

【调查研究】

实施有针对性的管理者培训

——石景山区学校管理者培训需求调研报告

张斌贤, 胡艳, 韦小满, 杨明全

(教育部普通高校人文社会科学重点研究基地北京师范大学教师教育研究中心, 北京 100875)

【摘要】本文通过对北京市石景山区的中小学管理者的培训需求调研发现, 该区管理者虽然接受过不少培训, 但对以往培训从内容到组织形式, 到具体的方式等不甚满意。从各个环节提高培训的针对性是提高培训效果的关键。

【关键词】石景山区; 中小学校; 管理者; 培训

【中图分类号】G471.7 【文献标识码】A 【文章编号】1672-5905(2006)06-0067-06

To Implement Pertinent Training for School Administrators

——A Survey Report on the Demand of School Administrators

in Shijingshan District

ZHANG Bin-xian, HU Yan, WEI Xiao-man, YANG Ming-quan

(Teacher Education Research Center, Beijing Normal University, Beijing, 100875, China)

Abstract: After a survey on the demand of school administrators in Shijingshan district, this article finds that although administrators in this district have received enough training, they are not satisfied with past training programs from contents, organizational forms to specific modes. To strengthen the pertinence of the training is essential for improving training effects.

Key Words: Shijingshan district; elementary and secondary schools; administrators; training

教师培训如何提高质量首先要满足受训人员的需求。为了提高中小学校管理者的培训质量, 2005年, 北京石景山区教委委托北京师范大学教育学院对该区中小学校的一线教师和管理者进行继续教育需求状况的调研, 希望通过此次调研获得教师继续教育需求的准确信息, 为今后在该区开展有针对性的切实有效的继续教育提供帮助。

为此, 课题组以问卷和访谈两种形式分别对中小学一线教师和学校管理者实施。本调研报告只涉及中学管理者的培训需求状况调研。现将调研情况反映如下:

一、基本情况

此次调研针对学校管理者, 主要涉及校长、书记、副校长、副书记、教务主任、教务副主任、教研组长等人员。

由于调研是在石景山区教委委托下进行的, 该区教委在调研过程中给予了很大的支持。调查问卷由石景山区教委发放并回收, 回收率几乎达到100%。由于教师填写问卷是以无记名方式进行, 问卷的可信度也相对较高。与此同时, 课题组成员组织了该区教师和管理者的座谈。由于两方面的信息相互印证, 我们认为本次调研还是较真实全面地反映了该区中小学校中层以上干部接受继续教育的情况及培训需求状况。调查的具体情况如下:

1. 从性别看, 石景山区的学校管理者以女性居多。

石景山区共有普通中小学校43所, 幼儿园8所, 职业高中5所。被调查对象女性46名, 占调查对象的62.2%; 男性37名, 占调查对象的37.8%。

2. 从年龄结构看, 石景山区中小学校中层以上的干部以

【收稿日期】2006-04-25

【作者简介】张斌贤, 男, 北京师范大学教育学院院长、教授, 博士研究生导师; 胡艳, 女, 北京师范大学副研究员。

中青年教师为主力军，而且 35 岁以下的青年干部占比例较大。

石景山区被调查中层以上管理干部年龄在 35 岁以下者 18 名，占被调查对象的 24.3%，年龄在 36-40 岁之间的为 18 名，占被调查对象的 24.3%，两项合计为 36 名，共占 48.6%；年龄在 41-50 岁，有 21 名，占被调查对象的 28.4%，51-55 岁者尚有 12 名，两项合计为 30 名，共占 41.1%。青年干部所占的比例较大也意味着他们更有活力，思想更开放，当然也更需要经验的锤炼。

