

目标设置理论及其对中小学生学习动机激发的启示

王 华

(西北师范大学 教学科学学院心理系,兰州 730070)

摘要:目标设置理论作为一种激励理论可引入教育领域用来激发学生动机和指导学生的学习。目标设置在对学习动机激发方面有着前提指导的作用,教师与学生在对学习绩效目标的设置上各担负着不同的责任。

关键词:目标设置理论;学习动机;激发;启示

中图分类号: B842.3

文献标识码: A

文章编号: 1008-0627(2005)03-0025-03

目标设置理论(Goal Setting Theory)是由美国心理学家洛克(E A Locke)提出的一种激励理论,^[1]认为目标本身就具有激励作用,目标能把人的需要转化为动机,使人的行为朝着一定的方向努力,并将自己的行为结果与既定的目标相对照,及时进行调整和修正,从而能实现目标。目前,目标设置理论在管理学领域尤其是在人力资源管理领域得到了广泛应用,但作为一种激励理论其也可用于教育领域来激发学生动机和指导学生的学习。教学中,教师要指导学生选择和建立各自的目标,在教学过程中监督目标的执行,有效调节和平衡影响目标与绩效之间关系的因素;对学生而言,要学会选择和坚定自己的目标以及自我设置和监督自己目标的执行情况。

一、目标设置理论的主要内容

(一)目标机制

目标通过四种机制影响行为绩效:第一,目标引导注意和努力指向目标行为而脱离非目标活动;第二,目标有决定努力付出多少的作用,高目标比低目标要付出更多的努力;第三,目标影响行为的持久性。如果允许工作者控制工作时间,困难目标延长了努力时间,然而在平衡了工作时间和努力程度之后会缩短努力时间;第四,目标会通过唤醒、发现、目标任务知识和策略的使用来间接地影响行为。

(二)影响目标与绩效的中介因素

1. 目标承诺。承诺是指个体被目标所吸引,认为目标重要,持之以恒地为达到目标而努力的程度。当人对目标作出承诺时,目标与绩效的关系最为密切,承

诺在目标任务困难时表现得最为重要,因为困难的目标要求更大的努力,与容易目标相比,其成功的可能性较小,有两种因素有利于目标的设置:(1)使人感到获得目标重要性的因素,即期望一种结果的重要性;(2)人们对达成目标的信念。当人们认为目标能够达到而且达到目标又有很重要的意义时,对目标的承诺就加强了,进而会增强自我效能感。

2 反馈。目标是个体评价自己绩效的标准,反馈则告诉人们这些标准满足得怎样,哪些地方做得好,哪些地方有待于改进,反馈为目标的执行过程提供了总结。目标与绩效结合在一起更能提高绩效。反馈有正反馈与负反馈之分,正反馈是个体达到某种标准而得到的反馈,负反馈是个体没有达到某种标准而得到的反馈,前者与奖励相联系,后者与惩罚相联系;反馈的表达有两种:信息方式和控制方式,前者不强调外界的要求和限制,仅告诉工作者任务的完成情况,这一方式可加强接受者的内控感;后者强调外界的要求和期望,这使接受者产生了外控感,通过信息方式表达正反馈可以激发被试的内部动机。^[2]

3. 目标明确性与难度。明确的目标使人更清楚该怎么做,付出多大努力才能达到目标,同时也便于评价个体能力。明确的目标本身就具有激励作用,因为人们有希望了解自己行为的认知倾向,而对行为目的和结果的了解又能减少行为的盲目性和提高行为的自我控制水平。绩效与目标的难度水平呈线性关系,前提是完成任务的人有足够的能力,对目标有高度的承诺。^[1]这样任务越难,绩效越好,人们可以根据不同的

收稿日期:2005-05-24

作者简介:王 华,男,西北师范大学教育科学学院心理系,硕士研究生。

任务难度调整自己的努力程度。人们对于明确的有挑战性的目标完成得最好,而对于模糊的有挑战性的目标,如告诉被试“尽力做得最好”,被试完成的绩效呈中等水平,模糊的无挑战性的目标则可能导致最低水平的绩效。^[2]当任务难度增加时,相应的策略也应随之增加,目标绩效依赖于个人发现适当任务策略的能力;另一个提高困难目标绩效的因素是中心目标,中心目标是个体行动的主要任务和方向,边缘目标从属于中心目标。研究表明,被安排达到中心目标的被试自我效能感明显比只安排边缘目标的被试强。^[2]

