

高职《人力资源管理》专业课程评价体系构建探究

倪春丽

广东工贸职业技术学院，广东 广州 510550

DOI: 10.61369/VDE.2025210016

摘 要： 专业课程评价是建立和完善分类多元、科学有效的教育评价体系的关键一环，其评价体系涉及评价主体、内容、工具、标准等显性要素和评价理念、教育目标等隐含要素。高职《人力资源管理》课程通过构建“五育为纲、数智为用、增值为效”三维协同的课程评价体系，实现教学评价范式转型。在内容维度，将德智体美劳“五育”目标分解为可观测、可量化的具体指标，实现育人成效的显性化评价；在技术维度，融合智能分析与人工质性评估，构建动态化、精准化的评价工具体系；在价值维度，创新运用增值性评价方法，结合学习者画像技术，直观呈现学生个体及群体的成长轨迹与发展成效。

关 键 词： 课程评价体系；数智化技术；五育融合；增值评价；《人力资源管理》

Research on Constructing an Evaluation System for the "Human Resource Management" Professional Course in Higher Vocational Education

Ni Chunli

Guangdong Polytechnic of Industry and Commerce, Guangzhou, Guangdong 510550

Abstract： Professional course evaluation constitutes a critical component in establishing and refining a classified, diverse, scientific, and effective educational assessment system. Its framework encompasses explicit elements (evaluators, content, tools, and criteria) and implicit elements (evaluation philosophy and educational objectives). By establishing a tripartite collaborative course evaluation system—guided by the Five-Education Framework, empowered by digital-intelligence integration, and oriented toward value-added outcomes—the teaching evaluation paradigm for higher vocational professional courses has achieved transformative restructuring. In the content dimension, the Five-Education goals (moral, intellectual, physical, aesthetic, and labor education) are deconstructed into observable and quantifiable indicators, enabling explicit evaluation of educational efficacy. In the technical dimension, AI-driven analytics are integrated with human qualitative assessment to establish a dynamic and precision-oriented evaluation toolkit. In the value dimension, innovative application of value-added evaluation methodology—combined with learner profiling technology—visually demonstrates developmental trajectories and growth outcomes for both individual students and cohorts.

Keywords： course evaluation system; digital and intelligent technology; integration of the five educations; value-added evaluation; "Human Resource Management"

引言

在教育强国建设过程中，以职业教育高质量发展为旨向，职业教育评价改革的重要性日益凸显。在《深化新时代教育评价改革总体方案》的指引下，职业院校逐步推进从单一知识评价向全面发展评价、从静态结果评价向动态增值评价、从经验判断向数据驱动的评价范式转型。本研究以高职专业课程评价体系构建为研究重点，以《人力资源管理》课程为样本进行实践研究和反思总结，旨在促进职业教育内涵式发展。

一、课程评价体系运行分析

课程评价体系的革新是一项系统工程，涉及评价主体、内容、工具、标准等显性要素和评价理念、教育目标等隐含要素。评价过程尤其要关注评价主体的协同性、评价客体的适应性以及评价工具的创新性^[1]。

一是评价理念，是对课程评价的认识与看法，反映课程评价的本质、功能和价值取向。教育活动中存在多个向度的评价理念，例如服务产业、产教融合的多元治理理念，以学生发展为核心的增值评价理念，行动导向的职业性评价，数智化技术的融入赋能理念^[2]。

