

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2015.10.029

STPR 教学模式在组织行为学教学中的应用

周俪

(宁德师范学院 经济管理系,福建 宁德 352100)

摘要:为了改变传统教学模式,促进组织行为学的教学发展,在多年的教学实践过程中,逐步探索并证实了 STPR 教学模式这一教学改革思路,进而提出在教学实践中可以运用设疑式教学、案例分析、主题辩论赛、管理游戏、心理和行为测试以及视频教学/影视拓展等教学方法来提升组织行为学的教学效果。

关键词:组织行为学;STPR 教学模式;课程特点

中图分类号:G623 **文献标志码:**A **文章编号:**1674-5884(2015)10-0086-03

组织行为学是一门现代管理学科,它主要研究组织中人的心理和行为的规律,用以提高管理者预测、引导和控制人的行为的能力^[1],从而增强组织行为的有效性。在大学教育中,组织行为学属于具有强烈应用导向的专业基础课程,设置这门课程的目的不仅仅只是为了让学生理解相应的概念、掌握其中的理论,而是要让学生学会运用在该课程中所学到的相关理论知识去解决组织管理等管理实践活动中遇到的各种问题,提高组织管理效能。要达到这样的教学目标,除了要系统、详细地解释和分析有关的理论知识外,还应该在教学过程中秉承理论与实践相结合的原则,积极尝试运用各种适合这门课程特点的教学方法。

1 组织行为学课程的特点

第一,综合性。从内在构成看,组织行为学跨越了多个学科,其形成与发展借鉴、融合了许多学科的理论与研究方法,诸如社会学、心理学、社会学心理学、人类学、经济学等;从研究对象看,该学科研究对象也相当广泛,涉及到个体、群体、组织的行为以及外部环境与组织间的相互关系等。由此可见,组织行为学的综合性表现为高度性和跨学科性。

第二,实证性。组织行为学的研究直接面向具体组织中的个人与群体,通过对大量翔实、权威的的第一手资料科学、系统地研究,在观察和推理的基础上提出相应的假设,然后再用客观案例和数据对研究结论进行论证,最终形成可靠且可信的基本观点。

第三,层次性。组织行为学从个体、群体和组织三个层面着手对组织中人的心理活动和行为反应模式展开研究,从而总结出影响组织有效管理与绩效的因素,揭示出人的行为与心理之间的关系。

第四,应用性。组织行为学的应用性很强,并非只是一门单纯的理论学科,它研究的内容与社会实践密切相关,很多研究结论都源自对社会生活实践的概括和总结,可以直接用于解决管理问题和指导管理实践,如激励员工的具体措施;面对组织的环境变化,如何进行组织变革等。

从上述特点可以看出,组织行为学这门课程的理论较多且较抽象,如何使抽象的理论便于理解和掌握就成为这门课程教学的重点和难点。

收稿日期:20150519

基金项目:2014年福建省高等学校教学改革研究专项课题(JAS14785)

作者简介:周俪(1984-),女,福建屏南人,硕士,讲师,主要从事企业管理、区域经济研究。

2 STPR 教学模式的引入

组织行为学认为,在管理的过程中应当根据不同情境采用不同的管理方法,这就要求教师在教学环节中树立权变思想,通过丰富的教学实践内容给予学生正确的引导。从组织行为学的课程特点和教学要求来看,如果只是采用传统填鸭式、讲授式或接受式的教学方法,很难引起学生的共鸣,也不利于学生综合能力的培养。因此,可以尝试引入“STPR 教学模式”,其具体体现在“以学生为中心(Student)、团队合作学习(Team)、参与式教学(Participation)、探究式教学(Research)”四个方面^[2]。

第一,“以学生为中心”的角色定位。组织行为学的教学改革关键在于教学角色的转变上。这种转变具体体现在教学活动中,就是要遵循以人为本的教育理念,即教师在指引学生学习方向、创设学习情境、策划教学内容、监控学习过程、评估学习效果等一系列教学活动的基础上,引导学生主动建构知识,使之成为学习的主体。

