

现 | 代 | 教 | 育 | 管 | 理 | 论 | 丛

丛书主编 张茂聪 李松玉

中小学教师激励与管理

葛新斌 等著

山东教育出版社

G635
147

1478666

现 代 教 育 管 理 论 丛

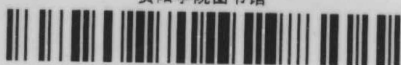
丛书主编 张茂聪 李松玉

中小学教师激励与管理

葛新斌 等著



贵阳学院图书馆



GYXY1478666

山东教育出版社

图书在版编目(CIP)数据

中小学教师激励与管理 / 葛新斌等著. — 济南: 山东教育出版社, 2013

ISBN 978-7-5328-7909-0

I. ①中… II. ①葛… III. ①中小学—师资培养—研究 IV. ①G635.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 132115 号

现代教育管理论丛
中小学教师激励与管理
葛新斌 等著

主 管: 山东出版传媒股份有限公司

出版者: 山东教育出版社

(济南市纬一路 321 号 邮编: 250001)

电 话: (0531)82092664 传 真: (0531)82092625

网 址: <http://www.sjs.com.cn>

发 行: 山东教育出版社

印 刷: 山东德州新华印务有限责任公司

版 次: 2013 年 7 月第 1 版第 1 次印刷

规 格: 787mm×1092mm 16 开本

印 张: 22 印张

字 数: 416 千字

书 号: ISBN 978-7-5328-7909-0

定 价: 46.00 元

(如印装质量有问题, 请与印刷厂联系调换)

印厂电话: 0534-2671218

丛书编委会

顾 问 顾明远 戚万学

主 编 张茂聪 李松玉

编 委 (按姓氏笔画排序)

王念强 李秀伟 李松玉 张茂聪

张 雷 赵瑞情 葛新斌 谭维智

序 言

教育管理学作为研究和阐明科学管理教育事业的一门学科,在我国已经经历了近百年的发展历程。但自其产生以来,并未真正引起社会各界足够的重视。毛礼锐先生就曾说过,“过去,我们对历史上的教育实践取士制度和教育家的研究比较注重,在管理体制方面从文教政策和学校教育制度方面也有许多探讨,而对教育管理体制、学校管理的经验教训、教育家的教育管理实践与思想等的研究,则较薄弱,至于近现代教育管理方面的重大问题,几乎没有作出专题研究”。直至改革开放以来,教育管理学在恢复与重建的基础上得到了一定程度的快速发展,对这门学科的研究也呈现出良好的态势,表现为研究人员逐渐增多,研究领域逐渐扩展,研究主题也越来越丰富。然而,随着社会与教育的不断深入,教育管理学在其发展过程中逐渐暴露出了一些弊端,不得不引起我们的重视。

就现代教育学的发展来看,其研究主要存在以下三个方面的问题。首先,国际比较视野的研究仍较薄弱,现有的对国外教育管理学研究多数仅停留在简单的理论介绍层面。国外教育管理学起步较早、理论流派较多,借鉴他们的理论对于我国教育管理学的发展具有重要作用。然而,理论是难以简单移植的,必须结合我国的实际。其次,单调的研究方法限制了我国教育管理学的发展与进步。目前的研究多采用思辨方法,解释性和经验性研究较多,实证研究与实地研究较少。第三,研究主要以个体形式进行,缺乏合作性研究,不利于教育管理的创新与突破。

《国家中长期教育改革和发

体制的改革,提出要完善中国特色现代大学制度、中小学学校管理制度,健全统筹有力、权责明确的教育管理体制的要求。山东师范大学教育管理与政策研究团队主持完成的《现代教育管理论丛》,以现代教育管理为研究对象,选择一些教育管理与政策研究中的前沿问题展开针对性的专题研究,并借鉴一些国家的经验,以解决制约我国高等教育管理、义务教育管理以及学校管理中的问题,是具有很大进步意义的。

