

高校女教师的职业发展困境分析与出路探索

陈筱煦

南京理工大学 江苏江阴 214443

摘要：随着高校教师的竞争日益激烈，女教师在校内被边缘化，受到的性别盲视问题日益突出，只有正视女教师的职业发展困境并对其解决办法进行探索尝试，才能促进高校职业环境健康发展和社会和谐稳定。

关键词：高等教育；女教师；职业发展；平等

一、背景及研究现状

随着女性接受、参与高等教育的比例不断提升，女性教师成为高校教学、科研、管理各环节中不容忽视的力量。受传统认知、身体素质、社会环境等因素的影响，女性教师在高校中的职业发展之路并不顺畅。而由于教育普及化时代的到来，众多高校纷纷开始扩大招生规模，扩展办学地域空间，高等教育规模的迅速扩大需要大量教师支持和配合，生师比的逐渐扩大。这些无疑在一定程度上增加了教师的工作负担，在男女性别职业状态尚未完全改善的今天，这种高强度、高压力的工作环境使高校女教师的职业发展之路更加艰难。

学界对于高校女教师的研究主要集中在两方面，一是对于其健康的关注（包括生理、心理）；二是针对其职业发展困境的分析。禹旭才《高校女教师的发展困境：社会性别视角的审视》指出“边缘化危机与性别迷思仍是当下高校女教师发展的两大主要困境。”^[1]此外，他还提出“全纳女性”^[2]的概念，对高校女性教师的发展问题进行分析。对于突破高校女性教师困境提出策略的有陈培蕾《基于后现代女性主义看高校女教师的职业发展》、朱佳妮、周默涵《学术金字塔中的“她力量”：高校工科女性教师科研自我效能感研究》等文章，均提出制度完善、社会关怀、自我提升的策略办法。

综上，学界对于女性教师职业发展问题的关注不多，但随着高等教育的不断发展，高校教师的考核标准日益严格、竞争日益激烈，在如此工作环境中，青年教师的工作压力日益增大，其中女性教师所承担的工作压力和面对的困境就更是不言而喻。探讨、尝试解决高校女教师的职业发展困境，是构建和谐幸福社会的题中应有之义。

二、困境分析

目前高校女教师的职业发展的困境除社会对教师群

体的要求提高外，仍旧存在由于性别因素造成的边缘化、性别盲视等问题。边缘化和性别盲视问题又互为因果，如此循环往复，导致女教师的职业发展之路愈发困难。

1. 边缘化问题

科研边缘化。教学和科研是高校发展的一体两翼，也是教师职业发展与考核的重要因素。高校现阶段发展和教师的晋升考核中，科研的热度、难度都极大的高于教学，但相较于男性教师，女教师所获得的科研资源、机会并不多，她们更多的是主动或被动的从事教学工作。以江苏某高校2023年度教改工程项目的主持人男女占比为例，全校160项课题中，首位主持人或独立主持人为女性的仅30余项，不足项目总数的1/5。除去直观的课题项目申报数据，执教的性别比也可以看出女教师在科研资源上的劣势：以江苏某高校2024年秋季学期教学安排为例，该校本科生公共基础课程（数学、英语、思政类）的执教男女教师比为27:29，男女比例基本持平，但研究生课程执教男女比为480:193，其中还有很多女性是在合作授课中排名末位，若再细分授课教师的排名情况，则比例会更加悬殊。通过执教男女教师数据对比，也可以看出高校女教师从事教学工作的范畴仍以本科生基础课为主，研究生精深课程较少，而研究生所组成的课题组是高校教师进行科研必不可少的一部分。且研究生授课方式更加灵活，师生的讨论、互动更多，而本科生公共基础类课程多是以面授讲课为主，且一般是低年级本科生所学，该类学生的科研贡献度无法与研究生相提并论。因此，女教师研究生课程的缺失相对应的即是科研资源的缺失。

权力边缘化。随着女性接受高等教育比重增加，高校内女性工作者的人数随之增加，但女性教师担任领导的人数相较于男性依旧有较大差距，高校内部掌握话语权的依旧以男性为主。以某高校为例，学校科研院处级

以上领导成员均为男性，教务管理部门处级以上领导男女比例为4:1，其他行政机关领导性别比也大致相似。如果说行政领导的男女比不足以体现女教师的权力边缘化，那么由专任教师选举出的学校各级教学督导则可以代表学校对于教学工作的领导权威，督导组成员男女比为45:22，女性督导仅为男性的一半。由这些数据对比可以看出，女性教师在高校各权力构成组占比较小，拥有的话语权不多，处于权力的边缘地带。即便妇女解放运动、男女平等思想（看似）深入人心的今天，面对领导、督导组中男女占比的悬殊，女性处于权力边缘的状况，我们仍旧可以对高校制度标准、考核中涉及女性教师的细节、公平性保持怀疑。

