

河南省女教师职业发展中“玻璃天花板”现象、成因及突破路径研究

付莉, 严剑冰

郑州旅游职业学院, 河南郑州, 中国

【摘要】在教育强省建设与河南教育高质量发展纵深推进的时代背景下,女教师已成为河南省各级各类教育师资队伍的主体力量,是落实立德树人根本任务、支撑区域教育提质增效的核心人力资本。河南省作为全国教育大省,基础教育与职业教育体量大、覆盖范围广,一线教学、班级管理、德育育人、家校协同等基础性教育工作高度依托女性师资群体,女教师为区域教育稳定运行与内涵式发展提供了重要支撑。但从职业进阶结构来看,河南女教师普遍存在“数量规模庞大、高阶岗位缺位、职称晋升滞缓、科研能力偏弱”的结构性发展困境,职业发展中的玻璃天花板隐性壁垒问题凸显。大量师德素养优良、教学能力扎实、育人成效突出的女教师,在行政管理岗位提拔、高级职称评审、科研项目立项、高层次人才遴选、学科带头人培育等核心进阶环节遭遇无形阻碍,形成显著的职业性别层级分化。该问题不仅造成河南省优质女性师资人才资源浪费,加剧女教师职业倦怠与人才流失,还引发学校管理层、科研团队性别结构失衡,制约全省教师队伍专业化、均衡化、高质量建设进程。本文立足河南地域教育场域,以中小学、职业院校、普通高校女教师为研究对象,界定区域视域下女教师职业发展玻璃天花板的核心内涵与本土特征,系统梳理其现实表征,从地域文化、区域管理、政策落地、城乡资源、个体认知五个维度深度剖析本土化成因,结合河南省教师队伍建设相关政策导向,构建适配区域发展实际的突破路径,旨在破除女教师职业发展隐性壁垒,搭建性别平等、机会均等、梯队完善的师资成长生态,为中原教育高质量发展提供理论参考与实践支撑。

【关键词】河南省;女教师;职业发展;玻璃天花板;师资建设;区域教育均衡

【基金项目】本文系2023年河南省哲学社会科学规划高校思想政治理论课研究专项项目“河南高职院校构建“大思政课”实践育人体系研究(项目编号2023ZSZ035)”；2025年河南省科技发展规划软科学项目“新时代工匠精神助推新质生产力发展的内在联系、逻辑机理与实践进路研究(252400410435)”；2025年度河南省党的教育政策研究课题“加快构建职普融通、产教融合的职业教育体系研究(2025-DDJYZC-61)”的研究成果。

1.引言

河南省常住人口与教育体量位居全国前列,专任教师规模庞大,女性师资是支撑区域基础教育、职业教育高质量发展的中坚力量。近年来,河南省持续推进教师队伍质量提升工程、乡村教师支持计划、职称制度改革等专项工作,不断健全教师薪酬保障、岗位设置、专业培育体系,在制度层面实现了男女教师入职聘用、岗位分配、基础教学考核的机会平等,为教师职业发展筑牢了制度根基。目前,河南省中小学女教师占比超78%,县域及乡镇基层学校一线教学岗位女性占比更高,职业院校、地方高校女教师队伍规模持续扩容,女性师资已然成为河南教育教学一线的核心主体。

从职业进阶格局与层级结构来看,河南

女教师呈现出典型的结构性发展失衡特征,形成“基层岗位高度聚集、高阶岗位严重稀缺”的金字塔式发展形态。班级授课、班主任管理、年级事务、德育工作、家校服务等基础性、事务型岗位以女教师为绝对主体,而校级管理层、学校中层干部、学科带头人、核心教研骨干、高级职称、省级科研项目负责人等高端岗位与核心发展平台中,男性教师占据绝对主导地位。省内多地调研数据显示,河南省中小学女性校长占比不足25%,高职院校、省属高校院系核心管理岗位女性占比更低,大量深耕教学一线多年、综合素养优异、育人成果突出的女教师长期陷入职业停滞状态,难以实现层级突破。

