

小学男教师专业发展的 影响因素及促进策略

孔令帅¹,王子帆²

(1. 上海师范大学 国际与比较教育研究院,上海 200234;2. 上海市徐汇区建襄小学,上海 200031)

摘要:作为整个小学教师队伍中的重要群体,小学男教师的专业发展对我国小学教育质量的提高具有重要作用。通过问卷调查法和访谈法,分析上海小学男教师专业发展的现状,梳理影响小学男教师专业发展的有利和不利因素,在此基础上,从小学男教师自身、中小学、师范院校、政府部门等四个维度,提出促进小学男教师专业发展的策略,以期小学男教师专业发展提供帮助。

关键词:职业认知;职业认同;性别教育;教师发展;专业成长;发展意识;反思

中图分类号:G625.1 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2020)01-0047-08

自20世纪80年代以来,教师专业发展已成为我国教育研究的热点问题,相关研究大量涌现^[1]。但是,国内有关教师专业发展的探讨多集中于教师专业发展的内涵、教师专业发展的阶段划分以及促进教师专业发展的策略等方面,对男教师尤其是小学男教师专业发展的研究较为缺乏。小学男教师作为整个小学教师队伍中的重要群体,他们的专业发展现状如何、哪些因素会促进或阻碍他们的专业发展、他们可以通过哪些策略来促进自己在专业上的发展?笔者以上海小学男教师为例,采用问卷调查法和访谈法对以上这些问题进行探讨。

一、小学男教师专业发展的现状

本研究采用自制的“小学男教师专业发展现状调查问卷”。问卷共包括6个维度,分别是:小学男教师的工作强度、公开课与培训情况、从业原因与离职情况、职业压力现状、职业幸福感现状和职业前景。本研究共向上海市不同年龄、不同教龄、不同学历、不同职称、不同专业的小学男教师发放问卷69份,回收问卷69份,有效问卷69份,有效率100%。另外,本研究还对上海徐汇区5位不同教龄、不同专业发展阶段、不同职称的小学男教师进行了专门访谈,以深入了解小学男教师专业发展的现状。

本研究调查对象具体构成情况如表1所示。

5位小学男教师的具体情况如表2所示。

收稿日期:2019-04-18

作者简介:孔令帅,教育学博士,上海师范大学国际与比较教育研究院教授、博士生导师,上海市教育督导研究中心研究员。

王子帆,上海市徐汇区建襄小学二级教师。

基金项目:国家社会科学基金(教育学)一般项目“国际组织教育政策价值取向研究”(BDA160021),项目负责人:孔令帅。

表 1 调查对象具体构成情况

问题维度	选项	人数	百分比(%)
最高学历	大专及以下	9	13.0
	本科	51	73.9
	硕士及以上	9	13.0
年龄	30 岁以下	19	27.5
	31~40 岁	23	33.3
	41~50 岁	16	23.1
	51 岁以上	11	15.9
	教龄	1~3 年	18
教龄	4~9 年	19	27.5
	10~15 年	13	18.8
	15 年以上	19	27.5
	职称	正高	0
职称	副高(中高)	5	7.2
	小高	29	42.0
	一级	12	17.4
	小一	11	15.9
	二级	4	5.8
	未评定	8	11.6
	专业	师范类专业	45
非师范类专业	24	34.8	

表 2 5 名小学男教师的具体情况

教师	职称	学历	教授科目 (担任职务)	是否担任 行政职务	是否 在职	参加工作 年限
A	小学一级	硕士	语文、品社课	否	是	2.5 年
B	小学高级	本科	英语、兴趣课	是	是	8 年
C	小学中级	本科	体育、兴趣课	是	是	6.5 年
D	中学高级	硕士	校长	是	是	27 年
E	小学中级	本科	自然、兴趣课	否	是	6 年

根据此次问卷调查和访谈,发现小学男教师的专业发展现状呈现出以下特点:

(一)工作强度偏大

本次问卷调查结果显示,有 43.8%的男教师每周实际总课时数达到 8~10 课时,38.6%的男教师达到 10~12 课时;有超过一半的男教师认为自己的工作量偏大,19.3%的男教师认为自己的工作量已超负荷,没有一名男教师认为自己的工作量偏小。调查发现,有近八成的小学男教师除了担任本学科的教学工作之外,还承担了其他的工作任务。其中,临时加班、总务工作、其他学科的教学工作分别占到了前 3 位。在访谈中,受访的男教师也一致认为自己的工作强度非常大,尤其是对于刚进入学校的职初教师而言,不仅需要通过各种培训来尽快使自己的教学得心应手,同时还需要完成许多物化成果的编纂工作,即使到了周末也不能完全放松,还需完成在线学习和备课,因此可供休息的时间很少。

(二)上过公开课和参加过培训的小学男教师比例较高

对于“1 个学期共上过几节公开课(包括市级、区级和学校公开课)”的问题,分别有 54.3%和 29.8%的男教师选择了 1~2 节和 3~4 节。对于“1 个学期共参加了几次培训(包括市级、区级和学校培训)”的问题,分别有 47.3%和 35%的男教师选择了 1~2 次以及 3~5 次,选择 6~8 次的有 12.2%,仅有 3.5%和 1.7%的男教师选择了 9 次以上和没有参加过培训。对于培训的内容,教学技能训练、教学经验交流和教学知识传授占据了前 3 位,所占比列分别为 80.3%、73.2%、53.5%。

(三)从业原因与离职情况较为多样

关于“当初是什么原因促使您做了一名小学教师”,有一半以上的男教师选择了“对教师职业的热爱”,有 36.8%的男教师选择了“受到身边人的影响”。对“选择在现在学校工作的最主要理由是

什么”，“交通方便”“工作环境好”“有职业发展前景”是最主要的3个原因，分别有31.5%、29.8%、17.5%的受访教师选择。对于“哪种情况最会使您产生离职的想法”，有43.8%的男教师认为会因为工资问题而选择离职，有31.5%的男教师会因为职业发展问题而选择离职。

(四) 职业压力适中

本次问卷调查结果显示，小学男教师的职业压力适中。有超过一半的男教师选择了“中度压力”，24.5%的男教师认为压力较小，3.5%的男教师认为没有压力，只有14%的男教师认为压力较大。小学男教师的职业压力主要来自“工作负荷太重”(58.9%)、“收入太低”(45.9%)、“工作内容过于繁杂”(62.1%)、“难以得到领导及同事公正的评价”(36.8%)等4个方面，其中“工作内容过于繁杂”“工作负荷太重”“收入太低”是最主要的压力来源。

(五) 职业幸福感一般

本次调查结果显示，小学男教师的职业幸福感一般。对于从事教师这一职业，有接近一半的男教师认为“幸福感一般”，仅有7%的男教师感到很幸福，有43.8%的男教师“幸福感较强”，没有一位男教师感到不幸福。小学男教师的职业幸福感主要来自“学生的关心”(60.9%)、“领导的支持与肯定”(48.8%)、“在工作中能够得到发展”(57.4%)、“对工作本身的热爱”(45.2%)等4个方面，其中“学生的关心”“领导的支持与肯定”“在工作中能够得到发展”是最主要的幸福感来源。教师C在访谈中提到：“作为一名男老师，我在工作中是能够体会得到幸福感的，但是频率不高。”

(六) 职业前景较为光明

对于自己未来发展的定位，28%的男教师选择的是“特级教师”，26.3%的男教师选择了“区学科带头人”，选择“区骨干教师”和“校骨干教师”的比例均为12.2%。对于自己未来的职称期望，超过一半的男教师希望能达到中高职称。在“从事行政管理工作的向往度”方面，有75.4%的男教师表示比较愿意从事行政管理工作，对此表示无所谓的男教师仅占10.5%，没有不愿意者。在升职前景上，78.9%的男教师认为自己的发展机会要比女教师多。受访男教师在问到男女教师的职业前景时，都表示：“在小学，男教师的发展机会是比女教师多得多。”

二、影响小学男教师专业发展的有利因素

影响小学男教师专业发展的因素是多方面的。对影响小学男教师专业发展的因素进行分析，是促进其专业发展的前提。笔者从内因和外因两个维度，来研究在小学男教师的专业成长过程中，有哪些因素起到了积极的促进作用。