二是评价主体，是指承担课程评价活动并进行价值判断的利益相关者，包括政府、企业、学校、教师和学生等。

项目信息：本文系2023年广东省高职院校课程思政示范计划“课程思政示范课程《人力资源管理》”研究成果。

作者简介：倪春丽（1977.08—），女，福建龙岩，教授，硕士，人力资源管理

三是评价客体，是指评价对象，在实践层面指向评价内容。课程评价的主要客体是学生，评价内容包括学生表现、知识技能、情感态度、价值观、创新能力等。

四是教育目标，是教育主体基于教育理念所预设的学习者发展规格和教育质量预期。教育目标既是评价的出发点，也是衡量尺度以及结果解释的参照系。

五是评价标准，是指评价客体应该达到的状态。评价标准呼应教育目标，由评价维度、评价指标、指标权重等要素构成。

六是评价方式，是指在评价过程中所采用的方法和手段。伴随理念革新和技术发展，课程评价方式将更加注重运用多元化、综合化的评价工具，追踪学生发展的动态数据。

七是评价过程，涵盖了数据采集、预处理、分析、评估、反馈、指导与持续优化等方面。

八是评价结果，是评价的结论，包括学习成效评估、过程性评价、教育质量评价、综合评价与改进建议等方面^[3]，通常以成绩、排名、报告、档案等方式呈现。

概言之，专业课程评价体系呈现以下运行方式：评价主体在评价理念指引下，基于评价标准，采用一定的评价方式和技术对评价对象进行评估，根据评价结果判断教育目标达成度，并将结果和建议项向相关者进行反馈。评价系统各要素相互关联、相互促进，构成职业教育智能化和精细化的课程评价体系。

二、课程评价体系构建的逻辑理路

理念驱动革新，技术支持革新，以五育融合为内容框架、数智技术为支撑手段、增值发展为价值导向进行评价体系优化，体现了职业教育的创新发展要求。

（一）五育融合指引评价体系设计

1. 五育融合的提出背景与内涵

教学评价的根本目的在于衡量教育发展目标“应然”与“实然”之间的差距，并以此作为教学改革的依据。德智体美劳“五育”融合是立德树人根本任务的具体化、实践化、路径化，其内涵在于将五育元素全面融入贯通到教育教学活动中，培养全面发展的时代新人^[4]。对“五育融合”这一教育发展目标的达成度进行测量和评估，是课程评价的逻辑起点。

2. 五育融合理念下的教学目标、评价内容与指标设计

根据“五育融合”要求开展课程评价的重点在于教育目标的锚定、评价内容的规整和评价指标的设置，需要解决评价维度设计、指标量化、数据采集以及权重分配等实践难题。

首先，坚持教育目标的全面发展性。发展是现代教育的核心内涵，“五育融合”强调超然于知识学习、技术习得、技能养成本身，注重学习者德智体美劳全面发展^[4]，相对应的课程教学目标也应当纠正重智育、弱德育、疏体育、缺美育、抑劳育的评价偏移，以人的全面发展作为基本的价值导向，将“五育”融入课程^[5]。

其次，体现评价内容的系统集成性。五育元素指向人才培养的五个子目标，在此完整框架下的课程评价既要评价学生的基础性素质，即思想品德素质、学业表现、身心素质、审美能力和劳

动实践能力，也要评价发展性素质，即在社会实践活动等方面表现出的创新性、实践性及创造性的素质。

最后，达成评价指标的均衡分布性。在课程育人层面，“五育融合”评价不是简单的拼凑叠加或是绝对的平均主义^[6]，而是以人才培养的整体性为依据，以立德铸魂为引领，以培智固本为根本，以健体强基、尚美培元、以劳立身为补充，通过科学合理的评价指标设置，让五育成效在数量和结构上达成新的均衡状态，激活职业教育高质量发展新动力。

（二）数智技术赋能评价体系运行

1. 数智技术在评价场景中的应用

大数据、人工智能等新技术已成为赋能课程评价变革的内在变量，迫切需要采取行动将其融入学习系统中。新时代的课程评价是以数智技术为核心要件，赋能评价理念、评价主体、评价方式和评价结果全方位变革，从而塑造数智化、科学化、客观化的课程评价新形态^[7]。

2. 数智技术支持下的评价主体、方式和过程革新

数智技术在联结评价主体、丰富评价方式、改善评价结果等方面优势明显。

首先，超越时空限制，评价主体多元交互^{[8][9]}。在主体构成方面，在线课程、实训系统等平台的运用，直接新增了“系统”这一以智能技术为内核的评价主体；在主体协作方面，以技术为纽带搭建的云端平台为各主体建立了评价协作链路，破解了评价主体交互的时空约束难题。

其次，突破工具制约，评价方式多维联动。以技术为支撑，建立基于多模态数据的评价测量模型，采用更为丰富多元的评价方式来横纵向追踪和动态分析学生的成长。例如：智能考试分析、智能阅卷与评测等技术可以替代人工，提高结果评价的效率和准确度。

最后，提高智慧程度，改善反馈与评价结果应用。在评价反馈方面，通过动态监测和实时反馈，促使学习者进行自我评估与反思，反复训练强化，由浅入深，实现职业教育行动能力教学^[2]。在结果应用方面，数智化技术能准确诊断学生的优势和不足，提供个性化的学习路径和针对性的学习辅导，实现评价从“千人一面”到“一人一面”的转变^[10]。

