中澳职教交流背景下高职人力资源管理混合式教学本土化实践研究

樊　非

广州工程技术职业学院 广东 广州 510925

【摘　要】：依托本校多年中澳合作办学的实践积累，结合赴南澳大利亚职业与继续教育学院(TAFE SA）实地跟岗学习经验，本文立足珠三角地区产业形态与企业用工实况，针对高职人力资源管理专业混合式教学落地过程中遇到的各类现实问题展开研究。通过对比中澳两地院校在课程架构设计、实训项目开展、课堂组织形式、考核评价体系上的差异，借鉴澳大利亚 TAFE 成熟的办学经验，结合校内仿真实训平台、本土校企合作资源探索教学模式的本土化改造路径。文章梳理出教改推进阶段在师资力量、课程资源、校企协同三个方面存在的短板，并结合一线教学实际提出可落地的改进方案。本文内容均来自日常教学、实训管理与校企对接的真实总结，可为国内开展中外职教合作的同类高职院校人力资源管理专业，提供教学改革与人才培养的实务参考。

【关键词】：中澳职教；TAFE；人力资源管理；混合式教学；高职教育

DOI:10.12417/2982-3811.26.02.011

1 引言

目前，国内职业教育国际化发展步伐不断加快，中外职教融合已经成为提升高职办学质量的重要抓手。我所在的广州工程技术职业学院财经管理学院 2019 年就与澳大利亚南澳职业与继续教育学院(TAFE SA)开展了中澳合作办学项目。期间，学校选派专业教师前往澳大利亚院校短期访学、随堂听课、参与教研，亲身感受当地人力资源相关专业的课程设置思路、实训组织方式以及完整的人才培养流程。

澳大利亚 TAFE 体系是当地职业教育的核心主体，经过数十年发展，形成了一套以就业为根本导向的育人模式。这套体系紧贴市场岗位需求，模块化课程设计科学合理，企业深度参与人才培养全流程，实训教学贯穿学生整个学习阶段。从实际运行效果来看，TAFE 的办学模式经过市场长期检验，高度适配当地劳动力市场，这也是其职教理念被多国借鉴的主要原因。国内高职人力资源管理专业的教学，传统模式弊仍在。课堂教学理论内容占比偏高，企业实际用工场景脱节的问题。随着线上教学设备、学习平台的普及，混合式教学如今已经成为高职院校主流授课形式。但实际上，很多院校只是简单将课件、电子教案上传到平台，并没有结合线上线下融合教学的真正价值，最终让混合式教学流于表面形式。

珠三角地区民营经济活跃，中小微企业数量庞大，人力资源服务行业、平台经济、灵活用工业态发展迅速，当地企业对人力资源岗位从业者的实操能力、问题处置能力要求高。结合我本人参与的校级教学改革课题，以及多年参与中澳职教交流的工作经验，学校依托校内智慧仿真实训平台、校外共建实训基地、本地人力资源产业园等现有资源，尝试把澳大利亚 TAFE 的办学思路融入本专业混合式教学改革当中。在吸收外来经验的同时，我们充分结合珠三角灵活就业、人力资源外包产业的区域特点，对教学内容、实训模式做出本土化调整。

本次研究全部基于我日常课堂教学、学生实训管理、校企对接工作中的一手经历，总结混合式教学本土化改革的实践成效与现存难题。希望通过本次研究，进一步优化本专业人才培养模式，让课程内容、实训安排真正匹配区域企业的用工需求，也为其他开展中外职教合作的兄弟院校提供可参考的实践案例。

2 中澳高职人力资源管理教学模式对比

2.1 澳大利亚 TAFE 人力资源专业教学实操特点

澳大利亚 TAFE 院校的人力资源教学，全程围绕岗位工作、市场需求、就业落地开展，各个教学环节衔接紧密，形成了完整的育人闭环，特色十分鲜明。

在课程设置上，摒弃了传统学科式的划分方式，完全按照企业真实岗位工作内容拆分教学模块。在校企合作与实训考核方面，合作企业并非只参与简单的参观、宣讲活动，而是深度介入教学全过程。

作者简介：樊非（1978.11-），性别：男，民族：汉族，籍贯：北京市，学历：硕士研究生，职称：高校讲师，主要从事人力资源管理、国际职业教育比较研究工作。

课题项目：2024 年广州工程技术职业学院教学质量与教学改革工程项目：智慧教育背景下高职人力资源管理专业课程“实践导向型”混合式教学模式研究（项目编号:YJG202426）。

