

基于能力评价的本科生期末非标准考核模式探索

张茂兰 张园园 肖文谦 李波 廖晓玲

重庆科技大学纳微复合材料与器件重庆市重点实验室, 重庆 401331

摘要: 随着高等教育改革深入, 传统考核模式难以满足能力导向人才培养需求。基于能力评价的本科生期末非标准考核模式, 聚焦打破单一试卷考核局限, 构建多元动态评价体系。通过剖析现有考核模式弊端, 从设计原则、指标体系构建、实施路径等方面, 探索科学合理的非标准考核模式, 涵盖过程性评价、多维度能力评估等内容, 致力于实现考核与能力培养深度融合, 为高等教育考核改革提供参考与实践方向, 推动本科教育质量提升。

关键词: 能力评价; 本科生; 非标准考核; 考核模式; 教育改革

DOI: 10.63887/jc.2025.1.3.26

引言

在高等教育迈向内涵式发展阶段, 培养学生综合能力成为核心目标。传统本科生期末考核以标准化试卷为主, 侧重知识记忆, 忽视创新、实践等能力考查, 与人才培养需求脱节。探索基于能力评价的非标准考核模式, 突破传统考核桎梏, 建立科学、全面、动态的考核体系, 精准衡量学生能力发展水平, 对提升本科教育质量、促进学生全面成长具有重要意义。

1 考核模式现存问题

1.1 考核形式僵化的深层困境

传统闭卷考试作为主流考核形式, 其本质是对记忆性知识的集中检验, 这种模式将教学目标简化为知识点的复制与再现。在实际操作中, 标准化题型如选择题、填空题往往预设唯一正确答案, 学生只需机械背诵教材内容即可完成考核, 导致学习过程异化为“填鸭式”记忆训练。这种形式不仅扼杀了学生主动探索的热情, 更使得课堂教学围绕应试技巧展开, 学生面对开放性问题时缺乏独立思考能力, 难以将知识转化为解决实际问题的思维工具。

1.2 考核内容的狭隘性局限

现有考核内容过度依赖教材文本, 形成了“教材即世界”的认知闭环。这种局限使得学生对专业知识的理解停留在理论层面, 忽视了知识与现实场景的关联性。在人文社科类课程中, 学生可能熟练掌握历史

事件的时间线, 但无法分析事件背后的社会逻辑; 在理工科课程里, 公式推导能力突出却难以解决工程实践中的突发问题。考核内容与实际应用的割裂, 导致学生知识体系碎片化, 难以构建完整的专业认知框架^[1]。

1.3 评价体系的单向性弊端

当前考核评价几乎完全由教师主导, 这种单一主体模式存在天然的认知偏差。教师的个人学术偏好、课堂观察局限性等因素, 都会影响评价的客观性。缺乏学生自评与互评机制, 使得评价过程缺少学生视角的参与, 既无法激发学生的反思意识, 也难以形成多元认知的碰撞。这种单向评价体系容易造成“高分低能”现象, 学生的创新潜力、团队协作等非认知能力长期处于被忽视状态, 严重制约了学生的全面发展。

2 考核模式设计原则

2.1 能力本位的核心导向

以能力培养为核心的设计原则, 要求打破传统“知识本位”的思维定式。教师需重新审视专业培养目标, 将抽象的能力要求拆解为可观测的行为表现。将“批判性思维能力”转化为“能够对复杂问题提出多维度分析视角”, 将“专业实践能力”细化为“独立完成项目方案设计与实施”。这种转化使得考核内容与教学目标紧密衔接, 确保每一项考核任务都指向特定能力的培养与检验, 真正实现“以评促学”。

2.2 过程性评价的动态追踪

过程性评价强调学习过程的连续性与成长性，将考核从“结果验收”转变为“发展监测”。在教学周期内，教师可通过课堂表现记录、阶段性作业反馈、小组研讨参与度等多种方式，动态捕捉学生的能力发展轨迹。这种评价方式不仅关注学生最终掌握了多少知识，更重视其知识建构的过程、思维能力的演进以及解决问题策略的优化。通过持续反馈与调整，帮助学生及时修正学习路径，实现能力的螺旋式提升^[2]。

2.3 多元评价的立体建构

多元化评价体系通过引入教师、学生、行业专家等多方评价主体，构建全方位的能力观测网络。教师从专业视角评估知识掌握深度，学生通过自评与互评培养批判性思维与同理心，行业专家则基于实践需求反馈能力适配性。在考核形式上，采用项目汇报、模拟答辩、案例复盘等多样化方式，从学术表现、实践操作、沟通表达等多个维度综合评价。这种立体评价模式能够有效减少单一主体的认知盲区，使评价结果更贴近学生的真实能力水平。

