

# “工学一体”趋势下职业教育学生“虚拟工资”有效评价载体建设研究

李凝 高鑫隆 徐玲俊 林祝亮 王伯迪尔

**摘要** 新《职业教育法》实施下,职业教育“工学结合”向“工学一体”发展成为必然。当前职业院校推进重点在于教学模式改革和课程内容改革,只关注了“内容一体”“时效一体”“实践一体”,未能关注“角色一体”“评价一体”,使得工学一体进程缓慢。从企业岗位真实需求及员工评价标准出发,在校园以有效驱动学生发展性、职业性、主观能动性为目的建设职业院校“虚拟工资”评价载体,按步骤分别进行重塑学生为本的评价载体概念、构建企业岗位需求主导的载体应用标准、配适多种其他评价载体、运行多主体参与机制。通过赋予教师主体发放与监管权、赋予学生主体交易与兑换权、完善“虚拟工资”生态建设、加强校企沟通机制、构建评估资助体系等五大保障机制实现新评价载体的有效运行。

**关键词** 职业教育;工学一体;虚拟工资;学生评价;评价载体

**中图分类号** G717 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2022)32-0071-05

## 一、“工学一体”趋势下职业教育学生“虚拟工资”有效评价载体建设的现实依据

### (一)新职业教育法实施下“工学结合”发展至“工学一体”成为必然

在我国现有职教系统中推行的“工学结合”,是学习德国的“双元制”模式而形成的教育与生产劳动相结合的理论,落实在职业教育中便表现为以职业院校和企业合作为表现形式的理论知识学习与实践工作模拟的结合形式<sup>[1]</sup>。国内职业院校对这种结合形式的认知绝大多数滞留在校企合作简单形式上,使得中高职低年级段学生直接与企业生产相脱节,严重缺乏对企业岗位前期的适应能力。此外,企业岗位需求与学校教育需求不对等,企业主动性不足,仅仅是在需要用人

阶段向职业院校寻求合作,学生整体学习目标不明确,学习过程职业性无法体现。

新修订的《职业教育法》明确的“教育目标的职业导向”“教育过程的实践导向”“教育结果的深度产教融合导向”启示我们,需要突破传统工学结合的瓶颈,推动“工学结合”上升至“工学一体”,具体模型见图1。

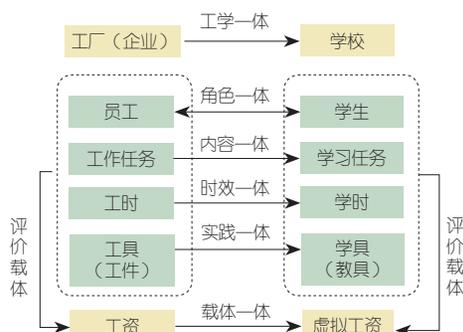


图1 职业教育工学一体化模型

**作者简介**  
李凝(1981- ),男,浙江师范大学行知学院教授,博士(金华,321000);高鑫隆(1998- ),男,浙江师范大学工学院硕士研究生;徐玲俊,台州第一技师学院;林祝亮,浙江师范大学;王伯迪尔,英国伯明翰大学

**基金项目**  
中国高等教育学会高等教育科学研究规划课题“地方应用型大学服务区域优势产业战略研究”(22DF0402),主持人:李凝

推进符合技术技能人才成长规律的职业教育制度体系建设,增强职业教育适应性,工学结合就要向“学习即工作”的工学一体化发展,学校以专业定向的企业员工职业素养为目标塑造学生,以岗位工作任务为参照制定学生学习任务,以岗位工作时间设置学生课程时间,以企业真实工件定制教具学具,学生在校便能集员工与学习者两种角色于一体。

