

高校学术对话型混合式教学实践

——以“人力资源管理”课程为例

黄蓉,雷松,杨诗敏

(广西民族师范学院 管理学院,广西 崇左 532200)

摘要:随着信息技术与教育教学的深度融合,混合式教学成为高校教学的新常态。以高校人力资源管理专业“人力资源管理”课程为例,采用一种融合文献研讨法与项目教学法的学术对话型混合式教学方式开展教学实践,课程评价由线上、线下、考试三部分组成,并利用调查问卷获取学生的教学反馈。结果表明,绝大部分学生对学术对话性混合式教学持满意态度,其能有效解决教学中教学内容前沿性不足、学生高阶思维训练缺乏以及实操能力薄弱等痛点,培养学生创新与批判性思维等高阶能力。

关键词:混合式教学;文献研讨法;项目教学法

中图分类号:G642

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2025)04-0056-07

随着国家教育数字化战略的推进,信息技术与教育教学的深度融合已成为驱动教育变革的关键引擎。在此进程中,混合式教学应运而生,并成为高等教育教学的新常态。教育部在《教育部关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见》中强调,积极推广混合式教学和翻转课堂,构建线上线下相结合的教学模式^[1]。混合式教学是一种运用信息技术,融合线上线下的多元教学活动,深度整合教学资源,促进学生自主学习以获得整体性学习体验的教学方式。格雷厄姆指出混合式教学能规避面授和纯在线教学的缺陷和问题,通过发挥两者的优势实现课程优化,当两者优势都以恰当、创造性的方式被整合时,学生持续、充分地参与学习的可能性就会呈指数增加^[2]。

知识经济时代,“人”的重要性愈发凸显,如何有效发挥人力资源的潜能为企业赋能,成为社会各界关注的热点话题。作为人才开发中心的人力资源管理部门也重新被赋予战略性意义。信息

化高速发展,企业面对的是高度不确定的未来。在此背景下,企业对人力资源管理的从业者也提出新要求:需要掌握“选、用、育、留”操作技术,掌握新管理理念和管理方式,具备批判性、创新性等高阶思维。“人力资源管理”作为人力资源管理专业重要的专业课程之一,它所涵盖的管理理论、思维方法和专业技术,都是培养新时代合格的人力资源管理从业者不可或缺的部分。但是当前“人力资源管理”课程教学以单一的面对面授课和案例分析为主,教与学都被限制在传统课堂中。单一的教学模式往往存在教学内容前沿性不足、学生高阶思维训练缺乏以及学生实操能力较差等弊端。寻找适应时代发展的教学模式成为教育界关注的焦点。中国高等教育学会原副会长陈浩指出,“已是沉痾顽疾的落后教学方法,成了大学教改挥之不去的心头之痛,不进行一场教学方法的革命性变革,不足以搬掉阻碍人才培养的巨石”^[3]。信息化衍生的混合式教学为教育教学改革注入新活力。文章以高校人力资源管理专业

收稿日期:2024-06-09

基金项目:2023年校级教学改革研究项目(JGYB202324)

作者简介:黄蓉(1991—),女,广西桂林人,助教,硕士,主要从事教师教育、组织人力资源管理研究。

“人力资源管理”课程为例,针对日常教学中教学内容时代性、前沿性不足,学生高阶思维训练缺乏、实操能力薄弱等痛点,采用基于文献研讨法和项目教学法的学术对话型混合式教学方式开展教学实践,以期提升“人力资源管理”课程的教学质量,培养符合时代发展需求的人力资源管理专业人才。

1 混合式教学的发展阶段和分类

1.1 混合式教学的发展阶段

混合式教学由混合式学习发展而来^[4]。2000 年左右,国外学者把混合式学习研究和具体的教学需求相结合,将研究成果用于企业培训和远程教育,学习效果立竿见影。此后,混合式教学逐渐被高校推广和应用。混合式教学理念传入中国后,首先在新东方等培训机构得到应用,并获得良好的教学效果。这一现象引起教育界的高度关注,随后混合式教学理念被引入高等教育领域。

混合式教学的概念经历了三个阶段:技术应用阶段、技术整合阶段以及“互联网+”阶段^[5]。在技术应用阶段,混合式教学被认为是面对面教学与在线教学的结合,强调信息技术在教与学中的应用;2007 年以后,混合式教学进入技术整合阶段,规定“30%~79%的教学内容采用在线教学,才能称为混合式教学”。此外,在该阶段学者开始关注混合式学习环境给师生交互带来的变化以及教学设计的改变。2013 年,随着“互联网+”时代的到来,混合式教学又有了新的特点,混合式教学被理解为一种新的“学习体验”,为学生创造一种真正高度参与性的、个性化的学习体验,而非简单的信息技术混合^[5]。

