

# 基于成果导向的BOPPPS教学模式在 《组织设计与工作分析》课程中的应用

朱晓莉, 伍文生

合肥师范学院经济与管理学院, 安徽 合肥

收稿日期: 2022年12月5日; 录用日期: 2023年1月12日; 发布日期: 2023年1月28日

---

## 摘要

为有效提高课程学习效果, 提升学生的学习兴趣, 构建了基于成果为导向的BOPPPS的教学模式, 并在组织设计与工作分析课程中进行了实践与探索。研究表明, 基于成果导向的课程内容结构优化和BOPPPS教学模式的应用使得学生的学习成果期望得到强化, 学习方向明确, 自主学习和实践得到提升, 较好地达成课程目标。以期为人力资源管理专业课程教学提供有益的借鉴与思考。

## 关键词

成果导向, BOPPPS教学模式, 组织设计与工作分析

---

# Application of BOPPPS Teaching Model in the Course of Organization Design and Work Analysis Based on Achievement-Oriented

Xiaoli Zhu, Wensheng Wu

School of Economics & Management, Hefei Normal University, Hefei Anhui

Received: Dec. 5<sup>th</sup>, 2022; accepted: Jan. 12<sup>th</sup>, 2023; published: Jan. 28<sup>th</sup>, 2023

---

## Abstract

In order to improve the learning effect of professional courses and enhance students' interest in learning and achievement experiences effectively, this article designed an achievement-oriented teaching model based on the BOPPPS teaching method, and carried out the practice in the course of Organization Design and Job Analysis. The research results show that the optimization of curriculum content structure and the application of BOPPPS teaching model make students' expecta-

tion of learning results be strengthened, they have clear learning direction, initiative and practice have been improved, and the curriculum objectives are well achieved, in order to provide useful reference and thinking for the teaching of human resource management professional courses.

## Keywords

Results Orientation, BOPPPS Teaching Model, Organization Design and Job Analysis

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

线上教学为教育信息化带来机遇,同时信息技术的发展亦使得教育资源逐步走向数字化、大众共享化。课程资源、企业案例资源、企业数字化转型的需求与使命等资源在各大平台涌现。高等院校教师、大学生在数字化教学、智慧课堂上的互动具有资源丰富、场景展示维度全等优势。线上线下教学探索与改革的热潮高涨,成果丰硕。

人力资源管理在企业数字化转型中面临着机遇和挑战,人力资源管理专业课程的教学需要积极应对企业数字化转型需求,对接劳动市场知识结构和技能结构要求。在线上资源丰富、展示方式多样的教育环境下,如何提升大学生的学习主动性与深度学习实践,实现教学成果在不同场域的实现与转化,成为当前教育界必须深入思考的问题。

《组织设计与工作分析》课程是人力资源管理专业的核心课程,共32学时,在专业课程体系中具有基础性和前置性;组织结构与工作作为企业存续与发展的机制要素,在数字经济时代,对企业的数字化转型的具有重要意义。通过该课程学习,明确组织结构设计与再设计目的、流程与方法,工作分析的思路与创新实践。本课程以创新创业为目标导向,将自下而上地进行学习,即先从工作分析出发,逐步展开操作层-岗位层-部门层三个层次的工作分析,然后进行纵向结构划分,设计组织结构。《组织设计与工作分析》是一门集理论性与应用性、实践性为一体的学科,深度学习和成果导向的课程教学模式改革迫在眉睫。

## 2. 组织设计与工作分析课程课情与学情分析

### 2.1. 组织设计与工作分析课程课情分析

组织设计与工作分析课程是人力资源管理专业核心课程的基础课程,课程开设时间一般在大学二年级的第一学期,其为后续的专业核心课程打下牢固的基础,课程的重要性显而易见。该课程已经在校方和教师团队的共同努力下,构建了丰富的超星尔雅线上学习资源和任务,如完整的多媒体课件、资料、专题阅读模块、辅导答疑模块等。根据学习通基础数据记录,课程活动数高达42,363。同时大规模开放式在线课程(慕课,MOOC)动态循环开课,学生自主学习条件和平台建设初具规模。