企业在职人事主管、部门负责人会定期入校授课，把一线工作案例、实操经验直接带进课堂。学校实行分阶段在岗实训制度，学生会按照学期划分实训周期，分批进入合作企业人事部门开展全职实训。在成绩考核上，实训表现和实操成果占到毕业总成绩的六成左右，理论考核占比相对较低，充分体现出职业教育重实践的核心特点。受到当地零工经济发展影响，灵活用工管理是人力资源专业的必修核心内容，课程和实训项目也都围绕这类主流用工场景设计。

线上平台的使用。其线上学习平台不只是存放课件的工具，而是服务整体教学的重要载体。平台内收录了大量本土企业真实人事案例、分层设计的实操习题、岗位操作视频以及行业政策文件。学生利用课余的碎片化时间自主完成线上学习任务，教师则通过平台后台的学习数据，分析学生的知识薄弱点，以此确定线下课堂的讲解重点和实操方向，实现线上线下教学的精准配合。

2.2 本校人力专业原有教学现存问题

对照澳大利亚 TAFE 的教学模式，再结合我校人力资源管理专业改革前的教学情况，能够清晰看到不少亟待解决的问题，这也是我们启动教学改革的主要原因。

首先，课程体系固化，内容更新速度慢。课程基本围绕人力资源六大模块展开，教学重心偏向课本理论，岗位实操内容占比不足。珠三角平台用工、人力资源外包、劳务派遣活跃，与之相关的劳动关系、薪酬结算、风险防控等内容，只能由教师在课堂中零散补充，没有形成系统化的教学板块。学生学到的知识不成体系，走上岗位后很难快速适应新业态下的工作要求。

其次，是混合式教学落地效果不佳，线上资源质量偏低。虽然学校统一推行混合式教学，但线上资源建设比较粗糙，大多只是将教材 PPT 直接上传平台，缺少珠三角本地企业的真实案例、场景化实操练习等实用性内容。线上学习变成了简单的打卡任务，教师也无法依靠线上数据掌握学生的真实学习情况，线上课堂和线下课堂相互割裂，混合式教学的优势完全没有发挥出来。

最后，是校企合作层次较浅，定岗实训难以常态化开展。此前我校的校企合作，大多停留在企业参观、企业专家入校宣讲、校园招聘等浅层合作形式。受企业人员编制、管理成本、工作安排等因素限制，合作企业很难长期接收学生进入人事岗位定岗实习。学生缺少沉浸式的职场实训机会，课堂上学到的理论知识无法转化为实操能力，理论与实践脱节的问题长期存在。

3 融合中澳经验的混合式教学本土化落地举措

结合中澳职教交流学到的经验，结合我校正在推进的教学改革项目，我们立足珠三角产业现状、企业用工需求以及本专业学生的实际学情，从课程内容重构、线上实训资源建设、线下校企实训深化三个方向分步推进改革，将 TAFE 育人理念和混合式教学模式结合起来。

第一，优化课程内容，参照 TAFE 模块化思路重构教学板块。我们在保留人力资源传统六大基础模块的前提下，结合本地人力资源服务企业多、灵活用工普及的行业现状，新增人力资源外包管理、灵活就业劳动关系管理两门拓展课程，精准对接区域主流岗位需求。同时对原有知识点进行拆分梳理，划分线上、线下教学内容：管理学基础、人力资源基础理论、劳动法规条文等偏向记忆和理解的内容，安排学生在线上自主学习、完成基础练习；案例研讨、岗位实操、劳动纠纷处理、薪酬方案设计等重难点内容，则放在线下课堂集中讲解、分组演练、现场答疑。

第二，依托校内智慧仿真实训平台，搭建本土化线上实训资源。我们参考澳大利亚 TAFE 实训题库的搭建逻辑，主动对接本地人力资源产业园、合作企业人事部门，收集考勤核算、社保办理、临时用工合同拟定、灵活用工薪酬结算等一线实务案例。专业教师联合企业人事工作人员，共同编写符合高职学生能力水平的线上实操习题和模拟任务。日常教学中，我和其他任课教师会定期查看平台学情数据，找准学生普遍存在的知识漏洞和实操短板，及时调整线下授课节奏和实训内容，做到针对性教学。

第三，借鉴澳方校企共建模式，深化本土产教融合工作。一方面，我们主动对接本地电商企业、生产企业、公益性就业服务站点以及人力资源公司，搭建多处稳定的校外实训点位，把企业正在运行的真实人事工作项目引入校内实训课堂，让学生在校内就能接触职场真实工作场景。另一方面，沿用 TAFE 分阶段实训的方式，按照学期划分实训阶段：学生先在校内仿真实训平台完成基础岗位练习，夯实实操能力；之后再分批进入合作企业开展顶岗实习，跟随企业员工完成日常工作，打通校园学习和职场实操之间的壁垒，实现学、练、用一体化。

