

湖南某城区小学女校长职业倦怠的现状调查与分析

——基于性别理论的视角

吴泽峰

(娄底市第九小学,湖南 娄底 417000)

摘要:小学女校长是我国小学校长中的重要组成部分。该群体的职业发展状况对我国小学教育改革与发展有深远的影响。通过对某城区30余名小学女校长的职业发展状况进行调查与分析,认为小学女校长存在一定程度的倦怠现象。基于性别理论分析,这一现象产生的原因是复杂的,既有传统社会因性别角色的刻板印象造成的女校长角色扮演困境,也有女性校长自身自主意识的萎缩。为了有效发挥女校长的群体性力量,需要在社会上继续大力弘扬男女平等的意识,在组织上切实保障女校长们的权益,同时也需要女校长们积极进取,摆脱女性角色意识的自我桎梏。

关键词:小学女校长;专业发展;职业倦怠;性别理论

中图分类号:G620

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2018)01-0013-08

中共中央、国务院颁布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》中提到:“创造有利条件,鼓励教师和校长在实践中大胆探索,创新教育思想、教育模式和教育方法,形成教学特色和办学风格”“制定校长任职资格标准,促进校长专业化,提高校长管理水平”^[1],从而对校长提出了更高的要求。与时代要求相比,一个令人忧虑的现象是中小学校长群体的职业倦怠的产生。从我国的小学教育的实际看,女校长所占比例较高,有的小学领导班子成员几乎是清一色的女性,足见当前女性教师在小学中的影响。那么,这一群体职业女性其职业发展的现状如何?本论文以某城区的小学女校长群体为调查对象,并利用性别角色理论进行分析。

1 某城区小学女校长职业发展状况调查

1.1 调查设计

1.1.1 调查的对象及范围

调查对象:本研究主要是探讨小学女校长职

业倦怠的问题,对XX市城区小学女校长群体进行解析。考虑到实际研究的需要,本研究采用整群抽取的方式对XX市城区17所小学的30位女校长(含副校长)进行问卷调查。之所以选取城区小学女校长群体为调查对象,是因为城区女校长比其他地方的女校长面临更大的困难和压力,通过这一群体来透视小学女校长职业倦怠现象,更能反映女性主义所关涉的男女职业平等发展的女权问题。除了调查问卷,笔者还选取了XX市城区小学女校长群体中的若干女校长进行深入访谈,以期获取第一手资料,真实反映小学女校长职业倦怠的问题。

1.1.2 调查问卷编制

问卷调查时间:本问卷调查采用邮寄与当面发放问卷的方式进行。从2016年10月中旬开始,至2017年1月末调查结束。正式编制问卷之前,搜集了大量教师和校长职业倦怠的文献,并对

收稿日期:20171105

作者简介:吴泽峰(1986-),女,湖南涟源人,小学二级教师,硕士,主要从事教育管理和小学英语教学研究。

其中的问卷调查进行了深入的分析研究,同时参阅社会学的统计原理及实验方法,请教相关专家学者才正式展开调查。

问卷调查内容。本问卷共计 37 道题目,分为单项选择、多项选择和自由回答 3 种类型,既有封闭式题目又有开放式题目,问卷大体从 4 个部分设计调查的问题。问卷第一部分共有 8 个小题,调查小学女校长的基本信息,包括校长的年龄、从教时间、学历等。第二部分共有 17 个小题,主要了解小学女校长的工作状况及职业感受等情况。此部分大多数为多项选择题,侧重研究女校长工作压力和困扰的基本情况,如是否有压力,压力来源等;这一部分还主要涉及小学女校长职业倦怠的影响因素、发展障碍等方面的问题,且为论文的核心问题,故此在题目数量的分配上略有偏重。第三部分共计 12 个小题,透析小学女校长自我职业发展问题,集中考察小学女校长的专业发展状况。比如:是否有发展意识、哪些方面制约了自身的发展、如何促进自身发展等问题。第四部分为开放式问题,对缓解小学女校长的职业倦怠,提出建议或对策。

