

以应用能力培养为导向,推进 高校“管理学”课程改革

朱健,唐添美

(湘潭大学 商学院,湖南 湘潭 411105)

摘要:作为高校经济管理类基础性专业必修课程,“管理学”课程在人才培养中发挥着重要作用。但该课程存在教学模式单一、课程教学内容陈旧、课程考核过于注重理论知识传授等问题。基于应用能力培养视角,结合布卢姆对应用能力的分类,从改革思路、改革措施、改革保障三个维度对“管理学”课程改革路径进行系统设计。

关键词:高校;应用能力;“管理学”课程;课程改革

中图分类号:G642

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2023)02-0032-06

1 引言

课程是学校教育的主要载体,高等学校人才培养目标主要通过课程体系得以实现。“管理学”课程是普通高校经管类专业的基础性必修课程,该课程的主要目标是传授管理学理论知识、形成管理基本思维、培养管理应用能力。据推测,目前高校在校大学生中经管类学生数量超过100万,而高校经管类学生一般都必修“管理学”课程,因此高校“管理学”课程教学质量和教学效果对于经管类专业大学生的培养乃至整个经济社会的发展都具有很强的现实意义。为深入分析高校“管理学”课程的特征、现状及存在的问题,本文采取访谈、问卷等形式对100余所高校的“管理学”课程教学情况进行了调查,调查的对象主要为高校经管类院系的院长(或系主任)、教学副院长(或副系主任)、承担“管理学”教学任务的教师以及经管类本科生等。

2 “管理学”课程教学现状与问题分析

2.1 “管理学”课程教学现状

(1)课程教学组织形式。“管理学”课程教学

组织形式一般为班级授课制,即2个及以上的班级合班上课。通过调查100余所高校“管理学”课程的教学形式发现,约90所高校的“管理学”课程采用合班上课制。虽然这种课程教学组织形式可以充分利用教师资源,提高教学效率,降低办学成本,但其同时也增加了教师对课堂的管控难度,不利于开展师生互动和因材施教,使教师难以及时了解学生对知识的掌握和接收程度,无法最大化地保证教学效果。

(2)课程实施方式。从调查来看,“管理学”课程实施方式以讲授制为主,情景教学、研讨会、实践课、微课、慕课等实施形式少。情景教学、角色演练、游戏模拟等有助于提高学生应用能力的新型教学实施方式尚未被普遍使用。而且,该课程缺乏配套的课程素材和多样化的课程实施方式。虽然少量高校也探索研讨会等课程实施方式,但研讨会往往受限于大班授课组织形式而难以开展,实践课也因许多高校缺乏相关资源和平台而无法进行。

(3)课程教材及内容。从调查来看,“管理

收稿日期:2022-10-12

基金项目:湖南省普通高校教学改革研究项目(HNJG-2020-1287)

作者简介:朱健(1981—),男,湖南衡阳人,教授,博士,主要从事教育经济与管理、人力资源管理研究。

学”课程普遍采用国家规划教材,少数院校采用自编教材。在教材内容上,少数高校的“管理学”教材知识体系较为庞大,呈现广而泛的特征。少数高校“管理学”课程教材不太符合当今时代背景和管理特点,甚至仍然保留陈旧理论。少数高校“管理学”教材理论性知识多,应用性知识少,概念、规律、模型等占据大部分篇幅,大多是对知识点结论的陈述,没有对理论来源、应用过程等进行分析,缺乏具体的内容解释和新颖的案例说明。

(4)课程考核方式。调查结果显示,高校“管理学”考核成绩一般包括期末考试成绩与平时成绩两部分,期末考试往往围绕书本理论知识进行考查,平时成绩则往往根据课堂表现、课程作业完成情况等进行判定。在二者占比上,90%以上高校的“管理学”课程平时成绩占比不高于30%。即从总体上看,高校“管理学”课程考核以期末考试为主,平时考核为辅。

