

“全面三孩”政策对小学女教师的职业生涯影响 ——发展与应对

李进会 潘泳杏 黄夏玲

河池学院音乐舞蹈学院 广西河池 546300

摘要: 随着中国生育政策的调整,小学女教师在生育三孩后面临着职业与家庭平衡、职业规划与发展等诸多挑战。本文通过对小学女教师的现状、教师职业生涯发展与女教师的职业发展进行分析,指出全面三孩政策可能对女教师职业生涯产生的影响,包括职业规划挑战、工作与家庭平衡挑战以及多重角色冲突等。最后,针对这些问题提出了完善法律法规、延长孕育假期、享受生育补贴、健全托幼服务以及树立平等职业观等建议,以期小学女教师职业生涯发展提供参考和支持。

关键词: 三孩政策;小学女教师;职业生涯发展

2021年8月20日,全国人大常委会会议表决通过了关于修改人口与计划生育法的决定,规定“一对夫妻可以生育三个子女政策”,^[1]简称“全面三孩”政策。这一政策的实施对许多家庭来说是一个重要的政策利好。然而,对小学女教师而言,其影响复杂深远。生育三孩可能使她们在家庭与职业之间更难平衡,投入更多时间和精力,从而影响职业发展。为此,国家、社会、学校和家庭应采取措施支持小学女教师的职业发展。本文关注的小学女教师指的是从事小学教学工作的女性,不包括行政管理人员。

一、小学女教师现状

近年来,对基础教育质量的要求提高,促使小学教师职业发展备受关注。各省市设立了中小学教师发展中心,但教育部门对不同性别教师的发展关注不足。史静寰通过对广西、福建、湖北、江苏、吉林、甘肃六省(区)的11000多位农村中小学女教师进行问卷调查,发

基金项目: 河池学院2023年度校级科研项目“乡村振兴战略下西部农村小学音乐教师职业生涯发展研究”(项目编号:2023XJPT003)阶段性研究成果。

作者简介:

李进会(1984-),男,河南濮阳人,博士,河池学院音乐舞蹈学院讲师,研究方向:教师教育研究;

潘泳杏(1986-),女,广西贵港人,博士,河池学院外国语学院(国际教育学院)讲师,研究方向:中泰语言文化、国际教育研究;

黄夏玲(1995-),女,广西浦北,本科,河池市宜州区第一小学教师。

现她们在职业素质、工作生活和继续教育方面面临比男教师更大的压力和挑战。女教师作为小学教师的重要组成部分,应获得更多关注。

(一)女教师总体人数持续增长

从2019年到2023年,普通小学女专任教师的人数从4188201人增至4859779人,所占专任教师的比重从68.75%增至73.31%,女专任教师的占比持续上升。与此同时,专任教师总数也在增加,也从6091908人增加到6629421人(见表1)。这一趋势反映了普通小学女性教师在教育领域中的日益重要地位和影响力的增强。女性教师的比例持续增加可能受到多种因素的影响,包括对女性教育从业者的社会认可度的提高、性别平等政策的推动以及对女性教师专业素养和教学能力的认可等。

表1 2019-2023年普通小学女专任教师情况

项目 \ 年份	2019	2020	2021	2022	2023
女专任教师数(人)	4188201	4389430	4578915	4772017	4859779
专任教师总数(人)	6091908	6269084	6434178	6600799	6629421
女专任教师占比(%)	68.75	70.02	71.17	72.29	73.31

数据来源: 教育部2019-2023年普通小学教职工情况(总计)数据。

(二)年轻女教师仍然是主体,但整体呈现出老龄化趋势

由下表可知,2019年至2023年期间,年龄较轻的女教师群体(24岁及以下、25-29岁和30-34岁)在整体教师队伍中占比较高,且这一比例在过去五年间保持相对稳定的趋势,说明小学女教师队伍中年龄较轻的教师仍然是主体。纵向看,随着年龄增长,女教师的比例逐渐