这种制度文本无明确性别限制、现实职业发展中却存在持续性隐性阻碍的困境,契

合职场“玻璃天花板”核心理论内涵。玻璃天花板理论核心用于阐释女性职场群体在职业晋升、层级跃升过程中遭遇的无形化、结构化、累积性隐性壁垒，区别于显性性别歧视，具备隐蔽性、顽固性、层级差异性等典型特征，在教育、科研、公共管理等体制内行业表现尤为突出。相较于国内其他省份，河南省女教师的职业发展壁垒具备鲜明的中原地域属性，中原传统文化积淀深厚，传统性别分工观念根深蒂固，叠加省内城乡教育二元结构突出、基层师资工作负荷繁重、职称评审竞争内卷化、优质教研资源区域分配失衡等多重现实因素，使得本地女教师玻璃天花板问题更具复杂性与典型性。

当前学界围绕教师职业发展、女性职场困境的研究成果较为丰富，但现有研究多聚焦全国宏观层面，针对河南省地域场景、立足中原文化特质的女教师职业发展针对性、本土化研究较为匮乏，对地方文化约束、基层管理惯性、政策落地温差、城乡资源差异等核心本土化成因挖掘不深，难以精准适配河南省教师队伍高质量建设的现实需求。基于此，本文立足河南区域教育实际，依托玻璃天花板理论，系统探究省内女教师职业发展困境的现实表征、形成机理与破解路径，兼具理论补充价值与实践指导意义，能够为优化河南师资性别结构、激活女性教育人才活力、推动区域教育均衡高质量发展提供理论支撑。

2.河南省女教师职业发展玻璃天花板的核心内涵与本土特征

2.1 核心内涵

结合河南省教育发展政策环境、城乡教育格局与师资发展现状，本文界定：河南省女教师职业发展玻璃天花板，是指在全省教育制度体系实现男女发展机会形式平等的基础上，受中原传统性别文化、区域教育管理惯性、城乡教育资源失衡、基层育人工作负荷繁重、家庭性别分工固化等多重内外因素耦合影响，女教师在职称晋升、行政管理任职、科研创新突破、高层次人才评选、学科领军人才培养等高阶职业成长环节中面临的无形化、结构化、持续性隐性发展壁垒。该壁垒并非存在于教师入职招聘、基础岗位定岗等职业初始阶段，而是贯穿教师整个职业成长周期，持续挤压女性师资的层级上升空间，最终形成“基层女性扎堆、高层男性主导、专业能力与职业职级错位”的结构性

失衡格局。其本质并非女教师专业教学能力、综合素养存在短板，而是地域文化、管理制度、资源配置、个体认知多重因素叠加形成的系统性发展困境，是制约河南省女性师资从数量规模优势转化为质量效能优势的核心瓶颈。

2.2 本土核心特征

相较于全国其他地区，河南省女教师职业发展玻璃天花板依托中原地域特色与区域教育现状，呈现出四大典型本土化特征。

第一，地域根植性，文化软性约束显著。中原地区秉持浓厚的家庭本位文化，社会与家庭层面形成了固化的传统性别分工认知，将家务劳作、子女抚育、老人赡养等家庭核心责任主要赋予女性群体。女教师作为体制内稳定性强、社会认可度高的职业群体，被社会与家庭赋予更高的家庭责任期待，职业发展常常被动为家庭事务让步，用于教研深耕、课题研究、岗位竞争、专业提升的时间与精力被持续挤压，形成区别于沿海开放地区的本土化软性职业壁垒。

第二，城乡差异性，基层发展困境更突出。河南省城乡教育二元结构问题突出，城市优质学校师资配置充足、教研平台完善、培训资源丰富、职业发展路径多元，城市女教师职业进阶相对顺畅。而县域、乡镇、农村学校普遍存在师资紧缺、一人多岗、事务繁杂的现状，基层女教师除常规教学工作外，还需承担入户家访、留守儿童关爱、乡村专项德育、校园常态化管理等额外工作，科研资源匮乏、晋升名额紧张、成长渠道狭窄，玻璃天花板壁垒更厚、突破难度更大，城乡女性师资发展差距持续拉大。

第三，层级放大性，高阶竞争壁垒持续加剧。在基础教学、班级管理、常规德育等基础性工作领域，河南女教师凭借严谨细致的工作态度、稳定优质的育人成效，具备显著的职业优势。但进入副高正高职称评审、校级干部竞聘、省级重点课题申报、省级教学名师评选等高阶竞争场景时，传统性别刻板印象、资源分配倾斜、身心精力差距被持续放大，女教师的工作优势被弱化，职业突破难度呈几何级提升，层级越高，性别发展壁垒越显著。