在企业数字化转型背景下,互联网技术带来的是资源配置方式的革命性改变,企业线上线下一体化业务流程再造,紧扣互联网“信息互动”的中心功能展开,组织设计与工作分析在人力资源管理体系的基础地位得到提升与重视,基于新的商业模式下的组织设计与工作分析逐步从周期长、体系复杂、保密性高转向变革周期缩短、去中心化、平台化和无边界化动态创新,面临着市场中更为激烈的竞争挑战。

对接市场需求, 把握时代发展趋势和潮流, 将当前外部环境的变革融入到课程教学内容中, 组织设计与工作分析课程教学要跳出固有的传统的课程内容结构, 重新定义课程教学目标, 即培养学生数据化驱动的思维模式, 适应和探索充满共享智慧的工作形式、组织架构的虚拟化、平台化设计等, 借助多种教学模式, 引导学生了解组织设计与工作分析的实践价值, 围绕创新创业的主旋律鼓励学生进行模块化学习和实践, 阶段性地获得成果体验, 并推动教学成果的转化。

## 2.2. 组织设计与工作分析课程学情分析

随着智慧教学平台的应用, 线上线下教学模式的结合, 高等院校教师一直在努力构建体系完整, 课程资料丰富的线上教学资源, 如在学习通平台、雨课堂等平台上上传了课程课件、视频资料、阅读资料等。大学生主动学习, 主动搜索、主动提问的比率有所提高。通过往届组织设计与工作分析课程学情调查, 约 20% 的学生不清楚学习目标, 仅仅将学习目标对等作业分值。有 60% 的学生认为老师要求学习, 且学习痕迹作为平时成绩的一部分时他们才会主动学习, 目的以获得平时成绩为主, 不重视学习过程。

学情分析包括学习的动机与需求、学习风格与认知习惯、学习条件和基础等方面, 在复杂多变的互联网环境中, 高等院校大学生自我意识强烈, 目标多元化且模糊化[1], 普遍缺乏为具体目标而不懈努力的内在动力, 专业课程的学习实践忽视过程探索、注重结论和成绩评价, 学习上呈现主动性差、功利性强的特征。组织设计与工作分析课程过程性作业以方案设计、工作分析调查报告为主要形式, 学生们借助互联网平台搜索功能, 快速获取知识习得和讯息, 并简单地将内容叠加整理成自己的作业内容, 完成平时成绩的考核, 对网络资源有很强的依赖性[2]。在互联网的影响下, 大学生的生活认知习惯更倾向于碎片化的短视频。如何将学生碎片化的认知结构在专业课程的引导下, 构建能对接市场需求的职业知识技能链, 并能通过阶段性成果导向, 引导学生发掘学习的兴趣与动力, 并能持续构建有价值的知识网, 在教学内容优化、教程策略调整、教学方式与组织上提出了更高的要求。同时准确动态把握学习者特征, 让教学活动设计做到有的放矢。

## 3. BO<sub>tp</sub>P<sub>1</sub>P<sub>2</sub>P<sub>3</sub>S 教学模式

BOPPPS 教学模式由加拿大教学技能发展工作坊开发的参与式教学模型[3], 近几年多种专业课教学尝试应用 BOPPPS 法, 均取得了较明显的教学效果[4]。针对学习目标的达成将完整的课堂教学过程划分为 6 个模块, 分别是新知识导入(bridge in, B)、学习目标(objective, O)、前测(pre-assessment, P)、参与式学习(participatory learning, P)、后测(post-assessment, P)和总结(summary, S) [5]。

《组织设计与工作分析》是一门集理论性与应用性、实践性为一体的学科。根据课程的特点和应用型教学要求, 基于成果为导向, 细化学习目标, 分为理论学习目标(Theoretical learning objective)和实践学习目标(Practice learning objective), 文中分别用 O<sub>t</sub>、O<sub>p</sub> 表示。鼓励学生根据自己的体验与认知, 确定自己的具体维度目标, 在理论学习目标和实践学习目标方面可划分为多个细分目标, 分别用 O<sub>t1</sub>、O<sub>t2</sub>、……和 O<sub>p1</sub>、O<sub>p2</sub>……表示。前测(pre-assessment, P)、参与式学习(participatory learning, P)、后测(post-assessment, P), 为了更清晰表达, 文中分别用 P<sub>1</sub>、P<sub>2</sub>、P<sub>3</sub> 表示[6]。