1.2 混合式教学的分类

混合式教学呈现多元化的特征。Purnim Valiathan 将混合式教学分为技能驱动模式、态度驱动模式、能力驱动模式^[6];美国学者 Craig Barnum 和 William Paarmann 提出基于网络的传输、面对面学习的处理、生成解决方案和协作延伸学习四阶段混合教学^[7]。国内学者依据不同学习方式在混合式教学中所占的比重,将其分为线下主导型混合式教学、线上主导型混合式教学和完全融合型混合式教学^[5]。冯菲和于青青根据课程的独特性提出练习导向型、知识拓展型、反馈驱动型和学术对话型等四种混合式教学^[8]。根据学习

平台的不同,将其分为基于 MOOC 的混合式教学、多维互动 SPOC、基于翻转课堂的混合式教学、Tower 平台模式和基于雨课堂、超星学习通、蓝墨云班课等新兴智慧学习平台的混合式教学等^[9]。

2 学术对话型混合式教学实践

本研究借鉴冯菲和于青青对混合式教学的分类,设计具有“人力资源管理”课程特色的学术对话型混合式教学实践。冯菲和于青青指出学术对话型混合式教学侧重理论和实践相结合,指导实践研究或跟踪学科最新前沿发展^[8]。基于“人力资源管理”学理性和实用性的学科特点,笔者认为学术对话型的混合式教学可以细化为文献研讨法和项目教学法,应根据学习主题的差异性,有的放矢地使用不同的教学方式。文献研讨法驱动学生追踪学科前沿发展,适用于要求学生掌握新管理理念和管理方法的主题。项目教学法要求学生在解决复杂和综合性问题的过程中获得相应的知识和技能,适用于操作性较强的主题。文献研讨法与项目教学法相辅相成,旨在培养学生创新、分析、批判性思维等高阶能力。文章以高校人力资源管理专业“人力资源管理”课程中的“职业生涯规划与管理”和“筛选简历”两个教学模块为例,阐述学术对话型的混合式教学实践的具体实施过程。

2.1 基于文献研讨法的学术对话型混合式教学实践

2.1.1 文献研讨法对“人力资源管理”课程的价值

文献研讨法是一种要求学生自主研读文献,综合提炼文献,从文献中发现问题、提出问题,并围绕文献展开集体讨论的方式。它将学习的主动权交给学生,实现由被动学习到自主学习的蜕变。当前,文献研讨教学已成为国内外高校教育教学开展的重要方式,其在“人力资源管理”课程中应用的价值如下。

其一,契合新文科建设要求。2020 年 11 月,教育部发布《新文科建设宣言》,明确提出推进新文科建设要坚持不懈挖掘新材料、发现新问题、提出新观点、构建新理论,加强对实践经验的系统总结;将中国特色社会主义建设的最新理论成果和实践经验引入课堂、写入教材,转化为优质教学资

源。在文献研讨中,教师将国内外经典文献和前沿文献引入课堂,使其成为补充课本知识的优质教学资源。学生通过阅读和研讨文献,在总结实践经验的同时挖掘文献的潜在问题和价值,提出新问题和新观点。

其二,深化多学科融合。当前,较多学术研究成果都是学科交叉和学科融合的结果,学生通过阅读和研讨文献,打破学科专业壁垒,促进专业之间深度融通,实现跨学科专业的知识整合。由此可见,文献研讨法成为建立健全学生、学术、学科一体综合发展体系的有效教学方式。

其三,凸显课程的学理性。“人力资源管理”是人力资源管理专业的核心课程之一,学理性较强。该课程要求学生掌握系统、前沿的人力资源管理理论和理念。文献研讨是一个系统学习的过程,从知识的吸收到知识内化、知识的迁移应用,每个过程都有助于学生构建完善的理论体系,追踪学术前沿。

2.1.2 文献研讨法的实施

文献研讨法的实施分为两个阶段:第一阶段由教师采用“讲授+文献分享”的方式进行授课,传递知识,激发学生学习兴趣;第二阶段教师引导学生开展文献阅读和研讨,开发生成性资源,促进知识迁移,培养学生的创新思维和批判性思维等高阶能力。文章以“职业生涯规划与管理”模块为例,从课前、课中和课后三段式教学流程阐述文献研讨法的实施过程,如图1所示。



