

组织行为学视角下高职教学管理规范化探析

■ 崔笑宇 李志刚 杨东峻

(北京电子科技职业学院 经济管理学院)

摘 要: 组织行为学对于进行个体和群体行为分析与管理、行为激励等方面具有重要的指导作用,随着职业教育的不断发展,在社会经济中发挥着越来越重要的作用,本文运用组织行为学分析高职学生群体中存在的学习态度不端正、学习效率低下和缺乏创新思维等问题,提出针对性的解决思路,如:运用双因素理论提高学习满意度,运用期望理论提高学生自我效能感,利用激励机制激活创新思维等,帮助高职教学管理工作更为规范化。

关键词: 组织行为学,高职院校,教学管理规范化

DOI编码: 10.3969/j.issn.1002-5944.2023.08.041

Analysis of the Standardization of Higher Vocational Teaching Management from the Perspective of Organizational Behavior

CUI Xiaoyu LI Zhigang YANG Dongjun

(School of Economics and Management, Beijing Polytechnic)

Abstract: Organizational behavior plays an important guiding role in the analysis and management of individual and group behaviors as well as behavior incentives. With the continuous development of vocational education, it plays an increasingly important role in the social economy. Organizational behavior is used to analyze the problems of incorrect learning attitude, low learning efficiency and a lack of innovative thinking among students in higher vocational colleges. It can put forward targeted solutions, such as using two-factor theory to improve learning satisfaction, using expectation theory to improve students' sense of self-efficacy, using incentive mechanism to activate innovative thinking, etc., to help vocational teaching management work more standardized.

Keywords: organizational behavior, higher vocational colleges, standardization of teaching management

随着社会和经济的不断发展,职业教育对于建设人力资源强国和技能型社会的价值和作用也在不断凸显。2022年,我国颁布了《中华人民共和国职业教育法》,明确了职业教育的目的定位,凸显了职业教育的地位作用。目前,在高等职业教育落地实施的过程中,教学模式、教学方式方法和教学手段等方面仍然存在一定问题,高职教育的学生群体具有自我主观意识强、个性色彩突出、社交行为丰富、情绪易

于波动等特点,从组织行为学角度对目前高职教学过程中存在的问题进行探析,为新形势下的高职教学管理模式规范化提供相应借鉴和参考。

1 组织行为学在教学管理中的作用

1.1 从个体行为角度提高课堂效果

组织行为学强调研究人体态度、需要、动机、价

价值观、个性等因素与个体表现行为之间的关系。其中, 态度所包含的认知、情感和意向因素都会对个体的外在表现行为产生重要影响, 属于行为的指导和动力系统。正确的价值观和学习态度会对个体的学习行为产生直接、重要的影响。同时也会影响到学生个体对于组织的服从度, 认可度以及归属感和容忍度^[1]。某一行为背后的动机有可能是综合性的, 比如: 学习的动机有学业和就业压力、争取荣誉和奖金、报答父母等多种因素。而促使学生作弊的动机则有侥幸心理、消极的学习态度、不公平心理等。因此, 从个体的态度、需要、动机等内在因素层面去研究学生内在需求, 可以帮助教师重新梳理和设计课堂教学内容, 增强教学内容的针对性。

1.2 运用相关理论工具实现教学规范化

组织行为学中, 有多种理论工具可以帮助我们实现教学规范化设计, 比如: 马斯洛的需要层次理论, 赫茨伯格的双因素理论, 麦克利兰的成就需要理论等。其中, 赫茨伯格的双因素理论主要内涵是指引起人们满意与不满意的因素是大相径庭的, 据此总结出保健因素和激励因素两种类型。在规范化教学设计中可以运用以上相关理论工具。

2 高职教学管理中存在的问题

目前, 高职教学管理过程中仍存在很多问题, 主要集中在学生主体, 总结为以下三点。

2.1 学习态度不端正, 抱有抵触情绪

在高职学生群体中, 部分同学对于自己的学习生涯规划不甚清晰, 在日常生活中抱有消极懈怠心理, 得过且过。面对老师和家长存在天然抵触情绪, 且随着年龄逐渐增长, 这些同学的人生观、世界观、价值观也在形成过程中逐渐沉淀为思维惯性, 具体表现为不仅对于学习本身的消极态度, 而且上升为对学校、老师、同学等周围群体和生活方式的不满。例如: 对学校硬件设施、人员服务、规章制度, 老师授课方式方法, 课堂的知识性、趣味性、

实用性以及同学的行为习惯、生活作息等方面等均抱有抵触情绪。

2.2 学习效率低下, 存在畏难情绪

在高职学生群体中, 部分同学能够充分认识到学习的重要性, 但是在具体的学习过程中, 往往没有掌握恰当的学习方法, 导致学习效率低下, 无法获得良好的学习成果, 而这一情况往往会带来负面反馈和阻碍, 从而形成负向循环, 久而久之, 学生面对学习任务时容易形成畏难心理, 陷入习得性无助的境地。习得性无助是指个体在经历重复失败遭遇或者挫折后, 把失败原因归因为个体, 从而对待现状消极被动, 并认为结果不可改变的一种心理状态。基础薄弱的学生, 如果在学习过程中始终无法完成学习任务或一直获得负向反馈就容易形成习得性无助。