BO<sub>tp</sub>P<sub>1</sub>P<sub>2</sub>P<sub>3</sub>S<sub>1-2</sub> 模型在组织设计与工作分析课程教学环节主要切分为 6 个阶段, 分别为① B (Bridge-in) 导入课堂教学内容, 建立学生体验感, 激发学生的兴趣和动力; ② O (objective or outcome) 目标——设立每章节理论和实践学习目标, 鼓励学生根据自己的体验细化目标; ③ P<sub>1</sub> (Pre-assessment) 前测——对学生已有的相关知识、认知进行摸底测试, 有助于教师调整授课的进程与深度, 教师根据学生前测效果整合学习目标, 为参与式学习提供正确的方向引导; ④ P<sub>2</sub> (Participatory Learning) 参与式学习——组织设计与工作分析实践需回归到具体的企业环境下实施, 通过师生互动、生生互动的灵活方式, 让学生根据自己

的目标成果导向, 选择调研方式获取工作信息和组织信息; 参与式主要以小组形式展开, 通过讨论、实践调研掌握课程要点和难点, 完成实践目标; ⑤  $P_3$  (Post-assessment)后测——通过对  $P_2$  的参与式实践成果如调研报告、信息收集展示等、调研记录微视等形式进行学习效果检验; ⑥  $S_{1-2}$  (Summary)总结——教师首先根据  $P_3$  后测检验结果进行总结  $S_1$ , 进一步巩固学习目标和重难点, 并对每组的调研成果存在的问题进行总结并给出新的修改建议; 组织设计与工作分析是根据创新创业思路自下而上学习实践, 期末时要求学生学时内每阶段的成果进行归纳总结, 制作学习实践微视频。教师根据学生的主题, 进一步整理成专题上次学习通平台, 丰富教学实例资源库并能实现平台动态分享, 为总结的第二个阶段, 即  $S_2$ 。 $BO_{tp}P_1P_2P_3S_{1-2}$  模型突出以学为主体的、深度参与学习和教学评价反馈的教学模式, 在培养学生的数字化技能同时, 学生的学习行为、阶段成果通过微视频记录, 激发的学生持续的学习动力和激情。

#### 4. 基于成果导向的 $BO_{tp}P_1P_2P_3S_{1-2}$ 教学设计

《组织设计与工作分析》课程共分为两个学习模块, 分别是组织设计与工作分析, 课程在《管理学》、《人力资源管理》等基础课程后开设, 考虑基于战略目标的职能的划分的学习模式宏观且难以落实实践, 无法与学生产生体验共鸣, 结合高等院校人力资源管理专业本科学生的学情, 企业组织设计与工作分析实践的非常态化、非模块化的现状, 本课程以创新创业为目标导向, 自下而上组织学习与实践, 即先从工作分析出发, 在具体的环境分析后, 逐步展开操作层 - 岗位层 - 部门层三个层次的工作分析, 进而划分纵向结构, 设计组织结构和协调模式。

##### 4.1. 教学内容与目标设计

**Table 1.** Based on achievement-oriented  $BO_{tp}P_1P_2P_3S_{1-2}$  “Organization Design and Work Analysis” curriculum system  
**表 1.** 基于成果导向的  $BO_{tp}P_1P_2P_3S_{1-2}$  “组织设计与工作分析” 课程体系

章节	理论学习目标	实践学习目标	成果形式	教学评价权重	成果转化形式
第一章 工作分析概述	工作分析概念、工作分析目的与需求	企业数字化转型背景下“工作”现状调查、工作分析的目的(创新-创业)	分析报告	15%	平台专题/课赛命题
第二章 工作分析方法	工作信息调查方法, 工作分析综合方法与流程认知	工作分析方法的综合应用	调查微视实录	30%	平台专题/企业横向课题
第三章 工作分析结果及应用	工作说明书框架结构与规范	撰写工作说明书(“个人+平台”工作模式创新)	《某公司某工作说明书》	20%	平台专题/企业横向课题
第四章 组织设计概述	组织设计概念、内容、原则	社会化生态组织设计特征与趋势调查	调查报告	15%	平台专题/课赛命题
第五章 组织设计流程与方法	组织结构设计的流程、组织协调设计的方法、步骤	新商业模式下组织设计	组织设计方案	20%	平台专题/课赛命题

