

重庆地区中小学体育教师工作状态的质性研究

魏晓燕¹, 陈宁²

(1.重庆大学 体育学院, 重庆 400030; 2.西华师范大学 体育学院, 四川 南充 637009)

摘 要: 采用质性研究法, 对重庆7名中小学体育教师进行了深度访谈, 从获取资料中形成“扎根理论”, 归纳出体育教师的5种工作状态, 即动机强—有能力—有作为、动机强—能力差—无作为、动机弱—能力差—无作为、动机弱—有能力—无作为、动机强—有能力—无作为。依据这些工作状态, 就如何对待体育教师的个体需求、个人能力以及工作业绩等问题进行讨论, 认为通过满足体育教师的个体需要、优化体育教师的工作环境, 来激发体育教师的工作动机, 是提高体育教师的工作业绩最根本、最有效的手段。

关 键 词: 体育管理学; 中小学体育; 体育教师工作状态; 质性研究

中图分类号: G80-05 文献标识码: A 文章编号: 1006-7116(2010)07-0061-06

Qualitative study of the working conditions of physical education teachers in elementary and middle schools in the Chongqing region

WEI Xiao-yan¹, CHEN Ning²

(1.School of Physical Education, Chongqing University, Chongqing 400030, China;

2.School of Physical Education, China West Normal University, Nanchong 637009, China)

Abstract: By means of qualitative study, the authors had an in-depth interview with 7 physical education teachers in elementary and middle schools in Chongqing, formed a “theory of rooting”, and shorted out 5 working conditions of physical education teachers, namely, strong motive – high capacity – good performance, strong motive – low capacity – poor performance, weak motive – low capacity – poor performance, weak motive – high capacity – poor performance, and weak motive – high capacity – poor performance. Based on these working conditions, the authors discussed such issues as how to deal with the individual needs, individual capacities and work performances of physical education teachers, and put forward the following opinions: stimulating the work motive of physical education teachers by meeting their individual needs and optimizing their working environments is the most fundamental and effective way to enhance their work performances.

Key words: science of physical education management; physical education in elementary and middle schools; working conditions of physical education teachers; qualitative study

在学校体育改革和发展过程中, 从未停息过关于体育教师的话题讨论。提高教师个人能力, 改善学校体育工作现状成为共同话题。人们从思想观念到行为模式都对体育教师提出了种种要求。但如一位老教师所言: 体育教师是被提及最多, 却关注最少的群体。事实上, 这种“关注”不是将体育教师视为达到学校体育改革目标的工具, 对体育教师的“改造”过程进行监控, 而应是一种深层次、人性化的关注。目前有

关体育教师的论文数量众多, 关于体育教师的调查也不计其数, 但大多缺乏与体育教师平等的对话和对其生存状态的阐释。有鉴于此, 本研究采用质性研究法, 对重庆市7名中小学体育教师进行深度访谈, 以期对体育教师的工作状态进行深入了解。

1 研究方法及过程

“质的研究方法”是以研究者本人作为研究工具,

在自然情境下采用多种资料收集方法对社会现象进行整体性探究；使用归纳法分析资料和形成理论；通过与研究对象互动对其行为和意义建构获得解释性理解的一种活动^[1]。体育教师是学校体育工作的核心群体，他们的思想与行动，能折射出中小学体育的现状。而且，同样拥有体育教师这一身份，不同个体对工作的认识和对自我的认同却有很大差异，并最终导致了在体育工作中的不同行为选择。由于质的研究是自下而上采用归纳法形成理论，因此，研究设计中选择了几个较为宽泛问题进入对话：(1)体育教师与周围成员及环境之间如何相互作用？(2)体育教师的工作动机源自哪里？(3)体育教师如何在不同外部环境中展现自己的能力？

1) 抽样及确定受访者

研究未对抽样标准做太细致要求。因为无论年龄、性别、背景如何，每一位受访者都有自己的故事，都能反映出体育教师的真实状态。抽样主要采用方便抽样和目的性抽样相结合的策略。方便抽样：受访者确定在重庆范围之内，主要通过朋友事先联系；目的性抽样：被访者包括中学和小学，分处重庆不同发展水平的地区。最后确定了 7 位受访者。

