

人力资源管理课程叠进式教学方案设计

谭春平¹ 王 焯²

(1. 兰州理工大学经济管理学院; 2. 兰州商学院国际经济与贸易学院, 甘肃 兰州 730050)

【摘要】人力资源管理课程叠进式教学模式通过三个层次来设置与实践, 这三个层次及顺序是: 知识的认知性层次、知识转化为能力层次、知识的“创新层次”。这三个层次的内容和教学过程具有其内在的联系和递进性质。通过方案设计, 将人力资源管理的各个部分内容有效划归至各个层次, 针对每个层次的特点, 确定采取有针对性的教学方法与考核方式。

【关键词】叠进式教学; 认知性层次; 创新层次; 能力

人力资源管理课程教学模式改革从考核入手, 其考核包括形成性考核与终结性考核两个方面。所谓形成性考核, 是指对学习过程的全程测评, 是对学习者课程学习成果的阶段性考核, 是对学习者学习目标的阶段性测试, 是课程考核的重要组成部分。与形成性考核相适应, 设置叠进式教学实践模式; 与终结性考核相适应, 设置结构性教学实践模式。这两个方面具有导向性、兼容性和统一性, 共同构成了人力资源管理课程教学模式改革实践。

一、人力资源管理课程叠进式教学模式的基本框架

为满足不同层次学习者的学习需求, 开展个性化、差异化教学, 通过教师们大量的理论研究和教学实践, 学校逐步构建了“网络学习环境下双层叠进式教学模式”, 即通过两个层次来设置与实践教学。这两个层次分别是, 知识的认知性层次、知识转化为能力层次。

(1) 第一层次——知识的认知性教学。这一层次的教学主要是知识面的教学。在这一层次, 教师在利用电子邮件、QQ、BBS论坛及网上教学平台, 通过导学(引导、指导、辅导)、助学(提供教学信息、资源、管理等服务)和促学(制定学习计划、检查学习情况等)来实施教学活动; 学生在网络环境下通过集中学习、个别化学习和小组学习来进行学习活动。该层次的设置与实践有利于帮助、引导学生消化、巩固和深化“三基知识”, 并了解学生对“三基知识”的学习情况和认知程度。

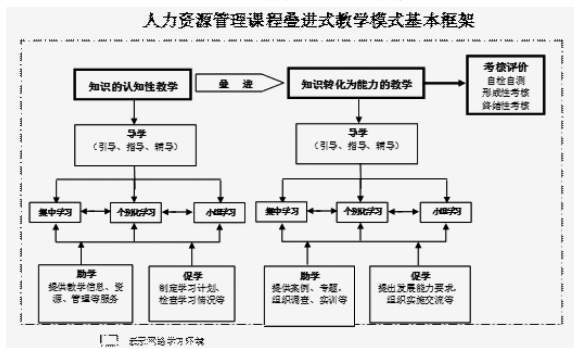


图1 人力资源管理课程叠进式教学模式的基本框架

(2) 第二层次——知识转化为能力的教学。这一层次的教学模块设置主要是根据教学要求, 在教师的导学(引导、指导、辅导)下, 通过邮件、BBS等方式把已经准备好的案例或专题, 结合教学需要, 组织学生在调查、讨论、分析的基础上(即助学), 再要求学生写出文字报告进行交互讨论(即促学), 文字报告可由学生个人单独完成, 也可由学习小组集体完成。该层次的教和学使学生学到的理论在实际得到印证, 并用所学的知识解决实际工作中的问题, 提高了实践能力。

(3) 考核评价。考核评价分为三种方式, 即: 自检自测、形成性考核和终结性考核。我们所确立的三种考核方式, 对于学生来说是一个不断巩固知识的过程。自检自测是在网络环境或

