《公共部门人力资源开发与管理》线上教学模式的初探

——常州大学瞿秋白政府管理学院 李明

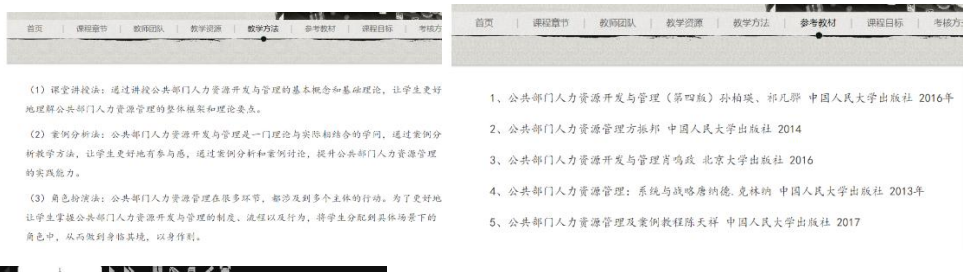
《公共部门人力资源开发与管理》是一门面向公共事业管理、行政管理、公共政策等公共管理类专业本科生开设的专业课程。与商学院开设的《人力资源开发与管理》不同，《公共部门人力资源开发与管理》是一门以《中华人民共和国公务员法》、《党政领导干部选拔任用工作条例》等法律法规为基石，以党管干部原则为遵循，以探索中国特色社会主义新时代治国理政人才的选拔、培养、使用、监督、激励等管理规律为目标的应用型课程。

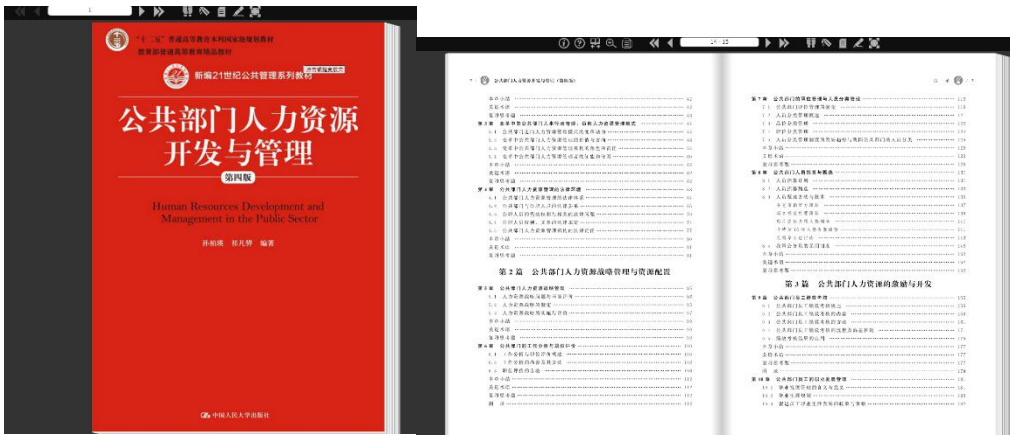
身为公共事业管理专业的学生，通过《公共部门人力资源开发与管理》这门课程的学习，不仅需要认识到公共部门人力资源需要受到开发和激励保障，而且需要深刻认识到公共权力的两面性，因此，公共部门人力资源管理需要做好监督和约束。受到新冠肺炎疫情的影响，线下课堂教学暂时受到影响，而超星平台、中国大学视频公开课等网络平台上只能提供《人力资源开发与管理》等线上课程，鉴于《公共部门人力资源开发与管理》课程与之的差异性和特殊性，因此，为保证学生的学习效果，从 2020 年 2 月起，本课程教师决定利用超星平台自建在线课程，确保学生的学习效果。

一、提前做好准备，学习线上教学技能

《公共部门人力资源开发与管理》课程选用的教材是中国人民大学公共管理学院孙柏瑛、祁凡骅教授编著的。为了保证疫情期间学生上课能够有教科书，授课教师与中国人民大学出版社联系，加入了全国政管教师交流群，向中国人民大学出版社申请到了《公共部门人力资源开发与管理》（第四版）的学生版电子教材。同时，借助中国知网、中组部网站、人力资源和社会保障部等网站，积极查阅获取公共部门人力资源与管理方面的最新文献、法规、政策。

