

高职教育管理中激励理论的有效应用

李 聪^{1, 2}

1. Dhurakij Pundit University, Bangkok, 10700
2. 共青科技职业学院 江西九江 332020

摘要: 目前在高职院校教育环节当中, 由于激励理论运用不到位, 学生学习动力始终难以得到较为有效地提升, 而这就使得学生的发展受到了极大影响。基于此, 本文从激励理论具体内涵、基本功能、高职教育管理中应用激励理论的重要性、存在问题以及具体应用等方面进行了浅要探析, 旨在为其有效应用提供思路, 进而促进实际教育质量的全面提升。

关键词: 高职教育; 激励理论; 有效应用

The Effective Application of Incentive Theory in Higher Vocational Education Management

Li Cong^{1,2}

1. Dhurakij Pundit University, Bangkok, 10700
2. Gongqing Institute of Science and Technology, Jiujiang, Jiangxi Province, 332020

Abstract: at present, in the education of higher vocational colleges, due to the inadequate application of incentive theory, students' learning motivation has always been difficult to be effectively improved, which has greatly affected the development of students. Based on this, this paper analyzes the specific connotation, basic functions, the importance, existing problems and specific applications of incentive theory in higher vocational education management, in order to provide ideas for its effective application and promote the overall improvement of actual education quality.

Keywords: Higher vocational education; Incentive theory; Effective application

1 激励理论的具体内涵

从理论角度出发来看, 激励理论被划分为管理学的范畴。而该理论最主要的目的在于准确掌握人们具体行为的动机, 并且以此为依据采取针对性较强的措施, 进而使得其创造性在这一环节能够得到较为有效地提升。同时在实际环节之中, 激励理论通常分为以下两个类型, 第一个类型是将个体在相对应的过程之中所对应的表现以及贡献等多个元素作为实际考核标准, 从而实现个体之间的差异化结果激励, 并且在这一环节当中通常更加重视个体付出的激励; 而第二个类型则是从个体内容在需求以及动机的角度进行考虑, 通过准确把握个体内在需求, 从而使得相应个性化激励行为能够针对不同个体

被落到实处, 而在这一环节之中, 往往更加重视激励的具体内容。

2 激励理论的基本功能

2.1 最大程度激发个体潜能

当前在实际教学环节之中, 从管理学角度来考虑, 个体是无法离开组织而存在的。而个体通过对相应组织体系的依靠, 则能够极大程度避免行为方式以及行为特点盲目性以及自发性的问题。而这就使得个体通常会受到组织管理的限制, 并且从某种意识来说, 个体的行为是对组织具体需求的积极反应。在此基础上, 倘若组织能够将正向的激励落到实处, 个体潜能在这一环节之中则能够得到极大程度发挥, 从而使得个体能够得到较好的发展与进步。

2.2 助力于组织向心力增强

在实际教学环节之中, 班集体组织的向心力以及凝

作者简介: 李聪 (1985.7—), 女, 讲师, 研究方向: 教育管理。

聚力对个体乃至集体的发展有着极为重要的影响。因此个体在组织内部如果无法将自身价值观以及个体需求进行统一,则会导致不同个体之间出现严重的矛盾,最终造成内耗加剧的问题,从而使得组织凝聚力无法得到全面提高。所以在实际之中对相应激励行为以及措施进行全面落实,可以助力于个体之间价值需求一致性的达成,从而使得个体之间的矛盾能够被不断降低,进而使得组织的凝聚力在根本上得以提高。

2.3 有利于组织效能提升

当前在实际环节之中,个体之间存在极大的差异,因此个体之间所出现的负面行为也各不相同。这也就导致个体之间的缺陷以及问题存在区别,个体更是无法主动地朝着具体目标而奋斗。所以当前对于激励行为的全面落实要具有较强的针对性,从而通过相应激励措施的落实,使得组织内部成员行为的方向性以及目的性得以不断明确。与此同时还可以极大程度缓解个体的负面情绪,避免负面行为的出现,进而使得组织效能得到极大程度提高。

