

融合 OBE 和 PDCA 理念的教学模式探索与实践

——以培训与开发课程为例

叶晟婷 顾惊雷 陈野¹

(嘉兴学院 商学院, 浙江 嘉兴 314001)

【摘要】: 培训与开发课程作为人力资源管理专业的核心课程,具有较强的实践性和应用性。课程以应用型人才培养为目标,对标“金课”建设要求,融合 OBE 教育理念和 PDCA 循环管理理念构建课程教学模式,以持续提升学生的学习效能和教师的教学效能。教学模式分为计划、实施、检查、调整四个环节,在重设教学目标、优化教学内容、运用教学手段、改革考核评价等方面进行了教学实践改革,并取得一定成效。课程改革和建设特色主要体现在协同育人的课程思政、双链对接的产教融合和多元高效的教学方法。

【关键词】: OBE PDCA 教学模式 课程思政 产教融合

【中图分类号】: G649. 21 **【文献标志码】:** A **【文章编号】:** 1671-3079(2022)05-0121-07

培训与开发课程是嘉兴学院人力资源管理专业的核心必修课,课程依托人力资源管理省级一流专业、着眼于应用型高级人才的人才培养目标进行建设,要求学生在毕业后能直接胜任培训专员岗位工作。课程对标“金课”建设要求,将 OBE(Outcome-based Education)教育理念和 PDCA(Plan、Do、Check、Action)循环管理理念相融合构建教学模式,进行了一系列改革探索和实践创新,为丰富专业建设内涵提供了有力支撑,有效提升了复合型应用型人才的培养质量。

一、培训与开发课程教学现状

(一)课程目标与定位

课程目标是一切教学活动的起点与终点,课程目标的设定要具有一定的来源依据。^[1]培训与开发课程教学目标分为知识目标、能力目标、素养目标和价值目标。课程在设定教学目标时运用了美国心理学家麦克利兰的胜任力冰山模型,以培训专员的岗位胜任力为核心,注重培养学生的高阶能力。培训专员的岗位胜任力主要包括两个层面:显性层面要具备扎实的理论知识和过硬的实务技能;隐性层面要具备高效学习、人际沟通、计划执行、语言表达、创新能力、系统思维等综合性能力以及奋斗、敬业、友善、团队精神等价值取向。

对应培训专员的胜任力模型,课程通过架构“知识—能力—素养—价值”四维度一体化高质量课程,旨在培养具有扎实理论知识、过硬职业技能、高效学习能力、创新能力并具备首创、奋斗、奉献、敬业等价值取向的复合应用型高级人才,如表 1 所

¹**作者简介:** 叶晟婷(1984-),女,浙江嘉兴人,嘉兴学院商学院讲师,研究方向为人力资源管理;顾惊雷(1973-),男,浙江嘉善人,嘉兴学院商学院教授,研究方向为人力资源管理;陈野(1967-),女,河北唐山人,嘉兴学院商学院副教授,研究方向为人力资源管理。

基金项目: 教育部产学合作协同育人项目(202101381037);浙江省线下一流本科课程(2021195);嘉兴学院实践教学专项改革研究项目(SJZY20072307-003)

示。

表 1 培训与开发课程教学目标

教学目标	具体要求
知识目标	理解并掌握培训与开发的基本原理、基础理论和发展趋势，具备较为扎实的专业理论基础
能力目标	掌握培训开发的技术方法与实务操作，具备有效沟通、组织管理、团队合作、语言表达、文书撰写和技能展示等职业能力
素养目标	运用创新性、系统性思维开展培训与开发工作，解决培训实际问题，具备良好的职业素养
价值目标	具备终身学习意识，开展有效自主学习和团队学习，具有职业认同感和责任感，具备首创、奋斗、奉献、敬业、团队、友善的价值取向

(二) 存在的问题

1. 传统教学痛点

培训与开发课程的传统教学主要存在三大痛点：一是课程内容难以提升学生的可雇佣性和职业适应力，实践性、应用性课程内容较少，学生在核心素养方面锻炼不足；二是单一讲授式的授课方法造成学生被动接受知识，师生互动、生生互动不足，学生缺乏学习主动性、积极性和探究性；三是考核方式不合理，重知识评价轻能力评价，重总结性考核轻过程性考核，对学生高阶思维和高阶能力评价欠缺。

