

高职“雷锋式职业人”素质测评体系的科学构建¹

黄锦玲 娄星明

[摘要] 职业院校将雷锋精神与职业精神融合,培育“雷锋式职业人”,是职业教育领域对雷锋精神的创新研究和有益尝试。为检验高职院校“雷锋式职业人”培育成效,有必要构建“雷锋式职业人”素质测评体系。体系的构建从把握其内涵和现实意义入手,采用草拟指标-实证调查-组织论证-教育测评-试用修订的构建方法与流程,设计了包含8个一级指标和26个二级指标的的内容体系,采用前测与后测结合、定量与定性结合、自评、互评与师评结合、精确测评和模糊测评结合等测评方法,测评结果应用于自我完善、评先评优及人才选拔等方面。

[关键词] 高职院校; 雷锋式职业人; 素质测评

[作者简介] 黄锦玲(1974-),女,湖南浏阳人,长沙职业技术学院特教系副教授,硕士,主要研究方向:应用心理学。娄星明(1975-),通讯作者,男,湖南浏阳人,长沙职业技术学院特教系讲师,硕士,主要研究方向:教育管理(湖南 浏阳 410300)

长沙职业技术学院地处雷锋故里——湖南长沙高新区雷锋镇,前身是雷锋职业中专学校。2013年我院确立“用雷锋精神兴校育人”的办学方针,并提出“培养雷锋式职业人”的教育理念。我院于2014年底成立了“雷锋职业精神研究基地”,开展“雷锋式职业人”培育工程,目前已构建了较为完善的培育体系,开展了卓有成效的“雷锋式职业人”素质训练,为社会培养了一大批素质优良的“雷锋式职业人”。我院先后与湖南商务职院、抚顺职院、辽阳职院等结成联盟共育“雷锋式职业人”。2015年“雷锋式职业人素质训练工程”获评省级优秀示范建设项目。项目建设过程中,为了检验高职院校“雷锋式职业人”培育成效,我们构建了“雷锋式职业人”素质测评体系,帮助高职院校对人才培育成效和人才素质高低做出科学评判。

一、“雷锋式职业人”素质测评的内涵

¹本文系2014年度湖南省哲学社会科学基金委托项目课题“雷锋精神与现代职业精神融合研究”(项目编号:14WTC28)的研究成果,同时也是2015年度雷锋职业精神研究基地院级专项资助课题“高职雷锋式职业人素质测评体系研究”(项目编号:CSZY15ZXC02)的研究成果。

雷锋职业精神是雷锋精神外延的一部分，它是雷锋精神在职业领域中集中体现出来的精神特质。“雷锋式职业人”是具有雷锋职业精神的职业达人。“雷锋式职业人”素质，是指经过雷锋职业精神培育、“雷锋式职业人”素质训练的高职生在思想观点、政治准则、品德修养和个性心理特征方面表现出来的稳定的特征和倾向。经过研究雷锋职业精神和大量的市场调研，我们总结了现代“雷锋式职业人”应具备的核心素质主要表现在八个方面：爱国、责任、高效、敬业、创新、诚信、友善和奉献。^[1]

高职“雷锋式职业人”素质测评就是针对高职学生的八种核心职业素质（爱国、责任、高效、敬业、创新、诚信、友善和奉献），通过收集其校内外的学习、生活、活动等各领域中的典型表征信息，并分别赋予不同的权重，采用科学方法予以量化，对高职院校培育出的“雷锋式职业人”做出培育质量或素质高低的评判过程。

二、“雷锋式职业人”素质测评的现实意义

（一）质量评估的需要

“雷锋式职业人”素质测评是以一种特定方式描述在“雷锋式职业人”素质训练后，高职生在思想、政治、品德和心理等诸方面所表现出的素质内容（主要指八种核心素质），从而反映高职生素质的现状及发展规律。它既是一种对学生素质发展水平和状态的度量与评价，也是对“雷锋式职业人”素质训练目标的理想化状态与实际状态的对比测度，同时也是对培育活动实效性的检查与总结。因此，构建“雷锋式职业人”素质测评体系，能检验高职院校“雷锋式职业人”培育成效，是高职“雷锋式职业人”培养质量评估的需要。