2.2 “管理学”课程教学的主要问题

通过调查和访谈发现,高校“管理学”课程教学存在如下突出问题,不利于学生知识应用能力的培养。

(1)课程教学模式单一。现有的“管理学”课程教学模式大多为大班制背景下的教师课堂讲授式教学模式,互动式、讨论式等教学模式缺乏。课堂讲授式教学模式存在诸多缺陷。一是缺乏实效性。由于大班讲授式模式课堂组织的难度高,教师很难兼顾到每位学生,上课纪律和效果较难保证。二是缺乏趣味性。学生容易产生听课疲劳,进而上课注意力不集中,一节课听完收获甚少,这大大弱化了教学效果,导致很多学生基础知识不扎实。三是缺乏互动性。“填鸭式”教学模式下学生课堂参与度较低,教师抛出一个问题后往往台下鸦雀无声,随着得不到回应的次数增多,教师逐渐丧失热情,课堂互动愈来愈少,教学效率愈来愈低,学生听课质量愈来愈差,更有甚者,学生逃课、旷课,“管理学”课程形同虚设。四是缺乏多样性。课程教学方法、实施形式单一。因此,大班制讲授教学模式易导致知识传授与知识接收脱节,致使学生对“管理学”的知识掌握不牢固,缺乏对知识进行应用的前提基础。

(2)课程教学内容与社会需求和学生需求存在一定偏差。一是现有的“管理学”课程与其他管理学课程缺乏清晰的知识边界。许多管理类专

业,如人力资源管理、财务管理、工商管理等,其课程体系往往都设置有多门专业管理领域课程,而许多高校的“管理学”课程缺乏与专业领域其他管理类课程的明显区分,导致知识传授内容重复或混乱,如不同课程之间存在教学内容的交叉和矛盾——或对同一知识点重复讲授,或对同一名词有不同表述,或对同一理论有不同解释。不同教材对管理的出发点和侧重点不同,常导致学生概念混淆,难以厘清课程之间的关系,知识框架不清晰。二是缺乏具体的知识解析。“管理学”知识体系庞大,加之管理学学科创建历史悠久,由中到外、从古至今的管理学知识都被纳入其中。众多研究学者结合自己的经验思考总结出许多管理理论、管理规律、管理模型等,导致高校“管理学”课程涵盖了一些与当今时代特点不相符合的陈旧理论。看似面面俱到,实则缺乏重心,许多知识点只是蜻蜓点水,缺少必要解释,而教师又常受课时限制,无法将所有知识点都讲授一遍,导致学生对于一些晦涩的理论一知半解。三是缺乏新颖的案例指引。当前高校“管理学”课程注重抽象的理论传授,缺乏具体的管理情境分析和经典案例赏析。实际上,管理理论和管理思想往往产生于特定的背景,适用于不同的管理情境,但现有教材大多只有对知识点的陈述,缺乏配套案例引导学生思考如何对知识进行运用,导致学生在阅读完教材后对于许多典型管理理论只会纸上谈兵,明白是什么而不知道为什么、何时做、怎么做。而且,虽然部分教材引入了案例,但案例缺乏与时俱进的时效性,难以与实际生活相结合,对于学生应用能力的培养意义不大。由此可见,当前高校“管理学”教学内容与社会生产管理现实和学生需求脱节,不利于学生管理实践能力的培养。

(3)课程考核体系不够完善。如前所述,高校“管理学”考核体系以期末考试成绩为主导,呈现出结论性考核特征。该种课程考核形式虽然有利于考核管理知识的传授情况,但对学生管理能力的形成不利:一是课程考试侧重知识点的识记和背诵,导致大多数学生在“管理学”课程学习中采用应试式学习方式,过度依赖考前的短期记忆,对知识的消化和吸收不够;二是缺乏对学生知识应用能力的考查,一锤定音的考试难以考核学生管理思维的形成和管理能力的提升,也不利于引导学生平时注重应用所学知识解决实际问题;三

是缺乏配套的反馈机制,以考试为主导的“管理学”课程考核体系与课程教学目标脱节,而且教师难以准确地、完整地了解学生的知识应用能力和解决现实问题的能力。

3 “管理学”课程教学改革路径探索

“管理有法”“管无定法”,管理学是一门科学,也是一门艺术。很少有一种固定管理理论、模式、方法能适用于所有的管理环境、对象和条件,管理者须在管理理论的指导下创造性地开展管理活动,因此,管理学强调管理的实践性特点^[1]。当前传统的“管理学”课程过于理论化、空洞化,据相关调查可知,大多数管理类专业学生毕业后无法在短时间内胜任相关工作^[2]。为提高学生的管理实践应用能力,我们提出了“管理学”课程教学改革路径,具体如图1所示。

