

“1+X”证书背景下“校企合作、课证融合”的 人才培养模式研究

——以人力资源培训与开发课程为例

王 朋

(重庆青年职业技术学院经济管理学院,重庆 400712)

[摘要]高等职业教育如何才能与时俱进,国务院于2019年1月印发了《国家职业教育改革实施方案》,并在该方案中明确指出,为深化复合型技能人才培养模式改革,在部分满足条件的高职院校中启动“1+X”证书制度试点工作,鼓励职业院校学生在获得学历证书的同时,参加各类职业技能培训,通过政府部门组织的考试后,可获得各类职业技能等级证书,从而打通职业院校人才培养与一线企业人才需求的瓶颈。本文将重庆青年职业技术学院人力资源培训与开发课程为例,探讨如何打造人力资源管理专业课堂路径,改进教学方法,提升学生学习效果,优化人才模式培养模式,为职业院校“校企合作、课证融合”教育教学改革提供一种新方法和思路。

[关键词]课证融通;校企合作;培训与开发

[作者简介]王朋(1977—),女,辽宁沈阳人,重庆青年职业技术学院讲师,主要从事管理学、人力资源管理学研究。

[基金项目]本文系“1+X”证书背景下“课证融合、校企合作”的人才培养模式研究——以人力资源管理专业为例(项目编号:CQY2022JXY05)。

[DOI] <https://doi.org/10.62662/kxwxz0106009>

[本刊网址] www.oacj.net

一、高职培训与开发课程定位与学习目标

(一)课程定位

人力资源培训与开发是人力资源管理专业的核心课程,在人才培养方案中处于重要地位。本课程的学习任务的制定以企业培训与开发工作岗位需求为设计基础,主要包括:培训需求分析、制定培训与开发计划、组织实施培训、评估培训效果、制定培训与开发管理制度,使学生具备实际工作能力,同时培养学生良好职业素养。

(二)学习目标

本课程的学习目标是培养培训与开发管理人员,主要培养就业岗位为人力资源管理培训专员,其核心能力包括能够分析培训需求、制定培训计划、组织实施计划、撰写培训效果评估报告、制定培训与开发管理制度。具体包括:

1. 知识目标

识别培训与开发课程的相关基础理论知识;掌

握培训需求分析的程序;了解培训项目计划及年度计划的内容;掌握确定培训目标的步骤;掌握主要的培训内容及其确定的依据和分析方法;掌握制定年度、季度培训与开发计划的方法;熟悉培训师和培训机构筛选的流程;了解不同类型培训师的优缺点;熟悉各种培训方法和形式的优缺点和适用条件;理解培训效果转换的含义;掌握常见的评估工具与评估方法;掌握制定培训效果评估报告的基本机构和内容;理解员工培训制度的内容及作用;了解培训制度制定的目标及其变化情况;掌握企业培训制度草案的写作内容和写作要求。

2. 能力目标

具备运用培训需求分析的方法制定培训需求调查计划;会整理培训需求分析信息;能撰写培训需求分析报告;能够根据企业的培训项目编写培训计划;掌握培训实施前的各项准备工作的要领;能开展培训中的具体事项的组织和管理;能完成培训

后的各项善后事宜;能表述培训评估工作的主体工作内容;能确定简单的培训效果评估目标;能清晰表述企业培训制度的内容;能说明培训制度制定的目的;能说明培训制度随环境条件变化而发生变化的必要性;能起草员工培训制度文本。

3. 素养目标

培养学生唯物史观,正确认识事物发展的因果关系;深入理解新时代中国特色社会主义思想中的发展观念,充分认识到社会中个体的职责与作用,特别是人力资源管理各种个体的职责,实训企业和员工的创新、协作与发展;培养实事求是的科学态度有的放矢地进行培训需求分析工作;能坚持以人为本的原则,提升职场能力;运用科学的方法分析问题的能力;培训计划要全面、有针对性,培养精益求精的工匠精神;提升法律意识,具备去伪存真、明辨是非的意识;树立大局意识,培养严谨细致的工作作风和责任感;树立社会主义法制观与道德观,强调科学发展观,坚持守正创新,实现培训制度设计的实事求是、与时俱进、求真务实的精神。

二、高职人力资源培训与开发课程课堂教学现状

(一)课证融通方面

2016年1月20日国务院决定取消的职业资格许可和认定事项目录中包含“注册人力资源管理师”“人力资源测评师”。教职所〔2020〕257号文件发布了“1+X 第四批职业教育评价组织和等级证书名单”,其中人力资源管理专业共涉及“薪酬管理”“人力资源共享服务”“人力资源数字化管理”证书。人力资源和社会保障部发布了一则公告,宣布从2021年起,不再组织实施人力资源管理师的统一鉴定和证书颁发。这意味着,国家统一组织考试被取消,各省将自行安排时间报名和考试。相应地,用人单位和社会培训评价组织将负责等级认定和发证。但在实际教学过程中,只做了理论基础知识的讲授、客观题型的训练,缺乏针对性的实操训练,学生通过率不高。