当前科技革命日新月异, 经济产业更新换代加快, 社会文明与技术进步的脚步不断提速。人力资源管理专业课程要培养更多高级人才, 且要培养具有适应经济社会转型发展、科学技术变革要求的新型人才, 即创新产业能力强, 应用动手能力强, 品德修养综合素质高等特点。《组织设计与工作分析》是以创新产业出发, 基于创新成果、创业成果为最终培育导向的  $BO_{tp}P_1P_2P_3S_{1-2}$  的教学模型, 教学内容直接对接岗位实践需要, 对接动态环境, 培养人力资源管理专业大学生基于新的商业模式展开工作分析思维能力

与实践技能；掌握信息调查方法的选择与应用，并能运用定性与定量相结合的方法收集、分析、归纳工作信息；通过小组角色分配、演示、模拟等方式，锻炼学生在工作分析过程中的团队合作能力和目标执行能力。同时结合学生对课程目标和成果的理解和感知角度，一份有实践心得的总结、一个短视频、一个方案等均是学生能实现的成果形式，通过一个个目标的实现并用多种形式展示成果，提升成果的参与深度和产出质量。

本课程集教师教学成果和学生成果一体化，自下而上，以工作识别、工作分析、集成类似工作，构建职能，依据职能设计部门，分配职权，确定管理幅度与管理层级，设计组织协调机制，并根据新商业模式的变化动态调整组织结构的纵向垂直实践内容为体系展开教学。将紧密结合新的商业模式和企业数字化转型的大环境，对工作和组织进行专业学习和创新探索。根据上述结构，组织设计与工作分析课程共有五章，每一章的教学理论目标和实践目标已设定，并根据学生的成果测定情况进行动态调整。教师团队助力学生的学习实践全过程，并将学生的调研报告、方案设计和调查过程微视记录等成果，根据质量水平制作成专题上传学习通平台，作为优质资料充实教学资料库，其次试图寻求校企横向项目合作，并“课赛融合”，将在命题选取、数字化技能、数字化思维等方面助力大学生参加“大学生创新创业服务外包比赛”、“互联网 + 大赛”等竞赛，具体见表 1，推动高质量的教学成果对接和满足地方企业需求。