3 高职教育管理中应用激励理论的重要性

3.1 有利于学生发展方向的正确性

在实际教学环节之中,高职院校学生自律性相对较差,学习过程当中也并不具备较强的主动性。所以科学合理引导的缺失,则会使得其形成较强的抵触心理。同时高职院校管理方式较为严格,这就导致导致学生压力相对较大,因此部分学生出现过激行为的可能性也比较大。而通过对于激励措施以及柔性管理方式的全面落实,则能够为学生提供更多的机会进行自我展示。从而使得学生能够在教师的引导之下得到更好地发展,并且在学习过程之中获得相应满足感,最终取得较大的进步。

3.2 能够促进高职教育长远发展

将激励理论科学有效的应用得到高职教育过程当中,可以助力于管理方式科学性的全面提升,进而使得教育工作之中的具体目标得到较为有效地改善。教师通过将激励理论运用到实际之中,能够对教育工作以及学生管理工作进行一定程度的整合,并且通过相应体系的构建使得教师以及学生之间的利益被连接在一起。从而使得教师开展教学工作的主动性能够得到极大程度提升,使得高职教育能够不断向着好的方向前进,最终使得其能够得到较为长远的发展。

3.3 有利于高职学校发展的科学性

当前高职教育过程当中,教学重视理论知识,却不重视实践活动的落实。而高职院校最主要的培养目标是为社会输送创新能力较强的综合实践型人才,因此传统

的教学模式显然已经不能全面落实实际教学目标,不能培养符合社会新时期需要的人才。而在实际教学环节之中,通过对于激励理论的全面运用,能够有效地助力于学生的进步与发展,从而使得教师能够全面把握学生的实际情况。并以此为依据对相应规划进行落实,从而使得高职院校的发展具有较强的科学性。

4 高职教育管理中应用激励理论的问题

4.1 不重视学生实际需求

激励理论在实际应用过程之中具有较强的系统性,因此教师在应用时要能够准确认识到学生实际心理需求,并且将其建立在一定的信任之上。然而现阶段绝大多数高职教师给自己的定位都是管理者,并未清楚认识到在教学环节之中学生的个性化需求,教师与学生之间的沟通交流效果不佳,学生也不愿意对真实感受进行表达。教师在这一过程之中很难再获取学生最真实的个性化需求,这就导致相应激励需求的提出无法满足学生真实心理需求,而学生所制定的激励制度以及措施也就无法获得较好的效果。

4.2 激励理论运用方法单一

当前在高职院校的教育活动开展过程之中,激励理论的全面落实已经取得了一定程度的效果。并且相应激励措施的有效落实也使得学生学习行为取得了一定程度的进步,然而激励理论的运用方式相对比较单一的问题也较为明显。对于相应激励措施而言,基本都是以奖学金以及助学金等物质奖励为主。而在实际当中,物质奖励存在一定的局限性,并且获奖的绝大多数都是成绩相对较好的学生,因此激励的整体性以及全面性在这一过程难以得到有效发挥。此外,激励措施之中并没有相应的精神激励措施,这就使得部分学习动机不足的学生无法得到有效发展。而由于物质激励无法解决学生学习动力不足的问题,这就使得部分较为突出的问题在实际当中无法得到有效解决。

4.3 不重视激励理论的运用

在实际教学环节之中,对于激励理论的全面落实需求充分运用一系列的激励制度,通过将这些机制落实到教学之中,从而使得学生能够积极参与到学习之中,最终取得更好的教学效果。而这就导致激励理论的实际应用效果会出现延迟的现象,并且其还会受到学生主动学习意识的影响。而该理论与硬性管理措施进行比较,其无法在较短时间内取得理想的效果。这就导致绝大多数高职院校不重视对于激励理论的运用,并且在管理过程之中始终将硬性管理制度作为主要管理方式。而这就使得激励理论在实际教学过程之中无法得到全面落

实,而这就导致高职院校的长远发展受到了一定程度的影响。

5 高职教育管理中对于激励理论的应用

5.1 从学生实际需求出发进行激励理论运用

当前在高职院校的教育管理过程之中,对于激励理论的全面落实,需要相应管理人员能够对学生实际需求进行全面了解。现阶段学生实际需求和以前比较存在较大差异,所以目前教师要能够从学生实际情况出发,深入了解其具体需求。并在此基础上进行相应激励措施的制定,最终使得学生在针对性较强激励措施下能够取得相应进步与发展。例如,学校可以搭建相应师生交流平台,通过这一环节教师则可以和学生进行深入交流,最终对其实际需求进行全面分析。与此同时,教师还要能够依据学生实际情况构建相应数据库,进而为后续激励理论的全面运用奠定坚实基础。此外,数据库信息还要及时更新,从而使得相应数据时效性能够得到保障,最终使得激励理论能够在高职院校教育中得到更好地运用。

