

基于工作任务的实训课程教学改革实践研究

——以《人力资源管理综合实训》为例

曹忠辉 张传芹^{通讯作者}

(广东培正学院管理学院, 广东广州 510800)

摘要:实训课程对于应用型本科高校来说需要着重建设和发展,尤其要契合新时代教育背景、新时代新青年的学习需求,建设出利于学生专业化成长和全面化发展的全新空间。对于应用型本科高校教师来说,应当革新自身教育观念,匹配真正能够提高学生认知水平和实践能力的教学内容、教学方法,用带有职业色彩的知识内容感染学生,提高学生社会服务意识和竞争意识,最终增强大学生核心竞争能力。鉴于此,本文具体阐述了《人力资源管理综合实训》课程教学改革的必要性,结合现状提出了几点兼具有效性与创新性的改革策略,希望能够为一线实训课程教学提供更多借鉴与参考。

关键词:工作任务;实训课程;教学改革实践;人力资源管理

基于工作任务的实训课程教学改革从任务驱动教学法和项目式教学法中延伸,目的是通过模拟公司背景下的各项工作任务,更好地体现出相关工作底层逻辑,让学生在做的过程中学习、让学生在体验的过程中感悟和成长。那么学生的分析问题和解决问题能力也能够自然提升,从而能够更加适应新时期社会需求、企业需求,在为社会创造价值的过程中体现出自我价值。因此笔者也十分认同基于工作任务的实训课程教学改革势在必行,尤其是《人力资源管理综合实训》教师要立足现实基础推进改革创新,化解实训课程教学中存在的各类矛盾,用更新的教育理念和教学方法构建出全新实训课程教学体系。以下围绕《人力资源管理综合实训》基于工作任务的实训课程教学改革策略具体讨论:

一、《人力资源管理综合实训》课程教学改革的必要性

(一) 教学理念较为守旧

首先是部分应用型本科高校传统教育观念根深蒂固,虽然经过了多轮教学改革依然没有形成全面覆盖,使得《人力资源管理综合实训》课程教学中存在许多问题,有待一线教师的一一解决。就现阶段《人力资源管理综合实训》课程教学情况来看,一言堂、课堂灌、填鸭式等现象几乎没有了,但随之而来的就是课程教学结构、教学内容单一,不适应具有较高文化层次的大学生,更不适应知识经济快速发展的现代社会。因此笔者也十分认同应用型本科高校《人力资源管理综合实训》课程教学存在教育理念守旧的问题,需要更新的教育理念、教学思想输入和执行。

(二) 教学和考评方法较为单一

其次是部分应用型本科高校教学和考评方法较为单一,虽然有了多媒体教学、微课教学、翻转课堂教学等极具现代化、信息化色彩的教学方法,但仍然未针对实训课程教学方法和考评方法进行优化。就现阶段《人力资源管理综合实训》课程教学情况来看,教师制定并讲解操作步骤、学生按照教师所讲练习操作仍然是主流趋势,这与提高学生个人认知水平和实践素质的培养目标有所不符。再看考评模式,仍然存在“成绩说话”的现象,不利于大学生的自信心和综合素质提升。因此笔者也十分认同应用型本科高校《人力资源管理综合实训》课程教学和考评方法较为单一,还需要切实考虑学生情况改革与创新。

二、《人力资源管理综合实训》课程教学改革的基础

第一,支持应用型本科高校《人力资源管理综合实训》的实验室已经初具模型,才有可能进一步建设实训基地,并利用现有教学经验推进改革与创新,办好学生满意的专业实训课程。一般情况下,应用型本科高校经济管理学院大多会配备较为完整的经

济管理综合室与会计业务模拟室,并安装《人力资源管理模拟软件》供学生自主探究与实践。基于这样的实验室与实训设备,应用型本科高校方面才能够加大力度建设实训课程体系,或吸引政府助力、或吸引外部资金,继续发挥实践育人优势改革与创新。

第二,支持应用型本科高校《人力资源管理综合实训》的网络化资源初具模型,才有可能继续从1至100的建设工作,着重现代化教育、信息化教育、智慧化教育,让科技赋能《人力资源管理综合实训》课程,助力学生的高效学习与深度学习,最终增强大学生认知水平与实践素质。一般情况下,大部分应用型本科高校经管类学院和教师都会联合建设课程网站,便利教学工作更好地展开,其中教学资源丰富、辅教和辅学功能齐全。立足这样的信息化资源基础,应用型本科高校方面才能够进一步应用虚拟仿真技术、3D数字技术等,深化《人力资源管理综合实训》的实效性与高效性。