图1 基于文献研讨法的学术对话型混合式教学过程

第一阶段:课前教师在超星学习通上发布指导性资源和内容性资源。指导性资源包括文献学习任务书、指导笔记等,让学生明确课前需自主学习的内容和学习目标。指导笔记是一种讲义,概述课件、视频或讲座内容,但留有空白,让学生填写关键概念、过程等。采用指导笔记的方式,让学

生在观看视频或讲座时做笔记,可以起到增强其参与感的作用。同时,指导笔记可作为学习指南,帮助学生识别课程的重要信息。内容性资源包括微课、讲座、视频、PPT课件、“霍兰德人格-职业匹配理论”经典文献、职业生涯发展趋势前沿文献、围绕文献内容设置的习题等,内容性资源链接课堂教学设计和学生自主学习活动,为学生开展自主学习提供支持。在课堂教学阶段,教师主要采用“讲授+文献分享”的方式进行授课。教师讲授课程的重点、难点以及学生自主学习中存在的问题。随后,进入文献分享阶段。教师详细阐述文献的来龙去脉,包括文献的研究背景、研究内容、研究思路和研究结果等。其间,教师主动加强与学生的沟通与互动,对学生不理解的地方进行释疑,使学生能够理解并掌握学术问题分析的逻辑思路,为下一阶段自主阅读和研讨文献奠定基础。根据学生学习情况的不同,教师提供拓展性资源(习题、微课、讲座)以供学生课后进行差异化的学习,实现巩固与提升。

第二阶段:教师辅助学生开展文献阅读和研讨,开发生成性资源。文献阅读被认为是深化理解和拓展课程知识、追踪学术前沿动态的有效手段。高质量的文献选择是文献研讨法实施成功的关键。由于本科生文献查阅能力和感知文献重要性的能力有限,学期前半段由教师选取高质量的文献综述和研究型文献,放入超星学习通平台以供学生挑选,完成文献精读。文献精读要求学生全面掌握文献的研究设计和学术观点,重点把握文献结构,挖掘文献的潜在问题和价值,结合已学知识引发新思考。在此基础上,学期后半段教师鼓励学生自选文献进行精读。以“职业生涯规划与管理”为例,学习任务书、文献学习归纳表和文献汇报提纲等组成指导性资源;3篇有关职业生涯规划与管理理论的文献综述和3篇人工智能时代的人才发展与管理研究型文献、微课等组成内容性资源。学生组成5~6人的学习小组,从文献库(或自主)选择一篇文献,课前独立精读,填写文献学习归纳表,制作思维导图和PPT。文献学习归纳表旨在引导学生提取文献核心内容,归纳总结学术观点,培养学生概括分析的高阶能力。思维导图旨在帮助学生掌握文献研究的逻辑线:提出问题—研究设计—分析问题—解决问题—得出结论,逐步构建系统分析的逻辑思维。

课堂教学前半段开展小组合作探究,围绕文献学习归纳表和思维导图交换意见,共同完善文献汇报的课件。课堂后半段开展小组文献汇报,汇报的内容包括文献研究背景、研究内容、研究过程、研究结果、小组对文献学术观点的理解以及相关研究的拓展等。汇报结束后,其他组员依次对全体小组成员进行提问、点评或者发表不同观点。针对不同的观点,教师组织全体学生开展讨论,以培养学生发散性思维和创新思维。最后,教师对学生的汇报进行评析,对汇报中不完善的地方进行补充和纠正,对讨论过程中模糊不清的问题进行引导和总结。

课后,学生根据教师和同学的建议完善文献归纳表、思维导图和文献汇报课件,写下自己对文献研讨的感想或疑惑,形成生成性资源。教师将生成性资源上传超星学习通,以供学生学习和参考。同时,学生对于文献或其他不理解的内容,可以在超星学习通平台与教师、同学一起交流。

2.2 基于项目教学法的学术对话型混合式教学实践

2.2.1 项目教学法对“人力资源管理”课程的价值

项目教学法以学生为中心、以项目为载体,搭载着若干个知识技能,让学生通过完成项目信息的构建、联结以及知识的深加工,提升创新和逻辑分析等高阶能力。项目教学法已成为国内外高校教学开展的常见方式,其在“人力资源管理”课程中的应用价值体现在以下方面。

