

任务驱动教学法在《管理沟通》课程教学中的实践

张 佺

(广西交通职业技术学院,广西 南宁 530023)

摘 要:传统的《管理沟通》课程采用灌输式的教授方式,存在课程教学僵化、学生兴趣不浓、考核方式单一等问题,无法满足“三教”改革背景下高职院校人才培养的需要。通过探索研究任务驱动教学法,将教学目标分解为可参与、可量化、可考核的若干教学任务,可以在有效提升课程教学实效的同时,为高职院校人力资源专业相关课程教学改革提供借鉴。

关键词:高职院校;管理沟通;任务驱动教学法;课程教学实践

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.08.270

《管理沟通》是高职院校人力资源管理专业的必修课程,具有理论与实践的双重特性。通过对该课程的学习,帮助学生提高管理沟通意识,掌握个人沟通技巧,了解和掌握组织管理人员应当具备的管理沟通知识和能力。在传统的教学模式中,教师重视理论知识讲授,学生被动记忆枯燥的知识点,已不再适用于现代高职教育。因此,积极尝试引入在企业广泛适用的任务驱动法,开展课程教学改革,对课程及专业的建设具有现实的意义。

1 当前高职院校《管理沟通》课程教学现状及原因分析

1.1 课程教学模式僵化

《管理沟通》课程教学目标是让学生了解管理沟通的重要性,进而掌握管理沟通的技巧、手段和策略,课程重点培养学生管理沟通的职业能力,是一门实践性很强的学科^[1]。因此,在课程设计中,必须紧紧围绕“如何提高管理沟通能力”这一核心开展实训设计,进而突出实践能力的培养。传统教学将理论知识分成管理沟通的概念、障碍、技巧,管理沟通冲突处理,组织内外部沟通等模块,强调知识点的掌握和理解,显然不适用于技能课程的要求和实践能力的培养。

1.2 学生学习兴趣不浓

随着高职院校单招、对口学生比例不断扩大,当前高职学生的特点日益突出:一方面,学生对理论知识阅读理解能力较差,对死记硬背的学习方式具有强烈的抵触感,对较难掌握记忆的知识点,“嗤之以鼻”甚至直接选择“无视放弃”;另一方面,学生思维活跃,想象力丰富,往往对情景模拟、素质拓展、案例分析等教学方法有较强倾向性^[2]。因此,传统讲授法不能唤起高职学生的求知欲,反而容易使之产生厌学情绪,迷失学习目标,最终放弃学习。

1.3 考核方式单一

高职院校《管理沟通》课程为专业必修课,通常采取的考核方式为闭卷考试,其中平时成绩占40%,期考成绩占60%。试卷题型以名词解释、选择题、填空题、简答题、论述题等为主,主要考核学生理论知识的掌握情况,对知识点认识的完整度、规范度等。对学生记忆和背诵的能力要求较高,但不能全面考核学生理解、掌握、运用管理沟通知识的能力。此外,缺乏阶段性考核和实践考核,没有突出过程性与参与度评价,使考核本身缺乏科学性和目标导向性,陷入为了考核而考核的困境。

2 任务驱动教学法的特点及课程任务创建

任务教学法强调以任务为中心,在教学准备阶段就打破传统的教学路径,结合教学目标及应用实际,将相关理论与实训案例组合起来,确定学习任务与情境^[3]。《管理沟通》作为高职院校人力资源管理专业的核心课程和基础课程,所培养的能力是学生今后开展人力资源管理工作的重要基础能力之一。主要围绕“如何有效提高管理沟通能力”这一核心目标开展教学,按任务达成需掌握的基本能力,可以尝试将“有效的管理沟通”分解为“倾听技巧”“非语言沟通”“口头表达”“书面沟通”多个具体任务。

在教学实施的过程中,应该突显对学生职业能力的训练,所要求完成的任务均应该与相关知识点有密切联系,遵循理论知识“够用、实用、适用”的原则,强调实践技能的获取。课程的教学过程要通过案例分析、观点展示、成果分享等方式,为学生提供丰富的实践能力提升机会。

3 任务驱动教学法在高职院校《管理沟通》课程的课程任务实施

在课程实施设计过程中,以自由组合的原则,让学生形成若干任务组,依序开展“倾听技巧”“非语言沟通”“口头表达”“书面沟通”等工作任务。每个任务小组推荐一名组长,负责组织成员开展任务分析、任务实训、组间交流及成果演示等环节。

任务一:倾听技巧。倾听是开展沟通的前导与基础,很多失败的管理沟通源于管理者无法克服倾听障碍,没有重视倾听能力的培养,不能从倾听中检索有效信息,及时做出反馈与相应。

任务二:非语言表达。非语言表达是管理沟通中常常被忽略的重要技巧,在教学实施过程中,教师可以通过展示面部微表情、身体姿态、肢体语言等方式,帮助学生了解非语言表达的特点及类型。

任务三:口头表达。教师通过任务设计,实现“即兴发言”“话题探讨”“主题演讲”等多情境口头表达训练。不同小组间的成员可以通过角色扮演的方式,开展实训练习。教师观察了解学生能力情况,做好教学记录,并遴选优秀和不良案例,进行课堂展示及案例分析,帮助学生提高口头沟通的技巧与能力。

任务四:书面沟通。由于高职学生书面表达能力普遍不足,该任务在实施过程中具有一定的挑战性。因此,在课程实施过程中,要注意开展写作基础知识的学习、结合人力资源专业工作需求选取任务内容、在任务练习的篇幅要求与能力要求上,坚持“适用、够用”的原则,可以适当降低文字处理水平的要求。

4 结束语

“兴趣”是最好的老师,在《管理沟通》课程教学改革中,探索应用任务驱动教学法,坚持以“学生”为中心,以“目标”为导向,以“任务”为驱动,构建营造良好的教学氛围,充分融合知识的传授者、学习者及教学环境,改变传统教学思路,模拟企业环境,创设任务式的教学新模式,将有益于吸引、激发、培养高职学生的学习专注力和积极性,切实提升高职院校人力资源专业教学效果和人才培养质量。

参考文献

- [1]刘渊.PDCA循环视角下案例任务驱动式翻转课堂教学实践研究——以《管理沟通》课程为例[J].科技风,2020(21).
- [2]秦思.浅谈任务驱动法在平面广告设计教学中的应用[J].新智慧,2018(24):6.
- [3]刘昂.任务驱动教学法在法学教学中的运用[N].北京政法职业学院学报,2011(03).

作者简介:张佺(1985-),男,广西南宁人,研究生,广西交通职业技术学院讲师,经济师,研究方向:公共管理。