

附件 I .

2021 年北京市高等教育教学成果奖 推荐书

成果名称：以赛促教：商科应用型人才培养五支柱模式的探索与实践

成果完成人：刘玉芳、初浩楠、闻效仪、张艳华、乔健、
张才明

成果完成单位：中国劳动关系学院

推荐等级建议：一等奖

推荐单位名称及盖章

主管部门：中华全国总工会

推荐时间 2021 年 12 月 14 日

成果科类

代码 116112

序号 1 2 4 5 3 0 0 4

编号

北京市教育委员会制

二〇二一年九月

一、成果简介

成果曾 获奖励 情况	获奖 时间	获奖 种类	获奖 等级	奖金数额 (元)	授奖 部门
	2020 年 11 月	国家级一流课程	国家级		教育部
	2021 年 3 月	“人力资源管理”专业国家级一流专业建设点	国家级		教育部
	2020 年 1 月	“劳动关系”专业获国家级一流专业建设点	国家级		教育部
	2011 年 9 月	北京市教学名师(刘玉芳)	省部级		北京市教委
	2016 年 9 月	北京市教学名师(乔健)	省部级		北京市教委
	2021 年 6 月	“北京高校优秀本科育人团队”获批向北京市推荐	省部级		北京市教委
	2021 年 6 月	“北京高等教育“本科教学改革创新项目”: 面向国家一流本科专业建设的人力资源管理仿真实训体系构建与实践”获批向北京市推荐	省部级		北京市教委
	2021 年 5 月	教学成果奖	校级一等	5000	中国劳动关系学院
	2021 年 5 月	教学成果奖	校级二等	3000	中国劳动关系学院
	2019 年 6 月	特殊贡献奖(2019)	校级	50000	中国劳动关系学院
	2020 年 6 月	特殊贡献奖(2020)	校级	30000	中国劳动关系学院
	2021 年 6 月	特殊贡献奖(2021)	校级	50000	中国劳动关系学院
	2021 年 6 月	第十一届挑战杯首都大学生课外科技学术作品赛	一等奖		北京市委、北京市教委、北京市科委
	2021 年 6 月	第十一届挑战杯首都大学生课外科技学术作品赛	二等奖		北京市委、北京市教委、北京市科委
	2019 年 10 月	第八届全国高校模拟集体谈判大赛	最佳谈判员		中国人力资源开发研究会
	2020 年 11 月	第六届 HRU 大学生人力资源职业技能大赛	特等奖		中国劳动学会

	2019 年 11 月	第五届 HRU 大学生 人力资源职业技能 大赛	特等奖		劳动经济学会
	2018 年 11 月	第四届 HRU 大学生 人力资源职业技能 大赛	一等奖		劳动经济学会
	2021 年 8 月	中国机器人与人工 智能大赛	三等奖(两 项)		中国人工智能学 会
	2021 年 8 月	中国机器人与人工 智能大赛	优秀奖(两 项)		中国人工智能学 会
	2016 年 4 月	全国企业竞争模拟 大赛	三等奖(国 家级)		高等学校国家级 实验教学示范中 心联席会
	2016 年 6 月	全国大学生创业综 合模拟大赛	二等奖(省 级)		高等学校国家级 实验教学示范中 心经管学科组
	2015 年 12 月	全国高等院校业竞 争模拟大赛	二等奖(省 级)		中国管理现代化 研究会决策模拟 专业委员会
	2020 年 10 月	一种医疗 CT 机移动 床国家专利	国家级		国家知识产权局
成果起 止时间	2013 年 1 月至 2017 年 12 月				
主题词	以赛促学；赛教融合；应用型人才；实践能力；五支柱模式				
1. 成果简介及主要解决的教学问题（不超过 1000 字）					
(1) 成果简介					
基于学校应用型本科人才培养的目标定位,本成果以知识演化理论和技能养成路径规律为指导,依托每年组织、设计和承办的系列专业竞赛,将“学、练、赛、创”的实践方式有机嵌入课程体系,构建了商科应用型人才五支柱培养模式。该成果为我校劳动关系和人力资源两个专业获国家一流专业建设点提供了有力支撑;同时也为兄弟院校类似商科专业人才培养模式创新提供了借鉴。					
五支柱包括:支柱一：系统性赛学教同步，与教学内容和计划同步，设计安排难度和复杂梯度递增的专业竞赛；支柱二：融合式赛学教仿真系统，即教学手段上，以赛促学、赛教融合，形成闭环多业务模拟仿真系统的教学平台；支柱三：数智化赛学教场景化导向思维，即教学思维上，运用数据驱动场景化的竞赛促进教学；支柱四：协同性赛学师资配备，即基于产教赛融合下的教学竞赛导师配比机制；支柱五：全域视角下的过程性赛学教评价体系，例如将竞赛成绩纳入学生评优评先的综合评价，将竞赛指导教师纳入年终教学评价等，形成以赛促学、以赛促教、赛教融合的良好循环。					
本成果以系列学科竞赛为教学改革的突破口，实施“课程体系、教学方式、学生评价、学					

