

OBE理念下基于用人单位维度的高职思政教育教学评价体系研究

朱 君¹, 罗 航^{2*}

¹成都农业科技职业学院马克思主义学院, 四川 成都

²四川大学机械工程学院, 四川 成都

收稿日期: 2025年10月26日; 录用日期: 2025年11月25日; 发布日期: 2025年12月2日

摘 要

构建以用人单位为重要评价主体的高职思政教育教学评价体系, 已成为政策导向与实践共识。本文在借鉴OBE(成果导向教育)理念的基础上, 着力于对其在思政教育领域的应用进行本土化改造与适应性阐释。文章构建了一整套包含核心素养目标、教学体系、多元评价与持续改进的闭环评价模型, 并重点探讨了思政教育“成果”的特殊性、OBE在人文社科领域应用的争议, 以及如何通过德尔菲法、李克特量表等工具实现从“用人满意度”到“教学改进”的科学转化。本研究旨在为高职思政教育评价改革提供一套既具一定理论深度又具操作性的方案。

关键词

OBE, 用人单位维度, 高职思政教育, 教学评价体系

Research on the Teaching Evaluation System of Higher Vocational Ideological and Political Education Based on the Employer Dimension under the OBE Concept

Jun Zhu¹, Hang Luo^{2*}

¹School of Marxism, Chengdu Agricultural College, Chengdu Sichuan

²School of Mechanical Engineering, Sichuan University, Chengdu Sichuan

Received: October 26, 2025; accepted: November 25, 2025; published: December 2, 2025

*通讯作者。

文章引用: 朱君, 罗航. OBE 理念下基于用人单位维度的高职思政教育教学评价体系研究[J]. 教育进展, 2025, 15(12): 123-131. DOI: 10.12677/ae.2025.15122255

Abstract

Establishing a teaching evaluation system for ideological and political education in higher vocational institutions, with employers as a key evaluative entity, has become a policy direction and a practical consensus. Drawing on the concept of OBE (Outcome-Based Education), this paper focuses on its localized adaptation and contextual interpretation for application within the field of ideological and political education. It constructs a comprehensive closed-loop evaluation model encompassing core competency objectives, the teaching system, multi-dimensional evaluation, and continuous improvement. The article specifically addresses the unique nature of “outcomes” in ideological and political education, controversies surrounding the application of OBE in humanities and social sciences, and the scientific translation of “employer satisfaction” into tangible “teaching improvements” utilizing tools such as the Delphi method and Likert scales. This research aims to provide a solution for the reform of ideological and political education evaluation in higher vocational institutions that possesses both theoretical depth and operational practicality.

Keywords

OBE, Employer Dimension, Ideological and Political Education in Higher Vocational Institutions, Teaching Evaluation System

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

将用人单位纳入高职思政教育教学评价主体,并非简单的实践探索,而是国家构建现代职业教育体系的明确政策导向与战略设计。2019年《国家职业教育改革实施方案》将“学习者的职业道德”与“产教融合、校企合作水平”确立为职业教育质量评价体系的核心,并提出构建由政府、行业、企业、院校等多方参与的评价机制[1]。此《方案》在制度层面突破了传统校内评价的局限,确立了用人单位的评价主体地位。2020年《深化新时代教育评价改革总体方案》进一步从顶层擘画了“富有时代特征、彰显中国特色、体现世界水平的教育评价体系”的宏伟蓝图[2]。

两个《方案》一脉相承,为高职人才培养指明了航向即高校的人才培养成效,最终必须在社会生产实践的真实场域中获得检验。学生的职业道德操守、价值取向与综合素养,唯有在用人单位的实际工作场景中得以印证;其技术技能水平,也只有在满足岗位需求、创造实际价值中才算真正达成。《方案》深刻揭示了产教深度融合的内在逻辑——人才培养的闭环终点在于社会与用人单位的认可,而思政教育的成效,作为一种实践性品格,其评价必然要穿越校园围墙,接受职场与实践的终极评判。因此,强化用人单位在思政教育评价中的角色,是政策落地的必然要求,也是推动高职思政教育实现其内在社会价值与育人功能的必由之路。