减少。横向看, 35岁及以上年龄段的女教师占比逐年增加, 尤其是50岁以上的年龄段增幅较为明显, 显示出教师队伍整体呈现老龄化趋势。

值得注意的是, 55-59岁和60岁及以上两个年龄段的教师比例也在逐年增加, 尤其是60岁及以上年龄段的教师占比从2019年的21.20%增加到2023年的31.26%, 增幅显著, 这表明小学女教师队伍中的老年教师比例在逐渐增加(见表2)。

表2 2019-2023年普通小学女专任教师年龄占比情况

项目 \ 年份	2019	2020	2021	2022	2023
24岁及以下(%)	84.73%	84.94%	84.99%	85.27%	84.60%
25-29岁(%)	82.90%	83.45%	83.87%	84.46%	84.72%
30-34岁(%)	78.85%	80.56%	82.04%	83.38%	84.00%
35-39岁(%)	72.96%	74.15%	75.51%	77.32%	79.03%
40-44岁(%)	67.94%	69.12%	70.24%	71.56%	72.71%
45-49岁(%)	64.01%	64.87%	65.69%	66.34%	67.23%
50-54岁(%)	56.03%	58.17%	59.95%	61.59%	62.78%
55-59岁(%)	3.91%	5.70%	7.39%	9.22%	11.57%
60岁及以上(%)	21.20%	23.56%	25.75%	29.82%	31.26%

数据来源: 教育部2019-2023年小学专任教师年龄结构情况(总计)数据

(三) 女教师学历不断提升

从2019年到2023年, 普通小学女专任教师研究生学历上升趋势, 所占专任教师的比重从84.79%增至87.52%, 显示出小学女教师整体学历水平较高的特点。普通小学女专任教师本科学历占比也较大, 且在过去五年中保持相对稳定的水平, 2023年达到77.70%。相比之下, 专科学历、高中及以下学历的比例较低, 并且呈现出不同程度的下降趋势(见表3)。综上所述, 小学女教师整体学历结构较为优秀, 研究生和本科毕业生占比较高, 这有助于提升教师队伍的整体素质和教学水平, 对于小学教育质量的提升具有积极的影响。

表3 2019-2023年普通小学女专任教师学历占比情况

项目 \ 年份	2019	2020	2021	2022	2023
研究生	84.79%	85.60%	86.33%	87.37%	87.52%
本科毕业	75.89%	76.55%	77.01%	77.46%	77.70%
专科毕业	60.73%	61.00%	61.27%	61.07%	60.93%
高中阶段毕业	30.97%	31.02%	31.00%	30.38%	31.01%
高中阶段以下毕业	26.41%	28.33%	30.08%	32.84%	29.32%

数据来源: 教育部2019-2023年小学专任教师学历结构情况(总计)数据

(四) 青年女教师仍有职业发展空间

在2019年至2023年期间, 专任女教师在正高级教师的比例在这段时间内总体呈下降趋势, 尽管在2020年有轻微上升的情况, 但整体仍呈逐年减少。相比之下, 副高级女教师的比例波动较小, 没有明显的增减趋势。中级女教师的职称的占比虽然有所波动, 但总体呈现出逐年上升的趋势。助理级和员级职称的占比也在逐年增加, 分别从2019年的75.88%和76.77%增长到2023年的80.75%和80.25%, 而未定职级教师的占比在过去五年中保持在较高水平, 并且逐年略微上升, 2023年达到83.82%(见表4)。这意味着女教师在职业发展中, 还有较大的发展空间。

表4 2019-2023年普通小学女专任教师职称占比情况

项目 \ 年份	2019	2020	2021	2022	2023
正高级	54.19%	63.05%	61.55%	55.00%	53.85%
副高级	62.11%	54.06%	54.34%	54.12%	55.03%
中级	72.80%	63.43%	64.80%	66.35%	68.29%
助理级	75.88%	76.14%	77.86%	79.51%	80.75%
员级	76.77%	78.93%	79.69%	80.35%	80.25%
未定职级	82.02%	82.47%	No-ranking	83.72%	83.82%