3. 从任职年限看，石景山区中学领导层中有 70.6% 的干部任现职在 5 年以下，从理论上说，大部分干部还是需要从原来职位到现职的角色转化的培训。

据调研发现，该区中层以上干部任现职一年以下（包括一年）的有 9 名，占被调查干部的 12.5%；任职 2-5 年的 42 名，占有效百分比 58.1%；6-10 年的 12 名，占有效百分比 16.8%；10 年以上的管理者为 9 名，占有效百分比 12.6%，其中有一名任职长达 32 年。63.5% 的管理者不任课，属于专职干部。由于时间和经费等原因，我们未对石景山区学校管理者的专业发展状况进行调研，因而，难以就他们所处的专业发展状况提出相应的继续教育对策。但从以上基本情况看，从职业成熟的角度出发，任职年限短（5 年以下，特别是任职仅一、二年的干部）的领导干部需要增加职业成熟度的培训。同样，对那些任职 10 年以上的管理者而言，他们也需要接受更高层次的如成为专家型管理者的培训或是更新知识和观念的培训。

4. 从学历结构来说，石景山区管理者学历状况良好。

大部分的管理者具有本科以上层次，其中本科学历管理者 62 名，占 83.8%，硕士研究生学历者 5 名，占 6.8%，本科学历以下的管理者仅占 9.4%，这一部分人多是工作年限长，经验丰富的老管理者。从这个角度出发，我们需要对这一部分人进行知识和观念更新的继续教育。

二、参加继续教育状况及分析

1. 从参加培训的次数和对象看，该区中层以上管理者参加培训的机会分配不均衡。

根据调研，我们发现大多数干部参加过各层次的培训。而且有 28 人，占所调查干部的 12.3% 在近几年内参加过三

次以上的地区级培训。其中 20 人，占 1.4% 的干部参加过 6 次培训，可谓次数不少。但仍有 4 人未参加过任何培训（他们分别是 3 名教务主任，1 名德育主任），占受调查管理者的 5.4%。我们认为，教务主任和德育主任在学校教育教学质量的提高，校风的建设中起有举足轻重的作用，是管理者培训最不应该被忽视的群体。

机会不均的另一个表现是绝大多数管理者未参加过国家级的培训（在当前的中国社会，业已组织的国家培训从师资、内容到方式都比地方组织培训有较大的优势，教师获利的比例也应该更大。）

2. 从参加培训的渠道看，以教师进修学校和教育学院为主，但教师们对它们举办的培训也最不感兴趣。相对而言，教师对部属师范大学培训最感兴趣。

通过调查发现，中层以上管理者参加培训场所主要是在“教育学院”和“教师进修学校”，它们分别占 76.4% 和 77.8%；同样，有 75% 的管理者对教师进修学校举办的培训不感兴趣，有 63.9% 的管理者对教育学院举办的培训不感兴趣。这说明基层继续教育机构是中小学教师培训的主渠道，但它们目前所举办的培训显然不受管理者欢迎。我们认为培训水平不高（由于历史原因，我国的教师继续教育机构普遍的师资水平和教育质量不及职前培养机构高，已经受过高于他们办学水平——师范大学的训练，并具有相当年限工作经验的管理者，显然不会对较低水平的继续教育感兴趣）可能是重要的原因。但面对当前综合大学参与教师教育的趋势，也有高达 77.8% 干部对综合大学举办的教师培训不感兴趣。相对而言，对教育部所属的师范大学举办的培训兴趣最高，高达 51.4%，这可能与部属师范大学办学水平高、师资队伍强有很大的关系。（参见下表）

3. 从参加培训的次数看，管理者参加培训目的是为了

提高理论素养和实际的管理水平。

从下表中我们发现，干部参加培训的次数排在前三位的是“提高理论素养”、“提高学校管理水平”、“学习交流管理经验”。分别占 89% 和 72.6% 管理者做此选择，而获得休息和游览机会和建立社会关系成为最少的选择（选择该项者为 1.4% 和 2.7%）。可见，多数管理者上进心强。但所实施的培训是否达到上述目的取决于培训内容和培训方式。

