

The Gender Horizon Of Educational Issues

潘慧玲／主編

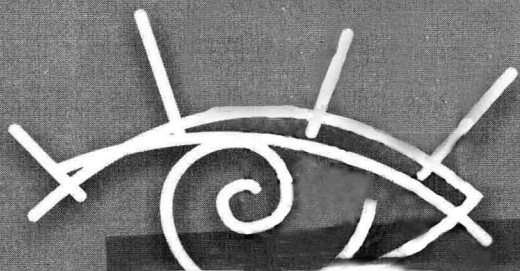
教育議題的性別視野

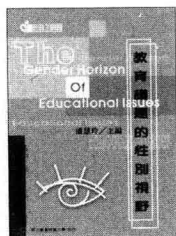


The Gender Horizon Of Educational Issues

潘慧玲／主編

教育議題的性別視野





地方教育輔導叢書 20

教育議題的性別視野

主 編／潘慧玲

編 輯／許殷宏、高淑玲

封面設計／郭美琦

出 版 者／國立臺灣師範大學

地 址／臺北市和平東路一段 162 號

電 話／(02)23627415

出版年月／2000 年 10 月初版

定 價／200 元

展 售 處／正中書局

地 址／臺北市衡陽路 20 號 3 樓

電 話／(02)23821394

郵撥帳號／00099145 正中書局

國家圖書館出版品預行編目資料

教育議題的性別視野＝The gender horizon of educational Issues /

潘慧玲主編．--初版．--臺北市；師大，民 89

面：公分．--(地方教育輔導叢書；20)

ISBN 957-752-335-8 (平裝)

1. 性別－教育－論文，講詞等 2. 兩性平等－教育－論文，講詞等

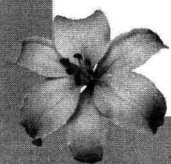
544.67

89002772

對於性別議題的關心雖已持續了好多年，但正式且嚴肅地碰觸這個議題，應該算從三年前到哈佛大學當訪問學者的那一年開始。當時獲得國科會補助，以兩性教育為主題，到美國進行專題研究。

猶記得那年（八六年）七月間匆忙整裝前往劍橋（Cambridge）的情景，在一屋難求的困窘下，我們等待了一個月方遷入租賃之屋，也才得開始學術探索之旅。在穿梭於哈佛廣場（Harvard Square）間，街上的即興演奏，店鋪裡飄出的濃郁咖啡香，讓身上的感官細胞不禁敏銳了起來，直想叫人鑽進書店裡，端著咖啡，倘佯於學海中。那一年，真正感受到了哈佛自由的學風，也體會到那知名學府背後所需的金錢支柱。就在那一年，教育學院的教授 Carol Gilligan 接受校友募捐一百萬美金成立了性別研究講座，而院裡教授 Howard Gardner 與 Sara Lightfoot 也續獲榮譽講座，各有兩百萬美元的研究基金。

在一個開放、講求卓越的校園中，我也側身於課堂間，探討性別與婦女議題。就在這逐步摸索的過程中，我再次地省思自己的人生價值觀，反芻著自己觀照社會現象的視域，也在思索如何在性別領域中耕耘。於是，回到國內一年後，便嘗試著在所裡開設「性別與教育」一課，希望在教育領域裡，提供另一個思考、檢視教育議題的觀點。而令人欣喜的是，我們最後能將課堂研討所得集結成冊，讓更多的人得以分享。本書內容所呈現的便是該門課程專題研討部分的成果。





全書共分爲四大主題，每個主題各收錄二至四篇文章。其中一篇由我撰寫，其餘均由修習「性別與教育」課程的碩、博士研究生主筆。書中第一部份「教育領導」有兩篇文章，分從教育領導的理論與研究進行性別觀點的評析。第二部分「課程與教學」，收錄四篇文章，其中兩篇由女性主義視角談論課程觀點與課程發展；另兩篇以教學爲焦點，一篇偏重概念的介紹，論述性別平等的教學理論與實務，另一篇則以一色情媒體教學爲實例，探討一個女性教育學（feminist pedagogy）的教學。第三部分「教師生涯」，計有二文，首先針對傳統教師生涯的概念進行解構，試圖置入性別視域，呈現女教師的生涯觀；另一篇則是透過訪談，呈現女教師生活與工作的圖像。最後一部分「借鏡與自省」，爲借鑑他國經驗，以美國爲例，回顧其歷年來推動性別平等教育政策的情形，文中介紹了數項重要的聯辦法案，以及州層級所做的努力。借鏡之後，總要拂面而照，故而最後一章在檢視國內性別平等教育的推動情形。

