教学日志

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 时间： 2019年 4月 29 日 | | 第 34 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 运动会。 | | |
| 时间： 2019年 4月 29 日 | | 第 56 节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 运动会。 | | |
| 时间： 2019年 5月 1日 | | 第 12 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 假期。 | | |
| 时间： 2019年 5月 1日 | | 第 34节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 假期。 | | |
| 时间： 2019年 5月 6日 | | 第 34 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 学生活动 休课。 | | |
| 时间： 2019年 5月 6日 | | 第 56节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 学生活动 休课。 | | |
| 时间： 2019年 5月 8日 | | 第 12 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 学会活动 休课。 | | |
| 时间： 2019年 5月 8日 | | 第 34节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 学生活动 休课。 | | |
| 时间： 2019年 5月 13日 | | 第 34 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 学生活动 休课 | | |
| 时间： 2019年 5月 13日 | | 第 56节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 学生活动 休课。 | | |
| 时间： 2019年 5月 15日 | | 第 12 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 学生活动 休课。 | | |
| 时间： 2019年 5月 15日 | | 第 34节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 学生活动 休课。 | | |
| 时间： 2019年 5月 20日 | | 第 34 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述情绪劳动与管理。对情绪劳动的概念与结构维度，情绪劳动的四种策略，以及情绪劳动中的而心理健康问题例如情感耗竭、去人格化、工作满意度降低进行了探讨与说明。  结合现实与身边例子，提出问题，分析问题，加深同学们的理解。  学生整体专注度较高。 | | |
| 时间： 2019年 5月 20日 | | 第 56节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述情绪劳动与管理。对情绪劳动的概念与结构维度，情绪劳动的四种策略，以及情绪劳动中的而心理健康问题例如情感耗竭、去人格化、工作满意度降低进行了探讨与说明。  结合现实与身边例子，提出问题，分析问题，加深同学们的理解。  学生整体专注度较高。 | | |
| 时间： 2019年 5月 22日 | | 第 12 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述情绪劳动中的员工工作倦怠问题。包含工作倦怠的概念与结构维度，工作倦怠的影响因素，以及工作倦怠的干预措施等。  结合现实与身边例子，提出问题，分析问题，加深同学们的理解。  总体来讲学生整体专注度还不错。 | | |
| 时间： 2019年 5月 22日 | | 第 34节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述情绪劳动中的员工工作倦怠问题。包含工作倦怠的概念与结构维度，工作倦怠的影响因素，以及工作倦怠的干预措施等。  结合现实与身边例子，提出问题，分析问题，加深同学们的理解。  总体来讲学生整体专注度还不错。 | | |
| 时间： 2019年 5月 27日 | | 第 34 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述应激与挫折管理中的应激管理问题。包含应激的涵义、应激源的类别和应激感受性、应激的作用和产生的后果、应急管理的策略和员工援助计划内容。  结合现实与身边例子，提出问题，分析问题，加深同学们的理解。  总体来讲学生整体专注度还不错。 | | |
| 时间： 2019年 5月 27日 | | 第 56节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述应激与挫折管理中的应激管理问题。包含应激的涵义、应激源的类别和应激感受性、应激的作用和产生的后果、应急管理的策略和员工援助计划内容。  结合现实与身边例子，提出问题，分析问题，加深同学们的理解。  总体来讲学生整体专注度还不错。 | | |
| 时间： 2019年 5月 29日 | | 第 12 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述应激与挫折管理中的挫折管理。包含挫折的本质及表现形式、挫折的来源、员工受挫后的行为表现、挫折的积极和消极作用以及挫折的管理方法等内容。  结合现实与身边例子，提出问题，分析问题，加深同学们的理解。  总体来讲学生整体专注度还不错。 | | |
| 时间： 2019年 5月 29日 | | 第 34节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述应激与挫折管理中的挫折管理。包含挫折的本质及表现形式、挫折的来源、员工受挫后的行为表现、挫折的积极和消极作用以及挫折的管理方法等内容。  结合现实与身边例子，提出问题，分析问题，加深同学们的理解。  总体来讲学生整体专注度还不错。 | | |
| 时间： 2019年 6月 3日 | | 第 34 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述情绪管理中的员工卷入和管理。首先结合案例向学生说明什么是员工卷入和员工卷入的影响，让学生正确理解员工卷入的含义。然后向学生说明员工卷入的心理前提和条件：心理契约和员工工作价值观。心理契约部分包含心理契约的概念、特点、内容、类型、影响及有效管理；工作价值观部分包含工作价值观的概念、结构维度和管理。  结合现实与身边例子，提出问题，分析问题，加深同学们的理解。  总体来讲学生整体专注度还不错。 | | |
| 时间： 2019年 6月 3日 | | 第 56节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述情绪管理中的员工卷入和管理。首先结合案例向学生说明什么是员工卷入和员工卷入的影响，让学生正确理解员工卷入的含义。然后向学生说明员工卷入的心理前提和条件：心理契约和员工工作价值观。心理契约部分包含心理契约的概念、特点、内容、类型、影响及有效管理；工作价值观部分包含工作价值观的概念、结构维度和管理。  结合现实与身边例子，提出问题，分析问题，加深同学们的理解。  总体来讲学生整体专注度还不错。 | | |