教激励”的全要素教学改革，全力打造翻转课堂；职场真实场景仿真模拟，大大提高了学生的体验感；职业经理人评委团的专业点评与互动有力地增强了学生对实践的认知和感悟。五支柱人才培养模式促进本科教学实现了四个方面的转变：从“以教师的教为中心”向“以学生的学为中心”的理念转变；教学方式从“填鸭式”向“体验式”“沉浸式”转变；学生从“期末一考定成绩”向“能力提升、多元化评价”考核方式转变；教师由“知识的传播者”向“创新思维的培育者”转变。初步建立起商科人才实践能力培养新模式，引起高教界与社会的广泛关注，在各高校相关专业产生了一定的示范效应。

(2) 主要解决的问题

①将竞赛中场景式、体验式的育人方式导入课堂，解决了教师“满堂灌”与学生被动接收知识、缺乏互动、学习动力不足的问题；

②将基于竞赛建立起的职业经理人导师吸纳为实践教学导师，增加了学生与实务领域的联系，弥补了实践能力不足的短板；

③协同“人(学生与校内外老师)-数(题库等数字化资源)-物(专业知识与技能)-场(仿真平台)”等要素资源，提高了学生分析问题的能力、解决问题的能力、应变能力、表达能力、团队合作能力等综合素质；

④依托竞赛协同平台，增进了与其他院校和实务界协同，促进了产教结合、赛教融合，解决了教学中重理论轻实践的问题。

2.成果解决教学问题的方法（不超过 1000 字）

本成果总体思路是基于知识演化理论和技能养成路径，依托于系列专业竞赛，构建商科应用型人才培养“五支柱模式”，实现赛中有教、教中备赛、以赛促学、赛学教融合发展、切实提高教学质量的目标。具体方法包括以下五个方面：

(1) 基于大赛创设实践“教学情境”，增强学习的体验感

围绕商科应用型人才培养的目标，以促进学生实践能力、专业技能、综合职业技能发展为宗旨，以建构主义学习理论为基础，融合了皮亚杰、科尔伯格等学者的认知发展心理学研究成果，根据学生不同学习阶段的知识和技能要求，有计划、有步骤、有梯次地设计全国大学生人力资源职业技能大赛、模拟招聘大赛、人力资源职业素质大赛，通过对大赛各个环节的系统设计，创造实践“教学情境”，增强学生学习的代入感。

(2) 将大赛中场景、情境嵌入到课堂，增加课堂的互动性

将系列大赛中形成的招聘、培训、考核、薪酬、社保、企业文化等全域贯通的场景化专业技能题库、案例导入课堂，进行启发式、探究式教学，从理论学习拓展到真实案例研判与模拟仿真实践，改变传统以老师讲为中心的被动教学，变学生为中心的参与式教学，提高课堂的互动性，改善教学效果。

(3) 依托竞赛协同平台，建立“校内+校外”的师资团队

借助系列竞赛协同平台，聘任实务界资深专家兼任导师，不定期邀请这些校外专家进课堂、作讲座、参与人才培养方案的修订和制定，促进企业参与专业育人环节，与校内师资融合，引导学生从“学”向“用”的转变，真正实现产教结合、赛教融合。