2. OBE 理念在人文社科领域的争议与适应性改造

OBE (Outcome-Based Education)是一种以最终学习成果为起点,逆向设计教育体系、组织实施与评价的教育哲学。其三大核心原则为“以成果为导向”“以学生为中心”与“持续改进”。该模式在工程、医学等技能目标明确的专业领域取得了显著成效。

然而, 当其被引入人文社科乃至思政教育领域时, 学界存在不少争议与挑战。其一, 成果模糊性导致“可能被滥用的‘成果导向’标签”, 因为作为 OBE 的成果必须是具体的和可测的, 但对于人文社科乃至思政领域, 很难最终找到合适的测试标准来评估成果的达成度, 即便有了明确规定测试成果的标准又会有走上“应试教育”老路的嫌疑, “对成果的评测成为制约 OBE 推广实施的主要难点。”[3]。OBE 的成果还具有长期性。与工程专业“能够设计一个零件”等可观测、可量化的成果不同, 思政教育的成果, 如“政治认同”“家国情怀”“健全人格”等, 具有内隐性、情感性和长期性, 难以在短期内精确测试与量化。其二, 价值的负载性, 思政教育的成果具有鲜明的价值导向和意识形态属性, 这与工程教育相对中立的技术标准有本质区别。简单套用 OBE 可能淡化思政教育的价值塑造本质, 将其窄化为一系列行为指标的达成, 容易使学生失去进一步追求“卓越”(excellence)的动力[4]。其三, “技术理性”的局限。OBE 强烈的流程化、标准化色彩, 可能与思政教育中强调的情感共鸣、思想启迪、文化浸润等体验性、生成性过程产生张力。过度强调预设成果, 可能抑制教育过程中师生思想的碰撞与创造性生成。同时由于 OBE 在国际国内推行的速度过快, 而且作为庞大的体系, OBE 涉及的面非常广, 光设计教学体系就已是一个庞大的工程(见图 1)。用人单位评价, 也使很多老师身心疲惫, 因为要连续不间断的跟踪毕业生, 定期与用人单位座谈等, 整个工作给相关人员带来了很大的心理和劳动负担。诸多原因迫使世界上一些国家, 如澳大利亚、南非等, 他们曾经带头大力提倡 OBE, 近年却出现了“去 OBE 化”的现象[5]。

上述争议表明思政教育“成果”确有其特殊性, 我们必须对 OBE 框架进行本土化和适应性改造, 其核心在于重新界定思政教育的“成果”。思政教育的“成果”, 并非简单的知识记忆或技能操作, 而是一种“素养外化于行”的综合表现。它具备以下特殊性:

一是内在性与外显性统一。作为人类内在的精神世界和价值认同, 必须通过外在的言行举止、工作态度和职业选择得以体现。这为通过用人单位反馈进行评价提供了理论可能。

二是稳定性与发展性并存。素养一旦形成便具有相对稳定性, 但又会在持续的社会实践中不断深化与调整。尽管人的思想是发展变化的, 但思政教育的成果一旦内化就会成为一种素养, 具有相对的稳定性, 这为我们利用 OBE 进行本土化改造提供了哲学依据。

三是价值导向与实践导向融合。思政教育的成果最终要在毕业生服务社会、贡献国家的具体实践中体现。这为用人单位作为评价主体提供了理论支持。

因此, 在本土化改造中, 我们将 OBE 中的“成果”(Outcome)重新定义为, 毕业生在真实工作场景中所展现出的、符合社会主义核心价值观的核心思政素养行为表现。这一界定实现了从“知道什么”到“相信什么”, 再到“表现出什么”的转化, 使 OBE 理念在思政教育领域拥有了可观察、可评价的落脚点。

3. 评价体系的核心维度与关键指标

基于以上理论框架, 我们在已构建的“从社会需求”到“核心素养目标”, 再到“教学实施与评价”的 OBE 教学体系(图 1)下进一步开展了后续(“思政教育评价体系”)研究。