#### 4.2. 教学模式构建

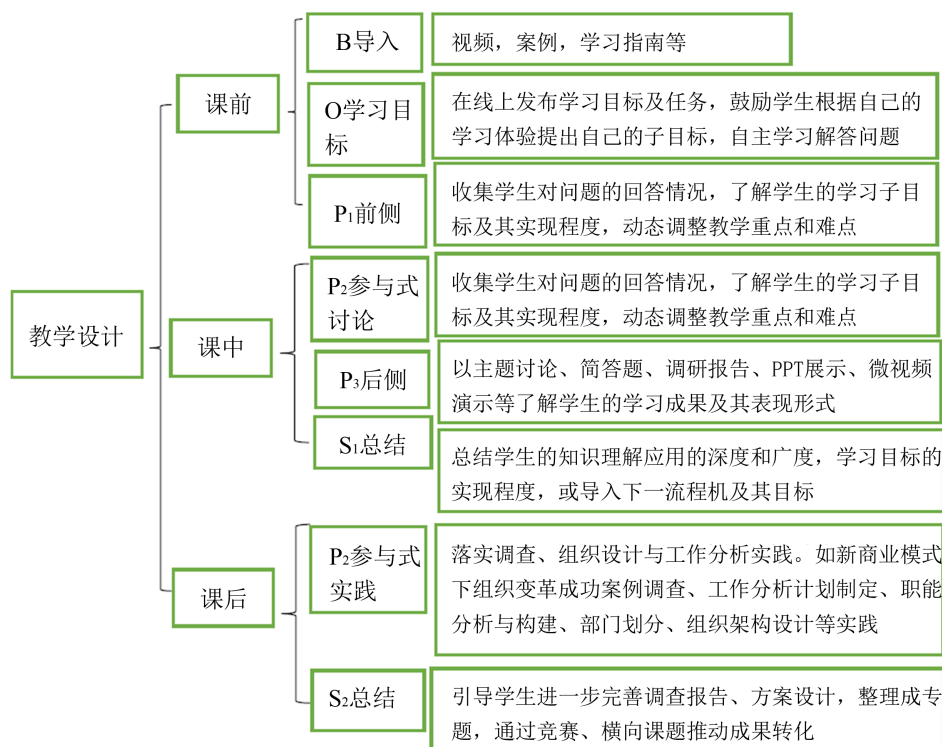


Figure 1. Construction of the achievement-oriented BO<sub>p</sub>P<sub>1</sub>P<sub>2</sub>P<sub>3</sub>S<sub>1-2</sub> teaching mode

图 1. 基于成果导向的 BO<sub>p</sub>P<sub>1</sub>P<sub>2</sub>P<sub>3</sub>S<sub>1-2</sub> 教学模式构建

组织设计与工作分析课程的教学成果是学生的学习兴趣提升并持续，围绕创新创业为目的展开深度学习实践，采取自下而上的模式展开教学，依照 BOPPPS 模型，将导入、学习目标、前测、参与式学习、后测和总结六个阶段融入线上线下混合式教学过程。根据课程特点和线上线下各自优势，在课堂教学活动中按照各阶段将教学内容合理分配并整合并动态构建线上线下资源。构建了基于成果导向的

BO<sub>tp</sub>P<sub>1</sub>P<sub>2</sub>P<sub>3</sub>S<sub>1-2</sub>教学模式, 具体内容见图 1。

1) 课前。利用线上教学平台完成课程课件导入、发布学习目标与任务、前测等工作。教师通过管理实践案例或生活实例提出问题, 导入章节新内容, 激发学生的问题体验感回顾和新内容新知识展望; 明确问题目标, 让学生根据自己的兴趣点以解决一个维度的问题为目标, 并自主学习。教师根据学生线上学习情况, 适时调整线下教学内容的深度和进度。

2) 课中。教师在线下课堂教学中完成前测、参与式学习、后测和总结工作。教师收集学生对与组织设计与工作分析课程每章节的学习目标的子目标, 并通过问题认识、问题分析、问题解决三个方面设计多维度的教学活动, 促进师生、生生间的互动, 进行以深入讨论、问题自我认识、课程内容认知与应用的前侧环节。逐步转向课后调查实践, 进行参与式实践学习; 课中以小组为单位展示调查过程及成果, 以调研报告、PPT、微视频等形式完成后测, 再根据后测成绩, 了解学生学习目标达成情况。并将不同组的学习目标进行线上线下分享。最后对教学内容进行归纳总结、反思, 引入下一章递进问题与目标。

3) 课后。学生根据课中的讨论式参与学习, 落实调查、组织设计与工作分析实践。再根据实践后测结论, 教师进一步引导学生完善报告和方案, 教师整理学生的成果, 形成学习通平台专题, 供学生分享学习, 并将通过大学生竞赛、横向课题等进一步推动成果的深入与转化。

### 4.3. 教学具体实施

本研究以 2022 年秋季学期的组织设计与工作分析课程实际教学过程为例。本学期人力资源管理专业共 39 位学生, 固定分组 8 组, 每组平均 5 人。利用学习通平台为课件、指导材料共享学习平台, 学习通的“消息群”为线上讨论平台。

#### 4.3.1. 课前阶段

上课前一周, 线上发布教学课件、情景案例、视频(对应“B”导入课程内容), 课前学习任务单, 教师主要以主题讨论问题形式提出总目标(对应“O”), 学生要根据自己的体验感、兴趣面等选择一个角度来分析本次课程的学习目标, 即需要对目标“O”进行个性化分解(尝试从“O<sub>t1</sub>、O<sub>t2</sub>……转向 O<sub>p1</sub>、O<sub>p2</sub>……”), 让学生根据自己的目标, 自主学习课程内容。下面以工作分析概念知识点为例, 展示具体教学过程。首先, 线上发布教学课件, 第一章第一节课件, 内容是“工作分析相关术语界定”。发布网站视频《人力资源管理数字化转型》(对应“B”导入课程内容), 本节教学任务目标是: 在企业数字化转型背景下, 理解“工作”的内涵与外延, 对应理论教学目标, 标注为“O<sub>t</sub>”, 在学习通平台发布主题讨论任务: “什么是工作? ”。学生根据自己的体验与兴趣面, 分解成不同的“O<sub>t1</sub>、O<sub>t2</sub>……”, 如 O<sub>t1</sub>: 从公司岗位角度, 什么是“工作”; O<sub>t2</sub>: 从工作过程视角, 什么是“工作”; O<sub>t3</sub>: 从工作成果角度, 什么是“工作”等。

