

解析目标管理法在高职学校教育管理中的有效运用

刘 春

(无锡职业技术学院,江苏 无锡 214121)

[摘要] 以高职学校教育管理工作为研究对象,通过查阅文献资料、行动研究、经验总结等方法研究目标管理法的应用策略,并对结果进行分析与整理。目标管理法在高职学校教育管理中的应用能够提升教育管理的实效性,有助于学校更好地把控教育管理方向,增强教师与学生之间的交流与合作。基于此,结合研究结果简要论述了利用目标管理法进行教育管理的具体措施:科学设定目标,分解目标;制订完整计划,组织实施;立足实际情况,绩效考评;应用考评结果,持续改进。

[关键词] 目标管理法;高职学校;教育管理

[中图分类号] G717

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2022)09-0138-03

一、引言

目标管理法在企业管理工作中已经得到了广泛运用并且取得了卓越成就,高职学校在教育管理中 also 积极尝试。诸多教育管理结果表明,合理运用目标管理法对于明确教学思路、把控教学进度等有显著作用。然而就目前高职学校教育管理情况来看,目标管理法未得到广泛运用,部分教师对它的认识比较浅显。新时期,高职学校应深入研究目标管理法,发掘其育人价值与优势,围绕目标管理法的内涵设计科学的教育管理方案,提升人才培养质量与办学水平,推动职业教育的持久与稳定发展。

二、目标管理法的概述

目标管理法最先被提出于《管理实践》这本名著,作者是著名的管理专家彼得·德鲁克,在他看来,不是因为有了工作才有目标,恰恰相反,因为有了目标才能对每个人的工作进行确定,所以企业的任务与使命必须转化成目标,假如一个领域缺乏明确的目标,其工作就会被忽视。所以,管理者应借助目标有效管理下级。在最高层管理者确定好目标后,应根据实际情况进行分解,将其转化为各人以及各部门分目标,再依据目标完成情况去评价、考核下级并实施相应的奖惩。^[1]目标管理法最开始应用于企业中,是一种现代管理方法,近些年逐渐被运用到高校的教育管理中,它是上层管理者与下级之间双向互动的过程。

三、高职学校教育管理中运用目标管理法的可行性分析

1. 高职教育既属于职业教育也属于高等教育,在当

前这个社会与文化呈现出多元化发展趋势的今天,高职学校的教育工作者应当引导学生正确认识自身发展的价值取向,科学设定目标并且依据既定目标对自己的行为进行控制。由于人才培养的特殊性,高职学校强调教育的职业性,在教学与管理工作中鼓励和带领学生实践、实习、实训。这个过程需要教育者的调控与指导,更需要学生发挥自身的能动性,结合实际情况进行自我调控,借助自我调控完善自我,增强自信,对职业生涯的设计进行优化。

2. 大部分高职学生是在考试中失意的学生,文化素养普遍较低,这一表象的背后反映了学生自我价值感的不足。^[2]不难发现,当高职学生在日常生活和学习中受到一定的激励后,他们就会有好的表现,而当他们面对困难、挫折的时候则很容易出现愤激、懈怠等情绪,发挥失常。所以,有必要去提升学生的内在动机,为他们提供克服困难、勇往直前的自然力量,让学生在没有任何外在压力与奖赏的情况下也可以自觉地去完成某件事。

综合上述两点可以看出,在高职学校教育管理中运用目标管理法具有很强的可行性,因为在校期间必须培养学生良好的目标管理技巧、目标管理习惯以及目标管理意识,这会推动他们毕业后的职业发展。^[3]此外,提出既定目标可以最大限度地满足高职学生实现自我价值的需求,而实现目标的过程有助于磨炼他们的意志,促使其养成良好的行为习惯,最终实现目标,增强其满足感与成就感。

四、目标管理法在教育管理中的应用优势

(一)能够提升教育管理实效性

在高职学校教育管理中合理运用目标管理法,学

作者简介:刘春(1986—),男,汉族,江苏东海人,研究生,中级职称,就职于无锡职业技术学院,研究方向:高职院校教育管理、区域经济发展等。

校在教学进度的把控以及教学内容的制订上聚焦本校学生的实际情况以及自身特色,通过指定和控制教学目标带着全校师生朝着正确的方向去努力,劲往一处使,在“按时完成目标”这个内在动力的驱动下,严格把控教育管理质量,不畏艰难。^[4]更重要的是,在教育管理中的每一个关键点,每一个教育实践环节,通过目标管理法去对照比较,及时发现问题并在第一时间处理,不断优化教学与管理方案,并做出科学合理的调整,这对提升教育管理实效性有重要意义。