3 考核指标体系构建

3.1 能力维度的科学拆解

构建考核指标体系的首要任务是对专业能力进行系统解构。以理工科专业为例，可将能力划分为理论应用、实验操作、创新设计、团队协作四大维度。在理论应用维度，要求学生能够将课堂所学的公式定理、基础理论迁移至复杂工程问题的解决中；实验操作维度则着重考察学生实验设备的规范使用、实验数据的精准采集与误差分析能力。创新设计维度强调突破传统思维，通过问题定义、方案构思、技术实现等子能力，推动产品或技术的优化升级。人文社科专业则可聚焦文献分析、逻辑论证、社会调研、跨文化沟通等核心能力。文献分析要求学生具备对海量文献的筛选、精读与批判性分析能力；逻辑论证能力体现在学术观点的严密推导与有效表达上；社会调研能力涵盖问卷设计、样本采集、数据分析等环节；跨文化沟通能力则关注学生在多元文化场景下的信息传递与交流效率^[3]。

3.2 量化指标的精准设计

为保证考核的客观性，需将抽象的能力要素转化为可量化的评价指标。以“团队协作”维度为例，可设置“任务分配合理性”、“冲突解决贡献度”、“成果整合参与度”等观测点。在“任务分配合理性”指标中，优秀等级要求学生能够根据团队成员专长进行科学分工，制定详细的任务进度表；良好等级要求分工基本合理，存在小范围调整空间；合格等级表示任务分配能够完成基本目标，但存在明显的资源错配现象；待改进等级则表现为任务分配混乱，导致团队效率严重低下。行为锚定法的运用可进一步细化评价标准。例如在“实验操作”维度的“数据采集准确性”指标中，通过列举具体行为锚点：优秀（数据误差率 <1%，原始记录完整规范）、良好（数据误差率 1-3%，记录基本完整）、合格（数据误差率 3-5%，存在少量记录缺失）、待改进（数据误差率 >5%，原始记录不完整），使评价过程有据可依，显著提升考核结果的横向可比性与纵向追踪性^[4]。

3.3 权重分配的系统优化

指标权重的合理分配直接影响考核结果的导向性。权重设置需遵循“能力培养重点优先”原则，结合专业培养方案的课程定位与培养目标，对不同维度与指标赋予差异化权重。在实践类课程中，“实验操作”与“项目实施”指标权重可占比 40%-50%，突出对学生动手能力和工程实践能力的培养；理论类课程则将“知识应用”与“逻辑分析”能力的考核权重提升至 50%-60%，强化学生的理论思维训练。为确保权重分配的科学性，可采用德尔菲法收集专家意见。组建由学科带头人、行业专家、资深教师构成的专家团队，通过多轮匿名问卷征询，对各指标权重进行反复论证与调整。

4 考核模式实施路径

4.1 教学活动的情境化设计

非标准考核模式的有效落地需要系统性重构教学活动设计框架。教师应基于成果导向教育理念，围绕考核指标体系构建真实、复杂且具有层次性的问题情境，将考核任务深度嵌入日常教学环节。在市场营销

课程中，可引入企业真实产品或服务，组织学生开展全流程营销策划项目，从市场调研、竞品分析、目标客户定位到营销策略制定、方案路演，让学生在模拟商业环境中锻炼市场洞察力与方案执行能力；在软件工程课程中，采用敏捷开发模式，以企业级项目需求为驱动，引导学生完成从需求分析、系统设计、编码实现到测试运维的全周期开发任务，培养其工程实践与团队协作能力。这种情境化设计不仅能有效激发学生的学习兴趣与主动性，更能促使学生在解决实际问题的过程中主动整合理论知识，实现知识与技能的迁移内化，达成高阶能力培养目标。

4.2 考核节奏的阶段把控

科学合理地安排考核时间节点是保障考核质量的核心要素。可将考核过程系统划分为前期准备、中期推进、后期总结三个有机衔接的阶段，每个阶段设置明确且具有递进关系的考核任务与评价标准。在前期准备阶段，通过文献调研、方案设计、开题答辩等任务，重点检验学生的知识储备深度、信息检索能力与项目规划水平；中期推进阶段则借助项目实施、小组研讨、过程汇报等活动，全面评估学生的实践操作能力、团队协作效能与问题解决能力；后期总结阶段通过成果汇报展示、反思报告撰写、互评答辩等形式，综合考查学生的知识整合应用能力、批判性思维与元认知能力^[5]。