收集在本書的文章，除了我所撰寫的一篇是後來增添的外，其他各篇均在課堂上做過討論，後來作者群也參照了討論意見進行修正。原本課堂上討論的文章篇數比呈現於書中的還要多，但爲讓文章間的連結性更強，便進行部分內容的合併與改寫。就在大家修正文章的往返過程中，系上許殷宏老師一肩挑起了「收發」工作，而爲了統一撰寫格式，他花費了許多時間逐篇加以調整，甚至修正過文章的第一次閱讀、檢查，以及

聯繫出版事宜，許老師都在旁協助，他是本書得以出版的關鍵人物。另本書得以出版，除了要感謝系上師長多年來的提攜與指導外，也要特別向高強華教授表示謝意。記得在赴哈佛前，他即囑我撰寫一性別教育的相關書籍。然每欲提筆為文，總因瑣事煩身而事與願違，今配合課程成果，集結文章編輯本書，承蒙高教授慨允由實習輔導處地方教育服務組出版，在此特申謝忱。最後，要提的是，本書僅是我們在性別領域中的初步嘗試，其中必有許多的疏漏，誠摯期盼這個領域能在你我的關心與耕耘下不斷地成長。

潘慧玲

寫於臺灣師大教育系



作者簡介

IV



序、第七章	潘慧玲	台灣師大教育系教授
第一章	梁文藁	台灣師大教育系碩士班研究生
第二章	陳宜宣	台灣師大教育系碩士班研究生
第三章	許殷宏	台灣師大教育系講師、台灣師大 博士班研究生
第四章	黃淑君	北縣福和國中教師、台灣師大教 育系碩士班研究生
第五章	林昱貞	北縣三和國中教師、台灣師大教 育系碩士班研究生
第六章	張如慧	新店高中教師、台灣師大教育系、 博士班研究生
第八章	陳怡錚	北縣三重國中教師、台灣師大公 訓系碩士班研究生
第九章	葉川榮	台灣師大教育系碩士班研究生
第九章	許智嫻	台灣師大教育系碩士班研究生
第十章	林兆衛	台灣師大教育系碩士班研究生
第十章	張錦婷	台灣師大教育系碩士班研究生

目錄

序言／潘慧玲·····	I
作者簡介·····	IV

第一部份 教育領導

第一章 教育行政領導理論的女性主義觀點評析／梁文蕓···	1
第二章 教育領導研究的女性主義觀點分析／陳宜宣·····	41

第二部份 課程與教學

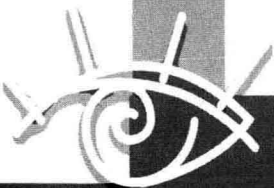
第三章 女性主義取向的課程觀點／許殷宏·····	73
第四章 女性主義觀點的課程發展／黃淑君·····	113
第五章 性別平等教學之理論與實際／林昱貞·····	159
第六章 一個女性主義教育學的教學嘗試：以色情媒體議題為例／張如慧·····	191

第三部份 教師生涯

第七章 性別視域的教師生涯／潘慧玲·····	223
第八章 描繪女性教師的圖像：國中女教師的工作與生活 ／陳怡錚·····	251

第四部份 借鏡與自省

第九章 美國性別平等教育政策的研訂與實施／許智嫻、葉川榮·····	277
第十章 臺灣性別平等教育的推動／林兆衛、張錦婷·····	317



The Gender Horizon of Educational Issues

教 育 領 導

第一章 教育行政領導理論的 女性主義觀點評析

梁文蓁

壹、前言

在男流社會中，女性長久以來一直是受到壓抑的群體。隨著十九世紀末期女權運動蓬勃發展，西方先進國家逐漸重視女性權利的提倡。也因此，女性終得以走出家庭，踏足社會一展長才。目前台灣工作職場中，已然出現愈來愈多的女性工作者，甚者居於組織中的領導地位。這樣的轉變對於長久以來處於優勢、享有既得利益的男性而言，無疑地是一項重大挑戰。

然而，綜觀公共行政領域，即便是已有許多女性涉入，在這樣一個向來以男性為中心主體的權力架構中，女性仍是處於受忽略的地位。對於女性的歧視或忽略，顯現在高領導階層中女性受到排拒的現象，以及組織的父權結構透過各種方式強化其對於女性發展的限制。至於以女性工作者居多數的教育組織中，依然可以發現，男性仍然佔有相對多數及相對高層的行政領導職位。女性擔任行政職位者，多數集中於國民中小學校，高級中等學校以上乃至於教育行政組織中的官員，女性行政領導者比例漸趨少，只有極少數女性能在教育組織科層體制中嶄露頭角。姑且不論兩性平權觀念正起步的國內如此，即使如美國兩性平權運動已推展多年，其教育組織領導者在比例上亦呈現性別差距懸殊現象（Shakeshaft, 1989, p. 20；Grogan, 1996, pp. 11-12）。Scherr（1995）指出，女性領導者常面臨玻璃天花板





