

# 基于 OBE 理念的《管理心理学》课程改革实践

吕瑞 程方

(西安欧亚学院 陕西西安 710065)

**摘要:** 管理心理学是面向工商管理类专业的基础课程, 主要阐述管理心理学的基本规律和原理及其在管理实践中的应用, 具有较强的理论性、实践性和多学科性。本文基于 OBE 的教育理念, 针对管理心理学课程教学现状, 以人力资源管理专业课程改革实践为例, 从课程目标、课程实践体系、课程考核方式、教学方式四个层面出发, 探索管理心理学课程改革的新模式, 以期推动工商管理类应用型人才培养的创新与发展。

**关键词:** OBE 教育理念; 管理心理学; 课程改革

The Reform Practice of “Managerial psychology” Based on OBE Concept

**Abstract:** Managerial psychology is a basic course for business administration students. This course mainly expounds the basic disciplines and principles of managerial psychology, and its application in management practice. The course of managerial psychology is characterized by a strong theoretical, practical and multidisciplinary nature. This paper is based on the educational concept of OBE and addresses the current situation of managerial psychology course. To promote the innovation and development of the cultivation of applied talents in business administration, this paper explores the new model of curriculum revolution from the four aspects of curriculum objectives, curriculum practice system, curriculum assessment and teaching methods, with reference to the practice cases of human resource management curriculum revolution.

**Key words:** OBE concept; Managerial psychology; Curriculum reform

成果导向教育 (Outcome based education, 简称 OBE, 亦称能力导向教育、目标导向教育或需求导向教育) 作为一种先进的教育理念, 是近年来所诞生的新型教育理念。OBE 理念强调“以学生为中心、成果为导向”, 教育过程被工具化、手段化, 教育因素以教育结果为导向, 由以教育过程为主转向以教育结果为主, 教育结果的转向最终以学生为重, 实现了教育理念与教育主体的变革。<sup>[1]</sup>在实施中按照反向教学设计原则, 以学生为中心制定的教与学的实施方案以及持续改进的教学评估, 从而使学生学习成果获得最大化。基于此, 以 OBE 理念为指导, 构建既能满足未来经济发展对应用型本科人才的需求, 又能以学生为主体、持续改善的教学模式, 成为西安欧亚学院“管理心理学”课程改革与实践的主攻方向。

## 一、目前《管理心理学》课程教学中存在的问题

管理心理学课程是面向工商管理类专业学生的一门基础课程, 兼具理论性、实践性和多学科性的特点。通过调查, 在传统教学模式下我校管理心理学课程教学中主要存在以下问题。

### (一) 课程实践教学薄弱, 重理论轻实践

管理心理学课程是一门应用性较强的课程。我校管理心理学教学过程中侧重理论知识教学, 围绕管理心理学发展、个体心理、群体心理和组织心理进行讲解, 对于理论的应用与实践关注度较低, 忽视了学生讲管理心理学理论应用于实践的能力培养。究其原因, 一方面, 由于管理心理学理论基础较多, 管理类专业学生缺乏心理学基础知识, 在教学过程中教师对理论的讲授占用比重过高; 另一方面, 校企合作项目中围绕管理心理学的主题较少, 学生参与实践项目的机会不多, 难以实现学生实际能力与素养的提升。

### (二) 课程教学方法单一, 重讲授轻效果

“管理心理学”的理论较为抽象、内容比较枯燥, 对于未接触过心理学基础知识、未拥有管理经验的大一、大二学生来讲难度较大。在过往的教学中, 教师大多仍采用填鸭式式的教学方式, 忽视学生的学习效果和学习反馈。传统的教学防水, 一方面容易导致学生课堂参与度低, 教学氛围沉闷, 畏难情绪较为突出。另一方面教师较难掌握学生的真实反馈与学习状态, 从而导致学生积极性不高, 缺乏课程继续学习的兴趣, 学习效果难以令人满意。

### (三) 考核方式缺乏新意, 重结果轻过程

目前, 课程考核采用传统的闭卷考试方式。考试内容缺乏创意, 注重检查对书本概念、原理等知识点的掌握程度, 忽视知识的理解与应用。既无法真正考量学生对知识点的理解能力、运用能力, 更无法了解到学生的创新能力。因此, 这种“一张考卷定乾坤”的考核方式重结果轻过程, 最终的评价分数难以反映学生的实际水平和