3.1. 定义毕业生核心思政素养预期成果: 四大核心素养

在职业教育领域, 《中等职业学校思想政治课程标准(2020 年版)》和《高等职业学校思想政治课程标准(2020 年版)》。明确将中职和高职学生的学科核心素养界定为以下四个方面: 政治认同、职业精神、法治意识、健全人格。同时依据我校“休闲农业经营与管理专业”培养方案, 据此将毕业生核心思政素养预期成果凝练为四大核心思政素养: 政治认同与家国情怀、职业伦理与社会责任、科学精神与创新素养、健全人格与协作能力。并以此作为评价的顶层维度, 具有较为科学的依据和现实意义。

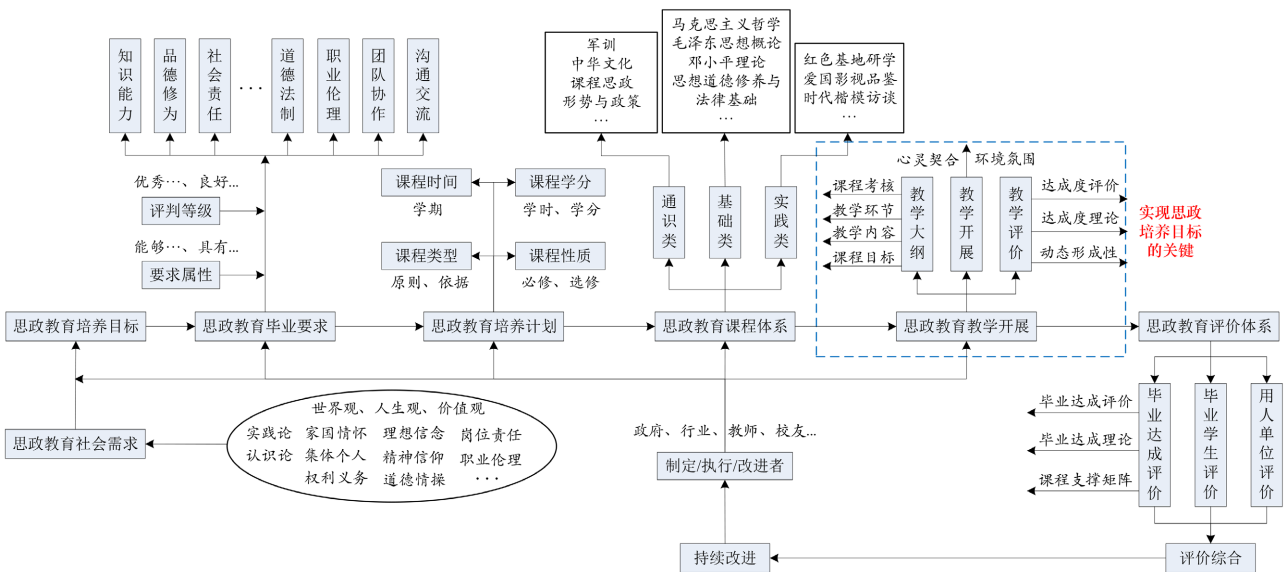


Figure 1. The teaching system for ideological and political education in higher vocational institutions based on the OBE concept [6]
图 1. 基于 OBE 理念的高职思政教育教学体系[6]

3.2. 定义毕业生核心思政素养预期成果

3.2.1. 李克特量表的开发过程概述

李克特量表是一种广泛应用于测试态度、观点或行为方面的心理测量工具。本文采用 5 点计分方式(从“非常同意”到“非常不同意”[7])。在本例中,量表旨在评估毕业生在思想政治素养与职业能力方面的表现,核心目标是构建一个可靠、有效的测量工具,以反映四大核心素养:政治认同与家国情怀、职业伦理与社会责任、科学精神与创新素养、健全人格与协作能力(见表 1)。

Table 1. Likert scale for the teaching evaluation system of ideological and political education in higher vocational institutions based on the OBE concept and employer dimension
表 1. OBE 理念下基于用人单位维度的高职思政教育教学评价体系的李克特量表

