行业规范则结合情景模拟测试（如要求机械专业学生识别生产图纸中的安全违规点）。实践技能评价需嵌入真实工作场景，以任务完成度为核心指标——护理专业用“静脉穿刺一次成功率”“无菌操作规范执行率”量化考核，汽修专业则通过“发动机拆装耗时”“故障诊断准确率”评估实操水平。将职业技能等级证书纳入评价体系，实行“课程学分+证书学分”双轨制：电工证对应电气课程实践学分，茶艺师证折抵茶文化课程学分，既保证理论学习的系统性，又通过证书的行业认可度验证实践能力，使学业评价真正成为职业能力的“晴雨表”。

2. 职业素养

职业素养评价需扎根职场真实场景，构建可观测、可量化的指标体系。职业道德评价采用“行为锚定法”：会计专业通过实习中“拒绝虚假发票”的具体案

例记录操守，幼师则依据“保护儿童隐私”的实际行为评分，辅以行业伦理笔试强化规范认知。职业态度评估聚焦过程性表现：实训出勤率与任务完成率占比60%，面对设备故障时的排查主动性、操作失误后的整改方案等“成长型行为”占比40%，避免单纯以“听话与否”下结论。团队协作能力评价嵌入项目实践：电商专业直播带货项目中，从“选品分工合理性”“应急话术配合度”等维度评分；建筑专业施工模拟中，通过“技术交底准确率”“交叉作业协调效率”量化协作水平。企业导师每周提交的《职场行为观察日志》，与校内评价形成互补，全面反映学生从“校园人”到“职业人”的适配度^[2]。

3. 创新能力

创新能力评价需建立“过程+成果”双维度追踪机制，避免“唯奖项论”。创新思维评估贯穿教学全过程：计算机专业记录学生针对代码冗余提出的“循环简化方案”，市场营销专业收集推广方案中的“用户画像细分思路”，通过课堂讨论录音、方案修订手稿等原始素材，捕捉思维突破的轨迹。创新成果评价注重“专业相关性”：汽修专业学生设计的“扳手防滑套”，即使未获奖也可按“实用价值”加分；针对企业难题的提案（如餐饮专业的“食材边角料利用方案”），经企业采纳后给予高分。对暂未形成实体成果的学生，通过“创新参与度”指标激励探索：参与校企联合研发项目的考勤记录、实训中尝试“非标准操作流程”的实验报告（如护理专业的“静脉穿刺体位改良尝试”），均纳入评价范围，使创新评价真正覆盖从“萌芽”到“结果”的全链条。

（二）构建多元评价主体

1. 学校教师

学校教师作为学生校内成长的“全程观察者”，其评价需贯穿教学全流程并聚焦能力发展轨迹。在理论课堂中，教师可通过“问题链追问”评估学生对知识的深层理解——如机械专业教师针对“齿轮传动比计算”，不仅关注结果正确性，更追踪学生推导过程中对力学原理的运用逻辑；借助“课堂表现雷达图”记录学生的互动质量，包括主动提问次数、小组讨论中的观点贡献度等。校内实训评价需建立“操作规范+问题解决”双维度体系：护理专业教师用视频记录学生静脉穿刺的手法细节，结合“一次穿刺成功率”“患者感受反馈”等指标综合评分；汽修专业教师则通过“故障诊断思维图谱”，分析学生从“症状识别”到“方案制定”的逻辑完整性，而非仅看维修结果。教师需每月生成“能力发展简报”，将过程性数据与终结性考核结合，为学生提供“知识漏洞修补建议”“技能强化路径”等个性化指导，同时反向优化实训项目设计^[3]。

