

高职教育管理中激励理论的应用策略研究

林陈钢

泰国格乐大学

摘要:随着当前教学改革的逐步推进,老师需要切实加强对于高职教育管理工作的全面研究和分析,并且要实现各种管理理念、管理思想、管理方法的改进和更新。现阶段激励理论正在与教育工作进行紧密融合,但是在实际运用的过程中依旧存在有一些问题,而且实际的运用效果也没有达到应有的做目标。现阶段应该针对高职教育管理中激励理论的正确运用措施进行更深一步的研究分析和探索,本文就根据于此进行分简要分析,仅供参考。

关键词:激励理论; 高职教育; 教育管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2023.09.154

激励理论应用策略于高职教育管理工作是促进学生成长和发展的关键环节,而激励可以促进学生更好的融入自己的学习生活之中,使学生更具有学习的内驱动力,从而促使学生个性化成长和发展。激励理论是行为科学领域的重要理论之一,可以为当前高职教育管理人员带来一定理念思维上的指引,有效应用激励理论可以帮助管理者更好的提升学生的学习热情,提高学生的学习效果,提高教育管理的质量,因此现阶段加强对于激励理论与高职教育两者融合的深入研究和分析势在必行。

一、高职教育管理中存在的问题

目前我国对于高等技术院校的关注度正在逐步提高,高职院校是为社会提供综合型人才,复合型人才,实践型人才的重要场所,他更加强调对学生进行实践能力的培养和专业技能的培养。当前高职教育在实际教学以及管理过程中出现了一些问题,阻碍了高职院校的成长发展和转型,现在急需依据于问题出发分析和探索如何才能将激励理论融入于其中,实现管理工作的全面优化。

第一由于地理,经济等多种因素,高职院校目前出现了资源分配极度不合理的情况,很多高职院校的资源相对较多,但是还有部分高职院校中适于学生进行专业学习的各类资源较少。这种情况影响了高职院校的教学水平和教学质量,制约了教学效果的提升。第二部分高职院校教师队伍构建也出现了一定问题,教师大多是理论性研究性人才,更加关注于给学生进行理论知识的讲解和教学,缺乏有实践经验和高级技能,为此给学生进行实践引领和教育时出现不足,这对于以培养实践技能为主的高职教育而言一个重大的问题,现在急需从教师队伍构建方面进行改进和优化。第三教学模式更加

偏重于给学生进行理论授课,很少让学生进行实践操作和技能训练,但是高职院校学生进入到社会之后,会以极快的速度融入于实际操作之中,如果学生在学校里没有养成良好的实践操作习惯,那么会给他们的社会竞争力提升带来极大问题,这也使得一些高职教育的职业技能培养目标和教育培养实际出现了较大出入。第四目前有部分高职院校对学生进行培养和引领是,更加关注于学生的知识和技能,这些使得对学生的培养出现了偏颇和问题,因为不仅要进行技能的培养和教育,还应该给学生进行职业素养的引领。比如诚信、合作意识、创新思维等等,只有让学生的人格能力都能得到全面发展,才能促使学生的高质量成长,才能使学生的未来更加光明。第五部分高职院校在教学指导过程之中,对于学生的就业指导不足,高职院校中的学生进入到社会之中会快速融入于自己的岗位里,所以老师需要在学校期间给予学生相应的职业引领的职业规划,让学生明确自己未来发展的方向,明确自己未来所要进入的行业和领域,这样才能使学生在后续更快速的选择自己的工作,避免就业困难。

二、激励理论在高职教育管理中的应用价值

1. 对学生进行正确引导

目前将激励理论运用于高职教育管理之中,可以通过和学生之间深入的沟通和交流,了解学生当前在学习生活过程中出现了怎样的问题,而且激励理论更加强调于激发学生的学习内驱动力,充分做到以学生为学习的主体,为此将其运用于高职教育之中,也能使学生由原本的被动学习转变成主动学习,促进学生对于学习和成长有兴趣和有动力,才能使其后续发展完善。在高校教育管理中,学校可以建立起激励机制,比如设立其奖励机制、评选优秀学生等等,这样能够让学生在有激励有

奖励之下, 更好的融入于成长和发展之中, 同时还需要通过了解学生的个体差异和需求来引进不同的激励方式和措施, 让激励理论与高职教育管理工作的融合更加紧密, 进而实现对于学生的正向引导。