（二）培养目标实现的需要

构建“雷锋式职业人”素质测评体系，运用测评工具对学生的八种职业核心品质进行测量和评价，通过测评了解学生职业素质的发展情况，反馈“雷锋式职业人”培养质量和水平，激励学生有目的地强化某些方面的素质和能力，从而促进“雷锋式职业人”培养工程的建设与改革，提高教育管理水平，实现“雷锋式职业人”培养目标。

（三）素质发展和提升的需要

人才素质测评是促使个体素质的培养与修养行为向着社会所要求的方向发

展的强化手段。它是从外部激发个体的内部动机，使培养者与修养者的动机处于积极向上的激活心态，从而产生动力、压力与活力，激励他们素质培养与修养的行为更加自觉、更加积极地去接受并维护社会的测评标准，促进与提高所测评的素质水平。因此，构建“雷锋式职业人”素质测评体系能够积极引导和激励学生，使学生明确学院“雷锋式职业人”素质培养目标、培养内容和具体要求，根据八种职业品质的测评指标，积极确定自身的努力方向，自我教育、自我发展、自觉促进、自我提升，实现未来更好的职业发展。

三、构建“雷锋式职业人”素质测评体系的方法与流程

（一）草拟指标

“雷锋式职业人”素质测评指标体系是实施“雷锋式职业人”素质测评的直接依据，测评能否得出正确的结论，测评标准是其重要因素。因此，在“雷锋式职业人”素质测评指标体系的设计中，本着严肃、慎重和认真的态度，根据测评目的的要求，成立专门的测评指标体系设计小组。设计小组的成员具有一定的代表性和权威性，包括高校素质教育及学生工作方面的学者、研究人员以及相关职能部门的领导和相关专业技术人员。设计小组的成员除了依靠自己的学识、经验和智慧，还要根据测评的实际需求进行必要的调查研究，根据“雷锋式职业人”素质培养目标，遵循指标体系设计的原则，草拟出素质测评指标体系的具体方案。

（二）实证调查

“雷锋式职业人”素质测评指标体系的构建不能单纯依据设计小组成员的实践经验与主观推断，还必须选取具有一定代表性的群体作为样群进行实证调查，获取详实有效的实证数据，为指标体系的构建提供充分的参考信息。调查论证中，主要采用了问卷调查法、个别访谈法、集体访谈法等方式，通过对用人单位、高校老师、在校大学生进行抽样调查，搜集客观确切的资料，并用适当的方法予以统计分析，以期能描述事实、发现问题，为“雷锋式职业人”素质测评指标体系的构建提供切实依据。

（三）组织论证

组织论证是确保“雷锋式职业人”素质测评指标体系科学合理的又一重要环节。草拟素质测评指标后，随即组织相关人员根据“雷锋式职业人”素质测评的目的、总体要求以及测评标准制定的依据，逐项进行论证。在组织论证过程中，

即包括设计小组工作者的自行论证；也包括高校素质教育及学生工作方面专家、学者们的理论论证；还包括大学生素质教育实际工作者，尤其是经验丰富的优秀教育工作者的经验论证；最后，还要包括由学者、教育工作者、领导和大学生代表即测评对象代表的综合论证。^[2]各种论证会议或论证让参加者畅所欲言，各抒己见，充分阐述，以确保组织论证工作的有效性。

（四）教育测评

“雷锋式职业人”素质测评指标体系是各级指标因素的集合，而“雷锋式职业人”素质测评指标的权重则表明指标诸因素之间的关系以及诸因素在指标体系中的地位 and 重要程度，它是人们对指标体系内部各指标要素联系形式和各指标价值大小认识的产物。权重配置的科学程度，在一定程度上影响着“雷锋式职业人”素质测评的科学程度。在指标权重的配置中，具体运用了经验确定法、德尔菲法等教育测评方法，具体设定了指标体系中各级权重，以期切实符合各要素在素质体系中所处的不同地位，实现科学的加权过程。^[3]

（五）试用修订

“雷锋式职业人”素质测评标准在论证的基础上进行试用修订，也是不容忽视的一个环节。通过选择有代表性的测评对象进行试评，以此检验测评标准的信度与效度、可行性与操作性，从而能够及时发现问题并修订和完善。试用修订后，最后再在正式的“雷锋式职业人”素质测评中加以运用。

