

# 以学生职业能力提升为导向的《培训管理》课程教学效果评估

董秋彤, 向征

成都信息工程大学管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2024年10月21日; 录用日期: 2025年1月2日; 发布日期: 2025年1月9日

## 摘要

《培训管理》是人力资源管理专业的核心课程, 强调理论性与实践性并重, 重视应用性与时效性。本文基于柯氏评估理论并结合问卷调查和访谈法, 深度剖析了《培训管理》课程改革对学生职业能力的影  
响。本次研究发现《培训管理》有效提升了学生的职业能力, 然而课程教学仍存在一些问题。并在此基础上提出了对策建议以期为后续的教学改革提供借鉴。

## 关键词

培训管理, 职业能力提升, 教学效果评估

## Evaluation of Teaching Effectiveness of “Training Management” Course Based on Students’ Occupational Competence Enhancement

Qiutong Dong, Zheng Xiang

School of Management, Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan

Received: Oct. 21<sup>st</sup>, 2024; accepted: Jan. 2<sup>nd</sup>, 2025; published: Jan. 9<sup>th</sup>, 2025

## Abstract

“Training management” is the core course of human resource management majors, which emphasizes both theoretical and practical, and attaches importance to applicability and timeliness. Based

on Kirkpatrick Model and combining questionnaire survey and interview method, this paper analyzes the impact of the reform of the “*training management*” course on students’ vocational ability. This study finds that “*training management*” has effectively improved students’ vocational ability, but there are still some problems with the course’s teaching. On the basis of this study, countermeasures are proposed to provide a reference for the subsequent teaching reform.

## Keywords

Training Management, Vocational Competence Enhancement, Teaching Effectiveness Assessment

Copyright © 2025 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. 研究背景

在当今经济社会发展和新兴产业需求增长的背景下，高校的人才培养模式进行了进一步的改革与创新，在推动教育教学改革和数字化转型的同时，对学生实践操作能力和职业素养培养的重视也不断增加。随着信息时代的到来，教学改革更倾向于采用新的理念和方式，如 OBE (Outcome-Based Education)、PBL (Problem-Based Learning) 等，这些新兴的教学理念和方法为课程教学带来了新的改革方向。王晓辉等[1]指出，随着社会对人才需求的不断变化，高校需要更加注重学生职业能力的培养，通过改革教学模式、课程设计和评价体系等方面的改进，来提升学生的职业能力和市场竞争力。同样，李明等[2]以人力资源管理专业为例，探讨了职业能力导向下的课程改革与实践，强调课程设置应紧密围绕职业能力需求，注重理论与实践的结合。同时，高等教育的人才培养不仅仅限于理论知识的传授，更开始重视学生职业实操能力和职业素养。基于此，本研究针对《培训管理》这一专业核心课程创新提出基于学生职业能力提升的教育理念，以期通过转变教学模式，培养满足时代进步需求的高质量人才。

## 2. 研究对象与方法

### 2.1. 研究对象

本研究选取人力资源管理专业的大二年级学生作为研究对象。旨在通过他们的反馈与评价，全面了解《培训管理》课程的教学成效，并为未来教学改革提供实证支持。人力资源管理专业课程主要涉及组织行为、员工招聘、培训与发展等多个领域，其中培训与发展是实际工作开展中的重要一环。学生已在大学一年级修完“组织行为学”、“人力资源管理概论”、“管理学原理”、“经济学原理”等专业基础课程。

### 2.2. 研究设计思路

本文的总体研究设计思路如图 1 所示。

### 2.3. 研究方法

#### 2.3.1. 问卷调查法

问卷调查法是一种定量研究方法，通过设计问卷向研究对象系统收集数据。该方法可以高效收集数据，具有客观性和可量化性，同时其匿名填写方式有利于数据的真实性，便于统计分析比较。本次研

究自编问卷, 问卷的结构分为教学适应性、教学目标与内容认可度、教学资源与方法、课堂氛围与互动、职业能力提升及总体满意度等方面。在本次调查中, 共收集 61 份问卷, 删除 0 份问卷, 问卷有效率为 100%。

