

基于 SPOC 的绩效管理课程信息化教学模式改革研究

张娇 王雅楠

西安翻译学院 国际商学院, 陕西西安, 710105;

摘要: 信息化教学模式改革是新时代下高等教育服务支撑中国式现代化建设的新要求。文章基于 OBE (成果导向教育) 理念, 依托 SPOC (Small Private Online Course, 小规模限制性在线课程) 平台对传统绩效管理课程进行改革, 构建了 SPOC 信息化教学模式。该模式基于 OBE 理念和限制性准入条件, 对绩效管理课程内容进行重构, 挖掘课程思政融入点, 借助视频、话题讨论、案例、情境模拟等形式创新绩效管理教学模式, 增强师生互动, 贯穿课前、课中、课后、考核等多个环节, 极大地激发学生学习兴趣和潜能, 使学生从“要我学”转向“我要学”。此外, 该模式也可以为其他高校的人力资源管理类专业基础课程深化教学改革提供借鉴。

关键词: 绩效管理; SPOC; 信息化教学模式; 课程思政; 教学改革

DOI:10.69979/3029-2735.25.4.072

引言

新时代下为建设社会主义现代化强国, 实现中华民族伟大复兴, 国家和社会对高等教育和优秀人才的需要比以往任何时候都更为迫切, 如何服务支撑中国式现代化建设、提高人才培养质量成为了普通高等教育面临的时代挑战。2023年5月29日, 习近平总书记在讲话中强调“教育数字化是我国开辟教育发展新赛道和塑造教育发展新优势的重要突破口”^[1], 这为新时代下高等教育高质量发展、全面提高人才培养质量指明了方向。而当代大学生信息获取的渠道多种多样, 铺天盖地的网络信息蜂拥而至, 导致学生对新事物的新鲜感增强同时关注度降低, 这就对课堂授课内容、呈现形式等方面提出了更高的要求。但传统的绩效管理课堂中重理论轻实践、互动性低等弊端愈发显著, 如何利用在线平台中丰富的教学资源、多样化的学习方式以及个性化的学习方案对传统课堂进行改革, 探索出一种高效的绩效管理信息化教学模式, 满足新时代人才培养的新需求是当前任课教师重点关注的问题。因此, 任课教师逐渐探索出一种将传统教学模式与现代信息技术相结合的信息化教学模式。该模式依托 SPOC 平台注重对学生理论知识和实践能力的培养, 通过限制性准入对学生进行分类教学, 在课前、课中、课后融入音视频、案例、话题讨论等数字资源, 具有参与度高、互动性强、课程评价的多维性等

特点, 不仅能够引导学生主动学习, 拓展学生的知识视野, 培养学生实际应用能力, 更能引导学生坚定理想信念, 厚植爱国情怀。

1 基于 SPOC 的绩效管理课程信息化教学模式改革的理论探索

1.1 教学内容设计

SPOC (Small Private Online Course) 是一个相对较小、向特定的群体提供在线课程, 将其与传统的师生互动方式、线上丰富教学资源相结合的教学模式, 能够增加师生互动频率, 不断加深学生对所学知识的印象^[2]。在教学效果上, 传统的教学模式难以调动学生的积极性, 教学效果并不理想; 在教学内容上, 新时代更注重在绩效管理课程中融入思政教育。因此, 将 SPOC 信息化教学模式引入绩效管理课堂中, 教师可以根据课程的主要模块进行教学活动设计, 如加入话题讨论、小组任务、情境模拟等参与性学习方式, 调动学生学习的主动性与积极性。也可以通过这些形式设计课程思政内容, 如结合绩效计划的内容与制定的过程, 在学习和生活中培养学生“凡事预则立, 不预则废”的意识, 让学生通过事先学习, 掌握事物发展规律, 丰富学识, 增长见识, 努力成为德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人; 在绩效评价环节, 通过具体案例展开对不同评价主体和评价方法的讲述, 让学生学会换位思考, 理解不