4. 满意感。个体经过努力达到目标并得到相应的反馈和奖赏后就会感到满意,否则感到不满意。目标的难度会影响满意感,困难目标成功的可能性较小,因此很少体验到满意感,但是一旦困难目标得以实现,则会体验到比容易目标更强的满意感,关于平衡目标难度与满意感之间的矛盾,有以下办法:设置中等难度的目标;达到部分目标时也及时地给予反馈或者奖励;在中等难度的目标下适当地增加目标的难度;运用多重目标奖励机制,达到的目标难度越高,得到的奖励越多。

5. 个人目标。洛克认为,有行动存在的地方便有个人目标存在,包括目标承诺,自我效能感,自我设置的目标,被分配的目标等因素,它们与绩效之间的关系可用下图表示:^[2]

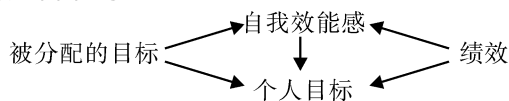


图 1

给个体分配一目标能增强自我效能感,因为这隐含了领导者对个体完成目标信心的表达,目标和自我效能感都能调节反馈效应,当被试被给予负反馈时,会对自我效能感产生巨大影响,因为此种反馈下个体的自我效能感水平决定了随后目标设置的大小。

(三) 目标设置理论的基本元素及其高绩效循环模型

由目标设置理论的基本元素组成的综合设置模型被称作高绩效循环模型(High Performance Cycle),如以下流程图所示:

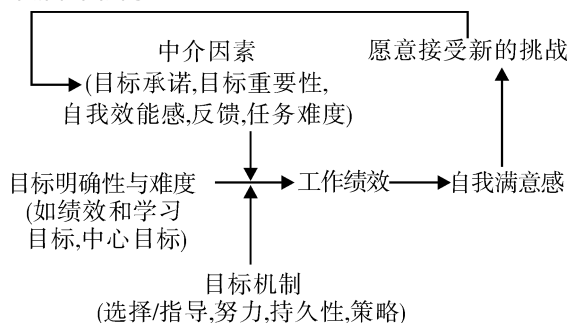


图 2

该模型围绕绩效在目标因素间形成循环:目标的明确性与难度,目标与绩效间的中介因素和目标机制同时对绩效构成影响。绩效的变化影响满意感的变化,个体满意感的生成又使人愿意接受新的挑战,从而又一轮新的绩效循环形成,高的满意感能增强自我效能感,高的目标承诺增加了对目标的持久性,工作满意感与目标承诺对新的绩效循环的形成至关重要,如果不能满足这一高绩效循环的要求,如低挑战性、缺乏反馈与满意感,则会导致低绩效循环。

二、目标设置理论对中小学生学习动机激发的启示

学习动机是直接推动学生学习的一种内部动力,学生学习动机水平和强度不仅直接影响到学生能否有效地进行学习,而且学业的成败与教师对学生学习动机的了解程度和激发水平成正比,因为在动机的驱使下,学习目标的行为会遇到各种各样的困难。因此激发学生学习动机是促进学习的重要方面,但动机的产生离不开目标,没有行为的目标或诱因就不会有某种特定的需要,进而动机就不会存在,目标设置在对学习动机激发方面有着前提指导的作用,教师与学生在设置学习目标的设置上担负着重要责任。以下是从目标设置理论中得出的对学生学习动机激发的几点启示:

1. 教师与学生都应重视目标设置的作用。目标是作为动机激发的一个诱因起作用,没有目标,学生的学习乃至教师的教学也就失去了方向,传统的教学中,教师一味地将自己的教学目标强加于学生而毫不顾及学生对这一目标的设置,学生对这种笼统的大目标往往缺乏持久性,因而不利于学习动机的激发,因此教师与学生都应树立正确的目标设置理念。