四、“雷锋式职业人”素质测评内容和指标体系

（一）测评内容

“雷锋式职业人”素质测评指标体系的内容设计是“雷锋式职业人”素质测评指标体系构建的核心内容。根据测评指标体系确立的原则，根据高校素质教育思想的指导、教育及人才测评相关理论以及问卷调查数据分析，从“雷锋式职业人”应具备的核心素质入手，从理论与实践的结合上构建“雷锋式职业人”素质测评指标体系的内容，既能充分体现时代特征和测评的基本规律，又能体现高职生的身心发展特征及国家社会对“雷锋式职业人”素质的要求与期望。依据上述分析，“雷锋式职业人”素质测评指标体系的基本内容包括爱国素质、责任素质、高效素质、敬业素质、创新素质、诚信素质、友善素质、奉献素质八个方面。依据这八项指标内涵与外延的扩展范围，进一步确定每项一级指标下分属的二级指

标和三级指标，从而构成“雷锋式职业人”素质测评指标体系的指标内容。

(二) 指标体系

1. 指标权重配置

“雷锋式职业人”素质测评指标体系是各级指标因素的集合，而“雷锋式职业人”素质测评指标的权重则表明指标诸因素之间的关系以及诸因素在指标体系中的地位 and 重要程度。它是人们对指标体系内部各指标要素联系形式和各指标价值大小认识的产物。权重配置的科学程度，在一定程度上影响着大学生素质测评的科学程度。

鉴于素质测评中一级指标在整个指标体系中的重要地位，考虑到指标权重配置方法中层次分析法计算的客观与严谨，“雷锋式职业人”素质测评指标体系中一级指标的权重配置，采用层次分析法来确定与设计。在本研究指标体系权重配置中，共有六位学者专家参与配置与计算。为使权数为整，经过专家组讨论，以矩阵计算结果为主要依据，取其约数，故“爱国素质、责任素质、高效素质、敬业素质、创新素质、诚信素质、友善素质、奉献素质”八项一级指标的权数分别为 0.15, 0.15, 0.1, 0.1, 0.15, 0.15, 0.1, 0.1。鉴于二级指标层次简洁分明，权重配置相对简洁明了，故在二级指标权重配置中采用了经验确定法。即由六位理论与实践经验丰富的学者专家根据他们长期的工作经验和主观认识，共同商议而确定二级指标各项权数。具体可见指标体系表 1。

2. 指标体系构建（见表 1）

表 1 “雷锋式职业人”素质测评指标体系

一级指标	二级指标	三级指标	自评 (30%)	互评 (30%)	师评 (40%)
爱国素质 0.15	爱国情感 0.4	对国徽、国旗和国歌的尊重；对中国共产党领导的坚决维护；对中华民族大家庭的归属认同、有强烈的民族自尊心和自豪感；对祖国山河和灿烂民族文化的热爱；有强烈的忧国忧民和保家卫国意识；对实现中国梦的强烈期盼。(6项，满分6分)			
	爱国行为	关心国家时事政治、了解国家历史、国情、政策和法规；保守国家机密；不发表有损国家利益的言论；不做有损国格的事情；传播国家正能量；支持民族产业（国货）；			

