

数智化背景下《培训与开发》课程沉浸式教学改革与实践

姜贵红

(石河子大学经济与管理学院,新疆石河子 832000)

[摘要]本文聚焦于兵团211高校人力资源管理专业《培训与开发》课程的教学改革,基于游戏闯关开展沉浸式教学改革。针对当前教学中存在的理论与实践脱节、学生学习动力不足、资源匹配不均及育人维度单一等痛点问题,基于AMO理论构建了具有兵团特色的“三段四化”沉浸式教学模式。该模式将课程分为“课前—课中—课后”三个阶段,通过“思政育志”“课程育智”实现“交流立体化、资源本土化、数据精准化、评价及时化”的结果,实现知识传授的创新性、能力培养的挑战性与价值塑造的高阶性统一,培养高素质复合型、应用型经管人才。

[关键词]数智化;游戏闯关;“三段四化”;沉浸式教学;创新

[中图分类号] G642.0; F272.92-4

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2026)19-0174-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.19.058

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

现代社会科学技术的飞速发展已经显示在各个领域中,尤其是生成式人工智能、数智化已经越来越成为推动社会进步和教育变革的重要手段。高校教师可以运用数智化技术搭建沉浸式教学场景,以此提升教学效果。

一、《培训与开发》课程概况

(一)课程简介

我校为兵团唯一一所211高校。《培训与开发》是人力资源管理专业的必修课程,也是我校的线下一流本科课程,大三年级开设,该课程是一门涵盖人力资源培训各个环节的综合性课程,是人力资源管理专业学生了解培训与开发系统知识的重要渠道。基于数智化背景下对人力资源管理专业培养高素质复合型、应用型人才的要求,依托校级一流课程,围绕立德树人根本任务和理实并重的育人理念,进行课程教学内容、教学方法、综合评价的沉浸式改革与实践,为培养高素质复合型、应用型人才奠定基础。

(二)课程目标

本课程的人才培养目标是培养战略思维、实战技能与人文关怀并重的HR精英。具体课程目标体现在以下三方面:

1. 知识传授

学生能够熟悉人员培训、学习理论、培训流程、管理开发等方面的基本理论知识和概念,掌握学习机理,编制培训所需的各种文本资料。

2. 能力培养

学生具备解决复杂问题的方法与能力,尤其是人员培训相关核心知识在真实企业人力资源培训与开发中的灵活运用,组合应用理论知识提出有效解决方案,并对不同方案从多维角度进行分析与评价。解决复杂多变的人力资源培训与开发的实践问题。

3. 价值塑造

学生具备系统思维、高阶思维和创新能力。能够基于科学人才观和学以致用的人才观,自主学习不懈努力,着眼未来人才培养领域的挑战,投身企业员工培训与开发事业,为人才强国战略贡献力量。

二、《培训与开发》课程教学中的痛点问题

(一)教学分析

《培训与开发》课程的教学对象为人力资源管理专业三年级本科生,授课时间为第五学期,学生已经学习过管理学、人力资源管理、组织行为学等基础课程,同时学习了组织与工作设计、招聘与选拔等专业课程。学情方面:学生具备理论基础,擅长具象化基础知识的学习。但欠缺基于问题思考的习惯,设计能力不强,不擅长综合分析,理论联系实际能力较弱。课情分析方面:《培训与开发》课程具有完整的系统性和严密的逻辑性。但课程内容抽象且知识点琐碎,难以激发学生学习兴趣,配套学习资源不足。教情分析方面:课程教学团队的教师理论知识底蕴深厚,混合式教学经验丰富,主讲教师为校级课程思政教学名师。但企业背景相对薄弱。

(二)痛点问题

由于本专业学生毕业后,大多从事企业人力资源管理工作,很快又会代表单位回到本校进行校园招聘,因此为后续进行毕业生跟踪调查提供了较大可能,教师团队利用校园招聘进行问卷调查及毕业生跟踪访谈,获得毕业生及在校学生对专业人才培养方面的反馈意见:

1. 理论与实践脱节

以往《培训与开发》的课程教学大多以课堂讲授和案例分析为主,没有重视培训方案设计的实操应用,调研显示,由于课时压缩等原因,教师80%以上的教学时间侧重于理论知识的讲解,学生则是被动接收信息的状态,缺乏对接兵团企业真实培训场景的实操训练,难以将员工培训的相关理论知识转化为解决实际问题的能力。七成左右的学生在课程结束后仍无法独立完成一份符合兵团企业需求的高质量培训方案。