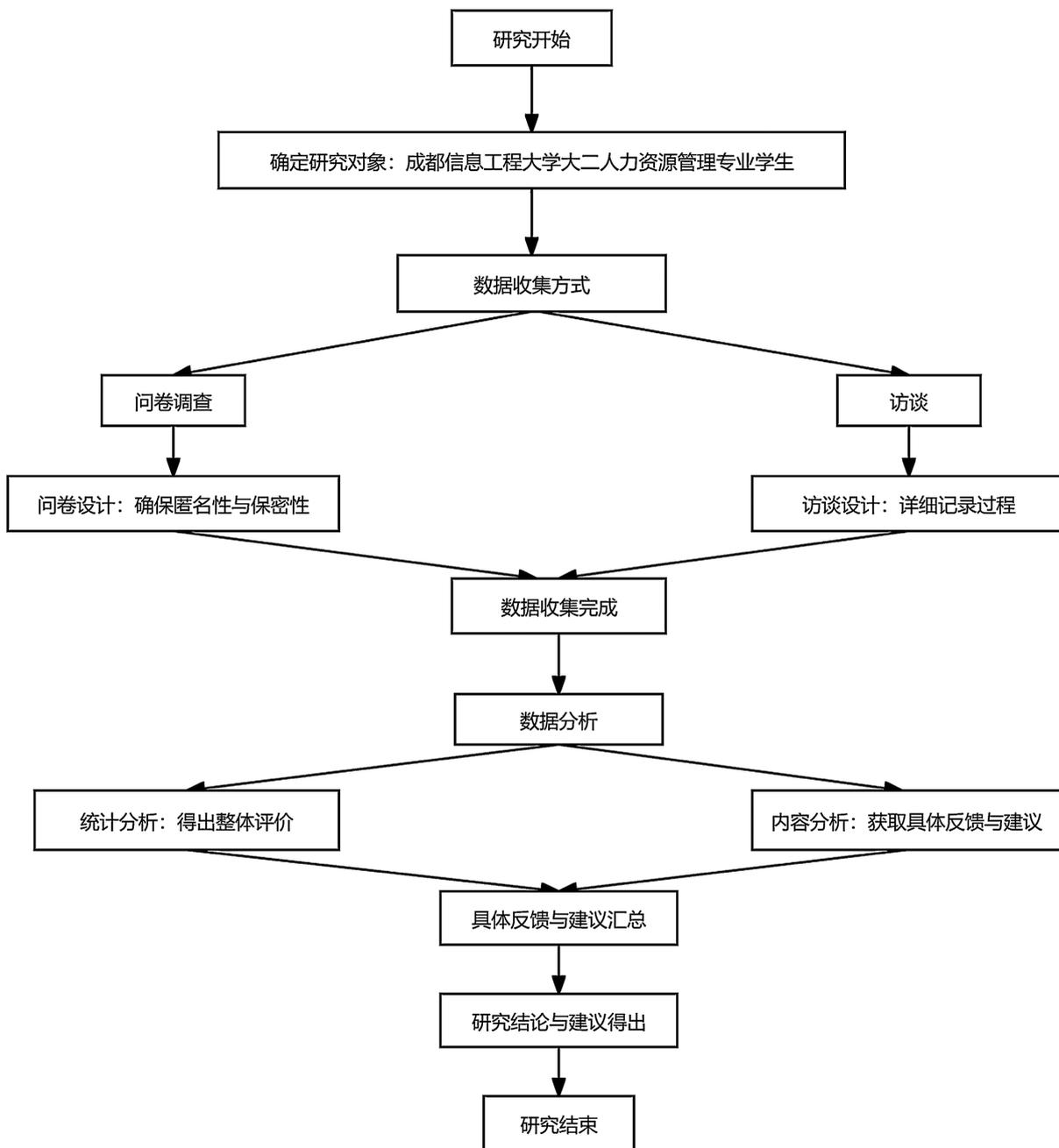


Figure 1. Flowchart of the study design  
图 1. 研究设计流程图

### 2.3.2. 访谈法

访谈法是一种质性研究方法, 通过研究者与被研究者之间面对面的深度对话, 系统地收集被研究者对某一特定现象或话题的主观经验和看法。本次研究中, 以问卷调查法为基础辅以访谈法, 对 42 位同学

进行课后访谈,以深入探究学生对《培训管理》课程的多元反馈。访谈内容覆盖了课程整体感受、知识理解与掌握程度、教学方法与内容安排的评价、课堂氛围与学习状态的直观观察等多个关键维度。

