

# 产教融合视角下高职院校课程教师实践教学能力提升路径探究——以人力资源管理课程为例

朱怡婷

浙江金华科贸职业技术学院，浙江金华，321017；

**摘要：**在产教融合成为职业教育发展核心驱动力的背景下，高职院校教师实践能力的提升至关重要，高职院校的课程需要重视课程的实操性，以及与职业的接轨性。其中，高职课程中的人力资源管理课程，不仅为学生传授系统专业知识与实操技能，助力其成为契合企业需求的应用型人才，且对推动学校产教融合进程以及为社会输送高素质人力发挥着不可替代的作用。本文从此门课程入手，深入剖析当前教师实践能力存在的问题，如实践经验不足、企业实践参与度不够、产教融合协同机制不完善以及教师培训体系不健全等。针对问题提出一系列提升路径，包括深化校企合作、加强教师培训、建立激励机制以及推动教师自我提升等，以期为高职院校的教育教学改革提供有益参考。

**关键词：**产教融合；高职院校；人力资源管理；教师实践能力

**DOI：**10.69979/3029-2735.25.06.061

## 引言

在当今经济社会快速发展的背景下，产教融合已成为职业教育发展的核心驱动力。《国家职业教育改革实施方案》明确提出，要促进产教融合校企“双元”育人，推动校企全面加强深度合作<sup>[1]</sup>。这一政策导向凸显了职业教育与产业需求紧密结合的重要性，为高职院校的发展指明了方向。

人力资源管理作为企业运营的关键环节，对人才的选拔、培养、激励等起着至关重要的作用。高职院校的许多应用型课程旨在培养具备扎实专业知识和实践技能的应用型人才，以满足企业日益增长的人才需求。然而，当前高职院校相关课程的教师实践能力参差不齐，以人力资源管理课程为例，部分高校的相关专业的教师缺乏企业实际工作经验，教学内容与企业实际需求脱节，难以有效培养学生的实践操作能力和职业素养。

在此背景下，深入探讨产教融合的大背景下高职院校教师实践能力的提升路径具有重要的现实意义。一方面，提升教师实践能力有助于优化教学质量，使学生所学知识与实际工作紧密衔接，提高学生的就业竞争力；另一方面也有利于促进高职院校与企业的深度合作，推动产教融合向更高水平迈进，为社会经济发展输送更多高素质的专业人才。

## 1 产教融合背景与教师实践能力提升的内涵关联

### 1.1 产教融合的内涵与发展

产教融合是指产业与教育深度合作、相互渗透，实现教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接。其核心在于打破教育与产业之间的壁垒，使学校的人才培养紧密贴合产业需求，企业则借助学校的科研、人才资源提升创新能力与竞争力，最终达成双方共赢的局面。

在国内，产教融合的发展历经了多个阶段。早期，职业院校与企业主要通过简单的实习合作、订单培养等模式建立联系，初步探索教育与产业协同的路径。随着时代发展，政策层面不断加大对产教融合的支持力度。2017年，《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》出台，将产教融合提升至国家战略高度，明确提出要促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接。此后，各地纷纷响应，积极推动校企共建实训基地、产业学院等，产教融合的形式愈发多元化、深入化。

产教融合的发展，对教育和产业都有很大的意义。对教育来说，它能让职业教育不再理论和实践脱节，教学内容更实用、更有针对性，让学生在学校就能接触到行业前沿知识和实际工作流程，提高就业竞争力；对产业而言，产教融合能为企业输送大量合适的技术技能人才，满足企业创新发展、产业升级对高素质劳动力的需求。

### 1.2 高职院校人力资源管理课程教师实践能力构成

高职院校人力资源管理课程教师实践能力具有多维度的构成要素。首先，专业知识运用能力是基础。教师需掌握人力资源管理的专业理论知识，如人力资源规划、招聘与选拔、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理等，与企业实际操作流程相融合，让抽象知识具象化。

其次，实践教学指导能力是关键。教师要善于设计并组织多样化的实践教学活动，如模拟企业人力资源管理场景的实训课程等。在模拟实训中，教师如同导演，为学生设定逼真的企业困境，像员工绩效下滑、团队冲突致招聘困难等，引导学生运用所学制定解决方案，全程密切观察、适时点拨，助力学生提升实操技能；实地调研时，教师则化身导游与导师，提前规划路线、协调企业资源，现场引导学生观察、提问、总结，将理论与实践无缝对接。