您曾参加过哪些渠道的培训并您对哪些渠道有兴趣

	教师进修学校	教育学院	综合大学	教育部属师范大学	地方师范院校
否	17; 23.6%	16; 22.2%	67; 93.1%	45; 62.5%	65; 90.3
是	55; 76.4%	56; 77.8%	5; 6.9	27; 37.5%	7; 9.7
无	54; 75%	46; 63.9%	56; 77.8%	35; 48.6%	66; 91.7%
有	18; 24%	26; 36.1%	16; 22.2	37; 51.4%	6; 8.3%

4. 从培训的形式看，管理者对针对性强的短期培训最感兴趣。

从下表中我们可以看出干部参加培训形式占前三位的是“专题培训”、“岗位培训”、“硕士学位课程班”；而干

部最缺乏兴趣的培训形式占前三位的是“学历进修”、“硕士学位课程班”、“访问学者”。也就是说，中层以上干部对缺乏针对性的以提高教师全面素养的类似研究生教学的培训不感兴趣。他们需要的是直接针对眼前工作的培训形式。由于管理者对部属师大组织的培训比教育学院、教师

进修学校更感兴趣一些，这说明当前的教育学院、教师进修学校并没有给教师们提供针对性很强的培训。

5. 从培训内容看，管理者最需要的培训内容排在前三位的是“教育创新”（70.4%）、“新课程理念与实施”（65.6%）、“教师人力资源管理”（59.4%）。

参加的培训形式的人数及百分比；感兴趣人数及百分比

	学历进修	岗位培训	硕士学位课程班	访问学者	专题培训	骨干校长/教师研修班	其他
未参加	47; 64.4	30; 41.1	39; 53.4	66; 90.4	29; 39.7	49; 67.1	73; 100
参加	26; 35.5	43; 58.9	34; 46.6	7; 9.6	44; 60.3	24; 32.9	1; 无效
无兴趣	65; 89	41; 56.2	62; 84.9	54; 74.	21; 28.8	47; 64.4	72; 98.6
有兴趣	8; 11.	32; 43.8	11; 15.1	19; 26.	52; 71.2	26; 35.6	1; 1.4

从中小学校管理应具备的专业素质和当前普遍培训的内容出发，我们从管理者已经接受的培训内容、感兴趣的培训内容及需要的培训内容这几个角度进行调研。通过调研统计我们发现(表略)，迄今为止，石景山管理者主要接受的培训是“新课程理念与实施”的内容(有52.1%的管理者参加过该内容的培训)。其次是教学管理(49.3%)、“学校科研开发与管理”(38%)、“教育政策/法律/法规”(38%)的培训也排在前列。但管理者对上述内容除了对“教师人力资源管理”(54.9%)和“教育创新”(43.7%)较有兴趣外，高达70%以上的管理者对其他内容缺乏兴趣，甚至97%的教师对“教育财政”不感兴趣。与此同时，管理者非常需要的内容排在前三位的是“教育创新”(70.4%)、“新课程理念与实施”(65.6%)、“教师人力资源管理”(59.4%)。这与他们有兴趣的内容基本吻合。

从以上感兴趣或需要的内容来看，对“新课程理念与实施”感到非常需要这与当前新课程改革所面临的许多问题有关，管理者希望通过培训解决新课改过程中出现的种种问题。其实有关新课改的培训已经非常多，但依然有如此多的人有兴趣，这说明一方面以往的培训有关问题并未解决，另一方面也反映出每一次改革之艰难。教师队伍管理是当前中国公立学校管理中面临的最重要的问题，对“教师人力资源管理”有兴趣也是理所当然之事。其实“教育创新”是一个较为空洞的概念，对此感兴趣说明干部们内心非常希望变革学校教育，但不知道从哪里入手，因而，迫切需要获得相关的知识和信息。

