

ZHIGONG
JIAOYU

马习军 韩路 主编

职
工
教
育
评
价
概
论



辽宁大学出版社

ZHIGONG
JIAOYU

职工
教育
评价
概论

北京清华大学出版社



职工教育评价概论

马习军 韩 路 主编

辽宁大学出版社

一九九二年·沈阳

(辽)第9号

职工教育评价概论

主编 马习军 韩路

辽宁大学出版社出版发行(沈阳市崇山中路66号)

辽宁大学印刷厂印刷

开本: 850×1168 1/32 印张: 10.5 字数: 260千

1992年1月第1版

1992年1月第1次印刷

印数: 1—3000

责任编辑: 马静

封面设计: 本忠

责任校对: 耿植

ISBN 7-5610-1555-0

G·439 定价: 6.00元

编写说明

职工教育评价（或称评估）是国家“七·五”期间职工教育的研究课题，该课题从提出到目前为止，已四年有余，但研究的进度不令人满意，虽然见到一些论述这方面问题的文章，其数量很有限，文章的深度也不够，这也是我们要编写这本书的主要缘故。

就其职工教育的基础理论来看，不外乎有职工教育统计学、职工教育学、职工教育经济学、职工教育心理学、职工教育管理学、职工教学学、职工教育评价学、职工学习学等几种书目，上述这些书目除“职工教育评价”一书未能见到出版的版本外，其余书目均见诸文化市场，有些书目象“职工教育学”版本有多种。从这个现象来看，《职工教育评价》理论的研究是慢了些，如不加强这个课题的调查研究，仅就职工教育理论体系来讲是不完善的。正因为如此，我们才做了这方面的工作，以期使职工教育的理论体系趋于健全和完善，这也是我们出这本小册子的主要目的。

职工教育评价是在职工教育实践的基础上而总结的理论，没有职工教育大量的在检查、验收、考评、考核、督导等方面的实践活动，也就没有职工教育的评价理论。这部定名为《职工教育评价概论》一书的问世，也是对上述职工教育实践活动的总结。

这部书是在各种资料的基础上编写而成的。提起这方面的研究，不少职工教育的著名理论工作者，早已付出了艰辛的劳动，象王茂荣等对职工教育教学评价的研究，王明泽等对教育学会评价的研究；蔡棋瑞等对职工学习评价方面的研究；韩路

等对职工教育经济效益评价的研究；祝军等对岗位培训评价的研究；张玉田等对学校教育评价的研究；姜文义等对职工中专评价的研究；刘继成等对成人教育评价基础理论等方面的研究；康万栋等对教育科研成果评价的研究等等为我们这部书的编写奠定了基础。上述这些同志的研究成果，我们均作了参考和引用，没有这些同志的研究成果，也就没有今天这部书的出版。

此书在编写过程中，始终得到辽宁省成人教育研究所、山东省成人教育研究所、山东省职工教育办公室、《新职教》编辑部等单位的大力支持；并得到了马静、张力、薛志正等许多同志的帮助，在此表示感谢。本书的副主编有王维存、张景才、冯进城，参加编写的还有张士刚、王冠、高太恒、杨俊英、张绍庄、贺武银、王勇、孙传亮等，全书最后由马习军、韩路同志修改定稿。

由于我们的学识、水平有限，加之调查研究不足，书中定会有存在这样或那样的问题；此次仓促出版，以图抛砖引玉，以期得到职工（成人）教育理论工作者的关注和指导。

编者

一九九一年十二月二十一日

目 录

第一章 概 述	(1)
第一节 职工教育评价的含义及研究的必要性.....	(1)
第二节 职工教育评价的意义及原则.....	(8)
第三节 职工教育评价的标准及程序.....	(13)
第二章 职工教育的评价方法	(25)
第一节 职工教育评价方法概述.....	(25)
第二节 量化评分法.....	(30)
第三节 意见综合法.....	(36)
第四节 数理评判法.....	(43)
第三章 职工中等专业学校的教育评价	(57)
第一节 职工中等专业学校教育评价的涵义 及其特点.....	(57)
第二节 职工中等专业学校评价的意义和作用.....	(59)
第三节 职工中等专业学校教育评价的指标体系.....	(64)
第四节 职工中等专业学校教育评价的实施.....	(85)
第五节 职工中等专业学校评价成果的评价.....	(95)
第四章 职工学校管理评价	(101)
第一节 职工学校管理概述.....	(101)
第二节 职工学校管理评价.....	(105)
第五章 职工教师评价	(121)