| 时间： 2019年 6月 5日 | | 第 12 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述员工卷入的后果：组织承诺和工作满意度。组织承诺部分包含组织承诺的概念、类型、对工作的影响和管理等内容；工作满意度包含工作满意度的概念、影响因素、模型、与工作行为间的关系及提高工作满意度的方法。  结合现实与身边例子，提出问题，分析问题，加深同学们的理解。  总体来讲学生整体专注度还不错。 | | |
| 时间： 2019年 6月 5日 | | 第 34节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述员工卷入的后果：组织承诺和工作满意度。组织承诺部分包含组织承诺的概念、类型、对工作的影响和管理等内容；工作满意度包含工作满意度的概念、影响因素、模型、与工作行为间的关系及提高工作满意度的方法。  结合现实与身边例子，提出问题，分析问题，加深同学们的理解。  总体来讲学生整体专注度还不错。 | | |
| 时间： 2019年 6月 10日 | | 第 34 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述行为管理中的领导与领导理论。主要讲述领导的概念与功能及部分的传统领导有效性理论。内容包含领导的概念、功能及领导者的影响力，以及领导有效性的特质理论。  结合现实与身边例子，提出问题，分析问题，加深同学们的理解。  总体来讲学生整体专注度还不错。 | | |
| 时间： 2019年 6月 10日 | | 第 56节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述行为管理中的领导与领导理论。主要讲述领导的概念与功能及部分的传统领导有效性理论。内容包含领导的概念、功能及领导者的影响力，以及领导有效性的特质理论。  结合现实与身边例子，提出问题，分析问题，加深同学们的理解。  总体来讲学生整体专注度还不错。 | | |
| 时间： 2019年 6月 12日 | | 第 12 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述行为管理中的领导与领导理论。主要讲述领导的剩余的传统领导有效性理论和当代领导有效性理论。内容包含传统领导有效理论中的领导的领导有效性的行为理论、领导有效性的权变理论和当代领导有效性理论的魅力型领导理论、变革型和交易型领导理论、领导替代理论、内隐领导理论、服务型领导理论和诚信领导理论。  结合现实与身边例子，提出问题，分析问题，加深同学们的理解。  总体来讲学生整体专注度还不错。 | | |
| 时间： 2019年 6月 12日 | | 第 34节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述行为管理中的领导与领导理论。主要讲述领导的剩余的传统领导有效性理论和当代领导有效性理论。内容包含传统领导有效理论中的领导的领导有效性的行为理论、领导有效性的权变理论和当代领导有效性理论的魅力型领导理论、变革型和交易型领导理论、领导替代理论、内隐领导理论、服务型领导理论和诚信领导理论。  结合现实与身边例子，提出问题，分析问题，加深同学们的理解。  总体来讲学生整体专注度还不错。 | | |
| 时间： 2019年 6月 17日 | | 第 34 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述领导行为和策略中的领导者人力资源管理的行为和策略。包含领导者授权的策略与方法、领导者树立威信的策略和方法、领导者处理人际关系的策略和方法等内容。  采用理论与问题和实践相结合的方法，学生学习兴趣较高。 | | |
| 时间： 2019年 6月 17日 | | 第 56节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述领导行为和策略中的领导者人力资源管理的行为和策略。包含领导者授权的策略与方法、领导者树立威信的策略和方法、领导者处理人际关系的策略和方法等内容。  采用理论与问题和实践相结合的方法，学生学习兴趣较高。 | | |
| 时间： 2019年 6月 19日 | | 第 12 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述领导者人力资源开发的行为及策略。包含员工职业生涯管理的策略和方法、员工培训的策略和方法、员工“成员-家庭”平衡的策略和方法等内容。  采用理论与问题和实践相结合的方法，学生学习兴趣较高。 | | |
| 时间： 2019年 6月 19日 | | 第 34节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述领导者人力资源开发的行为及策略。包含员工职业生涯管理的策略和方法、员工培训的策略和方法、员工“成员-家庭”平衡的策略和方法等内容。  采用理论与问题和实践相结合的方法，学生学习兴趣较高。 | | |
| 时间： 2019年 6月 24日 | | 第 34 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述胜任特征模型及领导干部选拔中的胜任特征模型。包含胜任特征的概念、胜任特征模型的构成及分类、胜任特征模型的特点、胜任特征模型的作用，及领导胜任特征模型的建立等内容。  采用理论与问题和实践相结合的方法，学生学习兴趣较高。 | | |
| 时间： 2019年 6月 24日 | | 第 56节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述胜任特征模型及领导干部选拔中的胜任特征模型。包含胜任特征的概念、胜任特征模型的构成及分类、胜任特征模型的特点、胜任特征模型的作用，及领导胜任特征模型的建立等内容。  采用理论与问题和实践相结合的方法，学生学习兴趣较高。 | | |
| 时间： 2019年 6月 26日 | | 第 12 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述胜任特征模型及领导干部选拔中的领导者胜任特征模型和领导干部的选拔。领导者胜任特征模型包含领导胜任特征模型的含义及研究成果，领导干部的选拔包含360度反馈评估、评价中心技术及结构化和非结构化面试等内容。  采用理论与问题和实践相结合的方法，学生学习兴趣较高。 | | |
| 时间： 2019年 6月 26日 | | 第 34节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 本次课程主要讲述胜任特征模型及领导干部选拔中的领导者胜任特征模型和领导干部的选拔。领导者胜任特征模型包含领导胜任特征模型的含义及研究成果，领导干部的选拔包含360度反馈评估、评价中心技术及结构化和非结构化面试等内容。  采用理论与问题和实践相结合的方法，学生学习兴趣较高。 | | |
| 时间： 2019年 7月 1日 | | 第 34 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 本学科课程回顾。 | | |
| 时间： 2019年 7月 1日 | | 第 56节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 本学期课程回顾。 | | |
| 时间： 2019年 7月 3日 | | 第 12 节 | 班级：2017级工企一班 |
| 课堂总结 | 本学期课程回顾。 | | |
| 时间： 2019年 7月 3日 | | 第 34节 | 班级：2017级工企二班 |
| 课堂总结 | 本学期课程回顾。 | | |