

# 基于学习型社群建设的培训与开发课程改革研究

郭 静

(贵州商学院 贵州贵阳 550014)

**【摘要】**“培训与开发”是高校人力资源管理专业必修课程之一，也是人力资源管理课程体系中应用性、实践性很强的一门课程，对于培养学生胜任企事业单位人力资源工作、培训项目运作能力具有不可替代的作用。当前，“培训与开发”课程的教学重点是引导学生夯实理论功底，并能运用这些理论知识解决实际问题，了解现代企业运营和管理对培训和开发的影响。随着全面素质教育理念的实施，学习型社群建设在高等教育阶段得到广泛运用并取得一定成效。本文重点探讨基于学习型社群建设的培训与开发课程改革相关问题。

**【关键词】**学习型社群建设；培训与开发；课程改革；研究

**DOI:** 10.18686/jyyxx.v3i7.50502

随着学习型社群建设理论的传播和运用，企事业单位逐渐意识到职业培训、再教育工作的重要性并付诸行动，但当前不少企业培训课程仍形式大过内容，尚未与员工职业生涯紧密联系在一起。而高校作为培养高素质人力资源人才的主要阵地，新形势下加强培训与开发课程改革至关重要。接下来，基于学习型社群建设视角，谈谈对“培训与开发”课程改革的几点思考。

## 1 “培训与开发”课程改革的现实价值

现代企业培训多与企业的战略结合，企业对于培训的期待也由解决当前问题，逐渐向人力资源的储备和开发倾斜，这对于应用型本科的教学就提出了更高的要求，要求学生不仅能够掌握培训的基本理论和技能，还需要能从体系建立、需求识别、效果评估等更深层面来理解和实施企业的培训安排。同时，人力资源专业是服务于行业的，学生也必须了解企业核心业务和行业动态，在做培训的时候，才能真正为企业的战略目标服务，取得较好的培训效果。而受限于人才培养方案的课时设置，很多培训课程的课时量都不多，不足以满足课程目标的实现和课程设计的实施，只有加快课程改革，才能从根本上解决人才培养的问题。

## 2 基于学习型社群建设的“培训与开发”课程改革具体对策

当前，“培训与开发”课程教学过程中仍然沿用传统的“灌输式”理论教学模式，学生对于教师角色存在陌生感，从心理上加深了课程难度系数。教师由于课时不足而无法通过实践引导学生进入角色，严重降低了教学成效。基于学习型社群建设的培训课程改革应一改传统以教师为中心的“灌输式”理论教学模式，充分尊重学生的教学主体地位，坚持就业导向性原则，提高学生胜任力。还要注重建立企业虚拟培训中心，构建完善的课程知识模块体系，引导学生发挥主观能动性，创新教学模式和方法，不断提高课程教学成效。具体可从以下几点着手。

### 2.1 明确培训目标

新形势下，在进行“培训与开发”课程教学时，教师应注重强化学生培训意识，引导树立正确的学习观、价值观，正确认识到培训在影响员工自身成长的同时，也是对企业负责的一种表现。首先要深入分析员工培训与开发岗位职责，明确培养目标、能力目标。目前来看，通过培训

与开发课程学习，学生的岗位胜任力应包括专业知识、专业技能和其他胜任力三个维度内容。其中，专业知识应包括人力资源管理知识、教育学、心理学、人力资源政策法规、企业文化、行业知识等内容；专业技能包括员工能力分析、工作分析技能、教授基本课程、问卷设计、评估反馈、辅导咨询、协调能力、项目管理能力等等；其他胜任力包括创新创造力、人际交往能力、口语表达能力、计算机信息技术运用能力等。通过分析胜任力要求，不难发现，课程培训目标就是要基于专业培养目标基础之上，要求学生在掌握“员工培训与开发”理论知识的同时，掌握员工培训与开发专业技能，进而能够胜任企业培训与开发岗位具体工作内容。还要立足于岗位胜任力来制定学生的学习任务，鼓励和引导学生全面掌握专业知识与技能，在学习和实践的过程中培养发现、分析和解决问题的能力。

