

基于“三教”改革的高职院校人力资源管理专业模块化教学思考

程丽

(江西外语外贸职业学院 江西 南昌 330099)

一、引言

现在是我国职业教育快速发展的重大机遇期,也是我国职业教育质量提升的重要转型期,高职院校的“三教”改革是新时期高等职业教育发展的重要举措。从《国家职业教育改革实施方案》的根本要求出发,高职院校深度模块化教学改革是推进“三教”改革工作,助力“双高计划”建设,提升人才培养质量的重要切入点。

二、当前高职院校人力资源管理专业教学现状

(一)课程体系与岗位需求不匹配。

在人力资源管理专业模块化教学与改革的实践中,大部分高职院校从人力资源管理专业在企业中的具体岗位出发,将专业知识和技能分为了六大小型化模块,分别对应人力资源管理的六大职能,在专业课程上进行了模块化的设计,但是在实际教学过程中专业课程采用的是知识型的课程体系,教学方法仍以传统的“以知识输入”为导向,教学模式较为单一。在实训教学过程中,实践教学的内容基本上是根据理论的知识内容设置,缺少以工作岗位任务为依托的综合性实训活动,未能有效的进行学岗结合,提高学生的实践能力。

(二)缺乏模块化教学资源。

高职人力资源管理专业师资大都缺乏企业的人力资源管理岗的实践经历,这些老师拥有较高的理论水平,但是未能真正了解人力资源管理行业发展的最新情况,也不具备真正的实践操作技能,在培养学生时,只能纸上谈兵,很难培养学生的实践能力,阻碍了学校应用型人才的培养。同时高职院校采用的教材大都理论性偏强,缺少与岗位匹配的模块化教材,教师受自身实践水平的影响,教材开发能力较差。人力资源管理专业实践教学包括校内实训活动和校外实训活动。校外实训基地是实践教学的基本保证,但是很多学校人力资源管理专业实训基地配置落后,无法保证模块化实践教学的顺利进行。

(三)教学活动与产学研衔接较差。

高职院校都会与企业进行产学合作,但是主要形式还是为企业提供实习岗位和场所,学校为企业输送实习生,虽然有部分院校与企业开展了学徒制等深层次的合作,企业参与人才培养方案制定,设计教学内容等,但总的来说企业和学校合作规模和范围还比较有限,教学活动与产学研衔接较差。

三、人力资源管理专业模块化教学改革路径

(一)构建人力资源管理专业模块化课程教学体系

(1) 重构人力资源管理专业课程体系。遵循职业教育国家教学标准,紧跟产业发展趋势和行业人才需求,在课程体系设置中,由需求来决定培养目标,由培养目标来决定学生毕业的核心能力,由核心能力来决定课程体系。所有的课程要素设计都要围绕核心能力,即最终的学习成果设计,课程体系的每门课程设计都要对学生达成核心能力有确定的贡献。对接人力资源管理岗位的职业标准,开发模块化课程,增强高职院校人才培养的针对性与适应性。

(2) 设计模块化教学活动。学校以教研室为单位,充分调研校企合作企业,了解本行业的人才需求情况,设计本专业的职业岗位群,面向职业岗位群所需的知识、能力和素质,整合和细化相应的各个能力要素,设计模块化教学单元,强化学生职业素养养成和专业积累,对接产业需求、职业标准和生产过程,培养学生的职业适应能力和可持续发展能力。

(3) 创新教学方法。大力倡导现代学徒制人才培养模式,在模块化教学过程中融入项目教学法,教师根据每个模块单元所对接岗位的能力素质,将一个相对独立的工作项目交由学生自己处理,信息的收集,方案的设计,项目的实施与最终评价都由学生自己负责,学生通过该项目的进行,了解并把握整个过程及每一个环节的基本要求,学生在做中学,学中做,在学习过程中理解和把握课程要求的技能,培养分析问题和解决问题的思路和方法,提高与伙伴之间的团队合作技巧,掌握实践工作的方式方法。

(二)“创新型”教学团队建设

(1) 基于工作过程系统化的理实一体教学团队。优秀的教师是模块化教学改革成功的关键因素。学校应制定相应的政策鼓励和激励专业老师到校企合作企业相对应人力资源岗位进行顶岗实践,鼓励教师考取职业资格证书,提高教师的实践教学水平,增强与人力资源行业的关联与互动,从而加强教师队伍建设。另一方面,学校可以通过引进外来人才的方式,开通绿色通道,对那些有充足的企业实践经验和有意愿进入高职院校工作的优秀人才降低学历和职称门槛,从而丰富理实一体的教学团队建设。

(2) 打造技能竞赛教学团队。学校要重视教师教学能力的提升,打造教学技能竞赛团队,以全国职业院校教师教学能力大赛为指导,通过教师积极参赛备赛,提高教师的教学能力和专业实践技能水平,让教师聚焦到课堂教学创新中来,深入到教法实践研究上,达到以赛促教、以赛促学、以赛促建的目标,促进人才培养质量的全面提升。

(三)开发新形态教材

高职院校要根据国家要求,对接人力资源管理行业,联合校企合作企业,建立由学校、企业和行业共同开发的对接学习领域模块化课程的新型活页教材、工作手册式产教融合型教材。结合“1+X”职业技能等级证书,加强书证融通,将原有的平面化纸质书本教材改革为通过“二维码”扫描可以呈现的数字化教学资源的立体化教材,让学生获得多感官的学习体验。做到教材内容常讲常新,与产业发展俱进,推动教学与实训,学习与生产的融合。

(四)构建多元化、全过程模块化教学评价体系

构建企业、教师、学生多元主体参与的模块化教学评价体系,制定评价标准,兼顾一般性与技术性指标。通过多元化评价,实时反馈,更利于调整教师的教与学生的学。教学评价要覆盖到教学的全过程,将课前评价、课中评价与课后评价、知识评价与实践评价、线上评价与线下评价、过程性评价与结果性评价有机结合,形成全过程评价体系。

四、结语

“三教”改革是推进职业教育高质量发展的重中之重,模块化是进一步深化“产教融合,工学结合”高职院校教学改革的必然选择。通过人力资源管理专业模块化教学改革研究,高职人力资源管理专业课程教学体系融入于动态岗位任职要求中,提升高职院校人才培养质量,增强自我竞争力,改善企业绩效,实现社会价值的提升。

参考文献:

- [1]杨敏杰.基于模块化实践教学设计的人力资源管理职业技能开发[J]中国多媒体与网络教学学报 2020(8):241-243
- [2]王明琴.人力资源管理专业模块化课程体系的构建-以黑龙江大学为例[J]黑龙江教育 2010(3):58-59