

<<职业能力与职业能力测评>>

图书基本信息

书名：<<职业能力与职业能力测评>>

13位ISBN编号：9787302227540

10位ISBN编号：7302227543

出版时间：2010-6

出版时间：清华大学

作者：(德)费利克斯·劳耐尔|主编:赵志群

页数：204

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<职业能力与职业能力测评>>

前言

现代职业教育是以就业为导向和以人为本的教育，它至少应满足两个方面的要求：一是职业资格；二是学生的职业成长和个性发展。

因此，职业教育的目的是实现人的全面发展。

与普通教育相比，职业教育只不过采用了不同的“内容载体”而已：普通教育的载体是科学文化知识，而职业教育的载体是来自职业实践的“综合性的职业行动”（不仅仅是操作技能）。

职业教育促进人的全面发展，意味着职业院校的核心任务是发展学习者的综合职业能力。综合职业能力是人们在真实的工作情境中整体化地解决综合性问题的能力，是从事一个（或若干相近）职业所必需的本领，是在职业工作、社会活动和私人生活中科学的思维、对个人和社会负责任何事的热情和能力。

综合职业能力是科学的工作方法和学习方法的基础，也是人的综合素质的具体体现。

要想实现综合职业能力的培养目标，应当明确一系列的相关问题：一、能力的概念。能力不是简单的客观事实，而是一种个体特征，人们可以从不同角度、按照不同原则对它进行定义，但是没有必要对能力内涵和分类等进行过分精细的研究，也很难建立大家一致公认的能力体系。学者Resse曾经系统研究过人的600多种能力，但始终无法找出它们与能力发展之间的联系。能力研究解决的关键问题应当是寻找能力的载体和促进能力发展的方法。

二、能力的需求方。

即谁需要这些能力？

对综合职业能力的的需求主要来自采用现代生产组织方式的企业。

进入21世纪，为了实现“质量更高、技术更新、成本更低、离客户更近”的目标，先进企业大量引进新的管理方式（如扁平化管理）、新的组织流程（如持续优化过程）和新的生产方式（如柔性生产），这要求专业人员不仅具备工作岗位上的功能性能力，还要主动参与劳动组织架构。

作为自主管理的工作小组成员，员工要具备解决问题和自我管理的能力，能对新的、不可预见的情况做出独立判断和灵活反应。

专业交流、多技能、以顾客为导向和团队能力等过程性能力成为现代企业员工的重要能力。

<<职业能力与职业能力测评>>

内容概要

职业教育的任务是促进学习者综合职业能力发展和提高其职业素质，然而要想对职业能力和职业素质进行科学的评价却比较困难。

本书是中德合作职业能力研究的最新成果，其理论基础是德国“职业能力与职业认同感测评项目”(KOMET)的能力模型和测评方案，它是世界上第一次采用严格的心理测评方法，对职业院校学生职业能力和职业承诺进行的大规模标准化测评(Large-Scale-Diagnostic)。

这一能力测评方案不但符合认知规律，而且满足职业发展规律以及技术标准和社会规范的要求，可以帮助我们对职业院校的教育质量及其学生的能力水平进行比较，为职业教育决策提供科学可靠的实证基础，并对职业教育课程教学改革提供了方法支持。

本书适合职业教育各院校教师和管理者、高等院校与职业教育有关的教师和学生阅读。

<<职业能力与职业能力测评>>

作者简介

费利克斯·劳耐尔（Felix Rauner），1941年出生，教育学博士，德国不来梅（Bremen）大学教授，不来梅大学技术与教育研究所（ITB）创始人；国际职业教育研究组织UNIP、INAP和CAPIRN主席。
德国职业教育“设计导向”指导思想的创立者，所提出和发展的“工作过程系统化”理念目前是国际职业教育研究和实践的重点之一；承担的有重大国际影响课题有ESPRIT、FAsT和FORcE等，发表文章和出版专著400余篇。

赵志群，1966年出生，留德哲学博士，北京师范大学职业与成人教育研究所所长，博士生导师，人力资源与社会保障部专家咨询委员会委员，中国职业教育学会学术委员会委员，教学过程研究会主任。
出版《职业教育工学结合一体化课程开发指南》、《职业教育与培训学习新概》《Betruufspfidagogen in China auf dem Weg zur Professionalitat》（德语）等专著，发表文章120余篇。