3.1 “管理学”课程教学改革的基本思路

美国著名教育家、心理学家布卢姆曾通过研究学生行为将应用能力分为以下八类:一是判断哪些原理适合处理新疑难情境;二是重述问题,判断哪些原理对解决问题是必要的;三是确定某一特定原理成立的限度;四是识别某一特殊原理的例外情况,并说明理由;五是运用适当的原理预测新情境可能发生的情况;六是运用适当的原理确

定或认可新情境中某项特殊的行动或决策过程;七是运用已知原理解释新现象;八是说明在既定疑难情境中运用某个或几个原理的理由。结合应用能力分类,对前述“管理学”课程教学的问题进行改革措施探索:首先,针对“管理学”课程大班授课制的缺陷和教学缺乏趣味性、互动性、多样性、实效性的问题,我们提出改革教学模式,构建更有利于知识传授和学生知识接受的课程教学方式,从而使学生知识掌握更牢固,具备选择管理学原理解决实际情境问题的能力。其次,针对“管理学”课程内容知识边界不清、内容宽泛、知识陈旧老化等问题,本文提出要完善课程教学内容,使学生明晰知识框架,具备辨析知识应用条件和应用范围的能力,以学生需求、社会需求、知识创新等为落脚点,培养学生应用“管理学”原理解决新环境下新问题的能力。再次,针对“管理学”课程考核方式落后、不利于能力培养等问题,本文提出要改革课程考核体系,通过提高应用能力考核占比等方式,强化学生剖析问题深层本质以及创造性地提出解决办法的能力。最后,为确保各项改革措施的落实和改革目标的实现,本文提出要根据改革的需要,从观念、师资、制度等方面保障“管理学”课程教学改革的实施。

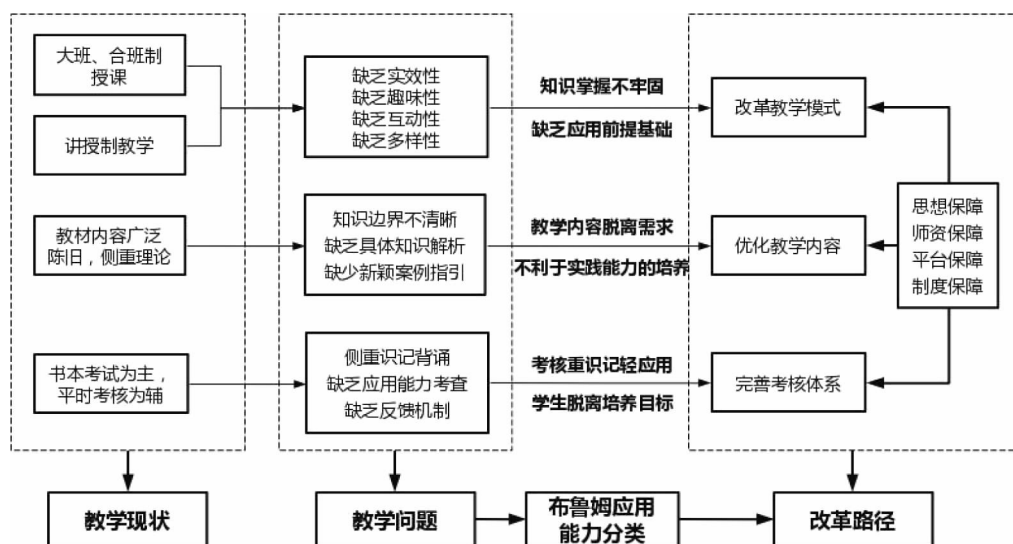


图1 “管理学”课程改革思路

3.2 “管理学”课程教学改革的具体对策

(1) 改革课程教学模式。针对知识传授与知识接收脱节的问题,创新现有的课程教学模式。首先,在提高教学实效性方面,可以采用问题导入

式教学模式和案例教学模式。虽然受教师数量、学生规模等的限制,大班制的授课形式很难彻底改变,但任课教师可在课前发布管理问题引发学生思考,并在教授管理理论知识时提供一些生动

