不同角色的完整SMART示例

日期: 2026-10-25

每个虚构示例都给出产出、检查方式和回顾点。可实现性要与当事人核对资源，相关性来自实际任务。应替换示例日期和数量，不要把它们照搬成强制工作量。老师或雇主可能还有额外标准。

角色	目标示例	可行性与质量检查
大学生	到周五完成一页内容，比较两个指定来源，并解释一个分歧。	来源可获得；按导师标准并结合一次同伴审阅检查。
中小学生	到周五独立完成五道百分比题，并纠正推理。	有三个可用学习时段与示例；检查理解，不统计看了多少视频。
员工	两周内写出一份可复用说明，并在一个约定工作案例中检验。	经理确认范围；同事指出不清楚的步骤。
教师	下周上课前改写三条任务说明，检查同事能否解释预期产出。	使用现有课程材料并约定审阅时段；不保证学生成绩。
幼儿教育工作者	下次计划会议前写一份含开始、行动和结束的活动提纲，与同事讨论是否清楚。	遵循机构要求和现有材料；这是教育工作者的计划目标。
小企业团队	四周内，在五次约定客户交流中检验两种服务描述，记录真实异议。	先约定许可与时间；交流是证据，不是已实现的销售。
个人生活	本周与有关人员商定一个共同晚间活动，周日回顾安排是否奏效。	核对每个人的空闲；不能命令他人同意。

来源

- Locke & Latham (2002), original research review
- Locke & Latham (2006), New Directions in Goal-Setting Theory
- Seijts & Latham (2005), learning versus performance goals