

“岗课证赛”融通背景下人力资源共享服务课程的教学策略研究

高慧萍, 朱丽萍

海南职业技术学院, 海南 海口 570206

摘 要 : 数字经济时代对高职教育的职业技能人才培养与发展提出更高要求。为了适应新时代, 高职院校各专业在教学改革实践中, 纷纷对接企业工作岗位, 融入职业技能赛项, 引入 1+X 证书制度, 探索“岗课证赛”融通的新教育模式, 大力培养理论和实操“双擎”的高级技能人才。本文针对人力资源共享服务课程在教学实施过程中存在的诸多问题, 根据学生的认知规律和岗位技能要求, 将职业技能竞赛内容和 1+X 证书的考核要求融入教学过程, 实施了“岗课证赛”四位一体化的教学改革, 全方位帮助学生成长成才, 以期能为相关专业课程开展“岗课证赛”教学改革提供参考。

关 键 词 : 岗课证赛; 人力资源共享服务; PDCA 教学闭环

Research on Teaching Strategies for Human Resource Shared Service Courses under the Integration Background of "Post, Course, Certification and Competition"

Gao Huiping, Zhu Liping

Hainan Vocational University, Haikou, Hainan 570206

Abstract : The digital economy era has put forward higher requirements for the cultivation and development of vocational skills talents in higher vocational education. In order to adapt to the new era, various majors in vocational colleges have been connecting with enterprise job positions, integrating vocational skills competitions, introducing the 1 plus X certificate system, exploring a new education model of "post, course, certification and competition" integration, vigorously cultivating high-level skilled talents with both theoretical and practical skills. This article addresses the many problems that exist in the implementation of the human resources shared services course. Based on students' cognitive patterns and job skill requirements, the content of vocational skills competitions and the assessment requirements of the 1 plus X certificate are integrated into the teaching process, implements a four-in-one reform of "post, course, certification and competition" aiming to help students grow and succeed in all aspects. We hope this can provide reference for the reform of related professional courses in terms of "post, course, certification and competition".

Keywords : "post, course, certification and competition"; human resource sharing services; PDCA teaching loop

引言

为适应数字经济时代的到来, 我校于2021年初开设了《人力资源共享服务》课程, 随后将其作为专业必修课, 纳入到21级新生的教学计划中进行正式实施。该课程的教学设计从人力资源共享服务中心对 HR 岗位的能力要求出发, 进行知识模块化和实操项目化的教学组织, 根据学生的学情分析和学习认知规律, 制定课程标准, 设计教学方案, 运用现代化信息技术与手段, 采用线上与线下混合教学模式, 以数字技术赋能专业发展^[1], 以教育部的1+X证书制度和职业技能大赛, 推动“岗课证赛”一体化融合, 适应数字经济蓬勃发展的新趋势打造有产教融合、有课证融通、有课赛结合、有课程思政、有多元评价的“五有课堂”。^[2]

一、岗课证赛融通背景下“理实一体化”教学实践存在问题

《人力资源共享服务》是一门典型的理实一体化课程, 在近

三年的教学实践中, 教学团队发现课程实施过程存在以下几个问题:

(一) 学生基础差, 知识接受能力弱

高职院校学生普遍存在学习基础较差, 学习兴趣不高, 目标

基金项目: 2023年度海南省高等学校教育教学改革研究项目“高职人力资源管理专业‘岗课赛证’综合育人模式路径研究”(项目编号: Hnjg2023-164)。

不明确，学习动力不足；态度不端正，缺乏自觉性和主动性；学习方式不当，只会死记硬背，缺乏对知识的理解和应用等问题。

（二）课程新资源少

课程理论新颖，内容前沿，是源自大数据时代新思维、新技术和新平台的产物，校内外教学资源相对较少，教学实践环节缺乏，但却有助于学生开拓视野，提升专业技能，拓宽就业范围，推动专业发展的转型升级。

（三）“岗课证赛”融通力度弱

很多专业课程的设置，基于学科知识体系，课程标准无法深入对接职业标准，“课岗、课证、课赛”的融通度不高，产教融合、校企协同的机制体制缺位，“岗课证赛”互融互通难以落地，制约了人力资源管理专业人才培养的输出质量^[9]。

（四）评价指标模糊

如何对课堂教学效果进行科学、合理、有效的测评，并及时将测评结果反馈实际教学，这对于发展学生核心素养至关重要。由于学生发展不平衡，课程教学资源稀缺，“岗课证赛”融通方面的不足，那么评价指标的科学性和多样性就受到一定约束。

二、岗课证赛融通背景下的一体化教学设计思路

在近三年的改革实践中，人力资源共享服务课程以“课程思政、融通育人”为指导思想，坚持以学生为中心，尝试“岗课证赛一体化”教学模式，依托智慧职教平台，人力资源管理技能竞赛系统，通过线上线下一体化教学^[4]，促进学生职业素质的养成和职业能力的提升。