2. 推动高职校园的和谐发展

通过对于高职院校当前实际发展状况的研究和分析, 发现很多高职院校在构建中对于学生的教育管理工作的关注度不足, 导致整体院校的风气并未得到全面优化, 高职院校是由学生、教师和管理人员共同组建的群体, 他们之间的关系以及互动, 关系到整体校园氛围的建设和环境的构建。激励理论更加强调理解个体的需要和价值观, 并为其提供有意义的激励, 所以在高职教育管理之中, 学校可以运用激励理论让学生和老师可以实现相互之间的沟通和交流, 从而让老师对学生的了解深入度得到增强, 让学生对于老师的抵触情绪降低, 使双方能够在更好的更和谐的环境之中相互支持、相互合作, 创造更加良好的校园环境的同时推动高职教育的发展。

3. 推动高职教育科学发展

激励理论融入于当前高职教育管理之中, 能够有效增强学生的学习内驱动力, 老师也可以依据于学生的实际发展和表现, 调整优化当前的教学体系和课程安排, 以此来满足学生的多样化需求, 让学生能够得到个性化成长。此外, 激励理论的应用还应该促进学校与行业社会之间的有效对接, 为学生提供与实际需求相契合的培养方案和实践机会, 切实推动高职教育与社会经济发展紧密结合。

三、在高职教育管理中运用激励理论的策略和方法

1. 制定明确目标

目前想要将激励政策落到实处, 真正达到激励学生, 让学生积极主动学习更高质量成长发展的目标, 那么就应该加强对于目标的设定, 只有学生明确了自己发展的方向, 学习的目标和期望, 他们才能更有动力, 更加有方向的去追求这些目标, 从而实现学生的成长和发展。因此目前高职教育管理者应该加强对于自己班级学生的全方面研究和分析, 并且要依据于每一位学生的实际情况进行目标的制定, 要保证目标既具有一定的挑战性, 同时又可衡量、可实现, 这样才能让学生在逐步实现目标的过程之中感受到自己的成长发展和进步, 让学生树立起学习的自信心。首先, 挑战性的目标应该可以激发学生具有学习的内驱动力, 让学生实现自我超越,

让学生能够在不断克服困难的过程之中实现自己能力上的提高。例如在课程中, 管理者可以为学生制定出一个高水平的项目任务, 虽然这一任务在一定程度上超出了学生的能力范围, 但是通过大家的相互合作, 通过资料的查阅依旧可以解决, 能够让学生在此过程之中感受到自己的成长和发展, 感受到学习的魅力, 提升合作沟通交流能力。其次在进行激励目标明确时, 应该是可衡量的, 让学生清晰的看到自己的学习进展和学习成果, 才能够逐步激励学生更进一步的提升自身学习效果。让学生更好的评估自己现有的学习状况, 更好的融入于未来的学习成长发展之中。例如在为学进行授课时, 在完成一定单元的教学内容后, 老师可以对学生追踪评估, 也可以让学生独立完成某一小任务、小项目, 让学生感受到自己的成就, 以此来不断推动学生有学习的动力。当然, 老师在给学生进行任务设定时, 需要依据于每一位学生的实际学习状况, 要考虑学生的知识水平和经验, 并给予针对性的指导和引领。如果学生经常无法达成任务, 久而久之他们会逐步丧失学习的自信心和动力。此外, 管理者在为学进行目标设定时, 应该多与学生进行沟通和交流, 以高职阶段学生的实际身心发展状况而言, 他们对于自己未来的发展方向以及自己的实际情况已经有了清晰深入的了解和认识, 老师和学生进行沟通和交流能够激发学生的内在动机, 让学生更具有积极性去追逐自己所设定的目标, 进而为后续学生的高质量成长和发展奠定基础。

2. 为学生创造良好的优质的学习环境

激励性和鼓励性的学习环境, 可以有效激发学生的学习内驱动力, 提升学生学习积极性, 让学生更好的融入于学习中, 目前将激励性政策和高职院校教育管理工作进行融合时, 老师也应该加强对于教育教学环境、校园环境的全面改进和更新, 要用一系列措施让学校氛围变得更加良好、更加富有创造性。首先需要为学生提供良好的教育资源和设施, 这是促进学生积极主动学习, 营造良好环境的基础。目前伴随着多媒体信息技术的发展, 高职院校的各学科课程也需要和信息技术进行融合, 为此加强对于硬件软件教学设施的引进势在必行。此外还需要结合学生的实际学习情况以及课程设置情况, 提供出更加丰富的图书馆资源, 实验室资源以及信息技术设备, 以供给学生进行知识的研究学习和分析, 这样的资源和设施既能够有效激发学生的学习内驱动力, 提高学生的好奇心, 给学生提供多样化的机会,