(4) 建立专业领域大数据库平台，支撑学生综合能力训练

运用大数据思维，构建涵盖专业领域各大模块专业技能训练的大数据库平台，形成包含无领导小组讨论、情景模拟、案例分析、即问即答、专业英语等题型在内的近万道题的竞赛题库，大大拓展了线上教学资源 and 手段，充分训练了学生的表达能力、沟通能力、合作能力、应变能力、判断能力、决策能力、分析问题与解决问题等能力。

(5) 多元化的非标评价，引导师生重视过程性学习

针对教师与学生制定了多元化的赛学教评价体系，对教师来讲，将竞赛组织指导教师的贡献纳入年终教学绩效评价；对学生来讲，将系列竞赛参与、竞赛获奖成绩纳入学生评优评先的综合评价，引导师生关注对学生指导的投入，引导学生关注平时成绩的积累，形成以赛促学、以赛促教的良性循环。

3. 成果的创新点（不超过 800 字）

(1) 创造性地提出了“以赛促学、赛教融合”的人才培养理念

依托于系列大赛汇聚的数据库资源、实践专家资源、同行院校资源，改变了传统的课堂教学学生学习动力不足、实践能力不足等问题，增加了与实践领域专家的对话，寓教于赛、寓赛于学，开阔了视野、增长了见识，密切了与同行的交流互动，激发了学生的学习兴趣与潜力。

(2) 以系统化竞赛为轴心，创新性提出了商科应用型人才“五支柱模式”

基于个人建构主义和认知学习理论，通过双向的学习过程，形成、丰富和调整自己的认知结构。五支柱模式通过挖掘学生在理论学习和实践经验中的脱节点，按照应用型人才成长规律，以系统性竞赛为轴心，通过全域贯通场景化的竞赛模式有助于全方位、系统化的提升学生复合性应用型技能水平，促进教学和人才培养的全面革新。

(3) 以大数据思维方法，创建了专业领域知识与技能大数据库平台

“五支柱模式”回应了面对新一轮人才培养创新性革命的机遇和挑战，以商科领域应用型人才培养为基础，创建了融合专业特色、人才特征、学科特点、资料丰富、数据全面的专业领域资源大数据平台。为了加强高校之间的合作，该数据平台可以向合作院校开放。

(4) 创建了“校内导师”和“校外导师”协同教学的师资融合体系

根据商科专业应用型人才需求，建立了以校内导师主抓课堂基础理论、专业知识、思政教育，校外导师强化实践领域业务技能教育的协同教学师资体系，合作开展理论教学、案例教学、专题讨论、全过程竞赛、企业实践等多环节教学实践活动，全面促进学生综合能力提升。

4. 成果的推广应用效果（不超过 1000 字）

本成果经过四年多的实践和推广，其应用效果非常显著：

（1）推进和支持了本校“人力资源管理”和“劳动关系”两个一流专业建设

基于“五支柱模式”的商科应用型人才培养创新，有效地支撑了我校“人力资源管理”和“劳动关系”两个国家一流专业建设点的申报和两个专业的建设，同时该模式对其他相关专业建设和发展也有指导和借鉴作用。

（2）得到企业界的一致认可

企业对人才录用和认可是高校人才模式效果的最好评价。五支柱模式的实践得到了企业界的一致认可和好评，知名大企业的 HR 高管以及资深 HR 不仅担任每一届 HRU 大赛总决赛的评委，直接参与五支柱模式的培养实践，每年还直接给学生发放就业 offer 和实习 offer。至今有超过 100 多名学生获得雀巢公司、摩托罗拉（中国）电子有限公司、新东方在线科技公司、沃尔玛商业零售有限公司、国美电器、三一重能有限公司、华通热力、仲量联行等 280 家知名企业实习和工作机会。

