

# 中小学 STEM 领域青年女教师职业发展困境及调适策略研究

杜卓润, 王梁燕

绍兴文理学院, 浙江 绍兴 312000

**摘 要 :** 本文分析了中小学 STEM 青年女教师在职业发展中面临的困境, 包括职业认同感缺失、角色冲突、性别偏见、评价体系不公和职业支持缺失。女性教师在 STEM 领域的困境源于社会文化期望、职业特征与个人生命周期的矛盾。针对这些问题, 本文提出了三方面的调适策略: 个体层面, 建议通过职业规划和专业共同体赋能帮助女性教师平衡家庭与职业; 组织层面, 建议引入多元化评价体系和差异化激励政策, 减少性别偏见的影响; 社会层面, 推行制度性托育支持和文化观念革新, 为女性教师提供更多支持。实施这些策略有望为女性教师创造公平的职业环境, 促进其在 STEM 领域的发展。未来研究可探索人工智能在支持女性职业发展中的应用, 并进行跨文化比较研究。

**关 键 词 :** STEM 教育; 青年女教师; 职业发展

## Research on the Career Development Dilemmas and Adjustment Strategies of Young Female Teachers in the STEM Field in Primary and Secondary Schools

Du Zhuorun, Wang Liangyan

Shaoxing University, Shaoxing, Zhejiang 312000

**Abstract :** This paper analyzes the predicaments faced by young female teachers of STEM subjects in primary and secondary schools during their career development, including a lack of professional identity, role conflicts, gender biases, unfair evaluation systems, and a lack of professional support. The difficulties faced by female teachers in the STEM field stem from the contradiction between societal and cultural expectations, the characteristics of the profession, and the personal life cycle. To address these issues, this paper proposes three strategies for adaptation: at the individual level, it is suggested that career planning and empowerment through professional communities can help female teachers balance family and career; at the organizational level, the introduction of a diversified evaluation system and differentiated incentive policies is recommended to reduce the impact of gender biases; at the societal level, institutional childcare support and cultural concept innovation are proposed to provide more support for female teachers. Implementing these strategies is expected to create a fairer professional environment for female teachers and promote their development in the STEM field. Future research could explore the application of artificial intelligence in supporting the career development of women and conduct cross-cultural comparative studies.

**Keywords :** STEM education; young female teachers; career development

### 一、青年女教师在 STEM 领域的发展困境

青年女教师在 STEM 领域面临的职业发展困境, 源于社会文化期望、职业特征与个人生命周期之间的三重矛盾。这个冲突不仅导致她们在职业认同上的困惑, 还通过制度性压力加剧了性别化的成长壁垒。

#### (一) 职业认同与角色冲突

首先, 青年女教师在 STEM 领域的职业发展困境表现为缺乏职业认同感和面临家庭与工作的双重角色压力。这种冲突起源于女性生理和社会角色的天然绑定, 同时也受到结构性性别规范的强化, 最终导致她们的职业轨迹中断, 专业身份逐渐弱化。

1. 职业认同感缺失: 被割裂的专业身份建构

STEM 教育的创新性和前沿性要求教师持续投入科研和实

践, 但在生育的黄金期 (25-35 岁), 许多女性教师不得不面对职业中断。许多女性 STEM 教师在生育后面临科研产出的下降, 甚至有相当一部分女性因育儿责任退出了核心研究团队。这种职业轨迹的中断直接削弱了她们的专业自信, 许多女性教师表示在生育后感到“学术能力焦虑”, 并且发现很难在科研和家庭责任之间找到平衡。<sup>[1]</sup>

更深层次的问题在于社会对性别角色的固化认知。尽管 STEM 青年女教师在中小学中的比例并不低, 但社会普遍认为女性应该承担家庭照料者的角色, 这使得她们的专业贡献常常被低估。许多学校管理者认为女性更适合从事基础教学而非科研创新, 因此将她们排除在创新岗位之外。这种隐性偏见使得女性逐渐内化辅助者角色, 进而产生了自我设限的心理机制。当社会过度关注女性的家庭角色时, 她们的职业抱负往往大幅下降, 这一