序号	问题	非常符合	符合	一般	不符合	非常不符合
1	能理解本职工作与国家大局的关联,并抱有积极态度。	5	4	3	2	1
2	在工作中表现出责任感与使命感,愿意在基层或一线岗位上踏实工作。	5	4	3	2	1
3	在言行中能自觉维护国家与集体的利益和形象。	5	4	3	2	1
4	具备良好的诚信品质,在工作中值得信赖,无弄虚作假行为。	5	4	3	2	1
5	恪守职业道德,遵守公司规章制度和行业规范,有较强的合规意识。	5	4	3	2	1
6	具备较强的法治观念,能依法依规处理工作中的问题。	5	4	3	2	1
7	在工作中能主动考虑其行为的社会影响。	5	4	3	2	1
8	具备务实的工作作风,尊重事实和数据,不主观臆断。	5	4	3	2	1
9	能够对工作中的问题进行分析,并提出自己的见解。	5	4	3	2	1
10	不墨守成规,能主动学习新知识、新技能,并尝试应用于改进工作。	5	4	3	2	1
11	情绪稳定,抗压能力较强,能积极面对工作中的挫折和挑战。	5	4	3	2	1

续表

12	具备良好的沟通能力，能清晰表达观点，并能耐心倾听他人意见。	5	4	3	2	1
13	具有团队协作精神，能主动配合他人，共同完成团队目标。	5	4	3	2	1
14	具备服务意识，能主动为同事、客户服务。	5	4	3	2	1
15	总体而言该毕业生所表现出的综合素养符合单位对高素质技术技能人才的期望。	5	4	3	2	1
16	与其他院校同类专业毕业生相比，该毕业生的综合职业素养更具竞争力。	5	4	3	2	1
17	愿意持续招聘该校的毕业生。	5	4	3	2	1
18	对于我校如何更好地培养学生的思想政治素养与职业能力，您有何宝贵建议？					

- 开发过程主要包括以下步骤：
- (1) 定义维度：根据相关基于理论(《中等职业学校思想政治课程标准(2020 年版)》《高等职业学校思想政治课程标准(2020 年版)》《成都农业科技职业学院 2023 版专业人才培养方案(休闲农业经营与管理专业)》等)，将四大核心素养作为量表的理论基石。
 - (2) 生成初始项目池：通过文献回顾、访谈和开放式调查，生成 18 项与核心素养相关的具体行为描述(即初始指标)。
 - (3) 专家咨询(德尔菲法)：邀请领域专家对初始指标进行多轮评审，以确保内容效度和理论一致性。
 - (4) 预测试和信效度分析：在小样本(选取成都农业科技职业学院 2019 级工程造价 2 班 20 份样本)中进行预测试，通过统计方法评估量表的信度和效度。
 - (5) 最终指标筛选：基于分析结果，筛选出最具代表性的指标，形成最终量表。

3.2.2. 李克特量表的开发过程概述

- 在量表开发末期，为确保量表的简洁性、代表性和实用性，遵循以下原则对初始项目池指标进行筛选：
- (1) 理论相关性：指标必须与四大核心素养有明确的理论对应关系，避免无关或冗余项目。
 - (2) 统计显著性：通过预测试数据，剔除信度低(如项目 - 总分相关系数 < 0.3)或效度差的指标。
 - (3) 专家共识：指标需得到专家小组的高度认可(如平均评分 ≥ 4 分，满分 5 分)。
 - (4) 实际可操作性：指标应易于理解和评分，特别适合在用人单位评估中使用。
 - (5) 区分度：指标应能有效区分不同水平的毕业生表现(如通过项目分析，保留高区分度的项目)。
- 在本次开发中，初始指标池包含 22 个项目，经过筛选后保留 18 个核心指标(如表 1)，这些指标均符合上述原则，并覆盖了四大核心素养的各个方面。

3.2.3. 专家咨询(德尔菲法)的应用

- 德尔菲法(又称“德尔菲专家访谈法”)(Delphi Method)是一种匿名函询法，主要是分轮次征求专家意见，直至得到一个比较一致的结论，也因其匿名性、科学性及可操作性，被广泛使用在量表的研制中[8]。在本量表的开发中可以用于提高内容效度和理论严谨性。应用过程如下：
- (1) 专家选择：邀请 15 名专家，包括高校思想政治教育学者(3 名)、企业人力资源经理(4 名)、行业代表(4 名)和职业教育专家(4 名)，确保多元视角。
 - (2) 第一轮咨询：专家对初始指标进行评分(1~5 分)和评论，重点关注指标与核心素养的对应关系、语言表述的清晰度和实际适用性。收集反馈后，对指标进行修改，例如合并重叠项目(如序号为 2 的指标“责任感”与“使命感”由原来的两项指标整合为一项指标)，并删除模糊表述。