吉利，女，1963年出生，管理学博士，研究员，北京教育科学研究院职业教育与成人教育研究所副所长，中国教育经济研究会理事。
出版了《职业教育经济效能评价》、《职业教育贫困生资助问题研究——以北京市为案例》、《流动人口子女职业教育需求问题研究——以北京为例》等研究成果，主持了多项重要研究课题。

<<职业能力与职业能力测评>>

书籍目录

第一章 职业能力测评概述 一、职业能力测评的必要性 二、开展职业能力测评的困难 三、能力测评与考试：不同的能力发展鉴定模式第二章 职业能力的相关概念 一、职业能力 二、职业知识 三、职业行动能力与设计能力 四、职业能力发展 五、职业认同感与职业承诺 六、职业创造力第三章 职业能力模型 一、能力模型 二、相关概念解析 三、KOMET职业能力模型 四、职业能力的结构与建模的关系 五、承诺、职业认同感及背景数据的测量第四章 职业能力测试方案 一、测试题目的开发职业能力与职业能力测评目录 二、对测试题目进行预测试 三、如何组成一套测试题目 四、设计用于收集背景数据的问卷 五、承诺量表的开发 六、设计评分表 七、测试样本的选择 八、大规模标准化测评方案的设计第五章 能力测试的准备与实施 一、确保评分者信度的方法 二、评分者小组的预备性抽样评分 三、被试者个人信息的数据保护与编码 四、背景信息收集 五、确定测试题目的问题解决空间 六、测试的实施 七、测试允许使用的工具第六章 能力测试工具与测评过程 一、第一次测试的测试工具 二、第二次测试增加的测试工具 三、两次测试的被试者 四、企业作为职业学校之外的测试地点第七章 测评结果与测评方法评价 一、测试结果的评价 二、能力模型和评分方法的实证质量第八章 KOMET能力模型和测试方法在教学中的应用 一、职业能力模型与学习任务设计 二、KOMET学习任务的特点 三、KOMET学习任务实例（一）太阳能发电设施（二）污水泵第九章 总结与展望附录一 职业能力测评评分表附录二 预测试的测试题目附录三 预测试测试题目的问题解决空间附录四 北京职业能力测评使用的背景情况调查问卷参考文献

<<职业能力与职业能力测评>>

章节摘录

“当学徒的总是那类人，不管是金匠、保险销售员、采暖机械工还是工具机械工”，这是在职业咨询师中普遍的看法。

特别是在手工业领域，由于职业相对稳定，因此形成了各个职业的实践共同体，他们都有自己的职业资格形式和评价标准。

学徒和师傅（考官）都是同一个职业实践共同体的成员。

在某种程度上，考官对学徒期满时进行出师考试，也同时是对自己的评价。

即将出师的学徒往往无法区分哪些是自己个人的能力，哪些是反映职业实践共同体特点的能力。

“只要你作为学徒入了行，那么很难不通过满师考试。

”如果有太多学徒未能通过考试，那么这甚至会成为行会或教育培训机构的污点。

因此，一般只有当很多师傅一致认为某个学徒的确不该进入这一行当时，才会让他通不过资格考试，这其中当然包括了师傅所理解的职业技能。

这样，所有职业都有了自己特有的考试标准，这些标准反映出来的是各职业实践共同体的成员所代表的能力。

在各职业之间，职业能力都有或多或少的差别，这些差别不仅仅反映在专业内容方面，也体现在不同职业的喜好、能力特征和教育培训等方面的差别。

职业能力诊断与资格考试的差别，就是不受这些差别的影响而对职业能力进行测评和比较。

在职业教育中，能力资格考试、能力诊断测量以及学习成绩测验是三种相互联系，但又有所不同的考核方式，每一种方式都有特定的功能。

职业教育中的资格考试，首先是对职业技能以及相关的工作过程知识的考核，主要是针对“职业行动能力”的，因此这种能力只存在于职业工作的行动中，而且只有在特定的情境下才有可能被辨识出来。

能够辨认这些能力的人，一定是所在职业的职业实践共同体的成员，因为只有他们才会熟悉自己的职业情境。

一名首饰匠是否具备职业资格，只有“内行的师傅”可以考核鉴定。

他在判断时既不需要能力模型，也不需要利用心理测评的各种指标。

<<职业能力与职业能力测评>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>