### (二)“工学一体”趋势下教学模式与课程内容改革成效不明显

想要推进工学一体,首先需要提升学生的学习热情与学习质量。为实现这一目标,职业教育设立了课堂教学模式、课程内容与评价三大改革方向。从教学模式看,改革重点在于教法,不论何种教法,都是“传递—接受”式、“自学—辅导”式、“示范—模仿”式等模式的融合切换。但是,不论教学模式如何更替,教学方法如何变换,学生在刚接触新型模式时比较好奇,可是在适应后学习积极性与兴趣又会下降,因此改革成效并不明显。而教学内容的改革重点在于教材,国内教材改革中心一直强调教材内容,却忽视了教材开发层面上校企双元开发机制不完善,教师单独编写的教材难以结合真实工作场景与流程体验,而企业开发的教材缺少整体性、缺乏规律性,更像是非成熟版的“员工培训手册”<sup>[2]</sup>。可见,不论教材内容如何变化,形式如何更替,教材都缺失了“工学一体”之魂,无法充分提升学生的学习质量与职业兴趣。因此,可以尝试将改革重心放在学生评价上,而评价改革的重点在于评价载体,从学生真实想法出发构建切实有效的学生评价方式,推动工学一体建设。

### (三)现有职业教育学生评价载体无法有效推进“工学一体”

《人力资源社会保障部办公厅关于做好2022年度劳动出版“技能雏鹰”奖(助)学金评定发放工作的通知》中将优秀学生的评判标准条件划分为三个部分,分别是热爱祖国,遵纪守法,诚实守信,品行端正;勤奋好学,刻苦好学,成绩专业前三;原则上在校期间获得省级及以上技能大赛名次。从政策性层面是为了奖励具备优异品行、扎实理论基础以及实际操作能力的高职业素养学生,可是这一奖评条件具体落实到各职业院校,却出现了较多问题。笔者从学生视角出发审视现有学生评价制度,以学生评价载体、现有载体评价方式、现有载体评价效果为中心编制访谈提纲,随机选取台州市某五年制省属重点职业院校不同年级不同专业的113名学生为访谈对象进行访谈,结果见表1。

从表1可见,现有评价信息更多是依附于考试成绩、竞赛成绩为主的载体进行体现,在具体实施过程中呈现出两

表1 学生访谈结果

序号	提纲	结果(有重合性)
提纲一	学校对学生的评价体现在哪些地方?	考试成绩(113);校规纪律执行程度(109);考勤(109);技能竞赛成绩(98);文娱活动参与度(62);实习表现(59);爱心行为(9)
提纲二	你是否在意考试成绩或者其他评价方式?	不在意(63);在意(48);不知道(2)
提纲三	你所在班级多长时间对学生进行一次评价?	半学期(58);一学期(23);一周(21);一个月(6);随机(5)
提纲四	你认为学校对学生的评价目的是什么呢?	提升学校办学质量(84);提升学生成绩(72);便于学校管理(68);让学生成长(26);提升学生实践能力(21)
提纲五	对改善学生评价体系有什么建议?	需要更加人性化(86);可以激发学生兴趣(74);需要提高奖励(48);成绩综合平时成绩(34);效仿企业评价标准(31)

个问题。一是只强调了层次标准的统一性,未强调个体发展的上限与职业特征。从访谈结果可知,当下学生评价的出发点未聚焦未来发展需求,评价反馈的落脚点未针对学生未来职业适应力。通过学生卷面成绩、技能奖状等标准化测评作为学生的终结性评价范式,以分数与排名量化学生道德品质、学业水平,以证书奖状评定学生的职业素养并不恰当,这种强调层次统一性的评价范式,无法反映职业教育的“职业本色”;评价载体机械模仿普通教育的“知识基础测评”与“技术技能测评”,脱离了职业岗位实际工作过程;评价载体分数至上、排名至上、奖状至上,致使学生发展趋势同,成为了学校按照同一个培养标准批次化生产的“工具人”;以满分、一等奖为评价载体统一了评价上限,限制了学生无限的发展力与创造力。长此以往,轻则弱化职业教育类型特征,重则直接阻碍职业教育类型发展<sup>[3]</sup>,不利于工学一体化推进。二是只强调了学校供给的普遍质量,未强化学生的主观能动性。在对学生的评价中,职业院校是学生评价标准的唯一制定者,教师是学生评价标准的唯一评判者,分数是学生评价标准的唯一决定物,将评价中心——学生游离在评价规则之外。