效果检测(对应 BO<sub>tp</sub>P<sub>1</sub>P<sub>2</sub>P<sub>3</sub>S<sub>1-2</sub>中的 P<sub>1</sub>)。其中, 根据主题讨论回复内容和角度, 分析学生自主学习效果, 测出学生对“工作”内涵与外延的理论学习中存在的问题, 调整课堂教学内容与进度。

#### 4.3.2. 课中阶段

通过分析学习通平台学生的回答前测结果, 发现同学们对“工作”内涵与外延的理解较好, 教师将学生不同维度的学习目标集合起来, 并通过实例进一步总结“工作”的理论定义。进一步了解不同职业的“工作”的内容和方式, 即工作要素、任务、职责、职权、职务等, 课堂上进行参与式讨论(对应 BO<sub>tp</sub>P<sub>1</sub>P<sub>2</sub>P<sub>3</sub>S<sub>1-2</sub>中的 P<sub>2</sub>), 总结出学生存在的认知盲区(对应 BO<sub>tp</sub>P<sub>1</sub>P<sub>2</sub>P<sub>3</sub>S<sub>1-2</sub>中的 S<sub>1</sub>), 并从本次课程的理论学习目标“O<sub>t</sub>”导向实践应用目标, 标注为“O<sub>p</sub>”。学生完成课后参与式实践调研, 在课堂上展示报告内容, 根据学生的报告内容完成该章节知识点的学习效果后测(对应 BO<sub>tp</sub>P<sub>1</sub>P<sub>2</sub>P<sub>3</sub>S<sub>1-2</sub>中的 P<sub>3</sub>)。

### 4.3.3. 课后阶段

在课中阶段提出的实践应用目标“ $O_p$ ”，鼓励学生进一步分解形成个人或者小组的  $O_{p1}$ 、 $O_{p2}$ ……，引导学生深度学习，落实具体实践应用。即进行线下或线上参与式实践(对应  $BO_{ip}P_1P_2P_3S_{1-2}$  中的  $P_2$ )，即学生企业实地调研，线上访谈调研等，形成本次调研报告，如《某企业某工作调查报告》。再根据课中的后测  $P_3$  结果，教师引导学生进一步完善调查报告，并整理成“专题”发布在学习通平台，并通过“大学生竞赛命题”、“横向课题项目”等形式推动成果的深入与转化(对应  $BO_{ip}P_1P_2P_3S_{1-2}$  中的  $S_2$ )。

该章节知识点的教学目标从理论学习目标走向实践学习目标，并通过学生的参与式学习与实践，逐步实现阶段性成果。课前、课中、课后的  $BO_{ip}P_1P_2P_3S_{1-2}$  的循环完成第一章工作分析概述到第五章组织结构设计与方法的内容的学习，根据学生的创新、创业成果导向，按照理论目标、实践目标的确定、实施、成果汇报、教学成果评价等依次循环实施。应对企业数字化转型的实践需求，要求每组学生用电子照片、短视频记录学习、讨论、调研、演示汇报的全过程，在学期期末时制作成微视频，作为期末平时成绩考核的一部分，即总结了组织设计与工作分析课程的实践能力，同时锻炼大家的数字化转化技能。微视频经教师整理汇总后，形成“专题”上次学习通平台，能动态更新并实现不同年级的人力资源管理专业学生分享。