### 3. 课程教学模式改变对学生职业能力提升的三大影响

#### 3.1. 教师角色转变对学生职业能力提升的影响

教师在课程教学中的角色是极其重要的。在建构主义理论框架下,教师的角色被赋予了全新的重要性和内涵。建构主义理论强调学习是一个主动的、建构性的过程,学生不是被动地接受知识,而是在已有知识和经验的基础上,通过与环境的互动,主动地建构新的知识和理解。在教学活动的全程中,教师始终把学生的需求放在首位,密切关注他们的学习体验和成长需求,致力于打造一个开放、包容和互动的学习环境。例如在本次课程实践中教师将同学分为不同小组,让各小组同学模拟经营公司,通过实际操作体验企业培训管理的全过程。并定期组织各小组进行成果展示,通过模拟企业内部培训等让同学们相互学习、取长补短,以上做法都有助于提升学生未来作为 HR 的职业能力,比如领导能力和评估与反馈能力。

首先要明确的是教师在学习过程中扮演着创造学习情境的角色,他们通过设计与实际情境紧密相关的教学场景与实例,激发学生的学习热情和探索欲望。其次要明确的是教师在学习过程中扮演着引导学习的角色,他们通过提出启示性问题、组织深入讨论以及给出评价和反馈,鼓励学生进行深入的思考和主动的探索。除此之外,教师也扮演着供应学习资源的角色,他们为学生提供了大量的学习资源和资料,鼓励学生进行独立的探索和学习。最终,作为评价学习成果的角色,教师通过采用课后访谈和作业批改等多种手段,以评估学生的学习成效,并据此提供有针对性的反馈与建议。

#### 3.2. 建构主义课堂对学生职业能力提升的影响

本课程的教学不仅只关注传授系统性的理论知识,更在于培养学生将理论知识运用到实际操作中的能力。在人力资源管理从业者的实践中,培训专员需要具备需求分析、课程设计、培训实施、效果评估等一系列的能力。

因此为更好的达到教学目的,本课程以建构主义学习理论、成人学习理论和情景学习理论等为基础,采用了引导启发式的教学策略。通过创设情境引导学生分析问题解决问题,这与培训专员所需要具备的能力高度相关。其中建构主义学习理论强调学习是一个主动的、建构性的过程,学习者通过与环境互动,不断建构自己的知识和理解。成人学习理论则指出,成人学习者更倾向于基于问题、经验和实践的学习,他们需要有明确的学习目标和实际应用的机会。而情境学习理论认为学习是在一定的社会文化背景和情境中发生的,在启发式教学中,教师可以通过创设真实或模拟的情境来引导学生自主探究和解决问题,帮助学生将所学知识应用到实际情境中,提高他们的实践能力和问题解决能力。谢涵颖<sup>[3]</sup>也提到建构主义学习理论、成人学习理论和情景学习理论等在教育实践中对学生能力培养有着重要影响,这些理论为课程教学策略的制定提供了坚实的理论基础,有助于提高学生的实践能力和问题解决能力,从而提升学生的职业能力。

基于以上理论和策略,本课程被划分成了理论课程与能力训练课程两个部分,并通过精心策划的课程引导、案例分析和问题探讨等环节,激发学生的学习热情和内在驱动力。例如在本次课程教学中,通过精心设计的需求分析、课程设计、培训实施和效果评估等环节,结合角色扮演的实践教学,将 HR 培训专员的核心能力融入到课程教学中。学生们在模拟的真实工作环境中,通过自主探究、小组讨论、角色扮演等方式,模拟了从需求分析到培训效果评估的全过程,不仅提升了理论知识储备,还锻炼了实际操作能力和职业素养,为未来的职业生涯奠定了坚实的基础。

### 3.3. 自主探究与小组讨论对学生职业能力的影

自主探究需要学生独立分析问题、自主思考, 以培养 HR 职业能力中的创新思维与批判能力。而小组讨论则强调团队合作和沟通的重要性, 这与 HR 职业能力中的团队合作能力紧密相关。并且不论是建构主义学习理论、成人学习理论还是认知心理学理论, 它们都强调学习者的主动性, 注重学习者的自主探究过程。而合作学习理论则认为通过小组合作学习, 学生可以在互动和交流中促进知识的共享和深化理解。