（3）应用范围不断扩大，覆盖高校和参赛学生人数逐年增加

五支柱培养模式吸引了来自两岸三地众多高校的兴趣。累计数百位教师以及 1900 多名相关专业学生参与其中。以 HRU 大赛为例，第一届参赛高校仅 8 所，参赛选手 40 人，至今每年超过百所，近千人，其中包括来自一带一路沿线多国的 30 多位留学生，如俄罗斯、日本、摩洛哥等。

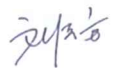
（4）基于五支柱模式下的以赛促教、以赛促学的教学改革逐年增加

基于五支柱模式下以赛促教、以赛促学效果显著，吸引了大批教师参与其中，并积极运用于教学改革。据统计，参加五支柱模式中的 HRU 大赛的指导老师人数累计已有 680 余位，有不少老师随后就申报并参与相关教学改革，课堂教学更侧重于实践活动，更有学校将期末的考核形式换成五支柱模式中的竞赛形式。

（五）社会关注度和影响力不断扩大

随着五支柱模式的不断实践，其社会关注度和影响力也不断扩大。以五支柱模式中的大赛为例，就吸引了众多媒体进行报道。第二届比赛报道媒体共 13 家，中央媒体 2 家；第三届大赛报道媒体 19 家，中央媒体 4 家；第四届大赛报道媒体有 37 家，中央媒体 5 家；第五届大赛报道媒体 41 家，中央媒体 6 家；第六届大赛报道媒体 62 家，中央媒体 8 家；在第四届至第六届 CCTV13、CETV1 新闻报道该大赛的举办情况，六届大赛累计报道媒体 140 余家。

二、主要完成人情况

第(1)完成人姓名	刘玉方	性别	男
出生年月	1962 年 1 月	最后学历	硕士研究生
参加工作时间	1987 年 1 月	高校教龄	34 年
专业技术职称	教授	现任党政职务	中国劳动关系学院副院长
工作单位	中国劳动关系学院	联系电话	13661216916
现从事工作及专长	高等教育管理, 劳动关系	电子信箱	liu6916@126.com
通讯地址	北京市海淀区增光路 45 号	邮政编码	100048
何时何地受何种省部级及以上奖励	1.享受国务院政府特殊津贴人员 2.国家实验教学示范中心负责人 3.2011 年北京市教学名师 4.2018 年教育部产学研合作协同育人-智能化实验实训中心建设与管理机制创新 5.国家级一流课程《与劳动模范大国工匠面对面》负责人 6.2020 年北京市教改项目“本科教学改革创新项目”负责人		
主要贡献	长期担任中国劳动关系学院副院长, 教学工作委员会主任, 作为学校本科教学人才培养的实际设计者, 全面负责本成果的研究与实施。 1.教学改革政策制定与顶层设计。明确提出要办好高等教育关键是要有一流的本科教育, 一流的本科教育需抓好 8 个方面的工作。一是抓一流专业建设; 二是抓一流课程建设; 三是抓课堂教学改革; 四是抓跨学科跨专业人才培养; 五是抓对外交流合作培养; 六是抓加大教学资源投入力度; 七是抓师资团队建设; 八是抓考核与激励。 2.系统构建办好本科教育的长效机制。亲自抓本科教学的制度建设, 通过设立青年教学基本功大赛、教学成果评果等制度, 重奖一线教学名师, 确立了本科教学的基础地位, 营造了教师“爱教、善教”与学生“悦学、会学”的本科教学激励机制。 3.着力营造以赛促教、赛教融合的社会舆论环境和社会认同。多次亲力大赛, 在同行中宣传学科竞赛在人才培养、本科教学质量提升中的作用, 并数次接受媒体的采访, 大力倡导赛教融合的人才培养模式。 4.作为课程负责人带领团队建设国家级一流课程《与劳动模范大国工匠面对面》。 本人签名:  2021 年 11 月 18 日		