降幅远远超过男性教师。

## 2. 双重角色压力

在 STEM 教育领域，青年女教师面临的职业困境是制度设计和性别化社会分工共同作用的结构产物。这种困境展现出典型的双重锁定特征：一方面，社会文化通过隐性规范将家庭责任视为女性的天然义务；另一方面，职业评价体系基于男性中心主义模式，忽视了女性生命周期的特殊性，形成了制度性排斥的闭环。这种双重角色压力还通过制度性排斥进一步加剧了机会剥夺，现有的 STEM 领域评价体系没有充分考虑女性生命周期的特征。

其一是时间配置的性别化区隔。根植于传统性别秩序的时间分配机制，将女性的劳动时间切割为公共领域的专业时间和私人领域的照护时间。STEM 领域对高强度、连续性智力投入的刚性要求与女性碎片化、高弹性的家庭责任形成根本冲突。这种二元的时间配置使得女性陷入时间贫困，专业发展所需的整块时间被压缩，从而影响学术资本的积累。更重要的是，现有的学术评价体系假设线性职业轨迹，将生育等生活事件视为个体可控因素，而不是应当由制度考量的结构性问题，实际上构成了对女性职业周期的制度性否定。

其二是结构化困境的现实存在，这个困境的深层次逻辑在于，社会将家庭责任视为女性的个人义务，而在公共领域却以“性别平等”为名，表面上提供平等的资源和机会。这种结构性矛盾使得女性陷入了双重困境：一方面，她们在履行家庭责任时，往往遭遇职业发展的限制；另一方面，当她们的职业成就未能达到既定标准时，其能力和发展潜力受到质疑。<sup>[2]</sup>在 STEM 领域，这种困境尤为突出，因为该领域要求知识生产的持续性和团队合作，而女性由于家庭责任的制约，难以投入足够的时间和精力，导致其专业价值在制度化的评价体系中系统性低估。

## （二）职业发展与支持缺位

青年女教师在 STEM 领域的职业发展困境，本质上是机会结构失衡与支持网络断裂共同作用的制度性成果。这种缺位不仅体现为显性资源的获取壁垒，更深层地反映在组织制度与文化生态对性别差异的系统性忽视。

### 1. 机会结构失衡

在层级制度的组织中，学科带头人等核心岗位的选拔机制潜在地带有性别偏见。晋升通道中的隐性门槛通过两条路径加剧排斥：一是资源密集型机会，例如需要出差的海外研修、产学研合作的分配通常依赖非正式关系网络，而女性因家庭责任导致社会资本积累受限，难以进入决策者的可见性范围；二是评价标准中的符号权力把连续性职业轨迹视为衡量专业能力的核心指标，导致女性因生育产生的职业中断被认为是发展潜力的衰退。这种机会结构的双重排斥机制实际上是男性中心主义在组织制度中的空间性体现，最终将女性推向边缘化。

### 2. 支持网络的系统性断裂

职业发展的可持续性在很大程度上依赖于个人、家庭和组织三方面的支持。然而，现有的制度设计存在显著的结构性缺陷，导致女性教师在职业发展过程中面临多重挑战。

首先，家庭支持系统的缺失尤为突出。传统性别分工将育儿责任视为女性的私人事务，而没有公共政策来为家庭照护劳动提供社会化的补偿机制。即便女性教师承担着家庭责任，现行制度并未给予她们足够的支持。社会普遍假设女性在家庭中的照顾角色是天然的，因而忽略了家庭劳动的价值和对女性职业发展的影响。这种缺乏制度化支持的家庭责任，使得女性教师在育儿期间往往难以全身心投入工作，进一步影响她们的职业发展。

其次，组织支持的设施也存在明显的不足。学校通常假设教师在职业生涯中没有家庭责任，或至少这些责任对其工作不构成影响。这种假设导致学校的物理空间和时间安排无法有效回应女性教师的再生产需求。<sup>[3]</sup>举例来说，许多学校没有为女性教师提供必要的育儿支持或灵活的工作安排，使得她们在承担家庭责任时感到无法平衡职业和家庭。这种制度性设计使得女性教师的工作环境缺乏必要的支持，从而加剧了她们在职场中的困境。

