

分类号： G80
密 级： 公开

学校代码： 10363
学 号： 2221310127



安徽工程大学

Anhui Polytechnic University

硕士学位论文

题 目

新时代安徽省高校女性体育教师

职业发展研究

论 文 作 者

朱 静

校 内 导 师

谢叶寿

校 外 导 师

李贤跃

专业学位类别

体育硕士

研究方向（领域）

运动训练

论文提交日期： 2025 年 5 月 21 日

分类号: G80

单位代码: 10363

密 级: 公开

学 号: 2221310127

题 目 新时代安徽省高校女性体育教师职业发展研究

英文并列

题 目 Research on the Professional Development of
Female Physical Education Teachers in Colleges
and Universities of Anhui Province in the New Era

学生姓名: 朱静

校内导师: 谢叶寿

校外导师: 李贤跃

专业学位类别: 体育硕士

研究方向: 运动训练

论文答辩日期: 2025 年 5 月 13 日

二、安徽工程大学学位论文原创性声明

本人郑重声明：我恪守学术道德，崇尚严谨学风。所呈交的学位论文，是本人在导师的指导下，独立进行研究工作所取得的成果。除文中已明确注明和引用的内容外，本论文不包含任何其他个人或集体已经发表或撰写过的作品及成果的内容。论文为本人亲自撰写，我对所写的内容负责，并完全意识到本声明的法律后果由本人承担。

学位论文作者签名：朱 静
日期：2025 年 5 月 21 日

三、安徽工程大学学位论文版权使用授权书

学位论文作者完全了解学校有关保留、使用学位论文的规定，同意学校保留并向国家有关部门或机构送交论文的复印件和电子版，允许论文被查阅或借阅。本人授权安徽工程大学可以将本学位论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存和汇编本学位论文。

保密 ☐，在 _____ 年解密后适用本版权书。

本学位论文属于

不保密 ☒。

学位论文作者签名：朱 静
日期：2025 年 5 月 21 日

指导教师签名：谢叶群
日期：2025 年 5 月 21 日

新时代安徽省高校女性体育教师职业发展研究

摘 要

自党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央,多次提出坚持走中国特色社会主义妇女发展道路,部署妇联改革任务,充分发挥妇女群众的积极作用。高校女性体育教师作为高校体育工作的主要力量,在高校体育工作和人才培养发挥着重要作用,其职业发展状况直接影响体育教育质量提升、人才培养及一流体育学科建设。

本研究以安徽省高校女性体育教师职业发展为研究对象,运用文献分析法、专家访谈法、问卷调查法、政策分析法、数理统计法和实地调查法等多种研究方法深入研究高校女性体育教师的专业发展现状及职业发展影响因素。通过调查发现,高校女性体育教师普遍年轻化,受教育水平较高,岗位类型多为教学型,以科研为主的比例较低。职称结构呈现不均衡现象,高职称教师(教授、副教授)主要集中在年龄较大的教师中,年轻教师的职称提升面临严峻的挑战。教学成果方面,高校女性体育教师在指导学生竞赛和个人竞赛中均显示出一定的活跃度,年轻教师的获奖水平普遍低于年长教师,科研成果相对薄弱。

从个人、家庭、学校和社会四个层面深入探究影响职业发展的因素。个人层面,缺乏明确的职业目标,易产生职业倦怠。家庭层面,“男主外,女主内”的家庭分工模式使得高校女性体育教师将更多的时间和精力放在家庭中,传统的性别观念制约了职业发展。学校层面,

高校女性体育教师职称晋升面临着“瓶颈”问题，受重视不高且倾向男性，学校规章制度有待优化，难以激发高校女性体育教师的工作积极性。社会层面，刻板印象阻碍高校女性体育教师的社会地位提高，面重多质疑和偏见，人口老龄化的出现进一步加剧了家庭负担和职业压力。

针对上述问题，为促进高校女性体育教师职业发展提出了以下策略：1.高校女性体育教师持续学习、创新教学、参与科研、建立个人品牌和保持积极态度；2.倡导男女平等分担家务，家庭成员理解和支持高校女性体育教师的工作；3.充分肯定女性教师的工作贡献，提供多样化的培训，优化晋升制度，落实法律法规；4.构建宣传教育体系，出台扶持政策，完善生育保障，媒体宣传正面事迹。

关键词：新时代，高校女性体育教师，职业发展，困境，路径

Research on the Professional Development of Female Physical Education Teachers in Colleges and Universities in Anhui Province in the New Era

ABSTRACT

This study takes the professional development of female physical education teachers in colleges and universities in Anhui province as the research object, by using the methods of literature analysis, expert interview, questionnaire survey, policy analysis, mathematical statistics and field investigation, this paper studies the current situation and influencing factors of professional development of female physical education teachers in colleges and universities. Through the investigation, it is found that female physical education teachers in colleges and universities are generally younger, with higher education level, teaching type, and low proportion of scientific research. The structure of professional titles is unbalanced. The teachers with high professional titles (professors and associate professors) are mainly concentrated in older teachers, and the promotion of professional titles of young teachers

is facing severe challenges. In terms of teaching results, female physical education teachers in colleges and universities show a certain degree of activity in guiding students in competitions and individual competitions. The award level of young teachers is generally lower than that of older teachers, and their scientific research results are relatively weak.

From the four levels of individual, family, school and society to explore the factors affecting career development. Personal level, the lack of clear career goals, easy to produce job burnout. At the family level, the family division of labor model of “Men working outside and women working inside” makes female physical education teachers in colleges and universities devote more time and energy to their families, and the traditional gender concept restricts their career development. At the school level, female physical education teachers in colleges and universities face the “Bottleneck” problem of professional title promotion, which is not highly valued and tends to be male, and the school rules and regulations need to be optimized, it is difficult to stimulate the work enthusiasm of female physical education teachers in colleges and universities. At the social level, the stereotype hinders the improvement of the social status of female physical education teachers in colleges and universities, and the appearance of population ageing further aggravates the family burden and occupational pressure.

In view of the above problems, this paper puts forward the following strategies for the career development of female physical education

teachers in colleges and universities: 1. Female physical education teachers in colleges and universities continue to learn, innovate teaching, participate in scientific research, establish personal brands and maintain a positive attitude;. Promote equal sharing of housework between men and women, family members understand and support the work of female college physical education teachers; 3. Fully recognize the contribution of female teachers, provide diversified training, optimize the promotion system, and implement laws and regulations; 4. We will build a publicity and education system, introduce supportive policies, improve maternity protection, and publicize positive stories in the media.

KEY WORDS: pathNew era, female physical education teachers in colleges and universities, career development, dilemmas, paths

目录

摘 要	II
第 1 章 引言	1
1.1 选题背景	1
1.1.1 国家战略驱动下高校体育教师队伍发展的时代使命	1
1.1.2 新时代高校女性体育教师职业发展的机遇与挑战	2
1.1.3 安徽省高校女性体育教师队伍建设的迫切需要	2
1.2 研究目的及意义	2
1.2.1 研究目的	2
1.2.2 研究意义	3
1.3 研究重点与难点	4
1.3.1 研究重点	4
1.3.2 研究难点	4
1.4 研究创新	4
第 2 章 文献综述	5
2.1 相关概念界定	5
2.1.1 新时代	5
2.1.2 高校女性体育教师	5
2.1.3 职业发展	6
2.2 国内外体育教师发展相关研究	6
2.2.1 国内体育教师研究现状	6
2.2.2 国外体育教师研究现状	9
文献述评:	11
第 3 章 研究对象与方法	13
3.1 研究的对象与调查对象	13
3.1.1 研究对象	13
3.1.2 调查对象	13
3.2 研究方法	13
3.2.1 文献资料法	13
3.2.2 专家访谈法	13
3.3.3 问卷调查法	14
3.3.4 政策分析法	18
3.3.5 数理统计法	18
3.3.6 实地考察法	18
3.3 研究思路	19
第 4 章 新时代安徽省高校女性体育教师专业发展现状分析	21
4.1 基本情况概述	21
4.1.1 年龄与教龄分布	21
4.1.2 受教育情况	23
4.1.3 岗位类型	24

4.2 专业发展现状分析	25
4.2.1 职务与岗位情况	25
4.2.2 职称现状	26
4.2.3 教学成果	27
4.2.4 科研成果	29
第5章 新时代安徽省高校女性体育教师职业发展影响因素分析	31
5.1 个人因素对高校女性体育教师职业发展的影响	31
5.1.1 职业目标影响着高校女体育教师的职业发展	31
5.1.2 职业倦怠阻碍高校女性体育教师职业发展	32
5.2 家庭因素对高校女性体育教师职业发展的影响	34
5.2.1 家庭分工影响高校女性体育教师对工作的付出	34
5.2.2 性别观念制约高校女性体育教师职业发展	35
5.3 学校因素对高校女性体育教师职业发展的影响	38
5.3.1 职称晋升的“瓶颈”问题	38
5.3.2 学校管理制度难以激发工作积极性	40
5.4 社会因素对高校女性体育教师职业发展的影响	42
5.4.1 刻板印象的影响	42
5.4.2 人口老龄化的出现	43
第6章 新时代安徽省高校女性体育教师职业发展路径	45
6.1 个人层面：提升自身的专业素养和职业竞争力	45
6.2 家庭层面：消除刻板印象，共同承担责任	46
6.3 学校层面：营造良好氛围，优化支持体系	46
6.4 社会层面：优化体制保障，强化社会支持与认可	47
第7章 结论与展望	49
7.1 结论	49
7.2 展望	50
参考文献	51
附录	55
致谢	60

第1章 引言

1.1 选题背景

1.1.1 国家战略驱动下高校体育教师队伍发展的时代使命

2022年12月24日，教育部与其他五部门联合发布了《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》。该文件准确地把握了新时代高校体育教师队伍发展的新要求，明确了实施立德树人根本任务的重要性，旨在提升高校体育教师的基本素质。^[1]提出了以推进人事制度改革为突破口，提高人才培养质量，增强科研创新能力，为我国的体育事业发展提供强大的师资保障。^[2]在党的领导下，我们不断提高高校体育教师的政治素质和职业素养，坚持“四个相统一”的原则，争做“有理想、有道德、有文化、有纪律”的好老师，当好“政治建军、政治建军”的引路人，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。

^[3]

进一步提升高校体育教师的专业素质和能力，为高校体育教师发展搭建专业平台。将涵盖教师培训、职业发展咨询、教育教学指导、学术发展和学习资源服务等多个方面融入到平台之中。通过完善高校体育教师发展的各种制度，包括培训制度、保障制度、激励制度和监督制度，全面构建一个全面的教师发展体系。整合教师培训、职业发展咨询、教育指导、学术发展和学习资源服务等多重职责，实现教师发展中心等平台的实质性建设和加强。还将完善高校体育教师发展的组织体系，确保高校体育教师的专业成长和发展能够在良好的环境中进行。

《教育强国建设规划纲要（2024-2035年）》表明，教育已被列为发展的战略重点。全面贯彻党的教育方针，坚定不移走中国特色教育发展道路，着力增强高等教育综合实力，建设具有战略意义的领导力量。^[4]高校体育教师要坚持“健康第一”的教育理念，贯彻党的教育方针。^[5]以高度的责任感和使命感，不断积极的适应新时代的要求，不断提高自己的专业素质，为中国高等教育的进步做出贡献，加快建设教育强国，贡献自己的力量。这些努力将对我国高等教育的发展产生深远影响，帮助我们加快建设教育强国的步伐。^[6]在这个过程中，高校体育

教师的贡献是不可或缺的。

1.1.2 新时代高校女性体育教师职业发展的机遇与挑战

党的二十届三中全会的召开，我国的教育改革提供了新的机遇和挑战，高校女性体育教师提供了一个更广阔的舞台。高校女性体育教师须以高度的责任感和使命感，深化教育综合改革，加快建设高质量教育体系，坚持以教育家精神为引领，强化提高素质专业化素质，提高教书育人的能力，不断地为我国的教育改革和发展做出更大的贡献。^[7]

在我国，高校女性体育教师是高等教育工作队伍中的关键一环，职业发展直接影响着高等教育的全面进步。全面二孩政策的实施，为高校女性体育教师的职业发展带来了一系列挑战。高校女性体育教师可能会面临职业技能水平的下滑，更倾向于选择家庭友好型的职业流动方式。传统的社会性别观念也可能对高校女性体育教师的职业发展构成一定的阻碍。想要改善这一局面，需要积极改变传统的社会性别观念，赋予高校女性体育教师更多的尊重和支持，建立健全的生育保障制度，完善二孩政策的配套措施。，高校女性体育教师也应提前做好人生规划，提升自身的职业竞争力，有效应对职业发展中的困境。^[8]

1.1.3 安徽省高校女性体育教师队伍建设的迫切需要

《中共中央 国务院关于弘扬教育家精神 加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》是新时代新征程强教强师的纲领性文件。该文件提出强国先强教，强教必先强师，建立起全员教师培训制度，教师培训向体育等精确薄弱学科教师倾斜，加快补齐教师队伍建设短板，优化体育教师队伍结构。^[9]

在高校中，女性教师在体育教师队伍中的比例有待提高，瑜伽、舞蹈等课程的教师紧缺，教学处于初步发展阶段，存在师资力量薄弱和不够系统等问题。社会和学校需要共同营造一个支持体育教育的氛围，为女性体育教师提供更多的帮助与支持，鼓励高校女性体育教师克服工作中遇到的困难，如生理、心理上的挑战和家庭责任等。

1.2 研究目的及意义

1.2.1 研究目的

在高校教育体系中，高校女性体育教师肩负着提升学生健康水平的责任，承担着推动国家体育事业进步的使命。高校女性体育教师的专业素质和教学热情直接影响学生的学习成效以及对体育运动的兴趣和热爱。对高校女性体育教师的要

求也日益提高,如何有效地提升高校女性体育教师的教学质量和职业发展成为了关键问题。深入探讨高校女性体育教师的相关问题,通过对安徽省内高校女性体育教师的专业和职业发展现状进行深入研究,寻找影响高校女性体育教师职业发展的关键因素。遵循中国特色社会主义妇女发展道路,借鉴国内外关于女性教师发展的政策和策略,提出了一系列促进高校女性体育教师职业发展的相关策略,充分挖掘她们的潜力,推动体育事业的全面发展。

1.2.2 研究意义

1.2.2.1 理论意义

建立健全高校女性体育教师职业发展的理论架构,为其专业成长提供学术支撑。目前有关于高校女性体育教师职业发展的研究并不全面,缺乏一定的体系。表现在研究的广度和深度上、研究的视角和方法上。在新时代的背景下,高校女性体育教师的技能发展和素质提升显得格外重要。高校女性体育教师的技能发展和素质提升是新时代的重要研究内容;是终身教育和终身体育发展的需要;是对个体职业发展的追求。高校女性体育教师的专业发展路径和方法在新时代的大背景下呈现出新的变化,是一个挑战,也是一个机遇。我们需要从多个角度进行研究,为体育教师的专业发展提供有力的理论支持。本研究在积累自身理论成果的基础上,揭示体育教师卓越成就的原因和价值,为相关体育项目的发展提供建议和参考。

1.2.2.2 实践意义

通过为高校女性体育教师的发展提供理论支持,有助于推动体育事业的进步和体育人才的培养。随着国家对于体育发展的重视程度的不断加深,体育教学领域的质量也不断提高,高校女性体育教师的职业发展是高校女性体育教师自身发展的需要,也是学校体育教学的需要。通过对安徽省高校女性体育教师的调查分析,高校女性体育教师的职业发展,存在一定的局限性。本研究不仅可以为未来高校女性体育教师的发展提供理论依据,而且还可以为女性的发展提供一条可行性道路。本研究根据党的根本纲领,选择高校女性体育教师作为研究对象,考察新时代高校女性体育教师职业发展的现实问题,构建促进高校女性体育教师职业发展的理论模型,寻求促进高校女性体育教师职业发展的多元化路径,推动安徽省高校女性体育教师职业发展,不断提高高校女性体育教师的软实力,促进体育事业的发展,为国家培养更多的体育人才。

1.3 研究重点与难点

1.3.1 研究重点

- (1) 深入了解安徽省高校女性体育教师专业发展现状；
- (2) 深入了解安徽省高校女性体育教师职业发展的影响因素；
- (3) 寻求促进高校女性体育教师职业发展路径。

1.3.2 研究难点

- (1) 目前有关于高校女性体育教师的研究较少，缺乏一定的理论基础。
- (2) 本文对于高校女性体育教师的职业发展现状离不开数据的支持，因此对笔者的数据分析能力提出了较高的要求。

1.4 研究创新

关于高校女性体育教师的研究文献并不丰富，尤其是在媒介与高校女性体育教师研究领域，对女性媒介形象的关注较多，但大多数是对女性群体形象的研究，而对于特定人群——高校女性体育教师的形象研究则相对较少。本研究的重点是高校女性体育教师职业发展，旨在探讨高校女性教师专业发展情况以及影响因素，寻找促进高校女性体育教师职业发展路径。

第2章 文献综述

2.1 相关概念界定

2.1.1 新时代

社会主义的发展过程始终是一个不断探索和创新的过程,在适应不断变化的情况和条件方面继续取得进展。坚持和发展中国特色社会主义,准确把握时代特征、掌握发展规律、创新实践,积极面对和解决时代提出的问题,不断展示社会主义的生机和活力。

党的十八大以来,中国特色社会主义进入了新的发展阶段,进入新时代。体育领域的发展赋予了新的战略目标,体育的内涵变得更加丰富,体育产业的发展道路也产生了转变。^[10]在新时代背景下,高校女体育教师的发展面临着新的机遇和挑战,高校女体育教师的发展逐渐受到社会的广泛关注。通过体育的力量,不断地促进个人、社会、国家和其他层面的协调发展。