(二)教材与课堂实训方面

该门课程选用的教材为“十三五”职业教育国家规划教材,内容编排上以项目任务为驱动。但在实际教学过程中,理论知识的讲解和实际案例训练各占一半。教师根据学习项目内容,匹配相关对自己设计的实训内容,这些实训项目包括教师企业实践过程中积累的案例、网络寻找的案例;也会运用

企业购买的仿真实训软件,但案例陈旧,由于服务商的原因,没得到保障。仍旧缺乏企业专家或一线员工为学生指导实践性或操作性的教学环节,不能完全将实际工作情景引入到课堂教学。

(三)学情方面

从近些年学生学情分析结果来看,大部分学生主动性差,学习能力薄弱,习惯于教师讲内容,学生被动吸收的现象。在实训过程中,大部分学生在分析案例时,分析问题能力弱,思路不清晰,单项内容不够深入,全面问题缺乏系统思考,需要教师全程引导。在运用现代化信息技术处理人事数据解决实际问题时,部分同学还不会使用基础的办公软件,需要老师从基本操作指导开始,直到能运用技术解决问题,延长了课堂教学时间;部分同学会基本操作,学习新内容会非常迅速,导致课堂进度差别很大。学生对培训与开发岗位工作实际工作流程理解不深刻,难以将理论知识结合实践进一步创新提高。

(四)考核方面

本课程按统一要求,考核方式仍旧是传统的“40%平时成绩+60%期末考试成绩”结构模式。平时成绩由课堂出勤率、实训成绩、在线课程学习成绩、在线答疑成绩、课堂测验成绩指标来评定。期末考试以期末试卷成绩决定,因为比重较大,大多数同学比较重视,期末突击背诵,课程基本顺利通过。两方面成绩的结合,只要平时缺课不多,期末突击笔试的思想蔓延,忽视平时学习能力和实践能力的锻炼,最终难以实现预定教学目标,达到学习效果。

三、高职培训与开发课程模式改革探索

(一)改变教学模式,优化教学手段

传统教学模式,教师占主导地位,学生被动吸收,受学生基本能力(学习习惯、学习能力、专注力、理解问题能力)等因素的影响,学习效果达不到预期,学生积极性不高,老师工作积极性也不高。这就需要从教学模式角度进行彻底转变,变学生为主体,老师引导为主的模式。

一是,可以考虑“混合式教学+翻转课堂”模式。利用国家级或市级精品在线开放课程资源,以及教学云平台开展线上线下混合式教学。鼓励学生基础知识线上预习、复习,课堂过程以实践实训为主。理论知识碎片化、趣味化,学生学习兴趣更浓,也减少教师枯燥的讲解,减少工作量。老师通过线

上发布课前任务,线上学习微课,线上课后答疑讨论,发布线上检测试题,以强化基础知识的理解和巩固。课中发布实训任务或者仿真实操,教师精讲、引导、答疑,将理论知识融入实际操作,学生进行体验式学习,提升学习兴趣,达到学习效果。

二是,企业走进来,教师、学生走出去,校企共育人模式。让优秀企业专家或者一线培训与开发工作者走进课堂,为学生进行实操课训练。引进企业真实、完整案例,不断丰富课堂教学案例库。教师假期定岗实习,走进企业培训与开发岗位,吸取经验,提升实践技能。学生定期进入企业,将课堂搬进企业,既可以是专业企业调研观摩,也可以是培训与开发课程中的教学项目任务在实际岗位的应用学习。

(二)加强课证融合,提高通过率

为提高学生取得各种职业资格证书的通过率,可以考虑在课程的教学设计过程中,紧密结合考证要求,将考证标准融入教学标准中。以人力资源共享服务职业技能等级证书为例,考试内容包括理论考试和实操考试两个板块,主要内容为职业基础、人事服务、薪酬福利服务、招聘服务、人力资源数据及报表服务等五个模块。其中涉及培训与开发部分的理论知识,以突出考证内容的讲解和实践,如培训需求分析、培训计划制定、实施培训计划等内知识点,通过案例分析、实操演练、微课视频、课后答题等相关知识点的碎片化、趣味性学习理论学习和实操演练,不断巩固、复习,提高考试的通过率。加强教学过程的监控和管理,创新人才培养模式和教学模式,推进课证融合改革,对标提高课程建设质量。