	0.6	理性爱国行动；维护民族统一、反对分裂；不崇洋媚外（9项，满分9分）			
责任素质 0.15	自我 责任 0.4	关心自己的身心健康，对自己的生命负责；对自己的言行负责；对自己的学习负责；做好自己分内的事情；认真规划自己的人生；对个人过失勇于承担责任（6项，满分6分）			
	家庭 责任 0.13	孝敬父母、关心家人、努力创造和谐温馨的家庭气氛；为家人做力所能及的事情，关心家庭未来发展（2项，满分2分）			
	集体 责任 0.13	遵守集体行为规范、对集体的事情尽心尽力；积极参与集体活动和竞赛，有强烈的集体荣誉感（2项，满分2分）			
	社会 责任 0.34	爱护公共财物；遵纪守法、遵守公德；爱护环境、环保意识强；经常参加社会公益活动；关心国家前途命运（5项，满分5分）			
高效 素质 0.1	方法 运用 0.3	善用策略方法解决问题；自己无法解决难题时，善用求助策略；善于授权、分摊工作任务（3项，满分3分）			
	时间 管理 0.4	办事有计划、按行动清单行事；事情分轻重缓急、要事第一；善用零碎时间；任务限时，接受任务后能立即行动，办事不拖延（4项，满分4分）			
	空间 管理 0.2	放物有序、查找快捷；有及时清理、清扫、整理、整顿生活物品、学习资料的好习惯（2项，满分2分）			
	情绪 管理 0.1	能用科学合理方法自我调控情绪、让学习工作少受消极、负性情绪影响（1项，满分1分）			
敬业 素质 0.1	工作 投入 0.4	在工作（学习）时很忘我、常常不知疲倦；工作（学习）时，满脑子就只有工作（学习）、放下手中的工作（学习）是件很困难的事情；每天尽全力工作（学习）、常常做得比要求的更多；工作（学习）时，时间总是不知不觉就过去了（4项，满分4分）			
	职业 认同 0.2	高度评价自己所学专业和自己即将从事的职业；很自豪地向别人介绍自己所学专业或即将从事的职业（2项，满分2分）			
	工作 价值 感 0.4	发现所学专业和所做的工作充满意义和价值；能从工作（学习）中体验出一种成就感、觉得工作（学习）很有激励性；在工作（学习）中感到很开心；工作（学习）对自己来说很有挑战性（4项，满分4分）			
创新 素质 0.15	创新 学习 能力 0.27	发现问题能力强；信息检索能力强；知识更新速度快；喜欢标新立异（4项，满分4分）			
	创新	基础知识和专业知识丰富；交叉知识丰富			

	知识基础 0.2	(知识面宽厚,掌握丰富的各学科知识并能够融会贯通);创新知识丰富(熟练掌握创新的理论知识和方法)(3项,满分3分)			
	创新思维能力 0.33	直觉思维能力强(具有敏锐的观察力,对新事物能迅速识别和直觉判断);逻辑思维能力强(能透过现象看本质);创新想象能力强(联想、想象力很丰富);批判思维能力强(敢于挑战、批判先入为主的东西、思维角度、方法路线与众不同);灵感思维能力强(灵感活跃,善于突发奇想、充满创意)(5项,满分5分)			
	创新技能 0.2	创新活动成果多(如科技竞赛成果);课题论文独特、有创意;作业产品及毕业设计质量好(3项,满分3分)			
诚信素质 0.15	学业考试诚信 0.2	作业不抄袭;考试不作弊;论文课题、毕业设计作品不剽窃(3项,满分3分)			
	社会工作诚信 0.2	遵守劳动纪律,做好职责范围内工作;工作不弄虚作假,不偷工减料,保质保量;不故意隐瞒身体健康状况(3项,满分3分)			
	经济交往诚信 0.2	不恶意拖欠学费、书费;借钱借物及时归还、不拖欠助学贷款;不骗取困难补助(3项,满分3分)			
	生活娱乐诚信 0.2	坐无人售票公交车,从不逃票;与人交往,不说谎欺骗,不故意隐瞒事实真相;无网络虚假言行(3项,满分3分)			
	就业择业诚信 0.2	如实撰写求职简历;不伪造荣誉证书;不随意毁约,认真履行就业合同(3项,满分3分)			
友善素质 0.1	友善待人 0.7	孝敬父母、善待亲人;善待朋友;善待弱势群体和身处困境的其他人;尊敬师长;尊重关心同学;主动热心助人;无人际矛盾冲突,人缘好(7项,满分7分)			
	友善待物 0.3	爱护公物,不随意损坏;爱护自然,保护环境;爱护生灵,不虐待动物(3项,满分3分)			
奉献素质 0.1	集体大局意识 0.4	大公无私;凡事以国家集体利益为重,不计较个人私利和得失;有强烈的分享意识、集体意识和大局意识;有全心全意为人民服务意识(4项,满分4分)			
	公益助人行为 0.6	热心公益慈善活动;积极参加义务劳动;积极参加青年志愿者服务工作;学雷锋做好事、热心助人、不求回报;勤学精技,为中国梦的实现而努力学习;愿意到条件			

		艰苦、急需人才的基层和边远地区工作、 奉献自己的青春热血（6项，满分6分）			
		小计			
		合计			

备注：

（1）表中三级指标，每项计1分，均按照优秀（完全符合）、良好（大部分符合）、合格（部分符合）和不合格（完全不符合）4个等级按比例分别计分。具体标准为：优秀计该项满分，良好计80%，合格计60%，不合格计零分。如诚信素质中的三级指标“坐无人售票公交车，从不逃票”，优秀计1分，良好计0.8分，合格计0.6分，不合格计0分。