其他形式随时进行的, 形成性考核是阶段性的总结和系统性的复习, 终结性考核是对学生学习的全面检查。这种考核实际上也是学生系统掌握知识的重要过程。

二、知识的认知性教学

这一层次的教学主要是知识面的教学, 教学内容为课程的“三基知识”。通过这一层次的教学与考核有利于帮助、引导学习者消化、巩固和深化“三基知识”, 了解学习者对“三基知识”的学习情况和认知程度。同时, 为第二层次的教学准备前沿基础知识。第一层次教学采用的是一种“掌握学习”的教学模式。“掌握学习”教学模式常采用讲授、辅导、小组学习、作业、练习、讲评等形式教学, 能帮助学习者树立学习信念、坚定学习信心。通过“教者”的信心、努力, 学者的自信以及“教者”和学者的互动, 共同完成知识的认知性教学过程, 并在这个过程中实现其教学目标。

这一层次的形成性考核一般安排三至五次, 考核形式有填空、选择、判断、名词解释、问答题等, 要求学员单独完成。分四个模块完成, 具体如下: 1-3章、4-5章、6-8章、9-11章, 1次、1次、1次、1次。第一层次教学即知识的认知性教学采用的是一种“掌握学习”的教学模式。“掌握学习”教学模式常采用讲授、辅导、小组学习、作业、练习、讲评等形式教学, 能帮助学习者树立学习信念、坚定学习信心。通过“教者”的信心、努力, 学者的自信以及“教者”和学者的互动, 共同完成知识的认知性教学过程, 并在这个过程中实现其教学目标。占形成性考核总成绩的10%。

三、知识转化为能力的教学

这一层次的教学是根据教学要求, 这一层次的教学是根据教学要求, 组织学习者对已经准备好的案例或专题进行调查、讨论、分析, 并写出文字报告。这一层次的教学实践与考核一般安排两次。第一次要求学习者个人单独完成。这主要是了解、考察学习者个人学习情况以及培养、锻炼学习者单独思考问题、分析问题的能力, 学习者个人单独完成的案例或专题的文字报告要求不低于2000字。第二次案例素材: 教材第六章对《宝洁的校园招聘程序》进行分析, 占形成性考核总成绩的20%, 要求以学习小组的名义集体完成。对于此次教学实践设置三点具体要求:

(1) 小组讨论的要求: 作为以学习小组的名义集体完成的形成性考核, 要求每一学习小组对该案例或专题最少要小组集体讨论一次, 并要求作好讨论情况的详细原始记录, 并按要求装订好, 在交形成性考核文字报告时把集体讨论的原始记录附在其后, 作为评定形成性考核成绩的依据之一, 规定每10人为一个学习小组。良好的本科教育, 必须创造学习者与学习者交流的机会, 小组学习形态能满足这一教学原则与要求。

(2) 文字报告写作的技术要求主要围绕以下几个问题撰写报告: 1) 宝洁校园招聘时, 采用了哪些方法来对候选人进行评价? 这些方法有什么优点和缺点? 2) 宝洁校园是, 主要看中候选人的哪些素质? 3) 宝洁的校园招聘对你有哪些启示?

(3) 演讲的要求: 以学习小组名义集体完成的案例分析或专题分析, 需要在班上公开演讲, 以培养、锻炼和提高学习者的表达能力。要求每一学习小组最少有一个代表(下转第8页)

基金项目: 本文受到2014年甘肃省哲学与社会科学基金项目(项目编号: 14YB050)和2013年兰州理工大学教学研究项目(基于关键能力培养的《人力资源管理》应用实践教学研究: 叠进式教学与小组组合学习)的资助。

确,过多并持久的焦虑体验,形成了就业焦虑情绪,严重影响了正常的判断和生活。同时这也进一步造成学生自我评价变低,或者在应聘中收到挫折时,出现不思进取、情绪低落、情感淡漠等悲观心理反应,更极端的是产生出情绪低沉、忧郁、沮丧、压抑为主的抑郁情绪,这时就急需来自校方及家庭的心理干预,避免产生极端行为。