但有一个更为令人吃惊的信息是有相当多的管理者对以上所有的内容没有兴趣。除了“教师人力资源管理”有45.1%的人没兴趣，“教育创新”有56.3%的人没有兴趣外，其他内容均有60%以上的管理者缺乏兴趣。特别指出的是，其他大部分内容是80%以上的管理者缺乏兴趣。如教育财政、教师伦理、政治理论有90%以上的管理者无兴趣。学校政策制定与实施、教育政策/法律/法规、教育科学知识等有80%以上的管理者没有兴趣。

以上数据说明两个问题：一是当前石景山区学校管理者没有受过系统的专业培训，需要今后进一步组织。因为作为一个管理者需要的综合素质中的大部分内容他们没有受过培训，也不希望培训。二是受调查者普遍针对管理者的培训内容缺乏兴趣，如何制定一个适合他们需要的培训内容是当务之急。

6. 从培训组织上我们发现，管理者对目前的培训组织形式兴趣不大。

近60%的管理者参加过半脱产的参观考察、学术研讨、研修班等培训组织形式，但高达70%以上的管理者对脱产和半脱产都没有兴趣(比例分别是73.2%和76.1%)。在具体的培训组织形式上，管理者对“学术研讨会”、“参观考察”、“研修班”等培训组织形式感兴趣者占一半左右。研修班和学术研讨会均占46.5%。相比而言，对参观考察兴趣略高一点，占所调查人数的53.5%。总的来说，无论哪种选择，管理者对当前继续教育的组织形式兴趣不大。

参加过哪些培训形式并对那种培训感兴趣

		脱产	半脱产	研修班	学术研讨会	参观考察	其他
参加过	否	55; 77.5%	34; 47.9%	30; 42.3%	29; 40.8%	29; 40.8%	70; 98.6%
	是	16; 22.5%	37; 52.1%	41; 57.7%	42; 59.2%	42; 59.2%	1; 1.4%
感兴趣	否	52; 73.2%	54; 76.1%	38; 53.5%	38; 53.5%	33; 46.5%	70; 98.6%
	是	19; 26.8%	17; 23.9%	33; 46.5%	33; 46.5%	38; 53.5%	1; 1.4%

7. 在具体的培训方式上，集中讲授是采用最多的培训方式，也是管理者最不感兴趣的培训方式。他们对与实际

工作密切联系的培训有着较多的兴趣。

调查发现，有78.9%的受调研者是接受的集中讲授的

培训方式，与此同时，高达 91.5% 的受调研者对此种方式不感兴趣；接受过培训的模式排在第二、三位的分别是“集中讲授与小组讨论相结合”（占所调查者的 55.4% 人）和“集中讲授与参观考察相结合”（占所调查者的 43.7%）。对于哪一种方式管理者最感兴趣，排在前三位的是“集中讲授与参观考察相结合”、“案例教学”、“参与式培训”三种培训方式，对此感兴趣的人数比例分别是 60.6%、43.7%、33.8%。也就是说，当前较为普遍采取的培训方式中，仅有“集中讲授与参观考察相结合”受到教师们的肯定。另外两种目前比较推崇的方式——“案例教学”、“参与式培训”虽然管理者感兴趣的培训方式中排在前列，（国外实践表明，与其他几种培训方式相比，这两种方式因发挥教师的自主性，与教师实际工作联系密切而效果显著），但事实上对此感兴趣的人的百分比还不到一半（分别是 43.7% 和 33.8%）。

由此可见，管理者对大部分的培训缺乏热情。这需要认真地检讨我们近些年开展的教师培训。对管理者来说，今后培训应多采取针对性强，理论与实践结合紧密的培训方式。但提高管理者学习的积极性同样也十分重要。