在本次课程实践中, 教师在教授新的课程内容时, 以相关问题为引, 鼓励学生自主查找资料、分析案例, 形成自己的看法。同时教师还通过组织小组讨论, 鼓励学生围绕特定的议题进行深入探讨, 分享各自的见解, 促进思维的交流与融合。例如, 在教授成人学习理论时, 以学生们的学习方法为基础, 引导学生结合自身经历, 自主深入理解学习原理, 并通过小组讨论的方式让同学们自主探究学习理论在培训中的应用, 后派代表阐述自己的想法。在研究企业战略和员工培训需求的过程中, 将学生划分为不同的小组, 分别讨论在成本领先战略和差异化战略下的员工培训重点和策略。通过小组讨论并发表见解的方法, 学生们提出了自己的想法, 多样化的想法在讨论中触碰与融合, 激发了思维的火花。既表达了以学生为主体的思想, 又调动了同学学习的积极性, 还培养了学生的学习能力。成尚荣[4]提出因材施教是培养拔尖创新人才的重要原则, 在自主探究与小组讨论的过程中, 教师关注到学生的不同学习方式和需求, 鼓励学生自主思考和团队合作, 这正体现了因材施教的理念, 有助于提升学生的职业能力。

## 4. 学生对课程教学的反馈评估

### 4.1. 学生对教学方式与课堂氛围的高度认可

问卷调查结果显示, 大部分学生对教师的教学适应性表示认可, 如图 2 所示, 超过 80% 的学生认为教师能灵活调整教学方式并选用激发兴趣的策略。如图 3 所示, 超过 90% 的学生表示上课体验紧张又快乐, 认可教师的治学严谨, 课堂氛围积极。同时, 如图 4 所示, 62.3% 的学生认为教师风格开放自由, 鼓励学生发言, 34.43% 的学生认为教师风格创新多变但逻辑清晰。以上数据充分说明了学生对教学方式与课堂氛围的高度认可, 对标柯氏评估反应层次理论, 可以发现调查结果有助于初步了解学生的初步接受程度, 为进一步改进课堂教学内容和形式提供依据。

