

# 教师队伍女性化的探究及其应对

杨正雨

杭州师范大学 数学学院

DOI:10.12238/jief.v5i4.6371

**[摘要]** 我国的教师队伍具有明显的女性化特征,这个过程尤其在改革开放以后教师队伍的女性化变得尤为明显。研究发现,导致该问题的原因有: 男女的性别差异以及劳动力市场制度的不完善等。教师队伍女性化的问题带来了许多危机,欲改变此现状,既要建设男教师就业友好型社会,增加男性教师储备的同时又要建设女性就业友好型社会,让女性在教师之外有更多的职业可供选择。

**[关键词]** 教师队伍女性化; 女教师; 职业认同度; 劳动力市场制度; 性别文化; 男女差异  
**中图分类号:** G451 **文献标识码:** A

## Exploring and Responding to the Feminization of the Teaching Staff

Zhengyu Yang

School of Mathematics, Hangzhou Normal University

**[Abstract]** The teaching staff in China has obvious feminization characteristics, and this process has become especially obvious after the reform and opening up. Research has found that the reasons for this problem include gender differences between men and women, as well as imperfect labor market systems. The issue of feminization of the teaching staff has brought about many crises. To change this situation, it is necessary to build a job friendly society for male teachers, increase the reserve of male teachers, and at the same time, build a job friendly society for women, so that women have more career choices outside of teaching.

**[Key words]** feminization of the teaching staff; female teachers; professional identity; labor market system; gender culture; sex difference

### 引言

建设社会主义新时代要求建设高质量的教育体系,而建设高质量的教育体系需要构建更合理的教师性别结构。教师队伍女性化是指女性教师的数量和比例不断攀升导致教师性别结构以女性为主的现象。近些年来,教师队伍女性化的现象在越来越多地区出现。在中国的传统观念里,女性负责相夫教子,而要探究为何如今出现教师队伍女性化的现象,要首先从历史中寻找线索。

#### 1 教师队伍女性化历史与现状

教师队伍女性化并非一夜之间完成的,从女性进入教师职业开始至今,不同时期也展现出不同的时代特点。

##### 1.1 清末民初

1904年,清政府指定癸卯学制,学制下设立的男童蒙养院需要女子来担任,相当于现代社会的保姆一责。1907年,清政府进一步颁布《奏定女学堂章程》,正式承认了女子教育是国家教育体系的一个环节。1923年,民国教育部制定并推行了壬戌学制,推行男女同校和女子学校,此外,女子师范专业取消了免学费政策,导致女性受教育成本上升,也降低了女性从事教师职业

的意愿。

##### 1.2 新中国成立初期

新中国成立初期,百废待兴,各行各业都需要发展,教育领域也不例外,教育的普及和发展都需要大量的师资,国家也很重视女教师的培养,1951年全国小学女教师占比18.4%,中学女教师占比10.6%,到1981年,小学女教师占比升至41%,中学女教师占比升至28.8%。

##### 1.3 改革开放后

改革开放后,教师队伍女性化逐步实现,2005年,女教师占整个中小学教师队伍的比例达到了一半,此后一直保持稳定增长,到2011年,初中女教师占比达到一半,到2014年,高中女教师占比达到一半,现如今,女教师更多的在城区学校工作,占比为60.67%,农村学校则为38.75%。

#### 2 教师队伍女性化的原因分析

教师团队女性化经历过长期的发展,然而在建国初期这一趋势并不明显,在改革以后却得到迅猛发展,和职业认同度的差异以及不完善的劳动力市场制度有很大的关系。

##### 2.1 不完善的就业制度

随着越来越多的女性从事教师职业,人们渐渐认为女生更适合当老师,女教师本身也更加认同自己的职业。而男性选择教师职业往往被认为是没上进心的表现。进一步影响男女就业选择。

我国的就业大体分为体制内就业和体制外就业,相对而言,体制内的工作稳定而薪资较低,福利保障好;体制外的工作反之。因为家务劳动,子女抚养等问题会降低女性的工作效率,会增加单位的用人成本,因此单位在招聘时更青睐招聘男性。综合对比之下,体制内单位虽然工资待遇不高,但由于带薪休假等保障而受到女性求职者的青睐。

## 2.2 社会及男女观念的差异

教师职业一直被视为“女性的职业”,尤其是中小学女生的职位,奥特姆勃夫指出,教师被定义为是一种“适合妇女的劳动”,此外还有个耐人寻味的普遍现象,在许多小学里占绝对少数的男性,他们却往往胆热学校的管理者比如校长,副校长,教务处主任等职务。在家长和学生的眼中,教师逐渐演变成“服务员”的角色,而他们也不由自主的以上帝视角自居,教师服务不慎,就会受到举报,男性普遍不满足于社会地位如此低的职业。

## 2.3 社会发展和男女自身差异

从社会发展视角来看,“男尊女卑”这种千百年来性别观念深深根植在人们的心中,男女自身特性使得女性不得不选择教师,凯西和斯梯曼指出,由于“公共的男性”与“私人的女性”这两种传统的政治意识划分,而同时女教师被标记为“母亲”符号,女教师被继续看作监护人或者母亲的角色时,她们是缺乏一定的自主性的,这就导致她们在教学工作里的定位和处境也会很尴尬,这使得女性和教师这个职业形成了相互纠缠的羁绊,教师这个职业越是带有女性色彩,女性越会加入教师团队,从而使得教师团队更加女性化。