### 2.2 坚持就业的导向性

在开展“培训与开发”课程教学过程中，高校应深化校企合作模式，在教学过程中应积极与企业、用人单位进行沟通、合作，组织学生观摩、了解企业管理实践，在具体管理中及时发现问题。坚持培养应用型、技能型人才为导向，提高实践教学比重，全方位、多渠道搜集企业等用人单位具体、真实的案例，如此一来，学生在切身参与、实践中领悟这些理论原理，了解原理产生的具体过程，并学会独立进行培训需求分析、制定培训计划，创设真实的社会情境来开展真实的教学过程模拟。基于学习型社群建设的“培训与开发”课程教学流程具体为：组织学生分析岗位胜任力——课堂讲解理论知识——明确企业范围，发放虚拟培训中心任务书——让学生独立思考、合作完成任务的同时，教师要全程参与并予以最佳指导——学生分享交流本人或者本组任务完成结果——教师进行总结评价。最终提高培训与开发课程教学质量与水平。

### 2.3 增强学生工作能力

基于学习型社群建设的培训与开发课程教学过程中，应积极建立“校虚拟培训中心”，为学生模拟出真实的工作场景、工作情境，搭建组织结构图，安排学生进行角色扮演，在切身参与中提高专业技能和工作能力。例如，在开展新员工培训模拟练习时，教师可采用角色扮演法，让班级学生分别充当新员工、培训师两种角色，让学生在模拟中理解和掌握新员工培训技能，为后续职业生涯发展夯实良好的基础。从实际情况来看，情境模拟教学法旨

在为学生搭建真实或者模拟的企业培训中心, 学生需要置身其中, 在切身参与中思考、分析和解决问题, 为企业解决所遇到的培训问题。值得一提的是, 在虚拟培训过程中, 教师能获得真实企业的培训需求, 学生担任培训师的角色, 并以培训师的身份去切身参与企业实践, 而教师充当导演角色, 旨在帮助学生理解真实的培训需求、了解真实的培训场景和情境, 切身处理培训课程, 如此一来, 学生在具体实践中能够将所学习的理论知识全部运用到具体培训实践过程中, 进而不断提高自己的专业技能、工作能力, 还能在很大程度上提高人才职业技能与素养, 提高职业生涯发展质量与水平。从实践来看, 虚拟培训中心实践训练包括五大模块, 即培训需求分析、管理开发培训、在职培训与脱产培训、新员工培训以及培训有效性评估。其中, 培训需求分析重点在于探析企业培训需求、制定完善的培训计划; 管理开发培训重点在于让学生理解和掌握管理开发培训多种方法; 在职培训与脱产培训重点在于让学生掌握企业运用比较普遍的在职与脱产培训方法; 新员工培训重点在于制定新员工培训计划、参与新员工培训全过程; 培训有效性评估重点在于设计行之有效的培训有效性评估方案。

#### 2.4 充分发挥网络信息技术的作用

随着网络信息技术的快速发展, “互联网+教育”一改传统应试教育体制下“灌输式”理论教学模式的弊端。新形势下, 基于学习型社群建设视域下的“培训与开发”课程改革过程中, 应充分发挥网络教育资源的作用, 优化传统教学模式和方法。在进行课程设计时, 应注重搭建网络教学平台, 例如, 微助教、蓝墨云班课等软件, 突破传统教学时空的限制, 充分利用网络教学资源搭建教学数据库。另外, 坚持与时俱进, 及时更新优化网络教学内容, 以为减轻学生学习负担为目的, 科学设计学生自主学习课时, 侧重于提高学生自主学习质量, 进而让学生通过“培训与开发”课程教学来培养全面发展、可持续发展能力。例如, 通过电子平台开展以“培训”为主要内容的主体学习活动, 将学生分成若干小组, 每组学生从不同角度去分析和开发培训内容, 学生整理电子平台上的专题资料, 最后教师针对学生的探讨情况编印“学习手册”, 主要是对电子平台上开展主题教学活动进行的小结, 也为后续学生持续学习夯实基础, 打造共同开发的特色课程。