（三）增值评价改变评价体系模式

1. 增值评价的内涵与特征

课程语境下的增值评价是对课程教学影响个体发展程度的测量。在增值评价理念导向下，评价方式由终结性评价转向发展性评价、诊断性评价，评价内容注重综合考察学生认知与实践能力的进步幅度，评价目的从评定学业成绩转变为促进学生持续改进^[7]。

2. 增值评价驱动下的过程性发展和个性化指导

课程增值评价的现实路径在于以智能技术为支持，以学生全面发展为中心，通过精准干预促进学生学业的持续改进^[11]。

首先，以全面发展为中心，评价各阶段成长情况。在不同时间横断面开展增值评价时，评价内容与评价标准应当反映均衡状态下的德智体美劳全面发展要求，突出作为其学业水平重要标志的技术技能^[12]。

其次，以持续改进为导向，分析过程性评价数据。坚持动态评估原则^[13]，在一定的评价周期内通过前测和后测的数据差值分析学

生的学习成效，以过程评价促进持续改进。实践操作层面，要注意把控数据量、方式、周期等关键要素。其中评价维度和数据并非占有面越广越好，过于多元的数据源会造成评价工作量超负荷。评价方式常见于测验、观察量表、技能评价量表、自评报告等。评价周期过长容易造成反馈滞后、过短则会产生反馈过激的问题。

最后，以精准干预为特色，重视评价结果的应用与反馈。增值评价重在发现教育过程中的疑点，强化成效、指出不足，从而促成学生的差异化发展。借助数智化技术，通过伴随式采集证据、及时反馈、对症下药的评价方式，构成多轮迭代的“诊断—反馈—改进”闭环式教学循环链，有助于落实教师精准化的“教”和学生个性化的“学”，促进技术技能型人才培养质量的螺旋上升^[11]。

三、人力资源管理课程应用案例

《人力资源管理》课程将育人本质作为精神内核，以“五育融合”为标准，充分利用信息技术改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价。

（一）五育融合，构建以全面发展为核心的评价内容与标准

课程制定德智体美劳全面发展的多元化评价标准，从单一的学习成绩评价转向综合素质评价，注重学生全面发展的同时满足个性化发展需求。在评价维度方面，课程兼顾“智”育成果的评价与道德情感（德）、沟通协作（体）、人文关怀（美）、创新实践（劳）等非智力因素的评价，设立“明德—求知—励能—拓展”四个评价维度，引导学生以人力资源管理职业能力培养为重点，提升综合素质，在岗位实践中践行社会主义核心价值观。在评价标准方面，采用“ABCD”（对象 Audience、行为 Behavior、条件 Condition、标准 Degree）模式进行教学目标的界定，将教学目标转化为可评可测的评价内容。例如：招聘模块的“明德”教学目标设定为：学生通过观看动画、讨论与项目实践，能够在招聘中践行诚信、合法、敬业等社会主义核心价值观，传承优秀传统文化；在平台、课堂中无不当言行。

（二）技术赋能，构建全程多维、多元可视的评价体系

课程将数智技术和人工测量相结合，支持“分级进阶”个性化教学方案，对学生学习成效进行更加准确、深刻的价值判断。一是评价活动全程化。将学习过程和成果产出纳入评价体系，采用“形成性评价+总结性评价”评价方式，其中形成性评价分解为5个教学项目进行加权评价，每个项目评价覆盖课前、课中、课后全过程；二是评价指标多维化。遵循一致性、可行性、重点性原则，面向知识、能力、素质、拓展全方位进行指标设置，其中知识掌握评价方式是依托知识图谱开发课程内容，根据知识点学习进度、测验得分等因素设置智能化算法进行评价^[14]；三是评价主体多元化。实行“教师评价（含企业导师）+学生评价+系统评价”多主体评价模式。在系统评价方面，初级阶段依托开放共享的在线课程对资源学习时长、客观题测验进行自动评价；高级阶段依托知识图谱课程平台，运用智能阅卷、智能评测与智能考试分析等技术替代人工；四是评价结果可视化。针对教学评价数据分散、来源多样的问题，自主研制教学评价系统实现多维数据汇流和绘制人才发展全息画像，可视化呈现个人与小组的项目成

