

科技创新 开拓未来

KEJI CHUANGXIN

刘筠 主编

KAITUOWEILAI

——2005年湖南师范大学第一届青年科技论坛

KEJI
CHUANGXIN
KAITUO
WEILAI

湖南师范大学出版社

C53/L635
(2021955527)

科技创新 开拓未来

KEJI CHUANGXIN

KAITUOWEILAI

刘筠 主编

2005年湖南师范大学第一届青年科技论坛

副主编 梁宋平 王永久 蒋洪新
夏立秋 张健 匡乐满 郭晋云
执行编委 周蒲荣 谢清季
编委单位 湖南师范大学科学技术协会

◆ 湖南师范大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

科技创新 开拓未来——2005 年湖南师范大学第一届
青年科技论坛 / 刘筠主编. —长沙: 湖南师范大学出版社,
2005. 10

ISBN 7-81081-553-9

I. 科... II. 刘... III. ①社会科学—文集②自然科
学—文集 IV. ①C53②N53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 123189 号

科技创新 开拓未来

——2005 年湖南师范大学第一届青年科技论坛

◇主 编: 刘 筠

◇责任编辑: 张 豫

◇责任校对: 胡晓军 蒋旭东

◇出版发行: 湖南师范大学出版社

地址/长沙市岳麓山 邮编/410081

电话/0731. 8853867 8872751 传真/0731. 8872636

网址/www. hunnu. edu. cn/press

◇经销: 湖南省新华书店

◇印刷: 长沙华中印刷厂

◇开本: 787×1092 1/16

◇印张: 22. 25

◇字数: 528 千字

◇版次: 2005 年 11 月第 1 版 2005 年 11 月第 1 次印刷

◇书号: ISBN 7-81081-553-9/N·002

◇定价: 38. 00 元

湖南师范大学出版社

序

张国骥

我校科协组织了2005年湖南师范大学第一届青年科技论坛,并将这次论坛的论文结集出版,我觉得这是一件很有意义的事。

这届论坛以“科技创新,开拓未来”为主题,以我校青年科技工作者为主体,其宗旨在提高科技素质和创新能力,进一步贯彻人才强国战略。我认为主题选得好,主体确定得好,而且宗旨也定位准确,这为青年科技工作者提供了学术交流的机会和舞台,为青年科技人才脱颖而出创造了条件。

青年科技工作者处于发明创造的高峰期,他们思维敏捷,思路开阔,创新意识强,经过严格的硕士、博士教育培养,具有较扎实的基本功,掌握了先进科学技术手段,是科技创新的主要队伍。培养并稳定一支高水平的青年科技工作者队伍是发展科学技术事业、促进经济社会事业可持续发展、增强科技竞争力的重要基础条件。湖南师范大学是一所文理并强的大学,人才济济,青年科技工作者综合素质很高,富有创造活力,已经在各个领域取得了很多很好的创新成果,有不少学者在国内外都有一定的影响,他们是我们师大的发展后劲所在,也是我们师大向前发展的活力所在。我们因他们而骄傲,而自豪,我们也应为他们而喝彩,而鼓舞。

创新是一个民族的灵魂,也是一所大学的灵魂。我们师大应该为更多的青年科技工作者提供更多的创新条件,营造一个创新的环境,让青年人的创造活力如大海波涛,波澜壮阔,如江河奔流,日夜不息,也如天马行空,驰骋奔腾。海阔凭鱼跃,天高任鸟飞。到那时,我们可以说,我们师大是一所富有创新品质的大学。这是我们所有师大人应追求的目标。

值此论文出版之际,写下以上文字,是为序。

2005年10月

目 录

教师人力资源管理的核心:人格化管理	何菊莲(1)
农民工子女的教育起点公平问题探析	谌学英 刘叶云(7)
我国电信资费管制优化理论研究	彭云飞 马超群(11)
浅论企业人力资源管理外包风险及其规避	周 飞 刘叶云(22)
湖南省基础研究的现状与对策	曾志平 周蒲荣(28)
* * * * *	
论体育冠名权合同的法律关系	常 娟 李艳翎(33)
高住低练对大鼠骨髓促红细胞生成素受体蛋白表达的影响	曹 蕾 郑 澜 周志宏 皮亦华(38)
体育舞蹈对建设小康社会体育作用的研究	东伟新(45)
竞技体操运动的技术特征与文化艺术性	戴小红(49)
对我国高水平篮球裁判员职业行为扭曲的理性分析	范志勇(54)
关于“健康第一”作为学校体育指导思想的探究	郭献中 邓淑君(58)
关于湖南师大《学生体质健康标准》智能化测试的组织实施	韩 冰(62)
湖南省高校青年体育教师需要与激励的现状及相关研究	黄 浩(65)
多媒体技术的发展对体育信息网络传播的影响	孔伯双 李艳翎(68)
长沙市“观赏型”体育消费市场的需求调查	康 帅(72)
略论儒学对武术理论的影响	刘春风 曹 展(78)
体育中介市场理论研究	罗华敏 李艳翎 王晓成(81)
略论高校校园体育文化	李文凯 刘春风 赵志明(87)
奥林匹克运动“维和”中的生态伦理关怀研究	刘 煜 龚正伟(91)
“双高”人群亚健康现状及体育行为对其影响的研究	刘云朝(96)
我国奥运等级项目群体的国际竞技地位研究	雷艳云 李艳翎(101)
高住低练对大鼠骨髓细胞促红细胞生成素受体表达的影响	皮亦华 郑 澜 汪保和 周志宏 曹 蕾(108)
我国竞技体育纠纷仲裁之探讨	肖海婷 李艳翎(115)
普通高校田径课程的优化实践	谢向阳 孙洪涛 刘 斌(122)

