

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2016.05.022

人员素质测评课程中“翻转课堂” 教学实践探究

蔡小华,谷洪波,周志强

(湖南科技大学 管理学院,湖南 湘潭 411201)

摘要:“翻转课堂”作为一种新型教学模式,已成为教学研究与实践的热门话题。笔者针对高校人力资源管理专业学生《人员素质测评》课程教学,通过“翻转课堂”教学模式进行教学实践研究,就如何有效落实“翻转课堂”教学模式各项细节到教学中进行了论述,认为该教学模式有利于教师改进教学理念,有利于提高学生兴趣,有助于培养学生自主学习与合作学习的能力,有效提升了课程教学效果。

关键词:翻转课堂;实践;探究

中图分类号:G642.0

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2016)05-0072-03

“翻转课堂”教学是一种侧重学生自主学习的教学模式,学生在课外自主学习课程视频内容,并根据自己所学的内容在课堂上完成老师布置的作业,在课堂上与老师形成互动学习。即学生在课前利用教师分发的数字材料自主学习课程,然后在课堂上进行作业展示,老师点评作业,进行师生互动式教学^[1]。

根据“翻转课堂”教学模式,笔者对所讲授的人力资源管理专业课程《人员素质测评》进行了试验探索。《人员素质测评》是高校人力资源管理专业的核心课程,较为全面的覆盖了现代人力资源测评相关理论与方法,通过这门课程的学习,要求学生能够系统掌握人员测评与选拔过程中所运用的主要方法及具备相关技能,具体包括心理测验、面试、评价中心等现代人才测评知识。该课程可操作性较大,只有让学生参与并反复练习才能提高相应的能力与素质。因此,结合翻转课堂的模式与该课程的特点,让学生成为课堂的主角,通过课堂积极讨论、课后分析案例,设计表格、筹备招聘、应聘、测试等一系列课堂活动充分发挥了学生的主观能动性,提高了学生学习积极性。由于“翻转课堂”教学模式改变了以往传统教学的方式,因此在施行过程中通常会面临一些问题。

1 “翻转课堂”教学过程中面临的问题

一是学生对教学改革的适应问题。在翻转课堂教学中,学生不是被动听课,而是上台表演,如果事先准备不充分、对知识理解深度不够,或是部分学生缺乏上台经验,由于害羞、紧张等原因,上台演讲不能自由发挥,那么作业展示效果就不理想,对其他同学有可能起误导作用,难以达到预期教学目的,也会引起其他同学的消极抵抗情绪,不能真正理解应有知识,达不到应有教学效果。

二是教师对教学时间的控制问题。学生通常分组按顺序进行在课堂上展示作业,并且学生上台的讲课时也不益中途干扰,有些小组作业时间展示时间过短没有深度,有些小组作业展示过长甚至拖堂,由于课堂教学时间有限,以至于延续到下一节课,导致课堂纪律涣散,教学秩序混乱。

三是教师对课堂教学评价的把握问题。教师如果不能熟练掌握知识内容,不能正确点评学生完成讲授的作业,不能协调好台上表演者与台下讨论者之间的关系,或是对学生作业点评的过于严格会伤害

收稿日期:20160217

基金项目:湖南省普通高等学校教学改革研究项目(15-265;14-276);湖南科技大学潇湘学院教学研究与改革项目(G31463);湖南科技大学研究生教研改课题(J151211)

作者简介:蔡小华(1977-),女,湖北钟祥人,硕士,主要从事人力资源管理研究。

部分学生的自尊心,削弱一部分学生上台表演的热情,都有可能影响教学,达不到预期目的。

2 《人员素质测评》课程“翻转课堂”教学实践

《人员素质测评》课程理论性较弱,但测试方法操作性较强,其内容主要包括心理测验、面试和评价中心等,实践操作教学中需要学生亲身参与才能真正领悟到具体的技能知识^[2]。如果沿用传统教学模式,单依靠理论讲解,类同纸上谈兵,学生理解不够深刻。因此,笔者以该课程的三种主要测评方法为例,阐述“翻转课堂”教学方式实践。