最后，行业动态洞察能力是导向。人力资源管理领域法规政策、技术工具、市场趋势日新月异，教师必须通过持续关注行业资讯、研读前沿研究报告、参与专业学术论坛等方式，紧跟潮流。例如，当新的劳动法规出台，教师要迅速解读并更新教学案例；若大数据分析技术在人力资源领域广泛应用，教师应率先学习并引入课堂，让学生接触前沿知识，培养前瞻性视野。

## 2 现状剖析：困境与挑战

### 2.1 实践教学经验不足

高职院校人力资源管理课程教师实践教学经验欠缺是一个较为突出的问题。许多教师从高校毕业后直接进入高职院校任教，缺乏在企业人力资源管理岗位的实际工作经历。据相关调查显示，近七成的高职院校人力资源管理教师没有在企业从事过完整的人力资源管理项目，他们虽熟悉理论知识，但在教学中难以将理论与实际操作紧密结合。在讲授招聘与选拔课程时，由于缺乏实际参与企业招聘流程的经验，教师往往只能依据教材内容，按部就班地讲解招聘理论、面试技巧等知识，无法深入剖析企业在不同发展阶段、不同岗位需求下招聘策略的灵活运用。此外，部分教师在实践教学环节设计上缺乏创新，过度依赖传统的案例教学法，且所选取的案例陈旧、脱离当下企业实际情境。

### 2.2 企业实践参与度不够

教师参与企业实践的机会少、时间短是制约其实践能力提升的关键因素。高职院校与企业之间的合作机制不够完善，未能为教师提供充足且稳定的企业实践岗位。即便教师获得了企业实践机会，由于教学任务繁重，他们往往难以全身心投入。在实践期间，教师仍需兼顾学校课程安排，通过线上方式批改作业、指导学生，分散

了在企业学习、实践的精力，无法深度参与企业的人力资源项目，如组织结构优化、企业文化重塑等核心工作，只能停留在表面的观察与简单协助层面，难以将企业实践转化为有深度的教学内容，实践能力提升受限。

另一方面，部分教师参与企业实践的积极性不高，习惯了校园里相对轻松的教学环境，对企业高强度、快节奏的工作模式有畏难情绪，而且觉得企业实践对自己评职称、涨工资等职业发展帮助不大，所以缺乏主动去企业锻炼的内在动力。使得企业实践流于形式，未能切实提升教师的实践技能。

### 2.3 产教融合协同机制不完善

当前，高职院校与企业在产教融合方面的协同机制尚存在诸多漏洞，严重阻碍了教师实践能力的发展。校企合作多停留在浅层次的学生实习，缺乏全方位、深层次的合作架构。并且校内实践基地建设通常比较滞后，难以模拟真实企业环境。部分高职院校的人力资源管理模拟实训室设备陈旧、软件更新不及时，无法涵盖如人力资源数据分析、智能化招聘系统等当下企业常用的技术工具，教师在这样的校内环境中难以有效开展实践教学，提升实践能力，也无法将最新的行业技术引入课堂。

### 2.4 教师培训体系不健全

高职院校针对人力资源管理课程教师的培训体系存在明显短板，难以满足教师实践能力提升的迫切需求。第一，培训内容的针对性不强，未能紧密围绕教师在教学实践与企业合作中面临的问题展开。第二，培训形式较为单一，主要以集中授课、专家讲座为主，缺乏多样化的实践操作环节。教师在培训过程中多处于被动聆听状态，缺少亲自动手操作、模拟企业项目的机会，难以将培训知识内化为实践技能。第三，个性化培训缺失，未能充分考量教师的专业背景、教学年限等差异，实施分层、分类培训。新入职教师与资深教师、理论型教师与实践型教师在实践能力提升需求上截然不同，但现行培训体系“一刀切”，提供统一培训课程，使得培训内容与教师个体需求契合度低，教师参与培训的积极性受挫，培训资源浪费严重，无法有效助力教师实践能力成长。

## 3 破局之策：提升路径探索

### 3.1 深化校企合作

高职院校应积极拓宽与企业的合作渠道，广泛吸纳不同规模、不同领域的优质企业资源。不仅要与本地知名企業紧密合作，还应放眼全国，寻求行业领军企业的

支持。学校可定期组织教师参加企业的招聘会、培训活动、绩效评估会议等关键人力资源管理环节；同时可与新兴的科技创业公司合作，让教师在实践中积累经验，将实际案例融入教学，使课堂教学更具时效性与实用性，提升学生对未来职场的适应能力。