越野滑雪运动员的赛前心理训练	张福华(126)
新纲要理念下体育课教学中学生主体地位的现状分析与对策研究	周建华 吴少衡 孙洪涛 刘花云 郭献中 陈亚平(131)
中国舞龙运动的人文精神发展初探	郑进军 李艳翎(139)
* * * * *	
基于遥感和 PSR 模型的三江平原湿地生态环境变化分析	彭 鹏 蒋卫国(144)
基于模糊数学的体育场馆综合评价	喻小红(152)
湖南省市区县科技创新能力及其评价研究	曾 嵘 魏晓芳(159)
现代城市高层建筑的负面影响	张英凤(165)
(11)郭献中 刘花云 * * * * *	
栽培稻种内核糖体基因的 ITS 序列比较研究	戴小军 黄光文 梁满中 欧立军 陈觉梁 陈良碧(170)
花粉育性对光温敏核不育水稻隐性长穗颈 <i>eui</i> 基因表达的影响	贺安娜 梁满中 肖辉海 徐孟亮 陈良碧(180)
水稻杂交组合的 ISSR 比较研究	黄光文 陈觉梁 陈良碧(186)
微生物蛋白质组学研究进展	黄江丽 孙运军 付祖姣 丁学知 夏立秋(192)
苏云金芽孢杆菌几丁质酶的研究进展	胡胜标 孙运军 夏立秋 李文萍 杨 凯 丁学知(198)
昆虫病原线虫共生菌及其杀虫蛋白毒素研究进展	李焕发 丁学知 李文萍 莫湘涛 夏立秋 孙运军(204)
不同倍性鱼垂体细胞和超微结构比较	龙 昱 刘少军 黄卫人 张 剑 孙远东 张 纯 陈 松 刘锦辉 刘 筠(211)
一新的低亲和性 Mg^{2+} 转运蛋白基因— <i>AtMGT7</i>	毛丹丹 吴利民(219)
大蒜活性成分对心血管疾病的作用	孟 松 孙运军 黄江丽 杨 凯 胡胜标 付祖娇 夏立秋(225)
不同脱水方式和不同储藏条件对杂交水稻株 1S/02 种子发芽率的影响	欧立军 杨远柱 陈良碧(230)
短光敏核不育水稻育性对光温反应的研究	王晓辉 梁满中 陈良碧(235)
小鼠乳腺癌组织特异性基因的分离和鉴定	王 燕 彭海宁 张 健(240)
鸡心脏发育时期的形态学研究	杨 鸿 张月娟 刘 芳 朱传柄 李永青 王跃群 袁葵州 吴秀山(245)
苏云金杆菌 <i>cry1Ac</i> 基因与几丁质酶基因 <i>sch1A12</i> 的重组与克隆	杨 凯 李文萍 黄江丽 孟 松 付祖姣 夏立秋 丁学知(253)

- 人心脏发育候选基因 *hole* 的功能研究 ... 周军媚 朱传柄 李永青 王跃群 吴秀山(260)
- 真核细胞质膜蛋白质组研究进展 张丽军 谢锦云 李选文 梁宋平(266)
- 敬钊缨毛蛛毒素-V:一种兼有磷脂膜结合活性与抑制电压门控钠、钾离子通道的
新型蜘蛛神经毒素 曾雄智 邓梅春 林 璞 袁春华 皮建辉 梁宋平(274)
- * * * * *
- 乙型肝炎患者血清白细胞介素 16 的测定及意义
..... 罗春香 杨 志 郁文明 黄 力 苏先狮(288)
- 弓形虫 GRA8 真核表达质粒的构建与体外表达
..... 袁仕善 吴少庭 黄达娜 张仁利 高世同(292)
- * * * * *
- 一种基于 CFA 的新的通用滤波器 韩 英 彭良玉 周细凤 黄满池(298)
- 端点检测中一种新的自适应时频参数 李 晋 王 玲(303)
- 汽车制动时制动毂温度检测与调整的研究 唐 峰(311)
- 直扩通信中一种时频干扰抑制技术的研究 张平华 王 玲(317)
- 基于 QAMi5516 的 DVB-C 数字电视机顶盒的设计 邓月明 邹 亮(322)
- 一种新颖的基于电流控制传送器的多功能滤波器 彭良玉 周细凤 韩 英(328)
- 入侵检测系统的评估指标体系 蒋少华 胡华平(332)
- 对 MP2 音频数字水印防病毒技术初探 刘 丹(337)
- 高校科协与大学生科技素质教育探析 何志霞(341)
- 镉(III)苯并咪唑类配合物——一种新型 pH 敏感荧光探针
..... 帅 丽 宋昭凤 肖小明(345)