数据来源: 教育部2019-2023年小学专任教师专业技术职务结构情况(总计)数据

二、教师职业生涯发展与女教师的职业发展

教师职业生涯发展被视为与人类生命周期发展和变化相对应的过程。申继亮将其定义为教师在时间轨迹上素质、能力、成就和职称的变化, 以及相关的心理体验。^[1]借鉴申继亮的观点, 教师职业生涯发展包括时间维度(从入职到离职的过程)和领域维度(职业目标、认同、教学知识和技能等), 形成一个动态发展的过程。

(一) 教师的职业生涯发展阶段

有关教师职业生涯周期的理论包括福勒的关注阶段理论(教学前、早期生存、教学情境和关注学生阶段)、伯顿的教师发展阶段论(求生存、调整和成熟阶段)、费斯勒的生涯循环论(职前期、职初期、能力建构期等多个阶段)以及休伯曼的生命周期论(入职、稳定、实验和重估、平静和保守、退休期)。^[4]此外, 柏利纳将教师职业生涯分为新手、高级新手、胜任、能手和专家阶段。

(二) 小学女教师的职业发展

小学女教师在不同职业生涯阶段面临来自学生、家长、同事和领导的责任与压力。相较于男性教师, 她们在家庭、生育和抚养子女方面负担更重。在25岁以下这个阶段, 女教师多在适应工作并调整生活, 家庭责任可能与职业发展产生冲突。

陈蓉将女性职业生涯分为五个阶段：缓慢上升期（18-22岁，适应期）、第一个高峰期（22-30岁，职业快速上升）、最低谷期（30-36岁，受孕期和育儿期影响）、第二个高峰期（36-46岁，事业发展突破）、稳定期（46-55岁，维持现有成就）。^[5]

（三）女教师职业发展存在的问题

根据上述统计资料可知，女教师是初等教育事业的主力军。由于教师职业的稳定性，教师职业深受广大女性的吸引。但是，女教师在职业发展中存在着一些困境。

女教师的职业地位不高。郑新蓉等研究发现，中小学领导多为男性，女性中层干部较少，且女教师在晋升高级职称和行政职务上明显处于劣势。^[6]受传统文化影响，女教师承担着双重角色，既要兼顾工作又要照顾家庭，因此需要平衡家庭和工作之间的关系。研究者普遍认为，家庭和工作之间的冲突越大，对职业发展的阻碍作用就越大。^[7]刘志丽认为，女性的成功标准定位未改变，女性主体性不够突出，地位仍从属于男性，这些因素可能引发家庭冲突。^[8]家庭与工作的冲突主要表现为时间上的冲突，并与学校管理以及家庭配偶等方面有一定关系。由此可见，家庭和养育子女对女教师的职业发展有重要影响。

随着全面三孩政策的实施，可能会给许多小学女教师带来更多的挑战。一方面，家庭可能期望她们再生育一个孩子；另一方面，她们也可能因职业发展而感到担忧。30岁以下是她们职业适应和家庭责任的关键期，若再生育第三个孩子，将增加更大压力，从而面临更多职业发展挑战。

三、全面三孩政策可能对女教师职业生涯发展产生的影响

实施全面三孩政策可能对小学女教师的职业规划与发展产生影响，使她们在协调工作与家庭责任时面临挑战。此外，该政策可能导致小学女教师陷入多重角色冲突，进而对其未来职业生涯的发展产生影响。

（一）小学女教师职业规划与发展面临挑战

在上述表4中，在2019年至2023年期间，正高级女教师比例在这段时间内总体呈下降趋势，而中级、助理级和员级女教师的职称的占比在过去五年中保持在较高水平，并且逐年略微上升。在全面三孩政策背景下，生育子女可能导致小学女教师在职业发展上放缓或停滞。她们需在工作和家庭责任之间取得平衡，可能因此选择更稳定的岗位而非冒险尝试新机会。此外，生育休假可能影响女教师的职业晋升速度和机会，因为她们无法像男性教师那样全心投入工作。生育后，女教师可能面临重新适应工作的挑战，影响职业发展的连续性和稳定性。因此，全面三孩政策对小学女教师的职业规划与发展产生影响，需更加努