第四，累积固化性，职业阶层难以逆转。河南省教师岗位编制总量固定、职称晋升周期长、行业竞争内卷激烈，女教师受婚育、哺乳、育儿等生理与家庭周期影响，职

业发展节奏出现阶段性中断。随着教龄逐年增长,男女教师在科研成果、课题履历、竞赛荣誉、管理岗位历练经历上的差距持续累积,逐步形成稳定的职业阶层固化,大量优秀基层女教师长期停滞于中级职称与基础教学岗位,难以实现职业跃升。

3.河南省女教师职业发展“玻璃天花板”的本土化现实表征

3.1 管理岗位层级固化,女性教育话语权薄弱

河南省教育系统管理岗位呈现鲜明的“事务岗位女性化、决策岗位男性化”格局。省内中小学、乡镇中心校、高职院校的班主任、备课组长、德育干事、年级干事等一线基础管理岗位,女教师占比超80%,承担了学校绝大部分学生管理、家校沟通、德育活动、日常运维等繁杂工作。但在学校中层、校级领导、市县教研核心团队、教育系统决策岗位中,男性占据绝对主导。调研数据显示,全省中小学女性校长占比不足25%,县域高中、重点学校女性管理者占比更低,高校院系女性正职负责人占比不足20%,高层管理性别失衡问题突出。

在河南本地干部选拔与梯队建设中,长期存在隐性性别刻板印象,普遍认为男性更具统筹能力、抗压能力和攻坚能力,更适合管理岗位;而女教师常被标签化为“细致有余、魄力不足、适合事务性工作”。即便部分女教师教学业绩优异、班级管理成效突出、德育成果丰硕,在竞聘选拔、梯队培养中仍处于弱势,长期缺乏学校制度建设、教研改革、师资调配等核心决策话语权,形成稳定的层级性别壁垒。

3.2 职称晋升内卷严重,女性高阶职称占比偏低

职称评审是河南女教师职业发展最突出的痛点。近年来,河南省持续推进职称制度改革,打通中小学教师职称贯通通道,但岗位总量有限、县域名额紧张、竞争内卷激烈的现状并未改变。省内男女教师初、中级职称比例基本持平,基层女教师凭借扎实稳定的教学工作,大多能够顺利晋升中级职称。但进入副高、正高评审阶段,性别差距急剧拉大,多地评审数据显示,女教师副高通过率显著低于男性,35—40岁婚育高峰期女教师晋升滞缓现象尤为普遍,大量十年以上教龄优秀女教师长期滞留中级职称。

究其原因,一是河南职称评审高度量化课题、论文、竞赛奖项、教改成果等科研指

标,基层女教师课时量大、班主任事务繁重,无暇系统深耕科研;二是婚育、哺乳周期造成课时量断层、成果积累中断,在激烈内卷中直接拉开差距;三是县域评审圈层相对固化,存在隐性偏好,评审专家更认可男性教师发展潜力,女教师扎实的教学育人价值被低估,形成“干得多、显绩少、晋升慢”的本土困境。

3.3 科研资源分配失衡,女教师学术发展受限

河南省教研与科研资源呈现明显的“中心集聚、基层薄弱”格局,优质课题、教改项目、学术交流、经费资源高度集中于郑州、洛阳等中心城市重点学校,县域、乡镇学校资源稀缺,且资源分配存在显著性别倾斜。省级、厅级重点项目、核心教研团队、优质研修机会大多向男性骨干教师、学科带头人倾斜,男性教师更容易积累科研成果、形成学术优势,持续赋能职称晋升与岗位发展。

基层女教师普遍面临事务繁重、时间碎片化、科研平台缺失的困境。日常超额教学、家访、留守儿童管理、专项德育工作挤占绝大部分工作时间,难以形成系统科研积累。同时,校内核心科研团队多以男性为主体,女教师多处于辅助、边缘位置,缺乏专业指导、项目历练和学术提升渠道,科研成果薄弱、学术影响力不足,难以达到高层次人才、高级职称、学科带头人的评选标准,长期被阻隔在高阶发展圈层之外。

3.4 人才评选失衡,女性师资职业认可度偏低

在河南省骨干教师、学科带头人、教学名师、优秀教育工作者、青年拔尖教师等高层次人才评选中,性别失衡问题长期存在。基础性、常规性评优评先中,女教师凭借踏实的工作态度和稳定的育人质量能够获得一定认可,但在省市县级高端人才项目、重点荣誉评选中,男性入选比例显著更高。这种差距并非能力差异导致,而是本土固化的职业认知偏差所致。