2. 企业导师

企业导师以“岗位胜任力”为核心评价标尺，其评价结果直接对接行业用人标准。在技能评价上，采用“岗位任务清单”量化考核：电商企业导师依据直播岗位要求，从“产品卖点提炼准确度”“用户提问响应速度”“订单转化话术有效性”等维度，对学生直播表现进行实时打分；建筑企业导师则通过“施工日志核查”，评估学生对“钢筋绑扎间距规范”“混凝土养护周期”等实操标准的执行精度。职业素养评价侧重“职场适应性”观察：记录学生在晨会中的任务复述准确率（反映信息接收能力）、加班处理突发订单时的情绪稳定性（体现抗压能力）、向老师傅请教技术问题的主动性（衡量学习态度）等细节。企业导师需每周提交岗位适配度报告，标注如“擅长客户沟通但库存管理疏漏”等具体短板，为学校调整实训内容提供企业视角的参考依据。

3. 学生自身

学生自我评价需通过“可视化成长工具”引导深度反思，避免流于形式。《职业能力对标手册》是核心载体：护理专业学生可每周对照“三甲医院护士岗位标准”，记录“无菌操作规范执行不足”“与患者沟通用词生硬”等具体差距；汽修专业学生则通过“技能攻克清单”，标注“发动机拆装耗时较上周缩短15分钟”“掌握3种新的故障检测方法”等进步轨迹。引入“SWOT分析模板”强化评价针对性：计算机专业学生在自评中需具体说明“编程逻辑强但文档撰写弱”的实例，如“能独立完成小程序开发但用户手册表述混乱”；结合“职业锚测试”结果，分析自身“技术型”“管理型”等职业倾向与当前能力的匹配度。自我评价需与教师反馈形成“对照分析表”，如当学生自认“沟通能力良好”但教师评价“团队协作得分低”时，可通过复盘小组项目录音找到改进节点^[4]。

4. 同伴同学

同伴互评需依托“真实协作场景设计可操作的评价工具，确保结果客观有效。在项目式学习中，采用“角色贡献度评分表”：电商团队完成直播策划时，从“选品方案提出”“脚本撰写”“设备调试”等分工维度，量化每位成员的任务完成质量与协作主动性；建筑模拟施工中，通过“信息传递误差率”评估同伴间的技术交底效果，如“构件尺寸报错导致模拟安装失败”需对应扣减相关成员分数。实施“匿名评价+公开校准”机制：先让学生用“行为锚定量表”（如“1分=从不参与讨论，5分=主导方案设计”）进行背靠背打分，再组织“评价说明会”，要求评价者举例说明“为何给同伴打3分”，如“他虽完成PPT制作但未采纳团队提出的修改建议”。最终将同伴评价与教师观察结果比对，形成“团

队协作能力画像”，帮助学生发现“过于强势忽略他人意见”“被动等待指令”等隐性问题。

5. 社会机构

社会机构的评价需立足真实社会场景，凸显对学生综合素养的检验价值。在专业志愿服务中，采用“服务成效跟踪表”：社区服务中心为会计专业学生的“小微企业记账咨询”评分时，不仅记录服务时长，更需说明“帮助3家商户规范发票管理”“提出的税务筹划建议被2家采纳”等具体成果；养老院对护理专业学生的评价，需包含“老人满意度”“突发情况处理能力”（如应对噎食的处置速度）等细节。行业竞赛评价需突出“专业标准对接度”：技能大赛评委对汽修学生的评价，应标注“工具摆放符合德国DIN标准”“故障排除流程与4S店规范一致”等行业特质；公益项目组委会对学生的评价，需体现“社会问题解决力”，如“乡村支教中设计的‘游戏化识字法’被当地学校沿用”。这些评价结果需形成社会适应性报告，与校内评价互补，全面反映学生从“校园人”到“社会人”的转化程度。