(glass-ceiling) 困境，在教育組織行政層級的升遷過程中常受到看不見的玻璃所阻擋，而無法到達組織中最高的領導地位。

對於女性面臨玻璃天花板困境，女性主義學者不斷地尋求其背後真正助長之因，及可能解決之道。西方先進國家一九六〇至一九七〇年間女性運動的蓬勃發展，不僅在社會上成為關注焦點，學術領域中也相繼出現許多女性主義相關研究。

(Robinson, 1997, pp.3-6)。此一風潮東漸，國內許多女性及婦女研究團體，也開始重新反省台灣社會、政治及學術界中，女性聲音受到忽略的景況。在長期普遍的父權霸權文化壓抑下，女性及其他弱勢族群習焉不察，很難跳脫受宰制的空間，重新思考其在社會結構中原應享有的生存地位及權利。其中，以男性為中心的學術論述，常是合理化社會不平等結構的強而有力機制。以往行政科學以男性中心的價值觀塑造出領導者形象，以傳統女性特質不符合領導形象，文飾女性在教育領導階層中的隱身現象。誠如 Blackmore (1989, pp.95-96) 所述，教育行政領域中性別平等的問題應超越數字遊戲 (go beyond the numbers game)，在追求女性領導人數量的增加之餘，更應回過頭去釐清領導真義，還原領導理論本質。有感於此，筆者試圖從女性主義的觀點，重新檢視教育行政領導理論的建構，期望在察覺領導理論罅漏之餘，能重建悅納女性的領導新論。

貳、教育行政領導理論批判

領導 (leadership) 一詞，由於切入層面及焦點互異，而有各種不同說法與定義。謝文全 (1985, 頁 289) 認為，就字面解釋，領導係指「引導」(to lead) 或「明示方向」(to show the direction) 的意思，亦即由領導者指示團體成員向目標的方向邁進，期能達成共同目標。這個定義乃是從結構功能論的觀點，說明科層體制下領導行為之方法與目的。Jacobs (1970, p. 232) 則認為領導是「人際間的互動，其間某人提供某種資源以得到他人信服，而後他人便會從事提供資源者所預期的行為。」可以看出 T. O. Jacobs 是從社會交易理論的觀點出發，定義領導行為是一種資源爭奪關係的結果。不論是前者以領導者為中心的，或是後者資源交易關係的兩種領導定義，實際上都對於女性領導者頗為不利。因為，積極指示的領導行為並不符合於社會對於女性特質的期望，而資源交易關係對於原本在社會結構中居於相對弱勢、缺乏資源的女性而言，無疑是更強化其禁錮。男性中心的教育行政領導理論在定義「領導」一詞時，事實上就已經為女性領導設限。

本文主要目的在於重新檢視歷來教育行政領導理論。由於學者們對於情境及人際因素的不同考量，領導理論各不相同。對於領導理論採取科學化之相關研究，一般來說，大致可區分





爲三個走向，分別是領導者特質研究、領導者行爲研究、與領導權變理論研究（吳清山，1997；林明地，1999；黃昆輝，1989；謝文全，1985）。若從這些研究所發展出來之特質論（trait theory）、行爲論（behavioral theory）、及權變論（contingency theory）三者而言，其假設不同，所發展出來的理論也各異（秦夢群，1997，頁 416）。特質論從事關於領導者人格特質之研究，期能尋求成功領導者所特有或共有的特質；行爲論探究不同領導情境下適宜的領導行爲；權變論強調領導行爲兼受領導者個人特質與領導情境的影響，依賴領導者權變能力。近來國外許多女性主義學者（Blackmore, 1989; Daniels, 1975; Parker & Parker, 1979; Shakeshaft & Hanson, 1986; Shakeshaft, 1989）開始著手進行傳統理論的反省與批駁，筆者參照學者之分析觀點取徑，檢視教育行政領導理論。

一、特質論

領導理論研究中，特質論研究爲盛行最早的一種。主張特質論的學者一般都相信「英雄造時勢」或「偉人論」（great MAN theory）的說法，認爲具有某些特質的傑出人物，才能夠成爲優秀的領導者。

領導特質論歷經一個世紀的努力，其研究成果相當可觀。筆者擬先介紹相關著名的特質論研究結果，而後再進行分析檢視。

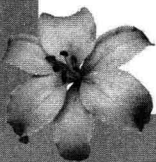
(一)特質論相關研究

從特質論相關研究成果可以知悉領導特質論的主要內涵，而從這些研究對於領導者特質的歸納結果，方可進一步地分析領導理論內涵建構對於女性領導者所可能產生的限制。

1. Stogdill 的後設分析

為分析了解領導者所具有之重要特質，R. M. Stogdill 於一九四八年進行從一九〇四年至一九四七年間共一百二十四項有關於特質論相關研究之後設分析，企圖歸結出領導者與非領導者兩者之間個人特質的差異。結果發現領導者之重要特質包括：智慧（intelligence）、對於他人需求的警覺（alertness to the needs of others）、對於工作的理解（understanding of the task）、主動並堅忍地面對問題（initiative and persistence in dealing with problems）、自信（self-confidence）、期望承擔責任和居於支配與控制的地位（desire to accept responsibility and occupy a position of dominance and control）（轉引自 Yukl, 1981, p.68）。