第(2)完成人姓名	初浩楠	性别	男
出生年月	1971 年 04 月	最后学历	博士研究生
参加工作时间	1995 年 12 月	高校教龄	13 年
专业技术职称	讲师	现任党政职务	劳动关系与人力资源学院人力资源系副主任
工作单位	中国劳动关系学院	联系电话	13581859096
现从事工作及专长	人力资源教学与改革 学科竞赛举办与实施	电子信箱	chuhaonan_000718@163.com
通讯地址	北京市海淀区增光路 45 号	邮政编码	100048
何时何地受何种省部级及以上奖励	1、2021 年获得中国劳动关系学院教学成果一等奖 2、2020 年获得中国劳动关系学院特殊贡献奖 3、2020 年获得中国劳动关系学院教学十佳 4、2019 年获得中国劳动关系学院教学成果二等奖 5、2019 年获得中国劳动关系学院教学成果三等奖		
主要贡献	作为本成果的主要研究人员，负责组织成果的设计、论证和研究，全过程参与项目的实施。 1.全面负责系列专业竞赛的组织、沟通、协调、评委专家邀请、题库建设、竞赛的各个环节等工作。 2.落实学校与学院“以学生为中心”的教学改革理念，全面推动人力资源管理专业人才培养“五支柱模式”的落地。 3.以本成果为依托，负责多项教学改革项目，发表多篇教改论文，多次获得学校教学成果奖。 4.负责起草、撰写本成果实施情况的总结报告。 本人签名： 初浩楠 2021 年 11 月 18 日		

第(3)完成人姓名	闻效仪	性别	男
出生年月	1979 年 07 月	最后学历	博士研究生
参加工作时间	2004 年 9 月	高校教龄	17 年
专业技术职称	教授	现任党政职务	劳动关系与人力资源学院院长
工作单位	中国劳动关系学院	联系电话	13911176623
现从事工作及专长	劳动关系与人力资源管理	电子信箱	Wenxiaoyi008@sina.com
通讯地址	北京市海淀区增光路 45 号	邮政编码	100048
何时何地受何种省部级及以上奖励	2021 年 9 月带领团队获得北京优秀育人团队称号		
主要贡献	作为学校劳动关系与人力资源学院的院长和本成果的主要研究人员，负责组织成果的设计、论证和研究，全过程参与项目的实施。 1.全面落实中国劳动关系学院本科人才培养目标和育人理念。贯彻落实学校课堂教学改革的目标，组织制定二级学院教学考核激励制度与实施办法。 2.确立“以学生为中心”开展教学改革的理念，系统提出人力资源专业人才培养“五支柱模式”，组织老师进行启发式、探究式、场景式课堂教学改革方法的研究与讨论，统一教育思想认识。 3.主持劳动关系国家级一流专业建设点的申报并成功获得建设点获批，同时主持北京市劳动关系专业团队建设并成功获批。 4.作为教育部工商管理类学科教指委委员，多次参与教育部教学改革研讨会、兄弟院校本科生教育教学改革经验研讨会并发言，宣传介绍我院人才培养经验。 本人签名：闻效仪 2021 年 11 月 18 日		

第(4)完成人姓名	张艳华	性别	女
出生年月	1979 年 05 月	最后学历	博士研究生
参加工作时间	2007 年 9 月	高校教龄	14 年
专业技术职称	副教授	现任党政职务	劳动关系与人力资源学院副院长
工作单位	中国劳动关系学院	联系电话	13811227590
现从事工作及专长	劳动关系与人力资源管理	电子信箱	zhyh_cau311@163.com
通讯地址	北京市海淀区增光路 45 号	邮政编码	100048
何时何地受何种省部级及以上奖励	2021 年获得中国劳动关系学院特殊贡献奖		
主要贡献	作为学校劳动关系与人力资源学院的副院长和本成果的主要研究人员，负责组织成果的研讨论证和报告撰写工作，全过程参与本成果的实施。 1.按照学校的人才培养目标、人才培养理念和学校总体教学改革思路，具体落实人力资源管理专业“五支柱”人才培养模式。 2.配合人事处、教务处等相关职能部门，制定学院的教学质量激励保障制度，起草制定相关的教学管理文件和年度教学目标任务书，督促学院师生认真落后各项教改制度。 3.参与本院系列专业竞赛的组织、学生指导，会务沟通等工作。 4.组织起草、撰写本成果实施情况的总结报告。 本人签名：张艳华 2021 年 11 月 18 日		

