

小学男教师职业发展现状浅析

孙丽瑞

西北师范大学, 中国·甘肃 兰州 730070

【摘要】在教育改革中教师队伍的建设是不可忽视的改革重点, 国家倡导要建设一支结构合理的教师队伍, 结构合理很重要的一方面就是教师的性别结构要合理, 但是纵观我国小学教师队伍, 可以很明显的发现女教师的比例远大于男教师。这一定程度上限制了男性教师的职业发展。本研究分析小学男教师在职业发展中的问题有工资水平低、男性教师在职业发展中被边缘化和小学教师的社会地位低致使男性教师难寻另一半。依据问题提出了四点解决策略——用鼓起来的“钱袋子”提升小学教师职业的吸引力、建立小学男教师教研活动机制、改变男性传统就业观念。

【关键词】教师职业发展; 小学男教师; 措施

前言

教师是对受教育者施加教育影响的主体, 因此教师的质量尤为重要。国家倡导要努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理的高素质教师队伍。所谓的结构合理其中必然包括教师性别结构合理。然而纵观我国初等教育的教师队伍不难发现, 女性教师数量远大于男性教师。缺乏小学男教师这种现象在初等教育领域越来越突出, 它使得男性越来越少的选择小学教师职业。基于此本文探究小学男教师职业发展的现状, 分析所遇到的问题并提出切实可行的对策。

1 小学男教师职业发展中的问题

1.1 现有工资待遇让小学男教师“骑驴找马”

在中国传统文化的影响下, 一提到教师就要和无私奉献联系起来。但是提到教师的奉献精神, 并不意味着教师不能获得丰厚的物质待遇。给予教师所付出的等量的物质待遇, 才能真正保障一个职业的良好发展。中华人民共和国教育法有明确规定: 教师的工资平均水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平, 并逐步提高。虽然法律已有了明确的规定, 但现阶段大部分地区小学教师的工资水平并未达到公务员的程度。

在中国传统文化观念延续的今天——男人就是家中的主要经济来源, 肩负着养家糊口的重任, 用小学教师的工资水平去养活一大家子人往往是比较困难的。对于刚入职已经立业的男教师来说即将面临的是成家, 对于即将成家以及养家的男性来说, 小学教师的工资捉襟见肘, 因此在职的年轻男教师也在边工作边寻找更好的工作。

1.2 男女教师性别比例失衡让男教师在发展中被边缘化

工作环境中女教师数量太多会使得男教师羞于或者不屑于表现自己, 即使是一个外向且善于表达的男教师在这 75% 都是女教师的环境下也会有些不自在, 甚至想要逃避。人是社会的人, 需要从周围的人的同质性、认可度来获取自己在群体中的归属感, 但男教师和女教师在生活中的兴趣点并不一致, 这就导致男女教师虽是同事, 但在非正式交流中却没有共同话题。有些男教师并不愿意与同校女教师竞争, 甚至有些人认为, 在和女性竞争中取得的成就是不值得一提的, 因为在社会文化的刻板影响下, 男性就应该取得比女性更优秀的成绩。可见这种小学中男女教师性别比例失衡无形中给男教师带来了压力, 更多的男性教师未找到合适的方法解决问题、在社会文化的压力下无法调整自己的心态, 最终使得他们选择回避竞争, 默默无闻, 长此以往加剧了他们的边缘化。

1.3 现阶段教师社会地位低让小学男教师难寻心仪的另一半

当前社会, 在适龄婚育年龄的女性少的情况下, 男性的在择偶上, 竞争压力大了许多。而小学男教师社会地位偏低、工资收入不高, 这样的条件使得他们在追求另一半的时候并没有什么竞争力。这一方面不仅使即将选择小学教师的男性望而却步, 也使得在职的未婚男教师犯愁。在某一教育网站上开展了一项调查, 内容是不是愿意选择小学教师做你的另一半? 对于不同的性别的回答, 差异非常大。当回答者是女性时, 将近有 78% 以上的适婚

女性选择了“不愿意”。除了经济方面的因素外, 女性不愿意选择小学男教师的理由还有很多。比如“家有三斗粮, 不当孩子王”的传统观念的影响, 认为男性从事小学教师这个职业是一种没有挑战表现。同样的问题回答者是男性时, 结果就大不一样了。超过 50% 的男性对于该问题选择了“愿意”。原因有小学教师这个职业对于女性来讲很稳定、工作环境单纯、小学阶段所面临的升学压力小, 因此教师压力小。再加上一年有两次带薪休假, 有更多的时间去照顾家庭。

2 促进小学男教师发展的对策

2.1 用鼓起来的“钱袋子”提高教师的职业吸引力

在十三届全国人大二次会议上, 李克强总理向大会作了政府工作报告, 在涉及教育领域的报告中, 最令人关注的就是“持续抓好义务教育教师工资待遇落实”。同样, 在《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中也明确说明了“要不断提高教师的地位待遇, 真正让教师成为令人羡慕的职业”。

男性面临着比女性更大的社会压力, 其中有一部分来源于经济方面, 因此小学教师工资稳步提升有助于从事小学教育的男教师从容应对这份压力。教师是一份光荣的职业, 但教师更是一份养家糊口的工作, 让教师的“钱袋子”鼓起来, 才能让在职的男教师没有后顾之忧、安心执教。也可以吸引更多优秀男性参与到小学教育的事业中。

2.2 用男教师教研活动交流机制促进其职业发展

男性在小学中被边缘化, 一方面是男性教师在小学的数量确实是少数, 女教师群体由于数量占多数而更容易带动教师队伍的方向, 这是社会历史、社会环境和大众观念所造就的现状, 改变这样的局面不能是一蹴而就的, 需要很长一段时间来调整与改变。另一方面是受传统观念的影响男性教师并不愿意同女教师一起竞争, 那么男性教师就不会有动力和压力来推动自己进步。如此一来, 男教师自然而然的在专业技能上落后于女教师。既然如此, 我们不妨在区域内建立小学男教师的教研交流机制, 让同处于一个区域的小学男教师在教育教学、班级管理以及和学生相处的方式方面进行交流分享。也可以定期举办教师技能比赛。处于同样环境的男教师们有着相似的问题, 在交流的时候更能设身处地的站在对方的立场上出谋划策。男性间有着共同的话题, 共同的兴趣, 定期的交流会让男性教师感觉到自己并不是被边缘化了的, 而是男性教师这个团体中的一员, 从而获得归属感。和同性别的人进行竞争, 避免了来自于社会舆论的影响。有利于男性教师专业技能的进步。

参考文献:

[1] 刘东芝. 中小学教师职业付出——回报不平衡感的现状调查与分析[J]. 当代教育科学, 2018, 000(003): 68-71.

作者简介:

孙丽瑞 (1996-4), 女, 汉族, 北京市海淀区人, 硕士在读, 西北师范大学, 研究方向: 英语教学论。