中国共产党第十九次全国代表大会庄严宣告中国特色社会主义进入新时代,这是一个影响深远的政治判断,标志着中国发展的新的历史起点。^[11]中国共产党第十九次全国代表大会以“五个是”阐述了新时代的内涵:这是一个承前启后、在新的历史条件下继续取得中国特色社会主义伟大胜利的时代;这是全面建设社会主义现代化强国,进而全面建设社会主义现代化强国的决战时代;这是全国各族人民团结奋斗、不断创造美好生活、逐步实现全民共同富裕的时代;这是一个全体中国人民共同努力,为实现中华民族伟大复兴和中国梦而奋斗的时代;这也是我国继续为人类作出更大贡献的时代。^[12]

2.1.2 高校女性体育教师

高校女性体育教师是指在高校从事体育教学工作的女性专业人员,她们在高校体育教育领域发挥着至关重要的作用,承担着培养大学生体育技能、改善他们的身体健康状况和传播体育文化的重要使命。高校体育教师需要具备扎实的专业体育知识和技能、出色的教育和教学能力以及对学生身心发展特征的深刻理解。高校体育教师具有独特的工作性质,主要负责与学校体育相关的工作,与其他学科的教师相比,高校女性体育教师的职业具有一些独特的特征。在教学目标方面,

高校女性体育教师更加专注于提高学生的身体和心理素质，在道德、基本知识和运动技能方面提供全面的专业教育。在教学方法方面，体育教育传授知识和技能，主要通过各种身体练习来实现，与其他依赖心理活动的学科不同。

高校女体育教师的工作既需要体力劳动，又需要大量的脑力劳动，如演示动作和组织训练，如对教学内容设计和学生技能发展的实践。她们的工作以理论与实践的紧密结合为特征，要求根据统一的教学目标，针对不同学生的个性化教学进行教学。高校女体育教师通过示范传授知识和技能，培养学生的士气，提高学生的道德。体育教育主要在户外进行，高校女体育教师在组织各种体育活动时，对课堂管理和教学方法有更加严格的要求。高校体育教师工作的特殊性和女性自身的一些特点，会在职业发展中可能会遇到一些特殊的挑战和困难，如职业高原现象、工作压力、家庭与职业的平衡等。增加对高校女体育教师的职业发展和心理健康的关注，促进高校体育的和谐发展，对促进社会发展具有重要意义。

2.1.3 职业发展

职业发展是一个复杂而持续的过程，包括个人的自我完善、取得新的成就和实现个人价值。对于女性来说，职业发展包括提高自己的技能和品质，面对各种机遇和挑战，追求个人成就和促进社会进步。大学体育教师的职业发展是一个在职业生涯中不断提升自身资质和技能的过程。这个过程除了包括职业技能的提升，还包括心理素质、教学技能和人际交流技能的发展。^[13]

在这个过程中，高校女性体育教师面临的机遇和挑战并存。机遇源于教育改革和体育的普及，给予高校女性体育教师提供了更多的空间和发展机会。挑战则来自各种因素带来的压力，如性别歧视和家庭责任，都会影响她们的职业发展。对于高等教育机构的体育教师来说，提升自身技能至关重要，学会应对各种挑战，找到最适合自己的发展道路，不断发挥自己的潜力，还能为社会发展做出更有意义的贡献。

高等教育机构女性体育教师的职业发展是一个复杂而持续的过程，包括个人提升、取得新成就和实现个人价值。对于高校女性体育教师来说，在这个过程中，她们需要在实践过程中不断学习和进步，积累经验，以实现自身价值，推动社会进步与发展。

2.2 国内外体育教师发展相关研究

2.2.1 国内体育教师研究现状

2.2.1.1 体育教师的专业发展现状

体育教师的专业标准问题是我国体育教育领域备受瞩目的焦点问题之一。目前,国内体育教师的专业标准尚存一些缺陷与不足,致使教育实践陷入困境。^[14]我们需不断地加强具有中国特色的体育教师专业标准建设,持续引领学生健康成长,逐步规避体育教师过度专业化的趋向。体育健康教育专业素养的欠缺以及能力的不强,已成为阻碍体育教育工作顺利开展的重要因素之一。相关研究数据表明,体育教师的整体素质较为薄弱,能力结构存在失衡现象,他们所具备的知识结构与知识储备难以真正满足体育教师岗位的需求。^[15]

我国部分体育院校和师范院校的培养体系多以“健康教育学课程”为主,缺乏对健康教育专业内容的深入培养和素养的提升,健康教育教学实践的机会也相对有限,导致绝大部分毕业生难以达到一名合格的体育与健康教师的基本要求。^[16]《体育与健康课程标准》颁布后,体育教师被赋予了新的使命,在职教师能力的提升多依赖于校内教研和校外培训,然而效果并不理想。尽管已有针对教师的“省培计划”和“国培计划”颁布并实施多年,但因其缺乏一定的规范性,效果始终不尽人意。^[17]因此,我们需不断提升体育教师的专业素质,激发他们工作的内在动力,提供坚实的智力和人力支持,促使体育教师个体主动优化自身的素养结构。

实践能力的提升是高校体育教师人才培养的关键因素。体育教学活动与自身的体育运动之间存在显著差异,故而我们要加强产教融合,鼓励更多的体育教师走出校园,在实践中不断锤炼和提升自我。我们要持续推进并优化教育事业的改革,不断提升体育教师的专业水平、体育教育工作的质量,以及体育教师自身的思想认识,端正其教学态度。^[18]

高校中体育专业的课程设计也缺乏明确的职业导向,教学内容和方法较为陈旧,实践教学环节相对匮乏,教师的专业素质也有待提高。^[19]建议构建高校与体育教师职业需求相匹配的课程体系,确保体育专业学生所学知识和技能能够直接应用于未来的工作岗位;优化教学内容和方法,引入更多现代化的教学手段和技术,以提升教学效果;加强校企合作,通过实习、实训等方式增强学生的实际操作能力;完善职业型教师队伍建设,提升教师的专业水平和实践能力。^[20]

2.2.1.2 体育教师职业发展现状

社会的持续进步,体育教师职业发展的问题日益凸显。体育教师的培养计划

正在不断完善，推动了我国体育教师职业发展的进程，为其提供了必备的条件，提高了教学质量，持续推动我国体育事业的发展。^[21]

近年来，随着“双减”政策的深入实施和《义务教育阶段体育课程标准(2022版)》的发布，体育教师的工作任务和角色功能正在发生转变。对体育教师职业发展的研究具有深远的意义，这关乎体育教师个人的成长与进步，与整个教育体系和学生的全面发展紧密相连。^[22]体育教师的职业发展呈现出复杂多样的特点，主要体现在职业晋升、持续学习和工作压力方面。从职业晋升的角度来看，体育教师的职业发展路径相对受限，主要依靠专业职称的评定。体育职业资格等级评定主要包括初级、中级、高级职业资格正高级等，其评定标准严格，竞争激烈。

^[23]

体育教师的继续教育和学习机会相对有限。学校体育存在一定的特殊性，体育教师经常需要执行大量实践任务和实践教学，限制了他们用于继续教育和学习的时间和精力。^[24]随着教育理念和教学方法的不断更新，体育教师需要通过学习和培训不断提升自身专业素养和教学能力，但体育教师的继续教育和学习机会相对有限。体育教师的工作压力不容忽视。他们要承担教学和学生管理的职责，要参与体育课题研究，参与学校体育部门的管理等，这些工作压力和挑战阻碍着体育教师的职业发展。^[25]

随着社会对体育的关注度不断提高，体育教师的社会地位也逐渐提升。他们的工作在提高学生体质，促进学生全面发展方面发挥着重要作用，对推动全社会体育素质的提高也有着积极意义。^[26]

2.2.1.3 高校女性体育教师职业发展现状

在高校体育教师队伍中，女性教师是不可或缺的一环，她们在推动学校体育工作的发展中发挥着至关重要的作用。^[27]在当前的教育环境中，高校体育教师的专业发展受到多种因素的影响，包括性别角色的影响、传统态度的限制以及工作与家庭的平衡。体育教师在教学和培训方面虽具有一些优势，如与学生沟通的能力，但她们在专业发展方面仍面临一些挑战。^[28]

高校女性体育教师在晋升管理职位的过程中可能会遇到“玻璃天花板”现象，由于传统的性别角色和对女性的刻板印象的影响，高校女性体育教师尽管拥有相应技能和资质，但晋升机会相对较少。^[29]在专业学位评估和教育结构方面，高校女性体育教师可能会遇到差距现象，限制了她们在职业生涯中的晋升和发展。

相关研究表明,高校女性体育教师在专业学位评估中的通过率明显低于男性教师,充分反映了社会刻板印象和性别歧视对高校女性体育教师的职业发展阻碍。^[30]

高校女性体育教师往往需要在家庭和工作之间寻求平衡。许多女性可能需要承担更多家务和在家照顾孩子的责任,这影响了她们投入在职业发展和继续教育上的时间和精力。^[31]这种工作和家庭之间的冲突往往对体育教师的职业发展产生负面影响。高校女性体育教师在职业发展方面投入的时间和精力明显少于男性教师,这影响了她们的职业发展和晋升。^[32]

高校女性体育教师专业发展面临着考验,她们需要更多的支持和资源来参与学术研究和职业培训。与男性体育教师相比,高校女性体育教师在获得职业发展资源(如财务支持、学术会议等)方面可能存在不平等,限制了她们的成长和职业发展。高校体育教师在职业发展中面临多重挑战,需要通过提供更多支持、资源和机会来改善她们的工作环境和职业发展前景;需要改变社会对女性的刻板印象,提高她们在职场中的地位 and 认可;提供更多职业发展机会和资源,以促进体育教师的成长和职业发展;改变社会对女性的刻板印象,提高她们在职场中的地位 and 认可度,减少高校体育教师的职业发展的阻碍。^[33]

2.2.2 国外体育教师研究现状

2.2.2.1 体育教师的专业发展现状

在全球化的大背景下,各国对于体育教师的专业发展都给予了极高的重视。相较于国内,国外在这方面的理论研究和实践活动起步较早,理论基础扎实,实践形式多样,内容丰富,在专业发展标准体系构建上取得了显著的成果。这不仅提升了体育教师的专业素质,也提高了他们在社会中的地位。^[34]

以俄罗斯为例,该国强调体育教师需具备传统的教学技能,还需具备研究者、学者以及实验家的素养,意味着体育教师不仅是知识的传播者,更是知识的创新者。俄罗斯在体育教师的专业发展上,尤其注重个性化发展,以满足教师的个性化发展需求;美国的体育教师专业发展模式则是理论与实践相结合,定期开展以实践为主的教师培训,提升教师的理论知识,提高他们的实践能力,从而全面提升教师的专业素养;英国的体育教师专业发展模式则是“以教为先”,教师在进行一定的培训后,会被安排在师资力量薄弱的学校执教,提升教师的教学技能,提高他们的应变能力;日本的体育教师专业发展模式注重在职培训,提出了“教师教育课程模式”,积极开展具有实际意义的项目:拟定教师培养指标与研修指

南；创办教师培养协议会；因地制宜，开展各类提高教师素质能力的教育课程。提升了教师的专业素质，提高他们的社会地位。^[35]

各国在体育教师的专业发展上的特点和侧重点不同，其核心目标都是为了提升体育教师的专业素质，提高他们的社会地位。^[36]我们应从中吸取经验，结合我国的实际情况，推动我国体育教师的专业发展。

2.2.2.2 体育教师职业发展现状

国外针对体育教师职业发展的研究正处在活跃的发展阶段，经济发达的国家，对于体育教师职业发展的研究活动更为频繁。以美国和英国为例，与发展中国家相比，体育教师在社会上的认可度和地位较高，拥有足够的机会参与各类培训，拥有完善的继续教育体系来支持他们的职业成长与发展。^[37]这些国家设有完善的职称评审体系，充分保障体育教师在职业发展过程中的晋升公正性和透明度。

^[38]

在这些支持性政策和完善的支持体系下，体育教师的职业发展仍面临着一些挑战。随着社会对教育的重视程度逐渐提高，许多学生选择了需要较少人力的体育项目，这导致了体育教师的需求减少，体育教师的岗位也随之减少，限制了他们的职业发展空间。体育教师处理需要承担教学任务，还需承担额外的行政工作和学生管理责任，这无疑增加了他们的工作压力，工作压力的增大也是一个不容忽视的问题。

想要解决这些问题，我们需要进行更多的研究和探索。从提高体育教师的待遇和社会地位入手，提高他们的工作积极性；通过改善他们的工作环境和减轻他们的工作压力来提高他们的工作满意度；通过改革职称评审体系，使其更加公正和透明，以激励体育教师更好地发展自己的职业生涯。^[39]体育教师在职业发展过程中面临一些挑战，我们需采取适当的措施，使体育教师的职业发展更加顺利。

2.2.2.3 高校女性体育教师职业发展现状

在国际学术界，对高校女性体育教师职业发展现状的研究主要集中在以下几个领域：

(1)关于职业发展的研究。研究者普遍认同，随着社会的进步，高校女性体育教师的人数在逐年增加。相较于男性，女性似乎仍处于学术界的底层，处于权力的边缘。学者们从教学学科、行政管理、职称晋升以及教学评价等多个维度，对高校女性体育教师的职业发展进行了深入探讨发现，目前女性在其所从事的教

学工作的学科领域中，主要集中在传统的女性学科，如人文、艺术等，在工程、计算机以及体育等男性主导的学科中，女性的占比较低。在行政管理方面，20 世纪 70 年代以前，女性很难在大型学校中担任管理角色，当前，在精英学校任教并担任管理职务的女性教师数量也相对有限。在职称晋升方面，高校女性教师中教授和副教授的比例远低于男性教师，女性教师的工作满意度和期望值也普遍低于男性教师。^[40]

(2) 关于美国高校女性教师职业发展影响因素的研究。分析影响美国高校女性教师职业发展的因素也是众多研究的焦点。例如，阿贝尔关注学校和社会层面的性别歧视对女性教师职业发展的影响，这种歧视无疑制约了女性教师的职业发展。^[41]

(3) 关于高校女性体育教师的发展策略研究。目前就高校女性体育教师在职业发展过程中遇到的难题和挑战，各种解决策略和应对方法逐渐被提出。想要制定出更好的、更适合高校女性体育教师职业发展的相关政策，各个组织应当倾听高校女性体育教师的声，为高校女性体育教师提供一个实施计划的平台。还需从各个角度出发，例如，社会网络建设的角度，为高校女性体育教师的职业发展提供指导，以帮助她们更好的应对挑战，不断的提高自己的软实力。

文献述评：

综合分析了大量的研究文献发现，针对高校女性体育教师职业发展的国内外研究相对较少，这一领域需进一步的探索和完善。有关体育教师的研究已有一定的基础，将这些研究领域扩展至高校女性体育教师的职业发展，以期不断提升她们的核心素养和软实力，是一个值得深入探讨的方向。

目前关于高校女性体育教师职业发展的后续研究以及如何使她们能更好地展现自身实力的研究相对有限，可借鉴的经验和案例也相对匮乏。这种现象导致了理论研究与社会实践之间存在一定的脱节，对高校女性体育教师的长期发展造成了不利影响。

当前对于高校女性体育教师职业发展的研究存在许多不足之处。高校女性体育教师人才的可持续培养问题尚未得到明确的解决方案，缺乏具体有效的培养方案；在现实生活中对高校女性体育教师的歧视现象仍然存在，这在一定程度上限制了高校女性体育教师的职业发展；关于高校女性体育教师职业发展的理论研究和实践教学存在一定的差距，对高校女性体育教师职业发展的内在机制和实际需

求的研究还不够深入。

探索高校女性体育教师的发展路径变得尤为迫切。推动高校女性体育教师自身的职业发展，将促进整个体育事业的进步，有利于提高高校女性体育教师的软实力，增强竞争力，提高社会地位。

第3章 研究对象与方法

3.1 研究的对象与调查对象

3.1.1 研究对象

本课题以安徽省高校女性体育教师专业发展、制约因素以及促进高校女性体育教师职业发展路径为研究对象。

3.1.2 调查对象

安徽省内共有 131 所高校，根据地域分布，以皖南、皖北、皖中为划分，各地域随机抽取 50 名高校女性体育教师，共 150 名进行调查。

表 3-1 样本地域分布情况 (n=144)

		发放数量	回收数量
皖南	芜湖	50	48
	合肥	40	39
	滁州	10	9
皖北	蚌埠	26	25
	阜阳	19	18
	淮南	5	5
统计		150	144

3.2 研究方法

3.2.1 文献资料法

收集、鉴别、整理各类文献资料，形成对事实的科学认识的方法。本研究针对高校女性体育教师的职业发展现状进行深入探讨，为了全面、准确地理解研究问题，广泛查阅相关的书籍和文献。对相关文献的深入分析，对高校女性体育教师的现状有了深入的理解，这对确定研究课题具有重要的参考价值。在反复阅读和比较不同文献，学习了他人研究的优点，弥补研究的不足，不断优化和完善本研究的思路和结构。这种研究方法有助于更深入、全面地理解和探索研究问题，为本研究提供了丰富的理论支持和实践参考。

3.2.2 专家访谈法

专访或电话联系高校女性体育教师、教育领域专家，深入了解安徽省高校女性体育教师在工作中的真实想法和感受。访谈多围绕她们在工作中遇到的困境，深入调查高校女性体育教师的情感劳动过程，特别是高校女性体育教师的个人因

素、家庭因素和社会因素方面，使调查能够使得研究者不破坏和影响社会工作的原有情感劳动过程并获得经验材料。

表 3-2 访谈情况一览表

序号	姓名	工作单位	职称
1	张**	安徽**大学	教授
2	李**	安徽**大学	教授
3	王*	安徽**大学	教授
4	杜**	安徽**大学	副教授
5	刘**	滁州**职业学院	副教授
6	徐*	安徽**大学	副教授
7	张**	芜湖**技术学院	讲师
8	张**	安徽**大学	助教
9	王*	安徽**大学	助教
10	王**	芜湖**技术学院	助教