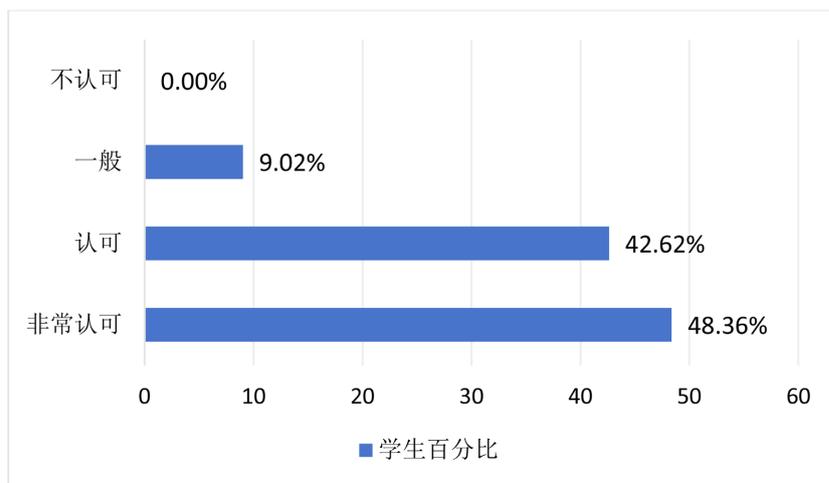


Figure 2. Adaptive recognition of teaching styles  
图 2. 教学方式适应性认可度

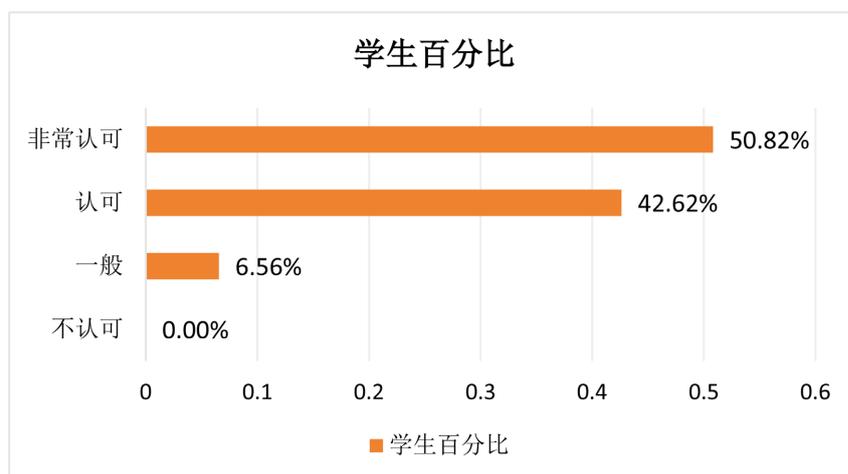


Figure 3. Classroom climate recognition

图 3. 课堂教学氛围认可度

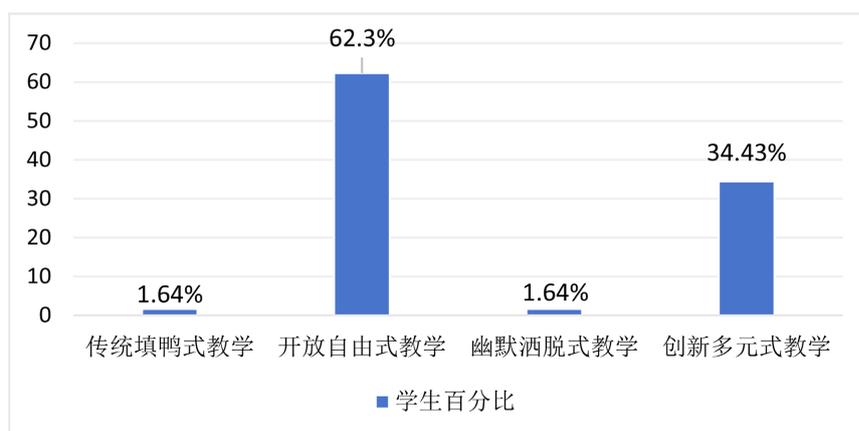


Figure 4. Teaching styles and evaluation recognition

图 4. 教学风格与评价认可度

#### 4.2. 学生对教学资源与教学方法的高度认可

如图 5 所示,在教学资源与方法上,教师能多样运用教学资源并有效融合多媒体技术,得到超过 90% 学生的认可。如图 6 访谈结果词云图所示,教学方法(方法)和课堂实操(实践)在访谈中被频繁提及,表明学生们非常关注且高度评价了教学方法的实践性和互动性。例如有同学提到“课堂里的小组活动能集思广益,加深了我们自己对问题的思考和探索能力还有发出提问的能力。小组讨论能调动大家的注意力和兴趣,课堂内容也很实用,多了很多交流的机会,可以听到大家不同的观点,观点之间的碰撞学到了很多,能够集思广益,取长补短”。也有同学表示“小组讨论让我从同学们那里学到了很多不同的想法和经验,锻炼了我的沟通能力和团队合作能力,我觉得自己在职业素养方面有了很大提升”。小组讨论(小组)的高频次出现,表明学生十分重视且认可良好的课堂互动对学习效果的影。这与建构主义学习理论相吻合,也体现了柯氏评估反应层次中学生对课程教学的即时正面反馈。

#### 4.3. 学生对专业知识的理解与应用力增强

在调研结果中,学生对知识的理解表现出高度重视,并对案例分析有强烈需求。通过课程的学习,



如图 6 访谈结果词云图所示, 目标、管理等关键词反映了学生对培训目标、企业管理及培训管理的关注。同学表示“通过对企业培训的模拟, 我明确了自己的学习目标, 也知道了企业对培训管理岗位的实际需求, 以后会朝着这个方向努力提升自己”。学生对培训目标与企业需求的高度关注反映了他们对未来职业发展的清晰认识。在《培训管理》课程学习中, 学生不仅设定了明确的学习目标, 还学会了如何将这些目标与企业实际需求相结合, 并通过实践环节来实现这些目标。这充分体现了目标设置理论中的重要观点, 并展示了柯氏评估行为层次中学生在目标设定与实现能力方面的提升。

#### 4.5. 学生对课程教学效果的综合评价

通过对标柯氏评估的反应层与行为层理论, 并结合本次调研结果, 可以发现《培训管理》课程在引导启发式教学、理论与实践结合及积极课堂氛围等方面总体效果良好, 在提升学生职业能力方面取得了显著的教学效果。

然而课程也存在着一些问题, 首先部分同学对某些复杂概念的理解不够深入, 反映出课程在阐述复杂理论时存在深度不足, 解释不够透彻的问题。例如有同学提到“有时候遇到一些较抽象的理论知识, 希望老师可以用更加通俗的方式或者结合一下图片视频、题目来帮助加以理解”。其次, 当前的课程主要依赖于线下教学, 线上资源利用有限, 限制了学生学习的灵活性和便捷性。最后, 尽管课程已关注学生的个体差异, 但仍有部分同学落后于课程进度, 对个性化教学需求仍有所忽视。

