

“全面二孩”政策对高校女教师职业生涯发展的影响

陈春梅

(厦门大学 高等教育发展研究中心,福建 厦门 361005)

摘要:目前我国高校女教师人数不断攀升,其中青年女教师所占比重比较大。此外,女教师中拥有正高级职称的不多,青年女教师仍有较大的职业发展空间,其职业生涯发展应受到适当关注。“全面二孩”政策的落实,意味着青年女教师要把更多的时间和精力花在家庭责任上,这将对她们的职业发展产生一定影响。一方面,它可能会影响女性对高校教师职业的选择。另一方面,女教师可能面临更大的角色冲突,并进而影响她们的职业发展。为此,应调动社会多方力量,为高校女教师的职业发展提供政策支持、经济支持以及精神支持等,以帮助她们更好地获得职业发展。

关键词:二孩政策;高校女教师;职业生涯发展

中图分类号:G645 文献标识码:A 文章编号:1002-3240(2017)03-0121-06

十八届五中全会明确提出,“全面实施一对夫妇可生育两个孩子政策”。^[1]这一政策的落地对许多家庭来说是可喜可贺的。然而,对于高校女教师群体而言,可生育二孩带给她们的是喜忧并存,在某种程度上可能还会给她们带来困扰。因为女性在生育和抚育子女的过程中起着不可替代的重要作用。高校女教师如果生育二孩,这就意味着她们需要花更多的时间和精力在家庭责任上,从而会在某种程度上影响女生对教师职业的选择以及女教师的角色意识和职业发展。国家、社会、高校、家庭以及个人都应采取相关措施,帮助女教师在特殊时间段获得职业发展。本研究所指的高校女教师,即高校中主要从事教学、科研和社会服务的专任女教师,不包括行政职员。

一、高校女教师现状

人们对高等教育质量的诉求,使得高校教师的职业发展受到越来越多的关注。从2011年起,国内许多高校纷纷设立了教师发展中心,探寻促进高校教师发展的有效途径。然而,却鲜有高校对不同性别教师的发展给予关注。学者张莉莉通过对7所研究型大学的500多位教师进行问卷调查发现,女教师在事业与生活的冲突、职业发展和性别障碍三个方面比男教师遇到更大的压力和挑战。^[2]女教师作为高校教师中的重要组成部分,应受到足够的关注。

(一)女教师总体人数攀升

从2009年到2013年,高校女专任教师的人数从629289人增至732219人,所占专任教师的比重从

收稿日期 2016-11-26

基金项目 2014年度教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“大学教师发展的理念、内涵、方式与动力(14JJD880003)

作者简介 陈春梅(1988-),女,厦门大学教育研究院博士生,主要从事高等教育理论与大学教师发展研究。

46.15% 增至 47.84% ,女专任教师的占比持续增加(见表 1)。

表1 2009-2013年高等学校(机构)女专任教师情况

项目 \ 年份	2009	2010	2011	2012	2013
女专任教师数(人)	629289	656433	674316	701575	732219
专任教师总数(人)	1363531	1406808	1433579	1479685	1530512
女专任教师占比(%)	46.15	46.66	47.04	47.41	47.84

数据来源 教育部 2009-2013 年高等学校(机构)教职工情况(总计)数据。

(二)青年女教师所占比重大

由下表可知,从 2009 年到 2013 年,30 岁以下的专任女教师占比持续增加,皆超过半数,且 2013 年增至约 60%。31-35 岁的专任女教师近年来也超过了半数。36-40 岁以及 41-45 岁两个年龄段的女教师占了教师总数的四成以上。随着年龄的增大,女教师的占比则逐渐减少,50 岁以上的女教师占比少于四成(见表 2)。

表2 2009-2013年女专任教师年龄占比情况

项目 \ 年份	2009	2010	2011	2012	2013
30 岁以下(%)	57.63	58.13	58.48	58.73	59.67
31-35(%)	49.4	50.96	52.33	53.44	55.06
36-40(%)	45.6	46.31	46.94	47.75	49.29
41-45(%)	41.2	42.45	43.25	44.08	45.12
46-50(%)	36.94	37.47	38.44	39.25	41.03
51-55(%)	33.71	33.48	33.51	34.21	35.7
56-60(%)	22.88	23.9	23.84	23.51	23.79
61-65(%)	20.51	20.93	20.91	20.53	23.43
65 及以上(%)	13.06	15.22	14.4	15.91	14.81

数据来源 教育部 2009-2013 年专任教师年龄情况(总计)数据^①。

此外,2009 年到 2013 年,女研究生数整体呈上升趋势,到 2013 年略微有所下降。其中女博士生数一直持续增加(见表 3)。可以预见,未来一段时间内,高校青年女教师的占比还会继续上升。

