

基于“双创型”人才培养的 大学本科课程教学改革

● 孙曙光 张 蒙 朱 瑾 张 贺 张思意

摘 要 积极推进课程教学改革,努力培养具备创新创业精神及能力的“双创型”高素质人才,是将大学建设成为经济社会发展智库的重要保证。课程教学作为大学本科教学的核心,对本科教学质量及人才培养水平的提升均有重要作用。文章从提高本科教学质量和“双创型”人才培养要求出发,以《人力资源管理》课程教学改革为例,分析当前课程教学中存在的问题,从教学方法、教学模式、教学组织等内容着手,探索深化课程教学改革的路径。

关键词 “双创型”;人才培养;本科课程;教学改革

作 者 孙曙光, 山东师范大学商学院博士 (济南 250014)

张 蒙, 山东师范大学商学院博士 (济南 250014)

朱 瑾, 山东师范大学商学院副教授、博士 (济南 250014)

张 贺, 山东师范大学商学院 (济南 250014)

张思意, 山东师范大学商学院 (济南 250014)

随着“创新驱动发展”“大众创新、万众创业”等国家政策的推进与落实,高校创新创业型(“双创型”)本科人才的培养已经成为高等教育的重点。^[1]“双创型”人才的培养是一个系统工程,需要高校多方面统筹协调。而课程教学是本科教学的核心,课程教学质量和建设水平是决定本科教学质

量和人才培养水平的关键^[2],已成为培养学生创新创业精神及能力的重要途径。目前“双创型”人才的匮乏严重影响了中国经济社会发展,也致使人们对当前教育体制和模式产生了质疑,高校教学改革势在必行。由此,本文以《人力资源管理》课程为例,从教学方法、教学模式、教学组织等内容着

本文系山东省 2017 年自然科学基金项目“‘双一流’战略下山东省高校创新创业人才培养质量提升研究”(编号 ZR2017PG002)、山东师范大学 2016 年教学改革研究项目“新常态下高校本科创新创业人才培养质量保障研究——以山东师范大学为例”(编号 2016JG58)的阶段性研究成果。

手,探索深化课程教学与建设的路径。

一、基于“双创型”人才培养的课程教学改革基本思路

“双创型”人才需要基于某一领域的专业技术,拥有创新意识和创新思维,还需要组织协调能力、善于沟通、能够发现商机并有一定的经营能力。^[3]“课程教学改革”是教学中亘古不变的话题,尤其在当前“大众创业、万众创新”的背景下,对“课程教学改革”提出了新要求。以《人力资源管理》课程为例,“课程教学改革”主要是就当前本课程的教学内容、教学形式、教学方法等进行系统的优化升级以更好适应时代发展和“双创型”人才的培养。《人力资源管理》课程的人才培养最终目标是培养综合性应用人才,一方面能在一线岗位创造价值做出贡献,另一方面能在“大众创业、万众创新”中有所作为。因此,“课程教学改革”要从长计议,着重创新创业意识、创新创业精神及能力等方面的培养,为学生在专业和行业实现更好的发展增添砝码。

二、“双创型”人才培养课程教学改革的重要性

首先,《人力资源管理》课程教学改革是教育现代化的要求。教育现代化对于中华民族伟大复兴有着重要作用,课程教学须借助改革创新以适应教育现代化发展。近几年,随着管理类专业的迅猛发展,在培养大学生创新创业能力方面,很多院校已意识到《人力资源管理》课程教学改革的重要性。通过对该课程改革研究探索,将“双创型”人才的培养融入课程教学改革之中,成为培养创新创业管理类人才的必然要求。

其次,问题倒逼《人力资源管理》课程教学进行改革。一方面,随着我国经济高速发展,市场对管理类专业人才需求旺盛,很多高校盲目设置人力资源管理专业及课程,致使在理论教学和实践方面问题凸显,严重影响人才培养质量。另一方面,新常态背景下对管理类专业人才的创新创业能力要求逐渐提高,迫使我国《人力资源管理》课程教学加大改革力度,解决学生缺乏创新创业能力、思路狭

窄、就业能力较差等现实问题。如何培养“双创型”人才,成为我国人力资源管理教育亟待解决的重要课题。

最后,《人力资源管理》课程教学改革是学生自身发展的现实需要。很多学生为开拓未来职业发展空间,在学习理论知识、掌握基本技能的同时,希望加大自身创新创业精神和能力的培养。因此,在教学中要努力增强他们的各种能力,使他们更好适应未来的生活及实现人生价值。