2) 讨论研究关系。

在整个研究过程，调查者是以“半局内人”的身份出现的。调查者具有体育教育专业学习背景、学校体育的相关理论教学的经历，对中小学体育有一定的了解，因此可算个“局内人”。但毕竟身处不同的场域，无法完全体会一线体育教师的内心感受，因此和他们

相比，调查者又是个“局外人”。“半局内人”的身份为研究提供了便利：“局内人”的一面让研究者更容易和被研究者建立起一种彼此都能够理解的话语体系；“局外人”的一面，则会让调查者有机会脱身出来，保持对问题的敏感性和好奇心，而不至于因“共情”而忽略有价值的信息。

3) 资料的收集、整理与分析。

本研究的资料主要通过访谈获得，质性研究者认为：“访谈所获得的结果不是访谈者独自从对方那里‘收集’来的，而是交谈双方在访谈这一特定社会情境下相互‘建构’出来的。”因此，质性研究中的访谈十分关注受访者的想法和意义建构，也重视研究者本人反思和对研究关系的讨论，并强调对访谈情境的把握，这是与常规访谈法有所区别的。本研究的访谈在具体实施上：访谈的时间和地点主要由被访者确定；谈话时间控制在 45~60 min；谈话方式以与受访者单独会面为主；每个受访者接受两次访谈；访谈的问题以开放式为主，由受访者自由发挥，然后再根据谈话内容进行追问。此外，还辅以观察法获取相关资料。

研究的资料收集、整理和分析同步进行。每次访谈结束后，尽快完成转录，并利用 NVIVO1.2 质性研究分析软件对整理后的访谈笔录进行逐级编码、分类。之后结合第一次访谈中出现的问题，确定下次访谈内容以及策略。分析方式则主要采用类属型分析，即在编码的基础上，将相同的内容归类，并逐步归纳建模形成“扎根理论”（见图 1）。

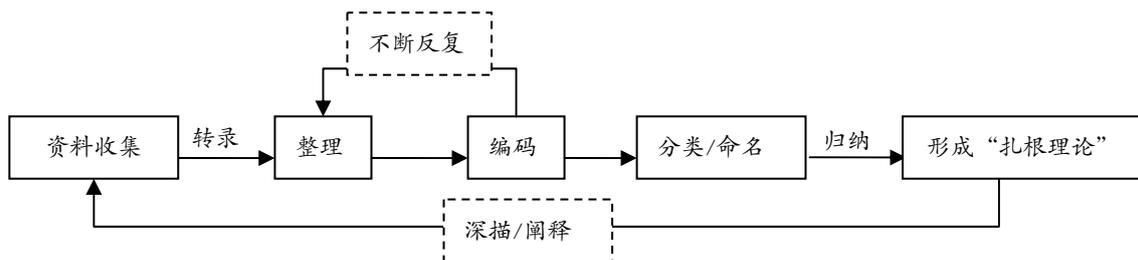


图 1 “扎根理论”的形成过程

2 研究结果与讨论

2.1 体育教师的工作状态

500 多分钟的访谈录音、7 万多字的访谈笔录，描绘出一个个关于基层体育教师真实而生动的故事。不同的外界环境与个人需求的相互作用，再加上能力因素的介入，最终在每个人身上呈现出不同的工作状态。

1) 动机强—有能力—有作为。

此类体育老师有着较强的工作动机，同时具备一定的专业能力，在外界环境的支持下，通常能在工作

上取得一定的成绩。S 毕业于某著名师范大学，凭借优秀的综合素质进入了重庆某全国知名的重点中学，教龄 4 年。工作后经常参加一些课改活动，获过奖，目前正参与一个有关课改的国家级课题。他开篇的一段话，就能感觉到他对目前工作环境的满意：“我们这个学校最大的优势在于领导还比较重视体育，学校整体环境较有利于发展。”而他在参与改革中获得的成就感也溢于言表：“重庆也要搞送教下乡，我也参加了。对区县的体育教师再集中培训……他们有些东西 10