第二,团队合作学习。在组织行为学开始授课前,就根据班级的规模,以自愿组队的方式,按每组5~7人组成若干个学习型团队,每个团队都有自己的名称、口号以及负责人,然后在今后的学习中以这个团队为平台,通过相互间的合作与交流参与到教学活动中,在获取知识的同时培养团队合作意识。

第三,倡导参与式教学。在一定的情境下,引导学生凭借自己的经验、情感和认知自主、自愿地参与到提出问题、分析问题和解决问题的过程中,同时注重知识、信息的交流与分享,产生出新的思想,从而形成新的认识,持续地完善自我,这种教学方法称为“参与式教学”。在贯彻参与式教学方式的时候,可以采用案例讨论、管理游戏、心理和行为测试等多种形式的身心互动,在教师的引导下让学生充分体悟组织行为学的一些基本原理和规律^[3]。

第四,尝试探究式教学。实施组织行为学的教学活动,可以尝试采用案例讨论、辩论赛、演讲等多种形式,以此来激发学生主动探究知识的兴趣,进一步培养其分析问题和解决问题的能力。当然,这些教学方式得以顺利开展的前提是学生要利用课余时间去做收集资料和信息为课堂活动做好准备。

3 采用 STPR 教学模式开展组织行为学教学的主要方法

为了切实有效地提高教学质量,在组织行为学教学过程中可以基于 STPR 的教学模式,运用多元化的教学方法,借助先进的教学手段,让学生充分享受一个互动式的系统学习过程。

第一,设疑式教学。“疑问的产生”是探索知识的起点,也是激发学生的支点^[2]。在教学过程中,教师可以在讲解基本概念等理论知识时巧设悬念,或在章节开篇中导入引例以提出问题等,使学生形成暂时性的思维困惑,进而激发其解疑的动机和兴趣,如在讲解“群体”概念前,让学生分别判断教师描述的两种情景中的一群人算不算群体;在开始学习员工心理健康这章之前,导入“富士康员工跳楼事件”的案例,引出企业应当如何避免类似恶性事件的问题。

第二,案例分析。案例分析作为参与式教学的典型方法已被广泛应用。教师应当在学生掌握了有关基础知识和分析方法的基础上,精选一些能够反映时代特色的知名企业案例或经典案例(一般来说,每章以1个案例为宜),引导学生运用有关的知识和理论对案例中的问题进行分析和探讨。具体来说,在授课中可以设计以下四个教学步骤来引入案例教学:其一,课前要求学生预习,使他们熟悉案例背景材料和内容,这是非常重要的一个环节,有利于节约课堂讨论时间,提高课堂教学效率;其二,课堂上让学生自由组合进行讨论,最好每组都有不同个性的学生,并将每组人数限定为5~6个为宜,讨论后每组需推选至少1名代表发言,每组发言时间控制在10分钟以内,尽量要求学生运用所学理论紧扣所讨论的问题和案例实际来分析,并做到逻辑条理清晰;其三,教师则积极引导由脑力激荡(即出点子),到评估选择(对各种观点、想法进行评估),再到延伸提升(即通过进一步获得新资料和信息,对问题的认识达到螺旋式提升);其四,教师还要对每个案例制作相应的PPT,以补充案例描述中缺失的信息,提出案例分析的主要思路和方法,阐明案例分析中要应用的基本理论和工具,提出延伸性的问题引导学生进一步思考和讨论^[3]。通过这种训练,让学生在体验各式各样管理情境的同时树立起管理权变的理念,加深他们对所学理论知识的理解,提高其分析问题、解决问题的能力,无形中培养学生的团队合

作精神与口头表达能力。

第三,主题辩论赛。组织行为学研究的是组织中人的心理和行为规律,许多的观点会因个人的认知而有所不同。因此,教师在教学实践中应当始终贯彻“学习是以学习者为中心,知识是主动建构的”这一现代教学理念,并根据授课章节的热点、难点和兴趣点选择适合辩论的内容,将学生分为正方和反方两组,让学生在课前根据辩论主题充分收集资料,然后在课堂上组织学生以辩论赛的方式论证各自的观点。比如,在个性这一章,可以选择“诚信可测吗?”这一主题进行课堂辩论;在学习激励理论及其应用时,可选择“金钱的激励作用”这个主题开展辩论等。