2. 学生学情不佳

“培训与开发”课程的开设对象是人力资源管理专业大三(第五学期)的学生，这个阶段的学生凸显新的学情：渴求学习专业知识，但不知道怎么学、学什么，随着对专业的了解，学生对专业的喜欢度与满意度却在不断下降；^{[2]70}学习能力强，但不愿钻研，学习驱动力也相对不足，学生的学习动机、对课堂教学的体验、时间管理、积极应对困难等方面都要明显劣于大一、大四的学生；^{[2]70}学生思想活跃，信息来源渠道多，价值观普遍多元化，但思辨能力相对不足。

二、融合 OBE 和 PDCA 理念的课程教学模式

(一) 理论基础

1. OBE 教育理念

OBE 教育理念，即成果导向教育理念。最早由美国学者斯派蒂(Spady)提出，是遵循结果导向，进行反向设计教学体系的教育模式。^[3]OBE 教育理念具有三大特点：以成果为导向、以学生为中心、持续改进。^[4]同时，OBE 的实施需要满足三个假设：^[5,6]所有的学生都能成功，但取得成功的时间和方式上有差异性；良好的学习方式会激励学生取得更大的成功；教师在一定程度上决定了学生能否取得成功，在教学环节中具有关键性作用。

2. PDCA 循环管理理念

PDCA 循环管理理念源于企业管理，最早由美国质量管理专家休哈特博士提出，即在质量管理活动中，各项工作按照 Plan(计划)、Do(实施)、Check(检查)、Action(调整)四个流程执行，形成一个闭环管理。在实现质量提升过程中，呈现出有序的步骤和相互的协调促进，并在不断的变化中发现问题、改进提高，形成循环套循环、各级循环相互促进的动态过程，其核心管理是持续改进的过程。^[7]

(二)融合 OBE 和 PDCA 理念的培训与开发课程教学模式

“培训与开发”课程将 OBE 教育理念和 PDCA 循环管理理念相融合，以学生发展为中心、以成果产出为导向、以持续改进为目标，建构了课程 PDCA 的教学模式。整个教学模式以“学生为本和教学相长”为教学创新理念，协同且螺旋式地提升学生的学习效能和教师的教学效能。融合 OBE 和 PDCA 理念的培训与开发课程教学模型如图 1 所示。

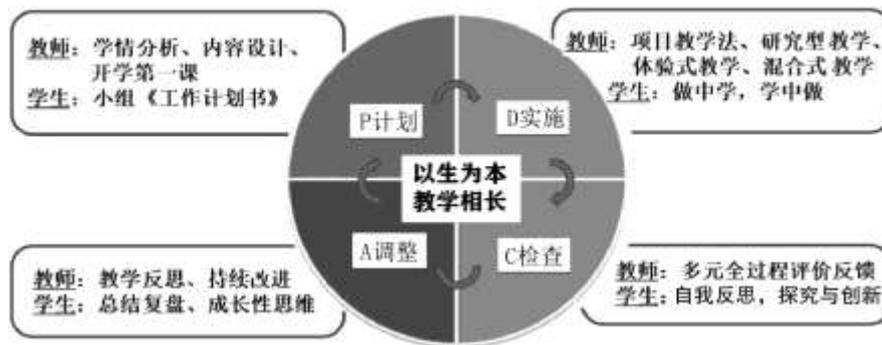


图 1 融合 OBE 和 PDCA 理念的培训与开发课程教学模型

1. 计划环节(P)

教师提前进行学情调研分析，设计课程内容，并因“生”而异编制工作任务。在“开学第一课”明确教学计划、工作任务、考核要求、团队分组，引导学生进行小组合作式学习和主动性、探究性学习。学生根据教师布置的工作任务要求，小组制订《工作计划书》，明确工作任务完成的时间和组员安排，便于在检查环节对组员进行客观准确的考核评价。

