

基于成果导向教育的人力资源管理课程教学评价探析

何思学

(广州工商学院 广东 广州 510800)

摘要: 人力资源管理是我国企业发展的一个关键部分,因此,学校教师必须认识到当前我国企业人力资源管理的实际问题,从而优化教学设计和实施,其中,特别是要对教育评估进行改革。于此本文从基于成果导向的人力资源管理课程教学理念入手,分析了传统的人力资源管理课程教学评估机制的不足,并根据这些不足,提出了成果导向下的教学评估系统的优化对策。以期能够把以结果为导向的教学思想运用到教学评估中,从而有效提高教学质量,并实现以学生为中心、以产出为核心的研究性教学。

关键词: 成果导向;人力资源管理;教学评价

引言: 新形势下,复合型高素质人才的培养显得尤为重要,但目前许多教师在教学过程中缺乏清晰的思维,只是盲目地按照教科书上的内容进行教学,因此,必须改变传统的教学评价机制,但是,在教学评价机制转变的过程中,如何确立一个科学的教学评估指标是当务之急。通过对传统的评估机制和新的评估机制的探讨,可以整理和摸索出一种新的、科学的、可行的教学评估机制。

一、基于成果导向教育的人力资源管理课程教学理念

1.成果导向教育以学生为教育中心,以成果为教育目标,以教学设计与实施为教育手段,进而在最大限度地保证学生的学习成绩,在设计以成果导向教育为基础的教学评估系统时,必须清楚地认识到人力资源管理课程教学要实现的目标,并且要以想要得到的教学效果为中心来进行教学评估机制的设计和实施。

1.1 教学设计强调知识整合

人力资源管理课程、学习成果与教学设计三者之间是相互依托的,其中,课程是学习成果的达成载体,其在其中起到了“跑道”的作用,而学习成果则是教师进行人力资源管理教学设计的基础和依据,要将三者结合起来,就必须从学习成果出发,通过成果导向课程体系全面、系统的分析、检验及探讨,对教学评价机制进行适当的调整,以使学生在课程的学习过程中,能够真正地解决企业经营中的实际问题,并将学习成果进行合理分解,将其落实到每一门课程的教学计划中。

1.2 教学实施以学生为主体

在教学实践中,教师要把工作中的实际问题当作教学情境,并将其纳入课程的重点和难点之中,并对其进行适当的思考。例如,组织设计课程,让同学们分组并在校内工作岗位上选择适合自己的工作岗位,让学生利用所学到的资料搜集资料,撰写工作手册,并运用作业驱动的方法和有效的指导法则,使学生能够自行搜集资料,并对问题进行分析,而后将所形成的工作手册交给有关部门进行校核,再由老师进行评估和总结,使学生能够反思自己的缺点,加深对理论知识的了解,从而提高其实际操作能力。

1.3.教学评价体现因材施教

成果导向教育强调合作的重要性,即让同学们依据自身的基础和进步状况,不断地向自己发起挑战,以达到既定的学习效果。因此,在教学评估的设计上,教师要做到因材施教、学生的最终成绩不能按照统一的评分标准来评定,而要按照其自身的成绩变化来进行评定。以结果为基础的教学评价,要从学生的综合素质出发,对教师的教学质量进行评价,同时,教师可以根据自身的实际情况,对自身的问题做出合理的调整,这样既保证了教师的教学质量,又有利于学生的全面发展。

2.基于成果导向的教学评价内涵

成果导向教学评价是以学生为中心,以学生的能力输出为起点,以学生的成绩为依据,以教学内容为载体,以能力分解为依据,以实现目标为目的的教学评价体系。课程内容、课程资源、学生管理

等应以学生的期望为中心,课程系统具有开放性和动态性;课程目标强调学生综合发展,包括问题分析、研究、运用现代工具、个人与团队、安全与社会等多方面的综合能力。成果导向是围绕课程目标的确立来保证学生的能力产出、通过导向行为的设计来明确教学内容和方法、按照特定的实施程序来完成教学评价,进而实现预期目标,在该过程中,教师要明确怎样达到教学目的、怎样教等问题,同时,还要以学生为中心,对教师的教学效果进行评估,此外,教师还要运用课程评估的结果来完善教学,使知识体系更加清晰。

二、传统人力资源管理课程教学评价机制中存在的缺陷

我国传统的教学评估方法大多以导师的角度进行评判,尽管也有学生采取匿名问卷调查等形式,但是这种评估方式并未得到应有的重视,其次,传统的教学评价是从老师的视角出发对人力资源管理课程教学目标、内容、方式、板书、效果等五个方面进行评价,该评价方法虽然有一定的合理性,但却忽视了学生的主观感受。

