

了,别人念老刘的好,以后就能得高分了……

### 案例分析

老刘遇到的问题其实是我国各大高校行政管理人员考核中普遍存在的问题,高校行政管理人员绩效考核普遍存在着考核目标不明确、考核指标设定不合理、考核主体设置过于单一、评定方法使用不恰当等等问题。不科学的绩效考核办法无法全面、公平、客观地评价高校行政人员工作实际情况,反而削减了行政人员工作的积极性,从而弱化了绩效考核的作用。下面,本人将通过上述案例具体分析高校行政管理人员绩效考核中所普遍存在的问题,探究如何改进高校行政管理人员绩效考核办法。

1、考核方式受主观因素影响大。从本文案例中的绩效考核方式来看,高校行政管理人员的考核方法基本以职工个人主观评价为主,考核人喜欢或者不喜欢(熟悉或者不熟悉)被考核人(高校行政管理人员),会对被考核人的考核结果产生较大的影响。涉及一些容易“得罪人”的管理岗位在群众测评上更容易出现低分,这样的考核方法导致考核结果信度低,误差大,未能切实反映行政人员的工作水平与工作实绩,绩效考核办法反而成为反映人际关系处理好坏的工具。

2、绩效考核制度缺乏科学性。本案例中,高校将“德、能、勤、绩”作为所有行政管理人员的考核内容,不分职务级别,不分工作性质,不分岗位类别,但实际工作中,高校行政人员工作内容却大相径庭,“一刀切”的考核模式评价不一样的工作内容,这样的考核方式无疑过于简单、笼统,缺少对职工岗位的具体分析,没有根据被考核者的工作性质以及工作职责制订具有针对性的评判要点和评判标准。而且“德、能、勤、绩”考核的内容是相对抽象的,很难量化,考核者只能用主观判断的方法做出模糊的评定,这样的评定结果不能如实地反映高校行政管理人员的工作职责和工作完成情况,所以最终的考核结果科学性和公正性无法保证。

3、考核结果未能对工作起到正面的激励作用。老刘认为单位的绩效考核办法不能考核出个人工作业绩,而是考核个人的交际能力,人际关系处理的好的同事绩效考核分数则高,最后,老刘认为自己应该提高人际关系处理能力,而不是提高工作能力。考核结果未能帮助被考核者正确、全面认识自己工作上的不足,反而误导了被考核者的目标取向,导致对高校行政人员的考核结果没有发挥出考核应有的激励功能,甚至带去了一定的负面影响,使员工对绩效考核的认同感不高,对日常工作失去了兴趣。

4、考核主体设定不科学。案例中,行政人员绩效考核实行校领导、部门领导、群众测评等多元主体的形式,看似层层分级,对象众多,但在实际考核过程中,可能存在考核者与被考核者不认识、不熟悉,或者对被考核者工作缺乏全面了解的情况,导致考核过程中,考核者根据个人印象或为应付上交表格、走过场而进行随手打分。其次,对被考核者日常工作较熟悉的部门领导,虽然考核上占有较大比分,却不能对被考核者的绩效起决定性作用,如果校领导与群众测评加起来分数高于部门领导,那么被考核者很可能绩效得高分,不知被考核者的日常工作表现的考核者却占有较大分数权重。这种考核结构下,测评信息收集缺乏客观性,评价内容不能真实反映工作情况。

5、建立具有客观、科学、公平的高校行政管理人员绩效考核有利于促进广大高校行政管理人员工作的热情、主动性以及创造力的发挥,对推进学校发展、提高

教育质量有着不可忽视的重要作用,本人认为提升高校行政人员绩效管理的客观性、科学性、公平性可以从以下几个方面改进。

首先,应当制定符合高校不同行政人员工作特点、性质的考核标准。根据行政管理人员所在岗位的工作内容、性质、职责、能力素质等进行科学分解,得出不同管理人员的岗位目标,再根据不同岗位考核目标设计出细化的评价表格,使行政管理人员绩效评价考核更具科学性和针对性。

其次,完善日常考核机制,重视过程考核。建立日常行政管理人员业绩数据库,并形成职工个人的绩效文档,作为其年终考核的依据,在日常事务性的工作评价中,可以量化评分的工作进行量化评分,无法量化的工作,尽可能详细描述标准,便于期末统计与期末考核者打分,通过量化或详尽化的指标概述,尽可能的减少考核者自身主观因素对被考核人绩效等级的影响。在考核过程中,应当全面加强考核者与被考核者、上级领导与下属职工进行的有效沟通,使被考核者对评判工作绩效的标准有更加明确、精准的认识,尽量减少歧义,杜绝被考核者在考核过程中所产生的负面主观臆断以及推测,以确保考核结果的客观公正性。