（2）自评、互评、师评相结合，自评占总分30%，互评占总分的30%，师评占总分的40%。自评由学生本人对照三级指标按4个等级逐条评定计分。互评由班委会成员对照指标体系民主评议后给学生计分，师评由辅导员、班主任和素质训练教师对照指标体系给学生计分。

（3）“雷锋式职业人”素质测评指标体系，既可对8项素质进行综合测评，也可分项对单个素质进行测评。如：某学生诚信素质自评分为15，互评分为10，师评分为12，那么该生诚信素质的最后得分为： $15 * 30% + 10 * 30% + 12 * 40% = 12.3$ ，按照素质测评4级评定标准，该生诚信素质为：良好。

五、“雷锋式职业人”素质测评办法和应用

（一）测评办法

1. **前测与后测相结合。**前测是指在雷锋式职业人素质训练前，运用素质测评量表对学生进行八种素质的测评，了解学生原有的素质水平。后测是指在雷锋式职业人素质训练后，再次运用素质测量量表对学生进行八种素质的测评，了解学生的素质发展情况。通过前后测评结果的对比分析，检验雷锋式职业人素质训练效果，检验学生的八项素质在训练后是否有了发展和提升。

2. **定性与定量相结合。**定性测评，就是采取经验判断与观察的方法，侧重从行为的性质方面对测评对象的素质进行综合分析与评价；定量测评，就是运用数据的形式，通过对测评对象表现出来的一些量的关系的整理和分析，从数量上相对精确地反映测评对象的局部或整体面貌。定性注重“质”的方面，是对人才素质本质属性的鉴别与确定；定量注重“量”的方面，是通过数学符号来表示人才

素质的综合特征。定量测评是定性测评的基础，没有科学的定量分析，所作出的对人才素质的定性分析可能有失妥当；定性则是定量的出发点和结果，将人才素质进行细化与定量，不是测评的目的和宗旨，而是作为对人才素质进行定性的手段。^[4]因此，只有把定性测评和定量测评紧密结合起来，才能使测评更精确、更具体、更全面，从而更具有说服力。在雷锋式职业人素质测评中，学生素质的定性分析是测评的直接目的、出发点和归宿，同时又必须以定量分析为基础和依据，所以是在定性测评的基础上进行定量分析，再引为依据，进行量的分析、比较、综合，在更高层次上进行定性测评，达到定性定量测评的有机统一。

3. 自评、互评与师评相结合。雷锋式职业人素质测评的对象是人，为了提高测评的客观性、准确性和全面性，要将学生自评、互评和师评相结合，增强实际测评效果。教师测评是指作为评价对象之外的教师作为主体对大学生进行的评价。这种评价的评价者往往是素质训练教师、班主任、辅导员。教师测评较为严格，也较为客观，可信度较高，所以一般在对学生的测评中占有主要地位。学生互评主要是指由学生所在班级的班委会、团支部对大学生的素质表现做出的等级评价。学生互评不仅可以提高他们的责任感和批判思维能力，学会客观公正地评价他人，还有利于学生之间互相取长补短，交流合作，建立良好的生生互动关系。学生自我测评是指作为评价对象的学生根据测评标准，自己对自己进行的评价。学生发展固然需要来自外部的评判和督促，也同样需要来自内部的反思和激励。让学生进行自我评价，不仅可以帮助学生认识自己的素质现状与培育目标的差距，而且可以促使学生逐步学会自我监控、自我调整、自我改造和自我完善，不断提高他们的主体意识和自我教育能力，形成独立自主、开拓创新的人格特征。综上所述，雷锋式职业人素质测评是一种多测评主体参与的综合测评。素质测评的最后结果应是由素质训练教师、辅导员、班主任、学生干部、学生自身分别依据雷锋式职业人素质测评量表进行测评得分，最后综合相加的结果。

4. 精确测评与模糊测评相结合。精确测评是指任何一种测评信息与任何一个评判，都力求准确可靠，不下无根据的结论，不用无依据的信息，精益求精。模糊测评是指测评信息的收集与素质评判并不要求那么准确，大概觉得具备某种素质就可以做出分析判断。因此，模糊测评是一种大概测评，印象测评。素质测评如果只求精确不能模糊，那么素质测评可能无法定论；如果模糊不求精确，那么