的案例让学生运用所学内容进行思考和分析,使学生加深对知识点的印象,同时,可在课后布置适量与本节课堂教学内容相对应的作业,帮助学生巩固知识,改善教学实效。其次,在提高趣味性方面,可以采取讨论式、游戏式等教学模式为课堂增添活力,减少学生听课的疲劳感,激发学生听课的兴趣。在讨论和游戏的过程中,不同的思想观点相互碰撞擦出火花,学生在玩中学,不再将听课当作一项被动任务,而是一种主动想要参与的娱乐活动。再次,在提高互动性方面,可采取问答式、互动式等教学模式,其设计要点有:一是要在教学课件的多媒体效果上下功夫;二是要讲究主题内容的引入,通过“问题导航”版块引入授课主题内容;三是要创新教学内容的逻辑安排,以“问题”为线索安排教学内容;四是要择时安排特色内容,讲究计划性和灵活性^[3]。最后,在促进多样化方面:一是可引入双向互动教学法(包括角色演练法、模拟练习和游戏练习法、敏感性训练法),激发学生的学习兴趣;二是可采用启发式教学,提高学生的创新思维能力和分析问题的能力;三是可举办讲座、报告、学术交流会,让学生与成功人士面对面交流,缩短学生与社会的距离;四是可引入商务演讲,提高学生的综合能力^[1];五是可将网络教学作为辅助教学模式,扩大学生的交流范围,开阔其视野,丰富其学习资料来源^[4]。

综上所述,高效、有趣、互动式、多样化的教学模式可使学生更好地接受和吸收知识,将基础原理掌握牢固,从而在实践中能够准确地从知识储备中选择出最相匹配的“管理学”课程知识来解决问题,即布卢姆应用能力分类中的能力一和能力二。

(2)优化课程教学内容。针对知识掌握与知识应用脱节的问题,从学生需求、社会需求、知识创新等视角对现有教学内容进行变革。

从学生需求角度考虑:首先,为满足学生对不同类型管理学课程知识的需求,各高校可以通过建立管理学类课程群教学团队的方式来优化教学内容。以人力资源管理专业为例,课程群团队由教授“管理学”“人力资源管理概论”“领导科学”“薪酬管理”“绩效管理”等课程的所有教师组成,要求承担不同管理类课程的教师相互熟悉课程内容并建立协商机制,定期开展课程群教研活动,集体备课,发现不同课程教学内容的重复、冲突之处

并形成一套成熟的解决办法,促进课程知识的衔接,促使学生形成明晰的管理知识框架^[5]。其次,为满足学生加深知识理解的需求,需要解决当前课本知识点庞杂、浅显的问题。一方面,基于课程教材编制角度,删繁就简,深入浅出,对应用价值高的相关理论增加必要的知识解析;另一方面,从教师教学内容的选择来看,教师需在授课时掌握分寸,对于难点、重点仔细分析解说,浅显易懂或人尽皆知的理论模型等则可以略讲甚至跳过,从而在有限时间内最大限度地加深学生对知识的理解。最后,为满足学生提高知识应用能力的需求,教师必须充分发挥自身的主观能动性,在教学过程中不照搬教材,而是自主选择一些现实性强的案例对理论知识进行讲解,或以课程群团队讨论、制作课件的形式对教学内容进行补充和完善,即减少纯理论灌输,根据教材内容补充案例,引导学生思考如何应用管理学知识解决问题。这些管理案例可来源于网络、书籍、中国管理案例共享中心等,其中最佳的案例是教师的相关工作经历。教师对亲身体会的事情的讲解往往更细致生动,学生对其更感兴趣,对理论的理解和运用也会更加深入。

从社会需求和知识创新角度考虑,有必要根据环境变化对教材内容进行更新,如采用自编辅助教材,或对现有的教材进行修订,删除过时、应用性不强的内容,及时补充符合最新企业管理形势的理论和案例,从而培养出真正符合社会需要的应用型管理人才。

