

基于 OBE 理念的管理类教学改革探索与实践

王 徽

宿州学院管理学院, 中国·安徽 宿州 234000

【摘要】阐述成果导向教育的发展背景,分析OBE教育理念的内涵和优势,结合管理类教学现状和存在的问题,积极探索OBE理念应用于管理类教学改革实践,以人力资源管理专业为例,剖析了改革要点,一是精准定位,设定培养目标,二是反向设计,合理搭建课程体系,三是反客为主,提高学生自主学习积极性,四是持续改进,完善多元的评价体系,改革成效显著,一定程度上较好的解决了教学中存在的问题,今后将持续改革,以学生为中心,加强研究。

【关键词】成果导向教育;管理类;教学改革;实践

【基金】安徽省质量工程项目(2018jyxm0964; 2020jyxm2212; 2020jyxm2203; 2020jyxm2204); 宿州学院质量工程项目(szy2020xskc02; szy2020jyxm04)。

1 引言

成果导向教育(Outcome-based education)理念最早由美国学者Spady在1981年提出,当时为了应对经济危机,开始反思教育的实用性和教育成果的重要性,他把成果导向教育定义为“清晰的聚焦和组织教育系统,确保学生获得在未来生活中成功的实质性经验”。之后OBE理念广泛传播到世界各地,从理论、发展到具体应用都得到系统的研究,成功的经验和理论基础值得我们学习^[1]。近年来,OBE教育理念引起国内专家学者的广泛关注,相关的探索和应用研究也越来越多。通过中国知网平台关键词检索和数据分析,共有2000多篇相关文献,从2014年开始研究的文献数量激增,OBE理念在教育教学中的研究和实践探索主要集中在职业教育、工程教育、计算机方向,而同样应用性和实践性很强的管理类教育教学相关研究很少。本文通过借鉴国内外相关的OBE理念理论研究和实践经验,对管理类教育教学提出一些有益的探索和建议,对培养高素质、应用型、创新型人才起到积极的作用。

2 OBE 教育理念的内涵和优势

2.1 OBE 教育理念的内涵

OBE作为一种先进的教育理念,更加关注学习成果的产出,关注学生毕业后能做什么,而不是学什么。成果导向教育模式主要围绕四个问题:想让学生学什么?为什么想让学生学这些?怎样帮助学生去学习?如何知道学生学到了?从问题可以看出,OBE教育模式的实施步骤,首先是设定最终成果,根据内部需求和外部需求设定培养目标,以此确定毕业要求和能力指标,让学生清楚需要学什么,想成为什么样的人;其次,反向设计课程和教学方案,把毕业要求细化为具体的能力指标,每一个能力指标都有相应的课程作为支撑,课程的设置又是以实现特定的能力为前提,两者形成清晰的一一对应的关系,这种高度的关联性和匹配度大大的提高了教学成果转化有效性,避免教育资源的低效和浪费。第三,以学生为中心,学生才是学习的主体,提高学生主动获取知识的积极性和参与度,开发学生的创造性思维和批判性思维,学生不光是学习知识,更重要的是获得终身受用的自我学习的本领。教师的角色由过去的主导控制向引导、管理、服务转变,学校为学生提供丰富的资源,帮助每一个学生挖掘最大的潜能实现最终目标^[2]。第四,评价方式更加多元化,考核内容更加全面,不提倡学生之间的竞争和对比,更多关注学生自身的进步和引导学生全面发展。评价过程是动态的,循环的,持续改进的,通过不断的反馈信息和及时改进,真正实现预期的学习成果。

2.2 OBE 教育模式的优势

OBE教育是一种创新的教育改革,之所以能得到世界学者的认可和赞同,具有传统教育模式不可比拟的优势。表1从教育理

念、毕业要求、教学主体、学习方式、评价模式等几个方面,对OBE教育和传统教育展开对比^[3-4]。

表1 OBE教育模式和传统的教育模式对比

对比项	OBE教育模式	传统教育模式
教育理念	以成果为导向,反向设计课程、教学内容、评价标准等。	以固定的教学计划为导向,按部就班执行。
毕业要求	以完成能力指标为标准,强调学生毕业后具备什么样的能力和素质。	以完成学分为标准,修完学分即可毕业。
教学主体	以学生为中心,强调学生的主动性和创造性,教师是引导、服务、管理的角色。	以教师为中心,教师就是权威,教师决定教学内容和教学计划。
学习方式	倡导“做中学”,鼓励学生积极参与,强调团队合作、沟通协作。	机械式的灌输知识,强调学生之间的竞争,缺少沟通合作。
评价模式	方式多元化,持续改进和动态的评价反馈模式,以自己为参照标准,最大限度帮助学生达到预期成果。	方式单一,固定的评价程序,共同的评价标准,限制发展机会。