女性教师在高校内部能获取到的科研资源较少，负担的基础教学任务较重；获取的管理、监督权力较少，被监管的条框较多。这种现状导致女性教师在高校内部处于边缘化位置，无法在资源分配和规则制定中拥有与男性教师相等的话语权，导致女性教师在一些列的竞争中一直处于不利地位。而一些看似“公平”的规则，实际是忽略了性别差异性的盲视。

2. 性别盲视问题

生理性别盲视。男女之间生理性别的差异致使身体素质不一，在运动竞技领域会更充分的考虑到性别不同、身体素质不同、标准不同的问题，但高校工作领域目前尚未能并未妥善处理这种差异性。例如对于高校教师申报课题、基金或评职称，并未考虑到休产假女教师的时间安排问题。该类女教师在截止日期和考核标准上与男性、未休产假的女性完全一致，这种完全平均主义看起来具有一视同仁的公平性，是对男女性别差异的盲视。产假是女性应有的合法权益，在产假期间肩负的哺乳、养育幼儿，休养身体的任务，与此同时还必须事业不辍，产假期女教师在时间安排和身体素质上的难度都更大。高校工作的考核标准和规则制度是以教师的科研、教学等“智力”成果而非“体力”素养为依据，讲求“科学”胜过“人情”。在这种情况下如何处理生理性别上的差异，更好的制定规则标准，是高校乃至整个社会的任务与难题，是否要对产妇教师或是其他特殊情况的教师重新制定标准是整个社会需要考虑的问题。

社会性别盲视。受历史传统和社会观念的影响，女性通常被规训被期待成为温柔、细致的“贤妻良母”形象，并且大部分女性本身也如此认为。①比如女性教师通常兼具家庭、事业负担，并且会自觉托举家庭的男性追求事业上的进步，这点在高校进行出差、外派人员选

择时，会自觉认为男性更合适外出奔波就可以看出，这种考虑的出发点或许是对女性的关怀和照顾，但究其根本，是资源向男性倾斜，是对女性职业发展机会的剥夺。②比如所谓“铁娘子”“女汉子”“女强人”等称呼，夸赞女性在工作上的强硬与能力，但这种所谓职场“去性别化”在本质上是“去女性化”的表述，底层逻辑是男性优于女性，即“男性=强势=赞美”。而获此“殊荣”的女性必须在家庭中维持“贤妻良母”形象方可获得社会认同上的圆满。③高校现阶段的各项竞争、考核中，推崇“量化”标准，并将量化与科学、严谨画等号，而传统观念对女性的认知是“感性”“柔软”，这就使女性在竞争考核中天然的处于劣势。同时由于对女性的这种固有认知和特性很难“量化”考核，比如在科研或教学活动中女性教师相较与男性而言更有亲和力，更温柔细腻，这些特质并不会在考核体系中出现，而男性教师由于性别优势天然的被冠以“权威”“理性”的符号，则会在各类考核的指标体系中出现，因此女教师在考核中因性别一开始就处于相对弱势地位。不能否认“量化”指标的提出是社会发展进步的产物，可以更加公平客观的对参评人进行考核，但要注意的是，高校工作是人的工作，不是简单的数据堆砌，各项工作的开展和考核不应将感性、温柔视作非理性、非科学，更不能因该类特质难以“量化”而将其排除在工作开展、考核的规则指标之外。

女性教师在其职业发展过程中遭遇到的性别盲视问题，不仅仅是女性问题，更是人权问题。长久以来，忽略男女生理差异的平均主义和固守男女社会形象的父权主义，导致高校女性教师的职业发展困难重重，且影响深远。而性别盲视导致的规则标准制定不科学不合理，又会进一步导致女性在高校的边缘化处境，如此循环往复，不得出路。

三、出路探索

高校女教师的职业困境成因主要是传统文化和固有观念对女性的期待和约束，使女性在竞争中处于低位，并且传统文化和固有观念认为女性就应该低于男性，对在职业发展上追求进取的女性多持否定态度，这种固有观念亟需改变；随着高等教育的不断发展，高校教师考核、竞争的日益激烈，为解决女教师的职业发展困难，必须得完善高校考核、晋升规则；除此之外，女教师还要注重自我提升，提高自身实力与竞争力。