2. 学生的自身需要应与目标结构相匹配。学生在学习动机上的认知需求多种多样,树立的目标不同,形成的目标结构也不同,如果目标是明确的中等难度的近期便可达到的,那么便可加强学生的学习动机和完成任务时的持久性,这是由于具体的目标提供了判断行为的标准,中等难度的目标提供了一种挑战,近期便可达到的目标不会被日常事物所干扰。学生各自的认知水平不同,在目标设置中也会有所不同,帮助学生设置具体的明确的目标有助于学生对知识及时地了解和不断从目标反馈信息中获取满意感,进而激发学习动机。当学生能够对目标做出承诺时,就意味着学生的学习动机被激发了,因此教师要帮助学生设立明确的具体学习目标,鼓励学生设置明确的有挑战性的目标,这样更能激发学生的学习动机。

3. 学生应积极参与个人目标的设置。传统上学生往往是被动地接受教师为他们设置的目标,而且这一目标又是笼统的面向全体的,这一做法不利于学生学

习动机的激发,因为学生们都是为了实现某一共同目标,况且这一目标对不同的学生来说有难有易,在目标实现过程中差一点的学生可能会出现目标模糊甚至忘却目标的现象,目标设置理论认为,参与目标设置比被分配目标更能导致高的工作绩效。因此学生应积极地参与设置个人目标,当然教师在学生目标设置过程中应给予帮助、指导,必要时作有效的测量。

4. 教师和学生目标实现过程中要积极地作出策略上的调整。当学生实现了某一学习目标并获得了满意感,便会接受新的挑战,即为自己设置更高的目标以获取更高的满意感,但随着目标任务难度的增加,认知策略的难度也随之增加,在其转变过程中学生要学会用多种策略解决问题,教师在此过程中要帮助学生及时地发现策略,目标设置理论认为一个提高困难目标绩效的重要因素是中心目标的使用,因为中心目标能增强自我效能感,进而促进目标实现,因此中心目标与边缘目标结合使用对困难目标实现和学习都具有重要意义。

5. 合理地利用对目标的反馈作用。反馈可用来提高具有动机价值的将来的行为,让学生及时地了解自己的学习结果会有相当大的激励作用,教师要适时地用信息方式对学生表达正反馈以增强学生的内控感,进而激发其学习的内部动机,对目标的反馈不一定是对某一终极目标的反馈,而是要对部分目标的实现也

要给予及时地反馈,因为这种反馈能使学生及时了解学习情况,效果好,则获得满意感促进进一步的学习,效果不好则使其看到在学习中的不足与错误,并及时地加以纠正,因为这还没有影响到终极目标的实现。奖励与惩罚是反馈的两种不同形式,明确地说明一种学习结果也是一种反馈,教师不仅要适时地监控学生对某一子目标或终极目标实现的过程,更要运用适当的反馈形式。

参考文献

- [1] Edwin Locke & Gary P Latham. Building a practically useful theory of goal-setting theory and task motivation[J]. American Psychologist 2002, 57(9): 705 - 717.
- [2] Vandewalle D M, Coummings L L. A test of the influence of goal orientation on the reedback seeking process[J]. Journal Of Applied Psychology, 1997, 82: 390 - 400.
- [3] Locke E A, Latham G P. A theory of goal setting and task performance [M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1990.
- [4] 张美兰,车宏生. 目标设置理论及其新进展[J]. 心理学探新, 1999, (2): 87 - 91.
- [5] 刘惠军. 当代学习动机的理论和应用研究进展[J]. 首都师范大学学报, 2002, (5): 112 - 117.
- [6] 郭德俊. 目标理论述评[J]. 应用心理学, 1999, 5(2): 34 - 37.

Target-oriented Design Theory and its Enlightenment on the Learning Motivation of Primary and Secondary School Students

WANG Hua

(Department of Psychology of Education Science College, Northwest Normal University, Lanzhou 730070, China)

Abstract: The paper probes into the feasibility of introducing the influential motivation theory of extensive academic interest, popularly practiced in the management sector, into the world of education to motivate and direct students in learning. Setting the targets is pre-requisite to the direction of motivating learners. And the paper also presents teachers and students' distinctive roles in setting the goal of learning performance.

Key Words: Target-oriented Design Theory; learning motivation; enlightenment

(责任编辑 赵 蔚)