省内教育系统长期存在“女性适合一线教学、男性适合引领发展”的隐性认知,社会和学校习惯性将女教师工作价值限定在课堂教学、学生管理、基础德育层面,忽视其教研创新、统筹规划、改革攻坚能力,低估女教师发展潜力。认知偏见导致大量优秀女教师难以进入省市人才梯队,错失平台资源与进阶机会,进一步固化职业发展天花板。

4.河南省女教师“玻璃天花板”现象的本土化

成因剖析

4.1 地域文化成因：中原传统性别分工根深蒂固

中原文化重家庭、重伦理，“男主外、女主内”的传统分工观念在河南社会深入人心，形成约束女教师职业发展的软性壁垒。社会与家庭普遍默认女性承担主要育儿、赡养、家务、家庭统筹等责任，体制内女教师职业稳定、责任心强，往往被赋予更高家庭期待。30—45岁职业黄金期恰好叠加婚育、育儿、养老压力，女教师被迫压缩教研、科研、竞聘时间，职业发展节奏被打断。同时，中原地域文化相对保守，女性主动竞争、争取高位的意识偏弱，多数女教师秉持安稳务实的职业心态，缺乏突破式发展动力，自我限制职业上升空间。

4.2 区域管理成因：本土师资培育机制存在短板

河南多数学校尚未建立性别平等、结构均衡的师资培育体系。一是干部选拔、梯队建设、科研组建存在隐性性别偏好，学校更愿意培养、推送男性骨干，女性师资梯队建设断层，缺乏专项培养计划。二是基层岗位分配固化严重，县域、乡村学校师资紧张，女教师长期固定承担班主任、德育等持续性繁重事务，轮岗锻炼机会少，成长路径单一。三是优质培训资源分配不均，省市高端研修、课题资源、外出交流多向男性教师倾斜，基层女教师提升渠道狭窄、成长速度缓慢。

4.3 制度落地成因：政策执行存在地域温差

河南省持续出台教师赋能、职称改革、性别平等相关政策，但基层落地存在明显温差。一是评审制度缺乏女性友好设计，未针对婚育、哺乳、育儿周期设置课时、科研成果容错机制，女性天然处于竞争劣势。二是评价体系仍重科研、轻教学，过度量化论文、课题、奖项，忽视女教师一线教学、德育奉献、乡村育人的基础性价值，评价导向加剧性别发展差距。三是监督机制缺失，对职称评审、干部选拔、评优评先中的隐性倾斜缺乏督查管控，隐性壁垒难以纠正，政策红利无法精准落地。

4.4 资源城乡成因：二元结构放大基层发展困境

河南城乡教育二元结构突出，城市学校平台完善、资源充足、发展多元，基层学校普遍师资紧缺、事务繁杂、科研薄弱。乡

镇、农村女教师长期超负荷工作，事务性工作挤占专业成长时间，缺乏教研指导、科研经费、高端培训等成长资源，难以积累高阶发展所需成果。城乡资源差距叠加性别压力，使得基层女教师玻璃天花板问题远重于城市，形成区域性、结构性发展不公。

4.5 个体认知成因：职业发展内生动力不足

受地域文化与基层工作环境影响，部分河南女教师职业认知偏于保守，发展主动性不足。多数基层女教师安于稳定、追求安稳，缺乏长远职业规划，竞争意识、科研意识薄弱，面对繁重工作与家庭压力容易产生妥协心态，主动放弃竞聘、科研、深造机会。自我定位偏低、进取动力不足，进一步强化了女性基层扎堆、高层缺位的发展格局。

5. 破除河南省女教师职业发展玻璃天花板的本土化突破路径

5.1 重塑地域认知，消解传统性别文化壁垒

立足中原地域特点，持续营造性别平等的育人与管理生态。教育系统常态化开展性别平等教育，破除“男性擅长管理、女性只适合教学”的刻板印象，客观认可女教师的统筹能力、科研潜力与创新价值。挖掘宣传省内优秀女校长、女名师、女学科带头人典型，发挥榜样示范作用，提振女教师职业自信与进取精神。同时引导社会与家庭更新传统分工观念，减轻女性单方家庭负担，构建家庭、学校、社会协同支撑的良好氛围，为女教师职业进阶松绑赋能。

