

新文科背景下《管理心理学》课程教学改革创新初探

翟友华

(盐城师范学院教育科学学院, 江苏 盐城 224002)

摘要:当前高校的应用心理学专业《管理心理学》课程的教学存在着教学目标定位不清, 教学内容陈旧固化, 教学方法传统单一和教学评价不够科学的问题。为加快新文科背景下《管理心理学》课程教学改革, 可以明晰课程教学的思政目标, 深挖课程内容的思政元素, 增加与时俱进的新内容; 开展互动式课堂革命, 进行项目式课程教学; 重视动态过程性评价, 实践导向成果评价和创新性能力评估。

关键词:管理心理学; 教学改革; 新文科

一、引言

“新文科”是指以继承创新、交叉融合、协同共享为途径, 促进多学科交叉与深度融合, 从而推动传统文科创新升级。新文科建设是提升综合国力、坚定文化自信、培养时代新人、建设高等教育强国、推动文科教育融合发展的重要助力。2020年, 教育部发布了《新文科建设宣言》, 宣言中要求文科教育必须加快创新发展, 强调要优化文科专业结构, 鼓励和支持高校开设实践教学课程和跨学科、跨专业的新型交叉课程, 培养学生的跨领域知识融通能力, 提升学生的实践能力。

管理心理学是一门研究组织中人的行为与心理活动规律的综合科学, 是研究管理过程中人们的心理现象、心理过程及其发展规律的科学。其重点在于对共同经营管理目标的人的系统的研究, 以提高效率, 在一定的成本控制条件下, 最大限度地调动人的积极性和创造性。管理心理学是管理学、心理学、行为学、社会学、伦理学和人类学等多学科交叉融合的边缘性学科, 是应用心理学专业的一门专业课程。

新文科建设对应用心理学专业的专业建设和人才培养提出了新的发展目标, 也对管理心理学的课程教学提出了新的要求, 面对新文科建设的浪潮, 管理心理学要怎样实现学科创新升级, 这正是当下高校的管理心理学课程教学改革需要积极探索的方向。文章在新文科建设的背景下, 探究管理心理学课程教学的创新改革路径。

二、新文科背景下“管理心理学”教学存在的问题

《管理心理学》是面向应用心理学专业学生开设的一门专业必修课程。它是一门理论与实践相融合的课程, 兼具了理论性和应用性, 对学生的专业素质和专业能力培养都具有重要意义, 但在实际课程教学中却还存在诸多问题亟待解决。

(一) 课程教学目标定位不清

传统的管理心理学课程教学目标往往指向一定的知识目标和能力素质目标, 却忽略了作为教育本身的育人目标。教育部于2020年12月印发了《高等学校课程思政建设指导纲要》, 文件强调“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”是教育的根本问题, 落实立德树人根本任务, 必须将价值塑造、知识传授和能力培养三者融为一体、不可割裂。全面推进课程思政建设, 就是要寓价值观引导于知识传授和能力培养之中, 帮助学生塑造正确的三观, 这是人才培养的应有之义, 更是必备内容。这为管理心理学的课程教学目标改革指明了方向。管理心理学的课程目标到底该定位于何处? 它可以通过课程教学培养什么样的人? 也就是课程的思政目标是什么? 该怎么将课程思政目标整合到课程目标体系中去?

(二) 课程教学内容陈旧固化

在实际课程教学中, 管理心理学教学内容主要包括了四大块内容, 分别是个体心理、群体心理、组织心理以及领导心理。看起来课程知识的涵盖面非常广, 但是教材上的相关知识大多是比较陈旧的, 因为管理心理学的两个主要学科管理学和心理学都在飞速发展着, 相关领域新的研究结果层出不穷, 知识的更新迭代非常迅速。但这些前沿的研究成果并没能能够在管理心理学的教材和教学中得到体现。

同时, 管理心理学的课程教学内容还很固化, 远远落后于这个日新月异的时代, 与社会现实存在严重的脱节, 这对于管理心理学的课程建设来讲无疑是非常严重的。因为这门课程本身就是一门应用型为主的学科, 课程教学是指向培养学生对现实组织管理问题的解决能力的, 但是大多数管理心理学教材上的案例还停留在互联网时代之前, 对互联网时代之后组织管理当中常见的现实问题并无体现, 这就很难通过课程教学实现课程目标。