同评价主体关注的侧重点,在实际工作中要做到统筹全局,协调各方等,将思政元素巧妙地融入专业课程,真正做到“春风化雨,润物无声”,详细过程见表 1。

表 1 基于 SPOC 的绩效管理课程信息化教学模式的内容设计

核心章节	教学内容	信息化教学模式
绩效管理工具	关键绩效指标 平衡计分卡	视频资料和案例介绍理解关键绩效指标在组织中的实施过程及优缺点。 课前话题讨论中了解平衡计分卡的主要内容和战略管理流程。
绩效计划	绩效计划的内容 绩效计划的制定	课前对企业绩效计划进行资料搜集,梳理绩效计划的主要内容。 制定企业绩效计划并展示,进行生生互评。
绩效监控	绩效沟通	课堂上设置沟通情境,使学生掌握有效绩效沟通的技巧。
绩效评价	绩效评价的主体 绩效评价方法	通过具体案例导入理解选取不同绩效评价主体的主要依据。 通过视频介绍不同评价方法的优缺点及其适用情况。
绩效反馈	绩效反馈面谈 绩效薪酬	小组模拟绩效面谈过程,切实体验绩效反馈中遇到的问题与解决方案。 依据绩效评价的结果设计绩效薪酬方案,包括绩效调薪和激励计划。

做好课程介绍与导入。绩效管理课程介绍对建立良性的师生关系至关重要,在第一节课中可以借助 SPOC、学习通等平台发布课堂小游戏、测试、话题讨论等活动,积极营造轻松愉快的课堂氛围,激发学生的发散性思维 and 创新能力。通过百度搜索指数、课堂小游戏、思维导图以及知识图谱对绩效管理课堂内容进行讲述,比如通过课堂小游戏让学生意识到目标管理的重要性,掌握绩效沟通的一些技巧,让学生对绩效管理课程的主要内容形成初步了解。

1.2 教学改革思路

绩效管理课程信息化教学以学生为主体,通过成果导向教育(Outcome Based Education, OBE)理念深挖课程内容,激发学生兴趣,借助 SPOC 平台对授课方式创新,增强师生互动,激发学生学习兴趣和潜能,将该模式融入到课前、课中、课后环节,使学生从“要我学”转向“我要学”。在课程考核阶段,遵循“以学论教”的原则,既关注过程也关注结果,以课程目标的达成度为标准,同时注重增强学生的社会责任感、创新精神和实践能力。这要求教师在授课过程中要不断进行评价与反思,持续优化基于 SPOC 的绩效管理课程信息化教学

模式,使教师真正地做到“我会教”,详细的教学改革思路见图 1。

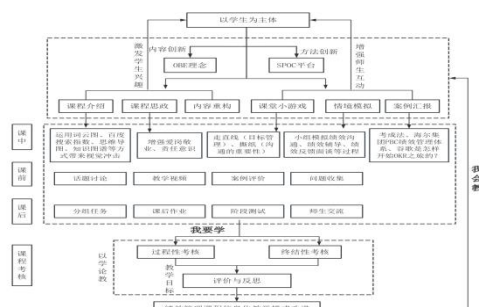


图 1 基于 SPOC 的绩效管理课程信息化教学改革思路图

1.3 基于 SPOC 的绩效管理课程信息化教学模式改革的实践路径

1.3.1 课前

基于 SPOC 的绩效管理信息化教学模式在课前活动中突出限制性的特征,即对学生设置限制性准入条件,达到要求的学生可以先自主在线学习,未审核通过的学生可以观看教学视频、文本类或课件类资料等在线资源,这样既能满足不同层次的需求,实现因材施教的个性化学习,也能减少对教师教学内容深度不够、学习质量认证等的质疑,在一定程度上体现了基本教学资源的开放共享。此外,通过准入条件筛选出来的学生,教师可以更清楚地了解他们的学习基础,掌握这些小规模学生的总体情况与个体差异,从而开展针对性的教学活动。而作为学生,限制性准入的设置能够提高学生的获得感,从而激发学习的动力。以《绩效反馈》这一章节为例,设置限制性准入条件(表 2)对教学内容进行重构。