(3) 第二轮咨询: 专家对修改后的指标再次评分, 并讨论分歧点。这一步是通过统计分析软件 SPSS 来计算, 计算结果: Kendall's W 系数为 0.85, 且 P 值小于 0.01, 表明专家意见高度一致。

(4) 最终共识: 经过两轮咨询, 专家就 14 个指标达成共识, 并确认其全面覆盖四大核心素养。利用德尔菲法不仅提升了指标的质量, 还增强了量表的理论根基。

3.2.4. 预测试中的信效度分析结果

预测试选取了我校 2019 级工程造价 2 班 20 名毕业生单位作为样本, 使用初步量表收集数据, 并进行信效度分析, 结果如下:

1) 信度分析: 通过采用 “Cronbach's α 系数(克隆巴赫 α 系数)” 来评估内部的一致性[9]。整体量表的 α 值为 0.92, 表明信度优秀。各维度的 α 值如下:

政治认同与家国情怀: 0.88

职业伦理与社会责任: 0.90

科学精神与创新素养: 0.85

健全人格与协作能力: 0.87

所有指标的项目 - 总分相关系数均大于 0.4, 说明项目具有良好的一致性。

2) 效度分析:

内容效度: 通过专家咨询, 内容效度指数(CVI)为 0.90, 表明指标能有效代表核心素养。

结构效度: 进行探索性因子分析(EFA), 采用主成分分析和方差最大旋转。结果提取出 4 个因子, 累计方差解释率为 75.2%, 与四大核心素养高度吻合。每个指标的因子载荷均大于 0.5, 无交叉载荷问题, 证实了量表的理论结构。

3) 效标效度: 将量表得分与用人单位整体评价(如 “愿意持续招聘”)进行相关分析, Pearson 相关系数为 0.78 ($P < 0.01$), 表明量表具有较好的预测效度。

预测试结果验证了量表的可靠性和有效性, 最终量表可用于后期研究与评估。

3.2.5. 评价指标与四大核心理论对应关系矩阵

14 个评价指标与四大核心素养之间的理论对应关系是利用德尔菲法和因子分析结果来确定的(见表 2)。

Table 2. Matrix of the correspondence between evaluation indicators and the four core theories
表 2. 评价指标与四大核心理论对应关系矩阵

序号	评价指标	对应核心维度	理论依据说明
1	能理解本职工作与国家大局的关联, 并抱有积极态度。	政治认同与家国情怀	体现对国家发展和集体利益的认同, 符合社会主义核心价值观。
2	在言行中能自觉维护国家与集体的利益和形象。	政治认同与家国情怀	直接关联国家认同和集体主义精神, 是家国情怀的行为表现。
3	在工作中表现出责任感与使命感, 愿意在基层或一线岗位上踏实工作。	职业伦理与社会责任	反映职业道德和社会贡献意识, 强调个人对工作的奉献精神。
4	具备良好的诚信品质, 在工作中值得信赖, 无弄虚作假行为。	职业伦理与社会责任	核心职业道德要素, 强调诚信和社会信任。
5	恪守职业道德, 遵守公司规章制度和行业规范, 有较强的合规意识。	职业伦理与社会责任	体现职业规范和社会责任, 确保行为符合伦理标准。
6	具备较强的法治观念, 能依法依规处理工作中的问题。	职业伦理与社会责任	法治是社会责任的基础, 强调依法行事的重要性。