（一）根据工作领域设计学习模块

结合数字经济时代，立足企业人力岗位的实际需求，从企业经营管理的角度来解析未来人力资源专业的关键知识和关键技能^[5]，以人力资源共享服务中心日常运作的工作领域为载体来设计学习模块，联合企业专家一起对教学内容进行项目化、任务化的改革；根据高职高专学生的学情分析，课程设计以就业为导向、以应用为目的、理论以“必需、够用”为度、突出职业能力培养的要求选取教学内容^[6]，理论教学和工作领域实操课时比例为1：3，体现高职高专应用型技能型人才培养的特点。

（二）依托网络平台丰富教学资源

依托网络教学资源平台，丰富课程的线上教学资源，通过资料查阅和实地调研，积累多样的线下资源；发挥“学生、学校、企业”三个主体的能动性，打造一个发展共同体，借助学校“双高”项目任务建设契机，配置校内实践教学平台与教学软件，搭建基于虚拟仿真实验平台的项目化实践教学体系，解决实践教学资源弱的问题^[7]。此外，加强与科教行业的龙头企业深入合作，如上海踏瑞科技有限公司、浙江精创教育科技有限公司等，携手共建产教融合实训基地，实现数字赋能，驱动人力资源管理专业转型，培养与时俱进的HR专业技能人才^[8]。

（三）以学生为中心，构建岗课证赛融通的“理实一体化”课堂

课程构建突显学生的主体地位，以培养学生可持续发展能力

为目标，基于建构主义，以课程为载体，汇集企业导师、课程专家、证书培训导师、竞赛导师、创新创业导师的力量，校企协同，借助大数据平台，构建“岗课证赛”融通的“理实一体化”课堂，将课程教学与岗位需求对接，融入职业技能标准和1+X证书制度^[9]，通过人力资源管理职业技能赛项、创新创业竞赛，带动专业建设，提升课程实用价值，实现以赛促教、以赛促学、以赛促建、以赛促改，强化以证代考、以证促学力度，奠定学生根基，发挥学生主体作用，促进学生就业的内驱功效。

（四）依托信息化教学平台，完善多元化评价体系

运用学习通、智慧职教等平台，进行学生自评，师生互评等，采取全过程“透明化”考核方式，以学生在各单元模块中的实训项目完成情况为依据，同时充分考虑学生的学习态度、团队协作能力、任务进度控制能力、文字表达能力、思想品质与职业素养等评价指标，充分体现考核的全面性和科学性、公平性和有效性，这对学生的可持续发展能力的培养具有明显的促进作用。

三、岗课证赛融通背景下的教学实践策略

课堂实施依托智慧职教平台，从教师队伍，课程建设、课堂教学等方面进行“三教改革”，以任务为导向，以学生为主体，将知识传授、能力培养和品质塑造贯穿于课前、课中、课后全过程。并结合课程教学诊改，以学生能力与素质培养为核心，穿插课程思政元素、职业素养、工匠精神、创新精神等内容，以课程进阶式模块为准则，打造“线上学习+线下学习+技能专项”的学习空间，以项目为驱动，对各个教学活动环节进行优化，按照课前、课中、课后的三段式，打造有效的PDCA教学闭环，形成了“德技并修，课证融通”的高效课堂^[10]。

课前，利用学习通、智慧职教等教学平台的教学功能和资源，发布阅读材料、预习内容、课程任务、知识必备、课前测试等内容，通过学生自主学习的形式和结果，对班级学生的学情和认知情况进行充分了解，做好课中教学设计。

课中，改变单纯的讲授授课方式，突出学生主体地位。通过教学平台的视频、音频、弹幕、聊天等功能，激发学生学习兴趣，提高课堂教学效果。采用体验式教学、案例分析、任务驱动、情景模拟、主题讨论等多种教学方法，充实调动学生的主动性，丰富教学内容，激发学习兴趣，实现学生知识技能的提升。

课后，通过题库作业、互动评论、反复练习等平台功能，巩固学生所学知识，强化实操技能，增进师生互动交流，促进教学相长，课堂效果持续优化提升。

四、岗课证赛融通背景下“理实一体化”教学的实施效果

（一）课堂实践教学饱满

课堂教学实践比例2：1，从实践工作过程和学生角度实施课程，先实践后理论、先知其然后知其所以然，课堂效率得以提升，让学生上课有事情做、有趣味。

（二）“岗课证赛”有机融通

对接人力资源工作岗位要求，适应数字经济时代发展要求，以课程为载体，融入1+X人力资源共享服务职业技能等级证书，嵌入省级职业技能大赛、人力资源行业、协会的职业技能赛事，实施“课岗对接、课证融合、课赛融通”的一体化教学模式，实现以赛促教、以赛促学、以赛促建、以赛促改的课程目标^[11]；加大以证代考、以证促学，奠定学生理论根基，促进学生就业的内驱功效。

（三）课程教学资源丰富

利用各种校内外资源条件，在教学平台上形成大量教学视频、课件、微课、题库，技能实操项目、在线讨论等教学资源，方便学生自主学习，实时记录学习进程，实现师生互动，选用活页教材，教学方式灵活，创设自主学习环境，打破了传统课堂时间和空间的限制，提升了学生的自主学习能力。