在职业教育多元化诉求中,学生作为鲜活的学习个体,不能让他们需要的个性化关照、职业性关注、可持续发展成为奢望,而是应该采取更为灵活的评价载体和更为先进的评价手段,让学生明白评价目的是为了帮助学生,评价过程是为了提升学生,评价结果是为了反馈学生,这样学生才会在无限可能中发展自己。当学生充分发挥个人主观能动性,“工”与“学”双向奔赴,职业教育工学一体化才能真正落实。

### (四)“虚拟工资”评价载体能有效突破评价制约瓶颈,助力工学一体化进程

推进职业教育工学一体化进程,灵活融通学生与员工角色转换是关键。在图1所示的工学一体理想模型中,角色

一体、内容一体、时效一体、实践一体的目的是为了让学生提前拥有岗位适应能力,而在这个进程中若只用分数等终结性评价载体就会显得突兀,这也是工学结合进程陷入瓶颈的原因之一。企业与学校最大的不同点在于其不再根据员工的业绩、考勤、品德等设置标准评分评奖,而是直接采用动态薪资体系评定员工的工作成绩。因此,尝试效仿企业对员工的薪资评价制度,以企业对员工的奖助标准要求学生,既能多角度过程性评价学生,也能充分调动学生主观能动性。

## 二、“工学一体”趋势下职业教育学生“虚拟工资”有效评价载体建设路径

### (一) 重塑概念: 塑造学生为本的评价载体

职业教育评价载体集学生品德操守、理论认知、职业技能等评价信息为一体,具备职业性、动态性、趣味性等特征,反映其相对作用者的针对性与可持续性,是能促使被评价者行为发生积极转变的“指南针”。在职业教育工学一体化进程中建设合适的评价载体,需要明确逻辑导向与价值出发点。职业教育目的是为了使受教育者具备从事某种职业或者实现职业发展需要的综合素质与行动能力,根本在于积极推进学生“入职”。因此,评价载体建设目标需要立足教育目标,将学生在校的自我实现与出校的职业发展联合起来,将空间、资源、教育者与受教育者紧密联系,将学生的职业性、互益性与发展性放在首要位置,这样才能更好地与评价信息进行交集依附,使学生摆脱工具化的“被评体”和模板化的校园关系。

### (二) 标准构建: 以企业薪酬体系主导的评价标准助力“虚拟工资”评价载体

“虚拟工资”评价载体的应用核心不在于传统的教师权威信息收集,而是通过包括企业、院校、教师、学生多元队伍参与标准构建的过程,以合作企业薪酬体系主导的评价标准形成促进学生职业发展为中心的动态评价标准。从目标看,既包括学生在校全方位提高职业素养的需求,引导学生在顶岗实习阶段前了解岗位所需要的品德、知识与技能要求。从实施过程看,薪酬差距能提高创新数量<sup>[4]</sup>,帮助学生纵向了解自身职业能力层次,提前面对职场竞争压力并不断突破自我发展上限,引导学生逐步提升。从需求看,企业对学生的期待是什么?学生的需求是什么?如何将企业员工的期待与学生的自我需求形成联系,并实现这些期待与需求,都需要细化的层级特征标准来实现。因此,结合合作企业的薪酬横向纵向层级构成,从品德态度等反映层——

乐学善学、职业热情、责任担当等;知识与技能基础组成的学习层——理论知识、职业技能等;工作或学习过程的行为层——问题解决能力、工程思维、技术应用等;学习与工作实际效益的绩效层——创新思维、管理与决策力、所获荣誉等四个评价架构完善虚拟工资评价载体<sup>[5]</sup>。见图2。