力地平衡家庭与事业，寻找适合的职业发展路径。

（二）小学女教师面临工作与家庭平衡的挑战

传统的“男主外，女主内”观念将更多家务和育儿责任压在女性身上，忽视了她们在工作的责任，增加了家庭压力。生育应是夫妻共同的责任，但传统分工使女性承担过重的家庭角色，分散了她们的注意力。特别是生育三孩后，小学女教师需在原有家庭责任基础上额外抚育三个孩子，这使她们的工作时间减少，个人和专业发展受阻。

研究表明，小学女教师在职业生涯早期面临着工作与生活的挑战。她们需要适应教学工作的要求，同时承担家庭生活中的角色转换和成长过渡，工作上需要投入更多的精力和时间，导致工作与生活的界限模糊，工作一家庭平衡感较低。^[9]三孩政策的实施会加重这两者的矛盾，可能使得更多的女教师回归家庭。

（三）小学女教师面临多重角色冲突

角色冲突是指人们在扮演多角色过程中，由于角色扮演在时间、空间、身心、能力和行为等方面不同步、不协调，导致主体所扮演的各种角色间的矛盾状态。^[10]对于小学女教师而言，她们既要履行生育生产的生物性任务，也需要承担社会性的职业劳动任务，因而形成了双重角色规范，即家庭角色和职业角色。此外，她们还需要与社区、同事等进行一定的社会交往，因此还需承担着社会交往主体的角色。^[11]笔者认为，在“全面三孩”政策下，小学女教师可能面临着多重角色冲突。

小学女教师需大量时间和精力用于备课和学生互动，但生育三个孩子会增加家庭责任，导致时间和精力分配困境，影响工作效率。她们在家庭中的照顾和家务角色可能与工作责任冲突，增加焦虑和压力。在“全面三孩”政策下，女教师在家庭与社交角色之间面临多重冲突，影响与同事、社区及亲友的互动，进而影响社交网络和心理健康。这些问题需要有效的解决方案。

四、思考与建议

在新时代背景下，我国正面临极低生育率和严峻的人口老龄化问题，低生育率对人口结构提出了挑战。鼓励青年女性生育二胎及三胎成为应对策略，但面临诸多困难。小学女教师在承担家庭和教学压力的同时，也是育龄群体，存在家庭育子与职业发展的矛盾。本文将借鉴日本、德国、英国等国家的女性就业政策和支持措施，为我国全面三孩政策下的小学女教师的职业发展提供参考。

（一）完善法律法规，促进平等就业

在促进平等就业方面，完善相关法律法规是保障小学女教师职业生涯发展的首要措施。借鉴日本的经验，可以通过颁布一系列就业保障法律，确保女教师在职业

发展中享有与男性相同的权利。^[12]这些法律应包括对就业中的性别歧视进行明确禁止,确保女性在招聘、晋升、薪酬等方面不受不平等待遇。德国则通过设立专门的监督机制,确保一旦发现就业歧视,受害者可以通过合法渠道获得赔偿,这为我国提供了有益的借鉴。我国可以建立类似的监督和投诉机制,确保小学女教师在遭遇就业歧视时有保障和救济途径。同时,英国的全方位立法监督模式也值得借鉴,通过健全的法律体系和严格的执法,确保女教师在职业发展中的平等权利。^[13]国家应加强对用人单位的监督和检查,确保法律法规的落实和执行,从而为小学女教师创造一个公平、公正的职业环境,促进其职业生涯发展。

(二) 延长孕育假期,保障女性权益

延长孕育假期对保障小学女教师职业生涯发展至关重要。日本、德国和英国的实践显示,延长产假和育儿假,并鼓励男性参与育儿,可以减轻女性的育儿压力。例如,日本提供了产假、育儿假、照顾生病孩子假期和带孙子假。我国可以借鉴这些做法,通过延长产假和育儿假,并在法律上保障男性教师的育儿假期,促进家庭育儿责任的平等分担。此外,学校应制定育儿假期政策,保障女教师在休假期间的职业权益,并提供育儿假期补贴,以减轻经济压力,确保职业发展的连续性和稳定性。