问卷的回收率及实施过程。本次调查共发出问卷 30 份,回收调查问卷 30 份,经数据整理得到有效调查问卷 30 份,有效问卷回收率 100%,由此回收率可知,调查结果是有效的。此次调查耗时 3 个月左右,从开始问卷的编制到最后问卷的分析统计共分为几个阶段:第一阶段,做好编制问卷的前期工作和准备,主要是搜集文献资料和学习研究方法等;第二阶段,进入问卷编制,在此过程中针对问卷中的题目反复修改,到最终定稿并进行发放;第三阶段,对所有回收的问卷进行整理分析。

1.2 XX 市城区小学女校长概况

1.2.1 年龄情况

调查结果发现,该城区年龄在 35~40 岁的小学女校长占 23.3%,41~45 岁多达 56.7%。从不同年龄阶段的校长人数百分比得出,45 岁以下即中青年校长已达到 80.0%,而年龄在 46~50 岁之间的女校长所占比例仅为 20.0%(如表 1 所示)。这说明在年龄结构上现任的小学女校长呈现年轻化。但是她们都正处于事业的上升期和家庭的忙碌期,在女性心理与生理的影响下,更容易出现心烦意乱、爱发脾气等综合征,当年刚参加工作时的激情逐渐因忙于面对各种繁重的工作任务

和家庭琐事而磨灭,因而容易出现职业倦怠。

表 1 XX 市城区小学女校长年龄结构一览表

职 位	35~40 岁		41~45 岁		46~50 岁	
	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%
正职女校长	—	—	4	57.1	3	42.9
副职女校长	7	30.4	13	56.5	3	13.1
合计	7	23.3	17	56.7	6	20.0

1.2.2 职称情况

由表 2 可知,XX 市城区小学女校长总体职称比较高,女校长的职称层级趋向一致,绝大多数的小学女校长为中级职称(73.3%),属于成熟型教师。获高级职称者比较少(26.7%)。众所周知,在小学阶段,职称是每一位老师的追求,校长的职称关乎着她们的威望,同时还与工资待遇挂钩。因此在这一情况下,从校长的职称结构可以反映出整个女校长队伍中还有相当一部分校长存在职称评定压力;这也说明在校长选拔时,资历也是很重要的因素之一。鉴于对职场的追求来看,很多女校长还面临着职称提升的问题,从而导致她们产生职业压力。

表 2 XX 市城区小学女校长职称结构一览表

职位	高级		中级	
	人数	比例/%	人数	比例/%
正职女校长	3	42.9	4	57.1
副职女校长	5	21.7	18	78.3
合计	8	26.7	22	73.3

1.2.3 学历情况

根据表 3 统计数据可知,在义务教育阶段,对校长的学历要求比高校的要求相对来说要低一些,在现任小学女校长中最高学历为本科者占 93.3%,专科学历者仅占 6.7%。这说明现任小学女校长在学历层次上都已达标。但没有获得硕士及以上高学历的校长。通过调研也能发现,这些小学女校长所获得的本科学历大多不是第一学历,大多数是通过后期进修所取得的学历,这与全日制学历相比就会大打折扣,而且含金量也会大大降低。因此学历的提升也会对女校长构成一定的压力。

表 3 XX 市城区小学女校长学历结构一览表

学历特征	本科		专科		中专	
	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%
第一学历	—	—	13	43.3	17	56.7
最高学历	28	93.3	2	6.7	—	—

1.2.4 任职年限情况

根据表 4 数据可以看出,任职年限在 3 年以下的女校长有 33.3%;任职年限在 4~6 年之间的校长占队伍总数的 43.3%;任职年限在 7~10 年之间的校长占队伍总数的 20.0%;任职年限在 11 年以上校长的占队伍总数的 3.3%。而根据校长的成长规律可知,一般情况下校长的成长适应期需要 2~4 年、称职期需要 3~5 年、成熟期需要 10 年左右。这说明 XX 市城区小学女校长担任年

限基本不长,任职年限大多为 0~6 年,也就是说现在处于适应期和称职期这两个阶段的女校长人数比较多,成熟期的校长人数所占比重不是很高。这表明,小学高层管理人群中女性在数量和担任年限上并不占优势,这也在一定程度上说明了小学女校长职业发展的现状。对她们本人来说,如果想办好学校,实现自我,实现追求,还有一段很长的路要走,面临的压力也很大。