2. 学生学习动力不足

由于本课程的教学内容体系化较强、理论性突出,教学形式单一,学生学习兴趣不足,被动学习的现象较为普遍。教学改革实施前本课程的满意度调查显示,仅65%的学生认为课程内容有趣,73%的学生表示学习缺乏明确目标与动力,

收稿日期:2026-4-24

基金项目:本文系石河子大学过程性考核示范课程《培训与开发》(项目编号:GCKH-2022-073);石河子大学一流本科课程《培训与开发》、石河子大学校企共建示范课程《培训与开发》阶段性成果;兵团教育科研2025年度立项高校课题(项目编号:BJKY-2025-390)。

作者简介:姜贵红(1976—),女,河南扶沟人,石河子大学经济与管理学院副教授,主要从事人力资源培训与开发研究。

课堂有效互动参与率不足60%。

3. 教学资源匹配度欠缺

本课程以往教学采用的传统案例多源自沿海发达地区通用型企业,如国际化大型企业或互联网、金融行业,与兵团以农业、制造业为主的产业结构契合度低,学生难以理解兵团企业特殊的管理模式、技能型导向以及精神传承方面的培训需求,毕业生入职后需额外花费时间适应岗位。

4. 育人维度单一

传统教学侧重知识传授,忽视职业素养与兵团情怀的培育。调查显示学生认为学院应该加强学生的能力培养和为地方服务的意识。改革前,毕业生缺乏服务兵团的职业信念与实践能力,“到边疆去”仅仅停留在口头上而缺乏实际行动,因此人才培养难以满足兵团企业对“红专兼备”人才的需求。

三、沉浸式教学改革的基础理论

《培训与开发》课程开展沉浸式教学改革的基础理论是AMO理论,该理论认为:人力资源系统需要通过提高员工与工作相关的参与能力(Ability)、参与动机(Motivation)和参与机会(Opportunity)促进员工的积极行为和提高员工绩效。沉浸式教学和人力资源管理的经典理论AMO(能力、动机和机会)的逻辑非常相似。只有学生积极主动地参与教学,沉浸式教学才能真正赋能学生。因此,《培训与开发》课程的教学改革中,依据AMO理论,注重在真实情境中主动建构知识、发展高阶思维能力,培养时代新人。

四、沉浸式教学的组织与实施

(一) 沉浸式教学内容设计

在课程内容方面,《培训与开发》课程教学内容一共分为七章,第一章导论和第二章培训中的学习原理是基础,学生在掌握培训相关理论知识的同时,达到“明是非,辨美丑”的思政目标;第三章至第六章是课程的重点,也是企事业单位员工培训的流程,分别是培训需求分析、培训方案设计、培训制度设计、培训效果评估等环节,这四章的内容理论与实践相结合,通过八个学时的课内实验培育学生的专业技能,理实并重达到“夯基础,重实践”的思政育人目标;第七章人力资源开发是员工培训的延伸,通过课程教学,结合数智化技术,使学生能够“扩理论,正三观”。

(二) 沉浸式教学方法与手段

1. 锚定企业实践破解理论与实践脱节

精准把握学情,实现理论知识与实践技能双赢。由于学生的学习风格存在个性化、学习起点也有差异,成才需求存在明显层次化,因此课前通过问卷调查、深度访谈、课堂观察等方式,精准把握学生专业能力方面的意向与困惑,深入挖掘学生能力发展的关键素养指向,重构教学目标,促进课程教学目标从掌握知识为主转向发展能力为主。课中打破教材知识体系结构,创建前沿引导、专题研讨、模块化实验的沉浸式教学场景,与调查、探究、设计的学习模式深度融合。课后形成游戏化激趣、项目化赋能、本土化扎根的特色沉浸式教学任务,实现综合培养学生的创新意识、批判性思维和实践能力,从而提升课程教学质量与思政育人效果。

2. 构建沉浸式游戏激发学习动力

沉浸式教学活动的核心是进行游戏化任务实践,将课程任务设计成游戏关卡,学生通过完成任务获得积分和徽章奖励,通过这种游戏化任务提升学生的学习兴趣。将课程内容细分为培训基础知识、培训方案设计与实施、培训效果评估与转化、兵团企业培训生态系统四个模块,组织学生以兵团