### 5. 《培训管理》课程持续创新的对策建议

#### 5.1. 《培训管理》课程创新效果良好, 应继续保持并发展

第一, 在理论与实践结合部分可以深化案例分析与实操环节, 继续增加与实际工作场景紧密相关的案例分析, 通过生动的案例帮助学生更直观地理解复杂概念。并组织一定的角色扮演活动, 让学生在模拟中将所学知识应用于实践, 增强实际操作能力。也可通过建立校企合作平台邀请企业导师参与教学, 使学生更早接触企业实际运作和了解行业最新动态和需求, 实现产学研深度融合。刘志民等[5]也在高校课程教学模式改革探索中提出通过职业导向的教学模式改革, 提升学生的实践能力和职业素养。

第二, 在教学氛围部分应继续营造积极的课堂氛围, 在课程教学中鼓励更多的小组讨论与团队合作, 通过团队竞赛和奖励机制等激发学生的参与度和积极性。陈晓红等[6]在人力资源管理专业实践教学体系研究中也指出积极的课堂氛围和灵活的教学方式对提升学生职业能力至关重要。

#### 5.2. 教师更应注重学生的差异化, 确保学生个性化需求满足

第一, 在课堂教学中有些学生在理解某些复杂概念时感到困惑, 这表明教师需要进一步强化对难点的讲述, 注重个体差异, 以更好地满足各种学生的需求, 进一步提升学习效果。

第二, 针对线上教学资源的整合与利用不足问题, 可以将传统课堂教学与线上教学相结合, 打破时间和空间限制, 利用在线教育平台实现混合式学习, 实现线上预习和线下学习的无缝衔接, 形成互补学习模式。

第三, 针对个性化需求被忽视的问题, 可以利用大数据和人工智能技术进行解决。例如, 运用大数据分析学生的行为和成绩, 为教师教学提供精准指导。运用人工智能提供个性化学习路径推荐、学习效果的智能反馈与评估, 实现因材施教。并加强对线上教学平台的应用, 为学生提供 24 小时学习服务。

第四, 在当今快速发展的社会, 学生需要具备一定的自主学习能力以应对未知的变化。因此在未来的教学活动中教师可以进一步扩充教学资源, 加入更多的实际案例和行业最新动态, 从而提升学生的实践能力和职业技能。

## 6. 总结

本次研究以《培训管理》课程为中心展开, 通过运用问卷调查法和访谈法对人力资源管理大二学生进行了深入调查。研究发现该课程总体效果良好, 学生对教学方式与课堂氛围、教学资源与教学方法给予了高度认可, 在课程教学中学生对专业知识的理解与应用力、职业能力提升的认知度都得到了显著增强。但也发现了课程教学存在的问题, 并在此基础上提出了改善建议。本次研究验证了自主探究、小组讨论等基于多种学习理论设计的教学活动对于提升学生职业能力具有积极作用, 为相关理论的持续发展提供了实证支持。并通过明确课程的不足和优点为《培训管理》课程的改革提供了有益借鉴, 促进其进一步提升教学质量, 实现课程目标, 以期推动人力资源管理专业人才的培养, 为其他课程的教学评估与改革提供借鉴。

## 基金项目

项目编号: JYJG2024098, 成都信息工程大学 2024 年本科教育教学研究与改革项目。

## 参考文献

- [1] 王晓辉, 赵艺丹. 基于职业能力培养的高校教学模式改革研究[J]. 中国高教研究, 2022(3): 67-71.
- [2] 李明, 张华. 职业能力导向下的人力资源管理专业课程改革与实践[J]. 教育理论与实践, 2023, 43(6): 48-50.
- [3] 谢涵颖. 行为主义、认知主义及社会文化理论在教育实践中的影响[J]. 社会科学前沿, 2023, 12(2): 575-580.
- [4] 成尚荣. 因材施教: 培养拔尖创新人才的“第一性原理” [J]. 中小学管理, 2024(1): 63-63.
- [5] 刘志民, 李晓霞. 基于职业导向的高校课程教学模式改革探索[J]. 教育研究, 2024, 45(2): 102-108.
- [6] 陈晓红, 赵国祥. 人力资源管理专业实践教学体系构建与优化研究[J]. 中国高教研究, 2023(9): 78-83.