教师人力资源管理的关键:人格化管理

何菊莲

(湖南师范大学商学院)

摘 要 教育发展的关键在于学校人力资源的开发与管理,教师队伍是其中的核心资源。教师职业与教育经历的特殊性决定了他们的需要有着与一般人不同的特点,其中最主要的特点是重视人格独立和自由。因此,教师人力资源管理的关键在于人格化管理。文章阐述了教师人格化人力资源管理的内涵和必要性,分析了人格化人力资源管理的方法和途径:学习型组织的创建、激励措施的完善、校园文化的构建。

关键词 教师;特点;人格化;人力资源管理

1 人格化人力资源管理的内涵

笔者认为,人格化人力资源管理应该从以下两个方面来理解:

1.1 科学研究认为,所谓人格,就是人所具有的基本的本质、本性,包括人的观念、道德、资格、权益、素质、性格、尊严和情感等。人由于先天素质、后天社会生活及所受教育不同,个性心理也千差万别、各有特点。在人力资源管理中,坚持以人格为本,就不会对所有的人一味地模式化处理,就会因人而异,根据不同的个性心理特征,使用不同的激励方法,扬长避短,激发员工主动性,调动员工积极性,从而提高工作效率。

1.2 人格化人力资源管理是相对于传统的“交易型”管理而言的。所谓“交易型”管理,是指管理者以利益奖惩为交换条件诱导被管理者从事工作的一种制度。这种管理制度以“经济人”假设为前提,以物质刺激为激励诱因去实施管理。这种管理确实有利于刺激教师的进取欲望,激发教师的积极性和主动性,激励教师的竞争意识,但它却忽视了教师内在的、超越于物质利益之上的自我价值实现的精神层面,异化和抑制了教师的内在精神需求与专业发展的内部动机。这在一定程度上从内在精神层面制约了教师的发展,“长此以往,会阻碍人们成为自我管理和自我激励的人。”^[1]而人格化人力资源管理根据人的心理规律、思想规律,通过尊重人、关心人、激励人、改善人际关系,激励人的内在需要和动机,促使其主动创造和创新,在满足自身需要和动机的同时,用其智慧、知识及创新研发能力长期贡献于组织。对组织而言,他们才是最具价值且最重要的资产。

2 对教师实行人格化人力资源管理的必要性

2.1 这是由教师的特点决定的

教师比起其他许多职业人员来说,他们在心理需求、价值观念、个人特质、职业选择及工作方式等方面有着诸多的特点。

(1) 高度重视自我价值的实现

教师具有高学历,受过系统专业教育,掌握专业知识和技能,视野开阔,知识面广,重视能够促进其发展的具有挑战性、创造性的工作,对知识、个性和事业的成长有着持续不断的追求,他们要求组织给予其自主权,以便能够以其有效的方式工作,并完成组织交给的任务,渴望通过这一过程充分展现个人才智,注重自我价值的实现。他们希望组织不仅成为经济场所,更要成为他们彰显个性、成就自我、发展潜能的载体。

(2) 注重成就激励和精神激励

教师渴望看到工作的成果,认为成果的质量才是其工作效率和能力的证明。因此,成就本身就是对他们最好的激励,而金钱等传统激励手段则退居次要地位。不仅如此,由于对自我价值的高度重视,教师同样格外注重他人、组织及社会的评价,并强烈希望得到社会的认可和尊重。

(3) 重视人格独立和自由

教师不仅富于才智,精通专业,科技知识接受度高,而且重视人格独立和自由,提倡推崇扁平的层级结构,希望组织资讯公开、科技导向、强调绩效,以创新方式解决问题。他们尊重知识,崇拜真理,信奉科学。此外,由于他们是知识型员工,掌握着特殊专业知识和技能,可以对上级、同级和下属产生影响,因此,传统组织层级中的职位权威对他们往往不具有绝对的控制力和约束力。

(4) 具有较大的职业选择权

教师由于占有特殊生产要素,即隐含于他们头脑中的知识,而且他们有能力接受新工作、新任务的挑战,因而拥有远远高于传统职员的职业选择权。一旦现有工作没有足够的吸引力,或缺乏充分的个人成长机会和发展空间,他们会很容易地转向其他组织,寻求新的职业机会。所以,教师更多地忠诚于对职业的承诺,而非对组织做出承诺。

(5) 渴望弹性的工作时间和称心的工作环境

教师从事创造性劳动,他们依靠自身占有的专业知识,运用头脑进行创造性思维,并不断形成新的知识成果。因此,他们渴望拥有弹性的工作时间和称心的工作环境,注重强调工作中的自我引导和自我管理。