2. 实施环节(D)

实施环节分为课前、课中和课后三个阶段。在该环节，教师扮演“引导+启发”的角色，学生始终处于“中心+主体”的地位。教学关注更多的是“学生怎么学”，教师通过学习活动指导和影响学生，帮助他们提高“应该学习什么”的感知；^[8]同时在课前发布学习任务单，课中讲授课程，课后跟踪学习效果。学生课前完成预习，课中交流观点、学习研讨、主题演讲、工作任务分享与竞展，课后完成工作任务及线上资源自主性个性化学习。

3. 检查环节(C)

OBE 教育理念主张在评估检查环节，使用多种真实性的评估任务来进行评价，并且鼓励学生进行自我反思以培养探究与创新等能力。^[9]在这一环节，教师持续性地对小组学习进行跟踪和反馈，及时解答学生疑问，考核评价的焦点放在学生的“高阶能力达成度指标”上，通过综合性、多方式、个性化考核评价确保学生完成预期学习目标，不断提升学生学习的主动性和积极性。

4. 调整环节(A)

在这一环节，教师对教学效果进行总结与改进，反思课程内容是否符合企业、行业的需求，是否在高阶性、创新性、挑战度、思政育人等方面存在不足，教学效果是否符合课程目标等。学生对照“开学第一课”的成长目标，根据同伴建议、教师反馈意见进行总结修改。整个调整环节是教师与学生不断总结和复盘的过程，也是通过“教学相长”培养学生成长性思维、持续改进课程教学的过程。

PDCA 循环教学模式除了适用于整个教学过程，同样适用于在课程不同项目教学中进行重复实施。学生对线上教学平台项目任务单的预习阶段是计划(P)，线下课堂的知识输入、互动交流是实施(D)，对学生项目任务的评价反馈是检查(C)，学生根据反馈完善工作任务成果是调整(A)。在此过程中及时发现不利于实现教学目标的问题，分析问题产生的原因并有针对性地解决问题，从而保证课程学习目标的实现、教师教学能力以及学生学习能力的提升。^[10]

三、融合 OBE 和 PDCA 理念的培训与开发课程教学实践

(一) 优化教学内容，突出先进性和思政育人

学生学习兴趣低，难以“学会学习”，更难以进行创新性学习。^[11]要改变传统教学痛点，激发学生的学习兴趣，非常关键的抓手是要改变教学内容供给与学生发展需求之间的“供需矛盾”。因此，课程在计划环节重构和优化了教学内容，以突出应用性、先进性和前沿性。针对培训开发工作流程和工作重点，课程重构设计了“培训开发认知、培训需求分析、培训计划制订、培训实施管理、培训效果评估、职业发展”等六个项目。

六个项目均包括若干个典型工作任务，这些工作任务基本上涵盖了培训专员岗位所需的所有关键技能点。学生通过完成工作任务，不仅提升了实践应用能力，也大大增强了学习兴趣、主动性、投入度和知识获得感。同时，课程根据企业管理关注的焦点，将学术前沿、社会热点和教师科研相结合，重点补充了组织开发和职业发展等内容。

课程思政建设成为落实立德树人根本任务的战略举措和全面提高人才培养质量的重要任务。¹培训与开发课程以思政育人元素“进教材、进教学”为切入点落实立德树人根本任务。本课题组自编浙江省新形态教材《企业员工培训与开发技能训练》，内容体系融合了“思政内涵”，课堂通过知识点讲解、案例分析强化对学生的价值引领和思政育人，引导学生定位高远，具备职业担当、职业精神、正确的价值取向、终身学习理念和家国情怀。培训与开发课程“项目化”教学内容和思政育人元素如表 2 所示。

表 2 培训与开发课程“项目化”教学内容和思政育人元素

项目	思政元素	工作任务
项目一培训开发认知	传统文化，终身学习意识，职业认同感和责任感	任务一：认知培训岗位
		任务二：分析企业培训成功实践案例
项目二培训需求分析	首创、敬业、团队、法治	任务一：案例分析确定培训需求分析步骤和内容
		任务二：应用访谈法进行培训需求分析
		任务三：应用问卷调查法进行培训需求分析
项目三培训计划制订	首创、敬业、团队、友善，职业精神	任务一：撰写企业年度培训计划