5.2 根据学生实际情况对激励方法进行选择

在高职院校教学活动组织过程之中,对于激励措施的选择通常以物质激励为主,而这就导致学生学习动机无法得到有效优化。因此目前教师要能够不断丰富具体激励措施,并根据学生实际情况选择相应激励方法,从而使得学生在这一环节之中能够得到更好的进步与发展。例如,学生在最初进入高职院校时,教师可以对鼓励以及表扬等的措施进行全面应用,从而使得学生能够更好地融入班集体。此外,通过这一系列激励措施的落实,学生也能够全面适应新的校园环境。与此同时,教师还要能够对违反校园制度的学生进行适当惩戒,从而使得学生能够主动遵守相应制度。当学生熟悉实际校园环境之后,教师要能够从学生个性特定角度出发进行相应激励措施的落实,针对连续不断犯错误的学生,教师要通过积极引导以及严格要求来进行教育,而对于偶尔出现小错误的学生教师则要及时进行引导。此外,教师还要致力于学生学习动力的全面提升,从而使得其能够得到更好地发展。

5.3 重视对于相应激励理论的全面落实

当前在高职院校的教学过程之中,部分院校仍旧沿用传统教学环节之中硬性制定规定的管理模式。而这就导致其对于相应激励制度的了解仍然处于理论阶段,所在实际当中始终难以将管理制度与激励理论进行融合。因此要想对激励理论的实际效果进行全面发挥,助力于

院校的可持续发展,相应院校就需要足够重视激励理论。而在实际环节当中,倘若高职院校一直沿用传统的硬性制度管理模式,那么学生就极有可能产生较强的抵触情绪,而这就就会导致其学习效率不断降低。因此院校要能够全面认识到激励理论在实际教学过程之中的重要作用,从而使得激励理论能够得到较为全面的落实。例如,相应院校要能够从学生实际需求角度出发深入分析激励理论,并且在此基础上制定较为科学的激励制度。与此同时,在这一环节之中院校之间可以相互借鉴经验,但是切记不可原封不动地照搬,从而使得激励制度能够与学生实际需求高度契合,进而使得学生能够得到更好地发展。

5.4 注重学生具体发展目标设置的合理性

在高职院校教学环节之中,教师要想更好地运用激励理论。首先要注重相应目标设置的合理性以及科学性,从而使得学生能够主动参与到学习环节之中,并且为了相应目标而不断努力。因此在实际教学中,教师要杜绝与现实情况不符以及不可能实现的目标的设置,同时对于相应目标的设置要能够从社会实际需求以及学生发展需求为重要依据来进行。此外,还要能够针对相应目标科学制定具体发展计划,从而使得学生奋斗的积极性得到极大程度提升。例如,教师在实际教学中要激励学生追求更高层次的目标,而不是满足于现状,同时还要能够通过提升学生承受挫折的能力。此外,教师还要能够通过相应发展目标以及计划的合理设置,使得学生树立正确的价值观,进而使得其能够得到全面的进步与发展。

6 结束语

激励理论在高职院校管理工作中的全面落实,能够对个体潜能进行全面激发,从而使得组织的向心力得到极大程度加强。与此同时,还可以不断提升组织效能,使得教育管理创新方面的不足也能够得到有效解决。而学生的积极性以及学习热情在这一环节能够得到较为有效地激发,最终使得高职院校人才培养工作能够更好地被落到实处。

参考文献:

- [1]赵玉玲,王慧敏.高职教育管理中激励理论的有效应用[J].教育观察,2021,10(38):14-15+22.
- [2]胡斌鑫.高职教育管理中激励理论的应用研究[J].创新创业理论与实践,2021,4(12):74-75+78.
- [3]吴蔚.浅析高职教育管理中激励理论的有效应用[J].中国产经,2020(19):121-123.