另一方面，校企共建实践基地是实现产教融合的关键举措。高职院校可以与企业共同投入资源，打造综合性实践基地，模拟真实的企业工作环境，配备先进的人力资源管理软件、设备，如智能化招聘系统、大数据分析平台等，让教师和学生能在基地中接触到行业前沿技术工具。由教师带领学生组成项目团队，按照企业要求与标准完成项目任务。培养出符合企业需求的高素质技能人才。

### 3.2 加强教师培训

首先，高职院校应立足教师个体差异，打造多样培训课程体系，以精准满足教师多样化的实践能力提升需求<sup>[2]</sup>。在培训课程设计前期，通过问卷调查、教学能力测评等多元方式，深入了解教师现有的水平与短板，收集教师对培训内容的期望与建议。职业院校可以邀请企业专家和校内教师共同研讨，根据产业发展方向和企业实际需求，共同制定和更新课程大纲，确保课程内容的实用性<sup>[3]</sup>。

其次，在教师培训方面，高职院校应摒弃单一培训模式，构建多元化培训方式协同发力的新格局。在线上，可以利用网络学习平台，供教师自主学习、反复研习，打破时空限制，满足教师碎片化学习需求；线下可以组织集中面授，邀请行业领军人物举办专题讲座，分享实战经验、行业前沿趋势，让教师近距离汲取前沿知识案例，学会案例行动学习法<sup>[4]</sup>。

最后，还可以定期选派教师深入合作企业，全程参与企业核心人力资源项目在实战中积累一手经验，了解企业痛点与需求，将实践成果反哺教学。学校与企业共同为挂职教师制定详细实践计划，明确挂职岗位、职责、目标，企业为教师配备导师，提供必要工作支持，学校定期跟踪考核，确保挂职锻炼质量。

### 3.3 建立激励机制

政府与学校应协同出台一系列强有力政策措施，为教师参与企业实践提供坚实保障，充分调动教师积极性。

在政府层面，可设立专项教师实践扶持资金，对积极参与企业实践且成效显著的教师给予项目资助，用于补贴实践期间的交通、食宿等费用，减轻教师经济负担。制定税收优惠政策，对接收教师挂职锻炼的企业给予一

定税收减免，提高企业参与积极性，为教师创造更多实践岗位。

在学校方面，在职称评定制度上大胆革新，明确规定教师参与企业实践的经历、成果作为职称晋升的关键指标；在绩效考核中，大幅提高实践教学、企业合作项目的考核权重，将教师实践成果与绩效奖金直接挂钩，让教师切实感受到参与实践带来的职业发展红利，激发教师主动投身实践的热情，持续提升自身实践能力。

## 4 实践检验：成效与展望

综上所述，产教融合视角下高职院校人力资源管理课程教师实践能力提升工作仍任重道远，需持续发力，不断深化改革，以适应新时代职业教育发展需求。

持续深化产教融合是关键。未来应进一步探索校企合作更加多元、紧密的合作形式。不仅要增加合作企业数量，涵盖更多行业领域，使教师深度参与企业创新实践，提升专业引领能力。鼓励企业全方位介入学校人才培养全过程，从招生宣传、课程设置、教学实施到就业指导，确保人才培养精准对接产业需求，为教师实践能力提升营造更优生态。

完善教师培养体系是核心。构建全方位、多层次、个性化的教师培训体系至关重要。培训内容应紧跟行业发展趋势，涵盖人力资源管理领域的新兴技术应用知识等，如人力资源与人工智能深度融合的智能招聘、智能培训等模块；培训方式要持续创新，打造沉浸式模拟教学场景，增强培训实效性。

政策支持保障不可或缺。政府应持续加大对职业教育产教融合的政策扶持力度，设立专项经费用于教师实践能力提升项目；完善法律法规，明确校企双方在教师培养中的权利与义务，保障教师企业实践权益；建立健全教师实践能力评价标准与认证体系，为教师职业发展提供科学指引，激励教师主动提升实践能力，推动高职院校人力资源管理课程教师队伍建设迈向新高度，为社会经济发展提供坚实人才支撑。

## 参考文献

- [1] 国务院. 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知 [Z]. 2019-02-13.
- [2] 范祖庆. 产教融合背景下高职学生职业技能提升的途径研究 [J]. 时代汽车, 2025, (01): 42-44.
- [3] 陈翠琴. 职业教育产教融合“四轮驱动”体系构建与实施路径 [J]. 继续教育研究, 2025, (02): 63-66.
- [4] 马柳丹. 基于案例行动学习法的绩效管理课程教学模式构建研究 [J]. 科教导刊, 2024, (27): 96-98.