		任务二：撰写企业新员工培训计划
		任务三：撰写企业管理人员培训计划
项目四培训实施管理	首创、奋斗、奉献、敬业、团队、友善，以人为本	任务一：培训外包管理
		任务二：内部培训组织和实施
		任务三：策划和组织大学生团建活动
		任务四：利用 E-learning 平台组织培训
项目五培训效果评估	首创、敬业、团队、友善	任务一：利用柯氏模型评估培训效果
		任务二：研讨培训效果论文
项目六职业发展	首创、奋斗、敬业、奉献，家国情怀	任务一：制订个人职业生涯规划
		任务二：案例分析科技人才职业发展管理

(二)创新教学方法，强化高阶性和挑战度

金课“两性一度”评价标准的“高阶性”，强调培养学生解决复杂问题的综合能力和高级思维；“挑战度”要求学生和教师一起“跳一跳”才能完成预期学习目标。确立以学生为本的教学理念，教师的“教”能带动学生的“学”才是真正有效的教学。^[12]因此，课堂教学至少要实现从灌输向对话、从封闭向开放、从知识向能力、从重学轻思向学思结合、从重教轻学向教重于学等五个转变。^[13]培训与开发课程在教学实施环节主要采用了项目化教学、研究型教学、体验式教学等方法，以强化课程的挑战度，培养学生的创新思维、系统思维及解决复杂问题的方法和能力。

1. 任务驱动的项目化教学

在“培训开发认知、培训需求分析、培训计划制订、培训实施管理、培训效果评估、职业发展”等六个项目的工作任务中，要求学生在虚拟仿真实训平台采取企业实战化完成部分工作任务，使学生参与跟进大学生实践教学基地及校企合作企业的培训活动。

2. 不断推进研究型教学

一是小组对接校企合作企业，调研撰写企业培训和人才培养案例，并将案例进行产品开发，转化为虚拟仿真实训案例。二是针对校企合作企业开展大学生创新创业训练，已有多项研究项目立项为国家级、省级、校级大学生创新创业训练项目。

3. 深入开展体验式教学

一是采用体验式案例教学，并引入企业行动学习培训方法。二是依托学科竞赛，参加全国大学生人力资源职业技能竞赛。三是各小组策划开展与大一新生的团建活动，跨课程参与“体验教育师”助教工作。四是校企协同育人，推荐学生进入企业从事培训助理工作，以提高学生的知识应用能力，促进学习效果的有效迁移。

(三)改革评价方式，强调多元评价和全过程评价

OBE 成果导向教育设定了“知识、能力、素养、价值”等多方面的教学产出成果，这就决定了学习成效的评价也应是多元和全过程的。多元评价是使用多种方式来评量学生的学习过程和结果，常采用内容多元、方式多元、主体多元等形式。^[14]

培训与开发课程评价内容包括出勤、线上学习、工作任务、综合训练等；评价方式包括布置工作任务、期末闭卷测验、虚拟仿真实训报告等；评价主体包括教师评价、校外导师评价、学生自评、组间互评。全过程评价是指形成性评价与总结性评价相结合。为了更全面地检验学生学习成果和课程目标达成度，课程还创新成果汇报形式，要求学生以“职业培训师”身份进行“分享与竞展”直播展示。

同时，为了保证评价的针对性、公平性和准确度，课程根据教学目标对各项作业均设计了相应的评分表，以虚拟仿真实训综合训练作业为例，评价标准和评分表如表 3、表 4 所示。

表 3 “虚拟仿真实训”小组成员内部评分表

班级：小组：组长：					
各位小组同学：请根据以下评价项目和各项目指标，客观公正地对组员在任务中的表现进行打分，满分 100 分。					
评价项目小组成员	评价项目和分值、指标				
	任务完成情况 (25 分)	与人合作能力 (25 分)	解决问题能力 (25 分)	职业态度 (25 分)	总成绩
	在小组工作中所承担的任务完成情况	与他人协同工作及处理矛盾的表现	提出对策或方案的质量	完成任务的主动性、认真程度	
组员姓名					
.....					