2.1 心理测验

心理测验主要包括认知测验、品性测验等基本类型。该部分内容要求学生了解几种典型心理测验问卷,熟悉其题目内容及操作流程,掌握计分规则,并能根据测验结果选拔出与工作岗位要求相匹配的人才。教学过程中,首先,教师要求学生课外在网上以威克斯勒智力测验、卡特尔 16PF 人格测试、霍兰德职业兴趣爱好等为例,进行自我测试。测验实施之后,课堂上对学生测验结果进行归类分析。主要目的是帮助学生掌握心理测验操作程序及如何分析测评报告结果^[3]。课堂上,学生可以自测、也可以在小组成员间相互测试,这样能了解自己,也能熟悉他人。一方面,学生可以了解自身的性格特征和职业性向,实现自我分析,同时也掌握了知识;另一方面还可以测试其他同学,并判断他人的价值观趋向,进行模拟筛选人才。最后,老师进行点评,同学们的测试分析是否合理,及时进行纠正、指导。通过这种教学方式,在课堂上实施自评、组评、师评相结合,活跃了课堂气氛,提高了学生的学习兴趣,让学生既全面了解他人和自己,又掌握了知识技能,也达到了教学目的。

2.2 面试

面试法是测试与选拔人才最通用的方法,通过被试者口头语言来回答考官提问,以便判断求职者是否具备与招聘岗位相匹配的专业素质、工作资格。在该教学环节中,面试方、考官、测评人员都需具备相应的技巧。比如面试官本人的面试技巧、对拟招聘职位的认知度,面试环境、语言行为等,都会直接影响到面试的效果,故课程教学中,应聘人员,考官人员、测试人员都要事先培训、指导。具体实施方法主要通过模拟某企业招聘若干岗位等形式来完成。

首先,老师播放些知名企业招聘节目视频,上传到学生 QQ 群体,供学生课外参看、模拟学习。其次,分配任务给各个小组组长。各小组组长根据教学任务自行进行角色分工,将每班学生分成三组应聘方、招聘方、测评方三组,每组约 5~7 人,应聘组需要根据模拟招聘职位,准备个人求职表等相关的应聘材料,比如职位制作简历、自我介绍等;招聘组负责场地安排,按照事先拟定的面试方案进行提问、聆听、观察、记录等;测评组根据岗位要求设计测评表格并根据测评表格和应聘者现场表现来评分。模拟招聘完成后,分别请各小组的学生分享感受体会,面试过程中的收获等,并请其他观众席同学进行评分。三个班轮流进行,其他同学通过台上学生的真实表演,可投票选出最佳小组。最终,由教师进行总结和点评。在该教学活动中,教师退居二线,只是作业项目的导演者、布置者,维持秩序者,让学生成为课堂的主角,对少数表现不足的地方随后进行指导。通过这种翻转课堂教学方式,让学生亲身感受到招聘现场的气氛,无论是台上还是台下的学生,都受益匪浅,远胜于课堂上老师的千次说教,也有助于学生加深知识理解,对所学方法进行灵活运用。

2.3 评价中心

评价中心通常用于选拔中高级管理人才的一种方法,是以测评管理素质为中心的一系列标准化评价活动^[4]。该方法要求被试者在模拟的多种工作环境下从事相应的各种工作,活动过程中,考官可结合采用多种测评技术和方法,观察和分析被试者当时的心理、行为表现以及管理能力和潜能等素质,从而进行判断该人员素质是否符合岗位要求。主要测评形式包括:公文处理、无领导小组讨论、管理者游戏、角色扮演等。

该课程中评价中心的方法学习,在翻转课堂中的具体实施如下:首先教师分配任务,并发布经典评价中心的视频发给学生观看并熟悉流程,同时,把每班学生分为两组,一组是考官即测评人员由 3~5 个学生组成,一组是被测试人员,由 6~7 人组成。教师事先布置题目,考官对被试者进行测试,然后根据被试者的行为表现,考官给出测评分数及结果解释。比如采用无领导小组讨论形式,被测试方小组学生就预先提出的题目各自阐述观点,然后分组交叉讨论,最终形成一致意见;考官方小组成员在旁边负责观察、计分,从多角度考查被测试学生的领导、协调、沟通、决策、语言表达等能力,再进行计分、小结、评论,选出最佳优胜者。在整个评价中心活动过程中,教师主要任务是在现场观察各位学生的表现,维持

课堂学秩序,调节课堂气氛,并进行点评总结。笔者在实施翻转课堂教学过程中,将四个班每班分成7组,每次作业每班一个小组轮流进行,每次取2~3组成员,进行班级PK,激发学生的学习激情,鼓励班级成员之间相互竞争相互帮助,创造了良好的学习氛围。