(一) 内部因素

1. 男教师的性别角色优势

对于小学生来说，其心理性别角色的形成是一个渐进的过程，在这个过程中，必定会受到来自学校、家庭和社会等的影响，其中，学校教育占据主要的部分。男教师由于其特殊的性别角色，对学生的心理和生理都会产生一定的积极影响。访谈中D校长就表示：“女学生的行为举止更容易得到女性教师的认可，因为符合她们的期望，而男学生则常常受到批评。这在很大程度上会影响学生的性格发展，因此，我们希望能有更多的男教师来到我们学校任教。”

2. 清晰的职业认知

教师如果能正确认识自己所从事职业的重要性、不可缺性，以及自己所践行的职业道德的社会性、塑造性和未来性，就会产生一种神圣的责任感、历史感和光荣感，就会越热爱自己的职业，更有敬业精神和乐教意识。教师A在访谈中告诉笔者：“每年教师节的时候，很多同学都会到我的办公室来给我送他们亲手制作的卡片、饼干等，那时我就会觉得自己的工作特别有价值。”

3. 明确的自我专业发展意识

专业发展意识是小学男教师专业发展的基础，没有这个基础，教师就很难达成自己所追求的目标，也难以有自我潜能的发掘，更不可能实现教师的快速发展^[2]。教师B告诉笔者：“我的学校鼓励

我们成为专家型的教师。为了响应学校的号召,我为自己制订了学期计划,将每一学期在教学、科研上的目标都一一罗列出来,以激励自己为此不断努力。”有了自我专业发展意识的驱动,教师就能够将自己专业发展的现状与名师或者其他优秀教师的专业发展路线进行对比,从而发现自身专业发展中存在的问题,及时调整自己的专业行为,进而实现自己最终的发展目标。

4. 经常进行教学反思的习惯

当今,教育改革的浪潮不断,教育发展不断推进,小学男教师要适应这种改革与发展,必须不断提高自身的专业发展水平,而反思被认为是一种促进专业发展的有效途径,对教师的专业发展有着不可估量的作用。在访谈中,所有教师都提到了反思的习惯。比如教师 E 谈到:“我在上完每一节课后,都会进行教学反思,并写下教学心得,总结这堂课中我有哪些做得好和做得不好的地方,而且还把我写下来的教学心得给我的带教师傅看。除此之外,我还创立了自己的微信公众号。我会将自己对教学的所思所想通过公众号推送出去,让大家监督,同时也欢迎同行老师对其进行评论。这对于我的专业发展起到了很大的促进作用。”

(二)外部因素

1. 校长对男教师的支持

校长的支持对男教师的专业发展尤其是职业幸福感有着极其重要的影响。在学校里,校长与教师的交流和对他们的鼓励与引导,不仅可以减缓男教师的焦虑与困惑,同时还能激发和提高他们的专业发展积极性。校长自身的人格特质也会在一定程度上感染并影响男教师的专业发展。教师 A 对此很有感触:“我们的校长是一个非常有人格魅力的人,能够由他来领导我们,真的感到很幸福。”D 校长在大学读书的时候,就通过很多资料发现国外有不少小学都有男教师,所以他不认为小学教育是女性的专属领域。他说:“我们学校针对男教师的培养计划有三个,一是研究型教师计划,二是教师的教师计划,三是管理者计划。我会根据每一名男教师的特点为他们寻找适合的专业发展之路。我希望通过这些成功例子,吸引更多的男教师加入到这个行列中来。”

2. 教师间的合作学习

合作学习可以激发教师专业发展的积极性,促使教师走向专业自主发展。在合作学习中,教师的专业发展不再是一种被动的、被迫的过程;相反,合作学习不仅要求每一名教师承担属于他们个体的责任,同时还要求承担团体的责任。教师 B 在访谈中提到:“我们每周都会有一个英语组的教研会。在这个会上,每一位老师都要做汇报,并且对他人的汇报进行评价。这就要求我事先必须主动地去做好准备工作,去查资料、解读教案,从中能让我有很大的收获。”

