

社会工作视域下高校青年女教师职业发展困境刍议

陈洁 李爽 通讯作者

扬州大学社会发展学院, 中国·江苏 扬州 225000

【摘要】高校青年教师是高校教师队伍的重要组成部分,然而与青年男教师相比,青年女教师在职业发展上面临传统观念顽固、自我建构模糊、评价体系单调、发展渠道限制等困境。文章以社会工作的价值理念和专业工作方法为切入点,提出树立正确性别意识、增添自身人力资本、革新考核制度等途径帮助青年女教师摆脱职业发展困境。

【关键词】高校青年女教师; 职业发展; 社会工作

Preliminary Discussion on the Career Development Dilemma of Young Female Teachers in Colleges and Universities From the Perspective of Social Work

Chen Jie, Li Shuang Corresponding author

School of Social Development, Yangzhou University, Jiangsu China, Yangzhou 225000

[Abstract] Young teachers in colleges and universities are an important part of the teaching team in colleges and universities. However, compared with young male teachers, young female teachers face the difficulties of stubborn traditional concepts, vague self-construction, monotonous evaluation system and limited development channels in their professional development. Taking the value concept of social work and professional working methods as the starting point, this article proposes ways to help young female teachers get rid of the predicament of career development by establishing correct gender awareness, increasing their own human capital, and reforming the assessment system.

[Key words] Young female teachers in colleges and universities; Career development; Social work

【基金项目】“高校工会助力青年女教师职业发展的创新工作路径探索: 基于社会工作视角”(校级项目, 项目编号: 2019YB01)

教育大计, 教师为本。作为承担传道、授业、解惑等使命的教师群体, 在学校的发展与创新方面作出了不可低估的贡献。尤其是在高等院校中, 教师不仅是高级人才培养质量的把控者, 也是高校声誉的建树者。随着我国高等教育规模的不断扩大, 高校中专任青年女教师占比也越来越大, 这一群体已然成为高等教育中不可忽视的力量。根据教育部《教育统计数据》显示, 我国普通高等院校专任女教师数量呈现持续增长的趋势, 2020年高校专任女教师人数为938789人, 占专任教师总数的51.22%, 占比已过半。不仅如此, 其中45岁以下青年女教师在全体专任女教师中占比高达74.37%, 可见, 青年女教师的队伍越来越年轻化。然而正处于事业发展黄金期的青年女教师却面对着来自社会多方的矛盾冲突, 与青年男教师相比, 其在职业发展上面临着更多更重的压力和阻碍。

1 困局: 社会性别视角下青年女性教师职业发展的现实表征

1.1 传统观念顽固阻碍青年女教师的职业发展

从古至今, 女性角色的定位受到传统“男主外女主内”观念掣肘。社会学者田显樟曾在大理调查对于女性事业成功的标准问题, 结果显示: 现代男性对于配偶和异性同事的认知模式存在差异, 62%的男性认为判断女人事业成功, 前提因素是其在家庭中扮演“贤妻良母”。此观念在现代高等学校这个具备高度文明的组织中依然呈现强大的生命力。传统“相夫教子”的女性形象与现代职业发展的冲突造成了青年女教师角色定位上的困

惑, 这种角色冲突徒增了青年女教师的生存压力和对未来职业目标的迷茫, 致使大多数女教师在职业上升期“躺平”, 将人生顺利美满的界定标准转变为“家庭幸福”、“孩子出色”, 而非实现个人社会价值。

1.2 自我建构模糊阻滞青年女教师的职业发展

自我认知的正确建构是青年教师走上教研岗位、潜心教书育人、沉心科研探索, 实现个人理想、人生追求的基本内涵需求, 也是青年教师“最核心的利益诉求和最迫切的实际期望”之一。在面对繁冗的家庭事务、繁重的工作事项和繁杂的教学事宜时, 青年女教师往往被多方利益集合体牵着鼻子走, 逐渐偏离符合自我鉴定的职业发展预期, 即便是对于职业生涯中初心所在的专业发展, 也迷失了其最根本的价值判断和正确认识。随之而来部分青年女教师对自己能力估价过低, 时常产生自馁情绪, 特别是在科研上把自身置于依附地位, “等靠要”思想严重, 最终极大地抑制了她们才能的发挥。