8. 对近些年培训效果的认识调研发现，对已经接受过培训，管理者对其效果评价一般。

通过调查统计，我们发现高达 87.1% 的管理者认为培训没有“交流办学经验”、84.3% 的管理者认为培训没有提高“科研管理能力”、有 81.4% 的管理者认为培训没有提高“科研能力”。同样，未了解教改信息和未提高干部们的理论素养上的比例也很高。同样，管理者中有 90% 人认为通过培训“更新教育观念”，有 57.1% 的管理者认为通过培训提高了管理能力、52.9% 的管理者认为通过培训增长了管理知识。由此看来，当前的培训也不是一无是处。然而对其他内容的培训效果的认可的比例均很低。

但对已经参加的培训是否满意一问题时，答案并没有这么清晰（参见下表）。从培训内容、方法、培训者、考核方式、培训组织、总体效果几方面看，干部们到底对哪方面意见最大，我们发现大多数人几乎没有特别意见，我认为这和调研的组织有关。由于此次调研组织是由教委出面的，而培训也多由教委下达的，因而，加之问题仅仅是满意程度，管理者不好意思直接填写负面的信息从而出现了与前面的调研结果相矛盾的结果。

您参加的培训方式及对那种方式更感兴趣

		集中讲授	参与式培训	集中讲授与小组讨论相结合	分散活动\集中辅导\研讨相结合	案例教学	集中讲授与参观考察相结合	其他
曾参加	否	15; 21.1%	52; 73.2%	30; 42.3%	53; 74.6%	53; 74.6%	40; 56.3%	71; 100%
	是	56; 78.9%	19; 26.8	41; 55.4%	18; 25.4%	18; 25.4%	31; 43.7%	3;
感兴趣	否	65; 91.5%	47; 66.2%	55; 77.5%	55; 77.5%	40; 56.3%	28; 39.4%	71; 100%
	是	6; 8.5%	24; 33.8%	16; 22.5%	16; 22.5%	31; 43.7%	43; 60.6%	3;

培训效果

	更新教育观念	增长管理知识	提高管理能力	交流办学经验	了解教改信息	提高科研管理能力	提高科研能力	提高理论修养	其他
否	7; 10%	33; 47.1%	30; 42.9%	61; 87.1%	52; 74.3%	59; 84.3%	57; 81.4%	47; 67.1%	70; 100
好	63; 90%	37; 52.9%	40; 57.1%	9; 12.9%	18; 25.7%	11; 15.7%	13; 18.6%	23; 32.9%	

对目前的培训满意与否及比例

	培训内容	培训方法	培训者	考核方式	培训组织	总体效果
非常满意	3; 4.3%	3; 4.3%	4; 5.7%	2; 2.9%	6; 8.7%	4; 5.6%
比较满意	43; 62.3%	35; 50%	36; 51.4%	30; 42.9%	34; 49.3%	36; 50.7%
一般	20; 29%	27; 38.6%	25; 35.7%	31; 44.3%	26; 37.7%	27; 38. %
不太满意	2; 2.9%	4; 5.7%	3; 4.3%	7; 10%	3; 4.3%	3; 4.1%
非常不满意	1; 1.4%	1; 1.4%	2; 2.9%			

9. 通过培训中存在的主要问题的调研发现，管理者最有意见的是培训内容不针对实际。

由于大部分管理者对培训的兴趣不大，评价也不是很高。就费用、时间、内容、方法等方面调查，我们发现培

训中最大的问题是“内容不针对学校实际”，有 76.1% 的干部选择了此问题。有略高于 1/3 的干部选择了“费用高”和“时间安排不合理”，但关键问题还是内容。

培训中存在的问题及比例

	费用高	时间不合理	内容不针对学校实际	方法\手段不科学	其他
否	45; 62.5%	48; 67.6%	17; 23.9%	58; 81.7%	69; 97.2%
是	27; 36.5%	23; 32.4%	54; 76.1%	13; 18.3%	1; 1.4%