表 4 XX 市城区小学女校长任职年限结构一览表

职位	11 年以上		7~10 年		4~6 年		3 年以下	
	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%
正职女校长	1	14.3	2	28.6	4	57.1	—	—
副职女校长	—	—	4	17.4	9	39.1	10	43.5
合 计	1	3.3	6	20.0	13	43.3	10	33.3

1.2.5 家庭情况

由表 5 中数据可知,XX 市城区小学已婚女校长为 93.3%,仅有 6.7%的女校长离异。而且她们都已为人妻、为人母,正处于家庭的“中流砥柱”,需要承担繁重的家务,还要相夫教子,照顾老人。同时她们又正处于成就事业的黄金时期,在学校,她们是学校管理者,需要应对来自各方的压力并调节各种内外矛盾,平衡各方利益以满足不同需求。

表 5 XX 市城区小学女校长家庭情况一览表

学历特征	离异		已婚		未婚	
	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%
正职女校长	1	14.3	6	85.7	—	—
副职女校长	1	4.3	22	95.7	—	—
合 计	2	6.7	28	93.3	—	—

1.3 女校长职业倦怠情况分析

1.3.1 工作热情

对工作的热情高低可以反映出一个人对工作的热爱。通过表 6 的数据可知,46.7%的女校长工作热情不高,说明她们已经出现不同程度的倦怠。所谓忙于工作更多的是事务性的。主要表现

在:有想法没行动,安于现状,得过且过等。工作热情度直接影响着小学女校长工作积极性的发挥,影响着她们所在学校的教学质量和学校的教育发展,而且还制约着女校长们自身心理健康的发展。

1.3.2 管理创新意愿

根据表 7 数据可知,30%的女校长管理创新意识不强,还有 3.3%的女校长甚至不愿意创新。一个积极进取、勇于创新的人,才能取得长足的进步和发展。管理创新意愿不强必将影响校长管理知识、技能的更新和丰富,从而导致校长的思想观念保守、视野不开阔以及见识短浅。这在一定程度上造成了校长的职业倦怠,不利于学校发展。

1.3.3 成就感

小学女校长的成就感主要包括社会地位、办学自主权、人事权以及财政权。根据表 8 的数据得知,56.7%的女校长认为成就感一般,20%的女校长低成就感。低成就感导致她们更多的感觉到工作投入与工作回报之间的不平衡,引起她们对工作的不满意,从而感到身心疲惫、精力衰竭,是她们职业倦怠的一个重要表现。

表 6 XX 市城区小学女校长工作热情一览表

职位	很高		高		一般		低	
	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%
正职女校长	1	14.3	3	42.8	2	28.6	1	14.3
副职女校长	3	13.0	9	39.2	8	34.8	3	13.0
合计	4	13.3	12	40.0	10	33.4	4	13.3

表 7 XX 市城区小学女校长管理创新意愿一览表

职位	很强		强		一般		低	
	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%
正职女校长	2	28.6	4	57.1	1	14.3	—	—
副职女校长	2	8.7	12	52.2	8	34.8	1	4.3
合 计	4	13.3	16	53.4	9	30.0	1	3.3

表 8 XX 市城区小学女校长成就感一览表

职位	很高		高		一般		低	
	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%
正职女校长	—	—	1	14.3	4	57.1	2	28.6
副职女校长	—	—	6	26.1	13	56.5	4	17.4
合 计	—	—	7	23.3	17	56.7	6	20.0

1.3.4 工作负荷

现任女校长普遍认为工作负荷重。根据表 9 中的数据也可以看出,63.4% 的女校长认为工作负荷非常强,几乎没有人认为工作轻松。女校长

的工作压力既来自文山会海、各种检查,还有科研创新、打造名师团体、品牌名校的压力。如此多的压力汇集女校长一身,最后发展导致了情绪、身体和态度方面的衰竭,易形成职业倦怠。

表 9 XX 市城区小学女校长工作负荷一览表

职位	很强		强		一般		低	
	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%
正职女校长	3	42.9	4	57.1	—	—	—	—
副职女校长	16	69.6	6	26.1	1	4.3	—	—
合 计	19	63.4	10	33.3	1	3.3	—	—