4.3 信息化平台的智能赋能

依托现代信息技术搭建智能化考核管理平台，是提升考核效率与评价准确性的重要手段。该平台需集成任务发布与管理、过程记录与追溯、多维度数据采集、智能分析与诊断等核心功能模块，实现考核全流程的数字化、智能化管理。通过在线学习行为分析系统，可自动记录学生的资源访问时长、作业提交频次、互动参与度等过程性数据，构建学生学习画像；运用自然语言处理、机器学习等人工智能技术，对文本类作业进行语义分析、相似度检测与质量评估，辅助教师快速定位学生的知识薄弱点与能力短板。

5 考核效果保障措施

5.1 教师能力的持续提升

教师作为考核模式实施的核心主体，其专业素养直接关系到能力评价的科学性与非标准考核的落地成效。院校应构建分层递进的教师发展体系：在基础层面，每学期开展不少于 2 次的“能力导向考核设计”

专题培训，通过理论讲授、实操演练等形式，系统阐释能力评价的理论框架，深度解析档案袋评价、表现性任务设计等多元考核工具的应用场景与实施要点；在进阶层面，组织跨学科教学工作坊，鼓励教师围绕典型考核案例开展情景模拟与问题诊断，促进教学智慧的共享与创新；在激励层面，设立“考核模式创新专项基金”，对开发出优质考核方案的教师给予经费支持与荣誉表彰，并将考核改革成果作为职称评聘、评优评先的重要参考指标。引入第三方专业机构对教师进行定期能力测评，精准定位能力短板，实施个性化的培训提升计划。

5.2 反馈机制的闭环构建

构建系统化的反馈体系是实现以评促学的关键路径。考核结束后，教师需依据“STAR 原则”（情境、任务、行动、结果）撰写结构化反馈报告，从知识掌握、技能应用、素养表现三个维度，结合具体案例进行定性分析与定量分析。除传统的一对一约谈与小组反馈会议外，可利用 AI 辅助反馈系统生成可视化能力图谱，直观呈现学生的优势与不足；针对争议性问题，建立由教学督导、同行教师、学生代表组成的考核仲裁委员会，确保处理过程的公平透明。开发“反思—改进”数字平台，学生可通过该平台制定个性化学习计划，上传改进成果，教师进行跟踪指导，形成“评价诊断—精准反馈—主动改进—成效验证”的完整闭环。每学期开展两次“反馈有效性”专项调研，通过净推荐值等指标量化评估反馈机制的运行效果。

5.3 考核模式的迭代优化

建立“动态监测—深度分析—精准改进”的考核模式优化机制。院校需组建由教育专家、行业企业代表、师生代表构成的评估委员会，每学年开展一次全方位考核评估：运用德尔菲法对考核目标达成度进行专家评议，通过问卷调查与访谈收集学生满意度数据，利用学习分析技术追踪学生能力发展轨迹。构建考核

质量评价指标体系，包含考核目标合理性、评价方式有效性、反馈及时性、改进落实度等核心维度，运用层次分析法确定权重并进行量化评分。针对评估发现的问题，建立“问题-对策-责任”三维台账，明确整改措施与时间节点。

结语

基于能力评价的本科生期末非标准考核模式为高等教育考核改革提供了新思路与新方向。通过解决传统考核模式问题，遵循设计原则构建指标体系并有效实施，能更全面、准确地评价学生能力。未来，随着教育理念更新与技术发展，该考核模式将进一步完善，与人工智能、大数据等深度融合，实现智能化、个性化考核，为培养适应社会发展需求的高素质人才提供坚实保障。

参考文献

- [1]黄福涛,李艳。高等教育质量评价:理论、方法与政策[J]。高等教育研究,2020,41(07):68-76.
- [2]别敦荣,赵俊芳。高校教师教学评价改革研究[J]。中国高教研究,2019(02):1-7.
- [3]张应强,刘小强。高等教育质量评价的反思与重构[J]。高等教育研究,2018,39(01):25-32.
- [4]林崇德。能力理论的新进展与人才培养[J]。北京师范大学学报(社会科学版),2021(03):5-16.
- [5]钟启泉。核心素养的核心在哪里——核心素养研究的构图[J]。中国教育学刊,2015(12):1-3.

基金项目:重庆科技大学本科教育教学改革研究项目(No.202380),重庆市教育科学“十四五”规划课题(No.K22YG215210),重庆市高等教育学会高等教育科学研究课题,(CQGJ23114C)