3 管理类教学现状和存在的问题

管理类课程是一个与经济社会发展和人类生活息息相关的学科,也是一个实践性和应用性很强的学科。近些年,学校加大教学软硬件的投入,增加了实训室、模拟训练等教学环节,然而课程“重理论,轻实践”的现象依然没有彻底解决,实践课程的比例远远没有达到人才培养的需求,导致学生面临就业困难,不够自信,工作后适应环境慢,跟不上节奏。

教师队伍大部分毕业后从学校到学校,缺少企业工作的实战经验,教学停留在以理论讲授的为主的阶段,理论和实践的结合不够深入,不能够及时更新知识体系和把握行业发展趋势,容易导致教学和行业脱节,满足不了社会发展的需求^[5]。

课程方式仍是教师在主导,学生被动的接受知识,师生互动很少,学生参与度较低,这种填鸭式教学很难充分调动学生自主学习的热情。此外,评价体系普遍以闭卷考试和论文为主,比较单一,学生考试前通过死记硬背也能考出不错的成绩,但是没有学到适应社会发展需要的学习能力和创造性思维。

评价标准重结果而轻过程,以修完学分为主,学生在课堂内外的表现所占的权重很少,不能全面反映学生的学习成果,统一的评价标准,忽略了学生个性化的特点,限制了成功的机会。评价模式按照原先设定的计划一步步实施,缺少周期性反馈评估和持续改进的评价机制,没有形成一个良性的评价循环体系。

4 OBE理念应用于人力资源管理的探索

OBE教育理念应用于教学的改革是一个系统的工程,不能只改革培养目标、课程设计、教学实施或者评价模式的某一个部分,需要从整体把握,按照三大核心原则——成果导向、以学生为中心、持续改进,把OBE先进的教育理念深入到各个环节,才能从根本上提高教学质量,为社会培养出高素质的创新型人才^[6]。近几年,我们管理学院的教师团队遵循OBE教育理念,对专业课程进行改革和探索,并取得显著成效,本文以人力资源管理专业的培养体系及课程设计为例,介绍了改革的几个要点及取得的成效。

4.1 精准定位, 设定培养目标

在制定培训目标时,紧密结合学校的发展历史、办学定位和专业特点,同时还要充分考虑内部需求和外部需求,内部需求来自学校、教师、学生,外部需求来自社会、企业的期望。为了制定准确的、符合社会发展需求的培训目标,我们通过问卷调查、回访用人单位、分析招聘信息、邀请企业领导深入研讨、与其他同行学者论证等方式,确定最终学习成果为:培养能适应现代企业人力资源管理需要,具备较高现代管理理论素养,能够系统运用人力资源管理专业知识,具有较高职业素养、人文素质、创新意识、专业能力和社会责任感,胜任企事业单位、社会团体、社区等组织中人力资源管理专业相关工作岗位的德智体美劳全面发展的高素质应用型复合人才。

4.2 反向设计, 合理搭建课程体系

OBE教育理念是按照反向设计的原则进行的,培养目标先于课程计划和教学内容,以成果为导向,细分为具体的毕业要求,毕业要求再细分为可量化和评估的能力指标,每一个能力指标都需要依托具体的课程作为支撑和承接,从而建立清晰的、有支撑对应关系的课程体系^[7]。以我院的人力资源管理专业课程为例,根据OBE理念,在最新版人才培养方案中,共1个总的培养目标,6个知识要求、7个能力要求、4个素质要求,3个能力培养计划(通识能力、专业能力、拓展能力),5个课程平台(通识教育课程平台、学科专业基础课程平台、专业课程平台、双创教育课程平台、综合拓展课程平台),16门专业核心课程(理论课程10门、实训课程6门),11门专业实践课程,在培养学生拓展能力的专业方向课程共18门供学生选择。同时,为确保学生从入学到就业实现无缝对接,特开设养成教育、形体礼仪训练、职前培训三大特色课程,并加强劳动教育、第二课堂的实施,注重课程思政,真正满足社会需求。在课程内容选择上,增加了实践课的比重,专业课选择也更加细化和贴近市场需求,整体上课程设置比以往更合理,课程体系更加完善。此外,市场需求发展日新月异,也要求我们要定期(一般3-5年)更新教学方案和课程体系,才能满足瞬息万变的现代化社会发展。