融入于未来的学习之中，同时还能够使学生在积极实践创新发展时，实现能力的提高和优化。其次创建多样化的学习活动和项目，这是创设优质学习环境的关键和重点，同时也是让学生在不断展现自己过程之中感受到自身发展成长的重中之重，这是激励目标的隐性实现形式，能够有效让学生的自信心得到提高。例如老师可以为学生组织学术竞赛、艺术表演、科学展览等等，因为这些内容所涉及的方面是不同的，对于学生的专业要求也是不同的，可以在此过程之中让所有学生都参与到竞赛表演展示之中，给予学生展示的平台，才能为后续学生更好的成长和发展做好准备，这样才能够不断激发学生的学习热情和激情，并培养学生的团队能力和领导能力。此外，管理者还应该推行项目活动和实践活动，让学生能够在更加真实的环境之中、情境之中去展示自己的技能，从而增强学生解决问题能力的同时，增强学生的学习自信心。管理者还应鼓励教师采用互动教学方法，多对学生的实际情况进行了解，在课堂上听一听学生所提出的问题，并和学生一同进行讨论沟通和交流，以此来增强学生融入于学习之中的积极性，提高学生的学习参与度，让学生能够在现有发展状况之下得到高质量成长。

3. 对学生予以个性化的引领

当前激励政策与教学管理工作相融合时，老师应该切实意识到每一位学生都有着不同的发展状况、生活环境，为此他们的兴趣、能力、学习风格都是有差异和区别的，如果老师只是简单按照同一种激励政策进行鼓励和表扬，那么可能会得到适得其反的效果。所以现阶段高职院校相关管理人员应该切实加强对于学生个体特点的全面研究和分析，并结合学生的实际状况给予有针对性的引领和教育，让学生能够更高质量的成长和发展。第一要了解学生的兴趣和学习风格，这是对学生进行针对性引领的关键，这是有地方矢的落实激励政策的重中之重，管理者可以和学生进行个别讨论，了解学生对于哪些知识更加有兴趣，尊重学生的爱好，并在了解学生爱好的基础之上理解学生的学习风格。例如如果学生更加倾向于听觉、视觉或运动学习，那么管理者可以适当的调整教学方法和资源，让学习材料更加贴合于他们的实际学习兴趣。第二，要与学生进行个别讨论和反馈。老师对于班级学生的了解是相对较为深入的，而且也能及时看到学生的实际发展中成长情况，如果发现了有学生在学习过程中

出现了学习进展困难的现实状况，那么老师应该多和学生进行个性化的沟通和交流，要及时帮助学生解决学习过程之中的各种问题和困难，让学生逐步克服措施，才能对其进行鼓励和支持，个别反馈也可以帮助学生了解自己的优势以及未来的改进方向，使学生更具有学习的内驱动力和进步的欲望。

4. 及时为学生提供正向激励反馈

提供及时的正向反馈，对于激励政策的全面落实也具有重要作用。老师应该随时关注学生在学习成长过程之中的各种现实状况，并且要对学生取得的进步或展现出的优秀技能予以鼓励和肯定，这样的正向反馈不仅可以促使学生认识到自己现在的行为是正确的，是值得为认可的，同时还能够让将关注集中于学习之中，使学生感受到自己的成长和发展，今后他们会按照原有的方向更加努力地学习，获得更高的成就。一种常见的方式就是日常老师在观察学生要通过口头表扬的方式来对学生予以肯定，就比如当学生在课堂上回答问题准确无误时或者任务完成出色时或者在日常生活中积极主动帮助他人，展现出了优良品德时，管理者都需要立即表扬他们，让他们及时接受到正向的肯定。管理者还可以在学生的作业测试考试中予以评价和鼓励，让学生认识到自己的优势，自己的发展，自己的潜力。除了口头表扬之外，书面反馈也是一种有效形式，管理者可以定期和学生写小纸条表达对他们的肯定和鼓励。此外管理者还可以建立起相应的表彰制度，为学生设立奖项、荣誉等等。

总之，目前高职教育管理者需要切实加强对各项管理工作的深入研究和分析，并结合当前高职教育管理工作的实际情况，将激励理论全面融入于其中，实现学生的高质量成长和发展，为后续教育教学改革工作的全面贯彻落实奠定良好基础。

参考文献

- [1] 曹钰. 高职教育管理中激励理论的应用策略研究[J]. 现代职业教育, 2024, (01): 177-180.
- [2] 王尧. 激励理论在高职教育管理工作中的运用探讨[J]. 华章, 2023, (05): 120-122.
- [3] 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.

作者简介: 林陈钢(1999—), 男, 汉族, 广西全州人, 本科学历, 网络工程师, 从事工作为高校教学。