教师的职业劳动特点和需求分析表明,教师的主导需要具有高层次和精神性特征,完全有别于其他社会阶层的主导需要。因此,教师的行为选择取决于内激励,取决于内在需要与外在目标的统一,是教师个体的个性需要与职业角色规定和期望相结合的产物。随着科技的不断进步,教学改革不断深化,教育市场竞争力的增强,对教师进行人格化管理,激发教师的内驱力,使创造性和积极性成为一种稳定的、持久的心理体验和需要显得尤为重要。单纯以外在的监督去管理复杂的内在思维性劳动,其效果微乎其微。只有根据教师职业劳动特点和主导需要,运用与之相匹配的管理法则,才能使教师自觉选择努力行为,持久而稳定地提高工作绩效。

2.2 对教师实行人格化人力资源管理的重要意义

前哈佛大学校长科南曾说:“大学的荣誉不在于它的校舍和人数,而在于它一代一代教师的质量。”中小学也是如此。可以说,教师是学校生命的支柱。因此,如何搞好教师的管理已成为学校人力资源管理的首要任务,也是学校能否持续发展的关键。笔者认为,建立人格化人力资源管理方法体系对于完成这一任务、解决这一关键问题意义重大。

(1) 提高教师的工作热情

有学者曾通过调查发现,人格因素对工作绩效的影响占到20%到30%之间。而近来的学者在用预测人格观点的确实性等方法来研究人格对激励的影响时发现:人格因素在很大程度上影响着激励的效果。对教师实行人格化管理,尊重教师人格,能增强教师对学校的情感,树立主人翁意识,从而激起他们更大的热情。

(2) 激发教师的创新精神

科学研究认为,对知识型员工在身份和地位上给予充分的尊重和肯定是激励他们的最好方法,人在最高兴的时候也正是他们的知识和智慧发挥最佳的时候。对教师实行人格化管理,充分尊重教师的个性,让其有机会参与各种重大问题的讨论,得到信任且受到重用,使之以愉悦、舒畅的心情进行工作,从而培养其归属感,使其同舟共济,着眼于集体成就,发挥主人翁的积极性。这样,学校对教师形成了一种吸引力,激发了他们的潜能和创造性,使他们能在各自的岗位上做出贡献。

(3) 形成良好的教师文化

“教师文化是教师在教育教学活动中形成与发展起来的价值观念和行为方式。主要包括教师的职业意识、角色认同、教育理念、价值取向、情绪以及行为反应等。一般可分为教师的思想理念、价值体系、行为模式三个层次,这三个层次相互构成一个统一整体。”^[2]教师文化的一个成熟表现就是教师群体拥有一种共同的教育信念,包括先进的教育观、学生观和教育活动观。这种信念影响着教师的教育教学行为,是教师专业发展的基石;教师文化的另一表现是教师的职业精神、持续的工作积极性。教师文化对教师的发展有着无可替代的作用。因此,学校管理者必须树立一种教师文化观念,认识到教师文化是保持整个学校内在秩序、促进教师开拓进取并赋予其强大生命力的精神构建。这是一种内在约束机制,但同时却具有把外在的规范制度转化为教师自觉发展的行为能力,并能濡染教师始终保持自我更新的发展方向,以保证学校的良性发展。

(4) 促进学校的可持续发展

学校担负着培养人才,发展理论与科技,直接为社会服务的功能。全面履行这些功能,增强自我发展能力,就要保证教师队伍这个重点。教师作为知识分子中的优秀群体,他们是我国教育事业的中坚力量。他们所认同和扮演的社会角色具有及其特定的社会规范和社会期待,他们的工作业绩和状态,直接影响人才的质量和学校的职能。他们足智多谋、举足轻重,是人才市场的主要争夺对象。因此,留住校内教师、吸引校外优秀人才是学校发展壮大的必经之道,而实行人格化人力资源管理是实现这一目标的重要手段。

3 对教师实行人格化人力资源管理的法则

要调动教师的创造力和积极性,就要讲究对教师的管理艺术。其中,最关键的是重视对教师人格的尊重,采取各种人格化的方法和途径对知识的载体进行科学、有效的管理。

3.1 新型组织的创建——在科层制基础上建立学习型组织

目前,我国高校采取的是传统的科层制的组织形式。这种组织形式在上下等级管理、严格规章制度、规范教师行为、提高理性效率方面发挥了积极的约束作用。但其被动的强制服从性束缚了教师的自主行为。对自我实现价值需要占首位的教师而言,这种金字塔式的等级管理