（三）创新多元评价方式

1. 过程性评价：动态追踪学习成长轨迹

过程性评价需构建“全周期数据链”，实现从“零散记录”到“系统追踪”的升级。在理论学习中，采用“课堂互动热力图”实时监测：计算机专业教师通过编程练习平台，记录学生每段代码的调试次数、错误类型及解决时长，生成“逻辑思维发展曲线”；会计专业则通过税务模拟系统，追踪学生对不同税种计算的准确率变化，标记“增值税申报”等高频失误点。实训环节引入“操作行为图谱”：护理专业用智能手环记录学生静脉穿刺时的手部稳定性参数，结合“穿刺角度偏差值”“止血带绑扎时间”等数据，形成技能精进轨迹；汽修专业通过工位摄像头捕捉工具取用顺序、部件拆装步骤，分析“规范操作执行率”的周度变化。学生每日提交的“实训反思日志”需包含“今日突破一未解决问题—明日计划”三要素，如“成功排查制动系统漏气点，但对ABS泵工作原理仍模糊，计划查阅3篇技术手册”。这些数据通过评价平台整合为“能力雷达图”，教师可精准定位学生的“知识断层”（如机械专业学生对“液压传动原理”的理解停滞在第3周），在期中开展“靶向辅导”，如针对电商专业学生“直播话术转化率”低的问题，组织“优秀话术拆解工作坊”，让过程性评价真正成为“教学—成长”的动态调节枢纽^[5]。

2. 终结性评价：综合检验阶段学习成果

终结性评价要破除“一卷定优劣”，建立“理论—实践—创新”三位一体考核方式。理论测试采取“基础+案例+预测”三层模式：会计专业的笔试不仅要考查学生对准则的记忆情况，还要让学生分析上市公司年报

中“关联交易猫腻”，以及新收入准则对公司利润的影响；而机械专业的学生要读懂一幅复杂的装配图，并预测生产过程中可能出现的问题；技能考核实施“岗位任务再现法”：护理专业的期末考试模拟三甲医院急诊室情景，在15分钟内完成从“创伤止血到静脉通路建立再到生命体征监测”的全过程，由医院护士长和学校老师根据“操作规范度40%+应急反应速度30%+病人满意度30%”打分；汽车修理的学生要在两小时内解决一个“汽车发动机异常声音问题”，评分项目包括“找到故障位置正确率”“工器具摆放整齐程度”等内容；毕业论文采用“企业出题”方式：市场营销的学生要给一家合作超市设计一份“节假日促销活动策划书”，里面要有周围三个竞争对手的情况、促销费用（上下浮动不超过5%）、意外发生时的应急措施等。建筑工程的学生要为一座农村自建房屋进行建筑设计改进，必须得到当地住房和城乡建设局的认可。与过程性评价相比，如果出现“某生期末技能进步很大但平时表现一般”的情况，就要进行“二次实践核查”，保证评价公平公正。

结语

通过对职业院校学生综合素质评价体系的研究发现，要改变目前存在的问题，就要从明确多元评价内容、构建多元评价主体、创新多元评价方式等方面进行改革。目前评价体系存在内容单一、主体单一的问题，而多元评价内容可以更加全面地反映学生的各种能力，多元评价主体可以使评价更加公正公平，多元评价方式可以让学生的成长被及时发现，这些都是很好的方法，在实际操作中都可以起到很好效果，也可以更好地推动职业教育的发展。未来还要进一步结合时代发展的要求，完善评价体系中的信息化平台，提高对评价结果的应用程度，同时也要及时了解社会对人才的需求变化，不断调整评价标准，让评价体系更加符合职业教育发展的实际情况，培养出更多优秀的人才。

参考文献

- [1] 励凌凌, 石荣锦. 职业院校学生综合素质评价工作实践研究[J]. 安徽电子信息职业技术学院学报, 2024, 23(4): 78-82.
- [2] 司阳. 职业院校学生综合素质评价体系构建路径探究[J]. 广西教育, 2024(24): 100-104.
- [3] 殷金桃. 构建高校学生综合素质评价体系的路径探究[J]. 吉林省教育学院学报, 2024, 40(4): 134-138.
- [4] 芮明珠. 以“五育”为导向的高职生综合素质评价体系构建路径研究——以浙江国际海运职业技术学院为例[J]. 经济师, 2023(10): 163-164.
- [5] 陈凯. 基于教育数字化转型视野下的学生综合素质增值评价体系研究[J]. 万象, 2024(19): 73-75.