

# 基于思维可视化的高职人力资源管理专业课程教学设计与实践

## ——以《员工培训与发展》课程为例

葛 斐

(广州城市职业学院,广东 广州 510405)

**摘 要:**基于思维可视化的教学设计通过运用一系列图示工具,帮助学生呈现思维过程,培养学生的分析思维能力,提升课程教学效果。本文以《员工培训与发展》的教学设计与实践为例,探讨对特性要因分析图等思维可视化工具和教学策略的运用,为管理类专业其他课程开展教学改革提供参考。

**关键词:**思维可视化;高职;人力资源管理专业;教学设计;员工培训与发展

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.11.242

### 1 引言

《员工培训与发展》是高职院校人力资源管理专业的核心课程。针对此类与实际工作联系较为紧密的管理类课程,学生的兴趣比较高,对理论知识的学习有一定基础,但是逻辑分析、系统思维等方面通用能力较弱。学生有一定的创新意识,愿意动手实践,但对抽象知识的学习、内隐性能力的掌握效果较差。笔者根据多年的教学经验,通过分析教学过程中遇到的问题,并结合课程教学的特点,进行了基于思维可视化的教学设计与实践。

### 2 思维可视化的概念和必要性

思维可视化是指为了利于高效地记忆、理解、构建和应用知识,运用一系列图示的方式,把本来不可见的思维过程呈现出来,使其清晰可见的过程<sup>[1]</sup>。


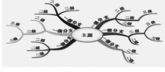


笔者通过在本门课程的教学运用思维可视化工具,通过基于思维可视化工具的教学策略,逐步培养高职学生思维方法、提升高职学生对知识的理解、分析、构建和应用能力,从而实现课程教学的知识目标、能力目标和素养目标。

### 3 思维可视化教学设计的理论依据

思维可视化教学设计的理论依据是美国格式塔心理学派提出

基金项目:2021年广州城市职业学院校级质量工程项目“进行培训需求分析,确定培训方向”(项目编号:PJ210245)。

表 1 可视化工具及设计意图

序号	传统教学困难	思维可视化工具	图例	设计意图
1	需求信息易混乱	特性要因分析图		绘制分析图,全方位系统地整理分析信息
2	培训内容难设计	思维导图		具象化进行深入思考分析,找到关键因素
3	要素信息难提炼	信息交合法工具图		可视化工具,提炼方案核心要素
	要素内容难创新	敏捷创新流程图		通过敏捷创新流程图,实践创新思维技法,提升创新速度和效果

的视觉思维理论。心理学家阿恩海姆指出,当人们思考问题时,都以具体形象作为基础或出发点。思维过程,都是通过知觉的选择作用生成的表象进行的<sup>[2]</sup>。

视觉思维在培养学生思维能力方面具有独特优势。心理学家麦金认为视觉思维借助观看、想象和构绘三种视觉意象进行。观看意象是“人们看到的”意象,想象意象是人们“用心灵之窗想象的”,构绘意象是人们“随意画成或绘画的东西或作品”。观看视觉意象除了感知事物以外,也具备思维功能。在观看中认识理解,在想象中进行选择,在构绘中进行设想,三种视觉意象相互作用,不断变化<sup>[3]</sup>。

#### 4 思维可视化教学实践和工具

为了更好地在教学过程中帮助学生掌握复杂知识,提升学生的分析能力、思维能力,提高教学效果。笔者根据课程特点、教学内容中遇到的困难,逐步进行思维可视化的教学实践,并在实践中不断修改完善,最终通过运用思维可视化教学工具,形成了可视化教学策略。

##### 4.1 员工培训与发展的课程特点和教学难点

《员工培训与发展》是人力资源管理专业的核心课程,着重培养学生培训需求分析、培训方案设计、培训方案实施,及对员工培训方案效果进行评估的技能。同时,该课程也着重培养学生的创新能力,为后续职业发展打下基础。结合本课程的专业能力目标,根据企业实际工作流程,教学内容分为培训及培训岗位认知、培训需求分析、培训方案确定、培训方案实施和培训效果评估五大模块内容,共计54学时。

在培训需求分析、培训内容设计、培训方案创新等方面内容的教学过程中,学生在进行思维、分析和实践的过程中,在完成知识和能力目标的学习过程中,均存在不少的困难。例如,部分学生在进行培训需求分析中,面对纷繁复杂的培训需求信息,存在内容混乱、头绪不清的情况。在培训方案内容的设计确定中,多项内容似是而非,难以确定,很难进行深入思考分析。而在培训方案核心要素的提炼创新中,学生对核心要素提炼不清,难以进行创新。

##### 4.2 思维可视化工具和设计意图

针对以往课程教学过程中学生遇到的困难,笔者运用以下思维可视化工具进行了教学探索和实践。

在培训需求分析的模块内容中,针对培训需求信息繁冗不清的情况,课程通过运用特性要因分析图,引导学生运用分析图对需求分析信息进行系统梳理,并绘制成图,以达成全方位有效分析需求信息的目的。

在培训方案内容设计的模块内容中,针对培训方案内容繁多,容易停留在表面,无法深入思考设计的情况,课程通过运用思维导图,引导学生把所有内容一一列出,通过导图的不同层级连接,对不

同内容的逻辑顺序进行分析,找到关键因素。

在对培训方案核心要素进行创新的模块内容中,针对要素内容难以提炼,学生难以进行创新的情况,课程通过信息交合法工具图和敏捷创新流程图,帮助学生有效提炼要素核心内容,帮助学生实践创新思维技法,提升创新速度和效果。

#### 5 优势及结论

《员工培训与发展》作为人力资源管理类专业的核心课程,课程的一些知识能力目标,对于部分学生具有一定挑战性。如果按照传统的授课方式,学生的学习效率不高,教学目标的达成有一定的难度。通过在教学中应用思维可视化教学策略和教学实践,优势如下:

##### 5.1 有利于提升学生的分析思维能力

分析思维能力是学生学校学习、职场发展的核心能力之一。本课程通过思维可视化教学策略和教学实践,从课程内容、实训内容和项目完成方面,推动学生运用可视化思维工具,在完成课程内容学习和项目作业实践过程中,锻炼学生的分析思维能力,为学生的未来发展提供更好的帮助。

##### 5.2 有利于学生发展培训设计能力

思维导图、特性要因分析图、信息交合法工具图和敏捷创新流程图等可视化思维工具,以图示的方式,把“看不见”的分析过程和思维过程清晰地呈现出来,使培训设计过程可视化,以便学生更好地应用所学原理,在设计培训中对培训需求分析、培训内容设计和培训要素提炼创新等因素进行设计。

从《员工培训与发展》的课程教学实践证明,在教学中,运用思维可视化进行教学设计和实践,对提升教师的课堂教学实效,促进学生提升对抽象知识的掌握、提升分析思维能力和发展培训设计能力,都有较大的帮助。

#### 参考文献

- [1]赵慧臣,王玥.我国思维可视化研究的回顾与展望—基于中国知网2003—2013年论文的分析[J].中国电化教育,2014(04):10—17.
- [2]鲁道夫·阿恩海姆.视觉思维[M].北京:光明日报出版社,1986.
- [3]M.H.麦金.体验视觉思维[M].大连理工大学出版社,1991.

作者简介:葛斐,女,讲师,研究方向:人力资源管理、管理心理学、课程思政。