1.3.5 人际关系

由表 10 中数据可知,在“人际关系”方面,XX 市城区小学女校长认为人际关系很复杂的高达 90.0%,还有 10.0% 的女校长认为人际关系复杂。这是因为小学女校长面临着多重角色:作为管理者,她们既要处理与上级部门的关系,又要处

理与同事、下属的关系;作为教育者,她们还要处理与社会、与家长之间的关系。主管部门的行政干预、下属的不配合、社会各界的流言蜚语都会让女校长们感到苦恼、感到烦心,从而容易导致女校长产生职业倦怠。

表 10 XX 市城区小学女校长人际关系一览表

职位	很复杂		复杂		一般		不复杂	
	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%
正职女校长	6	85.7	1	14.3	—	—	—	—
副职女校长	21	91.3	2	8.7	—	—	—	—
合 计	27	90.0	3	10.0	—	—	—	—

1.3.6 家庭支持

根据表 11 的数据可以看出,尽管有 60.0% 的小学女校长能得到家人对她们工作的支持,然而却还有 16.7% 的女校长不能得到家人的支持,甚至有 13.3% 的女校长会遭到家人的反对。她们要兼顾事业和家庭,往往比男性付出更多。工

作上以及家务的过度操劳,使她们对工作产生一种厌倦情绪,容易出现职业倦怠。

1.3.7 自我发展意识

一个人是否出现职业倦怠与她的自我发展意识息息相关。从 XX 市城区小学女校长的基本资料可知,这些小学女校长都是来自教学一线的骨

干或精英,她们有着一定的教育教学和管理能力,并能够较好地完成日常教育教学管理任务。但是,在“自我发展意识”这个问题的调查中发现,大部分现任的女校长自我发展意识都很强,但是40.0%的小学女校长安于现状,缺乏自主学习、自

主反思能力,不愿主动参加培训和进修学习,不愿主动加入课改和科研创新(如表 12 所示)。这说明她们的综合素质不高,发展的意识不强,容易出现职业倦怠。

表 11 XX 市城区小学女校长家庭支持一览表

职位	非常支持		支持		不支持		反对	
	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%
正职女校长	1	14.3	5	71.4	—	—	1	14.3
副职女校长	6	26.1	9	39.2	5	21.7	3	13.0
合计	7	23.3	14	46.7	5	16.7	4	13.3

表 12 XX 市城区小学女校长自我发展意识一览表

职位	很强		强		一般		低	
	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%
正职女校长	3	42.8	3	42.8	—	—	1	14.4
副职女校长	—	—	12	52.2	9	39.1	2	8.7
合计	3	10.0	15	50.0	9	30.0	3	10.0

1.3.8 发展条件

目前 XX 城区现任的女校长还没有一位创办特色学校,没有一位创办名师工作室,更别说主持过国家级课题研究,这都充分体现了 XX 市城区小学女校长自身素质的能力有待提高。然而能力的提高还需要发展条件的支持,发展条件不仅包

括校长交流考察学习、发展培训、学术研讨,还包括学校经费的支持。通过表 13 的数据可以看出,30.0%的小学女校长认为发展条件一般,甚至还有 10.0%的女校长认为发展条件差。这无疑会阻碍小学女校长的发展,导致其产生职业倦怠。

表 13 XX 市城区小学女校长发展条件一览表

职位	很好		好		一般		差	
	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%	人数	比例/%
正职女校长	—	—	5	71.4	2	28.6	—	—
副职女校长	2	8.7	11	47.8	7	30.4	3	13.1
合计	2	6.7	16	53.3	9	30.0	3	10.0

以上数据表明,XX 市城区小学女校长群体呈年轻化,职称偏低、原始学历低,处于成熟期的不多。大多数女校长正面临着家庭和职业角色的冲突,家人不理解、社会不支持以及工作压力过重。因此,小学女校长职业倦怠已客观存在。不管是外在环境还是内部环境在一定程度上都影响着女校长对工作的热爱程度,制约着她们自身的成长和发展。