4 改革落地现存问题与优化对策

4.1 现存实际问题

本次混合式教学本土化改革已经开展了两年试点工作，整体取得了一定成效，但结合两年的运行情况来看，受行业环境、办学条件、企业经营状态等多重因素影响，改革推进过程中也暴露出几个现实问题。

首先，是复合型师资数量不足。目前本专业能够胜任双语教学、完整掌握 TAFE 课程体系并灵活转化运用的教师人数偏少。大部分同事只参加过短期零散的培训，没有系统学习澳大利亚职教理念，很难把外来的教学模式、实训方法结合本土学情落地应用，师资能力成为制约改革深入推进的一大瓶颈。

其次，是线上实训资源更新不及时。当下劳动力市场用工

政策、灵活就业规则、社保税务相关规定一直在动态调整，企业人事工作的实操标准也随之不断变化。但目前我们的线上资源更新流程偏繁琐，更新周期较长，平台内的案例、习题、政策解读内容跟不上行业变化，部分资源出现滞后问题，降低了线上实训的实用价值。

最后，是校外实训岗位供给不稳定。珠三角地区以中小微企业为主，这类企业人员结构精简，对人力成本管控较为严格。出于管理难度、工作效率、人员安全等考量，不少中小微企业接收实习生的意愿并不高。部分长期合作的企业也会因为业务波动、人员调整临时缩减实训岗位，导致校外实训点位和岗位数量不稳定，既定的顶岗实习计划常常受到影响。

4.2 针对性优化对策

针对以上三类问题，我们结合学校现有资源、中澳合作渠道以及地方职教扶持政策，制定了一系列可落地的优化方案，持续完善教学改革体系。

第一，分层打造复合型师资队伍。我们充分利用学校中澳职教交流的外派名额，制定长期教师进修计划，分批次选派专业骨干教师前往澳大利亚 TAFE 院校中长期跟岗学习，系统学习当地课程体系、教学方法和实训管理模式。同时定期邀请澳方职教专家、一线教师来校和在线开展教研交流、课堂示范、专题培训，逐步提升全体教师的国际化教学能力和本土化教改能力，充实复合型师资队伍。

第二，建立校企联动的资源更新机制。我们和所有合作企业签订资源共建协议，要求合作企业人事专员每季度推送最新用工案例、政策变化解读以及岗位实操新要求。校内安排专职教师负责对接、整理、改编相关内容，第一时间更新线上平台的案例库、习题库和政策资源，保证线上教学内容始终贴合行业最新动态。

第三，依托地方政策稳固校企合作关系。我们主动对接当地人社部门、教育主管部门，积极申报产教融合扶持项目，争取政策性补贴与实训基地扶持资金，用政策红利降低企业接收实习生的成本，提升企业参与实训合作的积极性。同时以正式书面协议的形式，明确校企双方在学生管理、岗位安排、安全保障、实训考核等方面的权责，建立长效合作机制，保障校外实训岗位稳定供给。

5 结语

中澳职业教育合作，为我院人力资源管理专业的教学改革提供了全新思路与参考方向。将澳大利亚 TAFE 以就业为导向的育人特色、模块化课程、深度产教融合模式，和国内主流的混合式教学相结合，并结合区域产业特点完成本土化改造，经过两年试点运行，已经收获了不错的效果。学生的岗位实操能力明显提升，课程内容更加贴合行业需求，校企合作的深度和广度也得到进一步拓展。

职教改革是一项循序渐进、长期坚持的工作，现阶段的试点成果只是改革的起点。本专业会继续依托中澳职教交流平台，深化中外师资交流、课程共建、资源共享等合作内容。同时紧跟珠三角灵活就业、人力资源外包等新业态的发展趋势，持续优化线上教学资源、线下实训体系与整体课程架构。不断缩小校内人才培养标准和企业实际用工需求之间的差距，把中外职教合作的成果转化为专业建设的核心动力，努力为区域人力资源行业培养更多技能扎实、适配岗位的高素质技术技能人才。

参考文献：

[1] 陈静.灵活就业的挑战与机遇分析[J].劳动经济与管理,2020(11):72-76.

[2] 李明.平台经济下的灵活就业研究[J].经济与社会发展,2021(08):98-102.

[3] 王伟.数字经济背景下的劳动力市场变革[J].劳动与社会保障,2022(05):87-91.

[4] 刘芳.澳大利亚 TAFE 课程模式对我国高职教改的启示[J].职业,2023(03):101-103.