3.3.3 问卷调查法

3.3.3.1 问卷设计

通过大量查阅女性职业发展、体育教师职业发展等方面的相关文献和书籍，从安徽省高校女性体育教师的个人基本情况，个人、家庭、学校、社会等方面因素进行调查研究，结合当下新时代背景下高校女性体育教师职业发展的困境及路径，根据研究的目的针对高校女性体育教师进行问卷问题的设计，并得到专家建议后不断修改完善，最终形成问卷，从而对安徽省高校女性体育教师职业发展进行研究与分析。

3.3.3.2 效度检验

在研究设计完成后，为确保问卷的科学性和可信度，拟邀请 10 位专家学者对问卷进行效度检验。通过听取专家学者对问卷的建议，结合检验结果进行必要的修订和补充，然后再进行问卷的正式发放。结果有 5 位的专家对调查问卷的评价在“非常合理”，3 位的专家对调查问卷的评价在“合理”，2 位的专家对调查问卷的评价在“一般合理”。（表 3-3）表明本研究问卷合理度较高，具有较高的有效性。

表 3-3 效度专家信息统计表（n=10）

姓名	职称	学校
张**	教授	安徽**大学
谢*	教授	安徽**大学
朱*	教授	滁州***学院
李**	教授	淮南**学院
何*	教授	安庆**学院
汪**	副教授	合肥**学院
郭*	副教授	芜湖**学院
赵*	副教授	安徽***高等专科学校
胡*	副教授	安徽**职业技术学院
张**	副教授	安徽**大学

表 3-4 问卷效度专家检验结果统计 (n=10)

	数量	百分比
非常合理	5	50.00%
合理	3	30.00%
基本合理	2	20.00%
不太合理	0	0
不合理	0	0

3.3.3.3 信度检验

为确保问卷的信度, 问卷定稿后选取了 25 名高校女性体育教师采用重测法进行信度检验, 为评估问卷的信度, 本研究采取两阶段方法论进行信度检验, 以两周为时间间隔, 向相同调查样本发放两轮问卷, 在初次问卷发放并回收后的 14 天, 对部分高校女性体育教师样本进行第二次问卷调查, 通过这一过程, 问卷的可靠性得到了验证, 其信度为 0.81 ($P < 0.01$), 表明问卷具有较高的信度, 满足了本研究的要求。

表 3-5 信度检验结果统计

首测数量	重测数量	间隔时间 (天)	相关系数
25	25	14	0.81

3.3.3.4 问卷的发放与回收

在 2024 年 3 月 1 日至 2024 年 6 月 12 日期间，采用线上线下相结合的方式发放问卷。线下通过实地调研，在芜湖市、合肥市、滁州市等地的高校，向选取的调查对象现场发放问卷，进行讲解并当场回收，以获取实时信息；线上借助同学、朋友和同事的帮助，通过问卷星及朋友圈转发问卷，扩大调查范围。共发放问卷 150 份，回收 146 份，回收率为 97.30%；其中有效问卷 144 份，有效回收率为 96.00%。

表 3-6 问卷发放与回收统计情况一览表

类别	地区	学校名称	发放数量	回收数量	回收率	无效数量	有效回收率
本科	皖南	安徽师范大学（芜湖）	10	10	100.00%	0	100.00%
		安徽工程大学（芜湖）	10	10	100.00%	0	100.00%
		安徽信息工程学院（芜湖）	5	5	100.00%	0	100.00%
		芜湖学院（芜湖）	3	3	100.00%	0	100.00%
	皖中	合肥工业大学（合肥）	7	7	100.00%	1	93.33%
		安徽建筑大学（合肥）	5	5	100.00%	0	100.00%
		安徽农业大学（合肥）	5	5	100.00%	0	100.00%
		安徽三联学院（合肥）	5	5	100.00%	0	100.00%
		安徽医科大学（合肥）	7	7	100.00%	0	100.00%
	皖北	阜阳师范大学（阜阳）	8	8	100.00%	0	100.00%
		淮南师范大学（淮南）	5	5	100.00%	0	100.00%
		蚌埠医科大学（蚌埠）	10	10	100.00%	0	100.00%
		安徽财经大学（蚌埠）	5	5	100.00%	0	100.00%
专科	皖南	芜湖职业技术学院（芜湖）	5	5	100.00%	0	100.00%
		安徽中医药高等专科学校（芜湖）	6	5	83.33%	0	100.00%
		安徽机电职业技术学院（芜湖）	4	4	100.00%	0	100.00%
		芜湖航空职业学院（芜湖）	2	2	100.00%	0	100.00%
		芜湖商贸职业技术学院（芜湖）	5	5	100.00%	1	80.00%
	皖中	合肥幼儿师范专科学校(合肥)	6	6	100.00%	0	100.00%
		安徽财贸职业学院（合肥）	5	5	100.00%	0	100.00%
		滁州职业技术学院(滁州)	5	5	100.00%	0	100.00%
		滁州城市职业学院(滁州)	5	4	80%	0	75%
	皖北	阜阳职业技术学院（阜阳）	5	5	100.00%	0	100.00%
		安徽旅游职业学校（阜阳）	6	5	83.33%	0	100.00%
		安徽电子信息职业技术学校（蚌埠）	6	5	83.33%	0	100.00%
		蚌埠经济技术职业学院（蚌埠）	5	5	100.00%	0	100.00%
统计			150	146	97.30%	2	96.00%

3.3.4 政策分析法

了解有关于高校女性体育教师的相关政策，深入分析适合高校女性体育教师发展的相关政策，使得政策得以实施和发展。对政策要素、过程、结果等的批判性分析，并根据研究需要给出相应的对策和建议。对政策工具在政策领域的实际运作方式、预期效果、实施成本以及最后产生的效果等方面进行深入研究和探讨。

3.3.5 数理统计法

首先，对收集的问卷进行系统整理和归纳，随后对回收的问卷数据进行有效性检查，排除明显错误填写、误填或不符合基本逻辑的数据。运用 Excel 软件对回收的有效问卷进行数据整理何统计，以获得支持论点的分析结果。

3.3.6 实地考察法

对研究目的，根据研究内容和对象，对安徽省部分高校进行实地考察，从中获取研究资料。通过系统的数据收集和深度分析得出结论并对结果进行整理和归纳，以推动安徽省高校女性体育教师职业发展。

表 3-7 实地考察学校分布

	城市	学校名称
皖南	芜湖	安徽师范大学
		安徽工程大学
		安徽信息工程学院
		芜湖学院
		芜湖职业技术学院
		安徽中医药高等专科学校
		安徽机电职业技术学院
		芜湖航空职业学院
		芜湖商贸职业技术学院
皖中	合肥	合肥工业大学
		安徽建筑大学
		安徽农业大学
		安徽三联学院
		安徽医科大学
		合肥幼儿师范专科学校
		安徽财贸职业学院
	滁州	滁州职业技术学院
		滁州城市职业学院
皖北	阜阳	阜阳师范大学
		阜阳职业技术学院（阜阳）
		安徽旅游职业学校（阜阳）
	淮南	淮南师范学院
	蚌埠	蚌埠医科大学（蚌埠）
		安徽电子信息职业技术学校（蚌埠）
		蚌埠经济技术职业学院（蚌埠）

3.3 研究思路

本研究以新时代作为研究背景，对安徽省高校女性体育教师职业发展问题进

行研究,研究总体遵循“理论基础—实证研究—困境研究—对策研究”的思路进行,综合采用文献资料法、专家访谈法、问卷调查法、实地考察等方法开展研究。首先交代本文研究的背景,主要包括四个方面:体育强国战略的提出、国家对妇女发展高度重视、女性迫切想要获得“独立”、新时代培养女性体育教师的需要,从而引出研究内容,其次详细分析了安徽省高校女性体育教师职业发展的现状,最后从个人、家庭、学校、社会四个方面分析阻碍高校女性体育教师职业发展的困境,针对困境提出相应的解决措施。

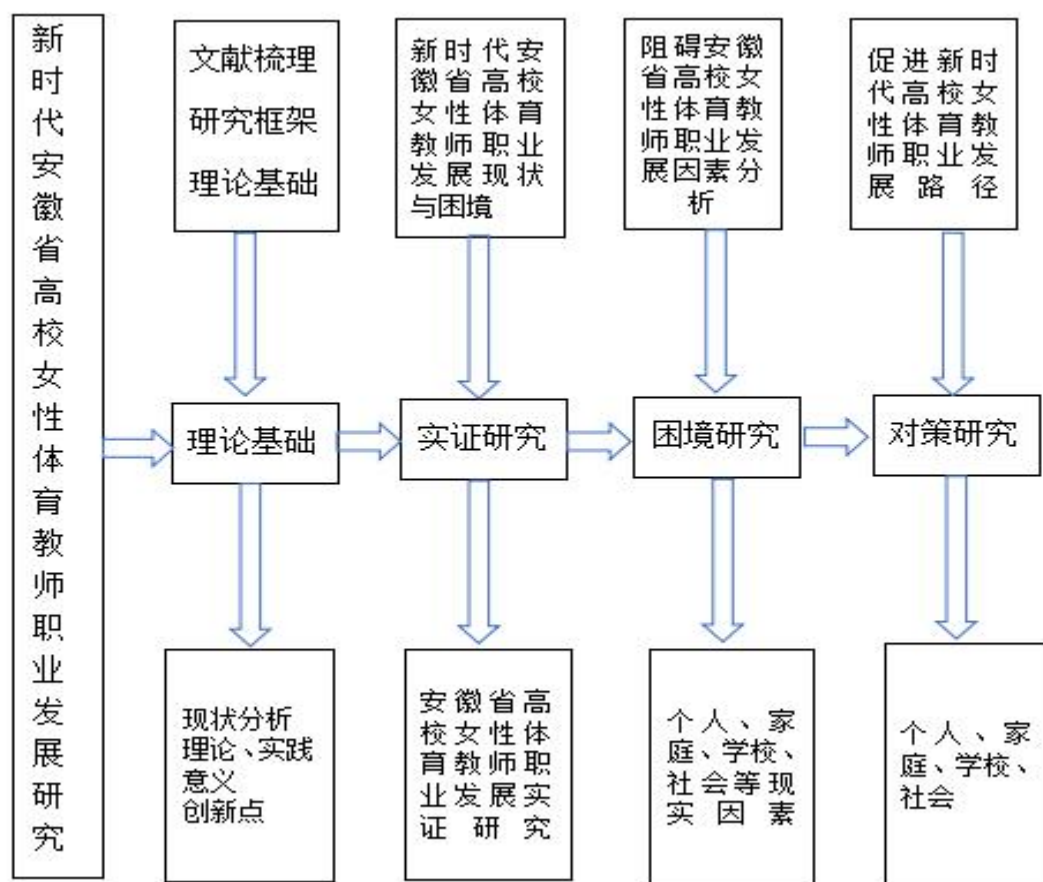


图 3-1 研究思路

第4章 新时代安徽省高校女性体育教师专业发展现状分析

本章通过对相关资料进行查找,寻找阻碍高校女性体育教师职业发展的因素,设计问卷,采用问卷调查法、专家访谈法和数理分析法对高校女性体育教师的专业发展现状进行了深入的对比分析。本研究首先收集了大量的女性体育教师的基本信息、专业发展情况数据。接着,我们邀请了教育领域的专家进行访谈,获取了深度和广度的见解。最后,我们运用统计学方法对这些数据和见解进行了详细的分析和探讨。研究发现,虽然女性体育教师在教学上有优势,但在专业发展上如职业发展空间、渠道等存在问题。

4.1 基本情况概述

4.1.1 年龄与教龄分布

本研究在安徽省121所高校中随机抽取26所高校女性体育教师进行深度调查。调查结果揭示了该群体的显著年轻化特征。具体来说,30岁以下的高校女性体育教师占样本总量的33.33%,31-40岁的高校女性体育教师占比为29.17%,两者相加占据了62.5%的比例。这一数据与教育部期望青年教师能成为教育行业的主力军的政策方向相吻合,这表明年轻的女性体育教师正在逐渐崭露头角,成为高校体育教育领域的一股重要力量。

这种年轻化的趋势既为高校体育教育注入了新的活力和创新思维,同时也对年轻教师的职业发展带来了挑战。尽管他们富有创新精神和活力,但在教学经验和专业积累方面相对不足,未来需要面对的职业发展挑战也将更为严峻。

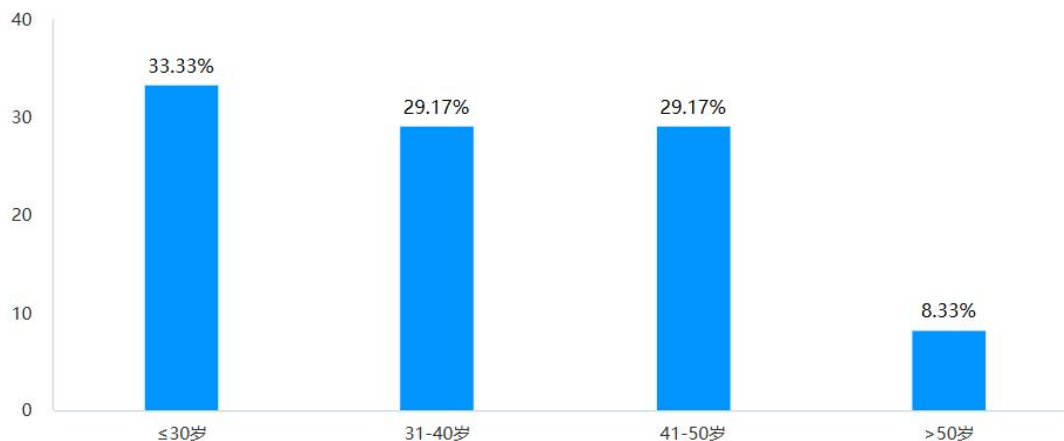


图 4-1 高校女性体育教师年龄分布情况

从教龄的角度来看，安徽省大部分高校女性体育教师的教龄主要集中在 0-10 年的区间内。更为具体地，教龄在 5 年及以下的高校女性体育教师的比例最为庞大，占据了总数的 41.67%，而教龄在 6-10 年的高校女性体育教师所占的比例则为 12.5%。

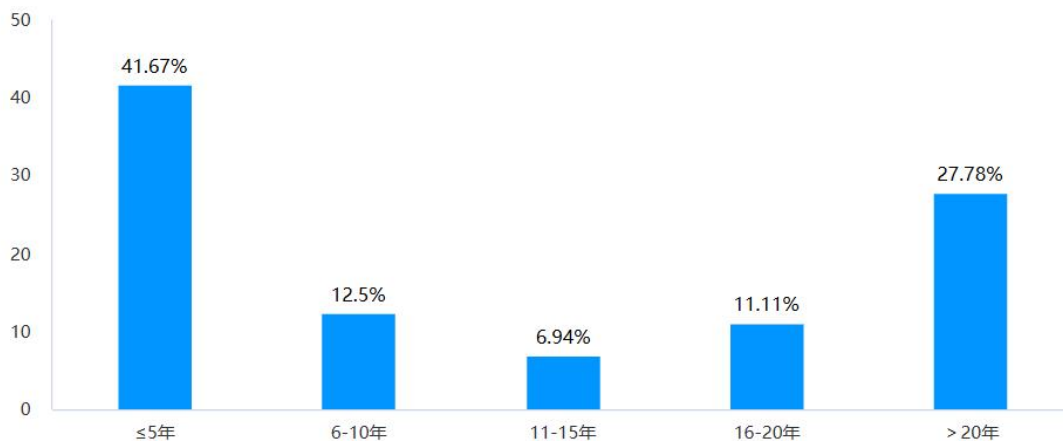


图 4-2 高校女性体育教师教龄分布情况

通过深入地对比分析教龄与年龄的关系，我们可以发现一个明显的分布规律。在 30 岁及以下的年龄段中，拥有 5 年及以下教龄的高校女性体育教师占比高达 95.83%，这充分说明了这些年轻的高校女性体育教师们刚刚步入高等教育的教学岗位，他们正处于教学经验的积累阶段。然而，在 41-50 岁以及 50 岁以上的年龄段中，拥有 20 年以上教龄的高校女性体育教师占比分别为 61.90% 和 100%，这充分表明随着年龄的增长，教师的教龄也相应地增加，教龄的增长往往伴随着教学经验的积累和专业技能的提升。对于青年高校女性体育教师，需要尽快积累教学经验，不断提升教学技能；而对于经验丰富的资深教师，她们可能需要不断更新教育理念，以适应新时代的教学要求。

表 4-1 教龄与年龄分布情况 (n=144)

教龄	≤5 年		6-10 年		11-15 年		16-20 年		>20 年	
	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人	占比
年龄	(%)		(%)		(%)		(%)		数	(%)
≤30 岁	46	95.83	2	4.17	0	0.00	0	0.00	0	0.00
31-40 岁	14	33.33	16	38.10	6	14.29	4	9.52	2	4.76
41-50 岁	0	0.00	0	0.00	4	9.52	12	28.57	26	61.90
>50 岁	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	12	100
小计	60	32.29	18	10.56	10	5.95	16	9.52	40	41.66

4.1.2 受教育情况

随着我国教育事业的不断发展,高校对女性体育教师的学历要求也在逐步提升。根据本次调查数据,高校女性体育教师中,拥有硕士研究生学历的占比达到 73.61%,成为此群体的主要学历层次。特别是在 30 岁以下的年龄组中,拥有硕士学位的教师占比最高,高达 95.83%。这一现象反映出,近年来,高校在招聘女性体育教师时,更倾向于选择高学历的专业人才,这进一步体现了高校对教师专业素养和学术能力的高度重视。

然而,拥有本科及以上学历的高校女性体育教师在高校中的占比为 11.11%,这部分教师的年龄主要集中在 31 至 50 岁之间,她们是较早一批的体育人才,在当时的教育背景和人才培养体系下,她们获得了本科及以上学历后,便投身于高校体育教育工作。随着教育的进步和高校对教师学历要求的提升,这部分教师可能在职业发展中面临一定的压力,需要通过持续的学习和进修来提升自身的竞争力。