已显示出了其束缚与压抑教师个体与组织发展的僵化特点。

学习型组织理论是由美国麻省理工学院的彼得·圣吉等提出的一种新型的组织观念。彼得·圣吉认为：“学习型组织是一个不断创新、进步的组织，在其中，大家得以不断突破自己的能力上限，创造真心向往的结果，培养开阔的思维方式，全力实现共同的抱负，以及不断学习如何共同学习。”^[3]也就是说，学习型组织是一个充分发挥每个员工创造性的能力，努力形成一种弥漫于群体与组织的学习气氛，凭借着学习，个体的才能与价值得到实现，组织绩效得以大幅度提高的组织。学习型组织是以学习变化为特征的组织形式，围绕知识和能力创新将人的学习、思考、创造当成组织的第一位任务。它不同于传统组织以等级权力控制为特征，改变了过去靠组织命令执行的格局，通过培养自我超越意识、改善心智模式、建立共同愿望、促进有效的团队学习、形成全局性的系统思考，将下属全部调动起来主动参与到组织建设和发展中去。

根据对学习型组织概念的理解和把握，本文尝试设计一个学习型组织的学习过程。这个过程由五个部分——创造、整合、行动、推广及知识库组成。



学习型组织的学习过程

创造即信息的广泛收集和创新。信息收集后就需要在组织中加以整合，包括使信息准确畅通地在成员间传播并达成共识，这需要组织进行知识管理，并实行激励机制的制度化安排，以促使员工之间进行深入的交流、对话和讨论，增强员工的知识 and 技能以及创造性解决问题的能力。然后，根据共享的信息采取行动。行动由于建立在信息共享的情况下，执行时员工若获得较大的自主权将更有利于调动其积极性和创造性。学习型组织学习过程的很重要的部分是推广，惟有进行此阶段的学习，才能保证学习成果真正为全组织所共享，组织的人力资本才能得到有效和显著的提升。而各阶段的学习都和组织的知识库相连。正是由于知识库的存在，组织学习才能更顺利地进行，学习所产生的知识才能转化为组织的重要资产和能力，这是组织保持竞争优势的源泉。

3.2 激励措施的完善——实现物质激励、精神激励与情感激励的有机结合

激励是指管理者为实施管理、完成组织目标而制定的激发组织员工工作动机、努力程度并保障管理实效的各种有效措施。根据激励内容不同，可将激励分为物质激励、精神激励和情感激励。

目前我国学校实行的激励多半停留在物质激励为主的较低层次，激励时效主要体现于短期激励，这种单一的激励措施忽视了教师的多层次需要，缺乏灵活性，已经越来越不适应学校发展的需要。在新的时代条件下，对教师实行人格化的人力资源管理所采取的激励措施应该是灵活多样的。

(1) 物质激励

教师工作是一项重要的社会职业，仍是一种重要的谋生手段。通过劳动获取报酬，不仅是

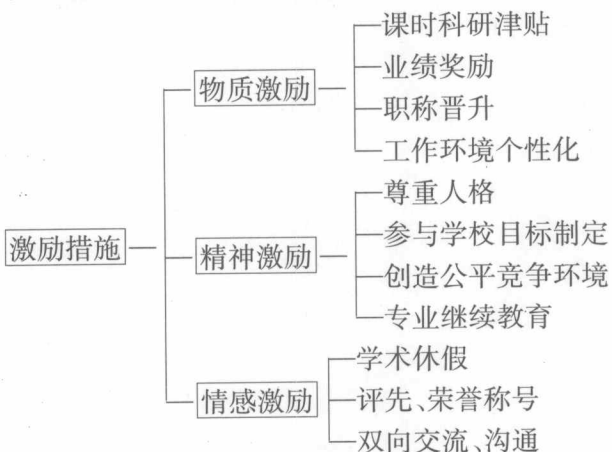
继续教学科研工作的必要保障,也是教师劳动的社会价值得到社会的承认和尊重的重要体现。在市场经济条件下,物质激励的重要杠杆作用仍是无法替代的。但是,基于教师的特点,物质激励必须体现教师人力资本的价值,体现增强教师的责任、自尊和成就感,提高人力资本对教育事业的贡献率。具体来讲,对教师的物质激励可通过科研课时津贴、业绩奖励、职称晋升、工作环境个性化等措施来进行。

(2) 精神激励

精神激励是通过提供人们所需要的精神条件来满足人的精神需求,从而调动人的积极性的方法。教师在学校中扮演着教育家和科学家两种角色,他们的文化教育素养、思想觉悟和自我意识的发展决定了他们的需要结构具有自己的特殊性,表现为他们的精神文化需要较物质需要更为迫切。因为他们既是精神文明的继承与传播者,也是社会精神财富的创造者,社会对教师的行为规范要求,教育对象对他们精神文化方面的期待,使他们对精神文化有着特殊的爱好和兴趣,对更新知识、进修业务有迫切的要求;他们有较高层次的理想信念追求;具有强烈的创造欲望和成就需要,成就动机十分迫切。因此,精神激励具有更大的作用,更具有持久性。教师是人类灵魂的工程师,其工作不能完全用经济利益取向的价值尺度衡量。利用目标激励、尊重激励、竞争与公平激励等措施,真正激发教师的工作积极性、主动性,实现其自身价值,具有持久的激励效果。