三、当前课程教学存在的问题

第一,教学目标和内容不能与时俱进,缺乏对创新创业知识以及当前新技术的足够关注。在传授创新创业知识方面,教学内容不能依据专业特点来设计,缺乏针对性及系统性。对创业方面的知识传授过于侧重理论化、程序化。另外,人们的社会生活和思想行为受到来自信息技术的广泛应用、管理理论与实践的丰富化与人本化的影响,而人力资源管理课程教学中并没有及时体现出社会经济与企业管理活动中的这些新变化、新问题与新要求。

第二,课程设置上实践环节关注度不够,理论教学与实践教学联系不够紧密,比如实验实训及社会锻炼等实践环节不足。很多高校在《人力资源管理》课程设置方面依然偏重理论,人力资源管理技能的运用看不到、摸不着,致使在很长一段时间内,尽管学校人才培养方案规定了实践教学环节,但在实际教学中的课程安排、模拟训练、顶岗实习等环节局限于形式,并未达到课程实践标准中的要求。如需要做模拟培训的课程实践环节,教师并未让学生去模拟,仅告知学生应该如何培训,需要注意什么,之后将学生上交的作业作为课程实践考核结果,应付学校检查。因此,教师教学工作仅在形式上达到了教学目标,学生并没有真正熟悉相关技能。另外,人力资源管理课程考试内容单一,教材建设落后,亟须对接当地管理环境与目标市场人才素质定位的个性化自编教材。

第三,课堂教学缺少创新,课堂教学方式方法落后。多数教师在课堂教学组织中都围绕“案例导入、教学理论、知识传授、实训、作业”五大段进

行, 过分注重教师课堂传授, 并未强调学生课外利用多种教学资源进行自主式、讨论式和探究式等多模式的学习, 致使学生的学习激情和创新意识较弱。

第四, 师资力量和创新创业文化氛围缺乏。培养“双创型”人才的关键是高素质的师资力量, 许多教师在教学过程中没有把追求创新作为教学的最高追求, 并主动强化学生的创业意识, 这种现象与当前高校创新创业教育文化氛围缺乏有关。^[4]此外, 大部分《人力资源管理》课程教师有丰富的理论知识, 但因在人力资源开发与管理方面工作经验缺乏, 会有理论脱离实际的倾向, 实践教学效果也因此受到了一定影响, 无法对学生的专业创新创业教学活动进行真正指导。

在教学过程中, 以上问题不仅对学生学习兴趣的养成、教学质量的提升产生影响, 还会养成学生眼高手低、理论偏离实践的学习习惯, 培养出缺乏思辨能力和创新创业意识及能力的学生, 无法适应未来激烈的人才竞争。

四、基于“双创型”人才培养的课程教学改革路径

当前高校已将教学视为培养学生创新创业精神、意识和能力的重要方式。如何通过教学培养学生成为“双创型”人才, 是高校本科教学改革的关键。改革现有课程教学模式, 可从以下方面着手。

(一) 结合用人单位需求, 改革课程设置

高校在课程设置上应结合企业用人单位需求。具体来说, 学校要联合企业人力资源部门成立课程体系建设小组, 展开深入调研, 征求企业对人力资源管理课程体系、教学内容、实践环节建设等方面的建议, 共同开发教学资源、相关教材及其他相关教学资料。要以人力资源管理各个不同工作岗位的需求分析为依据, 创设用人单位实际工作情境, 将工作岗位职责转化为课程学习内容, 分模块、按工作流程建立课程教学体系。其中, 各个模块的设置要有趣味性, 以任务为导向, 提高学生学习的积极性。如, 在实际教学中发现, 学生非常喜欢人员招聘和新员工培训的情景模拟, 其他模块的教学设计

便可模仿这两个模块进行。^[5]同时, 基于学习专业与阶段的不同, 在人力资源管理课程的学习深度上要进行区分, 完善以用人单位需求为目标的课程设置。

此外, 高校应借助多样化的创新创业实践项目平台, 加强《人力资源管理》课程的实践教学环节, 聘请优秀企业人才兼职担任指导教师, 通过实现课堂内外学习的结合, 全方位地促进学生创新创业能力与人力资源管理职业能力的培养。

(二) 加强师资建设, 培养双师型教师

基于行动学习视角开展师资建设, 培养“双师型”教师。这里的行动学习理论包含践行、团队合作和反思质疑三个要素。^[6]基于该理论视角, 教师在教学过程中遇到问题, 须经过反思质疑后有针对性地加强理论学习, 借助于人力资源管理教学科研, 更好地指导教学行动, 提升教师教学能力; 构建行动学习团队, 定期开展教学研讨, 以解决教学实际问题为导向, 以研究人力资源管理“课题”的方式开展教学研究, 促进教师教学能力的提升; 加强教师团队的培养建设, 鼓励科研与教学两个团队密切结合, 合理安排科研与教学任务, 使教师能以创新性思维引导专业教学, 以前沿性研究充实教学内容, 以创新精神引发学生探索未知的兴趣, 实现学术创新、教学创新和人才培养创新的统一。