此外,拥有博士研究生学历的女性体育教师在高校中的占比为 15.28%。通过访谈了解,部分高校女性体育教师在职后选择继续深造,攻读博士学位,主要原因是为了评职称或满足学校的要求。而且,这些选择深造的教师的子女通常都能独立照顾自己的生活,这使得她们能够有更多的精力投入到学习中。博士学历的教师在科研能力和学术水平上相对较高,能够在高校体育科研领域发挥关键作用,推动学科的进步。然而,博士学历教师的占比相对较低,这也反映出高校女性体育教师在整体学历提升方面仍有一定的发展空间。

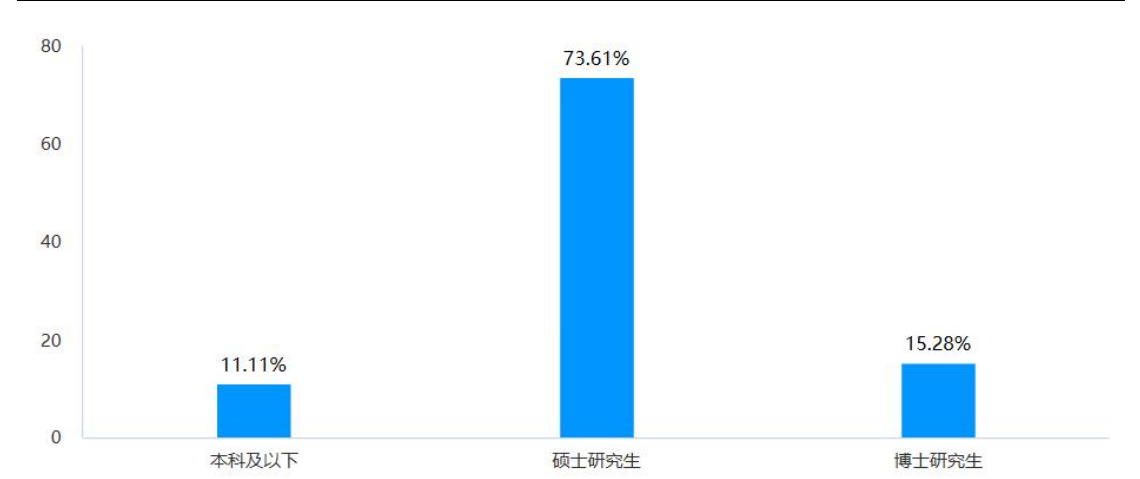


图 4-3 高校女性体育教师受教育程度

表 4-2 高校女性体育教师受教育程度与年龄分布情况

受教育程度 年龄	本科及以下		硕士研究生		博士研究生	
	人数	占比 (%)	人数	占比 (%)	人数	占比 (%)
≤30 岁	2	4.17	46	95.83	0	0.00
31-40 岁	6	14.29	32	76.19	4	9.52
41-50 岁	6	14.29	18	42.86	18	42.86
>50 岁	2	16.67	10	83.33	0	0.00

4.1.3 岗位类型

在岗位类型的分布上，除去 12.5%的教师不需要区分岗位类型，其余的 88.5%的高校女性体育教师主要以教学为主，占比为 58.33%，其次是教学科研型，占比为 25%，而以科研为主的教师仅占 4.17%。通过深入访谈了解到，许多选择以教学为主岗位的高校女性体育教师主要是因为，在评定职称时，教学成果可以替代科研成果，而且相比科研，教学所需的时间和精力较少，这有助于她们更好地平衡家庭与工作之间的冲突。选择这种岗位的高校女性体育教师能够将更多的精力投入到课堂教学中，专注于提升教学质量和学生的体育素养。然而，这种选择可能会导致部分高校女性体育教师在科研方面的投入不足，从而影响她们在学术领域的发展以及高校体育学科的整体科研水平的提升。

对于选择教学科研型岗位的教师，她们需要在教学和科研之间找到平衡，既要保证教学质量，又要进行科研工作，这对她们的时间管理和专业能力提出了更高的要求。而以科研为主的教师占比较少，这可能反映出高校女性体育教师在科

研方面面临一定的困难和挑战,比如科研资源相对匮乏、科研能力有待提高等问题。

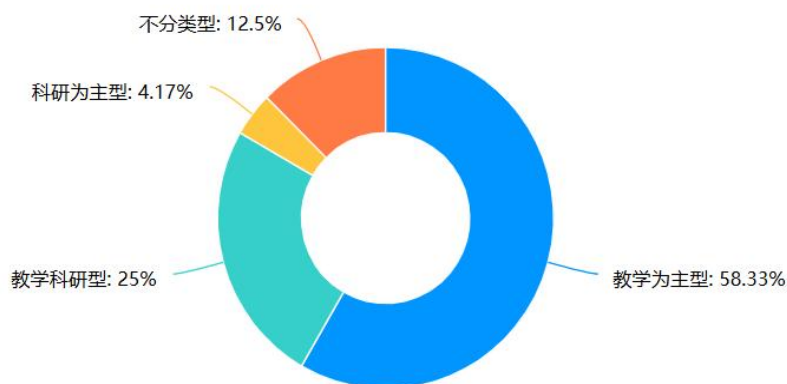


图 4-4 高校女性体育教师岗位情况表

4.2 专业发展现状分析

4.2.1 职务与岗位情况

在职务方面,研究报告的数据显示,86.11%的高校女性体育教师并未在校内担任任何职务。这一结果揭示了大部分高校女性体育教师在参与学校管理职务的竞争中的积极性并不高,她们更愿意将精力主要投入到基础教学工作中。然而,有一部分高校女性体育教师在职务发展方面取得了一定的成就,8.33%的高校女性体育教师担任了副科级职务,1.39%的高校女性体育教师担任了科级职务,4.17%的高校女性体育教师担任了副处级职务,目前还没有发现有高校女性体育教师达到处级及以上的职务。

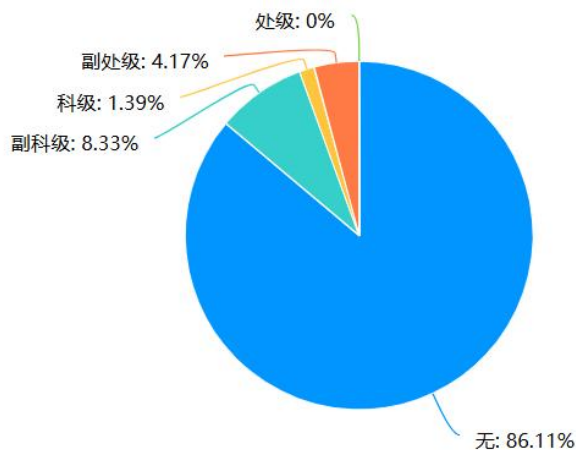


图 4-5 高校女性体育教师职务情况表

进一步分析年龄与职务的关系发现, 30 岁及以下的高校女性体育教师均未担任任何职务。这主要是因为年轻的教师刚开始进入高校, 处于职业生涯的初期阶段, 她们需要更多的时间来积累教学经验以及提升专业素养。而在 31 岁及以上的教师群体中, 未担任职务的比例均超过了一半。具体来看, 31-40 岁的年龄段中, 未担任职务的高校女性体育教师占比为 85. 71%, 41-50 岁的占比为 76. 19%, 50 岁以上的占比为 66. 67%。高校的管理职务竞争相对激烈, 除了教学能力之外, 还需要具备一定的管理能力、领导经验以及人脉资源等。对于高校女性体育教师来说, 在需要同时处理教学、科研以及家庭责任的情况下, 参与职务竞争并取得晋升无疑存在一定的难度。

表 4-3 年龄与职务分布情况

年龄	职称	无		副科级		科级		副处级		处级		副厅级		正厅级及以上	
		人	占比 (%)	人	占比 (%)	人	占比 (%)	人	占比 (%)	人	占比 (%)	人	占比 (%)	人	占比 (%)
≤30 岁	48	4	100	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
31-40 岁	36	3	85.71	2	4.76	2	4.76	2	4.76	0	0.00	0	0.00	0	0.00
41-50 岁	32	3	76.19	8	19.05	0	0.00	2	4.76	0	0.00	0	0.00	0	0.00
>50 岁	8	8	66.67	2	16.67	0	0.00	2	16.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00

4.2.2 职称现状

安徽省高校女性体育教师的职称结构呈现出明显的不均衡性。具有教授和副教授职称的教师所占比例相对较低, 总和仅为 33. 34%, 其中教授的比例为 4. 17%, 副教授的比例为 29. 17%。这些拥有较高职称的高校女性体育教师, 大部分的年龄都在 40 岁及以上, 她们凭借多年的教学经验和丰富的学术研究成果, 赢得了这些高级职称。

表 4-4 高校女性体育教师职称与年龄分布情况

年龄 \ 职称	教授		副教授		讲师		助教		无	
	人数	占 比	人数	占 比	人数	占 比	人数	占 比	人 数	占 比
		(%)		(%)		(%)		(%)		(%)
≤30 岁	0	0.00	0	0	6	12.5	20	41.67	22	45.83
31-40 岁	0	0.00	12	28.57	10	23.81	32	76.19	6	14.29
41-50 岁	4	9.52	22	52.38	12	28.57	18	42.86	0	0
>50 岁	2	16.67	8	66.67	2	16.67	0	0	0	0

与此形成鲜明对比的是,年轻的高校女性体育教师在职称评定方面的处境并不乐观。在 30 岁以下的高校女性体育教师中,拥有教授或副教授职称的人数占比为零,而仅有 12.55%的教师拥有讲师职称,而助教和无职称的教师占比分别高达 41.67%和 45.83%。这说明年轻高校女性体育教师在职称提升方面面临着巨大的挑战,她们需要在工作中付出更多的努力。

首先,年轻的高校女性体育教师在教学经验方面相对不足,这使得她们在教学成果的积累上需要更多的时间。其次,科研能力的培养也需要一定的时间,年轻的高校女性体育教师在申请科研项目、发表论文等方面可能会遇到更多的困难。最后,高校的职称评定标准通常较为严格,除了教学和科研成果外,还包括其他多个方面,这无疑增加了年轻的高校女性体育教师职称晋升的难度。

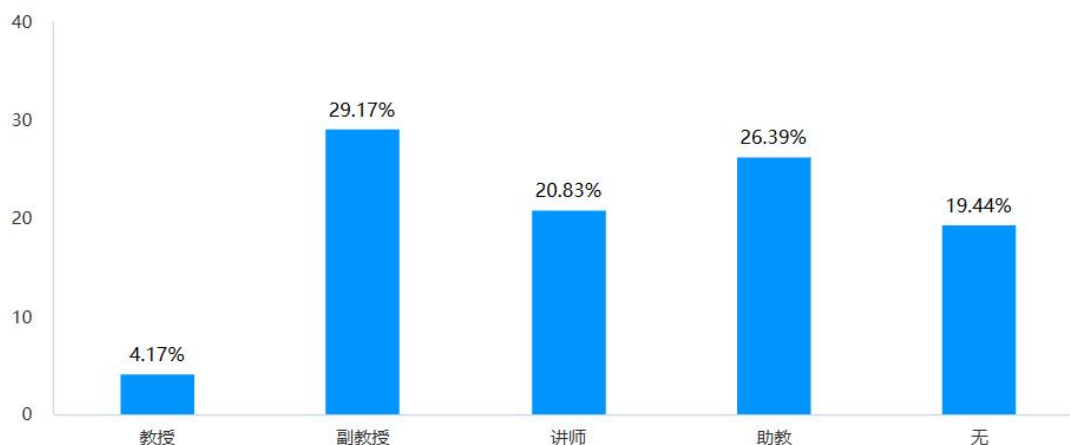


图 4-6 高校女性体育教师职称情况表

4.2.3 教学成果

在教学成果方面,除了对指导学生参赛获奖和个人参赛获奖情况的分析,还应深入调查高校女性体育教师在教学方法、课程设计等方面的创新实践,经调查

发现,部分高校女性体育教师积极引入新兴体育项目,一些高校女性体育教师将攀岩、瑜伽等运动纳入课程体系,丰富了体育教学内容,激发了学生的学习兴趣,在教学方法上,不少高校女性体育教师采用信息化教学手段,利用运动分析软件辅助教学,让学生更直观地了解运动动作的规范和技巧,有效提升了教学效果。参与这些创新教学实践的学生,对体育课程的满意度明显提高,学习积极性也大幅增强,这充分展示了高校女性体育教师在教学创新方面的能力和多样性,为提升体育教学质量提供了宝贵经验。

从指导学生参赛获奖情况来看,问卷调查结果显示,大部分高校女性体育教师在教学中具有一定积极性。尽管有 36.11% 的高校女性体育教师未带领学生获得过奖项,但其余高校女性体育教师取得了不同层次的成绩。其中,25% 的高校女性体育教师带领学生获得院校级比赛奖项,22.22% 获得市厅级奖项,省部级奖项的占比高达 44.44%,国家级奖项也达到了 22.22%。这表明高校女性体育教师在指导学生竞赛方面具备一定能力,能够在不同级别赛事中取得优异成绩,为学生的体育竞技发展提供了有力支持。在个人参赛获奖方面,大部分高校女性体育教师也表现出较高的积极性,仅有 34.72% 的教师近三年未参加过比赛,其余教师均有参赛经历。在参赛教师中,30.56% 参加的是院校级比赛,18.06% 为市厅级,省部级的比率高达 43.06%,国家级占比 18.06%。通过年龄与获奖情况的对比分析发现,≤30 岁的高校女性体育教师获得的奖项含金量整体低于 31-50 岁年龄段的教师。这可能是由于年轻教师教学经验相对不足,在比赛经验和专业技能方面还有待提升;而 31-50 岁的教师处于职业生涯关键期,对职称提升的需求促使他们更加注重获奖情况,从而投入更多精力。

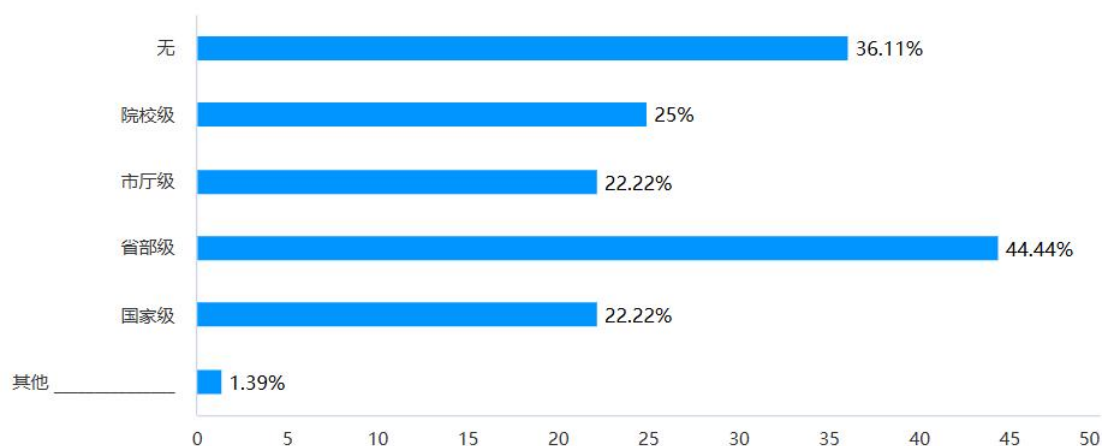


图 4-7 近三年作为指导教师指导学生参加各类比赛获奖情况

通过表 4-7 对比分析发现，≤30 岁的高校女性体育教师获得的奖项含金量整体低于 31-50 岁年龄段的高校女性体育教师，且该年龄段教师若无奖项，整体核心竞争力还需提高。。31-50 对的高校女性体育教师位于职业生涯的关键期，更注重职称的提升，因此更加注重获奖情况，为此不断努力。

表 4-5 高校女性体育教师年龄与获奖情况

获奖情况 年龄	无		院校级		市厅级		省部级	
	人数	占比(%)	人数	占比(%)	人数	占比(%)	人数	占比(%)
≤30 岁	36	75	6	12.5	0	0	8	16.1
31-40 岁	14	33.33	16	38.10	10	23.81	12	28.57
41-50 岁	18	42.86	8	19.05	4	9.52	20	47.62
>50 岁	6	50	4	33.33	4	33.33	2	16.67

4. 2. 4 科研成果

在科研成果方面，高校女性体育教师在不同维度上呈现出不同的表现。在主持科研项目方面，调查数据显示出较为薄弱的现状。51.39%的高校女性体育教师教师近三年没有主持科研项目，23.61%主持的是院校级科研项目，12.5%为市厅级，仅有 29.17%负责省部级科研项目 。通过访谈得知，高校女性体育教师们普遍反映缺乏时间和精力是主要原因之一。由于教学任务繁重，且部分高校女性体育教师还需兼顾家庭责任，导致难以全身心投入科研工作。此外，学校在科研项目上对高校女性体育教师的帮扶政策不足，项目基金申请困难，即便取得成果在职称评定上也难以突破，这些因素严重制约了高校女性体育教师的科研积极性和科研能力的提升。