第三,应用型本科高校《人力资源管理综合实训》需要综合素质过关的教学队伍支持,尤其必须有实践素质过关的教师。只有教师的素质跟上去,才有可能实现《人力资源管理综合实训》课程的项目化、任务化革新。显然应用型本科高校经管类学院教师大多没有较强的实践素质,即使过关也不能完全支撑《人力资源管理综合实训》课程的项目化改革、任务化实践,还需要学校方面着重建设与发展。

第四,应用型本科高校《人力资源管理综合实训》课程教学改革不是单纯凭借学校力量就能够完成的,还需要深化校企合作吸引外部的人力、物力支持,才有可能使基于工作任务的《人力资源管理综合实训》课程新体系得以落实。目前已经与广州红海集团、鸿利智汇集团等多家企业建立校企合作实践教学基地,本实训课程部分学时将邀请合作企业的专家或高管进行授课,教学计划、聘用协议、课酬标准等都做了明确的规定,建立了相应的政策和制度保障。

三、《人力资源管理综合实训》课程教学改革的策略

(一) 基于工作任务导向的“线上线下”教学模式

“线上”是革新《人力资源管理综合实训》课程教学所绕不开的话题,应用型本科高校和专业教师应当联合建设“线上线下”教学模式,为《人力资源管理综合实训》的信息化、现代化建设做好铺垫。基于工作任务导向的“线上线下”教学模式构建需要将实训项目设计贴近企业人力资源管理工作实际,如制定HR规划、撰写工作说明书、编创招聘广告等。且此类任务不仅要学生在课堂上制作完成,还需要进行深入试验和应用,以考察学生的《人

力资源管理综合实训》真实水平。这也为学生提供了自主实践与线上实践的机会,使得经管类专业学生能够依据自身实践经验进一步探索和实践,让学生在解决人力资源管理与开发任务的同时,更多的进行自主研究和实践验证,能够从根本上丰富学生相应工作经验,促进学生的认知水平和实践素质同步增长。笔者认为,基于工作任务导向的“线上线下”教学模式构建能够有效强化大学生的创造性思维,促进学生专业化成长与全面化发展。

那么,在今后的实训课程教学工作中,一线教育者就要从知识与工作任务的融合角度出发,尽可能让学生掌握课本、教辅资料上的基本知识与方法论,也要让学生懂得具体操作和解决实际问题。在此基础上,我们也有必要进一步研究理论与实践教学的衔接点,不仅要研究“线上”的多元教学方法、学习方法和资源库、资源共享建设,还要研究“线下”的教、学兼备和互动交流等功能的实训课程系统,以此来保证课程内容的完整性和课程结构及数据的标准化,争取通过课程教学改革为教师和学生提供优质、便捷的教育资源网络共享服务。只有这样,基于工作任务导向的“线上线下”教学模式才能够发挥积极作用,在增强应用型本科高校办学竞争力的同时增强应用型、创新型人才竞争力。

(二) 基于科学研究的《人力资源管理综合实训》

将科学研究引入《人力资源管理综合实训》教学过程中,就需要充分发挥一线教师教学和管理能力,让实训课更加精彩的同时发挥出对人进行管理的任务化、项目化,以此来强化学生个人的认知水平和综合素质。笔者认为,作为一名《人力资源管理综合实训》课教师,要懂得学生主体的关键性,要围绕学生间的个体差异进行平衡和管理,尤其在所教课程面向人的管理基础上,更要从细节中做起,尊重学生、理解学生,尽可能多地为学生提供实践机会,让每一名学生都有机会表达自我、展示自我。而针对学生综合素质进行评价,更要站在理性和客观的角度上发表观点,尽可能鼓励学生补足短板、发挥优势,助力大学生的专业实践与全面发展。