其一,满足“两性一度”的本科课程建设要求。2019年教育部印发《教育部关于一流本科课程建设的实施意见》,提出一流本科课程建设要突出课程的创新性、提升课程的高阶性和增加课程的挑战度,强调课程体系的整体设计,侧重知识结构的多学科融合。通过教学发现,项目教学是推动学生高阶能力和创新能力培养的有效手段。项目教学法强调课程内容的深度融合,注重培养学生的综合能力和解决问题的能力,鼓励学生主动参与、合作,并在真实情境中应用所学知识和技能,有效将理论教学和创新实践锻炼融为一体。

其二,符合课程的实践性要求。人力资源管理从业者需要掌握招聘选拔、培训开发、绩效管理、薪酬管理等模块的操作流程和技能,课程实践性较强。项目教学法的项目来自真实的工作情

境,与学生就业需要密切相关。教师将学生需要掌握的多项技能融合成一个项目,让学生亲自参与项目过程,通过“做中学”达到“知行合一”。

2.2.2 项目教学法的实施

项目教学法以项目为中心,学生课前需储备项目知识,课中通过参与项目来构建知识体系和实现知识迁移,课后通过开发生成性资源,以巩固和深化学习内容。文章以“筛选简历”项目为例,从课前、课中和课后三段式教学流程阐述项目教学法的设计流程,如图2所示。

课前,教师将项目所需的教学材料上传教学平台。教师以项目为本,确定教学目标,制定教学大纲,明确知识点,开发和设计指导性资源 and 内容性资源,并上传超星学习通。指导性资源包括学习的任务书和指导笔记。内容性资源包括筛选简历技巧、简历构成、人岗匹配度等知识点的微课或视频,以及对知识点和项目内容进行深加工的课件等教学材料。通过多元化的内容性资源让不同学习基础的学生差异化地完成概念性知识的学习,提升学习效率,实现自主学习效果最大化。学生组建项目小组后,完成观看微课或视频、填写指导笔记等任务。在自主性学习过程中,学生遇到陌生的概念或者无法理解的内容,或者查阅资料后仍无法解决的问题,可以通过论坛与同学或教师交流。

课堂教学前,教师根据学生自主学习情况灵活调整课程设计和教学内容。课堂教学中,教师主要完成三项教学任务:其一,讲解学生课前自主学习中无法理解的知识点和课程内容的重难点。其二,让学生亲自参与项目实践。以“筛选简历”项目为例,教师要求每组成员根据既定的工作岗位,筛选出适合面试的候选人。在项目执行过程中,教师担任咨询师或者顾问的角色。针对学生遇到的难题,教师鼓励小组成员以合作探究的方式解决。如果合作探究后仍然无法解决难题,教师以顾问的身份参与项目研讨,对学生进行引导。其三,评析和总结。教师从项目完成度和项目质量两个方面对各小组的表现进行点评,并总结全班项目的实施情况。

课堂教学中,学生通过参与项目完成知识内化。首先,小组成员讨论和协商解决简历筛选过程中遇到的难题,推动组员填补课前自主学习的知识盲区,提升知识的广度和深度。其次,学生凭借前期的知识储备和项目描述,参与筛选简历的

过程,感受筛选简历的每个环节,学习如何将理论应用于真实的工作情境,完成理论知识由抽象到具象的转变。最后,项目小组成员进行自评和他评。小组成员依次阐述项目实施过程中遇到的难题和解决办法,陈述选择某个候选人参加面试的理由,其他组员依次对其进行提问、点评和打分。

