

# 男教師不適合教小學低年級？—— 男導師的觀點

李曉蓉

國立高雄師範大學教育學系助理教授

劉世閔

國立高雄師範大學教育學系副教授

尤偉安

新北市板橋區莒光國小教師

## 一、前言

根據教育部統計處（2022）資料，顯示小學男教師人數隨年遞減，例如 90-101 學年約佔教師總人數 30-32%，而 110 學年僅有 28%。換言之，小學的教師結構已經「女性化」（feminised），是女性為主的（female-dominated）職業（Li, 2014）。小學常被視為是帶小孩的工作，影響男性進入小學的意願與人數（李曉蓉, 2014; 楊巧玲, 2007）。另一方面，小學職場也存在著水平的性別分工（horizontal gendered division of labour），即女性和男性從事「不同性別類型的（sex-typed）（陰柔的和陽剛的）（feminine and masculine）」工作（Crompton & Sanderson, 1990, p.32）。教小學低年級學生較需要關懷、溫柔、耐心，這些是女性與生俱來的特質或是類似家務勞動，教學被認為似母親或保母角色或工作的延伸，適合女教師的工作（Li, 2018; Salis, Rowley, Stokell, & Brundrett, 2019）。對照之下，男教師適合或偏愛「男人的工作」（men's work），例如教年紀較大的學生、擔任訓誡或自然、體育「男性的課程」（male subjects）以及行政職務等（Li, 2016; Luk-Fong & Brennan, 2010; Skelton, 2012），既符合男性的陽剛特質，也有助於升遷以及獲得尊敬與權力（Haase, 2010）。也因害怕被貼上「怪異的」、「娘娘腔的」、「戀童癖」等負面的標籤，讓男教師猶豫或刻意遠離教低年級學生（Haase, 2010; Palmer, Cruikshank, Drummond, & Rei, 2020）。簡言之，因社會刻板印象、角色期望與性別特質，低年級導師似乎不是/適合男教師的工作。

Yin（2009, p.264）提出訪談不僅提供更豐富與深入的資料，同時呈現受訪者如何「構建事實與思考情境」的方式。因此，本研究應用半結構式訪談，訪談 4 位公立小學正式合格、現任且目前擔任低年級導師的男教師，藉以蒐集與探究男教師對低年級教學的抉擇、經驗、看法與期許。表 1 說明 4 位參與訪談男教師基本資料（教學年資、導師年資、低年級導師年資、任教年級），以及訪談進行相關資料（第一、二次訪談日期與訪談地點）。受訪男教師皆有 10 年以上小學任教與擔任導師的經歷，任低年級導師約 1-3 年，訪談時分別任教一或二年級。此外，4 位教師都有 2 次的訪談。訪談蒐集資料雖曾整理與呈現（尤偉安, 2019），資料中仍有值得重新審視與闡釋的部份。因此，本文旨於由男導師的觀點，分析因其性別擔任低年級導師可能面臨的阻礙與困擾，以探討為何男教師不適合低年級導師的工作。遵守資料保密原則與顧及參與者個人隱私，本文以化名處理訪談參與者。

表 1 參與訪談男教師基本資料與訪談進行相關資料

訪談參與者（化名）	Sun 老師	Moon 老師	Star 老師	Earth 老師
教學年資	16-20 年	11-15 年	11-15 年	21-25 年
導師年資	16-20 年	11-15 年	11-15 年	21-25 年
低年級導師年資	3 年	2 年	2 年	1 年
任教年級	二年級	一年級	一年級	一年級
第一次訪談日期	2018/12/08	2019/01/22	2019/01/23	2019/04/10
第二次訪談日期	2019/01/24	2019/03/17	2019/03/16	2019/04/21
訪談地點	受訪者教室	受訪者教室	受訪者教室	受訪者教室