1.3 评价体系单调窒碍青年女教师的职业发展

我国高校目前实行以绩效型评价制度为主的教师评价管理体系, 以促使青年教师阶段性反思, 不断提升自身素养和教学能力。然而, 目前高校对青年教师的评议仍有失偏颇。一方面, 高校职称评审中存在的“帕金森定律”, 即所谓的排资论辈和裙带关系现象, 招致大多数青年教师默认, 进而消极对付科研教学, 这极大阻碍青年教师健康积极发展; 另一方面, 高校评价将绩效奉为圭臬, 侧重短期成绩, 缺乏对青年教师综合素质

的考量,使得青年教师盲目满足于考核指标,仅着眼于完成绩效中阶段性教学任务和科研工作,缺乏对自我专业水平的职业规划,针对如何更好地教书育人、科学掌握教学规律,缺乏感性认识和深刻体会。

与此同时,现行高校评价体系并没有将青年女教师适婚、适孕的因素考虑在内,陷入了一种性别盲视,对男女在生理和心理上的差距视若无睹,在科研教学评价体系中以同等、单调的准则来要求男性和女性,貌似“中立”、“客观”,而实质仍是以男性经验为准绳建立的理论和实践标准,是在还没有完全达成性别平等的社会上对女性提出更高的要求,误导女教师为寻求职业进步而无辜承担更多的压力与责任。

1.4 发展渠道局限妨害青年女教师的职业发展

一直以来,社会对教师职业的期望值偏高,这激活了青年教师在追求自身业务能力进步方面的强烈愿望,特别是在本就处于劣势地位的女教师。表面上看,高等院校对男女教师的入学机会、职业发展“一视同仁”,学术界戏谑进入高等院校从事科研或教学的女性已与性别偏见无缘,而据康婷在高校男女职称占比研究中表明,基于相同人力资本,男教师获得的晋升机会是女教师的3-4倍;处于同一教研水平,女教师晋升时间要比男教师多3-5年。这些数据无一不在传达青年女教师在职业发展道路上面临地位边缘化、上升渠道闭塞的问题。更令人担忧的是,发展渠道不畅通所引发的青年女教师职业发展问题相较于高校教育中的其他问题可以暂时束之高阁,文献梳理结果表明,基于性别视角对高校青年女教师因上升渠道困境致使职业发展障碍的研究并不多。长此以往,青年女教师逐渐降低成就期待,职业发展懈怠甚至停滞现象日渐抬头。

2 解局:青年女性教师职业困境与发展的逻辑机理

2.1 价值理念一致性夯耦合基础

社会工作是具有强烈理念价值源泉,内含平等、和谐、真诚、尊重、包容等信条,关注全社会福利的专业性社会服务。主要蕴含两个方面:第一,社会工作的社会使命是以人为本,以更为人性化、更具同理心的渠道服务案主。社会舆论压迫青年女教师以“贤妻良母”形象自况显然会阻挠青年女性教师对于自身专业能力的提升,约束高校师资水平的整体优化,对高等教育质量造成不利影响,抑制高校人力资源的开发。因此,专业社会工作以人为本的价值理念成为介入和指导高校青年女教师职业发展的基本前提。

第二,社会工作的核心理念是助人自助,社会工作者立足优势视角实践原则,从建立专业关系入手,多维度评估案主,并检视可行方案、动员创优能力、建立激励途径,制定个别化的干预策略。反观案主,不少高等院校青年女教师对自身职业发展低追求,甚至抱着“中职退休”的心态,以至于各方对她们社会贡献的期待值降低,从而进一步反作用于其职业发展规划,形成“恶性”循环。社会工作介入青年女教师职业发展问题的优势在于:通过以“助人自助”为内核的灵性视角将青年女教师看作是具

自我改变和解决问题能力的人,需要充分发挥青年女教师的主动性,为结合具体问题运用专业手法开展相关的工作提供了可能。

2.2 目标手段复合性拓宽实现思路

职业发展,据中国职业规划师协会的定义是组织用来帮助员工获取目前及将来工作所需的技能、知识的一种方法,实际上就是组织对人力资源进行的知识、能力和技术的发展性培训、教育等活动。而社会工作从本质上来看,则是在利他主义价值观指导下,运用专业手段方式,服务帮助对象摆脱困局,适应社会环境,以改善其生活状态的一种真正的服务过程。不难发现,两者殊途同归,都是以服务活动为指引解决案主现实诉求,因而两者在目标职责上具有融通性,这为专业社会工作介入高校青年女教师职业发展打通认知壁垒,为后续造就两者底层逻辑嵌套推波助澜。