第一节	职工教师的队伍构成、劳动特点、地位、作用和任务	(121)
第二节	职工教师的评价标准	(127)
第三节	职工教师的评价方法	(131)
第六章	岗位培训评价	(143)
第一节	评价的意义、作用及原则	(143)
第二节	评价对象及其指标体系	(146)
第三节	评价方法及注意的问题	(151)
第七章	职工学习评价	(157)
第一节	职工学习评价的意义与标准	(157)
第二节	职工学习中的误差评价	(163)
第三节	职工治学能力评价	(173)
第八章	职工教育对象评价	(181)
第一节	职工素质的评价作用	(181)
第二节	职工素质的评价标准	(182)
第三节	职工素质的评价方法	(189)
第九章	职工教育教学评价	(199)
第一节	职工教育教学评价原理	(199)
第二节	职工教学评价的范围与标准	(206)
第三节	职工教育教学评价方法	(211)
第十章	职工教育学会评价	(215)
第一节	职工教育学会评价的意义	(215)
第二节	职工教育学会评价类型与原则	(218)
第三节	职工教育学会评价指标与标准	(221)

第四节	职工教育学会评价的程序·····	(226)
第十一章	职工教育效益评价·····	(233)
第一节	职工教育经济效益概念及研究的意义··	(233)
第二节	职工教育经济效益的计量·····	(239)
第三节	职工教育经济效益的评价·····	(268)
第十二章	企业职工教育评价·····	(279)
第一节	企业职工教育评价概述·····	(279)
第二节	企业职工教育评价的标准·····	(283)
第三节	企业职工教育评价方法及工具·····	(298)
第十三章	职工教育科学研究成果的评价·····	(315)
第一节	职工教育科研成果评价的意义·····	(315)
第二节	职工教育科研成果评价的原则·····	(317)
第三节	职工教育科研成果评价的标准·····	(318)
第四节	职工教育科研成果的评价方法·····	(321)

第一章 概 述

在人类所从事的一切有重大意义的，有目的的活动中，都离不开评价。职工教育作为被社会广大成员已认为是一种重要的社会实践活动，自然更不能没有评价。为此，我们要讨论这方面的问题。

第一节 职工教育评价的含义及研究的必要性

一、职工教育评价的含义

当我们要讨论这个问题之前，首先要明确什么是“评价”。评价一词，一般泛指衡量人或事物的价值。这里所用评价一词也基本上延用了这个含义。但是，人们在使用“评价”一词时，往往认为它是“评估”一词的代用语，有时将这二词互用。如严格地说：“评价”与“评估”二词是有区别的。“评估”一词在《词海》（缩印本）及有关工具书中是查找不到的，那么，人们为什么会产生这样的想法呢？其原因是，在英文中，评价一词已包含了“估”之意，也可以说，“评价”比“评估”的含义更广泛，更准确，我们之所以使用“评价”一词就基于这个道理。当“评价”与“职工教育”二词组成词组时，即对“职工教育评价”又如何理解呢？我们认为，职工教育是一个复杂的事物体。人们要想达到对这个事物体的全面认识，必须从以下两个方面去把握：一是对已经发生事物的“效果”

进行价值上的衡量；二是对即将发生事物的“结果”作出科学的估价。只有将这两者结合起来，才能全面地认识事物的发展、发展的全过程。同理，在职工教育的活动中，这两个方面的问题同时并存。如检查培训目标的执行情况，验收某项工作的完成程度等，就属于“已经发生事物”的这个范畴；对教学计划的实施及对职工教育活动的可行性鉴定，又属于“即将发生事物”的这个范畴。为此，我们使用的“评价”一词，已包含了对即将发生事物“进行科学地估价”这个含义。至此，又如何表述“职工教育评价”呢？简言之，职工教育评价就是对职工教育及其诸方面之效果给予价值上的判断。它的功能在于管理与指导。有评价才有反馈，有反馈才有调节，有调节才会富有成效地实现人们进行职工教育活动的目的。评价一方面不仅确定、修正、调节着职工教育活动的前进方向，不致走上有悖自己既定方向的歧途，另一方面也调动着一切从事职工教育工作的人们的积极性。可以毫不夸大地说，大至国家的教育事业，小至一个企业的教育科，乃至一个职工教育管理干部的工作活动，其成效无不与评价有着密切的关系。正是由于这个原因，不少职工教育方面的理论著作，均从不同的角度、程度不同地对某一问题进行了研究。各级职工教育的管理机构也开始重视这方面的实践及理论探讨。