续表

7	在工作中能主动考虑其行为的社会影响。	职业伦理与社会责任	突出对社会责任主动承担，关注行为的外部效应。
8	具备务实的工作作风，尊重事实和数据，不主观臆断。	科学精神与创新素养	体现科学求实精神，强调基于证据的决策。
9	能够对工作中的问题进行分析，并提出自己的见解。	科学精神与创新素养	反映批判性思维和问题解决能力，是创新素养的核心。
10	不墨守成规，能主动学习新知识、新技能，并尝试应用于改进工作。	科学精神与创新素养	强调创新意识和终身学习，符合科学精神的要求。
11	情绪稳定，抗压能力较强，能积极面对工作中的挫折和挑战。	健全人格与协作能力	体现心理韧性和情绪管理，是健全人格的关键。
12	具备良好的沟通能力，能清晰表达观点，并能耐心倾听他人意见。	健全人格与协作能力	直接关联团队协作和人际交往，是协作能力的基础。
13	具有团队协作精神，能主动配合他人，共同完成团队目标。	健全人格与协作能力	强调集体合作和互助精神，反映健全人格的社会性。
14	具备服务意识，能主动为同事、客户服务。	健全人格与协作能力	体现利他精神和服务导向，增强团队凝聚力。

该矩阵基于理论分析和实证验证(在预测试中，因子分析结果支持这一分类，四大维度间相关系数在0.6~0.7之间)，确保每个指标仅归属于一个核心维度，避免了多重共线又确保了整个量表的理论一致性和覆盖全面性。

4. 批判性反思与评价体系的多元优化

尽管用人单位评价至关重要，但单一依赖该维度却存在固有局限：第一，用人单位通常更关注员工的即时岗位效能与适配性，可能忽略培养其长期发展的潜力与内隐性的价值观念；第二，评价可能受行业特性、企业文化和评价者个人偏好影响，导致结果出现波动或偏差。

为规避这些风险，增强评价结果的稳定性和公正性，有必要构建一个多源头数据交叉验证的综合评价模型(图 2 所示)。将用人单位反馈作为核心但非唯一的依据，并纳入以下关键评价主体：

1) 学生自我评价：学生通过反思性自评，了解自己价值内化过程与成长体验，该指标反映素养形成的“内生动力”。

2) 任课教师与导师评价：通过学生在校期间的长期观察，评估其思想成长轨迹与素养形成过程，为思政教学评价体系构建提供“过程性证据”。

3) 同学或同行评价：同学或同行之间在团队项目合作与日常交往中，可以对彼此协作精神、人格等“场景化表现”特进行观察和感知，这将是一项重要的评价指标。

该模型以“毕业生核心思政素养”为中心，用人单位评价、学生自评、教师评价、同行评价作为四个支撑维度，共同汇聚数据进行综合分析交叉验证，最终服务于教学改进。

通过为不同来源的数据设置科学权重(如用人单位评价占 40%，学生自评占 20%，教师评价占 25%，同行评价占 15%)，我们形成一个更为立体、客观、可靠的评价结果，从而真正实现“以评促建、以评促改”的研究目的。