資料來源：研究者自行整理

## 二、低年級男導師的阻礙與困擾

如以下之析論，本文自「狐疑的」他人、「不安的」家長、「年幼的」孩子三個層面，呈現男性擔任低年級導師的阻礙與困擾。

### （一）「狐疑的」他人阻礙男性當導師

根據 Bolton (2007, p.17) 的論點，照顧、溫柔、關懷是「女性化的符碼」(feminised codes)，是教年幼孩子「好教師」的象徵，教年幼的孩子常被視為「女人的」或「適合女人的」工作 (Li, 2018)。職是，男教師選擇低年級導師時，可能需要面對同事、長官或他人質疑男性的抉擇或他（們）是否適合這份職務。

訪談時 Star 老師提及決定教低年級時，同事開玩笑說男教師「教低年絕對很好笑」。擔任一年級導師的 Earth 老師回憶：「那時候前任校長問我太太：『我沒別的意思，我只是要問一下，Earth 是不是填錯了？』」他也記得同事的反應：

同仁都在問我，女老師也問啊：「聽說你要教低年級喔？」她用 LINE 問我，我就回：「怎麼樣？因為我是男人嗎？」她覺得我這樣聽起來好像很驚悚。

此外，外在異樣眼光也是男教師必須克服的困擾。Star 老師說：

基本上，就是一般人看待低年級的男老師都會覺得說你怎麼會來帶低年級，像剛剛研習也是這樣，有老師跟我說：「欸，很少會有看到低年級老師有男生。」

甚至研習會有人關心他是否不小心填錯，或以八卦心態探聽他選填的原因。男教師透露他們的選擇，也可能遇到「善意的」阻力。以 Earth 老師為例，學校前教師會會長直言：「叫你接設備，你不接。」甚至預測：「低年級喔，你們班

絕對轉光光啦！」

上述長官、同事或他人疑惑或阻止的情形，隱喻低年級導師並非好選擇，行政工作才是適合男性的職務（Li, 2016, 2018），部份闡釋為何鮮少男教師願意挑戰性別界線與低年級導師工作。

## （二）「不安的」家長質疑男導師

就角色期望而言，Sargent（2000）提出少有家長要求男教師對孩子扮演養育和情感的角色。本研究資料顯示，男教師必須面對家長知道孩子一年級導師是男性的質疑或不安。Moon 老師說明：

也許第一次他們看到班級是男老師任教的時候，那個眼神會懷疑，因為畢竟他們接觸的老師都是女的，所以一看，欸，怎麼是男老師，就覺得他有沒有辦法帶好？

他進一步敘述家長不放心的景象：

開學第一天家長都會來，而且都會在教室後面，可能一、二節課都不會散去，所以你不僅是要照顧第一天上學的小朋友，而且要安撫家長的心態，讓家長覺得他可以放心把小朋友交給你。

對於家長的惴惴不安，Earth 老師如此描述：「新生入學那一天，嘖，不曉得啦，我總覺得他們看到我跟看到鬼沒兩樣。」家長的擔憂也反映在班級的班親會，Earth 老師說自己辦了一場從事教職以來家長最多，甚至父母聯袂出席的班親會：

我們開班親會時，會調查你們班來幾個家長就送瓶水。我們班 27 個，登記 22 個。事實上來的不只，整間教室都爆滿！...，那時候我也開玩笑跟家長說：「不瞞各位，我沒有遇過這麼多家長來的，因為都不放心我嘛，所以都來了。」

以不諒解一年級是男導師的阿嬤為例，Star 老師說：「她到很後期才跟我說，一剛開始她知道她們家的小朋友是男老師帶時，她不是很開心。」與 Star 老師相處之後，阿嬤「覺得男老師來帶低年級其實也沒有太大的問題」，更自願擔任班級志工。如 Star 老師所呼籲「觀念開放」，是以任教實際行動與將班級教好，既消除家長與校方的疑慮，破除性別刻板印象，也讓大眾了解與相信男教師同樣可以勝任低年級教學。

