

人力资源管理课程线上教学形成性评价 方法与实践

孔德慧

(黑龙江工业学院 黑龙江鸡西 158100)

【摘要】教学评价是人力资源管理课程教学中非常重要的环节,它对提高教师教学和学生学习的质量都有着重要意义,特别是在突发疫情防控的背景下,各高校均开展了线上教学,传统单一的教学评价显然不符合线上教学的要求,这让人力资源管理课程的线上教学形成性评价的构建显得尤为重要。本文从形成性评价的概述出发,分析对比了传统终结性评价与形成性评价,在人力资源管理课程线上教学应用中的弊端与优势,探讨了形成性评价体系的构建,以及在人力资源管理课程线上教学中应用形成性评价的方法,旨在提升学生的线上学习质量。

【关键词】人力资源管理课程;线上教学;形成性评价

DOI: 10.18686/jyfyzy.v3i4.40644

随着逐渐步入互联网+时代,各高校教育教学在传统线下教学的基础上,慢慢渗透线上教学,特别是2020年初在新冠疫情的影响下,全国高校开学都不同程度的延期,绝大多数的高校相继开展了线上教学,其中包括人力资源管理课程。如何构建科学客观的线上教学评价体系来约束居家学习的学生,成了人力资源管理课程教学质量保障的关键因素^[1]。

1 形成性评价的概述

形成性评价是有别于终结性评价的一种教学评价手段,终结性评价通常采取考试的方式来检验学习者最终的学习效果,它注重的是学习结果。而形成性评价则更关注学习者的整个学习过程,往往通过监控学习知识的过程情况来了解学生,并给予学生有针对性的学习帮助,从而提升学生自身学习能力和学习效果。这里的形成性评价是对教学活动的及时反馈,目的在于对随后的教学活动进行调整,旨在修正而非评判。

我们可以按照不同的视角将形成性评价进行分类,比如,按照时间维度形成性评价可以分为课前评价、课中评价以及课后评价;按照计划程度可以将形成性评价分为计划互动性评价、即时形成性评价以及内置于课堂中形成性评价。

2 现有人力资源管理课程线上教学评价的弊端

2.1 评价方式单一

现有人力资源管理课程线上教学评价方式非常单一,仍然采取的终结性评价,以一纸试卷的考察结果作为线上教学的主要评价依据,强调了理论知识的标准性答案,完全忽略了对学生在此过程中学习技能和创新性思维能力的提升,这种单一的评价方式,显然不能客观全面地反馈人力资源管理课程线上教学的实效^[2]。

2.2 评价内容狭隘

传统的终结性评价侧重对学生理论知识的考察,却忽视了评价学生所投入的积极态度、所提升的思维能力以及所培养的学习能力等方面,这些对于学生来说更为重要的侧重点并未在传统评价体系中展现出来,其内容的狭隘导致对学生的评价不够中肯。

2.3 评价目的偏失

传统终结性评价看重的是结果,其评价目的主要是为了将学生进行排名和筛选,已经失去了评价的初衷。特别是对于线上教学而言,学生和教师处于不同的时空,教师不能实时掌控整个课堂,这对学生的自控能力提出了更高的要求,形成性评价正好能辅助教师对学生的在线学习情况有及时了解,根据反馈给予相应的激励与导向,督促学生更好地完成自主学习。

3 形成性评价对人力资源管理课程线上教学的重要意义

3.1 有利于学生明晰学习目标

形成性评价注重的不是教师单方面向学生传授知识,而是在教师的引导下,帮助学生自我思考、分析、实践,并在与人交流的过程中获取知识和学习技能。对于人力资源管理课程线上教学来说,学生不能与教师面对面的同处一个空间,也不能与同学相互伴学,因此亟须明晰学习目标,才能提高线上学习质量。

3.2 有利于教师及时调整教学

在人力资源管理课程线上教学中应用形成性评价,可以充分利用新媒体、大数据、云平台等技术手段,对学生的学习质量进行实时监控、挖掘、分析,并生成最终的个性化数据,教师可以根据数据显示的学生的学习进度和成果,及时调整制定针对性的学习计划,帮助学生查漏补缺进行提升。同时,形成性评价数据还可以提供学生与学生之间的横向比较信息,让学生直观看到自己与他人之间的差距,形成相互之间的良性竞争,也可以为每位学生提供个人纵向信息,帮助学生优化知识体系。

3.3 有利于学生进行自主学习

形成性评价能弥补线上教学不能面对面的不足,让学生参与到评价活动中,除了传统评价方式中考试分数和教师评价两部分,还在形成性评价中增添了学生自我评价和生生互评,让学生在与同学的相互交流沟通中,更深入了解自身学习的不足,看到别人的长处,相互取长补短,并能有效激发学生公平公正的意识观念,培养自身自主学习的能力、自我调节的能力、客观评价他人的能力以及终生学习的能力,最终更好完成人力资源管理课程线上学

习。

4 人力资源管理课程线上教学形成性评价体系的构建

形成性评价体系的构建重点在于系统评价学生的学习能力、态度、行为、合作精神以及探索精神,并将其贯穿课前预习、课中学习、课后复习三个阶段。

4.1 课前预习计入评价系统

线上教学的课堂时间比较紧凑,教师制作的微课视频内容大多是关于某个知识的重难点,因此教师在应在开始线上教学之前,通过线上教学平台给学生布置相应的预习任务,引导学生带着问题进行思考,通过查阅人力资源管理课程相关资料,寻找答案。或者推送相关人力资源管理预习资料及测试题,让学生利用碎片化时间完成预习资料的学习和答题,这份答题的最终分数将作为形成性评价体系中的课前预习分数被记录,激发学生进行相关知识点的主动学习,为接下来的课中学习奠定良好基础。