此外，专业共同体支持的缺失也是一个重要问题。在学术交流和专业发展网络中，女性教师由于家庭责任的制约，往往无法保持高强度和持续的参与。学术界对持续性参与的要求，使得女性教师在学术共同体中的成员资格和影响力受到削弱。由于无法参加频繁的学术会议、研究小组或其他专业活动，女性教师在这些网络中的地位逐渐边缘化，这进一步限制了她们的职业发展机会和学术成就。<sup>[4]</sup>

## 二、调适策略

### （一）个体层面：构建韧性发展体系

#### 1. 职业锚定策略

传统的职业发展模式通常假设个体能够按照固定的时间线不断晋升，但对于女性而言，生育和家庭责任往往打破了这一线性进程。当前企业分段式晋升模式为女性工作者提供了灵活性，它允许女性在生育期降低考核强度，从而减轻了她们在育儿期间的职业压力。这种模式可以被借鉴来提升 STEM 青年女教师的职业成就感。有助于女性教师在经历了家庭责任后，依然能够保持职业生涯的连贯性，不至于因为生育而完全中断工作。通过这种方式，STEM 青年女性教师可以在不同的职业阶段合理调整工作强度，找到家庭与职业之间的平衡，从而增强职业生涯的韧性和持久性。

#### 2. 专业共同体赋能

通过建立跨校女性 STEM 教师联盟，女性教师可以共享经验和资源，互相支持和鼓励。特别是通过“导师-学徒制”的形式，资深教师可以指导年轻教师，帮助她们更好地适应 STEM 领域的教学和研究工作。<sup>[5]</sup>这种共同体支持不仅为女性教师提供了知识和技能的传承，也创造了一个互助的平台，使她们在面对职场挑战时不至于孤立无援。通过建立这样的支持网络，女性教师能够获得更多职业发展的机会，同时提升她们的职业认同感和归属感。

### （二）组织层面：重构评价激励机制

#### 1. 多元化评价体系

评价体系的多元化可以有效缓解现有体系的性别偏见，并全

面反映教师的综合贡献。<sup>[6]</sup>多元化的评价方式突破了传统学术界过于偏重科研成果的局限，更加重视教师在教学和社会服务中的作用。对于STEM青年女教师而言，这种评价模式不仅可以减轻科研上的压力，还能让她们在教学创新和社会服务方面的贡献得到充分肯定。通过这种方式，教师的全方位能力被公平评价，能够有效避免因生育等因素而使女性教师的职业贡献被低估或忽视。

### 2. 差异化的激励政策

传统的教师职业晋升制度往往把职场发展和晋升与连续的职业路径挂钩，但这对于经历过生育或其他家庭责任中断的女性教师不公平。因此，实施“弹性累积制”可以为STEM青年女教师提供更大的灵活性。同时，设置STEM青年女教师专项科研基金也是一种有效的激励方式。这种差异化激励政策在实际操作中能够帮助女性教师平衡职业和家庭，减少她们因育儿而面临的职业中断风险，从而更好地支持女性教师的职业发展。

## （三）社会层面：构建支持性生态系统

### 1. 制度性托育支持

制度性托育支持是一个关键领域。在中国，许多教师，尤其是女性教师，在育儿期间面临着巨大的职业压力，因为她们不仅要承担教学工作，还要照顾孩子。学校可以为STEM青年女教师提供专属的子女课后托管服务，解决了教师在工作后无法照顾孩子的问题，特别是在下午放学后至家长下班期间。通过这种制度化的托育支持，教师可以将更多的时间和精力投入到职业发展中，提升了她们的职业满意度。

### 2. 文化观念革新

文化观念的革新同样对女性教师的职业发展产生深远的影

响。社会对性别的传统刻板印象往往限制了女性在某些领域，尤其是STEM领域中的职业发展。在这种背景下，通过打造STEM女性榜样，可以有效改变社会对女性在STEM领域角色的固有认知。在数字媒体时代，在多平台媒体宣传展示女性科学家的成就和贡献，从而改变了公众对女性科研能力的看法。这种文化观念的革新有助于打破社会对女性在STEM领域的刻板偏见，创造一个更为支持和包容的社会环境。通过改变公众的认知，女性在STEM领域的地位得到了更广泛的认同，从而鼓励更多女性教师投身科研和教育事业。