企业培训师身份,在第一关“初入江湖”对接兵团企业培训需求识别,第二关“锋芒渐露”设计兵团企业特色培训活动,第三关“巅峰对决”推动兵团企业员工培训方案的落地与运营,第四关“终极荣耀”构建兵团企业员工培训生态系统,按能力进阶设计任务,层级解锁激发员工探索欲。

在沉浸式闯关游戏中运用P、B、L鼓励学生,完成任务即可获得相应积分(Points)、挑战成功即可奖励徽章(Badge)、并实时更新小组进度排行榜(Leaderboard),搭配及时的任务点评与反馈,在沉浸式教学环境中变被动学习为闯关式的主动参与,通过游戏化闯关设定、角色代入、激励机制,将学习过程转化为晋升式冒险,激发学生自主探究、小组协作的积极性,同时培养规则意识与竞争合作素养。

3. 挖掘地方特色提升教学资源适配性

教师团队邀请兵团企业的HR进课堂,将兵团本土企业的真实案例带进课堂,让教学内容更贴合兵团实际,解决教学资源的适配性问题。在课堂上,企业HR可以分享企业在人才培养方面的独特做法,提升学生学习兴趣的同时了解企业员工培训现状与不足。HR与学生的互动交流,既解答了学生关于兵团企业运营、人才需求方面的疑问,也使学生了解未来的职业方向。同时,HR的经历能激发学生对兵团建设的责任感与使命感。在实践环节中,HR指导学生为兵团企业设计员工培训方案,将理论应用于解决实际问题,提升学生实践能力,真正让课程的理论知识在兵团这片土地上落地生根,为兵团发展培育适配的高素质人才。

4. 多维育人融合弥补素养培养短板

在课程的沉浸式教学环境中融入职业素养,从价值观引领、文化认同、家国情怀、实践能力、创新创造、生态意识等方面实现思政铸魂的多维度育人。如实记录调研数据、严守企业隐私,通过兵团精神案例讲解、战略任务设计,在实践教学环节培育学生坚韧不拔的意志与品格,提升学生综合竞争力,培养担当民族复兴大任的时代新人,服务国家战略与兵团高质量发展,实现知识、能力、素养三维育人。

(三) 沉浸式教学组织

课程教学立足于我校人力资源管理专业《培训与开发》课程的教学痛点问题,实施基于游戏闯关的“三段四化”沉浸式教学改革,即课前自主学习为核心、课中沉浸式学习为关键、课后游戏闯关巩固提升为目标,变“大水漫灌”为“精准滴灌”,实施精准施策、沉浸式育人,最终实现交流立体化、资源本土化、数据精准化、评价及时化。

一段——课前自主学习为核心。课前,教师依据教情、学情设计课前预习作业、网络教学平台上的丰富资源为学生自主学习提供智能化资源,学生在平台上可以提问、质疑,与教师互动,教师查看平台学情,依据学情及时调整教学目标,提升课堂效率。

二段——课中沉浸式学习为关键。课中,教师组织学生进行小组合作探究,构建课程相关的知识体系,并创设兵团本土企业员工培训的情境,期间学生利用数智化与AI进行探究对话,通过多次交流对话突破思维局限,教师适时引导、及时调整教学思路,学生小组汇报展示,并进行互评与提问,进一步强化理论知识的同时巩固技能提升,从而形成多元互动闭环,提升课堂时间利用率。

三段——课后游戏闯关以巩固提升为目标。课后,教师依据学情和学生合作探究情况布置个人作业及小组任务,个人在我校网络教学平台上完成测试并由系统智能批改,教师在平台上设置学生可以测试多次并取最高分,小组任务强调

学生对本土企业的调研,在任务中构建融入积分、徽章、排行榜等游戏化激励元素,通过这样的闯关游戏赋能沉浸式教学。

“四化”贯穿于课前、课中及课后的全过程。师生及生生的立体交流能够突破时空限制,更好地提升教学效果,同时,教师通过网络教学平台或雨课堂智能推送本土企业员工培训相关资料信息,平台能够根据学生的学习时长、测试等情况,精准分析数据并为教师提供学情策略,教师能够依靠数智化 AI 评价机制实现及时的评价与反馈,促进教学的双向优化及创新。