#### 2.5 深化校企合作模式

随着全面素质教育理念的实施, 社会发展需要更多的

应用型、复合型人才, 尤其是人力资源专业作为一门应用性、实践性、专业性非常强的专业, 在教学过程中通过校企合作来提高与企业等用人单位的沟通、共同育人至关重要。具体来说, 基于现有条件将专业群内实践基地纳入“培训与开发”课程实践教学基地群、走与专业实践教学相结合之路。根据专业实训运作要求, 引进现代企业运行机制, 打造校内实践实训场所、校外示范基地, 提高建设质量与水平。

#### 2.6 创新考核评价机制

新形势下, 全面、公平公正的评价学生学习情况对于优化调整教学模式、提高教学成效具有不可替代的作用。基于学习型社群建设的培训与开发课程教学评价应一改传统以期末考试成绩衡量学生学习效果的弊端, 采用形成性考核和终结性考核相结合的方式。其中, 形成性考核尤其重要, 不仅能检测学生日常学习效果, 还能及时反馈学习情况, 第一时间优化和调整教学内容和方式。具体来说, 院校应构建由教师、学生、班主任以及学工办共同参与的过程性考评机制, 从理论学习、实践学习以及行为表现三大方面对学生进行考核, 将学生的学习过程与目标考核统一起来, 突出能力考核。采用过程性评价和项目化考核相结合的方式, 其中, 过程性评价包括平时成绩、社会实践各占 30%, 项目化考核占 40%, 进而能够从不同方面综合检测学生的学习情况, 提高考核评价结果的科学性、有效性, 进而提高教学成效。

### 3 结语

综上所述, 全面素质教育理念下, 终身学习理念得以广泛推广, 学习型社群建设是高校教育十分关注的课题, 在开展培训与开发课程教学改革过程中, 应一改传统应试教育体制的弊端, 分析“培训与开发”课程教学中存在的问题, 深入研究学习型社群建设理论, 并在“培训与开发”课程教学改革中进行渗透, 应注重明确教学目标、坚持就业导向原则、通过实践增强学生工作能力、充分发挥网络信息技术的作用、深化校企合作模式、创新考核评价机制, 进而能够全方位、多角度提高“培训与开发”课程教学质量与水平, 培养出更多符合社会发展需求的应用型、技能型人才。

作者简介: 郭静 (1980.11—), 女, 土家族, 贵州铜仁人, 副教授, 研究方向: 人力资源管理。

### 【参考文献】

- [1] 郑斯月. 名师工作室及 MOOCs 看学习型社群的建立[J]. 中外交流, 2018 (50): 26.
- [2] 谢琳. 《培训与开发》实践课程建设——以华南农业大学为例[J]. 考试周刊, 2016 (59): 135+143.
- [3] 裴利华, 江百炼. 基于天空教室平台的混合式教学模式研究——以“培训与开发”课程为例[J]. 教学研究, 2015, 38 (5): 45-50.
- [4] 莲花, 李宝生, 邱静艺. 高职院校员工培训与开发课程项目化教学的改革与实践[J]. 开封教育学院学报, 2016, 36 (6): 147-148.
- [5] 袁捷. 以学生为中心的員工培训与开发课程建设及教学模式改革实践[J]. 文教资料, 2018 (31): 169-170.
- [6] 陈梦翔. 双支架教学在互动学习型社群培养中的实践探索——以“团队建设与管理”课程为例[J]. 温州农业科技与教育, 2020 (1): 11-16.
- [7] 江珺. 应用型高校课程教学改革创新探讨——以《人力资源培训与开发》课程为例[J]. 人力资源管理, 2014 (12): 226-227.
- [8] 梁金如. 应用型高校人力资源培训与开发课程教学改革研究[J]. 环球市场信息导报, 2016 (26): 142-143.