(三) 享受生育补贴,减少生育成本

推动生育成本社会化,将生育成本从家庭转移到社会和国家,是减轻小学女教师育儿经济负担的关键。日本、德国和英国的经验表明,提供生育津贴和育儿假补贴可以有效减轻经济压力。我国可以借鉴这些做法,为生育二胎或三胎的女教师提供生育补贴和教育经费补贴。例如,日本提供带孙子假津贴,德国提供儿童津贴和父母津贴,英国提供孕妇健康补助和儿童福利金。我国可设立类似政策,并通过税收优惠,如个人所得税减免,进一步减轻育儿负担,这将有助于提高女教师的生育意愿并保障其职业发展。

(四) 健全托幼服务,减轻女性压力

健全的托幼服务体系是减轻小学女教师育儿压力的重要保障。借鉴日本经验,通过政府或用人单位建设托儿所、保育所等儿童福利设施,可以有效解决职业女性的育儿顾虑。我国应加大对托幼设施的投入,推动公共托幼服务体系建设,并鼓励社会资本进入托幼领域,提供多样化选择。学校可设立专门托幼机构,为教师子女提供服务,减轻工作与家庭压力。国家应加强对托幼机构的监管,确保服务质量和安全,并考虑延长幼儿园在校时间,以便职业女性接送子女。这些措施将有效减轻育儿负担,提高工作效率和职业满意度。

(五) 树立平等职业观,增加就业机会

树立平等职业观,创造适合女性兼顾家庭和工作的就业机会,是保障小学女教师职业发展的关键。借鉴德国经验,可以通过灵活工作形式,如兼职、自主创业和非正规就业,拓宽女性的就业选择。国家应提供咨询和培训服务,帮助女教师选择合适的工作类型。建立代课教师队伍和后备资源库,支持女教师在休产假期期间的职业连续性。学校应管理代课教师队伍,保障其待遇和工作条件。此外,增加男性教师比例,优化教师队伍的性别结构,也是提升女教师职业发展的有效途径。国家和教育部门应关注师范院校男生招生比例,推动教育行业的性别平衡和健康发展。

参考文献

- [1] 全国人大常委会会议20日表决通过了关于修改人口与计划生育法的决定.<http://m.news.cctv.com/2021/08/20/AR-TImBATjuDmmhi9otvfTvRY210820.shtml>.2018-08-20.
- [2] 史静寰, 延建林. 农村女教师: 撑起中国农村基础教育的半边天[J]. 妇女研究论丛, 2005, (S1): 24-28.
- [3] 申继亮主编. 教师人力资源开发与管理[M]. 上海: 北京师范大学出版社, 2006.
- [4] 杜春美. 关于教师职业生涯周期的探索[J]. 福建论坛·人文社会科学版, 2007, 235-236.
- [5] 陈蓉. 论女性员工职业生涯管理“五阶段模式”[J]. 四川劳动保障, 2018 (S1).
- [6] 郑新蓉, 姚岩, 武晓伟. 重塑社会活力: 性别背景中的乡村教师和学校[J]. 妇女研究论丛, 2017 (01).
- [7] 陈亚楠. 在职女性职业发展障碍维度及相关研究[D]. 暨南大学, 2008.
- [8] 刘志丽. 大学女教师职业发展的影响因素研究[D]. 首都师范大学, 2012.
- [9] 郭学君, 周眉含, 邵光华. 小学女教师工作—家庭平衡现状及对策研究[J]. 教师教育研究, 2021, 33 (05): 64-73.
- [10] 李燕青. 现代化进程中职业女性的职业角色与家庭角色的调适[J]. 沈阳工程学院学报: 社会科学版, 2012 (02).
- [11] 房敏. “全面二孩”政策下中小学女教师的角色冲突研究[J]. 教学与管理, 2018, (27): 21-24.
- [12] 潘晓萍. 全面二孩政策下女教师职业发展保障研究[D]. 福建师范大学, 2020.
- [13] 陈春梅. “全面二孩”政策对高校女教师职业生涯发展的影响[J]. 社会科学家, 2017, (03): 121-126.