4.2 课中学习作为评价依据

线上教学和传统的线下教学最大的差异在于空间,教师在开展人力资源管理课程线上教学时,有可能同时面对几个班级的学生集中授课,因此教师很难对每一位学生的学习状态进行全面监测,对于部分学生注意力不集中的问题,教师不可能及时发现并纠正。所以,如何将学生的注意力锁定在在线教学上,让学生保持一个良好投入的学习状态,是取得较好教学质量的关键。在形成性评价体系中,学生在课堂中的学习表现是重要的评价依据,教师要通过加强线上师生互动和生生互动,比如,提高对学生提问的频率、进行分组合作完成学习任务等方式,提高学生在课堂中的参与度,并作为学生形成性评价的重要依据。比如,可以在讲解人力资源管理课程中的招聘配置模块时,教师可以将学生分成一个个合作小组,完成模拟招聘面试环节,了解招聘方如何制作招聘广告,应聘方如何制止应聘简历等,并对每个小组的表现予以评价。

4.3 课后复习成为评价重点

课后作业和单元测试能全面检测每一堂在线教学的实效,所以教师要充分利用在线教学平台软件精心设计课后练习和单元测试,基于在线作业和在线测试的不可控因素较多,为了实现对学生学习的有效检测目的,除了在作业和测试题目的难易程度上精准把控,还应对学生的完成时间提出一定要求,保证作业和测试的及时上传。

5 人力资源管理课程线上教学形成性评价方法探究

5.1 充分利用线上平台数据

线上教学通常是借助互联网平台完成的,随着计算机信息技术的不断发展,各平台的功能比较完善,可以更全面的统计学生在线学习的各类数据,比如,学生在线打卡出勤率、在课堂上的发言讨论次数以及每课时的作业提交时间和完成质量等都有详细记载,教师在进行人力资源管理课程线上教学的形成性评价时,可以充分利用这些线上教学产生的大数据,为形成性评价提供客观依据。根据人

力资源管理课程的内容特点,通常可以将学生的线上学习分为签到打卡、学习时长、提问回答、小组活动、课后作业以及单元测试几个部分,教师可以根据人力资源管理课程每单元的内容特点,对以上部分评分占比进行具体设置,线上平台将在学生完成每单元的线上学习后自动生成综合评分。

5.2 全面优化线上教学设计

教师在线下课堂教学时和学生面对面同处一个空间,可以按照人力资源管理课程的每个章节灵活掌握进度,在教学方案的基础上配以多媒体课件加黑板板书,既能讲解整体知识构架,又能针对重难点反复讲解,并可以根据课堂学生的学习状态和反馈,及时调整教学进度。但是想要督促学生在线上教学中能够有效的自主学习,教师必须对线上教学方案设计进行全面优化。一是直播线上教学,教师应在教学方案中提高提问和小组讨论的频率,以此不断吸引学生的注意力,防止学生思想开小差,并及时了解学生对教学内容的吸收情况;二是类似微课这种线上教学,它在为学生提供时间空间自由的同时,也容易让学生产生散漫自由的学习态度,对此,教师要在方案中围绕微课视频,增加课前预习资源、课前预习检测、观看视频需思考的问题以及观看视频学习之后需要完成的检测,旨在通过这些手段约束学生自主学习行为,达成形成性评价的最终目的。

5.3 及时客观反馈学生行为

在探讨线上教学形成性评价方法的时候,很容易走入一个误区,那就是将形成性评价片面理解为对学生出勤率、学习时长、发言讨论频率、作业质量以及测试成绩的记载,以此来衡量学生整个学习过程的成绩,殊不知这只是形成性评价的手段,而非目的。真正的形成性评价必须做到及时客观反馈,将以上学生学习数据第一时间反馈给学生,用评价来督促学生更好地学习,这种对整个学习过程的侧重才是形成性评价与终结性评价的实质性区别。教师可以借助QQ、微信、钉钉等媒介,将线上教学平台的数据统计及时反馈给学生,让学生知晓自身的不足,也看到与同学之间的横向比较差距,从而及时调整学习状态。

6 结语

计算机信息技术和互联网的发展,让线上教学这种全新的教学模式得以实施,而这次新冠疫情则将这一教学模式以最快的速度推向了大众视野,其教学优势和实效得到了教育工作者和学习者的认可。与此同时,传统单一的终结性评价方式也迫切地需要改革,应更注重学习过程的形成性评价能有效督促学习者行为,提高其学习主观能动性,全面保障学习质量。

作者简介:孔德慧(1979.3—),女,黑龙江鸡东人,硕士,副教授,研究方向:区域经济和高等教育研究。

课题:黑龙江省高等教育教学改革项目《基于SPOC+智慧树的线上线下教学融合一体化的应用研究——以《人力资源管理》课程为例》。

【参考文献】

- [1] 傅小龙,战疫背景下“线上教学”模式研究与实践——以人力资源管理课程为例[J].现代商贸工业,2020,41(20):54-55.
- [2] 徐美玲,白少英,郑悦怡,基于互联网的形性评价在人力资源管理教学中的应用研究[J].黑龙江科学,2018,9(4):36-37.