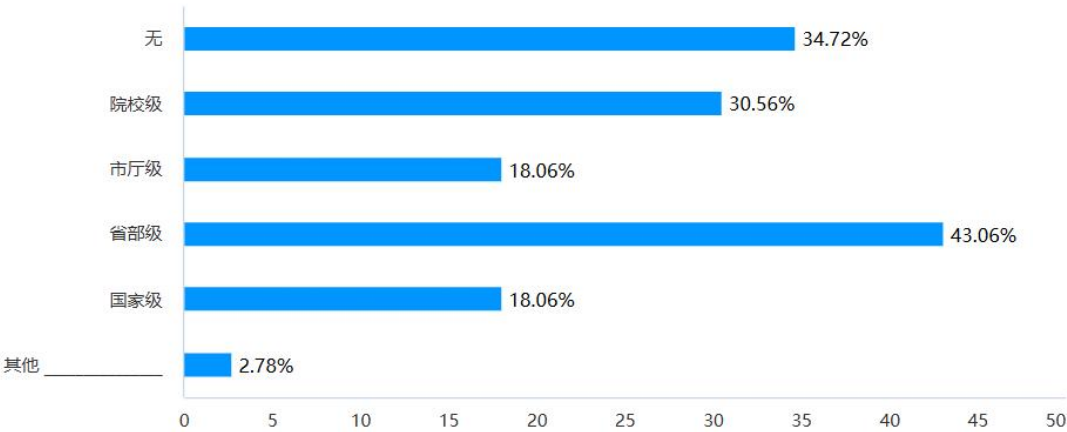


图 4-8 高校女性体育教师近三年个人参加的各类比赛的获奖情况

在论文发表方面，高校女性体育教师同样面临困境。发表 A 类论文的教师仅占 1.93%，B 类占 4.17%，C 类占 9.72%，大部分集中在 D 类，还有 45.83% 的高校女性体育教师未发表这几类期刊。教师们普遍反映科研成果发表难度较大，一方面是因为体育学科的研究在一些高影响力期刊上发表竞争激烈；另一方面，自身科研能力和研究深度的不足也是重要因素。同时，高校女性体育教师对科研的追求意愿不强烈，更愿意将精力放在日常教学中，也导致论文发表情况不理想。这一现状不仅影响高校女性体育教师个人的职业发展，也对高校体育学科的科研水平提升造成一定阻碍。

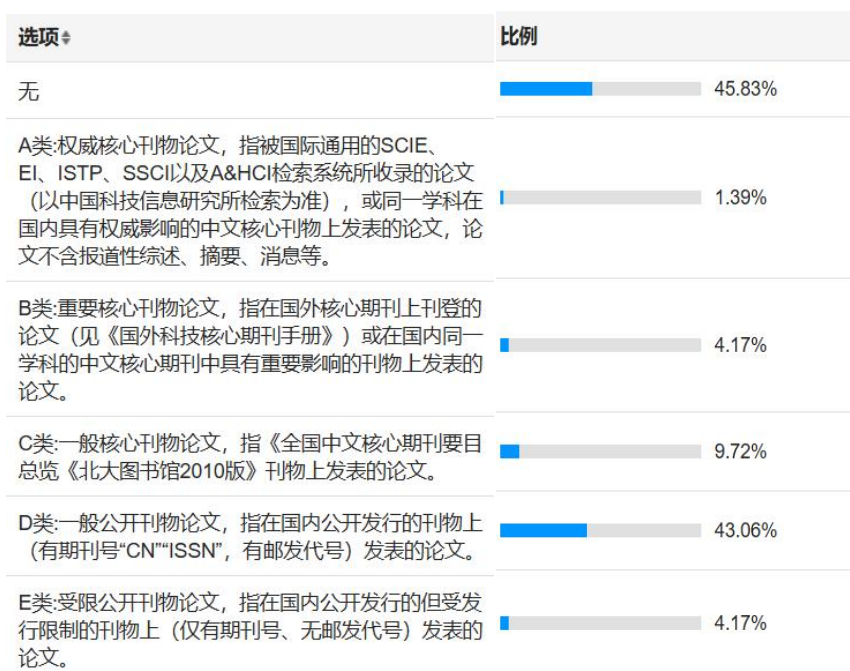


图 4-9 高校女性体育教师近三年论文发表情况

第5章 新时代安徽省高校女性体育教师职业发展影响因素分析

本章主要运用问卷调查法、文献资料法以及专家访谈法从个人、家庭、学校和社会四个方面分析影响安徽省高校女性体育教师职业发展的因素

5.1 个人因素对高校女性体育教师职业发展的影响

5.1.1 职业目标影响着高校女体育教师的职业发展

经过调查发现在安徽省高校女性体育教师中，有 70.83%的人对于自己的职业发展有明确的目标，并且正在为之不懈努力；剩余的 29.17%的人中，有 5.56%的人虽然明确了自己的职业目标，但尚未开始为实现这些目标而努力；有 18.06%的人明确了自己的职业目标，但由于各种客观条件的限制，实现这些目标变得困难重重；还有 5.5%的人尚未设定自己的职业目标。可见，部分高校女性体育教师对职业目标的重视程度不够，对于职业目标的设定和规划并不明确，没有充分认识到目标的重要性。

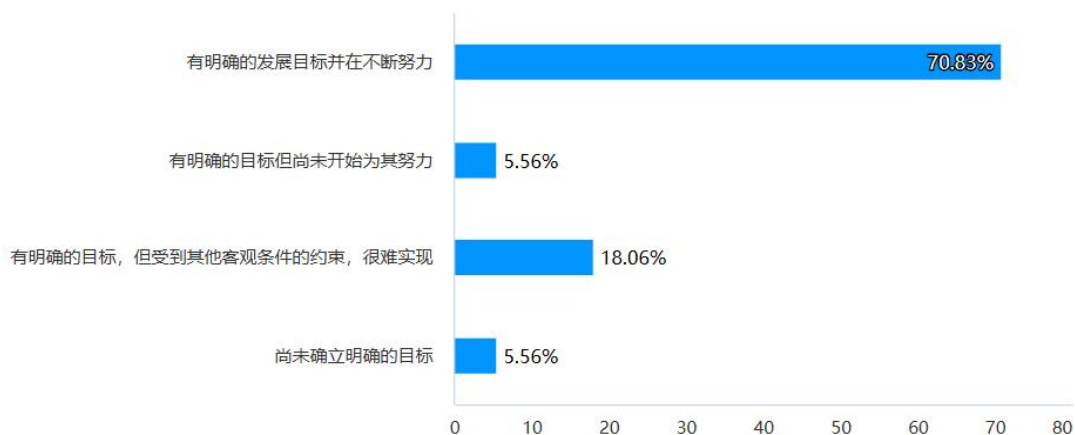


图 5-1 高校女性体育教师对自己的职业生涯发展有无明确的目标情况

目前工作任务的繁重和自我要求的不断提高是压力的主要来源，总体来说高校女性体育教师对于当前的工作并不满意的，即使她们仍然从事着高校体育教师这一份工作，但仅表示他们对于此项工作是接受的，同样也希望自己能够在工作的过程中不断调整自己的状态，更好的面对自己的工作，不断的获得成就感。^[42]通过访谈发现除了常规的考核以外，领导层很少与高校女性体育教师就其的职业

成长进行深入的交流与探讨,忽视她们个人发展的意愿,难以提供较合适职业规划与建议,在某种程度上限制了高校女性体育教师职业生涯的发展的效率,影响她们个人职业发展的进程。^[43]

5.1.2 职业倦怠阻碍高校女性体育教师职业发展

“职业倦怠”是指个体在持续的工作压力下,逐渐对工作产生消极情绪,最终出现身心疲惫的一种心理和生理状态。这种状态不仅包括对工作的兴趣和热情的丧失,还包括身心健康的恶化。对于那些生活安逸、收入稳定的高校女性体育教师来说,她们更容易感受到职业倦怠的影响。这是因为,一方面,她们的工作性质要求高度的专注和投入,另一方面,相对单一的工作内容和稳定的收入可能使她们缺乏工作的动力和创新精神。因此,对于这个特定群体,职业倦怠不仅是一种可能的结果,而且是一种需要特别关注和处理的问题。^[44]随着时间的不断推移,不断削弱高校女性体育教师的斗志和理想,降低工作效率,力不从心,进取心下降,产生一定的心理落差以及畏难情绪。^[45]

在职业倦怠部分,进一步深入分析不同年龄段、不同职称教师产生职业倦怠的差异及原因。研究发现,年轻教师(≤ 30 岁)产生职业倦怠的主要原因是工作压力大、职业发展迷茫,他们在教学和科研方面都面临着较大的挑战,且缺乏明确的职业发展方向和指导。而中年教师(31-50岁)的职业倦怠则更多与工作压力、家庭责任以及职业晋升困难有关。他们既要承担繁重的教学和科研任务,又要兼顾家庭,长期的压力积累导致职业倦怠。此外,职称较低的教师更容易产生职业倦怠,因为他们在职业发展中面临更多的困难和挫折,如科研项目申请困难、职称晋升机会少等,这些因素使得他们对工作的满意度降低,进而产生职业倦怠。^[46]

通过对被调查者的反馈,高校女性体育教师在养育子女和赡养老人的压力、晋升机会和薪资待遇上的不公平待遇,选择机会也受到一定的限制。除此之外,年龄、学历、婚姻状况、工作时间、工作年限都是影响高校女性体育教师职业倦怠的重要因素。调查数据显示,仅有42%的被调查者认为他们受到了公平的职业发展机会,而只有24%的人对自己的职业生涯发展感到满意。这表明女性体育教师在职业晋升、培训机会以及个人成长空间等方面面临不利的情况。调查发现,已有38.89%的高校女性体育教师因为一些主观或客观的因素,产生了职业倦怠,但仍有61.11%的高校女性特有教师对自己的职业发展充满期待,希望获得更好

的发展。

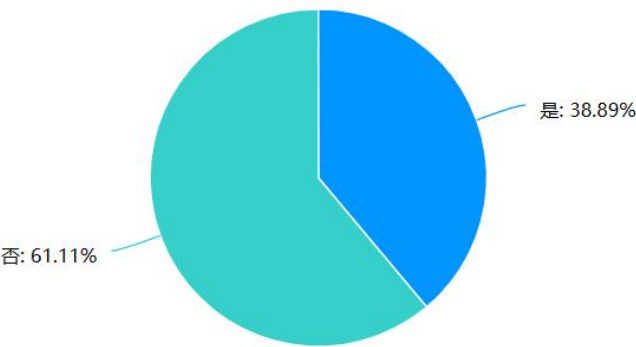


图 5-2 高校女性体育教师是否产生了职业倦怠情况

通过年龄与是否是否产生职业倦怠的综合对比发现出 41-50 岁之间的高校女性体育教师产生职业倦怠的占比较低，仅有 38.10%；其余年龄段的高校女性体育教师产生职业倦怠的占比都过半，其中 >50 岁的最明显占比达到了 83.33%；这种现象不仅出现在 >50 岁的高校女性体育教师中，也出现在 ≤30 岁的高校女性体育教师中，其产生职业倦怠的人数占比也达到了 79.17%，31-40 岁虽没有青年老年阶段的占比过高但也达到了 57.14%，占比过半。青壮年时期应当是职业发展的重要阶段，过早的产生职业倦怠会使职业发展受阻，丧失一定的积极性，难以获得重大成功。

表 5-1 职业倦怠与年龄分布情况

是否产生职业倦怠 年龄	是		否	
	人数	占比 (%)	人数	占比 (%)
≤30 岁	19	79.17	10	20.83
31-40 岁	24	57.14	18	42.86
41-50 岁	16	38.10	26	61.90
>50 岁	10	83.33	2	16.67

高校女性体育教师职业倦怠是影响工作效率的重要因素，工作的价值观能够调节职业倦怠，对工作的满意度以及工作绩效的链条式关系。正确的工作价值观可以使高校女性体育工作者更好的投入到工作当中，不断地创造出新的价值。调查发现，大部分的高校女性体育教师是比较重视自己的工作，只有百分之 1.39% 的人非常不重视，8.33% 的人无所谓，这一现象对于高校女性体育教师的发展是

十分有利的，充分的调动这部分高校女性体育教师的积极性，发挥她们的主观能动性，使她们对工作充满更多的热情和积极性。

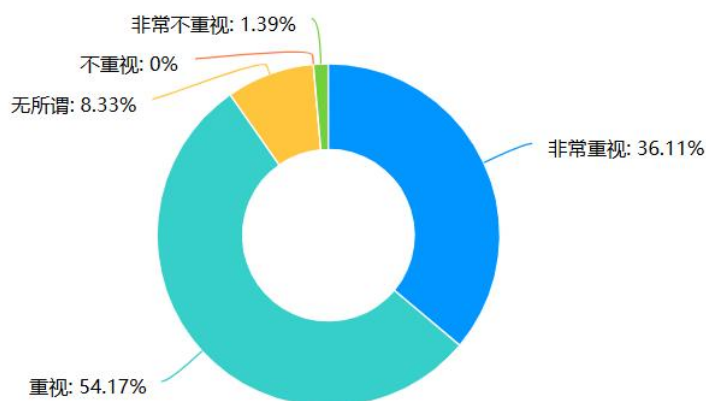


图 5-3 高校女性体育教师对对职业发展所持态度情况

5.2 家庭因素对高校女性体育教师职业发展的影响

5.2.1 家庭分工影响高校女性体育教师对工作的付出

现如今我国的劳动力规模也在不断的减少，鼓励女性积极参与劳动就业，对于缓解劳动市场用工紧张和我国经济持续发展具有重要作用。重视高校女性体育教师在社会发展中的主体作用，减少家庭责任和传统社会角色的影响，减轻高校女性体育教师在现实中家庭照料孩子的责任，即使高校女性体育教师是皆受过高等教育的人群，但在受孕后对于工作的付出和重视程度相较于受孕前是急剧下降的。^[46]自二十世纪以来绝大多数的女性想要获得解放和发展，想要转变自己在家庭中的现状，这是一条极其曲折的道路，这条道路走了千百万年注定要历尽坎坷、充满艰辛。

随着经济社会的发展，很多家庭都是夫妻双方共同在外工作，男性和女性共同养家，现在大部分的高校女性体育教师正在逐渐摆脱旧社会的性别所赋予的贤妻良母的刻板印象的束缚，但至今仍然没有完全摆脱传统观念的影响。大部分的高校女性体育教师仍然以家庭为重，希望可以花费更多的时间去陪伴子女、教育子女，给予日渐年迈的父母更多的照顾。这就需要高校女性体育教师兼顾事业和家庭，既要处理工作上的事务，又要处理家庭中的琐事。随着工作压力的增大，子女年龄的不断增长，高校女性体育教师需要在原有的基础上付出更多的努力，

需要承受更多的压力。无论选择家庭还是事业，在角色的不停转换中，需要处理更多冲突。两者之间的双重压力往往会使高校女性体育教师心力交瘁，长时间的处于这种冲突之中他们的能量会被逐渐消耗，产生巨大的压力。^[47]

据调查发现大部分家庭还保留着“男主外、女主内”的家庭分工，这样的家庭分工使高校女性体育教师在日常的生活中承担着大部分的家庭责任，不仅仅限于家务、教育子女、照顾老人，这往往会耗费大量的时间。调查发现除去未婚的26.39%高校女性体育教师以外，百分之25%的高校女性体育教师的家庭都是“男主外，女主内”，这往往影响了高校女性体育教师的社会价值，在家庭中缺乏话语权以及地位。^[48]如果高校女性体育教师把职业角色放在与家庭角色同等重要的位置，又能够较好地应对职业较瑟和家庭角色，她就会顺利进行职业成长期；如果把职业角色放在更优先的位置，但没有很好地应对家庭责任，家庭对于工作的冲突会在某个时期集中爆发，导致高校女性体育教师疲于应付家庭责任，而失去了职业发展的可持续性；如果把家庭角色放在更优先的位置，通过女教师在这个阶段的能力建构缓慢甚至逐渐停滞，进入职业稳定期。^[49]

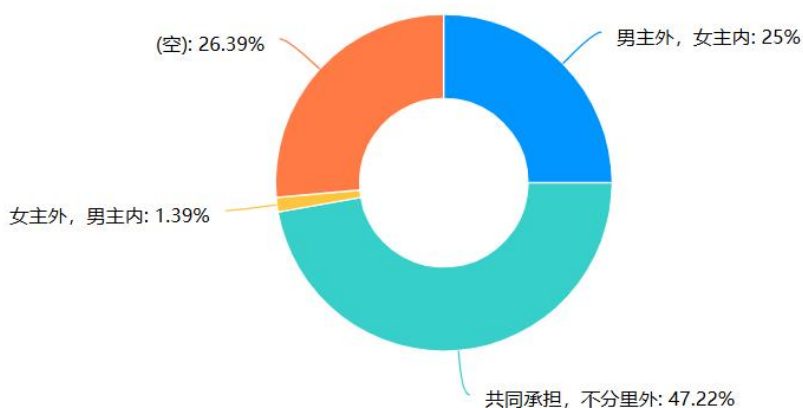


图 5-4 高校女性体育教师家庭分工情况

5.2.2 性别观念制约高校女性体育教师职业发展

随着时代的进步，家庭观愈加平等，但是高校女性体育教师承担主要家务和家庭照料仍然是当下非常普遍的现象，“男主外、女主内”的传统性别观念依然影响深远。^[50]高校女性体育教师作为母亲，往往被赋予了独特的期望，家庭将抚养子女的责任归咎于高校女性体育教师，从而忽视了父亲在家庭中的责任和义务。导致男性在家庭中远离子女的教育工作，这种家庭模式虽然减轻了男性在家庭中的负担，但大大加剧了高校女性体育教师的压力，限制了高校女性体育教师的职

业发展。^[51]不平等的性别观念使高校女性体育教师承担着更多的无计酬劳动，高校女性体育教师的大多数时间被家庭事务占据，倒是再工作中的时间缩短。

在工作时间层面，高校女性体育教师在生育之后就无法和生育之前的自己相比，更无法和源源不断的年轻劳动力相竞争，职场妈妈重返职场愈加艰难。在《第四期中国妇女社会地位调查》中的数据显示：0~17 岁的孩子的生活照料、学习辅导和接送主要由女性承担的分别占 76.1%、67.5%和 63.6%，不难看出照顾子女的责任大部分由女性来承担；同时数据还表明，女性每天用于照顾家人的时间为 136 分钟，已婚女性平均每天在家务中所花费的时间为 120 分钟。^[52]

问卷调查显示高校女性体育教师会将大部分的精力投入于家庭。仅有 15.28%的高校女性体育教师表明“家庭和工作两者之间基本不会冲突”；12.5%的高校女性体育教师表示“两者会冲突，但会优先考虑家庭”，可见这 12.5%的高校女性体育者心中家庭占据重要的地位；9.27%的高校女性体育教师表明“两者会冲突，但会优先考虑事业”，在调研过程中发现这部分的高校女性体育教师大多是未婚或者未育的女性，家庭负担较小，有父母帮衬，无需花费大量的时间在家庭中，可以更好的将时间的精力投入到工作中。总体而言大部分的高校女性体育教师还是认为“两者会冲突，但会努力平衡”，这部分占比为 62.5%。