该丛书由《现代大学管理制度改革与创新:国际比较的视野》《宽基教育:呈现学校价值力》《公平与均衡:义务教育管理体制变革及制度保障》《学生社团生活:一种学习的新视野》《现代小学教育管理新论》《中小学教师激励与管理》六册著作组成。研究内容涉及现代大学管理制度、义务教育管理体制、学生生活与发展等多个方面。虽侧重点有所不同,但均为我国教育管理领域中的热点问题。在把握当前社会发展趋势的基础上,深刻分析了我国现代教育管理领域所面临的一些新变化和新挑战,并结合了当代大学生和中小学生的需求变化,论证了完善我国现代教育管理方法与措施的必要性。借鉴国外先进的教育管理经验,并与我国的实际情况相结合,探寻适用于我国的改进高等教育与义务教育管理的有效路径。

总的来看,该丛书的特点在于问题意识强,论证观点明确,严谨且清晰,研究内容紧紧围绕国家教育发展中的热点问题,具有一定的科学性、系统性和应用性。该丛书还及时总结现有的研究成果,并吸纳了新颖的管理理念和方法,是教育管理学领域的一次探索和创新。当然,丛书的内容比较分散,尚不够集中、系统,有待进一步研究与完善,但其研究成果值得从事教育管理领域的研究者、决策者和研究生、本科生们阅览,相信对于促进现代教育管理的发展会有所帮助,这也正是丛书作者们力求达成的愿望。

祝凤莲

前言

我国教育管理学遇到的窘困之一，就是缺乏本土化和应用型知识的创生与积累。从此出发，我们一直冀望大家能够在此方面多加尝试和探索。这就要求：一方面，我们应关注对域外教育管理学新知识的吸纳、消化和运用；另一方面，更要注重结合我国当今基础教育管理之需求，积极开展相关领域内的深入研究与探索。我们大胆揣测：或许通过上述多方面的共同努力，就能为我国教育管理学积累本土化、应用型的知识打下良好基础。基于上述思考，多年来我们一直注重对中小学管理现实问题的研究和探索。现在奉献于大家面前的这本习作，则是多年来我们自身不断尝试和努力的一枚“青果”。

众所周知，进入新世纪以来，随着基础教育体制改革的不断深化，尤其是义务教育经费投入新机制的渐次完善，我国经济发达地区的公办中小学教师薪酬水平迅速得以提升，从而也带动了广大教师社会地位的显著好转。很能体现出这种转变的一个现象，就是在一些沿海地区，20世纪90年代本地人几乎无人问津的中小学教师职业，现在也成了当地人十分热衷甚至趋之若鹜的“跑火”行当。然而，实地调查却发现，不少公办中小学教师尽管过着“居有其屋、行有其车”的舒适生活，但是，他们同时也感受到了巨大的职业压力。这些教师对生活和工作满意度并不高，他们的工作积极性也多乏善可陈。因此，如何在其物质生活已经得到重大改善的背景下，进一步激励教师焕发工作热情，投身于基础教育改革的时代大潮之中，已经成为影响当今经济发达地区教育改革与发展的一个现实难题。

革政策为背景,在对农村初中教师激励机制进行实地调查的基础上,综合问卷数据分析结果和访谈调查所得资料,从经济学理论的视角阐释了农村初中教师激励机制缺失的原因。然后,在相关理论指导下,分析了建立稳定有效的农村教师激励机制的必要性,并从政府和学校两个层面,提出了建立农村初中教师激励机制的政策建议。

第三章“组织气氛与教师满意度研究”。在认真梳理国内外相关文献资料的基础上,通过对广东省超大规模普通高中校长的访谈以及两个超大规模高中的多名教师的问卷调查,对超大规模高中组织气氛和教师工作满意度的现状及其关系进行了细致研究与分析。最后,结合访谈材料,探讨了改善超大规模高中组织气氛和提高教师工作满意度的具体管理策略。

第四章“教师课余工作量的人际因素研究”。主要从对等性人际关系这一侧面入手,探讨对教学质量与效率有着重要影响的教师课余工作量问题。结果发现:教师认为同事的课余工作量越大,其实际课余工作量就越大;与同事关系越亲密,教师课余工作量受其影响就越大;同事和自己课余工作量的差异越小,教师的工作积极性越高。在此基础上,提出了增进教师课余工作量的若干建议。