图2 虚拟工资发放参考标准

### (三) 载体配适: 合理交集、辅助配适以多种评价载体

评价载体的作用在于将学生的学习结果表达形象化、转换有效化、展示成果化,目的在于让学生体验学习获得感,在正向激励与反馈中提升元认知力。评价载体的变更很难一蹴而就,新的评价载体的出现,一定会冲击原有评价表达形式,包括原有以分数、奖状为主体的静态评价载体,以语言、动作等为主体的动态评价载体。从分数来看,在职业教育体系,成绩不理想者对分数的敏感程度不足,成绩优异者无限的创造性又会被有限的分数限制,因此需要建立合适的载体沟通机制,将终结性评价分数以一定比例转化成虚拟工资进行发放,创造能者多得的虚拟职场竞争环境;从奖状来看,包括证书在内是目前正向激励的唯一实体物,但是由于比赛与评奖设置较少,且奖状承担的激励时效性不足,都使得该载体承担作用不明显,无法做到连续正向强化,因此可以在校园正式比赛中设置不同层级的虚拟奖金制,学生可以选择兑换成奖状也可以兑换成自己想要的奖品,增加学生多种选择性;对于语言激励、动作鼓励等动态评价载体,在教学中建立任务型课堂,将语言、动作的嘉奖与惩戒同虚拟工资发放与扣除进行配适使用。职业教育是与职业需求紧密关联的,职业教育体系中学生评价载体是否有效,核心在于被评价者能否快速融入评价体系,乐于被评、主动求评并获得成长。虚拟工资评价载体可以和原有“达标性评价”配适并一起转向“参与式评价”,评价逻辑基点在学生,逻辑路径在工学一体。

### (四) 机制运行: 运行多主体参与过程性评价

教育机制是教育现象各部分之间的相互关系及运行方式<sup>[6]</sup>,保证虚拟工资评价载体评价有效运行,需要政府教育部门、职业院校、合作企业三方共同推进,见图3。

从运行机制来看,虚拟工资想要成功代替分数作为新的评价载体并施行,需要使得运行标准、运行质量与运行

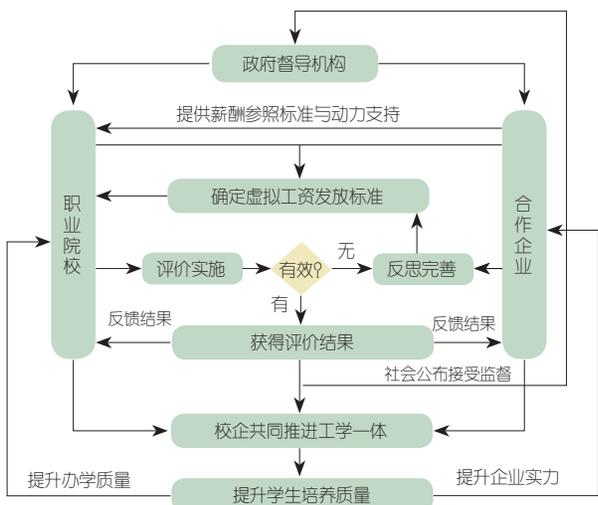


图3 工学一体化下虚拟工资评价载体运行机制

效益达到平衡点。为此，要打破学校、企业独立利益体的观念，在政府教育部门监管下，形成多主体参与的运营机制。企业为学校提供薪酬参照标准并向学生提供企业所需人才特征，提供内在动力支持；职业院校参考自身资源优势与企业参照制定虚拟工资评价标准，在实施后根据学生的反馈情况确认是否有效，有效便将评价结果反馈给校企助力标准制定；最终校企融合程度加深，工学一体推进更快，提升学生整体质量。