3. 师傅的引领

男教师在进入学校之初,对周围的一切都处于懵懂和茫然的状态,这时候,如果有师傅能在一旁对其进行帮助和指导,那么他就有可能很快地走出困惑。师傅往往起着示范的作用,调查显示,这种引领和示范对于刚入职的男教师来说是非常重要的。教师 E 在访谈中就提到:“对我帮助最大的就是我的师傅。当初刚进入学校,我对如何去上一节课还处于似懂非懂的状态。但是通过到师傅的课堂去听课以及她指导我如何进行备课、上课和课后反思,现在我的专业能力已有了一个很大的提升。”D 校长表示:“我们学校历来非常重视师傅对徒弟的引领与帮助,我们会为每一位新进教师配备学科带教师傅和班主任带教师傅,他们都是非常有经验的教师。我相信通过师傅带教,新进教师一定会更快地适应教师这个职业。”

4. 公开课的锻炼

上公开课对于男教师而言,可以很好地提高他们的教学能力、语言表达能力、临场应变能力等,同时通过上公开课,他们的教材分析能力、教学内容的处理能力、教学重难点的把握能力等也会有明显的提升。通过公开课的锻炼,男教师专业上的成长是显而易见的。教师 B 告诉笔者:“上公开课不仅仅需要上课,同时还需要说课。而在说课的过程中,需要融入新的课程改革理念,这就迫使我了解新课标,大量阅读教育教学专家所写的有关论文等。这样,促使我能够对新课程改革的教育

观、课程观有一个清晰的认识,也能够更好地去传播这些新观念。”

5. 关键事件的推动

教师的关键事件对于其自身的专业成长有着重要的作用。通过关键事件的建构,教师可以有效地提升自身的专业判断力,可以成功地将理论与实践“焊接”起来,避免面临教学问题时无理论可用的尴尬局面^[3]。教师所遇到的关键事件能够触动教师敏感的神经,引发教师的思考。当教师对这些事件进行审视的时候,关键事件所带来的影响也就随之产生。

三、影响小学男教师专业发展的不利因素

笔者从内因和外因两个维度,来研究在小学男教师的专业成长过程中,有哪些因素起了阻碍的作用。

(一) 内部因素

1. 反思的深度和广度不够

翰达尔(G.Handal)、劳瓦斯(P.Lauvas)提出了三层次反思结构,即对行动的反思、理论性反思、道德伦理反思,很多教师的反思还仅仅处于第一层次^[4]。笔者从访谈中发现,小学男教师都意识到了反思对于其专业发展的重要性,但是反思的深度和广度普遍不足,其反思还仅仅停留于第一步、第二步,即对实践进行反思,并没有抓住事物的关键,也没有建立相应的行动方案,更没有通过后续的行动来验证方案的有效性。

2. 没有形成学习的习惯

教师的专业发展是自我完善与不断学习的过程。对于小学男教师而言,不仅仅需要精通所教学科的基础知识,了解学科的发展动向和最新的研究成果,还应该有着较为丰富的知识积淀。但是,教师繁忙的日常工作、琐碎的杂事,使他们没有更多的时间去学习,自然无法养成学习的习惯。教师A在访谈时就说到:“有一次,一位语文老师想看我导师写的书,于是我就去图书馆为他借了这本书。但一个多月过去,当我想去拿回这本书时,对方却说自己还没有看。”

3. 缺乏实践经验

教师的实践经验是指教师在教育教学过程中所积累的各种经验的总和。对于师范生来说,学校会通过安排他们去相应的实习基地进行实习来丰富他们的实践经验。实习有助于师范生将所学到的理论知识运用于实践,并通过实践来对其进行检验,同时在实践中不断加以完善。但是对于非师范生而言,却没有机会去到中小学进行教学实践,从而导致他们中不少人进入真实课堂后感到力不从心。本研究中的部分男教师即属于此类。

