

每每遇到上述情况时，我们一定要停下脚步，与学生一起看看解题过程，平等、和气地与学生对话：“开头做得很好……这一步也正确……”到了错误的地方，可以故作惊讶地问：“你看这一行是怎么回事？”或者说：“这里好像有点不对吧！”其实这儿就是错误所在，但教师故意不说明，而是启发学生自己去发现错误、改正错误。学生在你的话语中能体会到：这里有错误，需要再检查，他会更主动地去纠错。集体反馈时，这个学生还可能更加积极地举手发言，给同学们当小老师讲课，久而久之，这类学生的学习积极性、自信心、学习能力都会得到逐步培养和提升，促进学生的全面发展。

#### 四、结论与思考

##### 1. 源于内心的尊重，才有真诚的赞美

每个学生个体虽是不成熟的，但都是一个多层次、多侧面的、复杂的统一体，而教师对学生要有源于内心的尊重，才能用赏识的目光去审视学生的各个层次和各个侧面，才会发现每个学生都有许多独特的长处。

“人类本性中最深刻的渴求就是受到赞美。”教师善于发现学生的闪光点，经常恰当地使用赏识性的语言、鼓励性的话语赞美学生，会让学生从思想上产生共鸣，感情上得到沟通，心灵上碰撞出火花；会让学生从内心体验到幸福和满足，从而激发学生的潜能，产生无穷的动力。

##### 2. 源于内心的尊重，才有真切的关爱

一个从内心尊重学生的教师，不会高高在上，不会主观臆断，而会认真地倾听学生说话，主动地与学生交谈；会深入到每一个学生复杂多变、奇妙无穷的心灵中去，用“学生的眼光”去思考，用“学生的眼光”去看待，用“学生的情感”去体验，用“学生的兴趣”去爱好……发现他们潜在的优势和特长，因势利导，因材施教，这才是对学生最真切的关爱！

#### 结语

一个宽容的人，可以微笑着对待人生，可以理智地善待学生。作为教师，必须有良好的个人素质和心理状态，要重视提高个人修养、提升个人素质，当得起“为人师表，身正为范”八个字，愿我们用心所做的一切，能使这一颗颗带着太阳能量和生长密码的种子，茁壮成长！

#### 参考文献

- [1] 戈登·德莱顿, 珍妮·沃. 学习的革命[M]. 上海: 上海三联书店, 1997.
- [2] 俞正强. 教育家书院丛书·研究系列: 种子课——一个数学特级教师的思与行[M]. 北京: 教育科学出版社, 2013.
- [3] 孟繁华. 赏识你的学生[M]. 北京: 教育科学出版社, 2010.

## 成果导向教学模式在商务英语专业管理学课程中的应用研究

李润慈

(广东理工学院 外国语学院 广东 肇庆 526100)

**【摘要】**成果导向型教学模式注重培养学生的动手能力，强调学生的学习成果。针对管理学课程实践性和应用型较强的特点，本文探讨了成果导向型教学模式在该门课程教学中的改革与应用，以期提升管理学课程的教学水平和教学效果，满足应用型人才培养的要求。

**【关键词】**成果导向教学模式；商务英语专业；管理学课程

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-627X.2020.07.1400

管理学是一门实践性较强的课程，其教学效果与学生以后的就业竞争力息息相关。将基于成果理念的教学模式融入商务英语专业管理学课程中，不仅能培养学生的应用能力和创造力，也能满足市场对复合型外语人才的需求。笔者将结合教学经验探讨如何转变管理学课程的教学模式，以提高教学质量和满足就业实践需求。

#### 一、管理学课程现状

目前，商务英语专业的管理学课程往往作为选修课开设，其教学普遍存在一个问题：授课模式程式化。课堂上以教师讲授为主，讲解相关术语概念和理论，然后进行例行的案例分析。课后侧重理论知识的背诵，学生只需要填鸭式地记忆相关考点，期末考试能基于题目的案例结合所学知识展开探讨分析即可。可是主观题反映出学生往往是把教材上的理论生搬硬套，实际应用能力和分析能力较差，知识迁移能力也有待提高。因此，如何将管理学的教学实践和就业需求有机结合起来，转变授课模式，成为值得探索的问题。

#### 二、成果导向理论概述

斯帕迪(Spady W)在教育界首次提出“成果导向教育”理念，这是一种强调学生学习效果和成果的教育理念。从20世纪末开始，学习成果被欧美国家的教育机构纷纷视为评价教育质量的其中一项重要准则。

区别于以教师、知识体系为中心的传统教学模式，以学习成果为导向的模式弱化教学投入，弱化内容和过程，着眼于学生的学习效果和成果，重视专业技能的获得(李坤洪, 2009)。因此，教师需要明确指出每节课学生必须掌握的理论知识和具备的技能，尽可能可评量化、具体化学习成果。该教育理念要求分析学生的学习产出，以成果为导向反向设计和实施课程结构、教学活动以及评价体系(杨群, 2017)。教师需要清晰地构建学生的学习成果和呈现形式，并持续关注学习者的学习成果，从而帮助学生明确自己的学习目标，存在的问题和仍需努力的方向，最终提高人才培养质量。

#### 三、基于成果导向理念的管理学课程教学实施方案

##### (一) 预设学习成果

在商务英语专业的课程体系里，管理学往往作为学科基础课或者选修课开设，其授课对象为大二、大三的学生。鉴于这些年级的学生的管理经验有限，以及外语专业的学生较为缺乏系统的商科知识，这门课程的教学目标需要学生掌握基本概念和理论，并能熟练运用这些理论知识分析管理问题，具备初步的搜集资料、辩证分析问题和解决问题的能力，同时具备良好的企业文化意识、职业态度和管理者素质。