表 2 基于 SPOC 限制性准入条件的绩效管理课前内容设计——以《绩效反馈》为例

教学方式	教学内容
课前自学(线上)	限制性准入条件:通过教学视频、话题讨论等形式学习基本理论知识。 第一节:绩效反馈概述——绩效反馈的内涵、意义。 第二节:绩效反馈面谈——绩效反馈面谈的原则、前期准备。 第三节:绩效申诉——绩效申诉的重要性、原则。 第四节:绩效改进——绩效分析的思路:三因素法、四因素法。

1.3.2 课中

满足准入条件的学生可以在课前自学的基础上,在课堂上进行面对面的主题辩论、案例汇报、情境模拟等

活动。首先,通过案例介绍引出本节课的授课内容。其次,借助思维导图、知识图谱等介绍本章课程的整体框架,给学生带来视觉上的冲击,激发学生学习的主动性;再次,通过限制性准入对课程内容进行重构,并尝试融入思政元素,培养学生爱岗敬业意识;最后,通过情景模拟对理论知识进行强化,培养学生分析问题、解决问题的能力,详细过程见表3。

表3 基于SPOC的《绩效反馈》授课过程改革

教学方式	教学内容
课中 学习(通过考核的学生、线下)	1.案例导入:《腾讯的评价结果应用于申诉》,了解互联网时代下人力资源管理新的需求,激发学生不断提高自身专业素养。 2.目标导向:利用思维导图构建课程体系,引出本章节的重难点内容。 3.理论深化:研究性教学,借助企业案例和视频串讲理论知识,思考绩效反馈对企业发展的意义,第二次课程思政融入。
	第一节:绩效反馈概述——360度反馈计划的适用条件及优缺点。 第二节:绩效反馈面谈——绩效反馈面谈的过程、问题及改进。 第三节:绩效申诉——绩效申诉体系的构建:确定申诉参与方、界定申诉范围、明确申诉管辖权。 第四节:绩效改进——柯氏评价模型。 第五节:评价结果的应用。 4.实践强化:利用网络资源对理论知识进行实践,提高学生解决问题的能力。 第二节:绩效反馈面谈——小组进行绩效反馈面谈模拟,需要准备的资料:XX员工绩效考核表、面谈记录表、绩效改进计划。

1.3.3 课后

将SPOC在线教学平台与绩效管理课后活动巧妙结合,使得SPOC平台能够更好地赋予学生个性化的学习体验,教师的引导和课后的作业、小组任务、阶段测试等活动使绩效管理教学活动更加系统,从而有效支持深度学习,课后巩固详细过程见表4。线上环节除了传统的作业发布和阶段测试外,让学生共建一个实时更新、可共享且涵盖绩效管理课程内容、关联专业核心课程的教学资源库,学生可以上传与课程相关的话题、案例、学科竞赛、学术论文、调查报告等资料,这样不仅为课堂互动提供了素材,也能在一定程度上激发学生学习的主体意识,调动学生学习的主动性。线下以专题、竞赛等形式拓展学生知识视野,与学科竞赛融合开辟育人新空间,还可以构思学位论文,激发学生科研兴趣。