## 三、结论与展望

本研究深入分析了中小学STEM领域青年女教师在职业发展过程中所面临的多重困境，包括职业认同感缺失、角色冲突、性别偏见、评价体系不公以及职业发展支持的缺乏。针对这些问题，提出了从个体、组织和社会层面出发的调适策略，例如STEM领域青年女教师的职业规划、专业共同体建设、多元化评价体系、差异化激励政策、托育支持和文化观念革新等。这些策略的实施，有望为广大STEM领域青年女教师创造更加公平和支持性的职业环境，促进其职业发展。

未来的研究中，将进一步探讨人工智能技术在支持STEM领域青年女教师职业发展中的应用潜力。此外，跨文化比较研究也值得关注，以借鉴不同国家和地区在促进青年女性STEM教育领域发展的经验和做法。

## 参考文献

- [1] 李红梅, 靳玉乐. 教师教学业绩的影响因素研究——基于全国2380名中小学教师的调查分析 [J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2018, 17(01): 63-68.
- [2] 朱剑. 中小学女教师聚集度的国际比较 [J]. 比较教育研究, 2012, 34(04): 82-86.
- [3] 蔡茹, 张新平, 姚继军, 等. 性别差异还是性别歧视——中小学教师“女兵男将”现象的实证分析 [J]. 教育学报, 2023, 19(05): 145-161.
- [4] 赵世华, 张金凤, 陈丽鸿, 等. 女教师教学和科研积极性影响因素研究 [J]. 北京林业大学学报 (社会科学版), 2010, 9(03): 114-119.
- [5] 吴晶, 郑燊于, 李廷洲. 教师队伍建设的全球图景与中国选择——基于联合国教科文组织《全球教师报告》的分析 [J]. 中国教育学报, 2025, (01): 14-21.
- [6] 赵元, 舒湘珍. 让教师在公平评价环境中全面发展 [J]. 中国成人教育, 2010, (15): 43-44.
- [7] 靳玉乐, 王磊. 理智取向教师专业发展的理念与策略 [J]. 西南农业大学学报 (社会科学版), 2014, 000(006): 24-31. DOI: 10.13718/j.cnki.jsjy.2014.06.004.
- [8] 靳玉乐, 董小平. 论新课改语境中民族学校特色的建构 [J]. 西南大学学报 (社会科学版), 2008, 34(3): 129-136. DOI: 10.3969/j.issn.1673-9841.2008.03.025.
- [9] 王牧华, 靳玉乐. 课程目标研究的生态主义解读 [J]. 新课程研究: 上旬, 2004(1): 70-71. DOI: 10.3969/j.issn.1009-413X.2003.03.005.
- [10] 郑先俐, 靳玉乐. 论课程领导与学校角色转变 [J]. 河北师范大学学报: 教育科学版, 2004, 6(3): 5. DOI: 10.3969/j.issn.1009-413X.2004.03.018.
- [11] 张铭凯, 靳玉乐. 新高考改革的价值取向 [J]. 河北师范大学学报: 教育科学版, 2016, 18(1): 5. DOI: CNKI: SUN: HSJY.0.2016-01-011.
- [12] 牛贵霞, 姚立根. 知识与经济与高校教学改革 [J]. 河北建筑科技学院学报 (社会科学版), 1999. DOI: CNKI: SUN: HJZK.0.1999-03-020.
- [13] 罗生全, 靳玉乐. 教育改革的整体设计与协同推进 [J]. 国家教育行政学院学报, 2014.
- [14] 靳玉乐, 张丽. 普通高中课程改革的理念与策略 [J]. 浙江师范大学学报, 2005, (01): 6-11.
- [15] 郑先俐. 学校教育权威面临的挑战及对策 [J]. 长春师范学院学报, 2004.