### 三、“工学一体”趋势下职业教育学生“虚拟工资”有效评价载体建设驱动及保障机制

#### (一) 赋予教师发放与监管权，维护“虚拟工资”评价载体的细致公平与流通规范

企业薪酬制度与发放奖助标准来源于受外部市场环境和内部资源结构影响的企业绩效<sup>[7]</sup>，整体薪酬策略管控模式为总部负责定制薪酬管理政策，事业部员工负责薪酬发放<sup>[8]</sup>。这一管控模式用于职业院校也较为契合，院校依据省域资源特色与自身专业建设层次制定学生评价奖助标准并与虚拟工资的发放建立联系，教师就承担起了虚拟工资具体发放的角色作用，被赋予虚拟工资的发放权与监管权。其中发放权在于依据学校具体发放标准，教师有权在课堂教学中、校园活动中对学生进行虚拟工资奖励，保证对学生评价的实时性与有效性。而监管权在于教师要了解所负责班级的整体虚拟薪资水平，对于出现违反班纪校规的学生进行虚拟工资扣除，对于非人为因素导致的金额变化异常情况及时进行更正，维护虚拟工资公平与规范流通。

#### (二) 赋予学生交易与兑换权，建立利益分享机制

赋予学生虚拟工资交易权与兑换权，在竞争中获得的虚拟工资可以按照学校兑换标准，以合适的比例兑换成学生想要的文具、书籍等物品或者真实货币奖励，学生为了得到更多的虚拟工资努力拼搏，营造了虚拟企业的竞争环境。学生与学生之间也可以交易虚拟工资，在日常生活的互帮互助、比赛中的贡献程度、学习中的尽心辅导中，被帮助者都可以自愿给予帮助者虚拟工资作为感谢，在满足了自益性基础上带动他益性。学生在这种利益机制下不仅能有效带动自我提升，也能提前拥有职场抗压能力与人际协调能力，形成“学生个人能力与团队能力充分展现—学校整体实力提升—提升虚拟工资标准反馈学生”的良性循环，见图4。

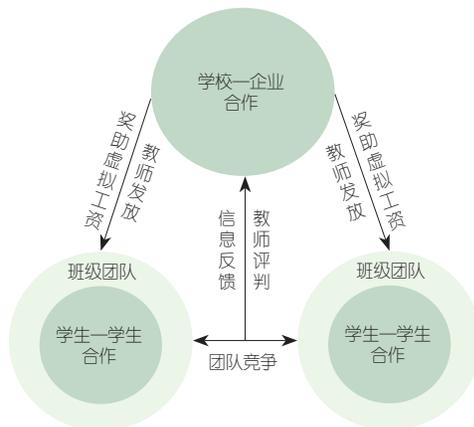


图4 虚拟工资评价载体下的校企师生角色定位

#### (三) 完善职校虚拟工资生态建设，实现虚拟工资与实物的灵活转换

职业院校想要保证教师灵活发放与监管虚拟工资、学生合理交易与兑换虚拟工资，就必须完善虚拟工资生态建设，包括线下校园建设学生虚拟工资卡办理与挂失窗口，在班级、办公室或实物兑换点等重点交易区域购置小型智能存取收款机，开展学生兑换愿望搜集活动。线上建立学生账户虚拟工资实际获得涨幅曲线图、展示“月高收入学生”风采。见图5。

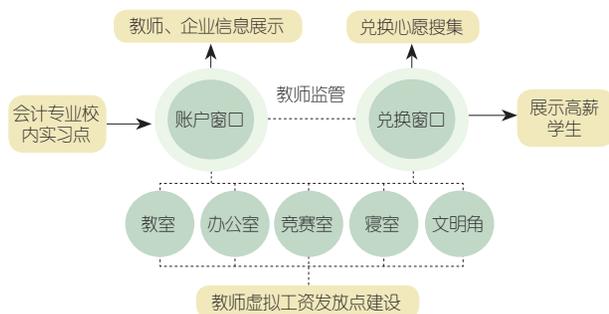


图5 校园虚拟工资生态建设

#### (四) 加强校企沟通机制，增强企业维度的评价原动力

虚拟工资评价载体若想得到长久的动力支持,关键在于企业的认可程度。破除学校和企业独立利益主体观念,双方应该加强利益诉求沟通,建立利益共享机制,增强企业参与评价的原动力。职业院校本着为合作企业输送优秀学生的态度构建评价机制;合作企业参与学校评价标准的制定,定期在职业院校开设讲座,并承认毕业生在校虚拟工资所获水平,鼓励未毕业学生为了更高的薪酬而拼搏。