4.3 反客为主, 提高学生自主学习积极性

以学生为中心的理念大家并不新鲜,但是真正能贯彻到教学中的少之又少。再先进的教育理念,再完善的课程方案,如果没有合理的课堂设计作为抓手,也很难实现预期的学习成果。首先教师和学生都要先从思想上发生转变,坚持以学生为中心,就是改变传统教学模式中教师主导、学生被动接受知识的局面,把课堂还给学生,教师由控制转为服务和引导,让学生在“做中学”,真正提高学生的独立思考和解决问题的能力,激发学习的主动性和潜能。在教学中,我们尝试

通过课堂中增加更多的情景教学、问题教学、模拟教学,比如模拟招聘、小组讨论等形式,课后布置小组专题作业,学生通过查阅相关资料或者去社会上调研,收集资料、分析问

题、提出解决方案,不仅培养了学生独立思考的能力,也加强了团队沟通协作能力,提高了对知识的理解和迁移,受到教师和学生的好评。

4.4 持续改进, 完善多元的评价体系

OBE理念倡导下的评价方式是多元的,是持续改进的,评价的目的不是为了分级,而是为了发现问题,反馈到教学环节中,形成一个良性的循环和升级,从而促进教学方案更加完善。在教学改革中,我们尝试把评价方式分为三类,第一是传统的开卷或闭卷考试成绩,第二是学生自评和互评,通过问卷调查打分的方式,学生自评可以更了解自己的强项和不足,互评可以客观反映各自在小组讨论和项目中的表现,第三是过程考核,主要有出勤情况、上课表现(讨论、发言等)、课后任务完成考核等。通过一定比例的权重关系把三种评价方式综合在一起反应总的学习效果和达成度。OBE教育注重过程的把控,从培养目标、毕业要求和能力指标、教学实施方案都不是一成不变的,是一个动态的持续改进的循环过程。李坤崇^[8]等提出的评估机制由外圆圈、内圆圈和成果圆圈组成,外圆圈是根据学校定位、社会和企业需求来校正培养目标,一般3-6年为周期的长期循环;内圆圈是根据学校的毕业要求和核心能力指导教学和课程设计,反馈到学生就业表现上形成的中期循环,周期1-3年;成果圆圈是由能力指标指导课堂教学,然后把评估结果反馈到能力指标再调整,一般以一个学期为周期的短期循环。为了更好的完善持续改进的循环机制,我们学院建立了毕业生跟踪反馈机制,通过线上问卷调查、电话回访、实地调研等方式对毕业5年内的学生工作情况和用人单位的需求信息进行收集、整理和加工,并对培养方案、教学计划、课程内容、教学方法等方面提出建设性的意见,有利于不断完善管理类各专业培养方案,有利于提高与社会和企业需求的一致性。

5 结语

OBE教育是一次创新性的改革,也是未来世界教育发展的趋势。我们经过几年的探索,取得显著的成效,但是改革仍需继续,应以学生为中心,进一步深入探讨OBE理念,在具体实施的时候做到更加细致、全面,时刻结合时代要求,不断加强培养方案、课程设计、教学方法等方面的研究。

参考文献:

- [1] 赵洪梅. 基于成果导向教育的工程教育教学改革[D]. 大连理工大学, 2016.
- [2] 李卓. 构建学生为中的教学模式探究[J]. 价值工程, 2014, 04: 260.
- [3] 李志义, 朱泓, 刘志军, 夏远景. 用成果导向教育理念引导高等工程教育教学改革[J]. 高等工程教育研究, 2014 (02): 29-34.
- [4] 王凯, 李静. OBE理念下经管类课程混合教学模式设计研究[J]. 现代教育科学, 2019 (01): 92-97.
- [5] 马赫. 基于OBE教育模式的高校管理学课程教学改革与实践[J]. 教育教学论坛, 2018 (37): 113-114.
- [6] 王显清. 基于OBE的地方工科院校人才培养模式研究[D]. 哈尔滨理工大学, 2019.
- [7] 张晓青, 王君, 王晓玲. 本科一流专业OBE课程教学改革探索与实践[J]. 教育教学论坛, 2019 (23): 146-147.
- [8] 李坤崇. 大学课程发展与学习成效评量[M]. 北京: 高等教育出版社, 2011. 化: 85-87.

作者简介:

王徽(1983—), 男, 安徽宿州人, 硕士, 讲师, 主要从事管理学及人才学及农业经济研究。