(三)改革评学体系,建立课证结合机制

建立课证结合机制,通过提高证书通过率,倒逼课堂学习效果。以人力资源培训开发课程为例,增加平时成绩比重,削弱期末一考定乾坤的模式。将现在期末权重60%,平时40%的成绩比重调整为平时成绩80%,期末成绩20%的权重模式。增加平时考核的权重,意味着增加日常评估考核的难度,在学习过程中监控学情,而不是学生期末突击背诵,混过60分及格就完成一门学科学习的状态。

制定科学合理的考核标准,改变传统的授课模式,更新教学方法与手段,让考核标准可衡量、可操作、易实施。平时成绩的考核项目可以延伸到线上仿真实训、线上实践演练、综合实践、线上微课视频

(PPT)学习、作业完成等多方面内容,倒逼学生主动学习理论知识,主动拓展知识面,主动参与到实训中来。以人力资源培训开发课堂为例,课程线上学习考核标准为:知识学习部分,主要是运用重庆高校智慧平台,占期末成绩80%的20%,包括课件学习(包括PPT、视频、文档)占20%;作业占20%;项目任务检测占30%;考试占30%。过程评估还包括用雨课堂或其他电子方式监测学生上课互动次数,课程参与度,自动记录学习效果评价,学生也可以自己查询结果,对每个同学都是公平公正的。课堂考核内容包括签到,占平时成绩80%的20%;线上仿真实训成绩和线下实践演练占平时成绩80%的30%;课堂PPT学习,课堂小组或个人讨论,案例分析占平时成绩80%的20%;企业导师评价占平时成绩80%的10%。

(四)融入思政元素,实现立德树人目标

人力资源培训与开发课程是人力资源管理专业核心课程,旨在让学生掌握人力资源培训与开发的过程与方法,能够有效地开展人力资源培训与开发工作,通过课程思政促进学生知识技能、过程和方法、情感态度价值观的三维统一。在课堂教学过程中,以立德树人为根本任务,以习近平总书记在党的二十大报告中“统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新,推进职普融通、产教融通、科教融汇”,优化职业教育类型定位为指导,以知识传授、能力培养和价值引领为立德树人的育人目标。

综上所述,“人力资源培训与开发”课程在教学过程中,应该着重将职业技能证书与日常教学紧密结合,融入课程的每个项目中,改变传统的填鸭式的教学模式;更新教学方式、方法,改变学生学习顺序,倒逼知识的学习与拓展;通过线上线下教学,提高学习的兴趣,增加学习热情;大力增加实践教学内容,增强学生动手次数,提高实践运用能力,落实实际岗位技能;改变传统评估模式,注重过程性考核,让学习效果的考察不仅仅停留在期末,而是落实在各个教学项目中,在过程中实现课证融合,提高证书考核通过率,并且实现专业人才培养目标和精准培育的目标;强化课程思政,实现课程立德树人的育人目标。

参考文献:

[1]曾凡涛.“1+X”证书背景下“校企合作、课证融合”的人才培养模式研究[J].广东轻工职业技术学院学报,2022

(5):64-68.

[2]刘丽军.1+X证书背景下“产教融合、校企合作”计算机应用技术专业人才培养模式改革研究[J].科学咨询,2022(15):148-150.

[3]廖文娟.1+X证书背景下的课证融合模式研究——以《管理心理学》为例[J].行业视角,2019(12):51-52.

[4]齐晗.基于物流管理“1+X”证书制度的高职配送管理实务课程教学改革[J].安徽电子信息职业技术学院学报,2021(1):53-57.

[5]崔静.“1+X”证书制度背景下人力资源专业课堂模式探索——以“招聘与配置”课程为例[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(12).

Research on the Talent Training Model of “School-enterprise Cooperation, Course-certificate Integration” under the Background of “1+X” Certificate System—Taking the Human Resources Training and Development Course as an Example

WANG Peng

(School of Economics and Management, Chongqing Youth Vocational & Technical College, Chongqing 400712, China)

Abstract: To keep higher vocational education up-to-date, the State Council issued the “National Vocational Education Reform Implementation Plan” in January 2019. This plan explicitly points out that to deepen the training model reform of talents with composite skills, the pilot work of “1+X” certificate system will be initiated in some qualified higher vocational colleges. It encourages vocational college students to participate in various training for vocational skills while obtaining their academic certificates. After passing examinations organized by government departments, students can obtain various levels certificates of vocational skills. This approach aims to bridge the gap between the talent training in vocational colleges and talent demands in frontline enterprises. This paper will take the example of the human resources training and development course at Chongqing Youth Vocational and Technical College to discuss how to create a classroom path for the human resources management specialty, improve teaching methods, enhance student learning outcomes, optimize the talent training model, and provide a new method and idea for the reform of vocational college education and teaching through “school-enterprise cooperation, course-certificate integration”.

Key words: course-certificate integration; school-enterprise cooperation; training and development