年都没听过，对他们的思想、视觉都有很大的冲击！”良好的外部条件、个人的喜好，加上原本较强的个人能力，使他在参与课程改革的过程中取得了一些成绩。

体育教师强烈的工作动机可以源于多种需求，而不仅仅是在事业的自我成就。如果在工作上获得业绩能为他带来想要的结果，那么他同样会努力工作。W曾是访谈者的学生，在校期间各方面都很优秀。2005年毕业后在一所大家公认的好小学任教。不过每次碰见她，她都会说很累！第一次访谈笔录中“累”字竟然出现了20多次。其中有一段描述令人印象很深刻：“我们要坐班，从吃早饭就开始忙。有的时候第4节课下了，这边篮球还没还，那些在教室里坐着的娃儿就等着你去给他打饭……等着把娃儿的饭打完，自己只好吃冷的。完了还要教他们做清洁，很累！学校又有很多比赛任务，但只有3个老师！”当问及为什么要这么辛苦时，W坦言，不排除工作本身给她带来的成就感：“我们是课改的基地学校，你成果出来了要去推广。我们这个不光让自己得到益处，还要让其他学校得到益处！”但更主要的原因还在于希望能够取得更多的工作业绩，尽早转正。因为正式和临时教师的待遇有着巨大的区别！

2) 动机强—能力差—无作为。

这一类体育教师有较强的工作动机，希望自己有所作为，但自身能力的局限阻碍其在工作中的表现。如和S谈话中，他提到了部分因缺乏专业能力而面临困境的体育教师。S认为：“课程改革，就涉及到教师专业能力的问题。有些东西他愿意做，但他能力又不足。体育教师自身的一些素质、能力和课改不适应。所以课改现在开展得急了，这些东西很难开展，这就是课改的一个很大矛盾”。新课程的推广对教师个人能力提出了更高的要求。由于课程改革本身的跨度较大，一部分有意愿参与改革的体育教师，因为暂时无法完成知识的更新和能力的提升，以适应改革的需求，面对铺天盖地的新理念、新标准显得无所适从，工作不见起色。

不过这只能算一种中间状态。因为绝大多数有着强烈工作动机的教师，将会通过自身的努力最终使个人适应工作的要求。Y 1989年中师毕业，现在是某区实验小学的体育教师。刚毕业时他和很多刚走上工作岗位的年轻老师一样感到：“在学校学的和外面完全是两个概念！学校学的很多东西都没有什么用。很多东西都搞不懂！”但是，对体育事业的热爱，强烈的成就动机促使他尽快通过学习、实践去提高个人能力，进而有所作为。Y很自豪地回忆到：“我从大学刚出来的时候带队，下午带学生训练长跑。娃儿跑我骑自行车，

那个时候干劲儿好大哦！开始我们学校在市里前8名都进不了。我去了第一年进入前5名，第二年开始一直在第2名、第1名……”

3) 动机弱—能力差—无作为。

有些体育教师个人能力差又同时缺乏工作动机，最终就很难在工作上有所作为。在缺乏体育师资的农村学校，这种情况屡见不鲜。G 2000年大专毕业后做了一名乡村教师，2008年通过考试从“下面”（乡镇）调上来，成为某区实验中学的一名体育教师。对于乡村学校体育的现状他十分了解：“现在这个老师的待遇，很多都不愿意做老师，搞体育的他更不愿意了。这是非常现实的问题。所以说城里条件好的学校，农村很多老师都一窝蜂往城里挤呢！乡下的体育教学肯定就越来越恼火，很多完全是代课老师在上。”而G口中的一些体育代课老师就正处于一种“三无”状态——“很多都不是术科出身，连很多术语都搞不懂，他也晓得是错的，但觉得无所谓！反正学生娃儿也感觉不出来是错的”。

此外，高校入学门槛降低，不仅使学生入学时的基础技能大打折扣，还吸纳了很多为了升学临时转入体育专业的学生，他们对体育是缺乏了解与认同的。随着学生人数增加，体育师范生的培养质量急剧下降。如此一来，大量能力偏低的毕业生进入了中小学体育教师的行列。走上工作岗位之后，面对报酬少、地位低等一系列不利条件，理想与现实的落差使很多年轻教师失去了工作动机，Y这样描述他身边的一些年青教师什么都不会，“什么都要教。不夸张的，起码60%~70%的人画个线都恼火！还懒！开个区运动会，他们就当耍两天。我是裁判组组长，还要自己去挖沙坑，年轻人在旁边杵一下动一下。”