教学实践中,《人力资源管理综合实训》课教师可以将所在班级学生分为几个层次和几个小组,一般分为三个层次和6-8个小组已经足够。每组需要选择一名小组长,配合任课教师管理小组合作探究和选择恰当项目主题。跟随《人力资源管理综合实训》课程教学进度,教师也可以要求学生针对“企业管理人员培训开发的方式”“企业员工在职培训的途径”“企业学习型组织建设”“企业有效培训与提升企业竞争力的关系”等专题进行调研和汇总报告、汇总演讲。这样教学不仅能够将科学研究引入实践教学过程,还能充分展示出不同小组的协作情况、努力成果,进而能够为接下来的实践教学细致化改革提供指导。在考核与评价方面,实训课教师也要保持客观和公正,不仅要自己给出合理的意见,也可以召集其他小组成员交叉学习、相互点评,突出实训教学的真实性,强调学生个人的能力和素质提升。对于好的小组研究成果,我们甚至可以展示在《人力资源管理综合实训》相关教学网站上,供其他学生参考与借鉴。通过在《人力资源管理综合实训》课程教学中融入科学研究,能够有效拓展学生的视野和认知,增强学生之间的互动和交流,使之相互协作并共同完成对于人力资源管理知识的研究,从而能够有效增强大学生的专业实践素质。

(三) 建设“双师型”教学团队指导实训课程改革

教师作为落实新课程模式的组织者和建设者,必须具有较强的专业素质与管理能力,才能够胜任实训课程教学改革工作。反观应用型本科高校《人力资源管理综合实训》课教师,鲜有能够达到这一严苛标准的,这也不仅仅由教师个人因素造成,也与当

下各方面对实训课程改革的不重视息息相关。因此应用型本科高校必须加强“双师型”教学团队建设,要激励教师提升自我和发展自我,也要鼓励教师积极探索新的教育理念,并学习新的教学方法、管理方法等。具体来说,应用型本科高校方面要积极落实“走出去,引进来”发展战略,一方面鼓励本校实训课教师“走出去”,去到更高层次的学府精进理论知识,或去到一线岗位磨炼技能和积累实践经验。这里的“走出去”还可以去到校企合作的相关企业当中,为企业提供人力资源支持,更重要的是磨炼教师专业素质和管理能力;另一方面从外部吸纳实践经验丰富的专业性人才,让这一部分优秀人才担任指导实训教师工作,用他们丰富的岗位工作经验指导学生综合性实践、培养大学生职业能力和素质。而这一部分教师也要从教学工作中吸收“营养”,在推进人力资源管理综合实训课程教学改革的同时精进理论水平、提高文化层次,为更好地完成实训教学工作做好准备。此外,应用型本科高校还应当着重“双师型”教学团队建设工作,定期组织综合性培训活动,让任课教师利用现有的“线上”“线下”资源自主学习和实践。相信通过这一系列对于教学队伍的培养工作,能够切实增强“双师型”教学队伍综合素质,为接下来的《人力资源管理综合实训》课程教学改革做好准备。

四、结语

总而言之,随着社会经济快速发展,企业的用人标准越来越高,高等院校也只有改变自身教育理念和教学模式,加强管理类专业实训课程教学改革力度,使学生在理论和实践两个方面齐开花,才能够为学生的专业化成长和全面化发展保驾护航。对于《人力资源管理综合实训》课程授课教师来说,应当积极投入到课程教学改革工作中当中,在自身能力不足的情况下也要积极学习新知识,提升自我和发展自我。对于大学生个人来说,其也要积极参与实训课学习,甚至要花费更多时间和精力自主实践,以增强个人的综合能力与实践素质,为今后的快速就业和精准就业做好准备。只有这样,我们的《人力资源管理综合实训》课程教学效果才能够显现出来,在提升实训教学水平的同时增强应用型本科高校办学竞争力与人才核心竞争力。

参考文献:

- [1] 董庆玲. 职业能力培养导向下边境本科院校人力资源管理课程教学探索[J]. 人力资源管理, 2016(12): 216-217.
 - [2] 吴卫卫. 智慧教育背景下交互式微课教学模式探讨与实践——以《人力资源管理》课程为例[J]. 上海商业, 2020(12): 3.
 - [3] 贾俊花. 高职人力资源管理专业人才培养模式的探索与实践——以河北政法职业学院为例[J]. 包头职业技术学院学报, 2020, 21(04): 73-76.
 - [4] 曹喜平. 以实践能力为本位的人力资源管理教学改革[J]. 中国管理信息化, 2018, 21(17): 204-205.
 - [5] 苏玉娥. 基于能力本位教育的“人力资源管理”课程教学改革[J]. 西部素质教育, 2022(3): 153-155.
- 广东培正学院 2021 年度校级教学质量与教学改革工程项目 (编号 PZ07202118)。

作者简介:

曹忠辉(1980-),男,汉族,广东廉江人,高级人力资源管理师,硕士讲师,研究方向:人力资源管理。

张传芹(1967-),男,汉族,博士后,研究员,广东培正学院管理学院副院长。