(三) 课程教学方法传统单一

课程教学方法过于传统单一是当前管理心理学课程教学改革的痛点之一。因为管理心理学是一门兼具理论性和应用性的课程, 在理论知识的授课过程中, 教师很容易把学生的主体地位遗忘, 把他们视为被动的接受者, 采用传统的讲授法进行教学。对于智慧教学手段的运用更是少之又少, 大多采用PPT结合讲授的方式授课。对于应用性实践性内容的授课方式大多还停留在小组讨论。

(四) 课程教学评价不够科学

作为应用心理学专业的专业必修课, 管理心理学的课程考核逃不过闭卷期末考试, 为了增加课程考核评价的合理性, 往往会采用平时成绩和期末考试成绩结合考评, 而平时成绩大多通过学生考勤、课堂提问、平时作业来考核评定。这样的考核方式弱化了对学生应用实践能力的考核评价。无法科学全面的评价学生的学和教师的教, 难以客观的反馈学生的学习情况, 也难以实现教学相长。

三、新文科背景下“管理心理学”教学改革策略

(一) 课程教学目标改革

为进一步完善管理心理学的教学目标, 必须明晰课程思政目标的具体内涵。管理心理学的课程思政目标应该指向培养学生的马克思主义哲学观和社会主义核心价值观, 例如培养学生以联系的、发展的眼光看待客观世界以及组织管理中的现实问题, 坚持马克思主义的认识论, 即实践是检验真理的唯一标准; 增加学生对中华优秀传统文化的认识和了解, 例如了解中国古代思想家、政治家、教育家关于管理的主张和传统管理思想, 体会其中蕴含的管理智慧; 促进学生在个人素质和职业素养等方面发生积极变化,

例如了解组织管理情境中的人的心理及行为规律,发展自身身处组织之中的诚信与敬业素质、责任与担当意识、创新与协作能力,确立自己的职业道德观、增强专业职业素养等。最终使学生通过课程学习形成良好的心理品质与积极向上的情感态度。

(二) 课程教学内容改革

1. 深挖课程内容的思政元素

管理心理学作为一门具有社会科学属性的应用学科,其中可挖掘的课程思政元素是非常丰富的。这些课程思政元素涉及四大类,分别是传递马克思主义哲学和核心价值观的思政元素、传播中国传统文化的思政元素、提高个人心理品质的思政元素、培育个体职业素养的思政元素。举例来说,管理心理学发展简史内容涉及到中国古代儒家、道家、法家等大家对管理的主张,其中蕴含着中国古代的管理智慧和管理思想,可以向学生弘扬和传播中国传统文化;管理心理学的人性观部分介绍了中西方学者对于人性的思考和不同假设,可以引发学生对于人性的独立思考;关于人格的内容,可以引导学生正确认知自我、了解自我,塑造积极的人格心理;关于动机与激励的部分,能够引导学生树立正确的三观,有利于学生爱岗敬业无私奉献和工匠精神等职业素养的培育。

2. 增加与时俱进的新内容

互联网时代以来,组织发生了巨大的变革,传统的管理情景发生了巨大的颠覆,管理心理学的课程教学内容也应当与时俱进,帮助学生分析管理新问题,培养学生解决管理新挑战的能力。在对传统课程内容进行一定精简的基础上,可以增加以下内容:数字化与人工智能驱动的组织行为变革的教学内容,主要可涉及数字化转型中的员工心理适应、AI 对职场关系的影响、远程/混合办公中的心理契约重构;组织韧性与危机管理心理学的教学内容,主要可涉及 VUCA 时代下的员工心理韧性培养、危机事件中的群体心理反应、构建“心理安全型组织”的路径;多元文化与全球化团队管理的教学内容,主要可涉及跨文化价值观冲突与协作障碍、全球化团队的包容性领导力等。

(三) 课程教学方法改革

1. 开展互动式课堂革命

一是通过翻转课堂将学生的主体地位还给学生,可以课前让学生通过微课视频自学基础理论,完成在线测试;课中设计聚焦争议性议题辩论,例如就“AI 监控是否侵犯员工隐私?”展开辩论,教师担任“流程仲裁者”而非“知识权威”。二是采用即兴戏剧教学法增加课堂的互动性和学生参与度,例如将管理场景(如冲突调解、危机决策)转化为短剧表演等。