再者,考核主体多元化、数据来源科学化。为确保考核结果的可信度,在考核前,对考核人员进行科学、系统且具有针对性的考核标准细则培训,并要求考核人员严格按照考核的原则和操作方法进行考核。在选择考核主体时尽量扩大考核信息来源的人员范围,如被考核者所服务的对象、自我考核、同行考核、领导考核、群众考核等。考核比重里,让最熟悉被考核者工作内容的人打最有分量的分,高校行政管理人员的具体工作服务对象的考核比重占大头。同时,为避免受“情感因素”的影响,在考核信息人员范围内尽可能推选个人素养高、业务内容精、遵守工作纪律的领导及职工代表参与考核。最后通过集体评价的方法,去掉一个最高分和一个最低分,取平均分。

最后,科学运用绩效考核结果。建立考核意见收集信箱或其他意见反馈渠道,重视考核结果的及时反馈与沟通,以便能及时发现高校行政管理人员绩效考核制度本身所存在的问题,然后通过管理者与被考核者的共同探讨,及时改进方案做出调整,使高校行政管理人员绩效考核制度得以不断完善。

### 结语

简而言之,在对高校行政管理人员进行年终绩效考核时,一定要根据职工工作的具体内容以及所服务的对象,科学地制定考核标准细则,建立健全一套完整的考核体系,在考核前,对考核人员进行相关培训使其理解考核内容,使考核指标形成良性循环,这样不仅可以提高高校行政管理人员工作的效率,为高校未来持续稳定的发展打下坚实的基础。同时也可以最大限度地发挥绩效考核积极作用的作用,使高校行政管理工作质量得到提升。

### 参考文献

- [1]王艳,李琳.高校管理人员绩效考核若干问题的思考[J].文教资料,2006年06期
- [2]吕民选,刘海忠.浅谈高校管理人员的素质[J].菏泽师范学院学报,1997年01期
- [3]宋晓峰,杨海彬.谈高校管理人员的表达能力[J].长春工业大学学报(高教研究版),2000年02期

## 护理教学中任务驱动教学法的应用研究

段 珊

(江西科技职业学院 江西 南昌 330200)

**[摘要]** 本篇文章主要讲述了任务驱动法在护理教学中应用的重要性与任务驱动教学法的特点,阐明了任务驱动法在护理教学中的具体操作过程和各方面人士给予的方法评价,探索和研究任务驱动教学法在应用中存在的缺陷,并以此为基础不断的进行升级与应用。

**[关键词]** 任务驱动教学法; 护理教学; 应用

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.08.385

任务驱动教学法于上世纪90年代引入中国,一经引入便引发我国学者对其的研究与实践探讨。此教学法出现于上世纪70年代,而直到80年代外国学者才开始对其的应用可行性进行研究。现今,任务驱动教学法的可行性已获得部分教学研究学者以及在校老师的肯定和实践应用。在我国,对此方法的操作可行性研究实验大部分集中于各职业学校的心理类、医护类、经济类、工商管理等专业。实际上由于不同专业的学科专家对其的了解与认知存在差异,造成了不同人对实践的运用过程各有各的特色。不过,值得注意的是,根据香港教育署提出的要求,此学法的运用必须具备以下5个条件:第一,必须注意到学生的思考和行动上的差异;第二,带有确切的目标去完成实践;第三,在合适的环境中进行实践;第四,实践的应用要能输出有效的作品;最后,参与实践后学生应熟知相关知识并能对相关的基本技能进行应用。

### 1 在护理教学中任务驱动教学法的具体实施研究

#### 1.1 通过对情景进行创设的同时导入任务

依据教学大纲和教材的要求以及教学目的创造教学情境,创造教学情境时要与

教学任务相融合。而为了确保任务的实际性和可操作性,任务务必要以已经学过的知识为前提。

#### 1.2 对提出的任务进行分析

教师可以提前一周的时间先进行小组安排与任务的布置,留有充足的时间让学生们自行研究小组任务,并且提出任务中可能存在的问题,找到解决思路。除此之外,教师进行分组之前还应该全面的了解学生的综合信息,要结合学习情况进行分许;而不是一味的追求简单的位置优势,要严格按照“组内异质,组间同质”的基本原则,这样不仅可以规避学生状态不同的情况,还可以更好的推动组内的学习交流协作与各组之间的竞争。

#### 1.3 对任务进行分工并要求同学分组协作

教师可以在课堂上或者课下提前对学生进行分析,并分配好每组的任务。让学生自主对相关问题进行查找,提升学生对学习的独立自主的能力。同时,学生在查找有关问题的答案时,也增加了对知识的印象。教师还应鼓励各个小组之间互相交流和讨论,开拓学生的视野。