10. 干部们对当前教师培训(而非管理者培训)的看法——干部们认为新教师和教研组长、年级组长最需要培训。

了解干部们对当前教师培训的看法目的有两个：一是可以了解当前教师参与培训时管理者的态度，二是可以从另一个侧面了解管理者自身的培训。

对最需要培训的群体，管理者排在前两位的是“新教师”和“教研组长和年级组长”。后面的依此顺序是教龄在5-10的教师、教龄20年以上的教师、教龄在10-20年之间教师。如果说“新教师”是大家都想到的，但“教研组长和年级组长”是近些年来一直比较忽视的群体，需要在今后加大对这一人群的培训。

对一线教师培训，管理者认为最需要培训的内容排在前三位的分别是：“课堂班级管理”(占34.8%)、“学科教学”(占19.7%)、“上岗培训”(占18.2%)。接下来依次是“学生学习发展的教育学”、“学生学习发展的心理学”、“教育研究”、“教育评价”。

培训时间的选择有时也是妨碍教师对培训的兴趣的重要因素。此次调查发现，管理者更希望教师培训在假期举行(有72.2%的干部选择此项)，当然，在本校不脱产的培训也是他们欢迎的时间选择，再其次是两周内的短期脱产培训，最不愿意的是脱产干部长期培训。这和我中小学教师编制紧，难以空出大块的时间给教师提供培训机会有关。

最需要培训的教师群体

	新教师	教龄5-10	教龄10-20	教龄20年以上	教研组长或年级组长	其他
第0位	2; 3.2%	9; 14.8%	11; 18.0%	13; 21.3%	3; 4.9%	59; 96.7(否)
第1位	36; 58.1%	4; 6.6%	2; 3.3%	2; 3.3%	19; 31.1%	2; 3.3%(是)
第2位	15; 24.2%	10; 16.4%	10; 16.4%	11; 18.0%	14; 23.0%	
第3位	2; 3.2%	17; 27.9%	7; 11.5%	14; 23.0%	17; 27.9%	
第4位	5; 8.1%	7; 11.5%	22; 36.1%	7; 11.5%	6; 9.8%	
第5位	2; 3.2%	14; 23.0%	8; 13.1%	14; 23.0%	2; 3.3%	

您认为学校教师最需要哪些内容的培训及比例

	上岗培训	学科教学	课堂\班级管理	学生学习发展的教育学	学生学习发展的心理学	教育评价	教育研究	其他
第0位	23; 34.8	14; 21.2	8; 12.1	10; 15.2	11; 16.7	24; 36.4	26; 39.4	63; 95.5
第1位	12; 18.2	13; 19.7	23; 34.8	10; 15.2	5; 7.6		5; 7.6	
第2位	3; 4.5	8; 12.1	14; 21.2	21; 31.8	11; 16.7	5; 7.6	3; 4.5	
第3位	3; 4.5	6; 9.1	8; 12.1	15; 22.7	17; 25.8	7; 10.6	6; 9.1	
第4位	4; 5.4	4; 6.1	3; 4.5	3; 4.5	18; 27.3	13; 19.7	8; 12.1	
第5位	5; 6.8	3; 4.5	8; 12.1	4; 6.1	3; 4.1	12; 18.2	6; 9.1	
第6位	15; 22.7	14; 21.2	2; 3.0	2; 3.0	1; 1.5	4; 6.1	7; 10.6	1; 1.5
第7位	1; 1.5	4; 6.1		1; 1.5		1; 1.4	5; 7.6	1; 1.5
第8位								1; 1.5

您最愿意学校教师采取的培训时间是：

	本校不脱产	假期	脱产短期(两周内)	脱产中期(3月半年)	脱产长期
否	43; 59.7	20; 27.8	47; 65.3	63; 87.5	69; 95.8
是	29; 40.3	52; 72.2	25; 34.7	9; 12.5	3; 4.2

三、建议

石景山区管理者培训总体实施情况比较好,绝大部分管理者接受过各个渠道各种内容的培训,使管理者的水平和能力得到了提高。为了今后更好的实施针对管理者的继续教育,提高整个石景山区管理者的综合组织,我们提出以下建议:

1. 给最需要的人提供最需要的培训。目前石景山区管理者培训存在培训资源分配不均衡的情况。有 12.3% 管理者近几年参加过三次以上的培训,而有 5.4% 管理者从未参加过培训。而研究表明,一些没有获得培训机会的教师更需要培训。另外,几乎没有管理者接受过转岗培训,也很少接受过针对岗位的培训(这在访谈中得到进一步的证实),因此很多管理者特别是新提拔的管理者不得不“摸着石头过河”。实施对年级组长、教务主任、德育主任的培训是非常必要的。

2. 实施针对性很强的培训。目前,石景山区管理者对业已展开的培训满意度不太高。培训内容不令人满意是其

中最为关键的环节。在今后的继续教育中,我们要提供他们迫切需要的与学校当前开展工作密切相关的培训内容,如“教育创新”、“新课程理念及实施”、“教师人力资源管理”。在培训组织和培训方式的选择上,要考虑学校工作的需要,多选择操作性强的,理论与实际相结合的方式,如“集中讲授与小组讨论相结合”,“案例教学”,“参与式”培训,使管理者能学以致用。

3. 努力提高石景山区管理者接受继续教育的热情。研究表明,教师培训的质量除了与组织有关的因素外,受训者的性格、责任感、态度等对教育活动的性质和质量会产生很大的影响。但调查发现管理者普遍对培训态度不够积极。这在培训内容的调查中反映的最显著。可以说无论什么内容的培训(即使没有参加过)、什么方式的培训他们都缺乏兴趣。当然,这其中的原因不完全在他们。但作为管理者不积极承担相应的责任,一味地消极回避,既无助于今后开展有质量的培训,也会直接影响一线教师参加继续教育的机会和热情。

(本文责任编辑:田小杭)

(上接第 76 页)

能在这样的学校里工作,值了!”

该校男女教师比例基本均衡,但在我国大部分城市,基础教育阶段女教师占有大半个比例,如有许多学校高达 70% 以上,这也就是说女教师是我国基础教育重要的生力军。关心女教师的成长,倾听来自女教师内心深处的声音,体察她们的喜怒哀乐,是由我国基础教育发展乃至我国教育发展所必需。通过以上个案调查,我们得出了与以往不同的结论,第一,女教师双重角色是女教师成长的重要阻力这一长期以来人们基本认同的思维模式在当代并不具有普遍意义。许多女教师反映,过去因女性自然特性而单方加给女性的负担:如家务、抚养孩子等等,正在被男女共同分担、家务劳动社会化等所代替,女性已从或正在从家务劳动、沉重的生养、抚育孩子的重负下解脱出来。她们强烈呼吁:社会、学校等等组织在对女性的认知上,应摆脱以往观念的束缚,给女性提供平等的施展个人抱负和成就的舞台。第二,以往许多研究认为女性成就动机低是女性进一步成才的内部阻力。然而,通过我们的研究,显现

出女教师不但具有与男性共同的成功的渴望,而且在许多方面均表现比男性更为强烈。比如,学习、进修、教学改革实践的投入等等。女教师的责任心、进取心绝不逊色于男性教师。她们自我身份认同感高,工作积极努力,她们与男性教师一道担负着我国基础教育发展、人才培养的重任。为此,时代发展迫切需要我们彻底改变传统女性观,尊重女性的发展。虽然以上研究是一个案的存在,但在经济发展水平较高,思想文化观念开放的一些城市,其也不乏代表性,足以引发我们更加深刻的思考。

【参考文献】

- [1] 赵汀阳. 没有世界观的世界 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2003. 55.
- [2] (美)莫琳·T·哈里楠. 教育社会学手册 [C]. 上海: 华东师范大学出版社, 2004. 21.

(本文责任编辑:石 门)