表 4 “虚拟仿真实训”教师评价、组间互评、小组自评表

班级：小组：组员姓名(学号)：							
各位老师、同学：请根据下列评价项目，评定学生表现，满分 100 分。 结合教师评价、校外导师评价、小组互评、自评，加权汇总得到该总成绩。							
评价项目(分数)	教师(50%)	校外导师(20%)	小组自评(10%)	组间互评(20%)			
实训报告(30分)							
语言表达能力(20分)							
逻辑分析能力(10分)							
系统性思维(20分)							

职业素养(20分)							
合计							
总分							
评分人签字							

四、培训与开发课程教学改革成效

培训与开发课程的改革成效采用柯克帕特里克的四层次评估模型，从“反应层、知识层、行为层、效果层”等四个层面进行综合性评价。课程结束后向人力资源管理 2017 级、2018 级和 2019 级学生进行了反应层的满意度调查，按照评价分类，选取了 12 个核心指标参与调查，采用李克特量表设计调查问卷，共收集到有效问卷 238 份。从调研学生反馈的信息可以看出，学生对教学内容、教学方式、考核方式等方面的改革满意度得分均超过 4 分，课程满意度较高，如表 5 所示。

表 5 培训与开发课程学生满意度评价

序号	评价指标	均值
1	您认为《培训与开发》课程的学习对今后从事培训工作的作用如何?	4.013
2	结束一学期的学习，您认为自己在参与课程学习的积极性上做得如何?	4.020
3	您对课程是否喜欢?	4.064
4	您对课程的总体满意度如何?	4.145
5	课程的平时考核方式和考核内容对您掌握知识技能是否有帮助?	4.012
6	通过新的课堂教学方式，您对课程知识技能掌握情况如何?	4.246
7	课程在教学内容和课程作业的实用性上做得如何?	4.153
8	课程在提高学生主动学习和自主学习方面做得如何?	4.266
9	您认为通过项目导向的小组合作学习，学习气氛和学习积极性如何?	4.000
10	教师对作业点评的启发对您掌握知识技能是否有帮助?	4.114
11	课程在教学内容丰富性上做得如何?	4.027
12	您认为任课教师在及时更新教学内容，介绍学科新动态、新发展、理论联系实际等方面做得如何?	4.168

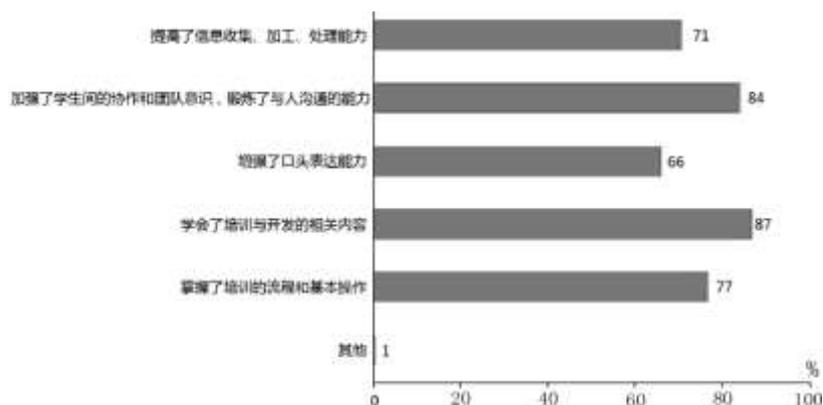


图 2 学生通过课程学习获得技能情况分布图

调研学生通过课程学习所获得的技能，分别有 84%、87% 的学生认为，他们在团队合作、沟通能力和培训开发相关内容等方面收获较大；有超过 70% 的学生认为，他们不仅在沟通能力和培训开发相关内容方面得到锻炼，同时在信息收集、加工、处理能力方面都有很好的收获，如图 2 所示。此外，从学生工作任务完成情况、期末考试成绩、学科竞赛获奖、大学生创新训练项目立项以及人力资源管理专业毕业生就业跟踪调查等方面的分析评价来看，课程在知识层、行为层、效果层三个层面均取得了良好的教学效果，表明采用 PDCA 循环教学模式有利于课程目标的达成。

