

OBE 导向的员工招聘课堂教学改革

——以北京社会管理职业学院“员工招聘”课程为例

王红 宫文霞

(北京社会管理职业学院, 北京 101601)

摘要: OBE 导向的员工招聘课程教学改革, 以学生为中心, 以岗位需求为引导反向设计了课程教学目标, 以能力训练项目设计了教学内容, 并对教学方法和手段有了一定创新, 通过科学的评价体系评估学生的学习效果的达成度, 并及时持续改进。

关键词: OBE; 员工招聘; 课堂教学改革

课程作为实现职业教育人才培养目标的最终载体, 在学生发展过程中的地位和作用日益凸显。教学是人才培养的主渠道, 课堂教学是课程教学活动的核心环节。课堂教学的质量, 对课程教学改革、人才培养质量具有决定性作用。科学合理的课堂教学模式是教学改革的重中之重。传统的教学模式是以教师为中心, 教师往往采用“PPT+ 板书”形式的单向灌输, 学生被动接受填鸭式教学, 学生参与度和学习的主动性较弱。而新型的教学模式是以学生为中心, 从教师的“教”转变为“导”, 让学生的“被动学习”转变为“主动学习”, 充分发挥学生学习的主动性, 从而打造更精准、更高效的互动课堂。OBE (Outcome Based Education 的缩写) 成果导向教育理念下, 学生经过教师的指导教育后所获取的成果, 是教师进行教学设计和实施的目标。

在该理念下的教学过程, 主要强调以下问题: 教师希望学生取得什么学习成果? 教师为何要让学生取得这样的学习成果? 教师该使用何种方式帮助学生取得这样的学习成果? 以及, 教师如何了解学生是否已经取得这些学习成果? 随着教育教学的发展, 传统的课堂教学模式已经难以适应当前的先进理念, 教师需要从根本上转变教学思想及教学模式, 适应新时代的教学发展。首先, 教师要转变灌输式的教学模式, 注重引导教学的转变; 其次, 教师要转变教学思路, 结合先进技术, 促进封闭课堂向开放课堂的转变; 再次, 教师应从单纯的知识教育, 转变为重视学生的能力培养; 此外, 教师在教学过程中应该重视学生的思维发展, 充分调动学生思考积极性, 使其在不断的思考中学习知识。OBE 理念教学被广泛应用于课程教学活动, 从该教学理念的视角研究分析“员工招聘”课程教学模式改革, 对该课程教学改革具有重要价值。

一、基于 OBE 教育理念的“员工招聘”课程能力目标的确定

北京社会管理职业学院人力资源管理教研室员工招聘课程组的教师在“员工招聘”课堂教学中, 遵循 OBE 教学理念, 以学生产出为方向引导, 将学生置于中心位置, 对课堂教学进行持续性改进。OBE 的核心理念是反向设计, 需要教师积极展开市场调研, 确定培养需求,

由培养需求决定培养目标, 由培养目标决定毕业要求, 由毕业要求决定课程体系。因此, 课程是实现人才培养的有利支撑。

基于 OBE 理念“员工招聘”课程的教学具体实施步骤为:

- (1) 确定能力目标;
- (2) 构建知识体系;
- (3) 确定教学策略;
- (4) 效果评价与反思;
- (5) 逐级达到能力目标。

在北京社会管理职业学院人力资源管理专业人才培养方案中, “员工招聘”是一门专业核心必修课程, 包括 64 学时, 在一年级第二个学期即春季学期开设, 通过对本专业招聘专员、招聘主管等工作岗位的分析, 基于 OBE 理念“员工招聘”课程的能力目标为:

NO.1. 能收集岗位从业人员的资料内容, 选用适合的工作分析方法, 编制岗位说明书;

NO.2. 能够编写公司简介, 能设计公司组织架构;

NO.3. 能够进行招聘需求分析, 能够制定招聘计划;

NO.4. 能够收集与整理招聘信息, 能够撰写招聘广告;

NO.5. 能够进行渠道的开发与管理, 能够选择合适的招聘渠道, 发布招聘广告;

NO.6. 能够完成简历筛选, 电话约访, 招聘渠道的日常维护;

NO.7. 能够设计招聘申请表、结构化面试问题及面试评价表;

NO.8. 能够办理员工入职、调动、离职等手续。

在基于 OBE 理念的课程教学中, 课程的学习目标不再是单纯理论知识学习, 课程的学习强调职业技能的培养, 同时强调学生沟通能力、组织能力有大幅提高, 能较好的完成员工招聘的各项工作。