(3) 情感激励

情感激励,就是通过满足教师的各种合理需要而激发广大教师积极情感的一种激励方法。人的积极性调动必须通过人的情感才起作用,情感是人的强大的内驱动力,情感内驱动力取决于外界对人的感动、感染和感化程度。“大凡治天下者必因人情”,“管人心者莫乎于情”。对教师的管理,仅凭以往经验、法规及行政命令等是难以调动其积极性的。运用情感激励方法要特别注重一个“情”字,要在政治上关心、思想上交心、生活上知心,要求管理者与教师在感情上不断加强,改变原来自上而下的管理方式,树立平等意识,与教师在思想、工作、生活上加强接触,了解他们的困难和要求,建立一种相互信任的良好关系,营造平等和谐的工作氛围,这种情感力量可以激发教师的成就欲望并为之不懈努力。



高校教师的激励措施实施体系

3.3 校园文化的构建——创造极佳的工作环境

组织文化是一种能够持久凝聚组织员工的原动力,它是支撑组织发展最本质的东西。学校离不开校园文化就犹如一粒种子的生根发芽、开花结果离不开适宜的温度、土壤和气候等外部环境和氛围一样,而且,成熟的校园文化是一种文化氛围、道德氛围和工作氛围,教师一旦进入到这个氛围里,很自然地会受到熏陶和教化,产生一种从善如流的心态,发自内心遵从它,喜欢它,以它为楷模和标准,而且害怕失去它,从而给人一种潜在的压力,催人奋进。在知识经济背景下的师资队伍中,高学历教师所占比重日益加大,人力资本有了很大的流动性,人才竞争更加激烈。如果学校没有一种属于自己的文化氛围,营造一种“校园是我家”的软环境,就根本无法将各级各类人才凝聚在一起。良好的人际关系和亲和的文化氛围是校园文化重要内涵的体现,而通过始终爱护人、尊重人,承认教师的劳动和做出的成绩,构建校园上下左右良好的沟通系统,让人才了解和参与学校决策与管理,并切实为他们提供各种必要的保障,增强他们的认同感、归属感和忠诚心,让他们毫无怨言地努力与奉献,才是抓住校园文化建设的“本”,才能从根本上稳定人心,留住人才。因此,必须清楚地认识到构建和谐、团结、奋进向上的校园文化是人格化人力资源管理的必备方法。

参考文献

- [1]冯大鸣.沟通与分享——中西教育管理领衔学者世纪会谈.上海:上海教育出版社,2002
- [2]陈永明等.教师教育研究.上海:华东师范大学出版社,2003
- [3]彼得·圣吉.第五项修炼——学习型组织的艺术与实务.上海:上海三联书店,2001



农民工子女的教育起点公平问题探析

谌学英 刘叶云

(湖南师范大学商学院)

摘 要 农民工在城市中的生存状况日益引起关注,本文通过分析农民工子女接受义务教育现状,及对产生这一现状的原因进行分析,提出了关注农民工子女,让其享受教育公平及应如何解决现存问题的可行性建议。

关键词 农民工;留守儿童;借读费;义务教育

农民工进城既是我国改革开放、加快经济发展步伐和公有制实现形式转变、鼓励和加快第三产业发展的结果,也是农业劳动生产率提高、全面实现小康社会、建设和谐中国的必然。农民工和城市中的其他人一样,为城市建设出力,缴纳国家各项税收,为流入地城市的发展做出了重要贡献。但是在农民工进城务工为城市建设和发展甘洒热血的时候,其子女受教育问题却不尽如人意,令人堪忧。2003年,国家统计局农调总队对全国31个省(区、市)6.8万个农村住户和7100个行政村的抽样调查显示:农村外出劳动力已达到1.139亿人,比上年增长8.8%,即比上年递增了近100万人,农村外出务工劳动力已占农村劳动力的23.2%,其中举家在外务工的劳动力达2430万人,随同父母进入城市的6至14岁义务教育阶段适龄儿童约有643万人。据国务院妇女儿童工作委员会办公室和中国儿童中心于2004年11月4日召开的流动儿童工作经验交流暨研讨会上公布的抽样调查结果显示,流动儿童中的在学者占90.7%,一直未上学者占6.85%,失学者占2.45%,后两者合计达9.3%。不在学儿童的“童工”问题也比较突出。在失学的12到14周岁的流动儿童中,有60%的人已经开始工作。面对眼前这一幕幕的数字,无论是谁都不可能无动于衷,农民工子女的受教育问题也引起了广泛的关注,因为这不仅关系着下一代的成长和未来我国人口素质,而且还关系着我国未来的国际竞争力。党和政府于2002年对该问题就引起了高度的关注,2003年9月,国务院办公厅转发教育部、中央编办、公安部、发展改革委、财政部、劳动保障部《关于进一步做好进城务工就业农民子女义务教育工作的意见》。国务院体改办中国小城镇改革发展中心主任李铁就“民工子女教育”问题撰文指出:“农民工也是城市财富的创造者,他们在无法享受城里人各项公共福利的状况下,以极低的成本为城市的企业提供了大量利润,并创造了城市的税收”,因此城市政府有责任有义务来解决农民工的子女教育问题,这是政府对于作为纳税人之一的农民工的正常的服务。由此可见,农民工子女接受义务教育是教育公平的必然要求,农民工子女进城入学也是农民工为城市创造了新价值的必然要求。因此,义务教育阶段的农民工子女的入学问题日益成为党和政府关注的焦点。为了祖国的未来,为了中华民族的腾飞,绝不能让农民工