5.2 优化本土管理，构建女性师资专项培育体系

完善河南本土化师资培育机制，补齐女性人才梯队短板。各市县学校建立青年女教师专项培育台账，择优推送优秀女教师参与课题研究、教研改革、干部竞聘，系统储备女性管理、科研骨干。优化基层岗位分工，推行班主任轮岗、事务性工作分流制度，破解女教师岗位固化困境，为其留出科研、学习、晋升空间。推动优质资源适度倾斜，省市高端培训、教研项目、学术交流重点扶持县域、乡村优秀女教师，缩小城乡女性师资发展差距。

5.3 细化政策落地，完善本土化评价保障机制

推动河南省教师政策精准落地，构建适配女教师成长的评价体系。优化职称评审细则，针对女性婚育、育儿周期设置课时量、科研成果容错豁免机制，弱化性别天然劣

势。改革单一量化评价模式，建立“教学实绩+德育成效+基层奉献+科研创新”的多元评价体系，充分认可一线教学、德育深耕、乡村值守的育人价值。建立常态化督查机制，市县教育主管部门全程监督职称评审、干部选拔、评优评先流程，杜绝隐性性别倾斜，保障女教师平等竞争权益。

5.4 统筹城乡资源，均衡区域师资发展生态

聚焦河南城乡二元结构痛点，精准赋能基层女教师。加大县域、乡村教育资源投入，完善基层教研平台与培训体系，精简冗余事务性工作，切实为基层女教师减负。深化城乡结对帮扶机制，依托郑州、洛阳等优质教育资源，开展城乡女教师跟岗研修、云端教研、结对共育，整体提升基层女教师专业与科研能力。设立基层女教师专项成长计划，针对乡村优秀女教师设置专项评优、专项课题与晋升倾斜名额，精准破解基层发展困境。

5.4 强化自我赋能，激活职业发展内生动力

引导省内女教师突破认知局限，主动实现专业进阶与职业升级。转变保守求稳的职业心态，树立长远发展理念，制定阶段性成长目标，主动参与教研改革、课题攻坚、岗位竞聘。科学统筹事业与家庭，合理分配时间精力，依托多方社会资源分担家庭压力，持续深耕专业、积累科研成果。主动融入省市教研共同体、女性教师发展团队，抱团成长、互助提升，持续增强教学、科研、综合履职核心能力，主动打破职业隐性壁垒。

6. 结语

女教师是河南省教育高质量发展的宝贵人才资源，破解女教师职业发展玻璃天花板困境，是优化全省师资结构、激活人才活力、推进中原教育振兴的必然要求。河南省

女教师职业发展壁垒，是中原地域文化、区域管理机制、城乡资源差异、政策落地偏差与个体认知局限多重叠加的本土化复杂问题，具有鲜明的地域性、累积性与顽固性。隐性性别壁垒长期存在，不仅制约女教师个体专业化成长，也影响全省师资队伍均衡发展在教育生态优化。立足新时代教育发展要求，只有从文化重塑、管理优化、政策落地、资源统筹、自我赋能多维度协同发力，系统破除性别隐性壁垒，构建性别平等、机会均等、城乡均衡、梯队完善的女性师资成长生态，才能充分释放河南女教师的育人活力与创新潜能，持续壮大优质师资力量，为建设教育强省、推动中原教育高质量发展提供坚实人才支撑。

参考文献

- [1] 罗萍,卫中玲.河南 10 所高校知识女性发展现状调查及相关对策建议[J].河南理工大学学报(社会科学版),2013,14(3):356-359+371.
- [2] 王玲玲,孙山山,张雯雯.高校育龄女教师职业发展的困境及突破路径[J].机械职业教育,2024,(9):15-19.
- [3] 河南省教育厅.2024 年河南省教育事业发展统计公报[R].2025.
- [4] 蒋美华,彭颖.三孩政策背景下完善生育保险制度的思考[J].南方论刊,2022,(4):60-61+74.
- [5] 孙玉荣,王凤芹.全面二孩政策对高校女教师职业发展的影响及对策研究——以山东省部分高校为例[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(23):48-51.
- [6] 孙岑,王利明.高校女教师工作家庭冲突与职业倦怠关系研究[J].山西青年,2021,(8):4-6.