### （三）「年幼的」孩子需要「年輕的」教師

根據 Liu (2017, p.30) 的研究，教師專業的外在形象對學生行為與教育有正向的影響，教師外表是讓家長、學生和主管相信教師是成熟、專業、有能力「這些內在特徵的第一個指標」。呼應 Liu 論點，參與本研究男性也提出低年級導師需要年輕的形象之重要性。例如，Sun 老師回憶決定教低年級時，印象深刻的是「頭髮到底要不要染的問題」。相對於教中高年級時「沒有啊、不會」有這類困擾，他說：「這一點倒是有人有意見，有人會認為你教低年級應該再染一次頭髮…，同事說染髮會比較年輕。」對此，Sun 老師坦承：「覺得有些無奈。」他認為：「要年輕一點，要光鮮亮麗之類的，我覺得那都是外面的人的意見。」但是「連最好的同事都叫你染，她說我覺得你還是染一下」，縱使「染了跟不染還不是同一個人」，他解釋還是選擇染髮：

很多家長可能希望給年輕一點的、活潑熱情的老師來教，如果是存有那種心態的家長，對於你是一個年紀很大，他會認為你沒有動力、應付不來學生的問題，第一個觀念就會有差別，所以這就是染頭髮的問題。

不同的是，Earth 老師清楚表示：「一個老師的外表儀容滿重要的。」他甚至自信地說：「我沒有肚腩，我自認為應該還維持在一個標準。」支持教師要注重儀容外表，符合大家心中年輕、有活力的標準，他強調：「不能讓自己看起來太老，要注意運動，你不能讓人看起來覺得你很糟。」

國內甚少研究探討教師外表與教學的關係，上述的訪談資料傳達年輕的、充滿活力、有體力的教師，比較適合低年級學生，也符合低年級家長的期待，這也是男教師要面對的問題。

### 三、結語：可以改變的性別分工

以 Connell (2005, p.79) 「父權紅利」(patriarchal dividend) 論點，男性教高年級、「男性的課程」或擔任行政工作，符合陽剛氣概與專業要求，是男教師的安全區 (safe zone) (Li, 2016)，如此男性似乎不適合擔任低年級導師。就小學職場的性別分工，依據 Sun 老師的解釋，多數的家長沒有接觸低年級男導師的經驗與不信任，是「男老師已經被標籤化」，家長或社會「會用放大鏡來看你」。事實上，本研究資料顯示尚有其他層面（如年幼學童如廁、身體碰觸、需要重覆耐心的教學與校方顧慮等），可能讓教低年級視為不是/適合男教師的工作（尤偉安，2019），進而影響男性任教意願 (Li, 2018)。值得重視的是，本研究資料也展現男導師積極的論點與行動。例如，即使面對上述或其他問題，4 位受訪教師都表達繼續任教低年級的意願，也鼓勵其他男教師嘗試，強調改變教學工作性

別的刻板印象與分工的重要性。Sun 老師說：「男老師證明在低年級這一塊可以過得更好，那又顛覆人家的刻板印象。」Earth 老師形容自己：「像我現在也不會覺得人家質疑我，我就直接說我帶低年級，我覺得這沒什麼啊！」Star 老師質疑為何教年幼孩子是女性的或女性特質的專利，直說：「一、二年級就一定是由女老師來帶，我覺得這是一個很奇怪的想法」。他甚至覺得：「這幾年來可能也是因為學校有低年級男老師帶得不錯，所以疑慮就減少。再加上職場上的性別觀念也比較開放，所以阻礙也跟著降低。」在教學方面，男教師們表示能理解低年級學童家長對於男導師的質疑心態與不安情形，也坦承自己必須花費更多時間做班級經營與親師溝通，以消弭家長的疑惑與刻板印象。如 Moon 老師所言：「要給家長比較安心的保證，或是說我們事先的準備工作要比中年級老師更加準備充分才可以。」或如上述，家長接觸男導師後，發現男女教師在低年級教學沒有太大差異，放下心中不安，也可成為男教師的助力。前雖論及需要面對阻礙、質疑或不安，男導師們的觀點具體而微地反映小學職場改變中的性別分工，深具意義。