## 5. 总结与反思

本研究是基于成果导向的 BOPPPS 教学模式在组织设计与工作分析课程的应用、实施和评价。并根据该门课程的应用型教学要求进行了 BOPPPS 教学实践模式的深入应用，构建了  $BO_{ip}P_1P_2P_3S_{1-2}$  模式。研究表明，BOPPPS 教学模式中的 O 推动了组织设计与工作分析课程教学成果的目标来源、目标导向、成果体验与成果转化，即目标来源于学生，教师引导目标导向，学生通过实践获得成果体验，师生共同推动成果转化为大学生竞赛命题、对接企业管理需求等。这种创新的教学方法促进了学生的学习主动性、成果期望和导向[7]。与传统的案例式、项目式教学模式相比，这种教学模式是基于大学生学情，引导学生主动学习，促进应用和协作，优化师生、生生面对面的时间[8]，学生倾向于选择这种教学模式。

与单纯的线上线下混合式教学相比， $BO_{ip}P_1P_2P_3S_{1-2}$  方法的加入使得整个组织设计与工作分析课程教学过程更系统化和兴趣化[9]，案例资源库与成果专题维度将更加丰富，学生在学习过程中有力推动了整个课程资源的建设，阶段性成果的实现，更达到了激发学生学习兴趣的目的，在创新创业的大环境下，学生能有效将就业压力转向学习动力，转向成果价值积累和转化。

在 2022~2023 学年的第一学期应用新的教学模式，学生的学习积极性明显提高。下图 2、图 3 分别为学习通平台《组织设计与工作分析》课程 2022 年 9 月和 2021 年 9 月开课以来的学习痕迹。对比发现，基于成果导向的学习目标，学生主动学习线上资源访问的次数平均水平较 2021 年有明显上升，同时随着课程学时的推进，学习次数呈现上升趋势。

$BO_{ip}P_1P_2P_3S_{1-2}$  教学模式对教师团队的课程内容动态优化、资源整合与提升、过程评价标准等教学体系的建设提出了更高的要求。教师团队要密切关注在线开放课程，可以最大限度地利用现有的免费课程资源，并进行有针对性选择供学生学习，减轻教师重新设计课程的负担，将精力投入整合资源、引导学生实践、个性化辅导等；在课堂教学实施的前期，需要教师团队优化课程内容，对每章节的教学目标进行优化并根据每个班学生的学情进行动态调整。尤其是理论目标、实践目标导向，目标的可实现性、可操作性、目标成果的表现形式与衡量标准等均需要进行设计。其次，课程章节知识点内容导入，尽量从日常生活切入，对企业的管理情境表达，管理问题表达除了文字形式，需积累视频、动漫等形式，充分应用平台中的短视频，在教学实施中循环更新，同时鼓励学生以微视、动漫等形式收集与展示案例、管理情境。

| 学生访问统计

2022年

9月

仅统计学生学习课程章节的次数

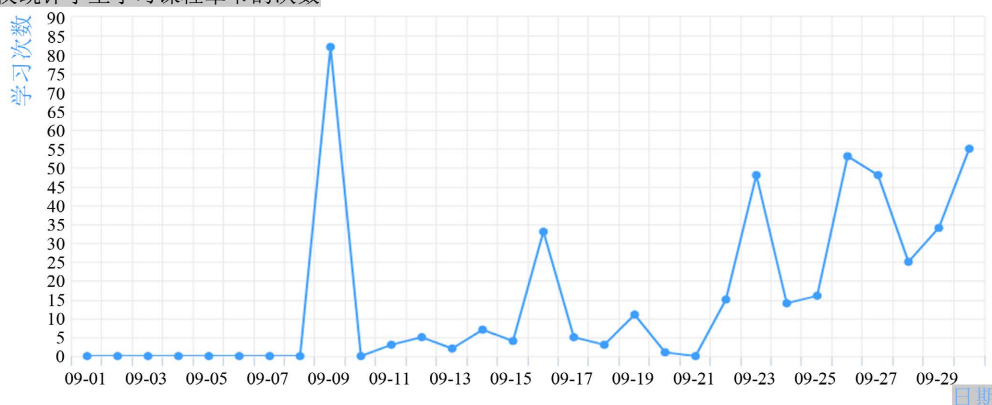


Figure 2. Screenshot of the number of independent learning chapters for students in September 2022