（四）教师核心技能提升，打造高水平师资队伍

为培养一支能够准确把握“1+X”证书制度设计理念、掌握职业技能等级标准、满足技能培养与素质培养双重需求的教学团队，人力资源管理专业与踏瑞科技有限公司积极对接，80%以上的教师参加了1+X人力资源共享服务职业技能等级证书的师资培训，半数以上的老师还参加了人力资源管理考评员的培训，并获得了相应的资格证书。学校建立起系统的教师培训制度，落实青年教师导师制、企业实践锻炼等制度，要求全体专业教师每年至少完成2个月的企业跟岗实践，提升“双师型”教师比例；鼓励教师本人参与相关职业技能大赛，教师教学能力大赛，保证教学内容有效对接真实岗位需求，促成高水平师资团队建设^[12]。

五、岗课证赛融通背景下“理实一体化”教学反思

（一）强化学生的数字意识和数据处理技能的培养。随着数

字经济时代的到来，人力资源管理专业的学生，需要适应时代发展，了解和掌握一些新软件、新技术和新应用^[13]，比如HR办公软件的操作、Excel的应用、以及Power BI等辅助工具，这对于提升他们的数据整理和分析技能会有比较明显的帮助。在课程建设与实施过程中，课程团队深刻体会到数据分析应用能力的重要性，在今后的专业建设和课程改革中，要进一步加强学生数据思维的培养、数据整理与分析能力，以帮助他们更好地适应人力资源管理专业的数字化转型^[14]。

（二）加强人力专业实训室建设，配置HR技能实操仿真模拟平台，强化学生实操技能水平^[15]。人力资源共享服务业务，不仅涉及量多、繁琐的人事业务操作流程，还需要相当扎实的专业知识和法律意识。高职院校学生专业基础普遍较差，这就需要教师在授课过程中即要关注学情、了解学生所思，又要清楚教学难易度，充分利用各种教学手段，积极引导学生对专业知识的理解和渗透，提高他们对专业知识和技能重要性的认知，加强职业技能训练。如果高职院校能顺应数字经济时代发展需要，及时购置相应的HR技能实操模拟平台和软件，那么不仅课堂教学效果将会大大提升，与课程相关的专业建设、人才培养也会得到高质量发展。

（三）优化教学内容，增加教学时长。在课程教学过程中，明显发现教学内容偏多，课程学时不充足，教学效果不明显。原因是多方面的，主要是现有学时下，教学内容设计相对于高职学生的接受能力来讲较多，需要进行优化缩减；二是高职学生的基础普遍较差，这种课程需要给予足够的时间，才能让学生学会消化吸收，如果讲解太快，学生接受不了，理解不透彻，容易失去兴趣。当然，在教学方法上也进行改进和提升，比如采用现代信息技术，增加学生学习兴趣，也可以适当提高教学效率和效果。

参考文献

- [1] 金石, 王璐露, 宛敏. 线上线下混合式教学的反思与策略优化 [J]. 中国大学教学, 2022, (11): 72-77.
- [2] 张婧, 杨智彭. “岗课赛证”综合育人背景下模块化教学模式的研究与实践 [J]. 中文科技期刊数据库 (全文版) 教育科学, 2023(12): 133-136.
- [3] 谭秀兰. “岗课赛证”融通的高职教学评价构建策略研究 [J]. 长江丛刊, 2022(34): 104-106.
- [4] 黄永明, 林剑. “岗课赛证”融通背景下中职电子商务专业群课程体系建构途径 [J]. 广西教育, 2024(17): 81-84.
- [5] 郑爱霞. 基于大数据时代企业人力资源管理变革 [J]. 商场现代化, 2022, (09): 58-60.
- [6] 张建华. 就业导向下的高职高专思政课教学模式研究 [J]. 中外企业文化, 2022(3): 216-217.
- [7] 孙君, 朱健, 戴礼兴. 基于虚拟仿真实验教学项目的工程实践 [J]. 教育教学论坛, 2020(14): 219-220.
- [8] 王建红, 何劲辉. 数字化背景下高校产教融合人才培养策略 [J]. 现代商贸工业, 2022(5): 1-3.
- [9] 黎虹伶. “岗课赛证”融通培养高技能人才的实践探索 [J]. 教学管理与教育研究, 2023, 8(19): 8-12.
- [10] 王丹丹. “岗, 赛, 课, 证”融通导向下教学模式改革研究 [J]. 财讯, 2020, (006): 151-151.
- [11] 黎虹伶. “岗课赛证”融通培养高技能人才的实践探索 [J]. 教学管理与教育研究, 2023, 8(19): 8-12.
- [12] 牛艳. 基于1+X证书制度的课证赛融通教学改革研究 [J]. 科教导刊, 2023, (03): 75-77.
- [13] 侯建, 刘青. 数字经济时代下智能化, 科技人力资源与产业转型升级 [J]. 研究与发展管理, 2022, 34(5): 123-135.
- [14] 谢晖. 大数据背景下人力资源管理的发展策略研究 [J]. 劳动保障世界, 2020, (24): 1-2.
- [15] 何丽仪, 姚锡均. 高校人力资源管理实验课塑造德才兼备准HR的探索 [J]. 华商论丛, 2022(1): 81-88.