二、基于 OBE 教育理念的“员工招聘”课程教学内容框架

基于 OBE 教育理念下, 教师在进行“员工招聘”课程设计中, 应该转变传统的教学思维, 将教学内容从之前的以教材的知识讲解为主转变为以任务引导学生思考为主, 在教学内容的设计中以员工招聘的工作任务为教学中心, 将所有的教学环节以该任务进行展开, 以任务驱动学生的积极性, 并实施递进与流程结合的方式展开教学。在设计教学内容时, 课程教学内容整合为 10 个大项目 23 个子项目, 理论知识部分的教学应该围绕工作任务的需要展开, 教学过程应该突出对学生的招聘技能训练。本课程通过任务引领型的项目活动, 活动紧紧围绕人力资源管理中员工招聘模块的主要工作内容、工作流程和工作规范展开, 旨在培养学生独立分析和解决问题的能力以及职业责任感, 使其具备招

聘专员、招聘主管等岗位的职业能力与综合素质。能力训练项目 设计表如表 1 所示。

表 1 能力训练项目设计表

能力训练项目名称	子项目名称	训练方式、手段及步骤	可展示的成果	能力目标
.....				
项目 2 组建模拟公司	2-1 公司结构设立	①班级学生分组。以小组为单位组建公司 ②各小组自行界定公司的市场业务范围、主营项目、注册资金 ③设定公司各职能部门, 并安排相应小组成员担当各部门负责人 ④公司负责人设计出各自公司组织结构图 ⑤组外展示点评; 教师点评总结, 学生修改完善	《公司组织结构图》	NO2. 能够编写公司简介, 能设计公司组织架构
	2-2 公司名称、标志 (logo) 设计	①以模拟公司为单位, 根据各自公司主营项目给公司设置名称 ②设计公司标志 (logo) ③设计公司标志文化内涵 ④组内讨论; 教师点评总结, 学生修改完善	公司标志 (logo) 展示	
项目 3 拟定岗位说明书	3-1 岗位从业人员资料收集	①以模拟公司为单位, 对所设立的各项职能岗位, 目前从业人员信息进行收集 (可走访学院所在地区企业进行信息收集) ②整理资料, 对从业人员基本情况汇总分析。包括个人自然情况、录用资料、工资资料。 ③编写岗位从业人员信息报告	《岗位从业人员信息报告》	NO1. 能收集岗位从业人员的资料内容, 选用适合的工作分析方法, 编制岗位说明书
	3-2 工作分析	①以模拟公司为单位, 选取内设的某职能部门岗位为例, 进行工作分析 ②根据岗位特点, 选取适合的工作分析方法 ③制定岗位分析计划书 ④组内讨论; 教师点评总结, 学生修改完善	《工作分析计划书》	
	3-3 岗位说明书的编制	①以模拟公司为单位, 对上次课程所分析的岗位进行资料整理 ②结合《岗位从业人员信息报告》, 编制岗位说明书 ③组内讨论; 教师点评总结, 学生修改完善	《岗位说明书》	
.....				

三、基于 OBE 教育理念“员工招聘”课程教学方法和手段改革

在 OBE 教育理念下, 教师应该进一步探索适应其理念的教学方法及手段, 丰富的教学方法和手段有利于激趣教学的展开, 使教学效果得到提升。在教学中采用项目教学法、角色扮演法、案例教学法、情景模拟法等, 极大地激发了学生的学习兴趣。

(一) 项目教学法

基于 OBE 教育理念, 将“员工招聘”课程分为 10 个大项, 一个大项目又可以分成多个不同的子项目进行教学, 以子项目作为学习任务的载体。如在大项目“组建模拟公司”中的第二个子项目“公司名称、标志 (logo) 设计”教学部分, 将学习内容细化为:

- (1) 以模拟公司为单位, 根据各自公司主营项目给公司设置名称;
- (2) 设计公司标志 (logo);
- (3) 设计公司标志文化内涵;

(4) 组内讨论;

(5) 教师点评总结, 学生修改完善。

(二) 角色扮演法

基于 OBE 教育理念, “员工招聘”课程中的部分学习项目采取角色扮演法教学, 首先在课堂中设立一个真实的角色情境, 并将角色分发给学生, 引导学生以学习任务为目标展开角色扮演活动。例如, 在结构化面试学习部分, 设计招聘的具体岗位、要求、条件, 并将学生进行合理分组, 使其分别扮演面试官、面试者, 让学生体验招聘面试过程, 熟练掌握招聘面试技巧。

(三) 案例教学法

基于 OBE 教育理念, “员工招聘”课程中的部分学习内容可以采用案例教学, 案例教学法是通过典型事例的研讨来进行学习的一种教学方法。通过展示国有大型企业公司结构设计的具体案例让学生掌握公司结构的设立部分的教学内容; 通过展示某公司关于招聘广告, 组织学生讨论分析该公司关于招聘广告中的优