课后,教师上传拓展性资源、发布梯度训练题,学生按需完成作业训练。此外,学生要根据课堂活动中教师和同学提出的建议,撰写简历筛选技巧说明书,形成生成性资源。

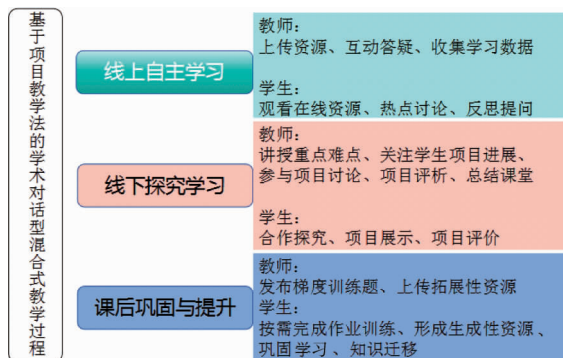


图2 基于项目教学法的学术对话型混合式教学过程

3 学术对话型混合式教学实践的评价与反馈

3.1 课程评价体系

课程评价作为混合式教学的关键环节,旨在

对学生的学习成果进行评估和反馈。学术对话型混合式教学模式以课程特性为基础,建立多元化课程考核体系。

课程考核由线上、线下、考试三部分组成,线上自主学习部分的分值占总成绩的30%,线下探究学习部分的分值占总成绩的30%,期末闭卷考试分值占总成绩的40%。线上自主学习成绩由在线资源观看度(视频、讲座、文献、微课观看情况)、在线讨论度(在论坛和社区讨论的次数)、指导笔记、章节测试等四部分的成绩组成,这四个部分的成绩分别占线上自主学习成绩的20%、20%、30%和30%。其中,在线资源观看度、在线讨论度来源于超星学习通统计的过程行为数据。线下探究学习的成绩包括文献汇报、项目展示、小组评价、作业四个部分的成绩,前三个部分是过程性评价,四个部分的成绩分别占该线下探究学习成绩的25%、25%、20%和30%。小组评价由自评、组间互评和教师评价组成,分值分别占线下探究学习成绩的4%、6%和10%。两性一度的课程建设要求建立完善的过程考核和结果考核评价制度。本课程的评价制度包含过程性评价和结果性评价,其中结果性评价包括线上自主学习中的章节测试环节、线下探究学习中的作业环节以及闭卷考试环节,两种评价的分值占比为14:13。具体结果如表1所示。

表1 课程评价体系

评价过程	线上自主学习(30%)			线下探究学习(30%)			期末闭卷考试(40%)
过程性评价	视频、讲座、文献、微课观看度(20%)	在线讨论度(20%)	指导笔记(30%)	文献汇报(25%)	项目展示(25%)	自评(4%) 组间互评(6%) 教师评价(10%)	
结果性评价	章节测试(30%)			作业(30%)			闭卷考试(100%)

注:括号中的百分比为所属项占总分的比例,自评、组间互评、教师评价为小组评价。

3.2 教学反馈

研究表明,混合式教学能有效提高学生的学习成绩和综合素质能力^[10]。“人力资源管理”课程是否也能取得相应的教学效果,需通过教学反馈结果来判定。文章从学习满意度和学习收获两个维度衡量学术对话型混合式教学实践在“人力资源管理”课程取得的教学效果。

学习满意度通过问卷调查获取数据。本研究以整群抽样的方式对广西某高校人力资源管理专

业二年级共46名本科生开展问卷调研,测量内容包括课程的整体满意度、文献研讨法的满意度、项目教学法满意度、文献研讨法学习效果提升度、项目教学法学习效果提升度。每个问题均采用Likert 5点计分法,选项为“非常同意、比较同意、不确定、比较不同意、非常不同意”,依次记5分、4分、3分、2分、1分,得分越高代表学生的满意度越高。数据显示,大部分学生的学习满意度是较高的。其中,课程总体满意度为93%,文献研讨

法满意度为88.6%,项目教学法满意度为85.5%,82.3%的学生认为文献研讨法能提升学习效果,84.8%的学生认为项目教学法能增强学习效果。

学习收获通过综合能力素质和竞赛成绩来衡量。综合能力素质的衡量以管恩京混合式教学有效性评价体系为基础,根据“人力资源管理”课程的特性设计问卷。测量内容包括“人力资源管理领域的知识和能力获得感,学术对话型混合式教学对自主学习的能力、团队合作能力、解决问题的能力、创新能力和学习视野的影响度”。问卷数据分析结果显示,学术对话型混合式教学能有效提高学生的综合能力素质。95.5%的学生认为通过“人力资源管理”课程的学习,能有效积累这个领域的相关知识和能力;93.2%的学生认为学术对话型混合式教学能锻炼自主学习的能力;93.1%的学生认为学术对话型混合式教学能提升团队合作能力;92.3%的学生认为学术对话型混合式教学能提高解决复杂问题的能力;93.2%的学生认为学术对话型混合式教学拓宽了学习维度和视野。

竞赛成绩是检验学生学习收获的重要维度。人力资源管理专业二年级学生在2023年金砖国家职业技能大赛人力资本分析与经营决策全国总决赛荣获二等奖,在2023年“一带一路”暨金砖国家技能发展与技术创新大赛之数字人力资源管理技能赛项总决赛中荣获二等奖。参赛学生的反馈显示,学术对话型混合式教学凭借培养学生新的管理理念、系统的人力资源管理技能以及创新与批判性思维,为他们在竞赛中获奖提供了显著助力。