## 1.4对完成的任务进行检查并交流讨论

交流完成以后,教师可以让每一个组的代表上台发言讲述自己小组的观点,教师先对小组进行提问,并且鼓舞其他小组进行提问。由此来提高学生深入思考的能力,帮助学生提升语言表达能力,同时还能够活跃课堂气氛。最后则由教师总结、补充。

## 1.5对任务进行总结与评价并深化学习效果

在这个阶段,教师通过布置任务并在学生完成任务后,要求他们及时的对所完成的任务进行反思、评价、总结,以达到巩固知识点,深化学习效果的作用。

在进行任务驱动教学的过程中,作为教师要对学生的创新思维进行培养,并时刻关注与尊重学生的想法,通过不断的鼓励、指导等,帮助学生建立学习的自信心,并提高他们的学习积极性,已达到良好学习教育的目的。

## 2 在护理教学中对任务驱动教学法教学效果的评价

## 2.1针对课程满意度的评价

有关研究者在开展护理专业学生对课程满意度的调查时,主要通过调查问卷的方式进行,借助单玉香等研究员对自制问卷的信度与效度进行总结报告。因为调查工具单一且权威性不高,所以测量的信度与效度还需进一步调查研究。

## 2.2对评判性思维能力的调查

在结束任务驱动教学后,教育工作者通常以彭美慈等人修订的中文版《评判性思维能力测量表》为标准来评价护理学学生的思维水平。我国的护理水平在20世纪80年代以后开始逐渐提高,随着护理业的不断发展,我国对护理人员的要求不断增加,评判性思维成为护理人员必须具备的能力。评判性思维可以帮助护理人员更好地处理临床问题,使护理人员在处理问题时可以熟练地运用所学的实践和理论知识,

从而可以及时做出正确的应对措施,更好地保障了患者的安全。

## 2.3成绩考核

成绩考核包含理论与实验操作两项内容。理论考核采用闭卷考试的形式,考核内容为传统试题,而在实践操作中,统一地操作流程与考核标准则是对学生进行评分的依据。对学生评价时,参考的内容应是对学生的学习态度、学习能力及知识掌握程度的综合评价。所以,日后在试卷的出题过程中,不仅要提高开放性问题所占的比例,而且应加强对护生人文素养的综合考评。在实验操作的考核中,应该创新操作流程,适当增加在临床实践中有可能发生的各类突发事件,增加不确定性因素,考核护生的临床应对能力,使护生能够灵活面对复杂的临床环境。

## 结语

随着护理学教育的不断发展,教育工作者更加注重学生的实践能力,教育工作者逐渐意识到实践的重要性。为了提高学生的实践能力,我国可以对护理教学方式变革和创新,把“任务驱动法”与护理教学方式有效结合在一起;同时,在教学过程中也要重视“做中学”中的理论知识,通过理论与实践相结合的方式推动护理教育的进步。

## 参考文献

[1]王晓臣,陈轶,马雪真.任务驱动教学法在高职高专运动治疗技术课程教学中的应用[J].中国康复理论与实践,2010,16(5):497-498.

[2]杨艺,丛小玲,李璐寰,等.任务驱动教学法在急危重症护理实验教学中的应用与效果评价[J].中国护理管理,2013,(11):35-37,38.

[3]李柳丽,冯敬华,孙英,等.以LDR产房模式为导向的任务驱动教学法在助产临床实训中的应用[J].卫生职业教育,2016,(3):116-117.

# 互联网视域下高职辅导员学生管理能力建设的思考

吕红安

(邓州市职业技术学校 河南 南阳 474150)

**[摘要]**随着网络信息技术高速发展,也加快了我国教育改革的发展步伐,也给作为学生管理工作的高职辅导员带来了新挑战。新时期,高职辅导员要想提高学生管理成效,就应不断学习现代化管理方法,利用先进的互联网技术与学生进行良好的互动交流,结合学生学习现状及性格特征制定更加健全的管理方式,帮助学生不断完善自我,发展自我,激发学生在学习和生活中的热情,促进学生全面发展。基于此,本文就互联网视域下高职辅导员学生管理方式的转变及管理能力建设提出合理化建议,以资借鉴。

**[关键词]**互联网时代;高职院校;辅导员能力;学生管理;建设与提升

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.08.386

## 引言

高职院校学生管理过程中,辅导员在学生学习和生活中扮演的角色是至关重要的,特别是在信息网络社会高速发展背景下,高职院校学生的思想观念也受到了一定的冲击,传统的管理方式已经不能满足当前学生发展需求,需要结合思想现状不断进行改革创新,充分利用互联网技术将学生的具体特质与管理工作相关联,提高学生管理成效,使学生管理工作朝着更加现代化方向发展。