#### (五) 构建评价绩效评估体系, 设定合理奖励制度

工学一体化进程下校企合作构建虚拟工资评价载体,离不开政府的引导、支持与监督。首先,教育督导部门需要

构建学生评价绩效评估标准,定期对学生评价建设情况与预期效益进行“再评估”,不仅要了解学生的提升水平与对评价载体接受程度,还要对校企合作指定的虚拟工资发放标准进行再评估,确保实施的科学与规范。以全程督查、重点督测的方式,保障虚拟工资载体选用合规、发放标准合理、兑换实物合法。其次,酌情制定合理奖励制度,对于开展效果较好的院校进行资助,丰富兑换窗口的实物种类与数量。对于优秀学生进行阶段性奖励,使学生优异行为得到持续性强化、针对性强化、有效性强化。

#### 参考文献

- [1]耿洁.工学结合及相关概念浅析[J].中国职业技术教育, 2006(35): 13-15.
- [2]宋以华,钱堃,陈勇平.基于《职业院校教材管理办法》的职业教育教材改革探析[J].教育与职业, 2020(14): 108-112.
- [3]聂强,聂蕊.基于类型特征的高职院校学生评价改革指标体系的构建研究[J].中国职业技术教育, 2021(28): 13-18.
- [4]孔东民,徐茗丽,孔高文.企业内部薪酬差距与创新[J].经济研究, 2017(10): 144-157.
- [5]逢小斐,谭穗枫.现代学徒制多元学生评价体系的探索与实践[J].中国职业技术教育, 2016(31): 92-96.
- [6]孙锦涛,康翠萍.教育体制改革与教育机制创新关系探析[J].教育研究, 2010(7): 69-72.
- [7]张金山.人力资本、薪酬制度与企业绩效关系研究[D].长春:吉林大学, 2008.
- [8]杨章程.如何制定集团企业薪酬策略[J].现代商业, 2010(14): 200.

### Research on the Construction of Effective Evaluation Carrier of “Virtual Salary” for Vocational Education Students under the Trend of “Work-Study Integration”

Li Ning, Gao Xinlong, Xu Lingjun, Lin Zhuliang, Wang Bodier

**Abstract** Under the implementation of the “New Vocational Education Law”, the vocational education “combination of work and study” to “work-study integration” become a mainstream trend, but the current promotion of vocational colleges focuses on the reform of teaching mode and curriculum content, and only focuses on “integration of content”, “integration of time and effect” and “integration of practice”, but failed to pay attention to “integration of roles” and “integration of evaluation”, which making the progress of the work-study integration slow. Based on the real demands of corporate positions and employee evaluation standards, build a “virtual salary” evaluation carrier for vocational colleges on campus for the purpose of effectively driving students’ development, professionalism, and subjective initiative, and reshape the student-oriented evaluation carrier, reshape the concept of student-oriented evaluation carriers, construct carrier application standards dominated by corporate job requirements, adapt to a variety of other evaluation carriers, and operate a multi-subject participation mechanism. The effective operation of the new evaluation carrier is realized through the five major guarantee mechanisms, such as the distribution and supervision rights of teachers, the transaction and exchange rights of students, the improvement of “virtual salary” ecological construction, the strengthening of school-enterprise communication mechanism, and the construction of evaluation funding system.

**Key words** vocational education; work-study integration; virtual salary; student evaluation; evaluation carrier

**Author** Li Ning, professor of Zhejiang Normal University (Jinhua 321000); Gao Xinlong, master student of Zhejiang Normal University; Xu Lingjun, Taizhou First Technician College; Lin Zhuliang, Zhejiang Normal University; Wang Bodier, University of Birmingham