能力<sup>[2]</sup>。

### (四) 课程内容对专业培养目标支撑力度较弱

管理心理学目前前置课程主要是管理学、人力资源管理课程之后, 其后置课程包括招聘与人才测评、培训与开发、薪酬管理、绩效管理。在课程内容的设计上, 管理心理学内容主要依据教材章节进行设计, 包括管理心理学基础理论、个人行为与差异、群体心理与行为、组织心理与行为等内容, 更偏重理论设计, 既缺少学生对后续专业课程学习的引导与铺垫, 同时与专业人才培养目标的关联度较弱。

## 二、以成果为导向的管理心理学课程改革实践

### (一) 对应专业毕业要求的反向教学设计

OBE 教育理念中的成果导向、毕业要求达成度以及持续改进需要一系列的教学环节来实现。课程目标就像一门课程的风向标, 帮助授课教师和学生清晰的认识课程。在课程改革实践中, 首先, 围绕专业毕业要求, 结合布鲁姆认知模型, 设计面向学生、评价学生学习的课程目标。其次, 按照课程目标, 进行以学生学习效果进行反向教学活动设计。

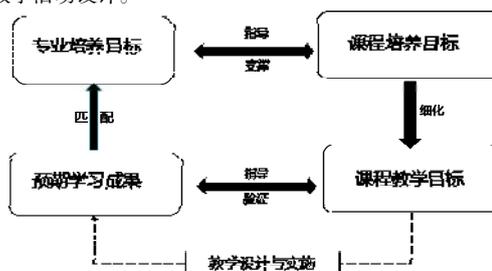


图1 教学设计思路

以人力资源管理专业学生激励与管理章节为例, 从该章节支撑课程目标的一般目标分解到具体目标, 再设计学法和评价方法, 最后设计教法。具体如表1所示。

### (二) 采用两个『1+1』模式, 加强实践教学

人力资源管理专业培养的人才定位于面向企事业从事人力资源管理工作的应用型人才, 需具备较强的问题解决能力和具有较高的综合素质。“管理心理学”课程在改革中应注重改变传统的以知识掌握为主线的教学形式, 构建以能力提升为主线的教学体系, 从而支撑应用型人才培养的定位与目标。

表1 反向教学设计单

一般目标	具体目标	教师教法	学生学法	效果评价
1.复述激励的相关概念、理论和过程； 2.判断并归类生活工作中的激励现象。 3.列举激励在人力资源管理各模块中的应用。	1.复述激励的概念与功能过程模式；说出内容型激励理论、过程型激励理论、行为改造型激励理论的概念；	1.教师在教学平台上提供预习资料； 2.教师组织课堂小组讨论并观察学生、检验学生的回答； 3.通过引导学生相互举例，辨析对概念的认识；	1.自主学习，完成教学平台预习资料； 2.完成课堂的课前测试； 3.搜索信息列举生活中的相关案例。	1.小组概念辨析的思维导图。
	2.判断某种现象属于内在激励与外在激励；分别列举内、外在激励的现象，并能说明内、外在激励的特点；	1.情景故事——猎人与猎狗 2.观察学生分析问题的过程	1.学生探究式学习；小组组织对案例故事情境进行分析； 2.学生熟悉内容并讨论两者区别。	1.畅课测试 2.小组概念纸质呈现。
	4.列举激励模块在人力资源管理的招聘、培训、激励、薪酬中的应用。辨别内容型激励理论、过程型激励理论、行为改造型激励理论	1.案例分析（PPT展示）：“腾讯公司的员工激励”。 2.组织学生课堂讨论，并观察学生分析问题的过程； 3.对学生讨论进行引导。	1.学生探究式学习；小组组织对案例进行分析； 2.学生在讨论的基础上，提出人力资源管理中的应用策略。	1.学生总结并进行策略分享。

(1) 在实践教学内容分配上。理论教学主要包括管理心理的基本理论和概念、个体心理行为与特征、群体心理行为与特征、组织心理行为与特征。实践教学一方面是运用管理心理学理论综合分析现实案例，另一方面是灵活运用观察法、访谈法、调查法等工具和方法，从而发现问题、分析问题和解决问题。

(2) 在实践教学形式上，采用两个“1+1”的教学模式，及“校内”+“校外”，“专职教师”+“企业导师”的教学模式。例如，针对人力资源管理专业学生，设计校内的实训项目——“生涯体验周”，该项目面向校内大三、大四学生，分别设立“认识未知自己”、“职业兴趣探索”和“职业道路设计”三个板块。在此项目中，聘请的校外生涯教练负责带领学生进行活动设计、指导学生运用人格特质理论、工作压力、情绪管理等知识进行现场观察、引导和说明。专职教师则需要在课程开始前进行完成的实训任务书，并对内容进行解释说明，全程观察学生行为。学生作为本次实训的主要角色，一方面锻炼了管理心理学理论知识的实践；另一方面，学生作为实训的全程策划者、组织者，沟通协调能力和情绪理解能力和应变能力都得以提升。