4 启示

4.1 学术对话型混合式教学实践中课程资源建设是关键

在线课程资源的设计与开发是决定混合式教学成败的重要因素^[11]。指导性资源作为课程教学的纲领性文件,对学术对话型混合式教学具有引导性作用,指导学生清晰有序地开展自主学习,完成知识的储备。内容性资源是课程内容和拓展知识的载体,促进学生完成知识的内化与迁移。生成性资源源于动态教学过程,辅助学生完成知识巩固和提升。因此,教师需要根据教学内容开发差异化的指导性资源,不断推送最新的学术文

献、热点话题、优秀企业案例,设计兼顾真实性和趣味性的项目以充实内容性资源,重视生成性资源的建设。

4.2 学术对话型混合式教学实践要做好加减法

学术对话型混合式教学应关注质而非量。首先,要不断提升内容性资源的质,做好加法,增加国内本土企业优秀的人力资源管理案例、中国特色社会主义建设的最新理论成果、体现课程思政元素的话题以及与课程内容相关的拓展性资源。同时,内容性资源的开发不能盲目追求量,需要做好减法,剔除陈旧的视频、微课和讲座等资源,删除教学课件中不合时宜的教学内容。换言之,教师要及时更新内容性资源,确保教学内容的新颖性。其次,生成性资源也需要做好加法和减法,增加学生输出思维导图的任务,提升学生对知识点逻辑关系的梳理能力,减少制作课堂学习记录等表演型学习活动。最后,教学活动应以教学目标为导向,需精心设计、模式化开展,增加小组合作探究学习,减少教师单维讲授。同时,教学活动也要遵循趣味且适量的原则,过量且纷繁复杂的教学活动会引发学生的反感,降低学术对话型混合式教学的效果。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部.教育部关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见[EB/OL].(2018-09-17)[2021-11-15].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/201810/t20181017_351887.html.
- [2] 陈浩.不屑于教学方法:大学教改抹不去的痛[J].决策与信息,2016(3):117-123.
- [3] 许瑾,陈佳妮,刘翔,等.“园林植物栽培学”线上线下混合式教学建设与实践[J].现代园艺,2024(17):164-166.
- [4] 李逢庆.混合式教学的理论基础与教学设计[J].现代教育技术,2016(9):18-24.
- [5] 冯晓英,王瑞雪,吴怡君.国内外混合式教学研究现状述评——基于混合式教学的分析框架[J].远程教育杂志,2018(3):13-24.
- [6] 牛晓尧.基于扎根理论的中小学混合式教学模式探究[D].锦州:渤海大学,2022:10.
- [7] BARNUM C, PAARMANN W. Bringing introduction to the teacher: a blended learning model[J]. T.H.E journal, 2002(2):56-64.
- [8] 冯菲,于青青.基于慕课的翻转课堂教学模式研究

- [J]. 中国大学教学, 2019(6):44-51.
- [9] 赖志欣. 基于智慧教学平台雨课堂的混合式教学设计与应用研究[D]. 长沙: 湖南大学, 2018:19.
- [10] LÓPEZ-PÉREZ M V, PÉREZ-LÓPEZ M C, RODRÍGUEZ-ARIZA L. Blended learning in higher education: students' perceptions and their re-lation to outcomes[J]. Computers & education, 2011(3):818-826.
- [11] 刘斌. 基于在线课程的混合式教学设计与实践探索[J]. 中国教育信息化, 2016(11):81-84.

The Practice of Academic Dialogue-Based Blended Teaching in Higher Education Institutions: Taking the Course “Human Resource Management” as an Example

HUANG Rong, LEI Song, YANG Shimin

(School of Management, Guangxi Minzu Normal University, Chongzuo 532200, China)

Abstract: With the deep integration of information technology and educational teaching, blended learning has become the new teaching normal in colleges and universities. Taking the course “Human Resource Management” in Human Resource Management major of a university as an example, this article explores teaching practice by using an academic dialogue-based blended teaching approach that integrates literature review method and project-based teaching method. The course evaluation is composed of three parts: online learning, offline activities, and exams; the teaching feedback from students is obtained through questionnaires. The results show that the vast majority of students are satisfied with the academic dialogue-based blended teaching. It can effectively address the pain points in teaching, such as the lack of up-to-date teaching content, insufficient training of students' higher-order thinking skills, and weak practical abilities, and it cultivates students' higher-order abilities, such as innovation and critical thinking.

Key words: blended teaching; literature review method; project-based pedagogy

(责任校对 徐宁)