3 《人员素质测评》“翻转课堂”教学实施策略

一是合理安排教学环节。《人员素质测评》课程教学目的是让学生能够根据岗位要求自主选择测评方法、设计测评方案、实施测评、完成测评报告,从而具备相应的测评知识、测评技能。课程教学要合理分配课时,突出重点教学内容。故要求首先教师课前准备视频、布置作业;其次学生课外必须准备充分,自主学习、熟悉理论知识;这样,学生课堂上能以最佳状态进行自我展示;最后,教师要课后点评^[5]。由于该课程总课时有32节,每周4节,每周有1~2节用于学生进行作业展示,上台讲解自己小组的题目。然后学生讨论,老师点评,故每次作业后,教师可以安排1~2课时用于理论讲解和总结班上同学的课堂展示结果,指出不足之处,以便学生及时修正错误,提升自己的实践能力。

二是加强教学过程控制。在教学实施过程中,如果学生参与性不高、准备不足或是知识缺乏等原因,现场表现失误,很容易造成实践教学的失控与失序,难以达到预期效果。并且课堂时间有限,并非每次都能让所有学生共同参与演示,大部分学生只是听众、配角,要考虑到这一部分学生的感受,调动一部分内向学生的参与热情。因此,在课前,教师要给上台展示作业学生制定明确的教学任务,对具体教学活动规定要求,课后还要积极指导,并及时进行在线答疑,解决同学的疑难问题。同时,建立学生平时成绩的学习考核机制,让课堂作业作为平时成绩的主要评分依据。在翻转课堂教学过程中,教师要尽量营造良好的气氛,缓解部分学生上台后的紧张情绪,对于个别学生的无心失误,要以委婉的语气批评指正,鼓励他们继续参与,提高自信心;对于表现好的同学,要充分肯定,激励学生积极思考,展示自我,激发学生的学习热情和创造力,并让他们以小组互动合作的方式完成教学活动,培养团队合作精神^[6]。

三是提高教师自身素质和能力。“翻转课堂”教学活动对教师有较高的能力要求,教师貌似没有参与,实际功夫在课外及课内调控。教师不仅要课外提升自身知识信息素养,有创造性地制作适合学生个性化需求的教学视频,对于学生课后作业可以通过网络邮箱、QQ、微信等现代工具课后给予及时指导和回复,以便正确引导学生课堂上积极参与学习活动,而且要在课堂上与学生进行有效的交流互动,及时灵活处理一些现场情况等。对于学生课堂的讨论要善于引导,并正确点评,并能将知识上升到一定的高度,激发学生更高层次的探索热情,让学生信服,故需要教师具备渊博理论知识,亲身实践体会来灵活化解一些课堂争议问题,善于引导,把教学中的学生的疑难积极解答,对于一些争议的问题上升到更高的理论层次,激发学生积极向上、不断探究知识的潜力和勇气,故对教师在课堂上灵活应变能力、管理课堂能力的要求较高。

4 结语

本次应用“翻转课堂”模式实施的对象是大三人力资源管理专业学生,大部分学生已经具备一定的专业素养和组织能力,且自主学习性较强,故能取得较好的教学效果。试用该模式教学期间,由于新模式的尝试使用,少数学生课堂表现也存在一定的问题与不足,笔者及时调整,化解矛盾,正确引导,课后反思小结,并从实践中汲取一定的经验。从该课程的教学实施效果看,“翻转课堂”教学模式锻炼了学生自身主动学习的能力,提高了学习积极性,提升了教学效果,故笔者认为“翻转课堂”教学模式可以作为高校其他专业课程教学模式的借鉴与参考。

参考文献:

- [1] 黄阳,刘建阳. “翻转课堂”教学模式设计的几点思考[J]. 现代教育技术, 2014(12): 100-106.
- [2] 毕甸. 高校实施翻转课堂教学的适应性探索[J]. 教师教育论坛, 2014(11): 77-78.
- [3] 冯建梅. 人员测评理论与方法[J]. 科技创新导报, 2012(4): 177.
- [4] 萧鸣政. 人员测评与选拔[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2010.
- [5] 周盈, 余露. 关于“翻转课堂”教学模式的探析[J], 2015(4): 194-195.
- [6] 赵春清. 《人员测评》课程实践教学环节设计[J]. 北方经贸, 2010(12): 105-106.