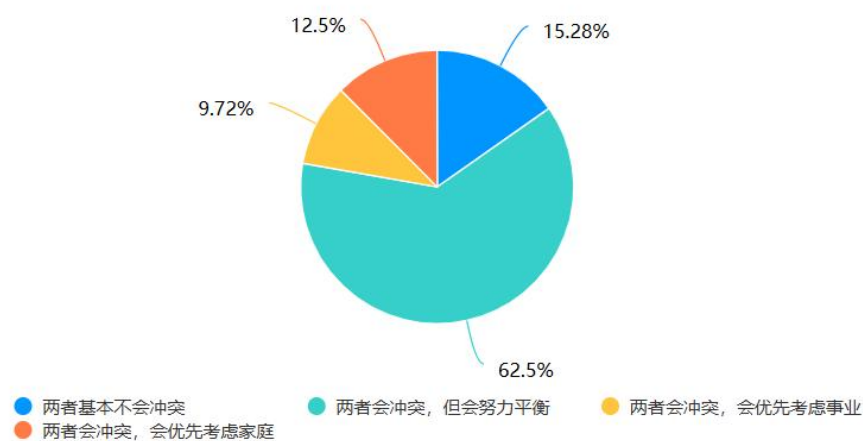


图 5-5 高校女性体育教师对工作和家庭冲突选择情况

在基础回归分析中，结果显示家务劳动时间增加对女性职业发展的负面影响显著，尤其体现在增加了女性职业向下流动的风险，并显著降低了其向上流动的可能性。实证研究验证了家务劳动的负面效应，说明家务劳动时间增加显著抑制了高校女性体育教师的职业提升机会，并增大其职业向下流动的风险。^[53]在男女双方时间资源相等的情况下，如果家庭劳动占用了某一方大量的时间和精力，这

将会阻碍其发展，而这一方往往为高校女性体育教师。在现实生活中高校女性体育教师必须在自己的职业生涯和家庭生活中做出选择或者妥协，由于时间和精力限制，这将大大的限制他们追求职业发展的机会，导致他们工作效率下降，职业成就感降低，从而不断降低自己的工作标准，积极性下降，逐渐形成一个恶性循环。严重阻碍了高校女性体育教师的职业发展，高校女性体育教师对于工作效率的下降，管理层逐渐对他们形成一定的偏见，在一些竞争和选拔中他们更加偏向男性体育教师。

思想比较落后的高校女性体育教师他们的成就感和荣誉感很大一部分来自于家庭，这也导致他们的事业心较弱，不愿意将更多的时间和精力花费在工作上。调查发现大部分高校女性体育教师在家庭中花费的时间为 2-4 小时，占比为 38.89%；4-6 小时为 18.06%；6 小时及以上为 8.33%；两个小时以下的占比为 34.72%，这部分高校女性体育教师由于家务劳动的负担较轻，选择工作的时间更加灵活，因此她们会花更多的时间和精力在教学和科研上，希望获得更多的认可。

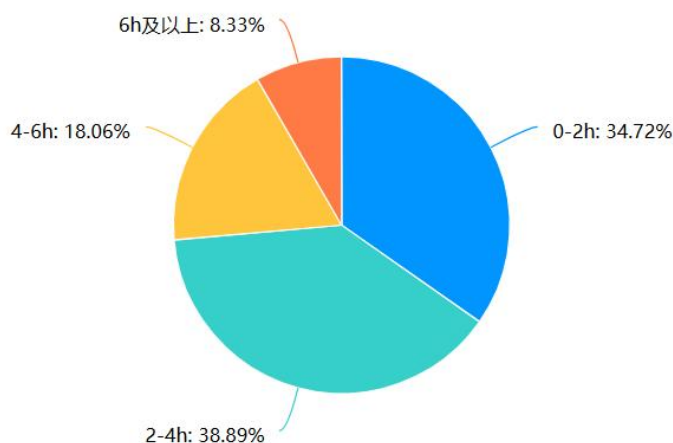


图 5-6 高校女性体育教师在家庭中花费时间情况

对高校女性体育教师自身的能力是肯定的，但在工作中他们不一定发挥了自己的全部实力。在访谈中大部分高校女性体育教师反应，一天当中的时间精力有限，难以在二者中相互切换只能优先选择一方。

一位作为母亲的高校女性体育教师在访谈中说到：“我是一名二胎宝妈，我的大女儿现在正在读高三，处于人生中的关键时刻，二女儿正在读初二，两个人的上课时间是很接近的，但又完全不一样的。我每天早上起床五点半起床给大女儿做早饭，陪大女儿吃完早饭后送大女儿上学，这时昨晚忙碌工作的孩子爸爸开始喊二女儿起床，给孩子热早饭，收拾餐桌，送二女儿上学，然后再去上班。我送大女儿回来后，还需要简单的处理一下家务，

然后去上班，这个时候因为早上早起忙碌的缘故，我的身心已经略感疲惫，到办公室后简单的喘息一下，我就要投入到工作中，这个时候我投入到工作中其实是并不专心的，因为我还要惦记着中午回家做饭，准时接女儿放学。下午想要做一些科研等，也会被一些其他事物，例如上课，备课所耽误。每天都在不同的角色中相互转换，难以集中于做某一件事，如果，家里老人生病或者说有紧急的事情需要处理，就会更加疲惫。”

5.3 学校因素对高校女性体育教师职业发展的影响

通过问卷调查得知高校女性情况教师的职业发展的压力主要来自于绩效考核、职称晋升以及科研业绩，其中有 79.17% 的人感觉到了职称晋升的压力，普遍遇到了职称评定的“瓶颈”，66.67% 的人感觉到了科研业绩的压力，52.78% 的人感觉到了绩效考核的压力，而产生这些压力的原因不仅仅是因为高校女性体育教师自身能力的不足，还与学校的相关制度息息相关。

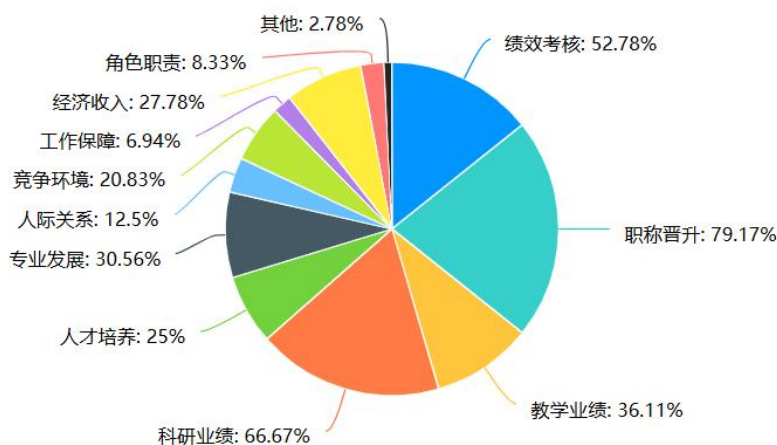


图 5-7 高校女性体育教师职业压力来源情况

5.3.1 职称晋升的“瓶颈”问题

高校女性体育教师相对于高校男性体育教师，存在着“劣势积累”现象。在大学里，常常可以见到，在相同的学历、相同的条件下，高校男性体育教师都已经成长为博士生导师，逐渐晋升为教授，成为某学院的学科带头人，成了学界的代表性任务，有突出成果时，而和他们同时入职高校女性体育教师，却可能还只是个副教授且没有任何头衔。同时，因为身兼两种身份和两种压力，高校女性体育教师在其学术生涯初期的发展相对滞后于男性。因此，形成了一个恶性循环，阻碍了高校女性体育教师在学术上的进步，阻碍了其在学术上的创造性，降低了其发展的积极性和主动性，使其觉得自己的学术前途暗淡，对其研究失去了兴趣，从而导致其趋于平凡。

目前在高校中的职称评定仍以热门专业为主,由于体育课程难以量化教学成绩,导致体育教师的职称评定名额较少,且都倾向于男性体育教师,使得高校女性体育教师获得的名额极为有限,很大程度上影响了高校女性体育教师的积极性,使得高校女性体育教师面临着职称“瓶颈”的问题。

深入研究学校文化和组织氛围对高校女性体育教师职业发展的影响。通过对不同高校的案例对比发现,在具有鼓励创新、支持女性发展文化氛围的学校,高校女性体育教师参与科研项目的积极性更高,职业发展机会也更多。例如,某高校定期组织学术交流活动,鼓励教师分享科研成果和教学经验,为女性体育教师提供了展示自己的平台,并且在职称评定、项目申报等方面给予女性教师平等的机会和支持,使得该校女性体育教师在科研和教学方面都取得了较好的成绩。相反,在一些缺乏这种文化氛围的学校,女性体育教师的职业发展受到限制,她们感受到的职业压力更大,工作满意度较低。

在国家逻辑与大学管理逻辑的复杂交织下,高校女性体育教师正面临着系统性压力与结构性困境。日益严苛的量化考核机制与不断压缩的学术周期,犹如双重枷锁,不仅侵蚀着她们的身心健康,更在制度层面剥夺了其专业自主权与职业尊严。在“非升即走”的考核压力下,女性体育教师被迫陷入“学术军备竞赛”:年均需发表数篇核心期刊论文、频繁申报纵向科研项目、完成超额课时量,同时还要应对各类行政任务与评估检查。这种高密度、高压力的工作节奏,使得她们难以进行长期性、系统性的学术积累,更无法兼顾教学创新与专业深化。

高校治理体系中行政权与学术权的失衡,进一步加剧了这一困境。行政权主导的科层化管理模式,通过标准化、数字化的评估体系(如“教学课时量+论文影响因子+项目经费总额”的KPI考核),将教师异化为数据生产工具。这种以“效率至上”为导向的管理逻辑,无视体育学科特有的实践性、周期性与团队协作属性,导致女性教师在科研与教学两端疲于奔命。而学术权在资源配置、评价机制中的话语权式微,使得教师群体的专业判断与价值诉求被边缘化,职业发展路径日益窄化。

更为深层的是,这种制度设计暗含着对女性教师多重身份的规训。在“事业与家庭”的双重角色冲突下,她们不仅要应对与男性同行相同的学术竞争压力,还需承担更多家庭照料责任。僵化的考核机制与弹性工作制度的缺失,使得生育期、育儿期的女性教师陷入“职业断崖”风险。长此以往,这种制度性排斥不仅

阻碍了女性体育教师的个体成长，更导致高校体育学科人才梯队的结构性失衡，最终损害高等教育体系的多元性与可持续发展。

高校的学术权力体现了高校的组织特性与需求，是构建现代高校制度的关键所在，也是高校内部治理结构的关键。在这些因素之中，学术权力与行政权力的运作能否和谐，直接影响到大学与外界的各种力量的相互协调，影响着大学内部治理的现代化、科学化，同时也是现代大学制度实现科学、可持续发展的关键所在。如今在高校领域内，薪资待遇无不是按照行政级别来进行定级，这使得学术权力的发言权进一步丧失。高校女性体育教师由于在行政权力和学术权力中的累积劣势，影响到她们的职业体验和职业发展。

5.3.2 学校管理制度难以激发工作积极性

通过调查和访谈分析，在我国的高等教育机构中，管理制度的运作模式对体育教师的性别差异产生了显著影响。这种影响不仅体现在体育教师的专业发展机会上，更深入地影响了他们在决策层面上的影响力。管理体制的不平等性在多个层面上对女性体育教师的专业发展构成了阻碍，使得许多有才华和能力的女性体育教师无法充分发挥自己的潜力。这种情况无疑对教育领域的创新和改革产生了阻碍，也对女性体育教师的职业发展构成了严重的威胁。因此，我们有必要对这种管理体制进行改革，以消除对女性体育教师的不公平对待，为她们的专业发展创造更加公平的环境。

目前部分高校管理体制的不平等主要体现在以下三个方面

(1) 资源分配上。在大多数情况下，高校中的资源分配的决策权掌握在大多数男性教师手中，他们的决策倾向于优先考虑男性教师的需求，这无疑增加了高校女性体育教师获取资源的难度。这种资源分配的不平等无疑是高校女性体育教师职业发展的重大障碍。在这种背景下，不难看出，资源分配的不平等不仅是性别问题，也是公平和正义的问题。在教育领域，我们强调正义和公平原则，这不仅体现在教育内容上，也体现在教育资源的配置上。这种不平等的存在不仅限制了高校女性体育教师的职业发展，也影响了体育教育的发展。当一些人的发展受到限制时，整体发展也会受到影响。我们应该关注这个问题，确保资源的公平配置，使每位高校女性体育教师都能拥有公平的发展机会。

(2) 职务机会上。高等教育机构中的高级职位往往由男性体育教师占据的数量比女性体育教师的数量则要多得多。这种现象并非偶然，而是一种根深蒂固

的性别不平等现象。它对体育教师在晋升过程中带来了更多的阻力和挑战。我们需要明确的是,这种性别不平等不仅存在于体育领域,也是整个社会性别刻板印象和性别歧视的体现。然而,作为一个特殊的职业领域,体育教师的性别失衡更为明显。这不仅限制了体育教师的职业发展,也阻碍了她们的职业发展。在具体数据表现方面,我们可以对多所高等教育机构体育教师的晋升记录进行统计和分析,发现体育教师在研究生晋升过程中面临的障碍和挑战远大于男性教师。这种现象不仅违背了性别平等的基本原则,而且对体育教师的职业发展产生了严重影响。这种性别不平等也可能导致一系列社会问题。例如,它可能加剧社会对性别不平等的认知,并影响社会对女性的认知和评价。同时,它还可能影响高等教育机构的教学质量和教育改革进程。

(3) 教学资源的分配上。在当前的教育环境中,教育资源的分配是一个至关重要的问题,直接关系到教师的专业发展和教学质量的提高。这种资源分配的不均衡无疑加剧了体育教师获取教育资源的困难,从而对她们的专业发展产生了负面影响。教育资源的分配并非严格基于性别原则,而是基于实际需求。这种性别差异在多个方面影响着体育教师的专业发展。资源分配不均可能会影响体育教师的教学质量,限制她们进行高质量教学的可能性;可能会打击高校女性体育教师的工作积极性,降低她们的教学动机,她们可能会觉得自己的努力没有得到应有的回报。这种资源分配不均也可能影响高校女性体育教师职业发展,因为资源分配是专业发展过程中的重要决定因素。我们需要更加重视教育资源分配中的性别平等,以避免因性别差异而导致的资源分配不平等。只有这样,我们才能真正保护每位教师的职业发展,提高教学质量,实现教育的公正和公平。

通过问卷调查发现学校管理制度当中,79.17%的高校女性体育教师认为职称制度对高校女性体育教师的职业发展产生了影响;52.78%的高校女性体育教师认为考核评价制度对她们的职业发展产生了影响;40.08%的高校女性体育教师认为科研管理制度对她们的职业发展产生了影响;38.89%的高校女性体育教师认为岗位聘用制度对她们的职业发展产生了影响;37.5%的高校女性体育教师认为培训发展制度对她们的职业发展产生了影响;20.83%的高校女性体育教师认为教学管理制度对她们的职业发展产生了影响;还有一些其他方面也对高校女性体育教师职业发展产生了一定的影响,访谈中部分高校女性体育教师表示学校管理制度直接影响她们工作的积极性,可见学校管理制度的重要性。

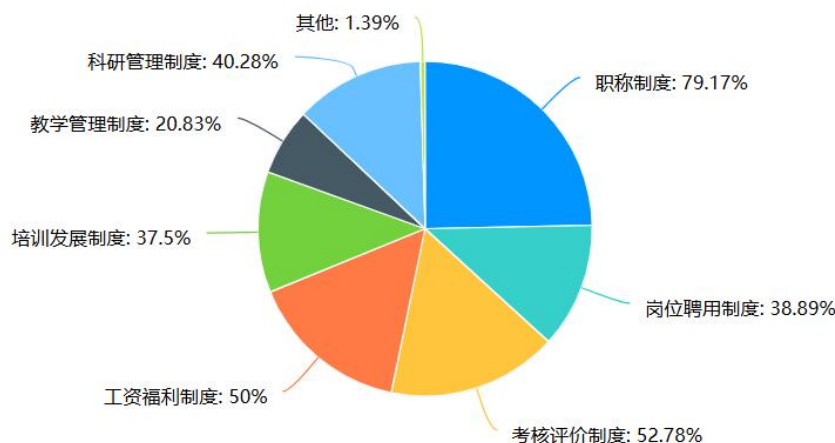


图 5-8 学校管理制度影响情况

5.4 社会因素对高校女性体育教师职业发展的影响

5.4.1 刻板印象的影响

社会性别角色认同对高校女性体育教师的职业发展产生了显著影响。众多研究揭示，性别刻板印象所带来的偏见和歧视是影响女性职业发展的重要障碍。通过访谈我们发现，大部分高校女性体育教师认为，相较于男性，她们在高校中的地位并不显著，男性体育教师的地位普遍超过女性体育教师。

已有研究表明，性别刻板印象衍生出的偏见和歧视是女性职业发展的主要阻碍因素。^[54]通过访谈发现大部分的高校女性体育教师认为体育在高校中的地位并不高，男性体育教师的地位普遍高于女性体育教师。在一些社会观念中，因生殖系统和激素系统等生理特征的不同，女性在身高、体重、骨骼结构、肌肉含量、内分泌、性情等方面与男性有明显的差异。相较于男性，女性身材更加矮小，体重偏轻，肺活量、喉咙、气管等均小于男性，在力量等方面也产生了巨大的悬殊。体育教师普遍被认为是男性的职业，女性在从事体育教师的工作中极易受到外界的质疑和偏见，这种刻板印象会导致高校女性体育教师在职场上遇到更多的困难和挑战，在学校中的社会地位低下，这也会导致高校女性体育教师在职业态度和职业发展方面受到一定的影响。^[55]