综上所述:一方面,通过管理学类课程群教学团队的建立,可使学生更好地区分“管理学”课程知识在不同背景和不同情境中的应用差异,能够确定某一原理成立的限度以及识别它的特殊情形,即布卢姆应用能力分类中的能力三和能力四;另一方面,通过采用贴近学生、社会和创新等需求的教学内容,可使学生更好地将所学知识应用到实践中,能够运用“管理学”课程知识预测实际问题中可能出现的各种结果并作出相应的解决方案,即布卢姆应用能力分类中的能力五和能力六。

(3)完善课程考核体系。针对“管理学”课程考核体系与课程教学目标脱节的问题,对现有的课程考核体系进行改进。“管理学”是一门实践性、应用性很强的学科,其课程效果并不能简单地通过课程考试完全反映出来,因此,“管理学”课

程考核必须由传统的结论式考核方式转变为过程式考核方式,即更加注重平时的知识掌握情况和能力形成过程。“管理学”课程考核可从以下方面进行优化:

一是提高平时成绩权重。武忠远等人认为“管理学”课程考核要兼顾学生平时学习表现,最终成绩中平时成绩占比设计为40%(如有期中考试则为55%)^[1];胡伟华认为成绩评定体系设计的总体原则是实行全过程考核模式,总评成绩的构成应为平时成绩和期末考试成绩各占一半^[6];郭宁认为应将“管理学”考核的重点向“重过程轻结果”转变^[4];王凤霞也认为要注重形成性考核,改革终结性考核^[7]。综合这些专家的观点,结合上述问题分析,“管理学”课程考核改革的一个方向就是适当提高平时考核成绩权重,引导学生更加重视学习过程,强化平时考核的激励和督促作用。

二是丰富过程考核形式。过程性考核不能仅仅把期末考试的卷面成绩作为判定平时成绩的主要依据,而应运用多种形式进行考查,使学生的学习过程中做实做足。考核形式的多样化可通过以下方法实现:除考查最基本的出勤和书面作业外,还可设立课堂测试、提出随堂问题、组织辩论、开展案例讨论、进行企业调研、评阅调研报告与展开问题研讨等,甚至可以将学生参加企业经营大赛等的情况也作为平时考核的依据。具体的过程考核形式可根据各高校“管理学”课程教学的实际情况进行选择 and 侧重,但最终平时成绩的评定关键是要做好学生参与各项教学活动的记录工作,并制定相应的评分标准,使过程考核公开、公平、公正^[1]。

三是优化期末考核内容的编制。应提升期末考试试卷中案例分析题、管理论述题等考察能力的题型的占比,减少名词解释、选择题等知识性题型分值,这样能更好地考查学生的知识应用能力,促使学生在平时的学习中注重对自身应用能力的培养和训练。

四是建立考核反馈机制。一方面,可通过设立课堂测试获得学生掌握知识、形成能力的情况,及时反馈该堂课的教学效果,同时,可通过对学生期末考试结果的分析了解该学期的教学效果,进而对课程教学内容、教学进度、教学方法等进行评价和调整;另一方面,可通过对毕业生进行问卷调

查、访谈等了解学生对这门课程的意见与建议,从而及时对“管理学”课程教学体系进行调整和完善。

综上,通过过程式、反馈式、能力考察式课程考核体系,可使学生在应用能力提升上获得考核机制的“推力”及其间接促成的学生自身的“拉力”,使其在学习和考核过程中学会分析情境的发生原因,解释理论的运用原理,即布卢姆应用能力分类中的能力七和能力八。

3.3 “管理学”课程教学改革的保障措施

(1)筑牢思想保障。改革需要思想引领,“管理学”课程改革难以推动,存在思想惰性的原因。当前,随着大数据、人工智能、互联网等技术的不断发展,学生的学习环境、学习方法都发生了深刻的变革,迫切需要广大“管理学”教师适应这种变化,树立开拓创新的思想观念,以勇于开拓新知识、敢于采用新方法的思想观念对待“管理学”课程教学。“管理学”课程教学团队可采取研讨、交流、观摩、访问等形式促进改革思想的形成,筑牢“管理学”课程改革的思想保障。