4) 动机弱—有能力—无作为。

此类教师本来具备一定的专业能力，但在外界环境的长期影响下失去了最初的工作动机与成就愿望，从而在工作上无所作为。Z在重庆一个边远县城的一所镇中学工作了5年，现在是艺体组组长。对于工作她有着很多的无奈：“我们县运会两年一次，上一届我就和另一个老师带队，每天训练到天黑了才能回家，学校什么都不提供，我们最后还是拿了第一名。校长最先还说单科成绩优秀期末有奖金。但是到了期末他就钻字眼，说只有主科有，我们是副科了，就什么都没有了。”她，以及她周围那些教师的困扰还不仅仅是劳动报酬方面。Z还忿忿不平地提到：“我们同学说：‘你们的地位和待遇还不如农民工哦！农民工至少还有国家关注，律师也帮着说话。’听到这种话，我觉得好受刺激哦！……还有家长来打老师的，他觉得老师

管的不对,就来学校打!所以你看这个教学怎么搞得好嘛!”

在边远的小县城,他们的工作环境,几乎集中了学校体育开展的所有不利因素:工作报酬少、社会地位低、领导不重视、学生不配合,甚至有时连生命都会受到威胁。在生活、尊重,乃至安全的需要都难以得到满足的时候,要求体育教师们仅仅依靠自我实现的需求去激发工作热情,显然有些困难。慢慢地很多体育老师就养成了Z口中的“做一天和尚,撞一天钟”的工作态度。

和Z在同一县城的H,高中是县篮球代表队的队员,大学是校篮球代表队的队员,曾经取得过不少成绩。毕业后回到家乡,当了一名乡村体育教师。为了改善生活条件,她经历了农村教师中极具代表性的从农村到城市的“迁徙”,6年中一共换了4所学校。她最大的感受是:“刚出来的时候,还雄心勃勃的,想干点事业。出来几年以后,就是环境啊,看多了,习惯了,没得感觉了……学校反正对艺体这一块都不怎么重视。也没有什么压力,就叫平安过日子。”随着事业心一天天被消磨,体育教师的个人能力也随之退减,像H担忧的:“如果再像现在这样下去,再过几年,有很多专业技术的东西都不晓得咋个教了。”到最后,大部分教师也将进入一种“三无”状态。

遗憾的是,曾在工作上颇有作为的Y,目前也开始进入这一状态。但他从有作为到无作为(或是不想作为)的转变却另有原因。Y是一个有着强烈个人成就动机的人,他把个人目标定位在搞训练、拿冠军之上。访谈中他不止一次提到:“作为体育教师来说,不搞训练,真的就没有成就感了!”对他而言只有取得竞赛成绩才能使他得到满足。以往的校长重视竞赛,“对奖杯、拿奖牌很注重,任何时候的比赛,他都要去!”这与Y的成就动机相当匹配,让他感觉工作很愉快。而现在新上任的校长却只重视学校群体活动的开展,对运动竞赛的定位仅是:“尽力而为,就算拿个最后一名,我也不嫌。”这使得Y的个人成就感很难得到满足,自然影响到他的工作积极性,最终导致了Y现在的心态:“领导都觉得别人拿第一无所谓,那我也就无所谓了……”