图2 “生涯体验周”教学设计

(三) 多元化成果评价，关注学习过程及产出

课程目标决定了课程的考核模式也应是全面性和综合性的。过去，考核方式侧重识记、理解层的知识考核，而对应用、评价和综合分析的能力鲜有涉及。因此，改变传统单一的评价方式，兼顾学生的课堂表现、实践活动完成情况是“管理心理学”课程改革实践

的重要任务之一。

(1) 在评价内容上，课程采用“过程性评价”与“终结性评价”相结合的方式。评价内容不仅关注学生的知识记忆，更关注学生的能力与素养提升。一方面，利用信息化学习平台，通过课前测试、章节测试、期中测试等不断巩固和加深学生对理论知识的理解，教师也根据测试情况有针对性的进行课程讲解；另一方面，针对课堂表现、小组讨论和表达展示设计详细的观测表进行评价，并定期予以公布。

(2) 在评价主体上，课程打破了传统教师评价的单一主体现象，将学生互评、企业导师评价纳入了课程“过程性评价”的主体中，分别针对学生的知识、能力和素养三方面进行评价。教师主要对学生理论知识掌握情况进行评价，企业导师从解决问题的可实施性、针对性和全面性等进行评价，主要考核学生分析问题、解决问题的能力；学生对小组成员团结协作、责任心、理解沟通等方面进行评价。

(四) 加强混合式教学，激发课程活力

OBE 理念强调以学生为中心，授课方式应从传统的灌输式单声道向互动式多声道转变。教师不再是课堂的主导者而应成为课堂的启发者和引导者，要让课堂从“鸦雀无声”到“人声鼎沸”。单一授课模式不仅失去了课堂活力，而且让学生畏难情绪不断膨胀。因此，引入“案例式教学”、“项目式教学”是管理心理学课程授课方式的主要改革方向。管理心理学课程不仅具有较强的实践性和应用性，而且具有突出的情境性，引入管理心理学的案例式教学，让学生充分体验不同情境、不同角色下的管理心理分析与决策。其次，教师在课程授课过程中通过启发式提问，既能充分调动学生的兴趣，又能加深学生的理解和对问题进一步思考。

三、结语

OBE 理念下工商管理类应用型本科课程体系的构建，是落实专业人才培养目标，适应社会及行业需求的重要措施。商科类课程建设，应不断探索 OBE 教育理念在课程改革中的应用，围绕毕业要求改革课程内容，采用多元化的评价标准，多样化的教学手段。以实现学生学习效果为目标，不断强化学生的终身学习和实践能力，不断总结不足，培养出适应社会及行业发展需求的管理类应用型人才。

参考文献：

[1]李磊.应用型本科院校产教融合发展的路径选择——基于 OBE 理念[J].中国高校科技, 2021(8): 70-74  
 [2]梅华.应用型本科《旅游心理学》课程教学改革研究[J].知识经济, 2020(7)  
 [3]刘杰,赵永强,刘晋钢.基于 OBE 理念的“C 程序设计”课程教学改革与探索[J].教育理论与实践, 2022(3): 61-63  
 [4]张务农.人工智能时代教学主体的辨识与伦理反思[J].教育研究, 2022(1): 81-90  
 [5]苏占华,赵志凤.基于 OBE 理念的项目教学模式优化研究[J].黑龙江科学, 2022(13): 116-118  
 [6]张玮凌.基于应用型人才培养的《教育心理学》课程教学改革探索[J].甘肃高师学报, 2019(14): 71-73  
 [7]王慧.对应毕业要求的《管理心理学》课程思政教学设计[J].高教学刊, 2021(8): 69-72,76  
 [8]曾练平,杨忠萍,谢恩慧.“对分课堂”教学模式在“管理心理学”教学实践中的运用[J].教育理论与实践, 2018(38): 52-54

基金项目：陕西省教育厅专项计划项目“协同创新模式下高校产学研成果转化机制研究”（19JK0615）；西安欧亚学院校级教育教学改革课题“数字经济时代应用型本科工商管理类专业人才培养模式创新研究”（2021YB011）

作者简介：吕瑞，西安欧亚学院人力资源管理专业负责人；程方，西安欧亚学院讲师。