(四)沉浸式教学考核评价

本课程的教学采用过程性评价与终结性评价相结合的方式。过程性评价包括课堂互动、课程实验,终结性评价是指期末考试,各占总评成绩的 50%。

过程性评价:在课前预习时,网络教学平台的视频中设置练习、小测试或者在一节课程结束后专门设置作业,这些属于过程性评价,测试成绩由系统自动批阅后生成。另外,每个学习单元均布置作业,这些作业部分采用学习同伴互评机制,互评截止后,教师才公布课后作业的答案并进行讨论。这样小组之间不仅可以观摩学习,还可以检测学生的理解程度,提升学习热情。这样的线上和线下互动交流成绩,计入过程性评价。终结性评价:通过课程学习,学生参加期末测试以检测最终的学习效果。期末测试除了采用传统教学中的闭卷考试,也可以增加实践技能考核等。

五、结语

数智化背景下《培训与开发》课程教学改革以立德树人为导向,创新性地建构了基于游戏闯关的“三段四化”沉浸式教学模式,游戏闯关以趣味化的方式激发学生的学习动力和竞争意识,将知识融入一个个关卡挑战中,让学生在轻松愉快的氛围中主动探索和学习。《培训与开发》课程的沉浸式教学改革,通过创设兵团企业员工培训的沉浸式场景,分阶段、多维度的教学变革,使学生能够专注于学习场景,课前、

课中、课后逐步引导学生掌握课程知识和技能,实现交流立体化、资源本土化、数据精准化和评价及时化。沉浸式教学改革不仅能根据学生的特点和需求提供个性化的学习路径,实现精准育人,还能够减少传统理论教学的枯燥,增加课堂教学的趣味性,让学生在沉浸式体验中更好地理解 and 运用知识,提升综合能力,为培养适应数智时代需求的高素质人才开辟了新的有效途径。

参考文献:

- [1]王贺. 数字赋能职业院校思政课沉浸式教学优化研究[J]. 华章,2026(6):96-98.
- [2]牛楠,乔敏健. 过程性评价教学模式探索——以培训与开发课程为例[J]. 高教学刊,2025,11(29):121-124.
- [3]李洁. 地方红色文化在“沉浸式”思政教学模式探索中的价值探析[N]. 通化日报,2026-1-13(4).
- [4]郑玉洁. 红色文化资源融入高校思政教育的沉浸式教学策略[N]. 中国文化报,2026-1-1(7).
- [5]姜贵红. 基于 CBET 模型的培训与开发“124”混合教学模式构建与实施[J]. 科学咨询,2023(22):111-113.
- [6]何莉. 数智技术赋能沉浸式“大思政课”教学探析[J]. 湖北开放职业学院学报,2025,38(24):98-99,102.
- [7]陈琦. 具身认知视角下的沉浸式教学改革路径探析——以港澳台大学生中华文化认同教育为例[J]. 三角洲,2025(34):176-178.
- [8]刘行,李瑞,曹家瑞. 沉浸式教学赋能高校思政课实践教学创新发展路径研究[J]. 吉林广播电视大学学报,2025(6):41-43.
- [9]任千千,孙泽鹏. 基于 OBE 理念的应用型本科“培训与开发”课程教学改革实践方案[J]. 新课程教学(电子版),2025(21):185-187.

Immersive Teaching Reform and Practice of the “Training and Development” Course in the Context of Digital Intelligence

JIANG Gui-hong

(School of Economics and Management, Shihezi University, Shihezi Xinjiang 832000, China)

Abstract: This paper focuses on the teaching reform of the “Training and Development” course for the Human Resource Management major at a Project 211 university affiliated with the Xinjiang Production and Construction Corps (XPCC). Grounded in game-based level progression, the study initiates an immersive teaching reform. Addressing core pain points in current instruction—specifically the disconnection between theory and practice, insufficient student motivation, uneven resource allocation, and singular dimensionality of education—the research establishes a distinctive “three-stage, four-dimensional” immersive teaching reform model based on the AMO theory. This model divides the instructional process into three stages of “pre-class, in-class, and post-class”. By implementing “ideological and political education to shape aspirations” alongside “curriculum education to cultivate intelligence”, the model achieves “three-dimensional communication, localized resources, precise data application, and timely evaluation”. Ultimately, it unifies the innovativeness of knowledge delivery, the challenge of competency cultivation, and the high-level nature of value shaping, aiming to foster high-caliber, composite, and applied talents for economic and management fields.

Key words: digital intelligence; game-based level progression; “three-stage, four-dimensional” model; immersive teaching; innovation

(责任编辑:范新菊)