子女输在教育的起点上。

1 农民工子女接受义务教育现状令人担忧

进城务工的农民工的子女大体分为两大类:

1.1 农村留守儿童。指由于父母双方或一方外出打工而被留在农村的,需要其他亲人或委托人照顾的处于义务教育阶段的儿童(6~16岁)。按其受教育情况可分为两种:

(1)第一种在农村接受义务教育。由于父母不在身边,留守儿童难以得到父母的关怀和对学习的关注,爷爷奶奶或外公外婆因为水平有限很难对孩子的学习提供帮助,这部分农村留守儿童没有一个完整的生活学习环境,加上农村学校教学质量本身存在的问题,导致留守儿童存在学习成绩滑坡、人格发展不健全等主要问题。

(2)第二种在农村处于失学状态的儿童。由于父母文化素质不高或收入很低,没有意识到子女受教育的重要性,对子女放任自流,有的干脆不送子女上学,有的小孩中途辍学,在家里帮忙做力所能及的农活等等,一些农民只顾眼前利益(自身负担)忽视了长远利益(子女教育),现状令人堪忧。

1.2 随父母到务工所在城市生活的儿童。其状况分为:

(1)就读于打工子弟学校或流动人口学校。这些学校分正规的和非正规的,由于资金等多方面原因一般都办学不规范,师资设备不完善,条件简陋,存在安全隐患等多种问题,在这里就读很难有很高的教学质量,甚至还随时面临被取缔的命运,不利于农民工子女的成长教育。大部分农民工在城市从事的是高强度低收入的工作,无力支付公办学校高额的借读费、赞助费等等,这是在无奈之下做出的选择。

(2)在公办学校借读。一般存在的问题是对于在外地借读的流动儿童、少年来说,教学环境的改变,教材差异,课程进度和难度的差异,教学方法的不同都影响着其学习的效果。同时由于文化背景的差异和“借读”的身份,以及在评奖、评优中受到的歧视,给流动人口子女的心理造成一定的压力,影响着这些孩子的身心发展,而且这也只有极少数农民工能负担得起。

(3)一定数量的农民工子女失学或辍学。部分农民工本身收入很低,子女在城市上学又面临这样或那样的阻碍和困难,同时因工作不稳定,流动性很大,子女在跟随家长流动的过程中很容易中断学业。

2 造成农民工子女难以很好地接受义务教育的原因分析

2.1 根本原因在于我国现行的户籍制度

农民工的户口尚在农村,城市户籍是隔在农民工和城市市民之间的鸿沟,造成促进城市发展的农村劳动力不能享受与市民同等的待遇,不能享有国家提供的各种公共服务,农村留守儿童问题就是在这样的背景下产生的。因为没有城市户口,农民工的子女在接受教育时遭遇到了尴尬。一部分是父母在城市里工作,子女在农村老家成长;另一部分是子女跟随父母在城市长大,一方面由于没有城市户口他们不是城里人,另一方面由于父母在城市里谋生,他们也不是单纯的乡下人。由于在城市工作和生活,农民工在生活观念、思想方式、行为习惯等方面在一定程度上受到了城市生活特征的影响,他们想让自己的子女在城市的学校里接受更好的教

育,以便将来有更好的前途。而没有城市户口的农民工为了让子女像城里人一样进学前班、小学、中学去接受正规教育,不得不交纳高额的“借读费”或在打工子弟学校就读,这既加重了农民工的负担,也使一部分农民工的子女由于经济原因过早辍学,严重影响了我国青少年的素质,可以说变革现行户籍制度是解决外来务工农民在城市遭遇一切歧视性待遇的根本。

2.2 其他原因

(1) 农民工家庭收入低,经济压力很大

农民工从事的一般是建筑、搬运、装修、小商贩、服务员等工作,其工作性质多为劳动密集型,技术含量很低,收入来源单一而且没有保障,体力工作者占绝大部分,能成为管理者的人是凤毛麟角。有的农民工家庭,刚进入城市,必须拼命工作才有可能在城市扎根,微薄的收入面对城市学校高额的学费、借读费,农民工普遍认为,子女的教育费用给他们带来了很大的经济压力。

(2) 城市公立学校的容量有限

城市公立学校的有限容量很难及时满足大量农民工子女就学的需要。尤其在城乡结合部,外来农民工较集中的地区,公立学校的承受力有限很难满足需要,要在短时间内,吸收大量农民工子女到公办学校就读是不现实的,因此经济收入不高的农民工选择将小孩留在教育收费低的农村老家或送子女进入门槛低的打工学校。