因此，教师需要先分析市场需求的职业能力，并据此明确教学目标和预设学生的学习成果。商务英语专业的教学目标是培养集知识与能力一体的应用型人才，需要学生高度融合专业理论和操作实践，因此，教师在教学过程中不能局限于传统意义上的期末考试成绩进行考核，应多层次化构建学习成果。学习成果的载体除了包括期末考试成绩，还可以是作品、产品或者服务。例如：能培养学生搜集资料、分析资料和口头表达能力的辩论赛或案例分析汇报；培养学生批判性思维的读书报告或读书笔记；体现学生对课程问题反思的短篇论文；提高学生对理论知识应用能力的实施方案、策划书、职业规划书等作品；组织举办各种活动、竞赛或者管理社团的心得经验分享及课堂汇报。及时对这些在实训中或者课堂上产生的成果给予反馈并加以肯定，有助于加深学生对相关知识的理解，并把这些理论知识灵活运用

到生活、工作中，也有助于培养批判精神，诱发创造性思维的共振。

##### (二) 改革教学方法

预设完成果目标后，教学实施的过程中教师应充当指引者的角色，启发学生进行自主学习，使学生产出的成果能紧密结合工作实践需求，能熟练掌握并灵活运用课本上学到的理论知识。在成果导向理念指导下，教学实施过程中建议采用任务驱动教学法和体验式教学法。任务驱动教学法是以任务为驱动，项目为主体，解决问题为主线，让学生运用所学知识进行创新性思考，完成课堂以及课后的任务以展示自己的运用能力，达到内化知识和获取专业技能的目的。教师需要以任务为核心，着重过程化考核，创建基于任务的课程考核评价。体验式教学需要教师创设不同的管理情景，让学生在模拟情境中体验决策、计划、组织、领导、激励、控制等相关的工作流程，加强对业务知识的掌握和运用，以高质量地完成各种业务处理。这些教学模式都体现了学生的主体地位，能刺激学生的求知欲望，发挥监控学生学习和提高实际教学质量的作用。

##### (三) 优化评估体系

评价和反馈机制是高校教学中的重要环节，但传统的教学评价机制往往重点考核教师的教学能力，而忽略了对学生知识、技能和素养的评估。这种单一的、程式化的评估体系并没有发挥推动教学实施的修正和改进效果。同时，目前很多高校仍然注重学生之间的横向比较，忽视了学生自我的进步；注重标准化考核的成绩，轻视其他非正式考核的表现。

基于成果导向理念，对传统教学评估体系的创新不仅需要教师进行双向评价，还需要及时评估学生各阶段的学习成果。在成果总结评估环节，教师要鼓励学生积极参与，各抒己见。在评价过程中，教师要列明评价角度和量化的评分标准，例如内容的准确性、全面性、创新性，口头表达能力等，然后让学生对不同的成果进行有针对性的评价，最后由老师作出总结性评价，及时反馈“成果”中存在的问题和值得肯定的方面。另外，在由于学生人数多而无法把所有成果在课堂上点评的时候，教师可采取随机点评作品或者典型作品呈现的方式。即按学号等随机方式抽出部分作品让师生进行点评，这种点评模式能够当堂迅速反馈学生的习得情况，但难以达到良好的普及效果。典型作品呈现方式需要教师先批阅完所有学生的习作，从中筛选出具有代表性的作业。在教学过程中，教师可根据每个章节的重点难点交替使用两种方式。

#### 四、结语

成果导向教学模式注重学生的“学”，弱化了教学过程和投入；注重协助学生产出多层次的成果，而不是仅仅侧重标准化的考核成绩。通过预设学习成果，改进教学方法，优化评估体系，能提高学生的课堂参与度，激发他们的学习兴趣，从而提高自主学习的积极性。这种以教学实践为中心，培养职业能力和素养为目标的模式结合了工作实践需要，保证了教学内容的实效性，具有较高推广价值。

#### 参考文献

- [1] 李坤洪. 成果导向的课程发展模式[J]. 教育研究月刊, 2009, (10): 39-58.
- [2] 杨群. 成果导向理念(OBE)下人力资源管理专业课程混合式教学模式的优化——以培训与开发课程为例[J]. 广西职业技术学院学报, 2017, 10(05): 30-33+42.

## 人力资源管理在企业管理中的重要性及对策

宋涛

(中车大连机车车辆有限公司 辽宁 大连 116000)

**【摘要】**随着现代社会的不断发展，各个企业之间的竞争也越发激烈。企业之间的竞争也包含了很多方面。其中最重要的还是各个企业之间人才的竞争。发现人才最关键的还是人力资源管理部门，此部门对企业的生存和未来可持续发展有很大的作用。一个企业能不能发现更多的人才还要看人力资源管理部门有没有发挥到关键作用。本文就根据企业人力资源管理进行了各个方面的分析，提出了相对的改进措施和应对方法。从而提高企业管理水平。

**【关键词】**人力资源；企业管理发展；重要性

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-627X.2020.07.1401

随着改革开放的不断深入和科学技术的迅速发展，企业之间的竞争也到了白热化阶段。国际化水平也越来越高。企业之间的竞争也有很多面，其中包括了资源的

竞争，设备之间的竞争等等。其中最重要，最核心的竞争就是人才之间的竞争。在这里就能看出人力资源管理部门的至关重要。但是目前部分企业的人力资源管理体