(二)能够有效把控教育管理方向

要想有效运用目标管理法,发挥其育人功能,高职学校应从本校教师的能力情况、学员构成、教学水准、研究方向以及学生的综合素质情况出发,找到能够有效满足用人单位、用人需求且符合自身特点的教育管理方向。^[5]依据所指定的教育管理方向制订分阶段目标并实施,及时分析反馈信息,将其与既定目标进行对比,检测实施情况,并在这个基础上进行调整。从中可以看出,有效实施目标管理法有助于高职学校把控教学方向,更好地因材施教,建立并发展符合自身的教育特色。

(三)增强教师与学生之间的交流与合作

实施目标管理法,教师和学生对于共同的教育实践活动以及管理工作等有了更加清晰、准确的认识,包括对过程以及结果的认识,从而最大限度地对课程进度、教学活动安排、教学内容设计以及其他各方面形成共识并接受。^[6]在教育管理活动中,教师和学生为了共同的目标很容易达成一致,交流也更加简单、高效,实现有效的互动并且达到共同提高的目的,逐步完成子目标,最后完成最终目标。

五、基于目标管理法进行教育管理的具体措施

(一)科学设定目标,分解目标

从某种程度上说,目标管理法是一个循环过程,这个过程程序与步骤基本上是特定的,在结束第一个目标后就会紧接着制订并实施第二个目标。在高职学校教育管理中运用目标管理法要遵循这样的步骤,由于目标管理法最开始是运用于企业管理工作中的,所以很多成熟的经验都是从企业管理中总结出来的,高职学校在教育管理中运用目标管理法应根据实际教育管理需求以及特点进行适当变更。无论如何调整,科学设定目标都是最关键也是最基础的一个环节,只有制订好目标才能进行接下来教育管理实施方案的设计。^[7]目标是高职院校在一定范围内或者说一定时期内努力的方向,要以提升学生专业成绩、职业能力、综合素养为根本。需要注意的是,在制订教育管理目标的时候要综合考虑学校的实际情况,不仅要符合职业教育特色,更要符合实际学情。诸多教育管理实践表明,制

订的教育管理目标过高会让学生的学习积极性受挫,致使他们丧失学习兴趣与信心;制订的目标过低就很难起到激励学生的作用,也很难达到提升教育管理水平的目的。所以,高职学校必须科学制订教育管理目标,确保学生在奋发努力的基础上能够实现。在具体的操作过程中,高职学校应通过线下与线上相结合的方式获取信息资源,深入、全面地了解外部环境与内部条件,对相关信息进行收集并整合,从而确定最终方案。^[8]在明确学校总体发展目标的基础上,需要进一步考虑教师和学生的个性需求,鼓励他们提出意见并对其中有价值的意见进行采纳,不断完善与细化目标,通过合理分解让教师和学生清楚自己每一阶段的任务以及需要达到的目标。在目标分解上,不要盲目地摊派任务,要遵循目标可期、有理有据的原则,确保目标达成的可行性。

(二)制订完整计划,组织实施

依据分解的目标制订科学的、系统的、详细的教学计划。新时期,教育部提出“新工科”建设,旨在调整当前人才结构,有效应对国家战略发展需要,强调为国家培养一批能够满足社会发展需求,适应传统工业改造升级要求,能够解决复杂工程问题的人才。所以,高职院校应围绕新工科建设要求去制订教学计划。首先,依据社会、政府以及用人单位的人才需求去设计人才培养方案,通过广泛调研了解毕业生的工作需求,知道毕业生需要符合哪些指标并作出矩阵图,矩阵图要涉及素养、能力等几个维度,每个维度上学生需要达到几分标准,依此类推,量化高职学生毕业后能力胜任素质模型。在这个基础上设计授课方式、课程内容以及考核方法等。其次,在实施教学计划的过程中随时记录课程反馈情况,关注学生的个性需求以及个性化差异,对于比较明显的差异可以分团队或分级区分,采取灵活有效的授课方式,不僵化不刻板,追求实际效果。在教育管理工作中,对于收集到的阶段性数据记录,可以用于同期对比,也可以用于该课程本学期的前后对比,同时用于支撑下个阶段的教育管理改进工作,这有助于教师充分认识自身能力,为他们改进教学管理工作指出清晰的、明确的方向。在以往的高职教育管理中,关注更多的是学生是否正常上课,教师是否按时上课,但是忽略了过程管理,也忽略了对教学计划可行性的分析。教育管理需要教师和学生积极配合,有教才有学,两者必须统一起来。陶行知曾强调“知行合一”,从中可见学生主观参与的重要性。在制订教学计划以及实施计划的过程中,可以适当配合激励手段,以此激发学生的内在动力,提升其自我管理能力和推动教育管理计划的有序实施并且取得良好的管理效果。