绩、增值曲线等，加强反馈与激励^[15]。

（三）关注进步，探索“成长百分位”增值评价模型

增值评价强调关注每一位学生的进步情况，满足学生的个性发展、保证教育公平。课程采用成长百分位增值评价法，以教学项目为周期评估学生相对于自身基线的提升幅度。评价过程包括3个步骤。一是获取基线数据。每个项目开启前进行基础测试，将前测成绩作为学生的起始水平，根据前测成绩将学生分为多面手、技术咖、领英范三个等级；二是成长测量。将“项目得分”作为后测结果，用于跟踪学生在一段时间内的学习成就；三是增值计算。比较基线数据与后续评估结果，计算出每个学生的增值量。成长百分位评价法使得起点不同的学生都可以获得增值加分，突破学生评价的地板和天花板效应，体现群体公平补偿。

四、结论与展望

本研究基于“五育为纲、数智为用、增值为效”整合框架，构建《人力资源管理》课程评价体系。五育融合的指标设计有效解决了隐性育人成效评价缺失的问题，实现从知识本位向全人发展的评价转型。数智赋能的评价技术显著提升了评价的科学性与效率，形成多维度、过程性的评价闭环，为教学诊断与反馈提供精准依据。增值性评价算法突破了传统静态评价的局限，通过纵向追踪学生成长轨迹，以学习者画像可视化呈现个体与集体的进步，增强了评价的激励功能，也为差异化教学提供了数据支持。未来，可以围绕评价指标的动态完善、数智技术应用的深度拓展等方面进一步展开探索，优化评价体系。

参考文献：

- [1] 李运福. 人工智能赋能高等教育评价改革的国际借鉴[J]. 电化教育研究, 2025年第2期(总第382期): 32-39.
- [2] 和震, 黄伊禾, 宁玉红. 新时代职业教育评价改革的价值取向分析[J]. 中国高等教育, 2024年第3期: 20-24.
- [3] 吴中元. 人工智能赋能高等教育评价改革的动因、内涵及路径[J]. 黑龙江高教研究, 2025年第2期: 133-139.
- [4] 孙艳, 南旭光. 新时代职业教育“五育融合”: 逻辑特征、模式构建及行动路向[J]. 职业技术教育, 2023, 44(8): 6-11.
- [5] 孟祥志, 刘小林. 高职院校五育融合的研究现状、共性问题及实践路径[J]. 山东农业工程学院学报, 第39卷, 2022年第9期: 117-122.
- [6] 杨巧玉. 高职院校学生多元评价促进五育融合育人的实践路径[J]. 天津职业大学学报, 2024, 33(6): 67-74.
- [7] 张家军, 李兰. 数智技术赋能课程评价的优势、隐忧与消解[J]. 课程·教材·教法, 2025, 45(03): 38-46.
- [8] 熊晴, 朱德全. 新时代职业教育评价数字化转型的形态与路径[J]. 中国远程教育, 第4卷第44期: 94-104.
- [9] 高思超, 么加利. 人工智能时代的新文科建设——基于新时代教育评价改革背景分析[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2022年第28卷第5期: 115-125.
- [10] 陈立兵, 李慰. 数智时代下职业教育“金课”建设与评价研究——基于行动导向教学理论[J]. 教育科学论坛, 2025年第3期: 5-11.
- [11] 孙田琳子, 胡纵宇. 智能技术赋能职业教育增值性评价的逻辑与路向[J]. 职业技术教育, 2022, 43(28): 50-55.
- [12] 谢冰心, 傅仲斌. 职业教育学生向度增值评价的设计理路——基于增值评价价值和理性回归的视角[J]. 职业技术教育, 2024年第23期: 76-80.
- [13] 马力, 郑玉华. 职业教育技术技能人才培养的增值评价研究[J]. 教育与职业, 2022年第11期: 13-20.
- [14] 阳慕伶, 张一平. 新双高“背景下”金课“课程标准开发的本来、实然与应然[J]. 职教论坛, 2025年第1期: 56-64.
- [15] 黄贤智, 王彬瑜, 盘霞. 新时代职业院校学生发展评价体系构建——基于成长增值和画像视角[J]. 职业技术教育, 2025年第2期: 74-79.