第五章“中小学教师参与绩效工资改革研究”。首先,对广州市越秀区若干名中小学教师进行访谈,了解一线教师对学校绩效工资改革的态度以及改革中教师参与的情况。其次,在访谈的基础上又对该区多所中小学的教师进行了问卷调查。结合对调查数据统计处理结果,运用相关理论分析工具,对教师参与绩效工资改革的模式进行了理论分析。最后,分别从校长和教师两个角度,提出了促进教师参与改革的若干管理建议。

第六章“中小学教师绩效工资公平感研究”。本章旨在探讨影响公立中小学教师对绩效工资制度公平感受的相关因素,探寻不同的背景变量对教师公平感的差异性影响。整项研究以调查问卷的统计分析为主,个体访谈为辅。选取广州市天河、荔湾、海珠、番禺和白云5区的部分公办中小学为样本,在对调查材料统计分析的基础上,提出了若干提升教师公平感的学校管理建议。

本书由葛新斌教授(华南师范大学)开展统筹,负责提出本书的选题策划、研究主旨、章节框架、写作体例以及全书的统稿工作,并担负“前言”、“附录”和“参考文献”的撰稿和编排任务。

其各章具体分工如下:

第一章 蔡金花(深圳市教育科学研究院)、葛新斌

第二章 刘艳华(华南师范大学)、葛新斌

第三章 郭伟(广州科技职业技术学院)、尹姣容

第四章 黎青慧(华南师范大学)、尹姣容

第五章 龚慧(华南农业大学)、尹姣容

第六章 曾巧智(广州医学院)、葛新斌

本书的相关研究内容得到了广东省普通高校重点文科研究基地重大项目“广东省义务教育管理体制改革与创新研究”(项目编号:06JDXM88001)的资金支持。本书最终得以付梓印行,首先要感谢我的大学同窗、山东师范大学的张茂聪教授,正是他那“高山不让微尘,大海不捐细流”的包容胸怀,才使本书得以忝列于其所主编的一套丛书之中。本书各章作者能在炎热的暑期拨冗修订书稿,亦令我感动不已。此外,我的妻子舒娱琴女士,一向任劳任怨,一心持家育儿,在此并致谢忱!

本书作者多为教育管理“新手”。虽我本人已进入这个“学圈”二十余年,然“余也不敏”,至今仍是圈内的一个“新兵”(多年来圈内外也一直有人这么称呼我)!可想而知,虽已勉强上路,但我们这个团队在途中的“身形”,必定是步履蹒跚,趑趄前行。因此,本书定有诸多舛漏之处,敬请学界同道和读者诸君不吝赐教!

本书由葛新斌教授(华南师范大学)开展统筹,负责提出本书的选题策划、研究主旨、章节框架、写作体例以及全书的统稿工作,并担负“前言”、“附录”和“参考文献”的撰稿和编排任务。

其各章具体分工如下:

第一章 蔡金花(深圳市教育科学研究院)、葛新斌

第二章 刘艳华(华南师范大学)、葛新斌

第三章 郭伟(广州科技职业技术学院)、尹姣容

第四章 黎青慧(华南师范大学)、尹姣容

第五章 龚慧(华南农业大学)、尹姣容

第六章 曾巧智(广州医学院)、葛新斌

本书的相关研究内容得到了广东省普通高校重点文科研究基地重大项目“广东省义务教育管理体制改革与创新研究”(项目编号:06JDXM88001)的资金支持。本书最终得以付梓印行,首先要感谢我的大学同窗、山东师范大学的张茂聪教授,正是他那“高山不让微尘,大海不捐细流”的包容胸怀,才使本书得以忝列于其所主编的一套丛书之中。本书各章作者能在炎热的暑期拨冗修订书稿,亦令我感动不已。此外,我的妻子舒娱琴女士,一向任劳任怨,一心持家育儿,在此并致谢忱!