为提升“双师型”教师实践教学能力, 可依托校企合作项目, 利用企业真实工作场景强化教师的实践能力。围绕产业链构建人力资源管理课程“教学——培训——生产”教育链, 培养出理论和技能兼备的“双师型”教师, 为培养满足企业岗位所需的学生奠定基础。

(三) 采用并深化参与式体验教学, 有机衔接课堂教学与课外实践

传统教学方法只关注学生“接受”, 学生自己难以进行思考, 易扼杀学生的创新创业意识。为培养学生的创新创业能力, 课程教学改革的突破口应放在教学方法上, 构建新型教学模式, 采用并深化参与式体验教学。教师要采用多种方式让学生参与课堂教学, 如采用小组讨论、撰写小案例、演讲、

进行案例讨论中的角色演练、采用软件进行商业决策模拟等,提高学生的参与质量,有目的地开发和锻炼学生的创新思维与能力。

具体来说,在课堂中,可将教学设计为项目情景、真实任务、教师导航、岗位体验、总结五大板块内容,各个板块在教学中体现不同功能,从课程导入、明确教学目标、集中理论学习、学生实训到最后总结,不同的教学环节采用不同的教学方法。如,招聘情景教学是课程导入,情景设置中可附有案例教学、视频、现场模拟、图片等多媒体、多渠道的信息,学生置身于招聘面试的场景中,更有利于激发其学习动机与热情;而教师导航是理论教学的主要板块,以教师讲解为主,以案例分析、情境模拟等形式作为辅助,帮助学生更好理解课程内容;真实任务、岗位练兵和今日盘点是辅助模块,所扮演的课堂功能角色是不断引导,让学生始终参与教学活动,激励学生主动探究和学习总结,这种灵活多样的教学方法使得课堂教学充满活力。在实际操作过程中,应该创新互动参与体验式教学法的教学理念,树立终生教育、实践教育、创新创业教育以及主题教育的教学理念,确保学生参与到教学的每个环节中,促进教学质量提升。

其中,在教师导航方面应重点强调教学和研究相结合,寻求研究、理论和教学三者合一。这样不仅能使教师讲授更加自信,且在教学过程中融入理论研究成果,能够实现问题解决与透彻掌握知识的良性循环。教学中将理论融入教学,以使学生更好理解知识,实现融会贯通。比如采取理论代入课堂的方式,先让学生了解理论,明晰学问是什么,进而由教师引导讲解,以实现對教学内容的深入了解。在案例教学方面,当下的本科教育所使用的经典案例大部分来自国外,这些案例使用的效果与国外相比有很大差距,并非完全适合我国本科教育。^[7]因此,在案例教学中要尽量选择国内案例进行教学研究,积极收集有效案例,编写适合本土的案例以进行教学。

学生的创新创业思维 and 能力的培养以及创新创业习惯的养成仅仅依靠 45 分钟的传统课堂,是不

能达到达到目标的,所以需要将课堂拓展延伸至课外,^[8]借助“课堂教学+课外实践”的模式,激发学生的创新创业意识,课外让学生实践创新创业能力。在课外实践中,首先让学生通过课外实践对所学知识进行验证实践,促进学生创新思维的开发。其次鼓励和指导学生多参加诸如实训实习、技能大赛等专业相关的活动,将创新创业纳入课程教学中。根据课程内容和特点,鼓励和指导学生在强调专业性的同时重视学生的创新创业能力。最后帮助有条件的学生,基于所学课程知识选择合适项目进行微创业。“课堂+课外”这样的教学方式能够培养满足社会需要的“双创型”人才。

(四) 教学内容与时俱进,内容讲解讲究策略

采用具有鲜明时效性的教学内容更有利于激发学生的学习热情,加深学生对知识的思考与理解。教材上的理论内容及案例知识因为出版周期等种种问题而存在一定滞后性,若仅仅向学生传授现有的课本知识,会导致学生因思维受限落后于时代发展。向学生讲授顺应时代发展并与时代发展同步的教学内容成为“双创型”人才培养的关键。在教学过程中,教师在获取新理论和新趋势向学生传达的同时,也要关注新案例的引进,将最新案例引入课堂。如,针对大数据技术对人力资源管理的选拔、留用等各个环节带来了什么影响以及如何利用大数据做好企业人力资源管理的问题,就可以借助百度公司人力资源信息化建设案例为学生做详细解读。