接續一九四八年之研究，Stogdill 於一九七四年又重新進行為一九四九年至一九七〇年間總共一百六十三項有關於特質論相關研究之後設分析。這一百六十三項研究相較於早期研究，在測驗工具的使用及研究對象上，都有極大的改變。本時期研究





主要多針對經理及行政人員，研究焦點也從領導者與非領導者的比較，轉趨向分析領導者特質與領導者效能（leader effectiveness）之相關。由於此時期研究強調的是成功領導者的特質，因此，除人格特質外，領導技能（skills）也被涵括在內。Stogdill 後設分析結果發現成功領導者所具有之特徵如下：能夠適應情境（adaptable to situations）、對於社會環境敏覺（alert to social environment）、有抱負且為成就取向的（ambitious and achievement-oriented）、堅決的（assertive）、合作的（cooperative）、具有決斷力的（decisive）、可依靠的（dependable）、支配的（dominant）、活力充沛的（energetic）、堅毅的（persistent）、自信的（self-confident）、能夠承受壓力（tolerant of stress）、具有承受責任的意願（willing to assume responsibility）、有智慧（intelligent）、富創造力（creative）、擅於外交及謀略（diplomatic and tactful）、說話流暢（fluent in speaking）、高工作認知（knowledgeable about task）、具組織能力（organized）、具說服力（persuasive）、社交技巧（socially skilled）等（Stogdill, 1974）。

雖然 Stogdill 明列成功領導者所具有的特質，但他也同時強調，並非具有這些特質就能夠成為一個優秀的領導者。成功的領導者必須能夠適應情境變化，而對本身領導行為做出適度地調整。此外，正如 Yukl（1981, p.70）所指出，具有這些特質的領導者可能成為一位具有效能的領導者，但卻並不保證領導

效能之必然。因此，領導特質與效能的相關，端賴不同的領導情境。對此，筆者不禁質疑，如果特質論所歸結的結論為成功的領導者必須視情境做調整，那麼特質論研究的意義似乎就值得重新思考與評估了。

2. Mann 的後設分析

在 Stogdill 開啓先河採用後設分析方式進行領導特質論研究之後，R. D. Mann (1959) 也針對一千四百份個人特質與領導之相關研究進行與 Stogdill 類似的後設分析。Mann 所歸納的領導者重要特質如下：智慧 (intelligence)、男性氣概 (masculinity)、調適 (adjustment)、支配 (dominance)、外向 (extroversion)、保守 (conservatism) 等。值得注意的是，Mann 在結論中建議，其所分析之領導者特質或許可以作為區分領導者與非領導者之判準 (轉引自 Northouse, 1997, p.15)。

3. Lord、De Vader 與 Alliger 等人的後設分析

Lord 等人 (1986) 採用更複雜的後設分析技術重新驗證 Mann 的研究結果，發現 Mann 所提出來的幾項重要特質中，智慧、男性氣概與支配三項與一般人所知覺的領導者特質達顯著相關。更引人注意的是，Lord 等人堅稱這三項領導者特質將可以區辨領導者與非領導者之選。





4. Miner 的系列研究

在領導特質論研究中，另一重要研究分支為 J. B. Miner 在一九五〇至一九八〇年間所進行的一系列關於領導者動機的相關研究。在這些研究中（轉引自 Yukl, 1981, pp.75-77），Miner 分析組織中成功領導者的心理動機特質。根據 Miner 對大型科層組織中 21 位經理其心理動機進行研究後發現，升遷（promotion）為這些經理人最重要的心理動機因素。此外，相關的重要動機尚包括有：施展權力的欲望（desire to exercise power）、與同儕競爭的欲望（desire to compete with peers）、對於權威人物的正面態度（positive attitudes toward authority figures）等。至於 Miner 對於其他小型組織中行政人員所進行的研究，則前述研究大型科層組織中領導者的眾多心理動機特質與成功領導間的相關卻未達顯著。或許組織大小的不同，組織領導者其成就動機也將有所不同。對於這一點，Miner 並未進行更進一步地探究，至為可惜。

(二) 特質論的限制

特質論最大的限制，誠如 Worchel、Cooper 和 Coethal（1991, p.405）所言：「特質論的主要假設^{（註1）}，長期以來並

註1：意指成功領導者具有共同的重要特質，這些特質與生俱來，是領導效能的基礎。