二、职工教育评价的特点

职工教育评价，有其自身的理论体系，目前，还不能把它作为一门学科来探讨，作为在实践的基础上，总结理论，形成专门的理论体系，还是完全有可能及必要的。根据我们的认识，仅就这本书所涉及到的内容来看，职工教育评价具有以下特点：

1. 手段性。职工教育评价按其学科的特性应属社会科学这个范畴，同时又可将它归属于教育科学门类之中。这是因为，这门理论与社会科学密切联系，就职工教育来讲，一切职

工教育活动的实施，均存在一个“效果”或“结果”的问题。要想对“效果”、“结果”进行分析、估价，要想使职工教育取得令人满意的结果，均需借助于评价这个的手段来为之服务，为之加深认识，评价一方面可增强职工教育管理的准确性；另一方面又可得知职工教育管理的效果如何，可以这样说：任何一项职工教育管理工作的开展，不进行科学的评价是无力的。从这个意义上讲，评价确实是职工教育管理的手段而且应是现代化的手段。

2. 指导性，评价任何事物不是为评价而评价，而是通过评价的实施用以指导工作。职工教育为了求得生存，谋求发展，不仅要 对 职工 教育管理进行科学评价，还要使评价工作的成果及时地反馈到实际工作中去，以推动职工教育的进展。职工教育采用现代化的管理手段越多，就越需要求助于评价理论为之指导，只有这样，才能促进职工教育的更大发展。

3. 定量性。这门理论的定量性表现在三个方面，一是从定量的角度分析评定职工教育各项工作的进展情况；二是所采用的方法均以定量描述的办法来进行；三是评价的对象也是以数量现象为依据，需要指出的是：这里的数量性与“统计学”中的数量性大不一样。统计学是以研究社会现象数量为特征的，而评价学不是研究社会经济现象的数量特征，而是研究事物发生、发展的实际效果，不过它在研究这些问题时，运用一定的数学知识，会计知识和统计知识罢了。

4. 多样性。职工教育评价是以职工教育活动的全部内容作为自身的评价对象。它所解决的主要问题是 如何评价。因此，它比较注重研究评价一事物所采用的具体方法及具体窍门。如同样评分法，依据不同的事物可采用加减评分法、加乘评分法等。这里所谈的多样性就是指评价方法的多样性。

5. 综合性，这里所说的综合性，一是指评价内容的综合性；二是指评价过程中所需知识的综合性。评价内容的综合性

是说，职工教育的一切活动均可进行综合评价。对某项专业工作来说具有综合这个特点，因为，不论评价哪一事物，这个事物毕竟是职工教育活动的一部分，这个“一部分”不是孤立的，而是职工教育活动的—个侧面，他兼而也能体现出其他事物的水平。如教学质量差、招生完不成任务，教学活动不良，这个单位的工作也就不能令人完全满意。因此，在评价—事物的同时，也同时窥视了其它事物的状况；评价所需知识的综合性是说，当我们评价—事物时，所涉及到的知识均是综合的，如评价职工教育经济效益时，需要—定的教学知识，又需要—定的经济知识，同时还需要—定的教育知识等，有时对—事物的评价需众多学科的知识为之服务，方能达到评价的目的。