2 小学女校长职业倦怠的原因分析

导致女校长在位职业发展的意识不强、创新

意愿不强、难以有大作为的原因有很多,但从性别理论来分析,导致小学女校长职业倦怠的原因与传统社会中的性别角色意识有关。简单地说,很大程度是因为她们是女人。

虽然从法律的意义上讲,男女是平等的,但是由于我国是一个传统文化深厚的国家,“男尊女卑”“男强女弱”的传统思想已经根深蒂固,不可能一下子退出历史舞台。因此女校长职业倦怠的社会因素主要包括如下几个方面:

2.1 传统性别角色的桎梏

刻板印象是指社会上对某一群体的特征所作的归纳、概括和总结。它往往不以直接经验为依

据,也不以事实材料为基础,也不考虑个体的差异,是存在于人们头脑中的一些固定的看法^[2]。性别刻板印象是刻板印象的一种重要形式,是人们对男性和女性在行为方式、性格特征等方面予以的过于简单的观点和看法。在传统文化视野中,一说到男性,人们的脑海中就会浮现一个典型的男性形象:比较理性、具有冒险精神、独立性强、自信心足、有远大的抱负等等。可是提到女性,大家印象中的女性形象则是感性温柔、依赖顺从、胆小细心、保守被动等等。因此,性别角色刻板印象制约着男女两性的职业选择,它鼓励男性从事社会劳动,而女性则为家庭服务。

有调查表明,近年来,我国义务教育阶段中,负责学校领导管理事务的女校长的人数及其比例明显低于男性校长。这从一个方面深层说明我国社会依然还是个传统的父权制影响下的社会。在这种父权制影响下的社会意识中,女性特质依然被认为是缺乏自信、感情用事、抱负水平不高、犹豫不决,她们与传统构象中的典型男性特质为主的理性、果断、独立有主见、客观自信以及有雄心的阳刚男性领导形象有冲突。校长是学校的领导者,对问题的处理需要特殊的男性性格特征,如果敢、有主见等。特别值得注意的是,作为校长,他们还肩负着学校发展和创新的重任。为了寻求更多更好的社会资源来发展自己的学校,校长还需要处理各种复杂的人际关系,在应对这些关系时,男性相比女性是占有绝对优势的。当被问及“是否比男校长面临更大压力”“是否与男校长具有同等的机会”等问题时,绝大部分女校长表示压力要大过男性,并且还有相当一部分女校长认为“男性比女性机会更多”。因为传统观念认为女性不能胜任领导,女校长尤其是那些比较优秀的女校长,往往被称为“女强人”,这多少带有性别歧视,因为她们的事业实际不被社会认可,并暗含了一种不言自明的独特讽刺意味,她们的成功往往被认为是霸道强悍、冷血、抛夫弃子。在这种观念的支配下,女校长要想在事业上有所成就,首先必须尽到对家庭照顾的义务。职场上她们只能隐藏自己的情感,甚至压抑自己的情绪,才能与男性一较高下;反之,轻易在职场流露情感就会招来男性嗤之以鼻的回应。然而社会大众对女性的期待又是顺从、温柔的,一旦女校长行事果断、态度坚决,这又与人们的期待不相符,同样会招来非议。在巨大社会压力之下,女校长往往会产生职业

倦怠。

2.2 复杂人际关系网的制约

校长作为一个学校的核心人物,要想保证学校各项工作顺利开展,就必须处理好各类人际关系。表10数据显示,在问及“人际关系”时,90.0%的女校长表示她们所面临的人际关系很复杂。笔者通过访谈得知,目前女校长所面临的复杂的人际关系,主要是指女校长与上级教育主管部门的关系,与社会、家长之间的关系,以及在学校中与同事和下属之间的关系。

实际上校长们对上对下并无多少实权,且女校长们面临的人际关系沟通模式基本上是男性之间的沟通交往模式,这种沟通模式使她们经常感到“很不方便”。

2.3 自我设限:角色扮演困境中的主体性萎缩

在本次调查中,当问及“能否兼顾家庭和工作”“家人对工作不支持的原因及表现”等问题时,超过半数的女校长表示很难兼顾家庭和工作,主要表现在对孩子的抚养和教育、对老人的赡养和照顾等,这同时也是造成家庭矛盾的主要原因。甚至有少数校长的丈夫出于男性自尊的刁难等问题。