1.人力资源管理课程教学体系设计没有得到完善

传统的教育体系往往把整个人力资源管理课程知识体系分割为一个相对独立的学科,在此情况下,教师也很难考虑到将其与其他学科进行联合与合作。人力资源管理包括组织设计,招聘,资源规划,配置,培训,绩效管理,开发,劳动关系管理等核心内容,其具有一定的复杂性和互动性,因此,在人力资源管理课程教学系统设计中,若不重视各个课程之间的协作功能,那么各个课程之间的关联性就会变得薄弱,相关的人力资源管理知识在实践中的作用也就会大打折扣。

2.人力资源管理课程教学实施忽视学生发展差异化

传统的教育方式对于教学而言具有一定的同一性,同时,其在教学中又缺少灵活性。在人力资源管理课程教学过程中,每个学生在完成专业课的学习后,都会对所学的知识有一定的理解,但由于学生基础知识的掌握程度和对于专业教育的理解能力的不同,每个学生的学习效果都会存在差异性,而如果采用传统的教学方法,就相当于把所有的学生都放在一个相同的速度、相同的轨道上,其忽略了人与人之间的差异性与层次性,从而限制了他们的个人发展。

3.人力资源管理课程教学评价对总结性评价侧重较强。

目前,国内部分人力资源管理课程教学对学生往往进行总结性的评估,以此来判断与区别学生的专业课知识掌握程度,该评估方法虽然可以较好地反映出学生对课程知识的理解,特别是在课堂上所学的知识,但也在很大程度上忽略了学生的实践能力、创新思维和团队协作能力,同时,目前人力资源管理课程教学评价内容与评价指标统一,缺乏一定的科学性与合理性。

4.人力资源管理课程教学评价指标设置不合理

当前,我国部分大学的人力资源管理课程在建立教学评估系统时,仅对学生的知识、技能等进行评估,所选取的评价指标并不丰富。同时,由于缺少有效的定量评估方法,有些指标的描述比较含糊,而且具有很强的主观性,老师往往根据自己的主观判断来评判

学生,这种评估方式带有批判性、指导性,不利于学生的全面发展。

5.人力资源管理课程教学评价缺乏反馈机制

在传统的人力资源管理课程教育教学中,没有一个反馈机制,当期末考试结束后,人力资源管理课程的学习也就结束了,但由于反馈环节的缺乏,使得当教师进行新一轮的教学活动时不能有效地进行反思,错过了将评估结果与教学活动相结合的机会,使教育教学不能达到一个良性的循环,从而造成了资源的浪费。

三、基于成果导向教育的人力资源管理课程教学评价机制优化

1.对教学目标的评价进行改革

在传统的人力资源管理课堂教学评估中,教学目的通常是指通过教师讲授来达到教学内容达到。而成果导向教育则是秉持着“以人为本”的思想,把对教学目标的评估转移到学生的视角,考虑到在学生的学习过程中在课堂上的表现,教师不仅要教授学生的知识,还要教会学生实践操作、思考和创新能力,要把人生的态度、世界的图景和正确的价值准则传达给学生,成为学生的人生道路上的指导者。正确的价值观对学生而言是十分重要的,其中有一部分要通过老师的引导,让他们在未来的工作和生活中保持积极的生活态度。因此,在教师的教学目标评估与评估问题上,不仅要老师的角度来评估,还要从学生的角度来思考评价的问题。

2.建立完整的教学评价机制

科学的教学评价要有一套完善的评价体系,这就要求教师在设计评价机制的过程中,要充分考虑到评委的设计、教学评价的整体流程、课堂效果的评分、考核监督方式等方面面的设计。在这一过程中,教师的评价系统往往存在许多主观因素,没有客观的指标,因此很容易被学生的主观原因所误导,因此,要设置客观合理的教学评价指标,基于成果导向的教学评价机制要求建立一个客观、合理的评估标准,首先,要加大指标的数目与类别,在适当考虑社会需要的情况下,根据时代的变化,适当地添加相关的指标或对其进行权重的合理分配。在教学评估中,应加强对学生的人际关系、创造力、心理素质等因素的评估,以达到多元评价的目的,其次,要有针对性地设定指标,通过对考核指标的提炼,确定指标的权重,使考核体系更加客观、科学。同时,为了建立公平、公正、完整的评价制度,必须加强对教育评价的监督与审核。在传统的教学评估体系中,老师往往是由老师来做评判,而成果导向教育的概念可以让更多的学生对老师的课堂效果进行评估,从而让老师对自己的课堂表现有更好地认识和理解。评价过程对评价的具体实施过程、方法和方法作了规定。当前,我国大部分高等院校都有期中教学检查、听评课、学生评、教师评等教学评估方式。但是,随着时间的推移,这种评估方式可能会产生一定的随意性,甚至有不真实的评估情况发生,因此,教学评估中应该适当地增加学生的访谈、信息反馈、问卷调查等方式,同时,教学评估的结果应确定其用途,以便对其进行奖励、惩罚、诊断和完善。当前,我国学生评鉴结果普遍存在两个问题:第一,评奖评优过程并不能很好地发挥其诊断功能,第二评估信息的回馈力度较小,要建立学生、教师、用人单位三者之间的互动反馈机制,并对其进行健全与完善。教师的教学评估要通过教师的实际工作成效来检验教师的教学水平,从而使教师的教学活动得到最优化。科学、合理的教学评估可以体现出学生的学习特征,并能促进教师与学生的互动,从而更好地解决学生学习中的问题。