本书作者多为教育管理学“新手”。虽我本人已进入这个“学圈”二十余年,然“余也不敏”,至今仍是圈内的一个“新兵”(多年来圈内外也一直有人这么称呼我)!可想而知,虽已勉强上路,但我们这个团队在途中的“身形”,必定是步履蹒跚,趑趄前行。因此,本书定有诸多舛漏之处,敬请学界同道和读者诸君不吝赐教!

目 录

第一章 城市小学教师职业压力源研究 / 1

- 第一节 基本概念与国内外研究 / 1
- 第二节 教师职业压力现状分析 / 10
- 第三节 教师职业压力来源分析 / 19
- 第四节 缓解教师职业压力的策略 / 48

第二章 农村初中教师的激励机制研究 / 58

- 第一节 激励机制内涵及其理论基础 / 58
- 第二节 教师激励机制现状分析 / 64
- 第三节 教师激励问题的成因分析 / 86
- 第四节 完善教师激励机制的对策 / 95

第三章 组织气氛与教师满意度研究 / 98

- 第一节 概念界定及相关研究 / 98
- 第二节 组织气氛与满意度关系的研究设计和实施 / 106
- 第三节 组织气氛与满意度的关系 / 117
- 第四节 研究结论与管理建议 / 155

第四章 教师课余工作量的 interpersonal 因素研究 / 160

- 第一节 概念界定及理论基础 / 160
- 第二节 人际因素对课余工作量的影响 / 177
- 第三节 研究结论与学校管理建议 / 199

第五章 教师参与绩效工资改革研究 / 203

第一节 问题与研究工具的选择 / 203

第二节 教师参与改革的状况分析 / 225

第三节 教师参与改革的理论探讨 / 262

第六章 教师绩效工资公平感研究 / 270

第一节 概念界定及其相关理论 / 270

第二节 研究设计与实施情况 / 288

第三节 教师公平感的状况分析 / 296

第四节 问题探讨与管理建议 / 307

附录:本书所用问卷表 / 317

参考文献 / 340

第一章

城市小学教师职业压力源研究

第一节 基本概念与国内外研究

一、基本概念界定

(一) 现有的概念界定

1. 压力

对压力(stress,也称应激)的研究最早可以追溯到古希腊时代的“医学之父”希波克拉底(Hippocrates),他认识到人体具有一种自愈力。近代德国生理学家普拉格(Pfluger,1877)、法国生理学家伯纳德(Bernard,1879)以及比利时生理学家弗雷德克(Fredricq,1885)提出了机体的积极适应和内部稳定状态的密切关系,大大地推进了从生理学角度对压力的研究。而对压力的生理病理反应进行开拓性研究的,则是美国生理学家加农(Cannon)和加拿大学者塞利(Selye)。尤其是塞利提出的压力理论,促进了压力在生物学反应方面的研究^①。

^① 韦有华,汤盛钦:《几种主要的应激理论模型及其评价》,《心理科学》1998年第5期,第441—444页。

20 世纪 50—60 年代,美国心理学家拉扎勒斯(Lazarus)开始从心理学角度来研究压力。他指出,压力的发生并不伴随特定的刺激或特定的反应,而是发生于个体察觉或估价一种有威胁的情景之时。因此,他强调个体对压力的认知评价过程,认为思维、经验以及个体所体验到的事件的意义,是决定压力反应的主要中介和直接动因。现代压力理论在此基础上,将压力定义为个体面临或察觉(认知、评价)到环境变化(压力源)对机体有威胁或挑战时做出的适应和应对的过程。此类研究所形成的理论被称为压力交互作用理论^①。

压力本身是一个中性词,有积极压力和消极压力之分。积极压力是指愉快的或有帮助的压力,它给人带来一种愉快的、满意的体验,例如参加某项竞争性活动等。积极压力是具有挑战性、建设性的,它可以提高个体的意识水平,增强心理警觉,发挥潜力,并产生高级的认知与行为表现。消极压力是指具有破坏性、伤害性或产生不愉快体验的压力,例如工作负荷太大、婚姻危机等。通常来说,研究者更多地倾向于研究消极压力对个体的影响。