聚焦高校青年女教师职业发展,不难看出由于教师职业和高校环境的特殊性,我国迄今为止对高校女教师职业发展的研究相对稚嫩,研究的广度、厚度、热度和力度远远不够。追本溯源,一是我国高等教育发展不平衡不充分,现代大学人才发展体制机制仍在建设中;二是青年教师对阶段性职业发展的理解把握仍然较为浅显,职业发展权意识薄弱,高校教师职业发展的合理诉求难以得到充分保证。聚焦社会工作,其创造性链接诸多社会科学的核心观念,科学性计划多领域服务交互模型,专业性解决现实困局和满足特定需求,已然形成较为系统的整体架构。因此专业社会工作在方法手段上能够更好地为当下抱令守律的高校青年女教师在职业发展方式方法上的裨补缺漏,保障青年教师职业发展权利,实现有效引导青年教师把个体职业发展与教师队伍集体发展、学校事业整体发展有机结合。

3 破局:新时代高校青年女性教师职业发展释能的路径探究

3.1 促进性别文化进步,提高人文关怀,构建健康和谐的外部舆论氛围

“男女不平等”的性别差异化规定早就先入为主地揉进了大众已有的性别意识中,这对于青年女教师职业发展产生了实质性的、隐性的侵害,但在这样的性别文化里,男性也同样承担着事业“不成功,便成仁”的危机感。如此不合时宜的性别刻板模式,对两性性的束缚濒临临界值。因而社会工作的功能逐渐凸显。社会工作承担着为需要群体提供帮助与服务的重要职能,从其社会使命看,在面对青年女教师这样的“弱势群体”,“扶弱济贫”、加速社会性别共识的更新以解决青年女教师职业发展的困境,从而维护社会稳定,促进社会公平正义刻不容缓。抛弃传统性别文化内核“男尊女卑,重男轻女”,培育新的角色规范核心:男女两性平等互补。平等表现在价值的平等,互补表现在功能的互补。建立这样的新型两性关系,对于男女双方都是一种社会枷锁的解脱。然而,新型关系的建立与否并不能直接保证新的角色规范能在实际上成为社会成员的行为准则,所以在推行过程中要建立健全相应的制度框架,同步落实监控角色行为的执行机构和相应的社会舆论监督系统。

3.2 增添自身人力资本, 树立科学观念, 强调自主人生的良性精神求索

青年女教师要使自身的职业发展健康稳固, 除了依靠外部条件的托举, 自我认质清晰、人力资本充足也能为职业发展添砖加瓦。专业社会工作的服务理念尊重每个人的独特价值和尊严。助人自助作为专业社会工作的核心概念, 最重要的理解就是向服务对象提供服务以挖掘其自身潜能, 最终达到自己能够帮助自己的目的。就高校青年女教师而谈, 过分贬低自我会使自信心受挫, 过分夸大自我会使人生厌致使自己处处碰壁, 因此要积极建立良性自我意象, 这是女教师心理健康的重要基石。高校青年女教师需要认同自己的教师身份、了解自己现阶段的目标构成, 有的放矢, 不受社会舆论所影响。职业作为个体自我价值充分实现的根本途径, 与个体的契合度、认同度无一不左右个体的自我意象。青年女教师需勤奋学习、刻苦奋斗、沉下心钻研, 不断提高自己的综合修养, 全身心地投入到热爱的教书育人、科研事业当中, 从中开出灿烂的花, 提高职业的满意度。以此为目标, 高校青年女教师要注意进行人力资本的投资和积累努力从多方面综合提升自身: 获取知识、技能, 提高心理素质, 锻炼韧劲, 开阔视野、提升格局等; 扩展交往面、活动范围, 多参与实践活动, 拓宽学术网络, 在实践中学思悟践、增长才干, 把握并持续提高自身人力资本水平, 杜绝人力资本贬值发生的可能性, 规避失业风险。