第四,管理游戏。管理游戏也是参与式教学的重要方法之一,与案例教学相比,更加灵活、生动。它强调的是让学生运用有关的组织行为理论知识、自身的决策力与判断力参与到管理游戏中,分析游戏中所设置的各种情境,采取有效的方法去解决问题^[4]。例如,在价值观与态度一章,引入“价值观大拍卖”的游戏,让学生认识到个体在价值观上的差异;在激励理论及其应用部分,进行“生死时速”的游戏,在游戏中分享团队合作的过程;在群体心理与行为一章,通过“解手链”的游戏,使学生了解群体形成和发展的阶段;在组织文化部分,设计“巨人脚步”的游戏,让学生明白团队或组织的口号越简单越好。在这里不得不谈到“角色扮演”这种管理游戏,它是以“事件”或与人有关的“事实”为纽带,由学生扮演某种角色,促使学生进行换位思考,让学生体验所扮演角色的行为和心里,从而在认知和情感上产生冲突,形成新的、更高层次的认识和体验,于是,在不自觉中改变自己的态度和行为。例如,在个性与心理测验一章,模拟招聘会,安排学生分别充当招聘工作人员、应聘人员、评委以及观察员,引导学生总结招聘过程中容易产生的部分社会知觉偏差和部分规范招聘行为的技巧。当然,在模拟活动结束后,教师应当要求学生及时、认真地总结自己在活动中的收获,并与同学们分享自己在扮演角色过程中的心得体会。管理游戏改变了教师一言堂的传统方式,在增加课堂学习趣味的同时,将晦涩难懂的管理知识点以简单、直接和有效的方式表达出来,引发学生进行深思和感悟,使他们更好地理解其中的要点和精髓。

第五,心理和行为测试。组织行为学课程通常安排在本科一年级或二年级,这时期的大学生自我意识充分觉醒,热衷于思考人生和未来,对于自我认识、自我评价充满了浓厚的兴趣和急迫感^[5]。借助科学的测量工具,开展与课程紧密相关且信度与效度较好的心理和行为测试,既能充分调动学生的学习热情,使他们更加客观地了解自己,又能够启发他们开展自我反思,增强辨识自己和他人行为的能力,以便更好地进行自我控制与人际互动。比如,在个性与心理测验一章中,可通过60道题“大五”人格问卷,让学生了解自己的性格;在讲群体心理与行为这一问题时,采用贝尔宾团队角色问卷调查表,帮助学生判断自己在团队中的角色;在员工心理健康部分,穿插时间压力量表测试学生的时间压力水平等。

第六,视频教学/影视拓展。这种方式属于一种特殊的案例讨论,但它又比一般的案例讨论更为生动、形象,更能让学生融入其中,也更能引起学生的兴趣。如,在群体心理与行为的教学过程中插播“三个和尚的故事”的视频;在领导理论一章结束后,播放电视剧《亮剑》中李云龙的部分片断,让学生了解团队文化的形成和发展规律;在组织文化一章的教学中播放电影《首席执行官》中海尔砸冰箱的视频等。当然,在播放视频前教师应当向学生提出问题,引导学生在观看时注意与课程内容相关的部分,观看视频后,回答相应的问题。

参考文献:

- [1] 朱国定. 组织行为学[M]. 上海:华东理工大学出版社,2007.
- [2] 郭颖梅. 基于STPR模式的组织行为学教学改革[J]. 管理观察,2009(16):131.
- [3] 陈国海. 组织行为学(第4版)[M]. 北京:清华大学出版社,2013.
- [4] 陈黎琴. 组织行为学教学中的游戏训练研究[J]. 中国地质教育,2006(1):129.
- [5] 徐华. 基于引导大学生自我发展的组织行为学教学探讨[J]. 中国电力教育,2010(33):77-79.