图 2. 2022 年 9 月学习通平台学生自主学习章节次数截图

| 学生访问统计

2021年

9月

筛选

仅统计学生学习课程章节的次数

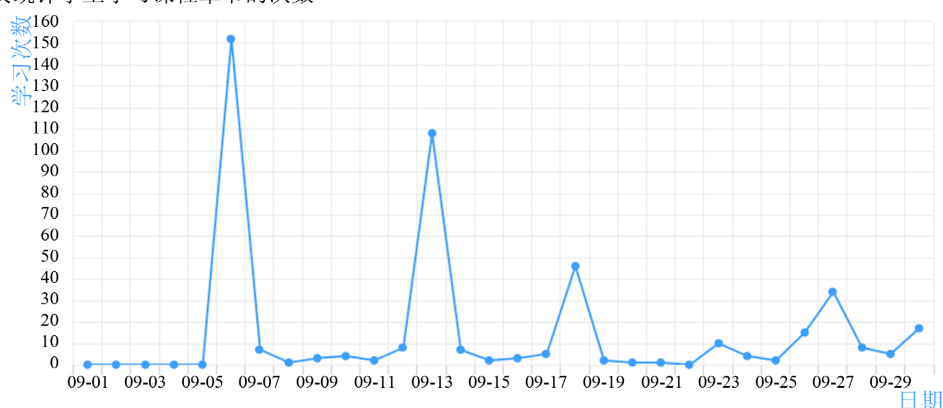


Figure 3. Screenshot of the number of independent learning chapters for students in September 2021

图 3. 2021 年 9 月学习通平台学生自主学习章节次数截图

基于成果导向的  $BO_{tp}P_1P_2P_3S_{1-2}$  教学模式受到了人力资源管理专业学生的普遍欢迎。但是也有一些局限性，例如，学生设置的子目标，教师在课堂上整合多维度的子目标与课程教学目标是否会有偏离，如果出现这种情况，教师如何及时有效纠偏，需要教师重点关注。其次，不能排除学生在参与式实践中，是否会受其他因素的干扰，导致实践流于形式，成果仅限于作业。这些问题将需要通过教学设计，加强师生有效沟通，通过“课赛融合”、“创客成果展示”、“课程思政教育”等，争取让每一位学生进入主体角色，持续和深度学习，充分展现出积极的学习效果。

## 基金项目

安徽省高等院校教学示范课程《组织设计与工作分析》(2020SJJXSFK1965); 安徽省高等学校省级质量工程项目“课程思政背景下浸润式教学在《员工培训与开发》课程中探索与应用”(2020jyxm1580)。

## 参考文献

[1] 孙飞龙, 王雅静, 何琪钰. 基于 BOPPPS 教学法的生物制药工程线上有效教学策略与实践[J]. 生物工程学报,



---

2022, 38(2): 5-8.

- [2] 任艳妮, 叶金福. 大众传媒环境下大学生认知方式和信息接受习惯研究——兼论网络思想政治教育创新[J]. 科学经济社会, 2013, 31(4): 159-160.
- [3] Johnson, J.B. (2006) *Instructional Skills Workshop Handbook for Participants*. ISW International Advisory Committee, Vancouver.
- [4] 鲍芳, 陈义芝, 吴胜英, 谭莉, 汪雄, 刘坚. BOPPPS 教学模式在病理生理学课程教学中的探索与实践[J]. 现代医药卫生, 2021, 37(9): 1566-1567.
- [5] 杜健, 梁井瑞. BOPPPS 教学法在微生物学与免疫学课程中的应用[J]. 现代医药卫生, 2021, 37(10): 1756-1758.
- [6] 胡莉, 李思强, 李恩中. 基于 BOPPPS 的混合式教学模式在生物化学中的应用[J]. 中国生物化学与分子生物学报, 2022, 38(5): 1159-1160.
- [7] Moffett, J. and Mill, A.C. (2014) Evaluation of the Flipped Classroom Approach in a Veterinary Professional Skills Course. *Advances in Medical Education and Practice*, **5**, 424-425. <https://doi.org/10.2147/AMEP.S70160>
- [8] Zhang, X.M., Yu, J.Y., Yang, Y., et al. (2019) A Flipped Classroom Method Based on a Small Private Online Course in Physiology. *Advances in Physiology Education*, **43**, 348-349. <https://doi.org/10.1152/advan.00143.2018>
- [9] 章均, 韩立玲, 吕麟亚. BOPPPS 教学模式在医学生课程教学效果的 meta 分析[J]. 重庆医学, 2022, 51(5): 857-858.