第(5)完成人姓名	乔健	性别	男
出生年月	1962 年 10 月	最后学历	硕士研究生
参加工作时间	1989 年 9 月	高校教龄	32 年
专业技术职称	教授	现任党政职务	国际交流合作处(港澳台办公室)处长
工作单位	中国劳动关系学院	联系电话	13693192590
现从事工作及专长	劳动关系	电子信箱	jeffqiao@sina.com
通讯地址	北京市海淀区增光路 45 号	邮政编码	100048
何时何地受何种省部级及以上奖励	2016 年北京市教学名师		
主要贡献	作为学校国际交流处处长和学院老师, 参与教学改革、人才培养模式的改革、设计与实施。 1.负责学校国外合作项目的沟通、洽谈与实施工作, 与英国基尔大学等学校洽谈成功多个合作项目, 为学校人才的国际化作出重要贡献。 2.作为北京市教学名师, 主讲的特色课程《劳动关系学》多维度运用本教学成果, 采用场景式、探究式教学方式改革, 得到了学生的一致好评。 3.参与撰写本成果实施的总结报告。 本人签名:  2021 年 11 月 18 日		

第(6)完成人姓名	张才明	性别	男
出生年月	1974 年 10 月	最后学历	博士研究生
参加工作时间	2001 年 7 月	高校教龄	10 年
专业技术职称	副教授	现任党政职务	劳动关系与人力资源学院工商管理系主任
工作单位	中国劳动关系学院	联系电话	13910225699
现从事工作及专长	工商管理与人力资源	电子信箱	zhangcaiming@cass.org.cn
通讯地址	北京市海淀区增光路 45 号	邮政编码	100048
何时何地受何种省部级及以上奖励			
主要贡献	作为主要研究人员，全面参与成果的研究与实施。 1.认真领会、学习学校教学改革的基本理念与指导思想，并将这些理念应用在实际教学和教改项目研究中，发表多篇教改论文。 2.总结本成果的人才培养经验，并将五支柱人才培养模式部分地推广应用到了工商管理专业中。 3.在讲授的《人力资源管理软件》中大量应用了场景式、探究式教学，并采用了展示+作业+研讨的非标化考核方式改革。 4.起草、撰写本成果实施情况的总结报告。 本人签名：  2021 年 11 月 18 日		

三、主要完成单位情况

第(1)完成单位名称	中国劳动关系学院	主管部门	中华全国总工会
联系人	江倩	联系电话	18600646986
传真	88561894	电子信箱	jwc@culr.edu.cn
通讯地址	北京市海淀区增光路45号	邮政编码	100048
主要贡献	1.对学科竞赛建设进行顶层设计和制度保障; 2.将以赛促教设定为学校教学改革重要方向; 3.将系列学科竞赛纳入校级竞赛目录,并整合社会资源,提升全国性大赛层级,推动全国性比赛的建设与推广; 4.为本成果提供立项与经费保障,连续6年纳入教育部教学改革建设项目,每年提供25万经费支持; 5.评选本成果为校级教学成果奖,为推动教学成果转化与推广提供鼓励与支持; 6.协调校内各相关部门,为系列竞赛提供场地、设备、人员支持;为大赛和教学改革宣传提供资源和渠道。		



四、推荐、评审意见

推 荐 意 见	该成果有效提升了专业教育水平，增强了学生的专业能力，项目成员政治立场鲜明，拥护党的领导，无违法违纪情况和师德师风问题，社会形象良好。该成果应用效果显著，曾获校级教育教学成果奖一等奖，推荐申报北京市高等教育教学成果奖。  推荐单位党委（盖章）  推荐单位（盖章） 2021 年12月14日
初 评 意 见	北京市高等教育教学成果奖评审组组长签字： 年 月 日

评审意见	北京市高等教育教学成果奖评审专家委员会主任签字： 年 月 日
审定意见	北京市高等教育教学成果奖评审委员会主任签字： 年 月 日