由于传统思想和陈旧观念的影响，社会沉淀出的普遍观点是女性比男性柔弱，职场产出弱于男性，这致使高校女性体育教师容易遭受职场歧视和制度设计的冲击。问卷调查结果也同样表示有 65.28% 的高校女性体育教师在职业发展中受到传统的性别观念影响，感觉到在工作上不受重视，自己付出的努力和成果难以被看到，难以参加重大决策。仅有 34.72% 的高校女性体育教师在工作上没有受到

传统的性别观念影响,但他们仍表明在一定程度上他们渴望获得更大的权力或者可以被重视。

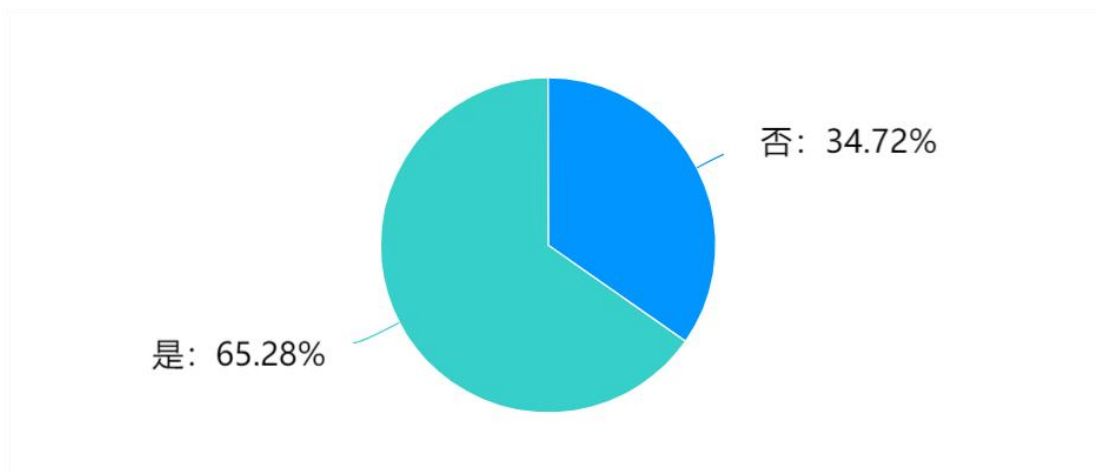


图 5-9 高校女性体育教师是否受性别观念影响情况

在日常的生活中,人们对女性的刻板印象已然存在,总是优柔寡断的、缺乏一定的领导力,这种刻板印象的存在一定程度上影响高校女性同样教师的行为。^[56]相关研究表明,一个成功的女性领导者往往会出现一定的男性特征,例如,刚强果断、态度强硬等。这些性格特征往往违背了人们对于高校女性体育教师的刻板印象,会受到一定的指责,使高校女体育教师在领导时陷入权力困境,不仅不会获得下属的尊敬和敬佩,还会让下属反感,产生一定的排斥心理,难以服从领导。

5.4.2 人口老龄化的出现

人口老龄化的步伐加快,社会养老和托育服务体系的完善程度对高校女性体育教师的职业发展产生了一定的影响。人口老龄化使得家庭养老负担加重,现有的社会养老和托育服务体系的不完善,高校女性体育教师在照顾老人和孩子方面面临更大的压力。这种不完善主要表现在服务质量参差不齐,价格较高,许多高校女性体育教师在寻找合适的社会养老和托育服务时,面临着巨大的困难。

部分高校女性体育教师找不到合适的托育机构,选择在工作时间请假处理家庭事务,这对她们的教学和科研工作产生了一定的影响,也对她们的职业发展产生了负面影响。目前,社会对高校女性体育教师的期望也在发生变化,期望她们在承担教学和科研任务的同时,还要在在家庭养老和育儿方面发挥更大的作用,进一步加剧了高校女性体育教师的职业发展压力。

想要改善高校女性体育教师的职业发展环境,我们需要从完善社会养老和托

育服务体系入手，提高服务质量，降低价格，同时也需要调整社会对高校女性体育教师的期望，让她们在家庭和职业之间找到平衡，从而更好地发展自己的职业生涯。

2021年5月31日，中共中央为了积极应对人口老龄化召开会议，进一步优化生育政策，开放实施“三孩政策”及配套支持措施。“三孩政策”实施会为职业女性带来了更多的家庭和职业压力，更为高校女性体育教师带来了更多的压力，国家和学校更昂贵的用人成本，同时也将考虑是否使用或重用高校女性体育教师，对高校女性体育教师产生歧视，这造成了职业女性生育意愿持续走低。因此，生育对高校女性体育教师产生的影响是普遍存在的，主要科研概括为以下几个方面：一是孕产及哺乳期身体与心理状况不佳对女性职业发展的直接影响；二是产后职业资本减少对女性职业发展的间接影响；三是自身职业动机减弱对女性职业发展的根本影响。^[57]

第6章 新时代安徽省高校女性体育教师职业发展路径

6.1 个人层面：提升自身的专业素养和职业竞争力

高校女性体育教师的职业发展需要多方面的努力和规划。通过持续学习、提升教学能力、加强科研能力、建设个人品牌以及保持良好的心理素质，确立恰当的职业目标，减轻职业倦怠感。高校女性体育教师可以在职业道路上取得显著的进步和成就。

（1）对心理韧性和职业规划保持积极态度，面对职业发展中的挑战和困难，保持积极乐观的心态，勇于面对和解决问题；制定职业规划，明确自己的职业目标和发展方向，制定详细的职业规划，并不断调整和完善；寻求职业指导，积极向导师、同龄人或职业顾问寻求指导和建议，为个人的职业发展提供强有力的支持。

（2）自我提升与专业发展。持续学习，积极参加各种专业培训、学术会议和研讨会，不断更新体育教学理念和方法，掌握最新的体育科研动态；提高学历层次，通过进修硕士、博士学位等方式，提升自身的学术水平和科研能力，为职业发展奠定坚实基础。考取专业证书，积极参加各类体育教练员、裁判员等专业资格认证考试，获取相关证书，提高自身的专业竞争力。^[58]

（3）提高教学能力和教学质量。精心备课，深入学习教材，根据学生的实际情况和需求设计科学合理的教学计划，提高课堂教学效果；创新教学方法，积极探索和实践翻转课堂、混合学习等新的教学方法，激发学生的学习兴趣 and 积极性。重视教学反馈：及时收集学生反馈，不断改进和完善教学方法，提高教学质量。

（4）研究能力和学术成就。积极参与科研项目，积极申请或参与各类体育科研项目，通过科研实践提高科研能力。发表学术论文，积极撰写和发表高质量的学术论文，展示自己的研究成果，增强学术影响力。建立学术交流平台，与其他大学或研究机构的体育教师和专家建立联系，开展学术交流与合作，共同提高科研水平。

（5）个人品牌建设和影响力提升。建立个人网站或博客，展示自己的教学

成果、研究成果和个人风格，提升个人品牌知名度；积极参与社会活动和各种社会体育活动，如担任体育赛事裁判、参与社区体育指导等，扩大自己的社会影响力；利用微博、微信等社交媒体平台分享自己的教学经验和研究成果，与同龄人 and 学生互动交流，增强个人影响力。^[59]

6.2 家庭层面：消除刻板印象，共同承担责任

家庭因素对高校女性体育教师职业发展影响显著，应构建更完善的家庭支持体系。除了倡导男女平等分担家务劳动、立法保障男性育儿假等措施外，还可建立家庭支持互助网络。以社区或高校为单位，组织家庭互助活动，让教师家庭之间相互交流育儿经验、分享照顾老人的资源。对于“男主外、女主内”模式导致女性职业发展受限的问题，开展家庭职业发展辅导，帮助家庭成员重新认识女性职业价值，鼓励家庭成员共同承担家庭责任，为高校女性体育教师创造更好的家庭职业发展环境。^[60]

家庭成员应理解并支持女性体育教师的工作，共同承担家务和育儿责任，减轻高校女性体育教师的家庭负担，使其有更多时间和精力投入职业发展；给予情感上的支持，帮助她们缓解工作压力，增强职业认同感和自信心。保持良好的沟通，相互包容，共同解决家庭问题，营造和谐的家庭环境，为高校女性体育教师提供稳定的后盾；鼓励家庭成员共同学习和成长，支持高校女性体育教师在职业上的追求，形成积极向上的家庭氛围；平衡工作与家庭，帮助高校女性体育教师合理安排工作和家庭时间，提高时间利用效率，实现工作与家庭的平衡。

6.3 学校层面：营造良好氛围，优化支持体系

高校充分肯定高校女性体育教师对于学科建设、人才培养以及团队多样化的贡献，为高校女性体育教师创造男女平等的工作氛围。精准了解高校女性体育教师在职业发展过程中所遇到的技能短缺问题，高等院校应针对高校女性体育教师制定职业发展规划，确保高校女性体育教师的需求与发展高度契合。建立多层次的职业教育网络，融入体育、教育、管理一系列知识与技能的教育形成连贯的教育链条，组织高校女性体育教师参加与专业相关的培训，不断地提高自己的综合实力，全方面的发展自己，更好的参与到竞争中去。相关部门在招聘、晋升等环节中，结合相关战略来设定一定的男女比例，实现管理团队多样化。可以设立专项的发展基金，支持高校女性体育教师师资队伍的建设，培养并吸引高素质的女

性体育教师。定期开展教师培训交流研讨等活动,提升高校女性体育教师的专业能力与教育水平,为高校女性体育教师提供更加优质的教育。^[61]

高校应贯彻落实相关法律法规,提高社会性别意识,消除原有的性别偏见,遵循男女平等的原则。平等的看待每一位教师,客观的评价高校女性体育教师,为其提供良性竞争的机会,建立科学有效的人才培养机制,避免社会性别歧视行为的产生。^[62]这有利于塑造良好的竞争环境,提升学校形象,提高高校女性教师的忠诚度与凝聚力,建设卓越的体育文化。

高校作为工作单位,应该对于育儿需求的高校女性体育教师采取倾斜的政策,严格执行有关于妇女女性体育教师的社会各项保障制度。在传统意义上的三八妇女节活动,不应局限于赠送小礼品,还可以发放一定的卫生用品补贴。目前部分中小学以及高校,已经对女性教师按月发放卫生用品补贴,每月六十到一百元不等,具体情况可以由学校自己设定,从精神上真正的尊重女性、突出女性。

对于一些孕期或者休产假的女性,在身体尚未完全恢复期间,一定要保证其可以受到充分的休息和照顾,由于体育教师在课堂上运动强度较大的,可以适当的延长休产假的时间,同样也可以选择远程办公的方式来进行一些简单的工作,处理一些事务。^[63]高校同样可以选择一些机构或者专业的团队为有孩子的教师提供校内或学校附近的托儿服务,为高校女性体育教师提供更多的选择和便利,帮助他们在工作和家庭之间相互平衡,对他们的职业发展起促进促进作用。积极营造平等、和谐、包容的工作环境,同时确保性别平等原则在所有的政策和程序中得到充分的体现,积极引导高校女性体育教师,使他们走向一个正确且又高效的道路。

6.4 社会层面:优化体制保障,强化社会支持与认可

伟大领袖毛主席曾表示“妇女能顶半边天”充分的肯定了女性在社会发展中的重要地位,从改革开放到现如今女性在各行各业均取得了举世瞩目的成就充分地实现了自我价值为社会主义现代化建设贡献了属于自己的力量。妇女是推动社会进步的重要力量,不应该把女性的发展仅仅看作是广大女性群体的专属责任和义务,应该看作是整个人类所要共同解决的问题。^[64]因此,需要从全方面出发,推动社会个体广泛参与,从而激发高校女性体育教师全面发展新活力。主观能动性是人实现发展最重要的推动力量,从高校女性体育教师自身着手,加强高校女性体育教师身能力建设、激励高校女性体育教师实现自身价值,塑造自尊、自立、

自强、自信、自律、自主的新时代女性。^[65]

可以通过设立“高校女性体育教师发展基金”，为高校女性体育教师提供更多学习和发展的机会。用于参加校外培训，学历提升，学术研讨等，可以更好的提高高校女性体育教师的专业水平，增强职业竞争力；基金还选择一部分用来奖励获得一定成就的高校女性体育教师，激励她们进行学术研究，从而提高学术地位和社会影响力。为高校女性体育教师源源不断的提供新的动力，解决当前问题，促进高校女性体育教师在高校体育中不断创新和发展，为未来提供发展动力，不断提升学校体育的教育水平。

优化体制保障是保障高校女性体育教师基本权益的基础。在现代环境下，高校女性体育教师面临着工作与家庭的双重压力，在家庭角色和社会角色中不断转换，对她们的职业发展产生了一定的阻碍。我们可以通过制定和完善相关的政策，为女性教师提供一定的保障，例如：合理的产假、陪产假政策，随着互联网的普及我们还可以线上办公等方式灵活安排工作，帮助高校女性体育教师更好地平衡工作和家庭。

充分利用互联网让大众了解到高校女性体育教师自身的价值与意义，宣传高校女性体育教师的工作内容与相关成就，积极举办健身节或健康讲座，使高校女性体育教师拥有更多的机会展示自己，使更多的人深入了解高校女性体育教师，充分肯定高校女性体育教师的社会地位与价值。

第7章 结论与展望

7.1 结论

新时代以来，国家高度重视体育事业发展，坚持“体育强国”等重要战略，高校女性体育教师的地位也逐渐被提高，国家强调对女性劳动权益的保护，但有关于高校女性体育教师性职业发展的的问题，仍存在许多问题。高校女性体育教师收入水平始终低于男性，且主要分布于低收入中等收入。

本文采用文献资料法、专家访谈法、问卷调查法、政策分析法、数据分析法实地考察等方法，搭建理论分析框架，奠定本文研究视角；通过梳理并总结国内外研究成果的基础上，对研究所涉及到的核心概念和理论基础进行阐释，结合已有成果与不足，揭示高校女性体育教师职业生涯影响的全貌，并且进一步探索了这种产生这些现象的影响因素。产生这些现象的因素有很多种具体概括为以下四个因素：

第一，个人因素，高校女性体育教师受生育的影响往往会错过自己职业发展的黄金时期，工作内容的单一化使其产生一定的职业倦怠，没有明确的职业规划，缺少指引和发展的动力。需要不断的提高自己的专业素养和能力，不断的突破自己，以获得更好、更高的成就。

第二，家庭因素，受传统的思想观念的影响，将大部分的时间和精力投入到家庭中，照顾家庭的压力难以得到分担和缓解，对于工作、晋升缺乏一定的积极性，内在优势在工作中被埋没。

第三，学校因素，学校对高校女性体育教师的职业发展处于漠视状态，需要着重激发高校女性体育教师自身发展活力，不断满足新时代发展的要求，不断地条体育学科的地位。

第四，社会因素，受刻板印象的影响，高校女性体育教师的认可度不高，“三孩政策”的推出使高校女性体育教师在职业发展中举步维艰。

面对这些问题，不断加强家庭、学校以及社会等方面的沟通，高校女性体育教师提升自身的专业素养和职业竞争力；学校不断重视高校女性体育教师的发展，积极引导高校女性体育教师不断提升自己，努力达到新的高度；加强对高校女性

体育教师的各项保障制度，减轻压力，减少后顾之忧；加大宣传力度，弘扬女性力量，消除刻板影响，促进共同发展。

7.2 展望

由于时间和精力所限，本文仍存在一些不足。第一，高校女性体育教师职业发展问题进行了初步探讨，高校女性体育教师的职业发展存在个体差异，而不同个体特征的高校女性体育教师其职业发需求也不相同，因此，还需要进一步的深入研究。第二，针对青年教师职业发展的对策设计方面，重点从院校角度提出相应优化建议，而影响高校女性体育教师发展的因素很多，例如良好的社会环境也可以为高校女性体育教师的职业发展提供更多的支持和帮助，后续有待从其他视角进一步探讨改进策略，以从多方面真正助力高校女性体育教师的健康职业发展。

参考文献

- [1] 六部门印发《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》：激发教师队伍创新活力[J]. 中国人才, 2021, (04):7.
- [2] 本刊编辑部. 新时代高校教师队伍建设路径[J]. 中国电力教育, 2022, (03):8.
- [3] 本报评论员. 做增强“四个意识”、坚定“四个自信”、坚决做到“两个维护”的示范标杆[N]. 楚雄日报(汉), 2020-08-17(001).
- [4] 教育部负责人就《教育强国建设规划纲要（2024—2035 年）》答记者问[J]. 高教学刊, 2025, 11(S2):3-4.
- [5] 宋超. 高校体育教学中“健康第一”理念的实施探析[J]. 当代体育科技, 2022, 12(03):77-79.
- [6] 陈如平. 加快教育强国建设的基本路径[J]. 人民教育, 2024, (08):6-10.
- [7] 陈如平. 加快教育强国建设的基本路径[J]. 人民教育, 2024, (08):6-10.
- [8] 许新, 李莉. 探究高校女性体育教师职业生涯发展的困境与出路[J]. 现代职业教育, 2021, (41):96-97.
- [9] 要闻博览[J]. 云南教育(视界时政版), 2024, (10):4-5.
- [10][1]高继文, 程美. 十八大以来中国特色社会主义发展的新趋向[J]. 山东行政学院学报, 2017, (01):1-7.
- [11]栗战书. 全面把握中国特色社会主义进入新时代[N]. 人民日报, 2017-11-09(002).
- [12]学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神[N]. 黑龙江日报, 2017-12-06(002).
- [13]张洁. 提升岳阳楼区初中女性体育教师职业发展的对策研究[D]. 湖南理工学院, 2023.
- [14]屈明, 李江, 邓兴平. 聚焦新时代体育教师专业素养促进学校体育高质量发展——2024年重庆市中学体育教师教学基本功比赛综述[J]. 中国学校体育, 2025, 44(01):57-60.
- [15]谢超. 核心素养背景下中学体育教师专业发展机遇、现实挑战与纾解之策[C]//北京体育科学学会, 天津市体育科学学会, 河北省体育科学学会. 京津冀学校体育工作学术研讨会论文集. 天津中德应用技术大学;, 2024:56.
- [16]关朝阳, 刘洋, 王莉. 我国教师专业发展评价的研究综述——兼论对体育教师专业发展评价研究的启示[J]. 体育科技, 2024, 45(05):116-118.
- [17]杨雅晰. 我国体育教育专业学生核心素养及其影响因素研究[D]. 北京体育大学, 2022.
- [18]王健, 卓贞梅, 何毅, 等. 新时代体育教师的健康教育使命、践行困境及纾困之策[J]. 上海

体育大学学报, 2025, 49(01):28-36

[19]牟柳. 高校体育教育专业核心课程的人文价值及其实现[D]. 西南大学, 2021.