逐步实施目标并加强控制,这在目标管理法运用过程中是核心环节,如果实施不到位或者执行力缺乏,设置的长期目标、短期目标都如同虚设。在目标实施过程中需要分清主次,按照优先顺序逐步完成。在教育管理中,学生身体素质、班级纪律以及学生的学习成绩等是重要内容,教师应集中力量解决教育管理中的主要问题。例如,班上纪律混乱,学习活动就无法正常开展,所以规范班级纪律是教学管理的主要任务,只有完成这项任务才能推动其他教育管理活动的顺利进行,从而达到既定的目标。实施目标需要有利的环境条件,而创设环境需要所有管理者共同去创建。教师在教育管理中要将专业知识教授给学生,并且加强学习方法指导,而学校要给教师提供合理的福利待遇与培训平台,学生自觉遵守并维护班级纪律,不断增强自身的控制能力,这样才能构建良好的大环境,为教育管理目标的顺利实施提供可靠的保障。

(三)立足实际情况,绩效考评

绩效考评是教育管理目标落地的主要驱动力,也是重要手段。教师的绩效考评通常以个人获奖情况、指导学生获奖情况、发表专利数量、发表论文数量、发表专著数量、科研项目、授课课时等作为衡量标准,缺少关于教学质量的考核指标或者说这类指标不够规范和细化,难以满足当下需求。为了充分发挥目标管理法的育人价值,高职学校应结合实际情况建立完善的绩效考评体系,依据管理学中PDCA循环方法,从计划、执行、检查、改进几个方面优化考评,这样才能建立完整的考评体系。目标管理法实施背景下,高职学校要扭转过去重结果而轻过程的管理局面,既要关注结果又要关注过程,比如对教师的绩效考评除了教师自评以外还包括院部领导评价、教研室主任评价、课程组长评价等。

除了对教师进行考核以外,对学生的考核评价也不能忽视。遵循多元化的原则建立完善的评价体系,包括评价主体多元化、评价方式多样化等,然后依据评审结果激励后进生,表扬先进生。诸多实践表明,及时检查目标完成情况对于激发教师和学生的积极性有促进作用,对于顺利甚至高质量地完成目标的学生可以给予精神表扬或物质奖励,这能够激励学生制订更高层次的目标,并且在实现下一级目标的过程中投入更大的热情。而对没有完成目标的学生,则组织他们去分析原因,如果因为态度问题应进行批评教育,若是因为个人能力或环境问题则给予引导和鼓励,促使他们朝着最终的目标和正确的方向勤加努力。对教师的考核评价也是如此,充分调动其主观能动性。

(四)应用考评结果,持续改进

目标的落地情况在很大程度上取决于对考评结果的应用程度,以教师考评为例,以往考评结果主要用于教师的职务晋升、绩效工资分配,缺乏过程反馈与指导,没有真正实现PDCA循环。对学生的考评也是如此,将考评结果主要用于评先评优等活动中,忽视了过程辅导。目标管理法应用背景下,高职学校应积极应用考评结果,在每个阶段都要组织师生去交流目标完成情况,分析顺利实现目标或者未完成目标的原因,鼓励他们进行交流、反思、总结,然后针对下一阶段的目标与计划进行讨论,制订更加合理的实施计划。尤其是对未完成目标,一定要总结经验教训,在这个基础上不断完善,实现持续进步。

六、结语

综上所述,从某种程度上说,教育管理就是设立目标并实现目标的过程,在高职学校教育管理中运用目标管理法有较强的可行性,教师应根据实际教学管理需求以及学生的特点及时调整目标,建立完善的教育管理体系,以此提升学生的综合素质。在具体的操作过程中,教师需要科学设定目标,制订完整的计划,立足实际进行绩效考评,最后应用考评结果持续改进,实现教育管理效益的最大化。

参考文献:

- [1]吴明彦,麦林.基于目标管理法的高校辅导员“3+1”模式绩效管理体的构建[J].延边教育学院学报,2016(6):25-29.
- [2]吴亮.探析目标管理法在高职学校教育管理中的运用[J].黑河学刊,2017(6):18-19.
- [3]明晴晴.新形势下目标管理法在高校教学管理中的应用[J].教育现代化,2019,6(96):300-301.
- [4]梁军军.高职院校绩效管理工作中目标管理法的应用研究[J].才智,2020(9):246.
- [5]张诤言,齐晓英.目标管理法在高职院校学生管理实践与运用[J].商,2016(18):395.
- [6]潘西明.高职院校绩效管理工作中目标管理法的应用研究[J].九江职业技术学院学报,2018(3):8-10.
- [7]程云翔.基于目标管理法的“校中厂”考核评价体系的构建[J].黄河水利职业技术学院学报,2016(3):85-87.
- [8]马妮娜.巧用目标管理法提高班级管理实效:运用目标管理法提高高校班级建设管理的策略研究[J].智库时代,2019(20):200-202.

◎编辑 薛直艳