对于教学内容的讲解,还要讲究策略,对《人力资源管理》课程不同的专业定位,内容侧重要不同。定位为专业课、专业选修课的,要全面改革课程内容,对“人力资源管理的基本理论”要讲解透彻,解决“是什么和“为什么”;内容要涵盖“人力资源规划、职位分析、招聘与选拔、培训与开发、绩效薪酬管理、员工关系管理、职业生涯规划与管理”,重在解决“是什么”和“如何做”的问题。定位为专业拓展的课程要聚焦于“是什么”和“如何做”,对“人力资源管理的基本理论”只做简单讲解;将“人力资源规划、招聘与选拔、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、员工关系管理”等六

大模块内容作为课程重点,针对职业标准中上述各职业功能对应的“能力要求”进行有重点的讲解,阐述“如何做”。对定位为公共选修课的,基于拓展学生视野的需要,课程内容要聚焦于“是什么”和“为什么”,重点讲解人力资源管理基本理念、一般方法和最新技术。^[9]

不管《人力资源管理》课程专业定位如何,在该课程的教学指导思想,不仅要提升学生完整的知识体系理论素养,还要重视学生实践能力的提升。在教学内容上要注重理论知识和实践知识的平衡。在教学过程中既要强调科学知识本身,也要加强对科学精神与兴趣的培养。需注意的是,教师应避免为活跃教学气氛,只讲学生感兴趣的问题,而不阐释以基本理论体系的问题。作为教师,要把最基本的原理阐述清楚后,才能做有趣味的故事或方法的延伸。总之,教师要明确教学本身所要达到的目的,实现教学内容安排合理化。

(五) 实现“1到N”的教学组织形式

北京大学彭泗清教授曾指出《营销管理》教学的创新要有以下三个措施:一是由1个教师到N个教师,实行多方合作教学,这里教师可指代高校教师、学生和企业实践者等;二是由1个教室到N个教室,实现多渠道知识分享,这里N个教室可以是实体+虚拟+现场,实现教学时空的扩展,从而增强互动性;三是由1个中心到N个中心,实现超越知识的客户体验,即从单纯的知识传授扩展到互动分享、行动学习、全面体验等,这里1个中心指以知识传授为中心,采用讲道理、讲故事和讲方法的三维结合法进行课程内容的传授,尤其要注重以讲道理为准则,继而基于该基础结合另外两个维度实现教学的成功。N个中心指在课堂上使得知识传授、互动分享、行动学习、团队协作、项目管理和全面体验等相结合,以实现超越知识的客户体验。在《人力资源管理》课程的实践教学亦可借鉴上述思想,构建教学、科研与服务“三位一体”的实践教育体系,形成实践课程教学组织模式多元

化改革。即实践师资队伍建设多元化;校内实践教育多元化,包括建立高仿真性的职业环境实训、第二、三课堂;校外实践教育多元化,包括校外实习校企合作形式多元化、毕业论文实习方式及考核方式多元化。建设融传授知识、培养能力为一体的新型教学组织形式。

《人力资源管理》课程教学改革的真正目的在于培养创新创业型人才。当前人力资源管理相关专业就业市场竞争日趋激烈,学生如果没有扎实的实践能力和创新创业能力,很难在激烈的市场竞争中脱颖而出。为此,《人力资源管理》课程教学改革应进一步从教学理念、教学内容和教学方法等方面进行改革创新,从培养学生创新创业能力的高度对传统教学改革进行深入的思考和探索。

参考文献:

- [1] 吴红霞,王艳红.高校创新创业型人才培养及发展趋势[J]. 合作经济与科技,2016(11):175.
- [2] 葛文杰.以“质量和创新”为核心深化课程教学改革与建设[J]. 中国大学教学,2013(7):36.
- [3] 翟莹莹,郭志.基于混合教学法的创新创业型人才培养模式研究[J]. 当代教育实践与教学研究,2018(11):154.
- [4] 魏小英.基于创新创业导向的专业教学模式改革[J]. 教育与职业,2015(2):116.
- [5] 曹喜平.基于工作过程的高校人力资源管理课程改革[J]. 文教资料,2018(17):179.
- [6] 李子云.基于行动学习视角的高职“双师型”教师教学能力发展研究[J]. 黑龙江畜牧兽医,2018(14):226.
- [7] 刘红霞.案例教学中选择案例存在的问题及对策[J]. 教育与职业,2008(29):117.
- [8] 余云珠.创新型人才的培养及教学改革探讨——以《市场营销学》课程为例[J]. 时代教育,2014(13):53.
- [9] 刘胜地,王子慧.非人力资源管理专业《人力资源管理》课程教学研究[J]. 教育教学论坛,2018(08):137-138.