就教師性別與小學教學而言，Li（2018）指出影響教學的重要因素是教師專業，而非性別。研究也透露男性改變中的角色，男性也能擁有溫柔、關懷、同情以及談論感受與表達情緒等「陰柔的一面」（feminine side）（Cushman, 2008, p.132）。Pulsford（2014）主張男性可以改變陽剛氣質，展現結合陽剛和關懷的替代性模式。換言之，男教師能展現「關懷的陽剛特質」（caring masculinity）（Cruickshank, 2019），同樣具有表現關愛/懷的能力（Haase, 2010），男性也能勝任教年幼學生的工作。本文探討 4 位低年級男導師的經驗與觀點，並非建議他們代表所有男教師的想法。然而，藉由傾聽男性的聲音，本文期望以男導師的視角與故事，重新審視與詮釋教師性別與小學低年級教學的相互關係與意涵，既增添性別研究的多樣風貌，也呼籲給予小學教學與性別友善（gender-friendly）職場相關議題持續與更多的關注。

## 參考文獻

- 尤偉安（2019）。四名國民小學男性教師擔任低年級導師的動機與遭遇的阻礙之探究（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學教育學系研究所，高雄。
- 李曉蓉（2014）。男性的優勢？：小學職場的男性教師與其角色。性別平等教育季刊，69，111-117。
- 教育部統計處（2022）。國小教師數：按設立與性別分。取自 <https://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=C1EE66D2D9BD36A5>
- 楊巧玲（2007）。學校中的性別政權：學校校園生活與教師工作文化之性別

分析。臺北市：高等教育。

- Bolton, S. (2007). Emotion work as human connection: Gendered emotion codes in teaching primary children with emotional and behavioural difficulties. In P. Lewis & R. Simpson (Eds.), *Gendering emotions in organisations* (pp. 17-34). London, UK: Palgrave.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Crompton, R., & Sanderson, K. (1990). *Gendered jobs and social changes*. London, UK: Unwin Hyman.
- Cruickshank, V. (2019). Male primary teachers' fear and uncertainty surrounding physical contact. *Education 3-13*, 47(2), 247-257.
- Cushman P. (2008). So what exactly do you want ? What principals mean when they say “male role model”. *Gender and Education*, 20(2), 123-136.
- Haase, M. (2010). Fearfully powerful: Male teachers, social power and the primary school. *Pedagogy, Culture & Society*, 18(2), 173-190.
- Li, H. -J. (2014). The feminisation of primary teaching in Taiwan. *Asian Women*, 30(1), 55-82.
- Li, H. -J. (2016). Doing men's work?: Discipline, power and the primary school in Taiwan. *Asia Pacific Journal of Education*, 36(4), 518-532.
- Li, H. -J. (2018). Caring and beyond “motherly” caring in primary teaching: A case study of a Taiwanese primary school. *Education Journal*, 46(2), 43-65.
- Liu, W. -T. (2017). Guidelines on being qualified teachers for normal school students. *Higher Education of Social Science*, 12(1), 25-31.
- Luk-Fong, Y. -Y., & Brennan, M. (2010). Women teachers in Hong Kong: Stories of changing gendered identities. *Asia Pacific Journal of Education*, 30(2), 213-229.
- Palmer, C., Cruickshank, V., Drummond, M., & Rei, D. (2020). Male primary school teachers, masculinity and identity work in regional Australia. *Sport, Education*

*and Society*, 25(3), 261-273.

- Pulsford, M. (2014). Constructing men who teach: Research into care and gender as productive of the male primary teacher. *Gender and Education*, 26(3), 215-231.
- Salis, C. A., Rowley A., Stokell, K., & Brundrett, M. (2019). Do we need more male primary teachers?: Tensions and contradictions in the perspectives of male and female trainees. *Education 3-13*, 47(4), 475-489.
- Sargent, P. (2000). Real men or real teachers: Contradictions in the lives of men elementary teachers. *Men and Management*, 2(4), 410-433.
- Skelton, C. (2012). Men teachers and the “feminised” primary school: A review of the literature. *Educational Review*, 64(1), 1-19.
- Yin, R. K. (2009). How to better case studies: With illustrations from 20 exemplary case studies. In L. Bickman & D. J. Rog (Eds.), *The sage handbook of applied social research methods* (pp. 254-282). Thousand Oaks, CA: Sage.