## 一、互联网时代高职院校辅导员学生管理工作新机遇

## (一)开阔了学生的视野,提高了学生的综合素养

网络信息的出现,不仅增强了学生与教师之间互动交流,还提高了学生对社会事件关注度,使学生能够心系国家大事,增加了学生对政治的领悟力和敏感度,提高了学生的政治觉悟,便于教师对学生展开思想指导。此外,学生可以利用各种网络平台,了解全球最新事件信息,开拓了学生眼界,丰富了学生的求知渠道,使学生综合素养得到有效培养。

## (二)丰富了学习资源,拓宽了学生学习渠道

互联网庞大的资源信息,为辅导员学生管理工作提供有益指导,辅导员借助互联网传播优势,为学生打造轻松、高效的“思政课堂”,深入发掘互联网时代背景下教育内涵,并为学生选择适合的教学资源,特别是“网络授课”模式出现,学生和教师只要一移动设备就可以实现云教学,打破了传统教学中时间和空间上的限制,使学习效果得到优化。

## (三)提高了学生的交际能力,培养学生积极乐观心态

网络技术的出现也为高职院校辅导员教学工作创造了极大地便利条件,增进了与学生间的互动交流,了解学生当下思想变化及感情波动。此外,网络互动还有助于缓解学生紧张的心理,以更加从容的心态与教师进行沟通,吐露自己内心真实情感,便于教师为学生提供针对性指导,让学生可以勇敢去面对学习和生活中的困难,为学生身心健康提供有益指导。

## (四)搭建了高效互联网平台,提升信息传达效率

随着互联网信息技术的发展,也增进了辅导员与学生之间的互动交流,学校管理者也可以利用媒体平台对学生进行深度了解,以2020年特殊时期来说,辅导员利用线上平台去关心学生身体及日常生活,下达学校工作安排,辅导员可以随时向家长了解学生情况,辅助学校共同去完成学生管理工作,也促进了家校共育顺利开展,

## 二、互联网视域下高职辅导员学生管理能力建设路径

## (一)立足岗位职责,做学生“思想的引导者”

辅导员是学生思想政治教育的核心人员,特别是在全面素质教育改革时期,对人才培养也提出更高要求,应深化思政教育理念,提高学校文化建设水平,激发学生锐意进取、开拓创新思想观念,以自身的实际行动去感染学生。在工作过程中,辅导员必须要结合学生现状及社会发展形势,积极开展思政教育工作,利用信息网络平台向学生传播社会主义核心价值观,培养学生责任意识和社会使命感。

## (二)加强学生日常管理,做学生“生活上的贴心人”

高职院校辅导员作为学生管理工作核心,应清楚意识到自己工作的重要性,应在平时生活中与学生保持友好的互动交流,了解当代学生思想现状,便于做出正确的引导。对辅导员来说,他们也努力成为学生心灵导师,这样才能及时解决学生在学习和生活上的困惑,组织开展网络公开课,就业指导课等教学活动,通过互联网了解学生真实需求。此外,辅导员也要经常反思自己的工作行为,广泛在学生群体中进行调查,就学生反馈结果加以改正,只有建立在相互理解和尊重的学生管理基础上才能提高学生管理工作成效<sup>[1]</sup>。

## (三)学习先进技术,做学生“学习上的好模范”

高职作为向社会输送人才的重要场所,新时期高职人才培养模式也要与时俱进,充分运用信息技术培养社会所需复合型人才,这也是高职院校人才培养和发展的关键点。高职辅导员要以身作则,提高自身信息技术应用水平,发挥信息技术育人价值功能,并鼓励学生在网络中寻找有价值的学习资源,使学生管理工作得到有效开展,这都离不开辅导员的有效指导,发挥模范带头作用<sup>[2]</sup>。

## 结语

综上所述,互联网时代背景下给人们的学习和生活方式带来极大变革,高职辅导员应牢牢抓住这一发展机遇,不断创新学生管理模式,提高自身管理水平,紧跟时代潮流,培养一批有理想、有道德、有责任感的青年,为社会主义发展贡献自己力量。

## 参考文献

[1]王佳玫.基于胜任力模型的高职辅导员学生管理能力提升研究[J].智库时代,2020(12):72-73.

[2]宋春雷,陈明.“00后”高职院校学生特点及辅导员管理经验[J].中国多媒体与网络教学学报(中旬刊),2020(2):94-95.