在线教学的实施，在课前准备、教学资料、学生互动等环节均与课堂教学存在差异。为了做好线上教学工作，在选用超星平台以后，授课教师自 2 月份以来积极参加超星系统组织的信息化教学能力提升培训计划，熟悉网络教学的特征，理解在线教学的逻辑，学习网络课程建设的技能，下载和学习 oKam 录课软件的使用。同时，积极通过常州大学超星在线教学群以及其他途径，与超星工作人员、学校、学院以及系部同事进行互动交流和学习。



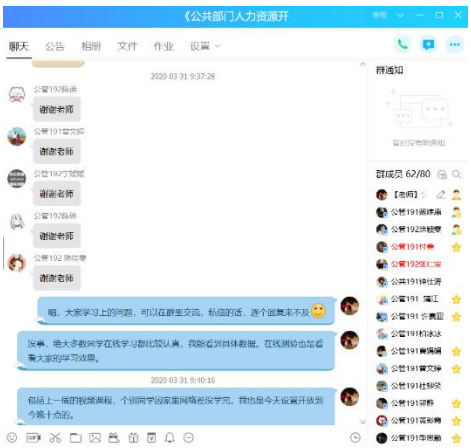


二、认真做好教学课件、教学视频录课以及师生互动

相比较面对面互动的课堂教学，教师在线上教学的教案制作以及教学视频录课环节更加耗时耗力，而且做好这两个环节的工作是保障线上教学质量的重要基础。尽管本课程的授课教师此前已开展多轮《公共部门人力资源开发与管理》的本科教学工作，然而，由于近年来我国干部人事制度改革力度很大，特别是 2019 年 6 月 1 日《中华人民共和国公务员法》的修订实施，市面上教材的部分内容均有滞后性，因此，此轮在线课程授课前夕，授课教师须投入精力做好《公共部门人力资源开发与管理》电子教案的修改和完善。

在教学视频的录制环节，授课教师考虑到超星平台上传过程的通畅性以及学生在学习阶段的流畅性以及接受度，每次课程的教学视频均分为多个录制片段。单个教学视频的录制通常在十五分钟左右。每一次课程的教学视频一般在五个至七个。教学视频以教学知识点为基础进行展开，教学语言根据教学内容进行变化，知识性内容以讲解性语言为主，探索性内容以交谈式语言为主。

师生互动是教学过程中的重要环节。面对面交流是课堂教学过程中的重要优势，有利于教师更充分地掌握学生在学习过程中的态度、教学内容的难易度、总体教学的效度，从而更及时地做好教学反馈和改进。在《公共部门人力资源开发与管理》在线教学过程中，授课教师通过 QQ 课程群、QQ 一对一解答、超星平台、电话以及电子邮件等多种途径，与学生做好及时沟通。



三、将课程思政融入公共部门人力资源开发与管理的在线教学中

2016 年 12 月 7 日至 8 日，习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上指出：“要坚持把立德树人作为中心环节，把思想政治工作贯穿教育教学全过程，实现全程育人、全方位育人，努力开创我国高等教育事业发展新局面。”对于我们瞿秋白政府管理学院尤其是公共事业管理专业来说，为各级党政机关和企事业单位培养高素质的政务人才是我们学科的人才培养目标。我国党政机关的人才任用标准是坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、公道正派，突出政治标准，注重工作实绩。因此，公共事业管理专业的人才培养，不能够仅仅注重专业知识的传授和专业技能的提升，而应该更加侧重未来政务人