由于 PDCA 循环教学模式秉承教学相长理念，课程改革还有效提升了课程组教师的业务能力和教学效能，团队教师立项 3 项教育部产学研协同育人项目，主编 2 部浙江省新形态教材，立项校虚拟仿真“员工培训与人才培养”（培育）项目，本课程也成为浙江省线下一流本科课程建设项目。

五、总结与思考

“教育的本质是一棵树摇动另一棵树，一朵云推动另一朵云，一个灵魂召唤另一个灵魂。”这句名言是激励课程组教师推动课程教学改革的最大动力，课程组期望将 OBE 和 PDCA 理念相融合构建新型教学模式、建设“金课”，实现“育才”和“育人”相统一。

（一）协同育人的课程思政

课程通过“教材、课堂、实践”等方式将“责任担当、敬业奋斗、团队友善、终身学习、家国情怀”等思政元素有机融入、潜移默化，使思政教育与专业知识教育协调同步。

（二）双链对接的产教融合

学校与嘉兴本土企业开展的“一课双师，共编教材，指导实习”等育人模式改革，有效发挥了校企协同育人的优势，有力促进了人才培养供给侧和企业需求侧结构要素的全方位融合。

（三）多元高效的学习方法

项目化教学使学生对培训开发流程有了完整认识，并在技能方面得到实战锻炼；研究型学习将学生专业课学习与知识探索有机结合；体验式教学大大提高了学生的创新力、职业适应力和胜任力。

参考文献:

- [1]史玉珍, 蔡清. OBE+“金课”理念下的课程实施建设研究[J]. 科技风, 2021(10):24-26.
- [2]史秋衡. 大学生学习情况究竟怎样[J]. 中国高等教育, 2015(Z1):68-70.
- [3]宋立华. 基于 OBE 理念的食品分析课程教学方式实践与探索[J]. 高教学刊, 2021(36):115-118.
- [4]苏芑, 李曼丽. 基于 OBE 理念, 构建通识教育课程教学与评估体系——以清华大学为例[J]. 高等工程教育研究, 2018(2):129-135.
- [5]李培振, 张波, 单伽程. 基于 OBE 理念的课程考试及其评价研究[J]. 教育教学论坛, 2019(13):83-85.
- [6]刘荣, 万丽丽, 袁芳. OBE 理论视角下高校课程学习评价研究[J]. 中国轻工教育, 2016(1):15-17.
- [7]齐航, 李涛. 基于 PDCA 循环的高校创业人才培养研究[J]. 山东理工大学学报, 2021(37):97-101.
- [8]MONG Y, MANGTANG C, FRANCIS KAR HO C. Web-Based Outcome-Based Teaching and Learning——An Experience Report [J]. Lecture Notes in Computer Science, 2008, 4823:475-483.
- [9]GLADIE L, CONNIE S. Outcome-Based Education and Student Learning in Managerial Accounting in Hong Kong[J]. Journal of Case Studies in Accreditation and Assessment, 2012:5-7.
- [10]王博, 陈倩倩. “互联网+”时代文学理论课程线上线下混合式教学探究[J]. 兰州教育学院学报, 2020(36):63-66.
- [11]娄延常. 大学生学习兴趣与创新人才的培养——湖北省大学生学情调查的启示[J]. 复旦教育论坛, 2004(2):68-71.
- [12]周湘林. 以学生学习为核心的高校优质课堂教学探究——基于深层教法与深层学法的合理匹配[J]. 中国高教研究, 2014(9):106-110.
- [13]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.
- [14]刘宁, 王晓典. 论成果导向教育理念的学生学习成效多元评量[J]. 黑龙江高教研究, 2016(2):37-40.

注释:

- 1 教育部《高等学校课程思政建设指导纲要》。