点、不足和完善措施。在一个个具体的案例中，从具体到抽象，通过自己的思考或者他人的思考来拓宽自己的视野，从而丰富自己的知识。

在教学环节的展开过程中，学校应该进一步深化校企合作，为学生提供优秀的实习平台，通过工学结合的形式，让学生进行真实的职业体验，使其在实际的项目参与中进一步理解所学知识，提升专业能力，增加职业经验；学校还可以在校内建设实训基地，为学生提供实训场地，进一步加强学生职业实践能力的培育。在建设实训基地过程中，可以引入《用人之道人力资源管理实践平台》《踏瑞员工招聘模块实践平台》，通过仿真实践模拟平台，让学生真实体验、亲身实践为企业进行员工招聘的全过程；引入《踏

瑞人事测评教学系统》，使学生能够掌握人力资源测评的方法和技术。通过多种现代教育技术，大大激发学生的学习兴趣，便于学生更好掌握招聘管理的方法和技术，并提高学生的实际动手能力。校外实训主要是安排学生到有关企业、机构参观考察，同时分批组织学生到人才市场配合组织招聘会。

四、基于 OBE 教育理念的教学课程评价

员工招聘课程教学实施不断地进行项目设计训练以及实训工作参与形成完整的员工招聘的流程和服务操作。课程在平时上课和期末考核中，突出了项目训练和实践操作的分值比重。课程的考核方案也是围绕着检验学生能否运用员工招聘的管理和服务相关知识进行业务操作来开展。详见表 2 所示。

表 2 课程教学目标评价表

平时成绩 40%						期末成绩 60%	
出勤	复习 提问	课后 作业	课堂项目训练 书面成果	课课堂 训练	课堂发言 5%	期末 考试	理论考试 30%
					课堂互评 5%		能力综合测试 30%
					项目训练、展示、角色扮演演示情况 10%		
5%	5%	10%		20%		60%	

考核形式及相关内容：

（一）平时成绩

平时成绩主要由学生的出勤情况、复习提问情况、课后作业以及课堂训练组成。

注：课堂训练中的能力项目训练成绩以小组为单位，取小组成绩平均值计入平时成绩。讨论发言和互评发言以个人成绩方式计入平时成绩。

平时成绩=出勤 × 5% + 提问 × 5% + 课后作业 × 10% + 课堂训练 × 20%

（二）期末成绩

期末成绩有理论知识考试及能力综合测试组成。

期末成绩=理论考试 × 30% + 能力综合训练 × 30%

教学不是一个独立的单元过程，而是一个持续改进的过程，依据上一轮的课程教学目标与实际达成的效果可以分析整个教学过程的成效与存在的问题，进一步修改教学方案，从而能不断提高教学质量。

五、结语

随着人力资源服务行业蓬勃发展，行业对从业人员能力和综合素质的要求越来越高。北京社会管理职业学院人力资源管理专业秉承 OBE 教育理念，在对行业企业充分调研的基础上，总结了“员工招聘”课程应该具备的能力目标，以此为目标对课程进行了改革与实践。实践证明，“以学生为中心”的教育理念和方式，能够更好地激发学生的学习动机，实现学生职业能力的培养，并与行业需求充分接轨。

参考文献：

[1] 储琴, 刘书凯, 孙菊妹等 .OBE 理念下高职电气专业课程体系构建的研究 [J]. 延边教育学院学报, 2020 (34) : 187-192.

[2] 李志义 . 解析工程教育专业认证的成果导向理念 [J]. 中国高等教育, 2014 (17) : 7-10.

[3] 李音逸 . 基于 OBE 教育理念的《人力资源管理》课程教学改革探讨 [J]. 科技经济导刊, 2020, 28 (16) : 162.

[4] 刘杨 .OBE 导向的经济学课堂教学改革——以北京工商大学嘉华学院“西方经济学”课程为例 [J]. 科教文汇, 2020 (B) (08) : 107-108.

[5] 杨桂荣, 李亚敏, 刘洪军 . 基于 OBE 理念的课程项目制教学探索与实践——以加工过程传输原理课程为例 [J]. 大学教育, 2020, 10 : 46-50.

本文系“中央高校基本科研业务费资助项目 SGYYB2020-33”的阶段研究成果。

作者简介：

王红 (1977-) , 女, 北京社会管理职业学院副教授, 研究方向为人力资源管理、劳动经济学;

宫文霞 (1975-) , 女, 北京社会管理职业学院讲师, 研究方向为人力资源管理等。