5) 动机强—能力强—无作为。

一些有强烈工作动机,同时具备较强专业能力的体育教师,希望在体育工作中干出一番成绩。但外界条件的限制却牢牢地束缚了他们的手脚,让他们在工作上难见成效。

有着20年教龄的某中学体卫处负责人L是访谈对象中资历最老的一位。与他的谈话开始前,我已从

朋友那了解到:L所在学校的体育搞得很好,曾闻名川渝两地,但近些年由于领导不重视,正在走下坡路。访谈中,L也很自豪地向我介绍:“我们从1987年开始,从获得全国首批传统学校开始,在重庆四川乃至全国都很有影响……我们从80年代到90年代出了很多比较优秀的人才,给四川、重庆做了很大的贡献。”和回顾竞赛成绩相比,他对目前训练工作开展情况介绍得较少,却满怀兴致地告诉我:“重庆准备召开体育工作会议。从我工作以来这种大规模的体育工作会议没搞过!因为薄熙来到了重庆,他对重庆的体育工作不满意。重庆组织了很多个组进行体育工作调研。重庆体育为什么落后?落后的原因在哪里……他们做了个调研报告过后,很快就要出相关的一些政策来推动学校体育发展!”听他的这段话,能感觉到一种期待。当我对新政策能否落实表示疑问是,他的回答很自信:

“说哦!政府行为,哪个敢不执行?!”对以往辉煌成绩的留恋、以及对新政策的强烈期待,已经隐约印证了朋友最初对他们学校体育工作现状的描述。作为一个不为社会认同的职业,体育教师工作目标的实现,会遭遇更多外部环境的制约。想做事,却做不了,是那些有抱负的体育老师感到最困惑的事情。

在现实中,这一类教师不可能始终满怀抱负却又无所作为。随着时间的推移,他们将会分流。一部分人会不计个人得失,没有条件努力去争取和创造,最后在工作上有所成就,即动机强—能力强—有作为。这一转变需要极强的自我成就感和事业心的支持才能得以实现;另一部分,则最终在外界环境的压力下做出让步,转入“动机强—能力强—无作为”状态,甚至进入“三无”状态。

2.2 关于对待体育教师问题的一些反思

1) 关于体育教师的个人需要与工作动机。

从体育教师的不同工作状态,不难发现:无论是生存的需要、尊重的需要,还是成就的需要,都可以激发出体育教师的工作动机,使他们将个人目标与学校体育目标整合起来,并且依靠个人的能力,在工作上有所作为。但只有那种将体育作为自己的事业和成就取向的个体,其工作动机才能够稳定而持久,甚至在恶劣的环境之中,仍然在工作上有所成就。不过,我们可以褒扬那些有着超常的成就动机,不计回报将发展学校体育事业当成自己奋斗目标的体育教师,却没有必要去贬抑那些为追求物质回报而投身学校体育工作的人。因为,大多数人的需求层次受到外界环境的巨大影响。而且“在动机方面,每个需要层次必须得到实质的满足后,才会激励下一个目标”^[4]。

在以往的学校体育研究与工作实践中,我们总希

望或者总喜欢把体育老师定位在一个不计个人得失，甘愿奉献的群体。似乎学校体育的发展，只需要首先解决理论问题和政策问题，然后把这些理论灌输给他们，把政策传达给他们，学校体育工作就可以朝着预期的方向顺利展开，辉煌工作成就的取得也就是水到渠成的事情。完全忘记了体育教师作为一个人的个体需求。试想，对于一位待遇微薄，每天要为一家老小生计操心的乡村体育老师，去要求他秉持高尚的职业操守，不计报酬，对课程改革全身心投入，这不仅不科学，也是缺乏人性关怀的。

2)关于体育教师的个人能力。

体育教师的个人能力是学校体育的改革与发展过程中常常提及的问题。因为体育教师需要依靠个人能力去完成工作任务，实现工作目标，获得工作业绩。一些管理者希望借助各种学习、培训来提高体育教师能力，但是往往收效甚微。究其原因，主要是忽略了个人能力提升对个体工作动机的依赖性。缺乏工作动机的体育教师，提高个人的专业能力自然不会成为他的需求，因此也就缺乏学习的动力。我们可以强迫体育教师去参加这样那样的培训，却无法强迫他们用心学习新知。所以，对于管理者而言，记住有一句很重要的话：“如果你想激励某人，就必须了解这个人目前处于哪个需要层次上。”^[9]另一方面，目前很多教师培训流于形式，缺乏实用性与针对性，又挫伤了那部分有学习动机的体育教师的积极性。G参加过教师培训，据他反映：“听领导讲话，说什么改革报告，那个很复杂，很玄乎。拿本书，给你整下，再整点复习资料让你复习……”