测评结果可能就主观随意。^[5]因此，雷锋式职业人素质测评应该是在模糊之中求精确，在精确之中蕴模糊。能精确处求精确，不能精确之处则模糊。精确测评与模糊测评相结合，体现在标准制订、方法选择、信息分析、结果评判与解释的全过程中。

5. 分项测评与综合测评相结合。分项测评是把素质分解为一个个的项目分别独立地测评，然后再进行汇总；综合测评是综合素质的各个方面进行整体的系统的测评。^[6]素质是一种相当复杂的行为系统，对它进行必要的分解，逐项测评有助于了解学生单个素质的发展状况，但是素质被分解为一个个要素之后，不少整体特征就可能损失，尽管最后加总求和，但却反映不了原貌。因此，雷锋式职业人素质测评应该分项测评与综合测评相结合。

（二）测评应用

1. 自我完善的依据。素质测评是为雷锋式职业人素质训练服务的一种工具，其功能不仅表现在对学生素质训练成果进行评定，而且还表现在利用评价的手段帮助学生发现存在的问题，分析产生问题的原因，寻找解决问题的方法，以促进学生的发展。通过素质测评，可以使每个大学生认清自己的素质，了解自己的优势和不足，在实践中扬长补短，更好地实现自我发展、自我完善。同时，每个人还可以在必要时针对自己的不足，主动接受“雷锋式职业人”素质训练，为学生潜在素质的开发提供有价值的参考意见。

2. 评先评优的依据。雷锋式职业人素质测评结果应成为反映学生素质发展状况的依据，是学生评先评优、评定奖学金以及对学生进行雷锋式职业人素质鉴定的主要依据。评先评优、评定奖学金都必须考虑学生素质测评结果。我们认为：雷锋式职业人素质评定不合格者不得参加三好学生、优秀干部和各级各类奖学金评选。

3. 选拔良才的依据。雷锋式职业人素质测评的结果，可以反映出不同学生的素质发展水平，具有实践上的应用价值，测评结果作为评选优秀毕业生，向用人单位推荐良才，与学生家长沟通等其它工作的依据。激励大学生夯实基础，发挥特长，开拓创新，以适应时代发展的需要。

【参考文献】

[1]李吉珊,罗慧玲.论高职雷锋式职业人品质的培养.当代教育理论与实践[J],2013,(10):

119-121.

[2][3]贾金玲. 大学生综合素质测评体系研究[D]. 西安科技大学硕士学位论文, 2008.

[4][5][6]萧鸣政. 人员素质测评理论与方法[M]. 北京: 北京大学出版社, 2011.

Scientific Construction on Quality Assessment System about “Leifeng Style Professional People” in Higher Vocational Colleges

Huang Jinling, Lou Xingming.

Changsha Vocational Technical College, Liuyang 410300, P. R. China

Incorporation Leifeng’s spirit and professional spirit to cultivate “Leifeng style professional people” in higher vocational colleges is a kind of innovation research and beneficial trial about Leifeng’s spirit in professional education. In order to examine the cultivation effectiveness of “Leifeng style professional people” in higher vocational college, it is necessary to build quality assessment system about “Leifeng style professional people”. System construction start by mastering its connotation and realistic significance, and then adopting the process of drafting indicators - empirical investigation - organizing argumentation - education evaluation - trying revised construction method and process. The design includes 8 primary indicators and 26 secondary indicators, using the combination of pretest and posttest, quantitative measurement and qualitative measurement, self-evaluation, mutual and teacher evaluation, as well as precise and fuzzy evaluation and so on. The results can be applied to the self-perfection and advanced or outstanding

individual election and talents selecting, etc.

Key words: Higher Vocational Colleges; Leifeng Style
Professional People; quality assessment

附：第一作者：黄锦玲，长沙职业技术学院教育心理学副教授，硕士，主要研究方向：
应用心理学，通讯地址：湖南长沙浏阳市将军广场东侧 75 号长沙职业技术学院，邮政编码：
410300，[Tel:13755150493](tel:13755150493)，[Email:2664802090@qq.com](mailto:2664802090@qq.com)