1. 转变观念

外部观念的转变。在全社会营造男女平等的氛围，

不再对性别持刻板印象，以多样性的角度来包容人。我国在建国后即提出“妇女能顶半边天”的口号，而几十年后，在国家经济文化不断发展的今天，在女性切实为社会发展做出贡献的今天，固有的男权枷锁依然在对女性进行约束。营造男女平等的氛围，不是要女性必须完全跳出性别特质与传统观念进行完全的割裂，而是给女性以选择的权利；不是要求女性拥有绝对的权力可以凌驾于男性之上，不是要求男女平均，而是要求男女平等。男女平等，应该且至少应做到不苛求女性必须温柔婉约，女性必须承担大部分甚至全部的家庭重任，女性必须居于男性之后；反之，也不以相反的要求来给男性施加压力。只有全社会都站在全面的人的立场而非单一的性别的立场上来看待事物，才能真正实现男女平等，才能促进社会和谐发展。

自身观念的转变。除了社会传统守旧观念的枷锁而外，部分高校女教师还对自身有契合传统的要求，对于自身突出部分会过分自省，感到羞愧。比如在科研课题组、职业晋升中，能力资历相当的情况下，女性教师对排名在男性之后感到习以为常；比如当女教师在产假期间无法进行工作而需对其他同事表示抱歉的情况；比如对于科研交流、工作调动都会优先考虑男性或未婚未育女性的情况，这些都是不合理的。在科研和学术面前，男女平等，女教师不应默认屈服男性之后；产假是女性应有之权利，不应为此表示抱歉，休产假也并非“优待”而是“本应如此”的权利；对于工作机会优先考虑男性的行为，也应保持警醒，或许其出发点是考虑女性身体素质和家庭因素，但这种考虑的出发点本身就是不平等的，更不应成为约定俗成的男性或未婚未育优先规则。高校女教师要对职场中隐性的不平等、不公平保持警醒，只有这样才能主动争取自身的合法、合理权益，促进高校女教师群体的职业发展。

2. 完善规则

完善指标，广开言路。高校在制定教师发展、考核规则时，应广开言路，切实的听取多方意见。^①在量化指标之外，考虑合理的加入弹性指标，不管是教学、科研还是管理工作，都是关乎“人”的工作，不可能只用数据指标就可以“理性”的囊括，必须将性别差异考虑在其中，加入“感性”才能更科学、合理的发展。^②科研、行政等权力中心留有女教师的一席之地，高校女教师们在工作中的积极拼搏精神和能力并不比男教师弱，而各权力中心女性的位置却不多且偏边缘，建议高校根据工作的性质和特点，合理切实的考虑设定最低女性比，

允许女性进入中心区，拥有话语权，以便更好的倾听不同的声音，真正做到广开言路。

建章立制，完善保障。相对于大刀阔斧的扭转观念、改革指标，在绝对平均和相对公平间寻找平衡点而言，高校现阶段可做的能取得立竿见影成效的是完善保障机制。比如对产假期的女教师的教学、科研工作配备好科研导师和助手，协助其按时按量完成工作；比如工会或组织对承担家庭负担较重的女性教师（或男性教师），加强子女教育和父母养老关怀，完善附属学校、老年活动中心等机构建设，解决高校女教师的家庭负担，使其能够更好的投身于事业之中；比如针对女性教师开展的女性体检和相关医疗保障，可以最大程度的保障高校女教师身体的健康，为职业发展奠定基本素质基础。

3. 自我提升

扫清高校女教师职业发展的障碍，除观念、制度的保障外，女教师本身综合实力的提升也至关重要。在高校教师竞争日益激烈，考核日益严格的今天，女教师要更加主动的参加各类学习、交流、培训活动，以提升自身的职业素养和科研能力；同时要积极锻炼身体，锤炼心理，增强身体素质，加强抗压能力，为高强度工作考核夯实身体和心理基础。

结语

高校女教师群体在职业发展中的边缘化和性别盲视，极大的阻碍了女教师的职业发展。面对这些阻碍，需要全社会转变固有观念，营造男女平等的社会氛围；需要高校完善规则制度，以科学合理的制度来保障女教师的职业发展权益；需要女教师进行自我提升，增强竞争力。高校女教师职业发展之路的畅通，将会更大程度的发挥女性在高等教育领域的作用，促进我国高等教育的发展，促进社会稳定、和谐幸福。

参考文献

- [1] 禹旭才. 高校女教师的发展困境：社会性别视角的审视[J]. 大学教育科学, 2012(05).
- [2] 禹旭才. 高校教师发展：全纳女性的概念及议题[J]. 湖南科技大学学报(社会科学版), 2015, 18(06).
- [3] 陈培蕾. 基于后现代女性主义看高校女教师的职业发展[J]. 黑龙江高教研究, 2014(02).
- [4] 朱佳妮, 周默涵. 学术金字塔中的“她力量”：高校工科女性教师科研自我效能感研究[J]. 复旦教育论坛, 2022, 20(05).