2. 压力源

压力的来源,简称压力源(stressor),是指任何导致个体产生压力的刺激物或环境。压力的来源是多方面的,有与工作有关的压力,例如工作负荷过重、工作时间过长、同事关系复杂等;有与工作无关的压力,例如塞车、被盗等日常生活中的小困扰。

3. 职业压力

职业压力(occupational stress),也称为工作压力。目前,研究者对职业压力的定义,并没有形成一致的看法。如瑞斯(Rice)将职业压力定义为工作需求超过个人成功应对的能力^②;卡普兰(Caplan)、古柏(Kooper)定义为工作环境中对个人造成威胁的任何特性,包括两方面:其一是超过其负荷,其二是无法满足其需要的匮乏状态;佛伦奇(French)认为,职业压力是个人的

① 韦有华,汤盛钦:《几种主要的应激理论模型及其评价》,《心理科学》1998 年第 5 期,第 441—444 页。

② Phillip L Rice,石林,古丽娜等译:《压力与健康》,中国轻工业出版社 2000 年版,第 261 页。

能力及其可运用的资源,在环境需求之间的差距所导致的现象;毕尔(Bill)和纽斗(Newton)指出:职业压力是指与工作有关的因素和工作者发生交互作用,因而改变工作者的身心状态,以致失去正常功能;古柏(Kooper)和马勒荷(Maraball)认为职业压力是表示环境对个人的直接影响,与个人对压力源反应的现象^①。

我国学者朱从书和唐晓涛认为,职业压力是由于工作环境的某些特点或工作中某些使人烦恼的事件,导致其从业人员的身心紧张状态^②。

4. 教师职业压力

教师职业压力(occupational stress in teachers)的概念来自于对一般职业压力的研究。教师职业压力,如同对压力的界定一样,不同的研究者对其有不同的见解。

吉里亚科(Kyriacou)和萨克里夫(Sutcliffe)认为,教师职业压力是指,教师对因职业而产生的消极情感的反应,这种反应伴随着教师心理的改变,并为对威胁到教师职业的因素的知觉和减轻这些威胁的应对机制所调节^③。凯瑟琳(Catherine)等人认为,教师职业压力是教育过程和结构与教师个人的需要和抱负不断冲突的结果^④。

国内学者杨小青认为,教师职业压力是教师在职业活动中产生的压力,即教师在职业活动中面对各种因素所造成的威胁性情境或不良事件时,所出现的生理或心理上的紧张状态^⑤。蓝秀华认为,教师职业压力是教师由于工作方面的原因,如工作时间过长、工作负荷过重、班额过大、学生行为不端而导致身心疲劳过度、神经紧张、挫折、折磨等的一种不愉快的、消极的情感

① Phillip L Rice. 石林,古丽娜等译:《压力与健康》,中国轻工业出版社 2000 年版,第 260 页。

② 朱从书,唐晓涛:《论中小学教师的职业压力与教育管理措施》,《经济与社会发展》2003 年第 4 期,第 175—177 页。

③ Kyriacou C, Sutcliffe J. (1997) Teacher Stress: a Review, Educational Review, 29, pp. 299—306.

④ Catherine S T, Wing-Tung A, Ralf S. (2001) Mental Health Outcomes of Job Stress Among Chinese Teachers: Role of Stress Resource Factors and Burnout[J], Journal of Organization Behavior, 22, pp. 887—890.