同时,我们在问题10中可以看出,情绪还有可能在小群体之间影响和传递,这时往往需要班主任及辅导员的引导,在毕业班级中形成良好的情绪氛围。

六、针对高职生就业心态问题的对策

在问题24中,您对高校提供的就业指导满意吗?52位学生选择一般;问题26中,您对学校就业指导的看法?58位学生选择了一般,有一定作用。从中可以看出,对于高职学生就业的指导和心态教育引导仅仅靠一门就业指导课程是远远无法满足目前高职学生的需求的,其应有机的贯穿于整个高职教育体系中。结合本文内容,针对高职学生就业心态问题,具体提出以下几点建议:

1. 加强自我认知和自我评价教育

能够全面、正确、客观的认识、评价自我,就能量力而行,在困难面前更能保持良好的心态。一是加强全面认识自我的教育,既要了解自己的身体、相貌等生理特点,更要认识自己的气质、性格、能力、兴趣、爱好、品质等心理方面的特质,还要认识自己在社会群体中所扮演的角色。二是加强客观评价自我的教育。自我评价是自我认知的核心,对自己能有个客观的评价,可以在今后的学习、就业中,扬长补短,自我完善,团结他人。三是学会合理的调整自己的期望值,应能够对自己的各项主客观条件进行综合分析,明确目标又计划好步骤,从而提高自己的压力承受能力。

2. 加强理想信念,树立正确的成才观

一个人的理想体现着一个人的追求,信念是对理想的支持,没有信念,理想就可以发生动摇,也就无法使理想转化为行动。加强理想信念教育,就是要引导高职学生在实现自我成才的过程中,自觉把握好理想与现实、个人理想于社会理想的关系,引导高职学生在职业生涯设计和追求择业就业理想时,将物质生活于精神生活有机结合起来,自觉抵制拜金主义、物质主义、享乐主义等不良思潮的诱惑,积极进取、努力奋斗。并将设计和追求职业理想中,将个人认知于社会需要有机结合起来。培养高职学生树立艰苦创业、勤俭节约、自立更生,发奋图强的精神。

3. 加强道德教育,规范高职学生就业行为

一是加强高职学生的诚信教育,诚信是立人之本,针对目前部分高职学生就业失信的问题,反映在随意违反协议约定、言行不一、频频跳槽等,这不仅不利于自我实现,更不利于社会对高职学生的认知。这就要求我们在学生专业学习中、就业指导中努力创造出一种有利于诚信品质形成的环境氛围,广泛开展以诚信为主

题的讲座、宣传、榜样示范和实践活动,牢固树立诚信为本、守信光荣、失信可耻的信用意识和道德观念。要让高职学生理解毕业生和用人单位双方在各自所需、互利互惠,不是想进就进、想出就出的公共场所。二是培养爱岗敬业的精神,高职学生走入社会必是从事一定的职业,于此对应就是应具备一定的职业素质,职业素质并不单指技能素质,同时也包括职业道德素质,良好的职业道德素质是高职学生成功就业,发挥能力的保证。为了能让高职学生客观接受,职业道德教育不应以单一的说教形式向双向交流转变,引入多种形式和方法,通过学生社团培养兴趣和团队精神;通过辩论赛、表演剧,增加学生对职业道德的认识;通过参加志愿者活动等等把职业道德教育内容融合在丰富多彩的形式和活动中,让学生在具体的实践中,受到相应的职业道德教育。

4. 加强心理健康教育,增强承受力与意志力

针对前文所诉的各类就业心理问题,学校应有的放矢的加强心理健康教育,并将心理健康教育贯穿于整个高职教育全阶段内,才能不断增强高职学生的承受力于意志力。具体建议如下:

一是普及心理健康知识,增强心理保健意识。增加学生对心理健康重要性的认识,随时关注自我的心理健康水平。可开设心理健康教育课程,纳入教学计划,向学生传输心理保健知识,增强相关意识,充分利用学校社团、干部、校刊、宣传栏等渠道开展心理健康知识普及教育。针对高职学生不同阶段面临的不同压力问题,分年级、分阶段有针对性的开展心理健康讲座。