表4 基于SPOC的《绩效反馈》课后巩固过程改革

教学方式	教学内容
课后 巩固(线上、线下)	线上: 1.知识巩固:借助MOOC、学习通等平台发布作业、阶段测试,除了教师评价外,开放自评、互评权限。 第三节:绩效申诉——设计申诉程序。 第四节:绩效改进——制定绩效改进计划。 2.知识拓展:学生将在日常学习与生活中发现的与课程相关的音视频材料、话题、案例、互动小游戏、学科竞赛、学术论文、调查报告等资料上传至绩效管理课程资源库,激活第二课堂,激发学生学习的主体意识。
	线下: 1.拓展视野:以专题、竞赛等形式拓展知识视野、适应时代变迁。 第五节:评价结果的应用——基于AI算法的绩效薪酬方案设计专题汇报。 2.赛教融合开辟育人新空间。 基于绩效管理课程积极动员学生参加相关学科竞赛,使竞赛成为课堂学习的有益补充,如《全国大学生人力资源管理综合能力竞赛》、《中国大学生人力资源管理创新实践大赛》。 3.构思毕业论文选题。 作为人力资源管理专业学生的核心课,学生可以在课程学习的过程中思考毕业论文题目,激发学生科研兴趣和热情,培养创新意识和能力。如XX企业绩效反馈与工作绩效的相关性研究、基于360度反馈的XX企业绩效考核体系改进研究。

1.3.4 考核

基于SPOC的绩效管理信息化教学效果评价围绕教师教学与学生学习两个方面展开,教师课程评价“三”维度、学生学习效果“三”检验^[3]。教师通过学生线上与线下表现、过程性考核与终结性考核、教师评价、自评与互评这3个维度对学习效果进行评价。在指标选取上,过程性考核不仅关注学生对专业知识的掌握情况,也关注学生运用专业知识分析问题、解决问题的能力,因此将课前视频观看时间、话题讨论热度、课堂参与度、团队合作等指标纳入考量范围,激励学生明确学习目标,终结性评价则覆盖期末考试成绩、课程设计等环节,从而实现教学过程与教学目标的有机统一。而在过程性考核主体上,相较于传统的教师主导评价外,基于SPOC的绩效管理信息化教学模式在课堂活动中,加入了学生自评、生生互评的考核方式,使得过程性评价结果更加客观、公正,更能反映学生学习的真实效果,为下一学年的教学改进计划提供有效依据。

2 结语

新时代下高校加快新文科建设对以绩效管理学为代表的文科专业课程体系与教学内容改革提出了新的要求,课堂教学不再单一追求理论知识的传授过程,更注重对学生价值塑造、知识传授、能力培养相统一^[4]。

绩效管理课程作为人力资源管理专业的核心课程,在授课的过程中借助 SPOC 创建互动性强的信息化教学模式,通过积极推广小班化教学、信息化教学,利用线上线下两个平台能够广泛激发学生求知欲望,使学生深入理解绩效管理在企业人力资源管理中的重要地位,掌握绩效评价、绩效反馈等相关理论与方法,从而提高学生分析与解决企业绩效管理实际问题的能力。

参考文献

- [1] 教育部. 数字化赋能教学方式变革 促进课程教学改革深化发展[EB/OL]. (2023-07-04) [2024-12-04]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_2082/2023/2023_zl09/202307/t20230704_1067176.html.
- [2] 白瑶,孙鹏. 基于超星学习通的工程流体力学课程混合式教学改革研究——以中国矿业大学(北京)土木工程专业为例[J]. 沈阳建筑大学学报(社会科学版), 2023, 25(03): 306-313.

- [3] 邱海英,杨振林,李达铎. 职业院校 SPOC “三三制”双线混融教学模式构建[J]. 黑龙江教育(理论与实践), 2023, (09): 70-74.

- [4] 教育部,国家发展改革委,工业和信息化部,等. 教育部等五部门关于印发《普通高等教育学科专业设置调整优化改革方案》的通知[EB/OL]. (2023-02-21) [2024-12-04]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/202304/t20230404_1054230.html.

作者简介: (张娇, 1996 年 12 月, 女, 汉族, 陕西商洛, 西安翻译学院, 硕士研究生, 助教, 主要研究方向为企业创新绩效; 王雅楠, 1982 年 1 月, 女, 汉族, 陕西西安, 西安翻译学院, 硕士研究生, 副教授, 研究方向: 战略管理。)

项目基金: 西安翻译学院 2023 年校级教育教学改革研究项目“基于 SPOC 人力资源管理专业课程的信息化教学模式研究”(J23B44)