⑤ 杨小青:《教师职业压力及自我应对策略》,《经济与社会发展》2003 年第 2 期,第 159—162 页。

体验^①。从以上各研究者的观点可以看出,关于教师职业压力的定义都认为,教师职业压力是因与教师职业本身有关的因素所导致的压力,是个人从事教师职业的特定压力。

(二) 本研究对有关概念的界定

本研究所指的“压力”,都是特指消极压力;本研究所谓的“教师职业压力”,是指教师在工作过程中,与其职业相关的因素所引起的身心紧张状态。

教师职业压力是因与教师职业本身有关的因素所导致的特定的压力,并不包括教师因扮演职业之外的角色所承受的其他压力。教师职业压力也不同于教师心理压力。教师工作负荷较大,既给教师造成了心理的压力,也给教师的身体带来超负荷的压力。因此,教师职业压力既包括因教师职业所带来的心理压力,也包括因教师职业给教师带来的身体压力。

二、国内外研究综述

(一) 国外研究情况

1. 教师职业压力的普遍性研究

国外大量的调查数据表明,教师职业确实是一种高压力的职业。吉里亚科和萨克里夫在1978—1979年进行的四次中调查发现,1/4的教师认为,教师职业是一项非常或极度有压力的职业。部分调查表明,高达1/3的中小学教师认为从事教师职业承受了很大压力。纳特拉斯(Nattrass)认为,压力是导致教师健康问题的首要因素^②。

2. 教师职业压力的来源研究

关于教师职业压力来源的研究表明,教师面临的压力来源主要是:工作负荷、时间紧张、工作环境差、教育资源供应不足、角色模糊、晋升机会少、缺乏支持、参与学校决策机会少、同事关系紧张、薪水偏低、学生品行不良、与

① 蓝秀华:《教师的职业压力和职业倦怠》,《江西教育科研》2003年第5期,第23—25页。

② Rubina H, Seema P. (2003) Translation and Adaptation of Teacher Stress Inventory[J], Pakistan National Institute of Psychology, 18, pp. 45—58.

家长沟通困难、同事对自己的期望^①。

但是,哪些因素是导致教师职业压力的主要来源呢?不同研究者的观点存在着一定的分歧。有的研究者认为,学生不良行为是最主要的教师职业压力来源;而有的研究者则认为,因学生的恶劣态度、繁重的工作任务以及时间和资源缺乏而产生的职业压力,大于因学生不良行为而产生的压力。费特勒(Feitler)和托卡尔(Tokar)的研究表明,个别学生的持续的不良行为,而非所有学生的行为,导致了较大的职业压力;吉里亚科认为,来自日常烦扰所致的持续压力可能比问题学生的间歇性压力事件更让教师觉得压力大^②。此外,有的研究表明,因学生品行不良和时间紧张所导致的压力,显著大于因工作条件和同事关系所导致的压力^③;有的研究认为,工作负荷和学生品行不良是教师职业压力的最重要来源,而物质资源匮乏和人际关系困难对职业压力的作用较小^④。

由上述的分歧可以看出,学生品行不良、工作负荷、时间紧张可能是导致教师职业压力的主要原因。

3. 缓解教师职业压力的策略

国外关于缓解教师职业压力的策略,主要倾向于讨论教师个体的策略。教师个体的缓解策略,可以分为两种类型:直接行动方法与缓和方法。

直接行动方法就是指教师通过消除压力来源的行为,达到消除或减轻压力的目的。直接行动方法包括:更有效地管理或组织自我、发展新知识、掌握新技能、与同事进行商讨。杰夫·特罗门(Geoff Troman)的研究表明,同事的支持、赞扬和认可,能够有效地缓解教师职业压力^⑤。

① Jayne G, Andrew S, Mark C. (1999) An Investigation of Coping Strategies Associated with Job Stress in Teachers[J], British Journal of Educational Psychology, 1999, 69, pp. 517—531.

② Kyriacou C, Sutcliffe J. (1997) Teacher Stress: a Review[J], Educational Review, 29, pp. 299—306.

③ Millicent H A, Joanne S. (1999) Stress and Burnout in Rural and Urban Secondary School Teachers[J], The Journal of Educational Research, 92, pp. 287—294.

④ Jayne G, Andrew S, Mark C. (1999) An Investigation of Coping Strategies Associated with Job Stress in Teachers[J], British Journal of Educational Psychology, 1999, 69, pp. 517—531.

⑤ Keith F P, Elizabeth T. (1996) Reducing Teacher Stress: The Effects of Support in the Work Environment[J], Research in Education, 56, pp. 63—72.