三、加强职工教育评价的必要性

可以说有教育活动就有教育评价。但是，却并不是从来的教育评价、任何教育评价都是科学的。教育评价理论的产生，如果可以溯源于对学生学力的检验的话，那么在古代中国就存在了，不过，那时的检验、评估方法，制度有很多弊病，于是，越来越为人们所不满，人们对教育测验也就越来越关注，并不断进行了一些试验研究，意在寻求测验的客观性。其中，美国的“八年研究”对教育评价理论的产生影响最大，1933年，美国进步主义教育联盟以新的教育理论为依据，在30多所中学进行新课程、新方法的实验。他们边实验边评价。到1940年，提出—个实验研究报告，在报告中详细阐述了课程设置的—原则和评价的—原则，并据此论述了实验的结果。“八年研究”被视为教育评价理论和方法的开端，近30多年来，教育评价理论和方法得到了—进一步发展完善。从上述简要的回顾可以看出，教育评价是从经验型逐步走向科学化。时至今日，教育评价在评价标准、内容、指标体系、步骤、方法等方面都比经验式评估具有显著的—科学性。然而，当前在我们的职工教

育检查、评比、总结中，仍多沿用传统的经验总结式，这固然也有其必要性的一面，但带有相当大的主观随意性是个不可轻视的突出问题，甚至非但没有起到应有的积极作用，反而产生了副作用，仅就这一点来看，加强职工教育评价的实施与研究不就是十分必要的吗？

自1978年党的十一届三中全会以来，职工教育进入了一个蓬勃发展的新时期，改革与发展已成为当前我国职工教育的鲜明特点。不论是发展，还是改革，都需要伴之以职工教育评价。越是进行开创性的工作，越应该加强评价，通过评价以便及时把准方向，从教育科学的观点来说，一项改革方案，在它实施之前，必须进行可行性评价；在实施过程中要注意实施性评价。这样改革才会健康顺利地进行。因此，我们可以说，今日强调加强对职工教育评价的研究也是职工教育改革发展的需要。

教育评价作为一门科学产生的历史还不算长，而在我国实际运用和研究的也不多，只是近几年才有了一些研究，而且主要是在普通教育中，至于在职工教育中，只能说是刚刚开始。惟其起步晚，发展比较落后、面临的许多职工教育评价问题尚待解决，我们则更应该加倍重视，切实加强研究，以适应职工教育实践发展的需要，以改变职工教育评价落后的局面。

职工教育评价在理论和实践上的发展、成熟，都需要经历一个过程，既不能急于求成，也不可漠然置之。鉴于起步较晚、基础薄弱，应该扎扎实实地从基础工作抓起，比如说，普及职工教育评价的基础知识，使有关人员掌握职工教育评价的基本理论及基本技术技能。在此基础上，进一步开展探索和研究。我们认为，在这里应该贯彻由易到难，由局部到整体的原则，如先进行某一方面的评价研究，逐步扩大到更多的方面，由微观的职工教育评价研究发展到宏观的职工教育评价研究，由低层次的职工教育评价研究发展到高层次的职工教育评价研

究。当然，这是需要长期坚持不懈的努力才能完成的。

任何科学理论都是产生于一定的实践之中的，职工教育评价又具有很强的应用性，因此，它必须在职工教育实践中才能不断发展完善。例如职工教育评价原则，从本质上讲是根据对教育评价工作的规律的认识制订的。它既以职工教育评价工作的实践经验为基础，也是针对职工教育评价中出现的问题提出来的，至于它们的正确性更是需要职工教育评价的实践来验证、判定。这就是说，我们完全可以在自己的职工教育评价实践中修正、补充已有的职工教育评价原则，甚至提出新的原则，从而使整个职工教育评价原则体系日臻完善。再如，各种职工教育评价指标体系的诸构成部分，必须通过多次实施，反复修正，才会逐渐趋于客观、全面、合理。这样就不能因初次的指标体系不当而否定整个职工教育评价工作，也不能企求一劳永逸，不愿思考、修订。实际上这是一个长期的研究过程。