3.减少评价指标中的主观因素

在我国现行的教育评价制度中,很多评价都是主观的,比如学校的评价、老师的评价、学生的评价等等,在进行教学评估时,常常将个人的经验、直觉和个人喜好作为评判标准,主观因素占了很大比重,这就会严重影响到人与人之间的复杂关系,这对于教学工作的开展非常不利。所以,在评估指标中应尽量减少主观因素,增

加客观因素。根据成果导向的“以人为本”的教学思想,将实践课成绩、作业设计、自主创新能力纳入教学评估指标。为了降低人力资源课程评估中的主观因素,可以增加以下几点:设置一个场景,让学生在场景中进行规划和规划,制定人员培训、绩效管理、薪酬规划、人力规划等方面的设计,并将其纳入教学评估中。这样既能很好地反映出学生对老师所传授的知识的吸收情况,又能清楚地发现他们在实际应用中的不足。

4.教学设计注重课程间协同合作

在成果导向教育下进行教学设计时,教师必须清楚地了解本学科的课程对于取得专业学习成绩的作用,然后再逐一地决定相应的教学内容。成果导向教育以知识集成为核心,从知识结构的角度对其进行逆向设计,以保证各课程的教学目标和学习进程与学科知识结构相协调,从而更好地满足专业人才的培养要求,从而产生积极有效的学习效果。同时,每一位教师都要承担相应的课程教学,并进行协作,以完成课程的教学与评估。

5.教学实施满足学生个性化发展需求

成果导向教育,以学习结果为指导,以过程评估为基础。因此,在教学实施过程中,教师要针对学生的学习状况进行适当的调整,灵活地满足学生的个性化学习需要。例如,在人力资源管理招聘与配对课程中,可以灵活地调整教学内容,增加模拟招聘的过程,这样可以帮助学生了解作为一名公司的面试官会对求职者进行什么样的考核,教师的角色可以在求职者 and 面试官之间自由切换,帮助他们更好地理解 and 转化自己的理论,为以后的求职做好准备。

6.关注诊断性评价和形成性评价

成果导向为了使教育更加具有针对性,在教学评估中,除总结性评估之外,还要重视诊断性评估和形成性评估。在课程教学前进行一次有效的诊断评估,可以帮助老师更好地掌握学生的准备情况,从而使教学方案得到最优的实施。在教学中,老师还可以利用智能学习平台,对学生的预期学习成绩和重点进行阶段性的测验,通过对学生的成绩进行分析,对学生的错误进行分析,从而有效地反映出学生的知识掌握程度,及时巩固教学效果,节约课堂时间,提高教学效率。

结束语:

综上所述,改革传统的教学评估方式,运用成果导向教学思想构建新的教学评估模型,不仅能够有效地改善教师的教学水平,还能够最大限度地发掘学生的潜力,培养具有自主创新能力的创新人才,同时,深入了解成果导向教学的思想,不仅可以使教学评估系统更加科学,还可以改变老师的思维方式,让老师从“教书”变成“育人”。

参考文献:

- [1]张馨月.基于成果导向教育的人力资源管理课程教学评价探析[J].大学,2021(27):51-53.
- [2]张馨月,基于成果导向教育的人力资源管理课程教学评价探析.山西省,山西工商学院,2021-07-01.
- [3]颜文杰,孔德慧.基于成果导向教育的人力资源管理课程改革实施效果分析[J].百科知识,2020(09):13-14+49.
- [4]张微.基于成果导向教育的人力资源管理课程教学评价探析[J].人才资源开发,2019(13):37-38.

作者简介:何思学,(198504),女,汉族,广东省廉江市,广州工商学院,讲师,研究生,人力资源管理。