5. 结束语

收集到的多源数据与证据经分析后，将形成诊断性报告，分别反馈给思政课教师、专业学院、学工

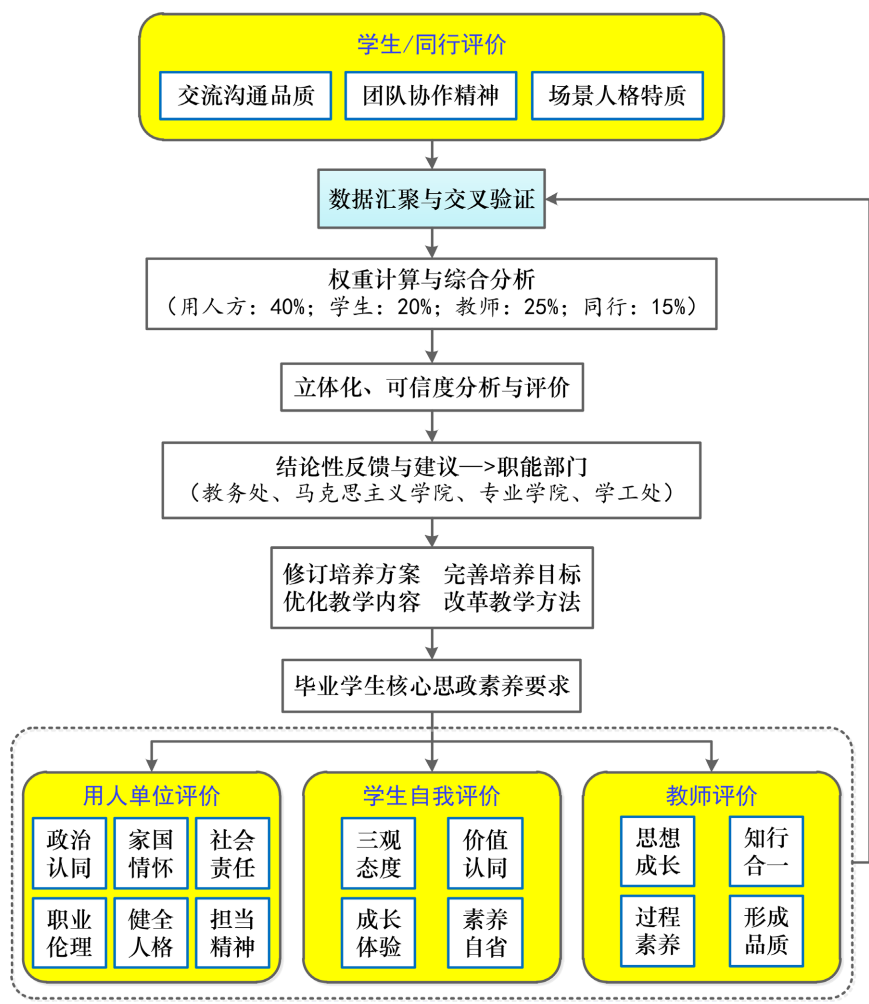


Figure 2. Diagram of the multi-source data comprehensive evaluation model
图 2. 多源数据综合评价模型图

部门等。例如，若多方数据均显示学生在“创新素养”上薄弱，则可推动全校范围增加项目式学习与创新实训；若用人单位与教师评价在“职业伦理”上高度一致，则可联合企业开发职业道德工作坊。

本文构建的评价体系是对 OBE 理念进行本土化应用的一次系统尝试。它不仅是理论辨析与科学实证的有效结合，更通过批判性反思指明了向多源综合评价优化的方向。一个健全的思政教育评价生态，应是能够汇聚多方视角、实现交叉验证、并尽可能精准引导教学、改革与学生发展的闭环系统。这才是高职思政教育回应社会关切、实现高质量发展的必由之路。

基金项目

成都农业科技职业学院教改项目“大思政课视域下基于 OBE 理念的高职思政课教学质量评价体系建构研究” (JG2024-40)。

参考文献

[1] 国务院关于印发《国家职业教育改革实施方案》的通知[EB/OL].
http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201904/t20190404_376701.html, 2019-02-13.
[2] 中共中央国务院又印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[EB/OL].

-
- https://www.gov.cn/zhengce/2020-10/13/content_5551032.htm, 2020-10-13.
- [3] 万妍君, 曹焱, 庞鹏森. 成果导向教育(OBE)的发展历程与争议[J]. 科学咨询(教育科研), 2021(33): 49-51.
- [4] Morcke, A.M., Dorman, T. and Eika, B. (2012) Outcome (Competency) Based Education: An Exploration of Its Origins, Theoretical Basis, and Empirical Evidence. *Advances in Health Sciences Education*, **18**, 851-863.
<https://doi.org/10.1007/s10459-012-9405-9>
- [5] Willis, S. and Kissane, B. (1993) Outcome-Based Education: A Review of the Literature.
- [6] 朱君. 高职思想政治教育的产出理论及其实践探索[J]. 教育进展, 2023, 13(9): 7051-7067.
<https://doi.org/10.12677/ae.2023.1391097>
- [7] 刘英霞. 基于李克特量表的职教高考内容改革现状调研与优化对策[J]. 山东开放大学学报, 2024(1): 5.
- [8] 胡燕红, 和红燕. 大学生思政课获得感评价指标体系构建——基于德尔菲法和层次分析法[J]. 河南科技学院学报, 2024, 44(12): 3.
- [9] 陈玉霞. 基于德尔菲法修订拒绝上学行为评估问卷的研究[J]. 教育导刊, 2022(4): 71-75.