(二) 外部因素

1. 工作负担过重且事情过于琐碎

“当教师很累”,这几乎是我国中小学教师共同的感受。随着教育的不断推进,社会对教师的期望值也越来越高,教师的工作负荷持续增大。国家社科基金项目——“中学专任教师工作量状况及标准研究”——对福建、河北、吉林等省1154名中小学教师进行的问卷调查显示,绝大多数教师每周工作时间都在54小时以上,远远超过法定每周40小时的工作时间^[5]。本次的问卷调查结果也基本验证了这个结论。尤其是对于小学男教师而言,不仅要承担本学科的教学任务和其他的工作,如各种教案、评语的撰写以及填写各种表格等,同时还要承担一些兴趣课的教学。繁重的工作任务不可避免地导致他们产生一定的职业倦怠感。

2. 社会对小学男教师的刻板印象

虽然历史的车轮已滚滚向前,但社会上一些传统的观念仍然根深蒂固,认为男性从事幼儿教育、小学教育工作是不太体面的一件事便是其中一种。传统的观念认为,幼儿教育和小教育需要的是女性特有的温柔和细心的呵护,而男性则应该从事更具冒险性和挑战性的工作。詹姆斯(James R. King)认为,小学或幼儿园教师一直被看作是“女人的工作”,男人的加入势必会由于不

合预期而产生种种问题,而且,男性成为小学或幼儿园教师还会面临被同化的危险,被认为“像女人一样”,由此不但会失去其原先所具有的性别优势,还可能面临社会角色的转换危机^[6]。

3. 经济待遇偏低

1966年,联合国教科文组织在《关于教师地位的建议》中提出,应该把教师工作视为专门职业,提高教师的经济地位和社会地位^[7]。虽然当前我国小学教师的经济地位有所提升,但小学教师经济待遇普遍偏低也是一个不争的事实。访谈中教师C表示:“我的工资真的不高,要是和我从事其他行业的同学相比就更低了,他们工作几年后,工资都已经上万甚至更多。我的孩子要是在外面上兴趣班,而兴趣班的价格普遍高得离谱,压力真是不小。”

4. 被同化的男性气质

许多学校十分关注男性教师良好的个性心理素质,认为具备大胆、勇敢、果断、开朗、不拘小节等特质的男教师,会潜移默化地影响其身边的孩子。但是笔者发现,小学以女性员工为主,个性心理素质较差的男教师很容易被女性同化,从而难以发挥男教师应有的作用和价值。对此,D校长在访谈中也表示出了担忧:“男女教师应该形成互补,这样才能形成教育合力。而我会比较担心男教师长期生活在女性为主的环境中,反而会更多地受到她们的影响。”

5. 在职培训缺乏针对性

教师的在职培训对于教师的专业发展起着重要的作用,它是帮助教师获取新的教育理念、发展新的教学思维、学习新的教学方法的一个重要途径,能够帮助其更好地从一名大学生过渡为一个专业教师。但是在访谈中,笔者发现目前教师培训存在着一些问题,如培训的内容缺乏针对性、培训的方法单一等,这些问题导致教师通过培训并不能获得相应的发展。

四、促进小学男教师专业发展的策略

小学男教师要实现专业上的发展,离不开自身的努力。同时,所在单位、求学的高校以及政府部门作为外力也应最大限度地满足教师的专业发展需求。

(一)对小学男教师的建议

1. 发挥男教师性别优势,打造自身品牌

名师出高徒的教育效应表明了教育活动中教师的个人魅力对于培养人才的重要意义。而男教师作为整个教师群体中比例偏低的群体,更容易得到学校领导的支持,从而也更利于打造自身的品牌。正如访谈中D校长所提到的:“学校更愿意为男教师打造更多的平台,让他们有更多亮相的机会。这不仅对男教师是一种激励,对学校来说也是提升知名度的途径之一。”因此,对于男教师自身而言,把握住每一个公开亮相的机会,如公开课、主持、演讲、节目表演等,让更多的人认识自己,并通过发挥性格、气质、特长等性别角色优势,形成自己的风格,树立独特的品牌,从而在工作中获得肯定、体味幸福,并为其他的男教师树立榜样,吸引更多优秀的男性从教。

2. 加强专业发展意识,践行自主专业发展理念

叶澜教授指出:“教师的专业发展意识是教师自我专业发展的动力,是影响教师专业发展的关键所在。教师只有把自己的专业发展作为认识的对象和自觉实践的对象,他才是完整意义上的自己发展的主体。”^[8]一个只有具备自主专业发展意识的教师,才能够明确自己到底需要什么,对未来有很清晰的目标和追求,从而能够积极主动地参与学习,寻找学习和发展的机会。