虽然随着社会的进步与发展,我国越来越多的女性走上领导岗位,但是由于社会上对女性的“刻板印象”,使得女性领导自信心不足从而也缺乏男性领导所具有的进取心。调查发现,男性和女性对成功的归因也不完全相同。男性常认为自己的成功是能力强,失败则是任务太艰巨。而女性则常把成功归结于运气好,失败则是因为能力不足。男女两性这种解释自己成功归因的方式,特别是女性对自己能力的曲解,必然使女性产生自卑感,从而阻碍她们的成功。此次调查发现,这种差异在男女校长群中比较明显。在访谈过程中,任副校长一职才2年的XX校长说:“相比起现在的管理生活,我更倾向于回到以前的教书生活,过一种简单而安宁的生活方式,走上领导岗位后,我总是担心自己的工作干不好,缺乏信心。”

3 消解小学女校长职业倦怠的对策

根据前面的研究结果可以看出,小学女校长已经出现了不同程度的职业倦怠,并呈上升趋势,逐步发展成为群体问题。由于小学女校长职业倦怠受社会、组织、自身等多方面因素的影响,因此,缓解小学女校长的职业倦怠需要社会各界的支持

和关注,组织结构的人性化管理,更需要女校长提高自身各方面素质加以调整。本研究试从社会、组织、自身三个角度来探讨消解小学女校长职业倦怠的策略。

3.1 优化社会环境是消解女校长职业倦怠的外在保障

性别歧视、性别刻板印象、男性至上等现象在当今社会依然存在。加强社会平等意识的教育之路依然漫长。既要教育男性尊重、理解、宽容、支持女性的发展意愿及诉求,使得女性领导发展有较宽松的文化环境;同时也要帮助女性消除自身因性别带来的自卑心理,提升女性积极参与领导工作并主动在岗位上锻炼发展的意识。先进的社会性别意识既包括社会各界要从思想上意识到小学女校长在抚养子女、照顾家庭中所做出的重要贡献,还包括加强对文学、影视广播、网络传媒、广告艺术等媒体性别导向的监督,充分发挥社会性别男女平等的舆论导向,宣传小学女校长在义务教育阶段的作用和贡献,做到从根本上消除和抵制传统性别歧视与传统性别文化偏见。总而言之,社会各界要瓦解“男性话语权”,要多倾听“女性的声音”,营造尊重女性、男女平等的社会氛围,使小学女校长群体克服传统文化中父权秩序的倾向,赋予女校长自我价值,彰显女校长职业生存及发展的权利。

3.2 加强组织支持是消解女校长职业倦怠的关键

组织结构主要指教育主管部门和学校组织。强大的组织支持系统离不开相应的制度措施和具体行动的支持和配合,只有通过改进和完善相应的人事管理制度和法规,为女校长工作的开展提供各种各样的支持,才会激励她们展现自己的才华,消解她们的职业倦怠。

组织内部各种机制的完善主要包括教育主管部门对女校长的选拔、考核制度等,是消解女校长职业倦怠,加速女校长发展的关键所在。为此,各级组织应为女校长搭建成长平台以消解她们的职业倦怠。这主要体现在2个方面:

一是成立女校长专业组织,发挥女校长专业组织功能。女性群体的成才确实需要具有较高水平的女性作为指导者。国内女性成才的实践证明,女性领导者与管理者的具体帮助和热情支持,有助于大批女性初学者迅速成长为有专长的职业女性^[3]。如果有了专业的女校长组织,她们可

以一起相互学习,互相鼓励,互相切磋,互相提高,这样不仅有利于女校长个体的发展,也必将有助于女校长队伍整体素质的提高。

二是加强女校长的岗中培训。我国对校长的培训主要偏重岗前的任职资格培训,对校长的岗中培训并不普遍,有针对性的女校长培训更是缺乏。通过对女校长的访谈发现,她们确实存在这种需求。定期举行一些有组织、有规模的、针对女校长的培训,将女校长的管理经验增加进来,由管理经验丰富的出色女校长分享自身成为女性领导所遭遇的困境、优势以及解决方法,从而为其他女校长树立了典范。通过这样专门的针对性的培训,女校长能够将自己特有经验相互传授,更能引起共鸣和思考,从而消解她们的职业倦怠。

