

《人力资源管理概论》课程教学改革路径

根据“十四五”时期广东教育现代化重点工程，提升高等教育内涵发展水平指出，深入实施本科教学质量与教学改革工程，创新本科人才培养机制，深化复合型、应用型、创新型人才培养，夯实本科教学基础地位。《人力资源管理概论》是经管类核心课程，对于人才目标的实现至关重要。希望以此课程为示范，结合应用型高校的发展定位，以及应用型高校学生生源情况分析和学科专业特点，以OBE教育理念为指导，创新课程体系，把课程改革与创新方向确定为以新文科、新商科建设为背景，培养复合型、应用型、创新型人才为目标，突出实践教学环节，发挥学生的主观能动性，提高学生的团队协作能力、组织能力、沟通能力和创新能力，培养服务于地方的创新应用型人才。^[3]

本次课程改革以OBE教育理念为指导，以《人力资源管理概论》课程为例，探讨基于OBE教学理念的应用型教学模式。在课程教学中融入“数字化”“新商科”思维，采用“雨课堂”“PBL”教学模式翻转课堂，综合运用情景模拟、角色扮演、小组讨论、PPT演示等方法，在课前、课中、课后让学生参与到案例教学的互动中来，激发学生的学习积极性和主动性。在以上教学模式的基础上，结合生动有效的课程思政育人元素打造有情有义、有温度、有爱的文科课程，做到春风化雨润物无声。重建考核评价体系，通过“自我参照评价+同行评价+教师评价+线上考核”的多维度评价内容与多元化评价主体，实现OBE教育理念强调的聚焦教学成果，加强成果输出。通过此次教学改革，提高课程教学质量，进而提升学生的综合能力。课程体系建设从以下几方面进行：

（一）教学理念革新

全方位引入OBE教育理念，OBE强调以学生为本，注重成果导向。所有学生都能在学习上获得成功，但不一定采用相同方法。结合应用型本科高校学生背景以及个人兴趣发展，即根据每个学生个体差异，制订个性化的学习目标与评估标准，并适时依据标准进行评定，从而准确把握学生的学习状态与进度，对教学进行及时修正。教师开展课程设计之前需要明确：1、学生参加课程的学习成果是什么？2、教师可以采用哪些途径帮助学生获得以上学习成果？3、如何衡量以上学习成果达成？

（二）教学目标创新

随着数智化在经济社会的全面融合以及新商科背景下对综合人才的需求，人力资源管理专业要紧跟时代发展趋势与社会需求，融合新技术与新方法，在教育培训目标上

也要实现跨学科、跨技能、综合素质全面提升。本课程改革在以上时代背景下，基于OBE教学理念，深度拓展课程教学目标，包含知识目标、能力目标、素质目标，调整优化课程知识体系、适当融入数字化工具、结合社会最新案例、统筹安排教学资源，变更教学考核体系，力求打造以人力资源专业技能为依托的数智化T型人才培养模式。

（三）教学内容创新

在数字经济时代，基于人力资源管理专业定位和数智化T型人才培养目标，教学应充分结合社会与企业对人力资源管理人才的实际需要以及数智化在人力资源管理领域的发展，进行科学的专业课程内容优化设计。课程内容体系分三个模块：第一，人力资源管理知识理论模块。第二，人力资源实践能力构建项目。第三，人力资源管理知识的数字化应用。在整个课程内容建设中，融入适当的课程思政元素，将理论教育、实践教学、思政教育融为一体，践行三全育人方针。

（四）教学方法创新

1、线上线下混合模式，利用现代化信息技术辅助教学
针对“内容多、学了忘记”的问题，课程团队成员计划采用线上和线下深度融合的混合教学模式。一方面，充分利用线上丰富多样的课程资源与学习资料，弥补课堂教学时间有限、教学资源不足等问题。另一方面，有效利用线下课堂教学时间，把教学重点从理论知识讲解转移到对学生专业能力与核心素质的培养上，加深对知识的理解。

学生的通讯工具已经普及，如果能够随时学、方便学将会满足学生个性化学习需求与随时性学习需求。教师在这个环节主要有引导作用打造掌上学习，深度融合权威教学资源平台，比如“中国大学MOOC”平台和“智慧树”平台等，可以利用在线课程相关资源。分别在课前利用教学平台资源推送预习视频，在课中对预习视频中重点问题展开课堂讨论，在课后利用教学平台完成自测练习，充分利用教学资源平台的教学管理功能，实时掌握学生观看预习视频和课后测验的情况。

2、PBL教学方法，突出以学生为中心

针对“不会应用”和“学习缺乏主动性”问题，任课老师通过创设一些与企业实际情况联系紧密的问题和情景，充分利用PBL（项目式学习）教学方法的优点，把学习的主动权交给每一位学生。同时融合案例教学法、小组学习法和角色扮演等多种方法，力求全方位调动学生的学习积极性，体现学习过程中学生的中心位置。以“绩效反馈”这一知识点为例，可进行如下教学设计：分为课前、课中、课后，教师与学生分别担任不同的角色，实现课前学生预习、课中模拟演练、课后回顾总结的项目式学习方