因此，要想提高体育教师的个人能力，管理者首先需要解决的问题仍旧是满足体育教师个体的合理需求，以激发教师工作动机。而作为体育教师自身而言，则应该拿 Y 的一句话提醒自己：“外部给你提供了条

件，你教师自身还是要努力才行！”

3)关于体育教师的工作业绩。

无论之前体育教师的工作动机、工作能力与外界环境间经历了多么复杂的交互作用过程，最终结果只会是有作为或者无作为。因此，如果简单地认为有作为的人就有能力、工作态度好；反之则无能、态度不端。这样做，就太过武断，也夸大了个人主观意志的力量，而忽视了外界环境为体育教师的工作带来的巨大影响。尽管有些体育老师可以像 L 那样“没有条件，自己创造。”但是个人的力量毕竟有限，它很难跟外界环境做长时间的抗争。

因此，管理者在依据一个体育老师的工作业绩来评判其个人能力和工作态度的时候应特别留意，因为这种终结性的评判，不仅在客观性和公正性上有所欠缺，还很有可能导致工作中出现急功近利的现象。像 Z 为阳光体育活动“造文件”，Y 谈到的运动会上的“以大比小”，以及 G 提到的中体考上的弄虚作假等等，都是通过不正当的手段获得的虚假业绩。这些业绩不是依靠体育教师的专业能力获得，也偏离了学校体育目标。

2.3 从体育教师工作状态形成看体育教师工作业绩的提升

体育教师工作状态的形成，是一个从个体需求产生到工作行为实施的动态过程：外界环境与体育教师的个人需求相互作用，使体育教师个体产生或强或弱的工作动机；在工作动机的驱使下，体育教师个人目标和学校体育目标的整合形成了具体的工作目标；在工作目标的指引下，体育教师依靠个人能力，实施各种工作，最后取得不同的工作业绩。不同的教师个体因在每个环节都存在着或大或小的差异，从而呈现出不同的工作状态(见图 2)。

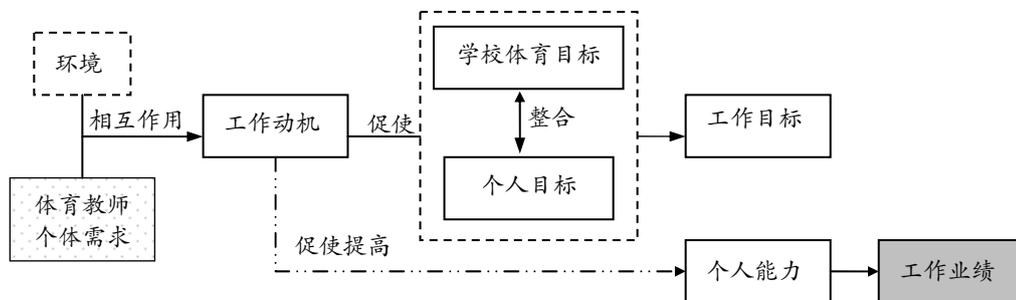


图2 体育教师工作状态的形成过程

因为工作业绩是以工作目标和个人能力为基础，所以工作业绩的提升倚赖个人目标与组织目标的最佳

整合，以及体育教师个人能力的支持。体育教师的工作目标不能由外界强加，个人能力也不能靠外界赋予。

因此,对管理者而言,如果希望提高体育教师的工作业绩,就要从满足体育教师的个体需要,优化体育教师的工作环境,激发体育教师的工作动机着手。

1)了解并满足体育教师个体的合理需求。

工作动机是个体希望通过高水平的努力而实现组织目标的愿望^[4]。工作动机在体育教师工作状态形成过程中是一个关键环节,他不仅促使体育教师整合出具体的工作目标,还可以激励体育教师努力提高个人能力,争取更好的工作业绩。不过,工作动机产生的前提是“这种努力能够满足个体的某些需要”^[4]。因此,作为学校体育管理者,了解体育教师需要的层次,以及需求的具体内容十分重要。只有体育教师当下的需求得到满足,才可能激发出他的工作动机,促使他们去努力工作,最终获取良好的工作业绩。