职工教育是一种十分复杂的活动，它是由若干因素构成的，彼此又形成错综复杂的关系和联系，这就造成了职工教育评价一方面涉及的对象多，另一方面从评价的内容到步骤、方法等也都非常复杂，不言而喻要搞好职工教育评价是很不容易的。这不仅需要有不惧挫折失败、坚韧不拔的钻研精神，而且需要有相当的知识功底，就方法论基础来说，既要掌握马克思主义哲学又要懂得系统论、信息论、控制论；就职工教育评价涉及的相关科学来说就更多了，如职工教育学、职工心理学、职工教育统计学、职工教育测量学、职工教育管理科学、职工教育经济学、数学等都是职工评价直接或间接要用到的。近年来模糊数学和电子计算机的引入，极大地促进了职工教育评价研究的发展。因此，要搞好职工教育评价的运用与研究，切不可就职工教育评价论教育评价，把眼光仅仅局限在教育评价自身上。应当眼界开阔，思想开放，注意打好广博而坚实的知识基础。如果对多方面的知识能够融汇贯通，

运用自如，进行职工教育评价就会左右逢源，得心应手，问题应刃而解。

职工教育评价是一件与职工教育领域中的每个人都有关系的事情，绝不是仅仅与领导者或教师有关。参与这些方面工作的人员并不只是领导者，而且还有教师、职员、学员等等。从职工教育评价的过程看，不仅主评要参与，被评也要参与，主评与被评几乎包容了所有的人，整个评价工作需要大家参加才能完成。因此，职工教育评价的优劣、成败取决于全体职工教育工作者。首先，要使职教领域的所有人都有职工教育评价的意识，欢迎职工教育评价，习惯职工教育评价。其次，要使大家具有职工教育评价的基本知识，能够积极地、正确地参与职工教育评价活动，目前进行的一些教育评价活动已反映出这方面的问题，或因不懂，或因主评被评不谐，或因其它种种原因，职工教育评价不顺利，评价结果被扭曲，因而失去了其应有的积极作用。在职工教育评价的初始阶段，这个问题是不可忽视的。

加强对职工教育评价的研究，旨在最终建立具有中国特色的职工教育评价理论体系。这是一个有深远意义的目标，也是一个非常艰巨的任务。“九层之台，起于垒土；千里之行，始于足下”。尽管现在我们在职工教育评价方面的基础还比较差，但只要大家行动起来，认真做去，坚信是会很快搞出成绩来的。在这里，我们认为也有一个很重要的立场、观点、方法问题。比如对国外教育评价理论，对其他教育领域中的评价研究成果等应如何对待，就是一个必须解决好的问题。职工教育评价是有其客观规律的，具有一些共同性的东西的；但是，中国的职工教育评价又有中国的特点，不同于他国；职工教育评价也有自己的特点，又不同于其他类型教育的评价，……面对这些情况应该怎样正确对待呢？当年徐特立同志曾提出过“古今中外法”，对我们是很有启发的：“就是说我们古代的也要，

现在的也要，外国的也要，中国的也要，把古代的变为自己的和现代的结合起来，把外国的变为自己的和中国的结合起来，这样看问题才是马列主义的方法”。我们也可以用一句形象的话说，广采百花酿造自己的佳蜜。总而言之，我们的着眼点是建立有中国特色的职工教育评价理论体系；着手处是今日中国职工教育评价的实践。

第二节 职工教育评价的意义及原则

一、职工教育评价的意义

第一，开展职工教育评价，有利于提高职工教育管理的科学水平。在职工教育管理中，无论是教学管理还是教师管理，要想不断地提高工作质量，使我们的工作切合实际，符合客观规律，就必须适时适地应用评价理论，指导日常的工作。只有将评价作为一种管理手段，一种方法，才能对复杂的事物做到以简驭繁、洞察要害、抓住关键。事实上，开展职工教育评价，不仅可以丰富了管理的知识内容，同时也为提高职工教育管理水平增加了一条有效途径，因此，开展职工教育评价理论研究，有利于提高职工教育管理的科学水平。

第二，开展职工教育评价，有利于提高职工教育决策的准确度。职工教育的管理过程，也是一个不断决策实施决策地过程。在进行决策过程中，需要对不同的工作方案进行科学的评价，才能从优中选拔，优中选择。要达到这个目的，离开评价的决策，是不科学的，也是不准确的。同理，要想提高决策的把握度，使决策的方案在实施的过程中符合客观规律，就必须对决策方案进行技术和经济上的全面评价。通过评价，分出优劣，使之提高决策的准确程度。

第三，开展职工教育评价，有助于职工教育推广现代管理制度。职工教育评价并不以达到“科学管理”为满足，而是要