2.3 擅长模仿借鉴, 缺乏主动思考创新

在高职教育过程中, 强调知行合一、德技并修, 教师在设计教学环节中也会增加课堂活动和实际动手项目, 因此, 高职学生往往需要完成更多的课程任务, 这些任务包括: 课上、课下、线上、线下、个人独立、小组合作完成等多种形式。在此过程中存在着照搬照抄, 生搬硬套的现象。还有部分同学在小组合作过程中秉承回避态度, 分内工作都由其他能力较强的同学代劳, 而这种方式往往更为隐蔽也更难被老师发现。无论上述哪种方式, 都不能够实现原定的教学目标, 学生的能力也无法得到充分锻炼, 教师更无法掌握学生的真实水平, 长此以往, 学生个体的独立思考能力、批判精神和创新能力都会逐步退化。

3 组织行为学视角下高职教学管理规范化建议

3.1 “双因素”理论提高学习满意度

针对部分同学存在学习态度不端正, 对学习、学校抱有抵触心理的现象。可以利用赫茨伯格的双因素理论, 从保健因素和激励因素入手。首先, 保证

保健因素在良好水平,如:学校的管理政策、后勤保障、生活服务、保安保卫、心理援助、贫困资助、硬件设施等。而在做好保健因素的控制和把握后,虽然能够消除学生的不满情绪,但是并不意味着就此能够提升其满意水平。因此,需要对激励因素加以把控和改进,如:学校的荣誉奖励、就业指导、实习岗位、校企合作、学生组织、社团活动、竞赛活动等。从双因素视角针对学校的各项工作进行规范化调整,可以更好地消除学生的抵触心理,提高学习满意度。

3.2 期望理论提高自我效能感

针对高职学生在学习过程中存在畏难心理以及习得性无助的情况,在组织行为学中,组织压力的强度(横坐标)与组织效率(纵坐标)的关系呈“倒U型”的发展趋势,适度的压力与组织效率成正比,过度的压力与组织效率成反比。教师在设计学习任务的过程中,需要根据学情合理设置难度,在教学评价过程中,针对学生的阶段性进步给予及时的正反馈,做到激励和减压相结合。期望理论认为,激励水平是由期望值和目标效价决定的。用公式可以表示为:激励=期望值×效价。当学生自我效能感过低时,其对学习任务的期望成绩也会随之降低,此时需要提高其效价,就能够提高激励水平。效价是指个体对于预期的结果或回报在主观上所感觉到的价值大小,在教学过程中,可以设置即时性反馈的公平评价体系,通过阶段性成绩、口头表扬、公示奖励等方式提高高职学生的学习任务效价,进而提高激励水平,增强其自我效能感。

3.3 激励机制激活创新思维

针对高职学生群体依赖于模仿借鉴,缺乏主动思考和创新思维能力的问题,可以利用组织行为学中的激励机制帮助其激发创新思维。激励机制是通过一套理性化的方式来实现激励主体和激励客体相互作用的过程。其中包含了诱导因素提取、行为导向制度、行为幅度制度等。诱导因素提取是指运用能够调动个体积极性的各种资源来对个体进行有

效激励。可以设置创新赛项,开设创新选修课程,组织成立创新社团等作为诱导因素^[2]。同时也可以运用行为导向制度来激发创新,如:设置奖励机制,根据学生在创新类比赛中所获得的奖项给予奖励和表彰^[3]。这里就涉及行为幅度制度,比如:针对比赛获奖的奖励、针对专利发明、论文发表的奖励,针对实训任务流程梳理和改进的奖励,基于课堂任务的小型创新成果的奖励等,根据创新成果的大小给予不同的奖励幅度。综合以上激励机制的灵活运用,在教学过程中激发学生创新动机,培养学生创新意识。

4 结语

利用组织行为学可以对高职教学管理规范化发展提供新颖的思路,利用双因素理论,期望理论和激励机制的设计给专业建设、学科建设和课堂建设开辟了新的道路,有利于学生满意水平、自我效能感的提高和创新能力的培养,对于新时代高等职业教育人才培养模式的不断更新变化提供了理论支撑。在此基础上,组织行为学除了研究对象为学生主体外,还可以从教师以及师生关系入手,研究群体中意见领袖给组织行为带来的影响,而这一问题有待于后续深入探索。

参考文献

- [1] 段万春.组织行为学(第3版)[M].北京:高等教育出版社,2017.
- [2] 李志刚.在体验中学习[C]//Kab创业教育年会暨大学生创业教育论坛.2009.
- [3] 蒋从根,陈洪华,王萍.构建竞赛体系与提高技能型人才质量研究[J].管理观察,2014(27):3.

作者简介

崔笑宇,硕士研究生,讲师,研究方向为组织行为学、高等职业教育。
李志刚,博士研究生,副教授,研究方向为经济学、管理学、职业教育。
杨东峻,专科,学生,研究方向为电子商务。

(责任编辑:高鹏)