## 3 教师队伍女性化带来的危机

### 3.1 给女教师本身带来的危机

女教师求职危机,有研究发现,“女性工作者越多的单位,管理者或者招聘者对男性新员工的需求就愈大,导致男性求职者相比女性求职者更受青睐。导致在招聘过程中,女性求职者能力比男性求职者出众,然而男性求职者更容易获得职位或者职务晋升。正如统计数据所示,男性担任校长,副校长,教务主任等职位的比例远高于女性。

### 3.2 给男学子带来的危机

女教师过多对男孩的身心健康发展不利,中小学的孩子处于模仿期,喜欢模仿长辈和教师。男老师可以通过自己的言行举止影响男生,更好地培养男生的阳刚之气,在这个环境下,男生相对女生是缺乏优势的,这就好比原生家庭缺乏父亲的角色一样,因而中小学阶段女生普遍的比男生成绩好,和现在教师团队的性别构成有不小的关系。

此外,模仿是孩子的天性,男生还会不由自主地模仿女教师的行为,导致男生的行为越来越女性化。平日里孩子相处时难免会有矛盾和摩擦,特别是其中一方受到无论是身体还是心理的

伤害时,女教师会希望以和谐为主,尽力平息此事。而男教师处理问题的原则性更强,对错分明,这样孩子更会勇于承担责任,养成讲求公平的习惯。大部分男教师的理性思维比女教师更发达一点,在班级管理方面也更加理性。

### 3.3 给学校带来的危机

多数女教师结婚后就面临生育问题,孕产周期长,工作会受到很大的影响,课时和教学安排不能改变,学校的教学安排就会受到极大的影响,这也是近年来,编制内存在“男性青睐”的原因之一。

男女大脑构造决定了女性容易情绪化,比如情绪容易波动,受到外界影响且从众心理强,注重他人对自己的评价。有些女教师会容易把家里的情绪带到学校里,遇到学生犯的错,便将不良情绪倾泻到学生身上。另外,女教师中患抑郁症,焦虑症和更年期综合征等心理疾病的人数也较多,这些疾病带来的症状给她们带来负面影响的同时,也会影响到她们对于学生的态度,从而影响到学生。

## 4 教师队伍女性化的应对策略

### 4.1 构建男性就业友好型社会。

要提高教师待遇,从而让男性更愿意加入,教师薪资普遍不高,社会地位低。为此,我们要构建就业友好型社会,包括待遇友好,形象友好等等多维度,进而才有可能提高男性加入教师团队的意愿,进而改善教师团队的男女比例。国家应合理的扩展教师职业的晋升空间和晋升通道,加强对教师正面形象的推介,努力打破一些教师的刻板印象。

### 4.2 构建女性就业友好型社会

教师团队女性化和不公平的市场招聘规则有很大的关系。在女性就业未得到保障的前提下,增加男教师的储备是对女教师不公平的一件事。国家有必要通过改革,优化性别文化,家庭政策和劳动力市场,建构出一个女性就业友好型社会,拓展女性在教师职业外的就业选择。考虑到女性在职场受歧视很大一部分原因来自于女性的孕产周期长,故国家有必要完善家庭政策,促进普惠性婴幼儿托育服务,降低孕产和孩子给女性带来的就业负担。

### 4.3 构建新型的社会性别文化

社会性别理论认为,性别观念并非两性的自然差异天然形成,而是有各种社会因此杂糅在其中。传统的性别观使得女性失去了良好的就业环境,要使得女性的就业环境得到长足的良好发展,就需要构建现代的,先进的性别观念,比如宣传对男女平等有利的马克思主义妇女观。其中需要借助大众传媒的作用,大众传媒的庞大影响力,对性别观念的构造也起到极大的影响作用,因而大众传媒工作者需要担负起该社会责任,提高大众传媒的管理者,工作者的性别平等意识,政府也可以制定相关的法律法规,通过现代的,亲民的方式,对社会性别文化进行正确的宣传,为妇女更好的就业创造良好的文化环境,从而间接解决教师团队女性化的问题。

## 5 结语

基于教师队伍女性化的特点,使得女教师的专业发展关系到整个教师队伍的素质,进而关系到整个国家的教育质量。国家要发展,经济要先行,然而一切都离不开人才,需要我们的教师团队更加优秀,培养出更优秀的人才。从社会性别理论等多个角度来分析探讨教师专业发展中存在的困境和应对的策略,构建更好的就业市场环境。相信通过各个阶层、各个相关主体的努力,我们可以解决教师团队女性化的问题,教师最终能够实现全面而自由的发展。

#### [参考文献]

[1]姚岩.嵌入性视角下的教师队伍女性化及其应对[J].河北师范大学学报(教育科学版),2023,25(04):61-69.

[2]丛小.平师范学校与中国的现代化[M].北京:商务印书馆,2014.

[3]贾萌萌,郑新蓉.“三孩政策”背景下中小学女教师生活现状及生育意愿研究[J].中华女子学院学报,2022,34(1):66-74.

[4]姜淑梅.高校女教师职业幸福感调查研究——基于心理资本的研究视角[J].吉林师范大学学报(人文社会科学版),2020,48(06):91-103.

[5]Altenbough Richard[J] “The Irony of Gender”, in The Politics of Education’s Work and Lives[M].Garland Publishing, Inc.New York and London,1995.

[6]李艳红.女教师生涯发展研究的现状与展望[J].外国教育研究,2007,(10):1-5.

[7]常亚慧,胡叶雯.“专业母亲”:女教师的身份调适与融通[J].苏州大学学报(教育科学版),2022,10(02):38-48.

[8]郭颖.中小学教师心理健康状况探析[J].基础教育课程,2005,(05):46-48.

#### 作者简介:

杨正雨(2003--),男,汉族,浙江遂昌人,大学本科,从事家校关系和学生心理研究。