才的世界观、人生观和价值观的培养。

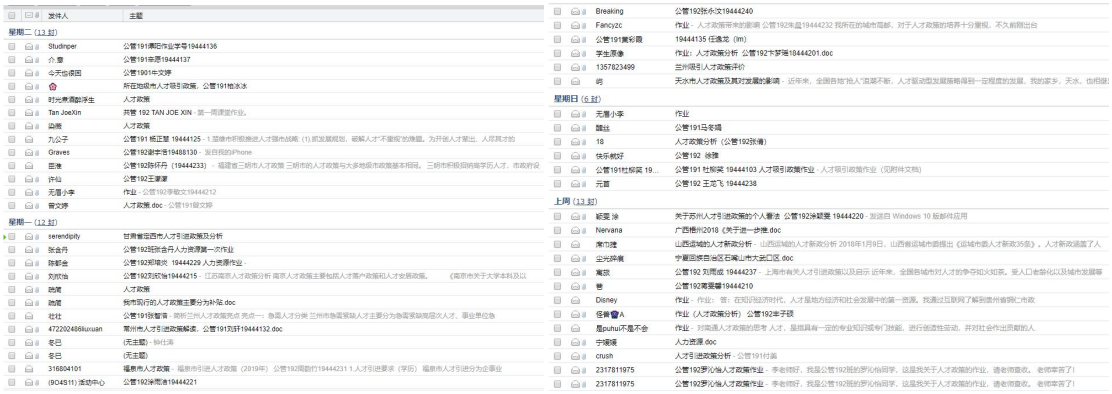
在本门课的备课过程中，授课教师对党的十八大以来我国干部人事制度改革以及干部管理文件进行整理，融入到《公共部门人力资源开发与管理》的相应章节；将习近平总书记在全国组织工作会议中提出的 20 字好干部标准“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”融入到课程中，让同学们进行讨论；将党管干部以及“坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、公道正派”的价值原则贯穿于公共部门人力资源开发与管理的主要环节：公共部门人力资源录用、公共部门人力资源考核、公共部门人力资源奖励与惩戒、公共部门人力资源职务任免与升降、公共部门人力资源交流等。另外，将中宣部、中组部、中央电视台等制作的与新时期干部管理有关的微视频进行加工处理，作为教学资源，同时授课教师根据教学需要制作针对性的视频案例，从而让学生更容易更愉悦地学习公共部门人力资源开发与管理的相关内容，如《公仆之路》等。

四、做好学生在线学习态度和学习效果的考核与记录

《公共部门人力资源开发与管理》课程中，公共部门人力资源绩效考核是其中的重要章节。信度和效度是人力资源绩效考核过程中需要重视的方面。对于我们开展在线教学的教师来说，如何通过在线管理做好学生综合学习情况的科学考核也同样重要，力争公平公正。相比较课堂教学来说，教师利用在线手段测量学生的学习情况既面临有利条件，也面临不利因素。授课教师提前调查了解班上同学的在线学习条件。课堂教学中，教师依靠点名方式的考勤管理，既费时又费力。而在线教学中，本课程授课教师每次授课均通过超星平台对班上同学进行手势签到，省时省力。

传统面对面的教学工作中，教师通过学生听课座位的选择、听课过程中的表情和专注度、课堂提问环节、学生互动环节的表现以及课间或课后交流等方面，

能够较为准确掌握学生的平时学习状况。在线教学过程中，无论是通过直播还是通过录播方式，授课教师掌握每位学生的学习状态并不容易。以本课程为例，超星平台提供的学生教学视频学习统计数据就一定可靠吗？平台上的学习时间是否一定能够等同于学习态度和学习效果？因此，本课程授课教师通过考勤、超星平台统计数据、班级群交流情况、随堂测试以及课后作业完成情况等多种途径掌握学生在线学习态度和学习效果，力争做到疫情期间平时成绩考核的客观公正。



五、重视学生课后环节的学习与思考，理论联系实际

《公共部门人力资源开发与管理》是一门应用型课程，无论是传统课堂每次授课的 90 分钟，还是在线教学的 90 分钟，显然对于实现教学目标来说都是不够的。因此，授课教师鼓励学生做好课堂学习的同时，有针对性地开展课后环节的学习与思考。为此，授课教师开设《公共管理与美好生活》微信公众号，在业余时间会在上面发布公共管理专著、公共管理改革、国内外著名公共管理人物、世界知名公共管理院校等主题的文章，感兴趣的学生可以自主进行学习。另外，授课教师向学生推荐《中国行政管理》、《公共管理学报》、《公共行政评论》等著名公共管理类学术刊物，有学术科研追求的学生可以从中学习包含公共部门人力资

源开发与管理在内的公共管理学术前沿。

此外，结合教学计划的教学内容设计，也鼓励学生做好在线课堂以外的思考。例如，要求学生运用公共部门人力资源管理相关知识，分析所在城市地方政府的人才政策。在公共部门人力资源数量与质量教学环节，要求学生做好新冠肺炎疫情中各个省市支援武汉市和湖北省医护人员统计。后续教学环节中，类似的第二课堂自主学习内容还有很多。例如，在公共部门人力资源录用章节，结合近年来的公考热，让学生思考公共服务动机和公共精神。另外，可以要求学生开展面向大四考公务员、应聘事业单位的学长学姐或者其他社会人员进行问卷调查。另外，在学习公共部门职位分类管理等内容时，可要求学生通过对身边的公务员进行电子问卷调研或者电话访谈，从而理解综合管理类、专业技术类以及行政执法类等职位类别的特殊性。