(2)加强师资保障。一方面,需提高师资的数量。教师数量的增加可以使人均授课班级规模缩小,从而减轻大班制教学压力,进而在根源上解决教学模式缺乏实效性的问题。如班级规模的缩小更便于讨论式、游戏式、双向互动式等教学模式的采用,可让更多的学生在有限的课堂时间内成为参与者而不是旁观者。另一方面,需提高师资的质量。采用新的教学模式必然要求使用者掌握该模式的基本内容和基本方法,甚至还要求其具备较强的组织能力和观察能力等,如在使用角色演练法的过程中,如何设计合适的角色、如何组织学生积极参与、如何根据学生表现考查其能力等都是需要考虑的问题。此外,在对教学内容和考核体系进行优化完善的改革过程中,编制新教材、补充及解读案例、设计考试内容等都要求教师具备较高的管理知识应用水平。因此,各高校在进行教师招聘时,既要适当地扩充规模,也要严格、科学地考查应聘者是否具备胜任该岗位的素质。同时,在培训方面,高校可通过外派教师进修学习、组织校内交流等方式盘活现有师资资源,提升“管理学”授课教师整体水平。

(3)提供平台保障。一方面,加强一流课程申报和建设。由于“管理学”课程教学对象多,影

响力大,各高校都应将该课程作为一流课程打造,在一流课程立项、课程资源供给、课程教材建设等方面予以重点支持。另一方面,注重网络课程资源开发。在当今互联网高速发展的时代,高校可充分利用网络资源,不断丰富“管理学”课程教学形式、教学内容和教学手段,提高“管理学”课程的趣味性、生动性和实效性。此外,还可以运用网络手段打造专业的“管理学”课程师生沟通平台和作业平台,使学生能及时高效地获取所需学习资源,提高学生学习质量和学习效率。

(4)健全制度保障。一方面,要完善教师激励制度,如:在“管理学”课程授课形式上给予教师充分的自主权,在学生的考试成绩评定规则上给予教师更多的决定权,等等。通过此类制度保障释放改革实施空间,使教师能大胆尝试,积极探索。此外,高校还可根据教学改革情况制定相应的绩效奖励规章,如:奖励在新教材编制中做出贡献的教师,表彰所培养学生就业率或就业待遇显著提升的教学小组,等等。另一方面,要完善学生激励制度,如:将课堂测试情况和课堂讨论参与度等作为最终课程成绩的主要构成,将有利于管理能力提高的相关竞赛纳入综合素质测评考察范

围,对在企业调研等活动中表现突出的学生进行评优,等等。通过以上鼓励措施,营造培养应用能力的良好氛围,提高改革过程中学生参与的积极性。

参考文献:

- [1] 武忠远,王成,李兴开.管理学课程改革新思路[J].教育探索,2008(7):51-53.
- [2] 吕肖东,顾锋,张涛.管理学课程的案例教学法改革与设计[J].实验室研究与探索,2014(12):212-215,250.
- [3] 张廷芹,王业军,周辉.《管理学基础》课程教学方法研究[J].商场现代化,2006(2):293.
- [4] 郭宁.由应用型本科管理学课程教学引发的思考[J].教育与职业,2014(15):131-132.
- [5] 王艳萍.西方经济学课程群改革实践探索——以太原师范学院为例[J].教育理论与实践,2020(18):50-52.
- [6] 胡伟华.基于实践能力提升的管理学课程教学设计[J].内蒙古师范大学学报(教育科学版),2014(3):111-113.
- [7] 王凤霞.管理学课程设计模式探析[J].黑龙江高教研究,2009(5):145-148.

Research on Curriculum Reform of “Management” in Colleges and Universities Based on Application Ability Cultivation

ZHU Jian, TANG Tianmei

(Business School, Xiangtan University, Xiangtan 411105, China)

Abstract: As a compulsory course for basic majors of economics and management in colleges and universities, the course of “Management” plays an important role in talent training. However, there are some problems in this course, such as single teaching mode, obsolete teaching content, and too much emphasis on theoretical knowledge teaching in course assessment. Based on the perspective of application ability training and Bloom’s classification of application ability, this paper systematically analyzes the problems existing in the teaching of “Management” course, and puts forward the corresponding reform measures.

Key words: colleges and universities; application ability; “Management” course; curriculum reform

(责任校对 王小飞)