[20]薛继红, 武君宇. 山西省“国培计划”培训模式解读[J]. 山西教育(管理), 2014, (12):7-9.

[21]李社旺. 我国高校青年体育教师职业发展研究[D]. 福建师范大学, 2023.

[22]崔二军, 冯庆雨, 刘明昌. 教育家精神指引下高职体育教师队伍建设路径探索[C]//中国高等教育学会体育专业委员会. 第十五届高校体育教师学术交流暨教育科学论文报告会论文集. 河南工业职业技术学院; 华中农业大学体育部; , 2024:79-83.

[23]汪静雅, 徐珂, 单冬冬, 等. 体育教师职业发展中存在的问题与解决策略[C]//陕西省体育科学学会, 陕西省学生体育协会. 第二届陕西省体育科学大会论文摘要集(专题六). 西安体育学院; , 2024:377-382.

[24]邹修阳, 朱从庆. 新时代我国体育教师专业化发展方向——基于《义务教育阶段体育与健康课程标准(2022年版)》的分析[C]//中国体育科学学会. 第十三届全国体育科学大会论文摘要集——专题报告(学校体育分会). 上海师范大学; , 2023:1573-1575.

[25]窦慧敏. 成都市青年女性新闻工作者职业压力研究[D]. 成都体育学院, 2020.

[26]王丽静. 中学体育教师职业认同、教学效能感与工作投入的关系研究[D]. 山西师范大学, 2019.

[27]周葆崧, 赵燕. 中国式现代化进程中高校体育教师队伍建设研究——基于德性实践论视角[C]//湖北省体育科学学会. 第二届湖北省体育科学大会暨第五届现代体育与军事训练发展学术论坛论文摘要集. 武汉华夏理工学院; , 2024:871-872.

[28]秦玲莉, 彭光辉. 制约高校女性体育教师职业发展的若干因素调查[J]. 吉林体育学院学报, 2007, (06):36-37.

[29]吴丽芳. 高校女性体育教师职业生涯发展的困境与出路[J]. 科技信息, 2010, (30):11-12.

[30]秦玲莉, 彭光辉. 制约高校女性体育教师职业发展的若干因素调查[J]. 吉林体育学院学报, 2007, (06):36-37.

[31]蒋佩佩, 陈辉映. 青年女性体育教师专业发展动力的质性研究[C]//中国体育科学学会. 第十三届全国体育科学大会论文摘要集——墙报交流(学校体育分会)(八). 扬州大学体育学院; , 2023:261-263.

[32]陈鲁. 角色冲突理论视域下中学女性体育教师的职业发展研究[D]. 山东师范大学, 2020.

[33]付正鑫, 杨小军, 康传坤. 升职还是生子——职业发展对女性生育的影响[J]. 山西财经大

学学报, 2024, 46(10):14-27.

[34]Y.L. J W ,P.H. O .Teaching physical education abroad: Perspectives from host cooperating teachers, local students and Australian pre-service teachers using the social exchange theory[J].Teaching and Teacher Education, 2023, 136

[35]侯乐旻. 国外教师专业发展对我国的启示[J]. 西部学刊, 2021, (02):106-108.

[36]Cazorla G J ,González G L ,Burgueño R , et al.What factors are associated with physical education teachers ' (de)motivating teaching style? A circumplex approach[J].European Physical Education Review, 2025, 31(1):87-108.

[37]Grecic D ,Sprake A ,Thomson A , et al.The epistemic judgement framework: a reflexive tool for physical education teachers' professional development to support Quality Physical Education[J].Frontiers in Education, 2024, 91480690-1480690.

[38]Tomura T ,Sato T ,Miller T R , et al.Japanese elementary teachers' experiences during online professional development regarding involvement of immigrant parents in physical education[J].European Physical Education Review, 2024, 30(2):228-249.

[39]Li R .Research on the Training of College Physical Education Teachers from the Perspective of Career Development[J].Frontiers in Sport Research, 2023, 5(5):

[40]Takahiro S ,Emi T ,Douglas E , et al.Japanese elementary teachers' professional development experiences in physical education lesson studies[J].Physical Education and Sport Pedagogy, 2020, 25(2):137-153.

[41]李海霞, 钟秉枢. 新时期高校女体育教师职业成功感知现状、特点与差异研究[C]//中国体育科学学会. 第十一届全国体育科学大会论文摘要汇编. 山东体育学院;首都体育学院;, 2019:3551-3553.

[42]鲁娟. 高校女体育教师的职业困惑及对策 [J]. 吉林广播电视大学学报, 2018, (05):18-20.

[43]何桂玲, 蒋保洋, 李思雨, 等. 孩子照料对女性职业发展的影响研究——基于北京市 490 份问卷调查[J]. 现代商贸工业, 2025, (02):119-122

[44]王景亮. 近年来我国高校体育教师职业倦怠情况研究 [J]. 当代体育科技, 2014, 4(33):142-143.

[45]张绍通. 高校体育教师职业倦怠的原因及解决对策 [J]. 人才资源开发, 2018, (22):64-66. DOI:10.19424/j.cnki.41-1372/d.2018.22.029.

[46]刘媛, 戚海兵. 高校体育教师职业倦怠现状研究[J]. 武术研究, 2018, 3(02):135-137..

[47]张云华, 吴嘉. 家务劳动时间对中国女性职业发展的影响——基于垂直流动视角[J]. 宁

波大学学报(人文科学版), 2024, 37(06):99-114.

[48]张彦君. 高校女教师学术发展影响因素分析[J]. 河南教育学院学报(哲学社会科学版), 2013, 32(02):65-67.

[49]李慧敏, 陈晓瑜. 关于高校女教师职业发展的审视与思考——以社会性别为视角[J]. 南昌教育学院学报, 2017, 32(01):38-41.

[50]李育辉, 陈佳颖. 女性中层管理者职业继续发展阻碍因素的探索研究[J]. 天津大学学报(社会科学版), 2024, 26(04):308-319.

[51]韩宜铮, 高健群. 察布查尔锡伯自治县中学女教师职业发展现状调查与分析[J]. 昌吉学院学报, 2018, (01):77-83.

[52]苏慧. 高校专任女教师职业生涯中的社会性别影响[D]. 安徽师范大学, 2020.

[53]田珊珊. 第四期中国妇女社会地位调查动员会在京召开[N]. 中国妇女报, 2019-12-05(003).

[54]张洁. 提升岳阳楼区初中女性体育教师职业发展的对策研究[D]. 湖南理工学院, 2023.

[55]李福荔, 乔艳, 刘佳昕等. “她”力量: 女性管理者职业发展的破局之道[J]. 清华管理评论, 2023(Z2):76-83.

[56]何婉. 新时代我国妇女全面发展的理论基础与现实路径研究[D]. 兰州财经大学, 2021. 滕栋梁, 蔡宝忠. 谈女性体育教师的教育优势[J]. 辽宁体育科技, 2006(04):68.

[57]申继亮. 教师人力资源开发与管理[M]. 北京:北京师范大学出版社, 2006:92.

[58]吴强. 如何提升专业教师自身的职业能力[J]. 职业, 2012, (36):60.

[59]陈纪周. 基于职业素养培养的高职体育教学改革探索[J]. 产业与科技论坛, 2017, 16(14):143-144.

[60]李福荔, 乔艳, 刘佳昕等. “她”力量: 女性管理者职业发展的破局之道[J]. 清华管理评论, 2023(Z2):76-83.

[61][1] 范莉莉, 陶士俭. 影响女体育教师发展的因素及对策研究[J]. 运动, 2018, (15):123-124.

[62]张韵. “全面二孩”政策对女性职业发展的影响及其因应之策[J]. 福建行政学院学报, 2016, (04):104-112.

[63]罗飞. 强化“四项保障”着力社工实务[J]. 社会福利, 2013, (10):47.

[64]郭秀玉. 自尊、自信、自立、自强——谈提高妇女的自身素质[J]. 昌潍师专学报, 1995, (01):76-77.

[65]王倩. 我国生育保障制度探析及对策[J]. 保险职业学院学报, 2024, 38(04):10-14.

附录

附件 1:

新时代高校女性体育教师职业现状调查

尊敬的老师您您好:

我是*****体育学院 2022 级体育硕士研究生, 目前正在进行“新时代高校女性体育教师的职业发展”的研究。为了了解新时代高校女性体育教师发展现状、影响因素及需求, 以促使高校女性体育教师的成长, 促进社会和谐, 特设计了本份问卷。本问卷采用不记名方式, 希望您根据自己的实际情况进行填写, 问卷的调查结果仅为学术研究所用, 所有的回答都将被严格保密。对您给予的帮助和支持, 表示最衷心的感谢!

研究生: * *

导 师: ***

请根据您的真实情况在“□”里填写或在所确定的选项前面打“✓”。

一、安徽省新时代高校女性体育教师的基本情况调查。

1. 您所就职的学校: _____ [填空题]

2. 您的年龄

☐ ≤30 岁

☐ 31-40 岁

☐ 41-50 岁

☐ >50 岁

3. 您的教龄

☐ ≤5 年

☐ 6-10 年

☐ 11-15 年

☐ 16-20 年

☐ >20 年

4. 您的受教育程度

☐ 本科及以下

☐ 硕士研究生

☐ 博士研究生

5. 您的岗位类型

☐ 教学为主型

☐ 教学科研型

☐ 科研为主型

☐ 不分类型

6. 您的婚姻状况

☐ 已婚

☐ 未婚

☐ 丧偶

☐ 离异

二、安徽省新时代高校女性体育教师的专业发展现状调查。

7. 您的职称

☐ 无

☐ 助教

☐ 讲师

☐ 副教授

☐ 教授

8. 您的职务属于

☐ 无

☐ 副科级

☐ 科级

☐ 副处级

☐处级 ☐副厅级 ☐正厅级及以上

9. 您近三年作为指导教师指导学生参加各类比赛获奖情况[可多选]

☐无 ☐院校级 ☐市厅级
☐省部级 ☐国家级 ☐其他_____

10. 您近三年个人参加的各类比赛的获奖情况[可多选]

☐无 ☐院校级 ☐市厅级
☐省部级 ☐国家级 ☐其他_____

11. 您近三年主持科研项目情况[多选]

☐无 ☐院校级 ☐市厅级
☐省部级 ☐国家级 ☐各类横向课题

12. 您近三年公开发表的论文情况（一作或通讯）[可多选]

☐无

☐T类：特种刊物论文，指在《SCIENCE》和《NATURE》两本期刊上发表的论文。

☐A类：权威核心刊物论文，指被国际通用的 SCIE、EI、ISTP、SSCI 以及 A&HCI 检索系统所收录的论文（以中国科技信息研究所检索为准），或同一学科在国内具有权威影响的中文核心刊物上发表的论文，论文不含报道性综述、摘要、消息等。

☐B类：重要核心刊物论文，指在国外核心期刊上刊登的论文（见《国外科技核心期刊手册》）或在国内同一学科的中文核心期刊中具有重要影响的刊物上发表的论文。

☐C类：一般核心刊物论文，指《全国中文核心期刊要目总览《北大图书馆 2010 版》刊物上发表的论文。

☐D类：一般公开刊物论文，指在国内公开发行的刊物上（有期刊号“CN”“ISSN”，有邮发代号）发表的论文。

☐E类：受限公开刊物论文，指在国内公开发行的但受发行限制的刊物上（仅有期刊号、无邮发代号）发表的论文。

三、影响安徽省新时代高校女性体育教师的职业发展的因素调查。

13. 请将以下影响因素由低到高排列

①个人因素 ②家庭因素
 ③学校因素 ④社会因素

14. 您是否产生了职业倦怠

☐是 ☐否

15. 您对自己的职业生涯发展有无明确的目标

☐有明确的发展目标并在不断努力
☐有明确的目标但尚未开始为其努力
☐有明确的目标，但受到其他客观条件的约束，很难实现
☐尚未确立明确的目标

16. 您对您的职业发展持什么态度

☐非常重视 ☐重视 ☐无所谓 ☐不重视 ☐非常不重视

17. 您的职业发展方面的压力主要来自[多选题]

☐绩效考核 ☐职称晋升 ☐教学业绩 ☐科研业绩 ☐人才培养
☐专业发展 ☐人际关系 ☐竞争环境 ☐工作保障 ☐经济收入

☐角色职责 ☐其他

18. 您一天在家庭中（例如家务、教育子女、照顾老人）花费多长时间？

☐0-2h ☐2-4h ☐4-6h ☐6h 及以上

19. 您的家庭分工模式是哪一种

☐男主外，女主内 ☐共同承担，不分里外 ☐女主外，男主内

20. 对于事业与家庭责任之间的关系，您的看法是

☐两者基本不会冲突 ☐两者会冲突，但会努力平衡
☐两者会冲突，会优先考虑事业 ☐两者会冲突，会优先考虑家庭

21. 您认为对高校女性体育教师职业发展产生影响较大的学校管理制度有哪些？[多选题]

☐职称制度 ☐岗位聘用制度 ☐考核评价制度 ☐工资福利制度
☐培训发展制度 ☐教学管理制度 ☐科研管理制度 ☐其他

22. 你认为本单位对女性体育教师培养的重视程度和对男性体育教师的重视程度

☐十分重视女性体育教师 ☐比较重视女性体育教师
☐同等重视 ☐不重视女性体育教师

23. 传统的社会性别观念是否阻碍了您的职业发展？

☐是 ☐否

24. 政策中对于高校女性体育教师的各项保障制度是否在就业期间落实？

☐完全落实 ☐基本落实 ☐没有落实 ☐不清楚

25. 目前政策中对于女性体育教师的保障制度是否满意？

☐非常满意 ☐比较满意 ☐无所谓
☐不满意 ☐非常不满意

26. 您认为目前高校女性体育教师相较于高校男性体育教师的社会认可度如何？

☐较低 ☐平等 ☐较高

四、促进安徽省新时代高校女性体育教师的职业发展相关措施调查。

27. 认为高校女性体育教师最需要支持有哪些？（多选题）

☐工资待遇 ☐生活补贴 ☐职称评定
☐科研资助 ☐养老保障 ☐其他

28. 为了改变女性体育教师的职业发展现状，最重要的措施[多选题]

☐学校支持引导，推动性别多样化
☐完善社会经济体制、福利保障制度
☐学校支持引导，推动性别多样化
☐减轻女性的家庭负担，让女性可以更好的专注于自身的职业发展
☐无所谓，顺其自然就好
☐其他

29. 请问您对促进高校女性体育教师职业发展的建议或意见有：

附件 2:

安徽省高校女性体育教师职业发展访谈提纲

1. 生育对您的职业发展产生了哪些影响？
2. 就家庭方面而言，您是否需要工作单位对子女进行托管等一系列服务从而减轻家庭的压力，更好的投入到事业中去？
3. 目前各项基金及奖金的男女分配是否均衡？
4. 您认为在高校中相较于男性体育教师，女性体育教师职业发展中的优势有哪些？
5. 在您看来，高校女性体育教师与其他学科的女性教师相比有哪些不同之处？
6. 请谈谈您学校/部门的职称评审情况（流程方式要求等等）？
7. 您入职以来在职业发展方面遇到过阻碍？

您是怎么看待这些阻碍以及对于这些阻碍您采取了哪些应对策略？

8. 政策中对于高校女性体育教师的各项保障制度是否满意？是否还需要其他的政策保障？
9. 您觉得高校女性体育教师这个群体在社会中是否被认可？相较于男性体育教师社会地位如何？

攻读学位期间发表的学术论文目录

[1] 朱静.新时代环境下高校女性体育教师的发展[C]//中国体育科学学会.第十三届全国体育科学大会论文摘要集——墙报交流(学校体育分会)（八）.安徽工程大学;,2023:428-429.

致谢

时光荏苒，如白驹过隙，转眼间，我的研究生生涯即将画上句号。值此论文完成之际，我怀着无比激动与感恩的心情，向所有给予我帮助和支持的人致以最诚挚的谢意。

衷心感谢我的导师谢叶寿教授。三年来，您渊博的学识、严谨的治学态度以及精益求精的工作作风深深感染了我。从论文的选题、框架的构建到内容的修改，每一个环节都离不开您的悉心指导和耐心帮助。您教会了我如何进行科学研究，培养了我独立思考和解决问题的能力。在我遇到困难和挫折时，您总是给予我鼓励和支持，让我重新找回信心。您的言传身教将使我受益终身。

同时，感谢学院的各位老师。你们精彩的授课和无私的奉献，拓宽了我的知识面，开阔了我的视野。在论文的开题、中期检查以及预答辩等环节，你们提出了许多宝贵的意见和建议，为论文的完善提供了重要的帮助。你们的教诲我将铭记于心。

感谢我的同窗好朋友们。在这三年的学习和生活中，我们相互鼓励、相互支持、共同进步。我们一起讨论学术问题，一起分享生活中的喜怒哀乐。你们的陪伴让我的研究生生活充满了温暖和欢乐。特别感谢在论文撰写过程中给予我帮助的同学，你们的建议和意见对我有很大的启发。

深深感谢我的家人。是你们在我背后默默地付出，给予我无尽的爱和支持。在我求学的道路上，你们始终是我最强有力的后盾。你们的关心和鼓励是我前进的动力，无论遇到什么困难，只要想到你们，我就充满了勇气。

未来的日子里，我将带着这份感恩之心，努力拼搏，为社会做出自己的贡献，不辜负大家的期望。

尚德敏学 唯实惟新