(3) 农民务工的无组织性

农民工到城市务工的信息来源主要是以亲朋好友、同村同乡、熟人介绍为主,基本属于自发的无组织状态,通过当地劳动部门有组织地推荐到城市就业的比例很小,据国家统计局农调总队对国家31省(区、市)6.8万个农村住户和7100个行政村的抽样调查显示:2003年外出务工的农村劳动力中,经亲朋好友介绍或带领下外出务工的占41.3%,自己找门路外出务工的占55.4%,有组织的外出务工只占3.3%。

(4) 对农村留守儿童的关注不够

在我国广大农村,特别是经济贫困的农村山区,劳务输出已经成为农民致富图发展的一条重要途径,也成为他们供子女上学的重要经济来源,但似乎鱼与熊掌不可兼得,农民工想外出多赚钱养家却忽视了子女的教育和心理感受,很难给孩子一个完整的生活学习环境。老师以为有家长管,家长或监护人以为有学校和老师在管。由于缺少关爱和监督,留守儿童很容易出现行为偏差,养成不良习惯和带来其他一些问题。

3 改变农民工子女义务教育现状的对策

2002年我国人口总数是12.8453亿,其中农村人口为7.8241亿,占了60.91%。可以说,提高我国农民的素质才是整个国家民族进步的根本。随着进城农民工的数量与日激增,相伴而来的是义务教育阶段的教育公平问题日益突出,解决这一庞大群体的教育问题刻不容缓。

3.1 加快户籍制度改革的步伐。受我国户籍制度的影响,没有现居住地户籍或离开户籍所在地的适龄儿童在现居住地很难得到同等的受教育机会,因此户籍制度的变革是解决农民工子女教育问题的根源。改革户籍制度不是一蹴而就的事情,最终目的是使农民工在城市和城市人口一样享有平等的权利和义务,消除城乡差距,打破城乡二元经济体制,改变农民在就业、子女教育、住房、社会保障等方面受到歧视性对待的局面。农民工子女上学的收费标准与

当地城市学生不能区别对待,取消户籍制度对此带来的消极影响。现在一些大中城市采取的取消借读费的做法正是这些年来户籍制度限制不断放宽的结果。

3.2 扩大公立学校的办学规模,加大投入。取消借读费对广大农民工来说是减轻负担的好事情,但要考虑城市学校的实际情况。一定程度上,学校在接收外来务工人员子女入学方面的积极性“变小了”,在未取消前学校接纳学生时总能收取一定的费用,补充本校的经费开支,在不同的城市和地区有不同的收费标准,一般从 200 元到上千元不等,这对公办学校来说是一笔不小的收入。只有加大教育经费投入,公办学校才会有能力容纳更多的农民工子女。

3.3 对农村剩余劳动力的合理流动进行科学的引导,发挥市场的供求调节和政府宏观调控的作用,建立就业信息的传递和交流平台,增强劳动力流动的有序性、计划性、预期性,改变以往的无序性、盲目性、滞后性,既有利于推动城市经济的发展,又有利于对农民工自身利益的保护和实现,各城市均可有预期地将农民工纳入本市的发展规划,在其子女教育等多方面更好地为农民工服务。

3.4 扶持社会力量办学,如民办学校,打工子弟学校等。尽管这类学校在师资、校舍、管理等方面存在很多问题,无论软件或硬件都无法和正规公办学校相提并论,但从当前公办学校容量不足的事实来看,扶持社会力量办学是解决农民工子女入学的办法之一。而对民校的扶持和尽快出台为民校正身的政策是当前最重要的。

3.5 加强家庭、学校、社会教育的联系,精心构织教育网络,齐心协力抓好留守儿童的教育大事。要引导农民家长与孩子的沟通,学校对留守儿童重点关注,当地政府积极进行协调。

3.6 解决问题,政府是主角。教育经费不足的一端表现为投入不足,另一端则表现为教育经费的使用效率低下,造成不必要的浪费,加剧资金的短缺。因此解决农民工子女教育问题最终在于政府的政策和引导。要坚持义务教育投资主体国家化原则,即在义务教育投资中,随着经济的发展,国家(中央和地方政府)成为最主要、最重要的投资者,在义务教育投资主体中居中心地位。只有这样,才能最终保障农民工子女享受教育公平。

进城务工就业农民子女义务教育问题,不是一个孤立的教育问题,而是社会发展中、在我国经济体制转型过程中存在的问题,因此,这一问题的解决必须依靠整个社会系统的共同努力。

参考文献

- [1] 靳希斌. 教育经济学. 北京:人民教育出版社,2001
- [2] 中国农村留守儿童问题研究课题组. 农村留守儿童问题调研报告. 教育研究, 2004(10)
- [3] 中央教育科学研究所. 中国进城务工就业农民子女义务教育问题调研报告. 科研与决策, 2004(23)
- [4] 中国统计年鉴. 北京:中国统计出版社,2003
- [5] 李薇薇. 我国流动儿童近 10% 未入学 民工子女入学仍成问题. 新华网, 2004-11-04