二是加强心理咨询与辅导工作。进一步加强学校学生心理咨询中心建设,通过心理咨询帮助学生打开心灵窗户,宣泄不良情绪,提高心理调节能力。开设有关挫折教育,让学生学会适应逆境环境,提高应对挫折的心理能力。尝试开展高职学生心理自助、互助小组,充分调动学生的积极性、主动性、创造性,让学生从被动理解改变为自主接受有关心理发展、心理健康、心理品质等方面的知识,掌握心理调节方面的技术、方法,增强学生自主体验。

三是建立健全学生心理危机预警及干预机制。从新生入校开始,定期开展心理健康普查,建立心理健康档案。完善预防机构,构建分院、系(专业)、班级等多级预防体系,在班级设立心理委员,男生、女生委员,及时向班主任、辅导员汇报本班学生心理情况。使心理健康预警工作真正落实,做到早发现、早报告、早干预、早控制。对负责心理健康教育与工作的校领导、教师、学生干部定期进行开展培训工作,熟悉新时期学生心理辅导的工作特点。

参考文献:

- [1]王晶宇.我国高校毕业生就业观念及就业心态浅析[J].佳木斯大学社会科学学报,2007(5).
- [2]陈珊.高职学生就业心理问题及其思想政治教育对策研究.

(上接第6页)(最多两人)作演讲,介绍其小组讨论情况,申明其观点、阐明其结论,每一个小组演讲时间限定10分钟。同时,鼓励有条件的学习者把形成性考核课题、案例制作成多媒体课件并在演讲时展示,配合演讲,丰富演讲内容,增强现场演讲的力度和文字报告的力度。多媒体幻灯片画面要求用短句不用长句,每一画面6行字为好。演讲效果和多媒体课件制作效果均作为形成性考核成绩评定的依据。

四、知识的“创新层次”的教学

这一层次教学采用“发现学习”教学模式。在发现中学习,提高学习者的智慧潜力,包含对已掌握的旧知识的改组,旧知识向新知识的转换和提升,新知识的获得。发现学习法的教学实践要求学习者有一定的知识和实践经验作为前提条件。经过第一层次和第二层次的教学,积累了一定的学科知识和分析能力,学习者虽没有实际工作经验,但仍要通过实际案例架构学习者“创新能力”平台,培养学习者“创新能力”。对于这一层次的教学,要求学习者以学习小组为单位,结合本学科的教学内容和教学需要进行社会扫描、从社会实践中搜索、组织材料,编写相关案例或设定专题并作分析。这是教学模式改革的一种创新性尝试,这一模式对教学及其实践提出了更高的要求。由学习者以学习小组为单位编写案例或设定专题有其限制条件:这个案例或专题必须是未公开的;这

个案例或专题必须符合本学科、本课程的教学内容和教学要求;这个案例或专题要求作个量分析,不搞总量分析。避免出现大而空的题材和问题。所选定的题材应小而踏实,分析问题就会显得有内容、有说服力。

参考文献:

- [1]廖英.高校人力资源管理专业实践教学研究[J].广西财经学院学报,2006(1):15-16.
- [2]王贵军.高校人力资源管理专业操作技能培养初探[J].番禺职业技术学院学报,2008(3):26-27.
- [3]朱新艳.人力资源管理专业实践教学的研究现状与改革[J].中国水运,2006,(12):231-232.
- [4]罗堰.高校人力资源管理专业教学实践体系构建的思考[J].人力资源管理,2007,(11):74-75.

作者简介:

谭春平(1979—),男,湖南衡阳人,管理学硕士,兰州理工大学经济管理学院副教授,主要研究方向:管理理论、人力资源管理。
王焯(1978—),山西大同人,经济学硕士,兰州商学院国际贸易学院副教授,主要研究方向:国际贸易理论与实务。