3. 主动创设关键事件,助力教师专业发展

“关键事件”具有浓厚的自我体验色彩,因此所发生的事件是否“关键”完全取决于教师的个体主观判断和心理加工^[9]。关键事件因人而异,这件事能否成为关键事件不在于事件本身,而在于这个事件能否引起教师的改变。一般来说,创设关键事件需要经历3个周期:留心观察、反思分析、验证效果。在教育实践过程中,教师要用心观察周围发生的事,将它们详细地记录下来,并针对这些事进行批判性反思和分析,将感性认识上升到理性认识。

(二)对中小学的建议

1. 搭建教师反思交流平台,推动反思走向深入

教学反思既是教师教学的重要部分,也是提高教师教学质量、促进教师专业发展的关键环节。但是正如前文所提到的,目前,教师的反思由于缺乏专业的引领,导致反思的深度和广度不足。尤其对于刚进入学校的男教师而言,存在“我该反思什么”以及“我该如何进行反思”的疑惑。因此,由专家和其他骨干教师搭建起教师反思交流的平台,帮助教师丰富教学反思的方法,将实践中发现的问题上升到理论层面加以剖析,就显得至关重要,如此才能有效提高教师的反思水平。

2. 正确认识公开课,建立科学的评价机制

学校应建立科学合理的公开课评价机制,并将其作为促进教师专业发展的保障。在评价目的上,将公开课所具备的内在价值和外在价值相统一。公开课不是单纯地为了选拔和区分人才,而是要指向学生和教师的学习,促进教师的专业发展。在评价标准上,要针对不同学科、不同性别和不同阶段的教师以及不同类型的课程和不同发展水平的学生,确立不同的评价标准。在评价主体上,不能仅仅是知识专家或者研究员,还应包括一线听课教师、授课教师以及学生等,他们也是教学活动的反馈者。由于他们的评价角度不同,所以其关注点也往往不同。在评价方式上,要改变以往的以量化评价为主的方式,将质性评价与量化评价相结合。

3. 建立有效的男教师培养体系,促进其专业发展

在职培训应充分考虑到男性学员的特点,在教学方式上体现两性差异,切实为广大在职男教师的继续教育和终身教育提供帮助,满足男教师的个性化需求以及他们的受教育自主权,建立有效的男教师培养体系。笔者认为,首先,应保证培训目标的个性化。中小学教师培训要以满足教师专业发展个性化需求为工作目标,并以此引领教师的专业成长。其次,要使培训内容综合化。男教师要实现专业发展,不仅仅需要具备专业类的知识,人文类、通识类的知识也不可或缺。最后,要使培训模式多样化。目前,教师培训模式较为丰富,从培训主体的角度看,有院校培训模式、研训结合培训模式、校本培训模式、导师制培训模式、远程教育培训模式等;从培训对象的角度来看,有新教师岗前培训、骨干教师培训、全员培训;从培训手段的角度来看,有微格教学训练模式、网络训练模式、电化教育训练模式等,学校可根据需要和教师的实际,灵活选择教师培训模式,提高培训实效。

4. 适当给男教师减压,为其专业发展腾出时间

男性自身固有的特点决定了他们不喜欢繁杂琐碎的事情。然而小学男教师在学校里,又不可避免地会承担不少繁琐的工作任务。在访谈中,3位教师都告诉笔者,在学校里有时会面临很多繁琐的事情,处理起来真的很麻烦。因此,学校应该有意识地为这些男性教师减压,尽量减少一些不必要的琐事,让他们能有更多的时间和精力用于自己的专业发展。

(三)对师范院校的建议

1. 开展职业认知教育,增强职业认同感

大学阶段是学生择业观、职业观形成的初期。有调查显示,在师范院校中,女生在教师职业认知的性格型维度和生活型维度得分都要高于男生,这表明女生认为自己更适合当教师,从事教师职业比其他职业更有优越感^[10]。因此,在大学阶段,学校不仅要依托专业教育来进行职业认知渗透,培养学生的职业情感和职业献身精神,还应该开展职业认知教育,帮助学生尤其是男生了解和认识教师这个职业的性质、工作环境、学校文化、管理体制以及所蕴含的价值。