“切斯特·巴纳德认为组织就是通过把自己‘生产成果’分配给个人来引导合作。一些人需要物质的东西才能满足;其他人,社会福利才是必须;大多数人,对物质和社会福利的需求比例不同。适当地满足个人需要在组织中的含义是有差异的。在很大程度上取决于所涉及的个人的性格和环境”^[5]。对于有强烈个人成就感的体育教师,发展学校体育事业本身就是他的个人目标。管理者需要给予肯定,并协助其整合出一个具体并有一定挑战性的工作目标。而对于那些其他需求占主导地位的体育教师,管理者则需让他们知道,当学校体育目标实现过后,他们将获得自己需要的奖赏。而且事后管理者也必须兑现自己的承诺,避免负反馈的形成。对乡镇的学校体育管理者而言,尤其应该关注体育教师的需要序列问题,对大多数体育教师来讲,如果最基本的生存需求和尊重需要都没得到满足,却要求他们追求所谓的自我实现,可能性很小。

2)优化体育教师工作环境。

由于“动机是个人与环境相互作用的产物,虽然不同个体之间在动机驱力上差异很大,但总体来说,动机随环境条件变化而变化”^[5]。因此,除体育教师自身的能力、个性等因素,优化工作环境对于提高体育教师工作业绩同样重要。不论体育教师个体的需求处于哪个层次,良好的工作环境总是有利于体育教师工作动机的形成,也有利于个人目标和学校体育目标的有效整合。那些仅仅定位于物质追求的个体,可以由工作报酬的吸引而充分发挥个人能力去认真工作,从而取得一些工作业绩;而那些追求自我实现的个体,也可以在社会认同的激励下,依托充足的物质保障,坚定既有的奋斗目标,在工作中大有所为。

访谈过程中,所有受访者都认为:“学校体育工作的好坏,就看领导重不重视!”这反映出领导在体育教师工作环境优化方面至关重要的作用。体育教师工作环境的优化包括物质环境和人文环境两方面的改善。而在我国的学校体育管理体系中,领导重视体育、意味着将会有有力的政策扶持、充足的场地器材、足量的体育经费;领导重视体育的意识和举措,对学校体育人文环境的改善也有着极大促进作用^[6-7]。可见,领导层的体育观念与相关决策决定了学校体育工作环境的优劣,进而影响着体育教师工作业绩的提升。

体育教师是学校体育工作的基本功能单位,但他不是一部机器中的某个零件,而是一个有着自己思想和需求的个体。尽管搞好体育工作是他们的职责所在,但他们却能够选择自己履行职责的方式。因此,学校体育的管理者和研究者都需意识到,要提高体育教师的工作业绩,提升学校体育工作品质,不能仅仅寄希望于行政手段或者学术理论的力量,去命令或感召体育教师投身工作,还应了解他们所处的工作状态,倾听他们的想法,帮助他们改善工作环境。只有这样才能让体育教师个体在稳定持久的工作动机驱使下,明确工作目标、完善自己、争取优异的业绩,成为学校体育工作强有力的推进者。

本研究的完成,得到北京体育大学2009届博士论文经费资助。

参考文献:

- [1] 陈向明. 质的研究方法与社会科学研究[M]. 北京: 教育科学出版社, 2004: 7-12, 168.
- [2] 斯蒂芬·P·罗宾斯. 管理学[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2004: 453, 452.
- [3] 罗伯特·G·欧文斯. 教育组织行为学[M]. 窦卫霖, 温建平, 译. 上海: 华东师范大学出版社, 2001: 124.
- [4] 陈向明, 林小英. 如何成为质的研究者——质的研究方法的教与学[M]. 北京: 教育科学出版社, 2004.
- [5] Joseph A. Maxwell. 质性研究设计[M]. 陈浪, 译. 北京: 中国轻工业出版社, 2008.
- [6] 孙有平, 张磊. 中学体育教师专业自主现状及影响因素的调查与分析[J]. 体育学刊, 2009, 16(2): 68-72.
- [7] 田强. 中学体育教师的职业困境与自我发展[J]. 体育学刊, 2006, 13(6): 136-138.