3.3 提升自身素质是消解女校长职业倦怠的根本

“解铃还须系铃人”,归根到底,真正能解决女校长职业倦怠的问题、促进女校长职业发展的关键还是女校长自身素质的提升。小学女校长可以从以下几方面努力。

3.3.1 强化自我意识

男女之间在个性行为、智力、成就方面存在性别上的差异这是事实,但也应充分认识到,这种差异是后天被社会文化构建的,是可以改变的。卡耐基说过:“一个对自己的内心有完全支配能力的人,对他自己有权获得的任何其他东西也会有支配能力。”^[4]随着时代的发展和进步,女校长更应该正确认识她们自身性别的特点。这意味着女校长需要拥有敢于改变传统性别观念的勇气和毅力。小学女校长必须增强女性独立价值意识,学会自我赋权,捍卫自己的合法权益,并敢于冲破传统观念中对女性角色的束缚、为实现自身的真正价值而不断努力。

3.3.2 发挥自身优势

从理论上讲,女性具有不同于男性的许多优势。比如认真敬业、温柔细腻、善解人意等特点。这使得她们更善于听取来自教师的不同意见,在作风上更民主、在策略上更灵活,其管理更有人情味,学校组织也会变得更加人性化。因此,女校长充分利用自身的女性优势,才更有可能在决策和管理中得到教师们的配合和上级领导的支持,从而减少工作上的摩擦和阻力,激发她们工作的积极性。

3.3.3 学会扮好多重角色

对于当代小学女校长来说,事业责任和家庭

责任是摆在她们面前不可推卸的双重责任。因此,面对小学女校长角色冲突时,她们就需要兼顾家庭和事业,科学合理地安排投入工作和照顾家庭的时间和精力,扮演好多重角色,力求达到事业与生活的完美和谐。女校长只要合理地安排自己的工作和家庭生活,善于沟通,就可以减少角色冲突所带来的心理压力和心理负担,使她们既有家庭温馨感,又有职业幸福感。

3.3.4 增强学习意识

由于教育、科技的迅猛发展,学校要生存,就必须提高学校的竞争力;而提高学校的竞争力,须拓展校长自身的改革创新能力。作为一校之“魂”的校长,特别是女校长,必须有顶住压力、加强学习、持之以恒的改革胆识,只有不断创新,勇于改革,才不会掉队,也才可能促进和实现学校的发展。根据访谈得知,随从性、依赖性在许多女校长身上有不同程度的表现。这些弱点需要女校长

们加强反思,自觉改变。这样才能彻底改变“等、靠、要”的心理,广泛吸收、自主发展,形成自己独特的教育思想和理念,办出有自己特色的学校,打造出属于自己的品牌名校。这也就增强了女校长的成就感,减少了职业倦怠发生的概率。

参考文献:

- [1] 国务院. 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)[EB/OL]. (2010-07-29)[2017-06-28]. http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_838/201008/93704.html.
- [2] 马锦华. 性别刻板印象与性别教育[J]. 教育评论, 2000(6): 35-37.
- [3] 包雷. 把更多的妇女推向社会管理层[J]. 中国妇运, 1995(4): 25-26.
- [4] 伍凤兰. 对职业性别隔离的分析——基于经济增长与女性自由发展的角度[J]. 金融经济, 2006(14): 191-192.

Analysis of Job Burnout Among the Headmistresses of Primary Schools Under Gender Theory:

A Case Study of 30 Headmistresses in an Urban Area of Hunan

WU Zefeng

(No. 9 Primary School in Loudi, Loudi 417000, China)

Abstract: The headmistresses constitute an important part of elementary school principals, whose professional development has a far-reaching influence on educational reform and development of primary schools in China. Through the investigation and analysis of the career development of more than 30 primary school headmistresses in an urban area, it can be found that there is a certain degree of job burnout among the headmistress of primary schools. Based on the analysis under Gender Theory, the causes are complicated. In order to bring into full play the role of headmistresses, the awareness of gender equality should be vigorously promoted in the society and the interests of female principals should be protected. At the same time, the female principals should work energetically and free from the shackles of the female role consciousness.

Key words: headmistress; professional development; job burnout; Gender Theory

(责任校对 谢宜辰)