3.3 制定职业规划链条, 革新考核制度, 营造保障性强的内部微观环境

职称评聘和职务晋升是高校教师个人抱负和社会理想的实现渠道, 其审核标准是高校人才培养的根蒂和教师职业发展的核心关注点, 尤其对于在其中处于劣势的青年女教师。切实提高评聘和晋升标准的科学性, 完善符合高等教育发展规律和青年教师成长特点的高校用人机制, 强化重师德、重教学、重育人、重贡献的考核评价导向至关重要。

首先, 结合学校青年女教师职业发展实际需求完善评聘晋升标准制定, 对青年女教师所处的特殊时期予以人性化考核, 强化以人为本的服务理念, 增进青年女教师职业发展和职业发展权的重视。工会可以通过组织召开民主交流会、学校政策听证会等多种形式, 让青年女教师参与政策制定, 加入女性声音的教师绩效评估体制相对公平, 是消除其职业生涯发展中的“玻璃天花板”的有效途径。

其次, 平衡教学科研价值, 科学纳入薪资评定。当前高校中普遍存在的“重科研、轻教学”现象, 将科研工作业绩提到了前所未有的高度其背后是标准制定中教学、科研价值的失衡。这种紊乱不仅从政策导向层面异化了教学与科研的关系, 也削弱了教师开展正常的教育教学活动的积极性, 不利于学生层次人才培养质量的提升。所以急需研究建立教学型、科研型、综合型的分类管理和评价体系, 依据个人工作性格和年龄阶段自行选择赛道, 并在薪资评定、职称评聘及职务晋升标准中明确体现, 为学校

深化人才发展改革机制提供理论依据和实践遵循。

最后, 社会工作的服务过程是一个动态的, 需要多方协作去达到目标的过程, 同时也是一个注重评价和效能实现的过程。在一个完整的社会工作服务过程中, 评估是服务过程的重要环节, 也是衡量服务成效的关键。服务评估贯穿始终, 社会工作专业评价既注重最终目标的完成情况, 也关注在服务过程中服务对象的渐进式改变。对此, 社会工作要及时建立反馈机制, 构建信息交流和沟通平台。

4 结论

高等教育改革再出发优化了教育体系的合理性, 但相应地提升了青年女教师跨越职业发展障碍的难度。社会工作从另一方领域, 站在不同理论方位启迪该问题的治理途径, 从中吸取相应的经验, 是青年女教师有效面对瞬息万变的职业环境的路径之一。将社会工作嵌入到青年女教师职业发展路径中, 挖掘高校女教师发展的理论资源, 既可丰富教师发展理论, 又可以发展社会工作内涵。引导当代高校女教师走出其发展困境, 以致职业问题依附的现实土壤荡然无存, 提升青年女教师的适配能力, 最终实现人的全面自由发展。

参考文献:

- [1] 朱萍. 高校潜在课程中的性别差异——基于女性主义视角[D]. 江苏师范大学.
- [2] 陈前, 魏巍. 高校工会维护保障青年教师职业发展权的应然与实然[J]. 工会理论研究, 2018(4): 4.
- [3] 张鸣. 重点高校青年教师心理健康问题与对策研究[J]. 江西教育学院学报, 2013, 34(6): 3.
- [4] 钟铁城. 社会工作视域下的新时代高校服务型党支部建设[J]. 滁州学院学报, 2018, 20(03): 77-80.
- [5] 康婷. 高校女教师职业生涯发展研究[D]. 辽宁师范大学, 2007.
- [6] 李刚. 高校教师心理健康问题及其对策研究[D]. 湖南农业大学, 2005.
- [7] 王轶群. 民办普通高校青年教师职业认同困境及其社工介入[J]. 商业故事, 2015(11): 2.
- [8] 半凌佳. 社会工作视域下的高校家庭经济困难生就业现状及对策研究[J]. 东华大学学报: 社会科学版, 2015, 15(1): 4.
- [9] 史伟芳. 社会工作视角下高校辅导员职业倦怠问题的研究[J]. 大学: 研究与管理, 2021.
- [10] 谷霞英, 杨燕. 高职院校青年女教师专业发展困境与对策[J]. 内蒙古煤炭经济, 2020(4): 2.

作者简介:

陈洁(1978-), 男, 蒙古族, 辽宁人, 扬州大学社会发展学院讲师, 博士, 研究方向: 社会工作实务, 妇女社会工作。

李爽(1981-), 女, 汉族, 辽宁人, 扬州大学社会发展学院讲师, 博士, 研究方向: 社会工作实务, 妇女社会工作。