2. 进行项目式课程教学

为了实现课程的应用性和实践性,可以采用项目式教学。一方面,可以在课程教学中嵌入企业真实课题,与本地企业合作,发布真实管理挑战。例如发布“如何提升 Z 世代员工留存率?”研究课题,由学生分组提交解决方案,优秀方案可获得企业实习机会或创业基金支持。另一方面,可以积极举办各类跨学科竞赛,例如联合计算机学院、商学院开展“AI 伦理与组织管理”黑客马拉松,要求团队在 48 小时内完成从问题定义到原型设计的闭环。

(四) 课程教学评价改革

1. 重视动态过程性评价

对学生的课程学习评价不能仅停留于一次作业或者一次考试,

而应该重视动态过程性评价。教师可以借助课堂互动积分系统来实现过程性评价,使用在线工具(如雨课堂、学习通)进行实时投票、匿名提问、案例抢答等获取学习积分,积分计入总评。例如,分组讨论“AI 面试中的偏见问题”时,教师根据学生的观点贡献度、逻辑性和创新性实时打分。还可以设置阶段性闯关任务,将课程拆解为多个模块,每个模块设置“关卡挑战”,例如完成心理测评报告、设计团队激励方案等,以此来对学生的学习动态进行相应考评。

2. 实践导向成果评价

相比于对理论掌握情况考评的侧重,应当增加对实践导向成果的评价。具体来说可以有以下尝试:一是可以通过虚拟仿真项目进行实践考评,使用 AnyLogic、VRChat 等工具模拟企业管理场景,例如危机公关、跨文化团队冲突解决等,要求学生输出分析报告并答辩,依据方案可行性、心理学理论应用、创新性、表达能力、团队协作等方面展开评价。二是可以通过校企合作的企业真实课题成果来进行实践考评,与企业合作发布调研任务,例如“新生代员工离职心理动因分析”等,要求学生提交数据分析报告、可视化图表及干预建议,由企业 HR、课程教师、同学互评、外部专家进行多主体评价。

3. 创新性能力评估

增加对学生的课程创新性能力的评估,例如采用 TED 式微演讲,由学生自选管理心理学热点话题(如“元宇宙中的组织信任构建”),录制 5 分钟视频并公开演讲;教师通过内容深度、逻辑性、感染力、技术应用、创新性等方面,来进行评估;也可以举办创意提案大赛,以小组形式设计解决实际管理问题的方案,比如“如何通过心理学手段降低快递行业员工流失率?”等,优秀方案可孵化为创业项目。

四、结语

新文科建设的浪潮下,管理心理学的课程教学面临着种种新的挑战,同时也为学科建设和发展带来了新的契机。通过对于课程教学目标、教学内容、教学方法和评价体系的全方位改革,在教学目标上深挖思政,在教学内容上去旧迎新,在教学方法上与时俱进,在教学评价上多元动态,管理心理学的课程教学改革必将迎来新的局面。

参考文献:

- [1] 曾练平,杨忠萍,谢恩慧. “对分课堂”教学模式在“管理心理学”教学实践中的运用[J]. 教育理论与实践,2018,38(27):52-54.
- [2] 程亿. “产教融合”背景下《管理心理学》课程思政建设思考[J]. 未来与发展,2023,47(11):87-92.
- [3] 李果,李小川,张祥,等. 新文科背景下管理学科拔尖创新人才培养模式研究[J]. 天津大学学报(社会科学版),2024,26(01):9-16.
- [4] 潘石瑛. 新形势下《管理心理学》课程教学改革研究[J]. 产业与科技论坛,2022,21(08):204-205.
- [5] 齐金玲,牛振海,张丽宏,等. 混合式教学模式下的应用心理学教学评价体系研究[J]. 中国多媒体与网络教学学报(上旬刊),2022,(11):158-161.
- [6] 王慧. 对应毕业要求的《管理心理学》课程思政教学设计[J]. 高教学刊,2021,(08):69-72+76.