2. 开设性别教育课程,培养良好的男性个性心理

从国际比较的角度来看,美国、加拿大等西方国家已经在普通大学把社会性别教育纳入必修课和选修课^[11],而我国却很少有高校开设相关课程。对于高校尤其是师范院校这类男女比例失衡的大学来说,设置性别教育课程能够在很大程度上纠正大学生的性别偏见,进而弱化社会对职业的刻板印象。

(四)对政府部门的建议

1. 加大对小学男教师专业发展的研究

要促进小学男教师的专业发展,首先应该去关注这一群体,了解他们真正的专业发展需求。同时,还要加强对他们专业发展的研究,了解他们专业发展的困惑,为其提供专业发展的路径,并为研究提供经费支持。

2. 建立完备的教师保障机制

虽然我国在2008年颁布的《关于义务教育学校实施绩效工资指导意见》中,规定义务教育阶段教师的平均工资水平不低于当地公务员的平均工资水平,但是在激烈的社会竞争以及不断上涨的物价水平之下,教师的工资往往只能满足温饱,对于作为家庭经济生活顶梁柱的男性教师而言,这不足以吸引他们终身从教,从而引发男教师的流失问题。政府部门应为教师群体建立更加完善的保障机制,加大对教育的投入,使教师的实际收入不低于或高于社会其他行业,从而吸引更多优秀的男性加入到教师队伍中来。

参考文献:

- [1] 文珊,任杨. 缺失与建构:职业技术师范学院校外语教师发展研究[J]. 黑龙江高教研究,2014(7):90-93.
- [2] 张杨,鲁石. 职业认同影响教师专业发展的心理机制探析[J]. 教书育人,2014(1):51-53.
- [3] 邵珠辉,李如密. 教师专业发展视域下的教学关键事件[J]. 教育科学研究,2010(10):62-64.
- [4] PONTE P, AX J, BEIJAARD D, et al. Teachers' development of professional knowledge through action research and the facilitation of this by teacher educators[J]. Teaching and Teacher Education, 2004, 20(6): 571-588.
- [5] 李新翠. 教师真的需要这样工作吗? [N]. 中国教育报,2014-09-16(6).
- [6] KING R. Learning from men who teach young[M]. New York: Teachers College Press, 1998: 125.
- [7] 孔令帅. 国际组织教师教育政策研究[M]. 上海:上海教育出版社,2015:26.
- [8] 叶澜,白益明,王柎,等. 教师角色与教师发展新探[M]. 北京:教育科学出版社,2001:245.
- [9] 李华. 再谈教育叙事研究[J]. 现代教育科学,2014(4):93-95.
- [10] 刘霞,高莹,付秀君. 师范院校大学生教师职业认知的调查研究[J]. 保健医学研究与实践,2010(4):35-36.
- [11] 胡振京. 中小学教师性别比例失衡的现状、影响与对策[J]. 人民教育,2013(3):32-34.

Influencing Factors and Promoting Strategies of Male Teachers' Professional Development in Primary Schools

KONG Lingshuai¹, WANG Zifan²

(1. Institute of International and Comparative Education, Shanghai Normal University, Shanghai 200234, China;
2. Shanghai Xuhui Jianxiang Primary School, Shanghai 200031, China)

Abstract: Male primary school teachers are an important group of teachers and their professional development play an important role in improving the quality of primary education in China. This paper analyzes the present situation of male teachers' professional development in Shanghai's primary schools by means of questionnaire and interview and combs the favorable and unfavorable factors that affect the professional development of male teachers in primary schools. On the basis of this, the paper puts forward strategies to promote the professional development of male teachers in primary schools from male teachers, primary schools, normal colleges and universities, and government departments in order to help promote the professional development of male teachers in primary schools.

Key words: occupational cognition; professional identity; gender education; teacher's development; professional growth; awareness of development; reflection

责任编辑 邓香蓉