表3 2009-2013年各类女研究生数占比情况

项目 \ 年份	2009	2010	2011	2012	2013
女研究生数占比(%)	47.04	47.86	48.46	48.98	48.97
女博士生数占比(%)	34.86	35.48	36.13	36.45	36.9
女硕士生数占比(%)	49.63	50.36	50.89	51.46	51.38

数据来源 教育部 2009-2013 年各级各类学校女生数。

(三)青年女教师仍有职业发展空间

从 2009 年到 2013 年,专任女教师在不同职称级别中所占的比重逐年上升。中级及以下级别女教师所占比

①备注:为方便统计,2013 年年龄分段略有调整,忽略不计。

例几乎都超过半数。在副高级职称中,专任女教师所占比例也接近半数。然而在正高级职称中,女教师却占不到三成(见表4)。这意味着女教师在职业发展中,还有较大的发展空间。

表4 2009-2013年女专任教师职称占比情况

项目 \ 年份	2009	2010	2011	2012	2013
正高级(%)	25.86	26.85	27.67	28.57	29.03
副高级(%)	42.3	42.93	43.37	43.74	44.12
中级(%)	49.18	50.03	51.24	51.93	52.52
初级(%)	55.1	54.96	54.91	55.27	56.33
未定职级(%)	52.3	53.52	53.28	52.88	53.2

数据来源:教育部2009-2013年高等学校(机构)教职工情况(总计)数据。

根据上述统计资料可知,当前高校女教师数持续增加,且35岁以下的青年女教师占了该年龄段教师总数的一半以上,并且有进一步增长的趋势。而女教师在正高级和副高级职称中占比仍有较大上升空间。为此,高校女教师的职业生涯发展应得到适当的关注。

二、高校教师的职业生涯与女教师的职业发展

目前对高校教师的职业生涯还没有形成统一的认识。有学者认为,高校教师的职业生涯包括“外职业生涯”和“内职业生涯”。“外职业生涯”主要是指从事教师这个职业所在的单位、工作内容、时间、职务与职称、工资待遇等因素的组合及其变化的过程。“内职业生涯”则是指教师努力使工作同自己的个人需求、家庭义务以及个人闲暇取得平衡。^[3]笔者认为,高校教师的职业生涯主要是指从事高校教师职业的个体在不同阶段获得的不同的发展经历,包括外在社会价值和内在自我价值的实现过程:

(一)高校教师的职业生涯发展阶段

学者吴秋凤提出了教师的生命周期的概念,她把高校教师成长的过程分为三个阶段:35岁以下的青年期,35-50岁的中年期,50岁以上的老年期。青年教师处于培育的投入期,投入多,产出少;中年教师处于成熟期,是出成果最多的黄金时期,到了老年期,教师成果的增幅会减慢,甚至下降。^[4]35岁以下可以说是青年教师成长的酝酿期。他们在这个阶段需要投入更多的时间和精力,然而获得的成果相对比较少。此外,张艳芳等人根据职业发展阶段理论把高校教师的职业发展分为六个阶段:适应阶段、调整阶段、成熟阶段、停滞阶段、更新阶段和退出阶段。新教师从进入岗位的第一年开始为适应阶段;从教后三到五年初步适应教育教学环境,能够基本胜任教学工作是调整阶段,而成熟阶段则需要五到十年的时间,这个时期教师逐步发展为骨干教师。此外,教师还需要经历从事多年后产生职业倦怠的停滞阶段、之后采取积极应对措施的更新阶段以及年老后的退出阶段。^[5]对于大多数教师而言,35岁之前主要处于适应、调整阶段,他们需要面临来自教学、科研以及教学改革等带来的压力。鲍威等人通过实证研究发现,在教师的职业生涯轨迹中,40岁以下为高压期,41-55岁为缓压期,56岁以后为低压期。^[6]

(二)高校女教师的职业发展

在不同的职业生涯发展阶段,高校女教师除了要应对作为一名高校教师所需要承担的职业责任和压力外,她们在建立家庭、生育和养育子女的责任上往往比男性教师要付出更多。35岁以下,许多高校女教师还处于入职后的适应调整期。她们可能刚建立家庭,未育或育有一个孩子。职业发展对她们的要求与她们的家庭责任之间会造成一定的冲突。

程芳等人基于10种管理期刊的实证研究,将高校女教师的职业发展分为五个阶段:尝试阶段(23-30岁)、调整阶段(31-40岁)、重建阶段(41-43岁)、再次调整阶段(44-47岁)、衰退阶段(48-55岁)。研究指出,在尝试阶段,由于大多数教师未生育,发表文章的数量增长比较快,到了调整阶段,由于多数女教师处于建立家庭和养

育子女的阶段,她们把更多的精力投入到家庭建设,文章发表数量减少,而到了重建阶段,女教师的子女已渐渐长大或托人代管,她们在学术发展上进入新的高峰。^[7]由此可见,建立家庭和养育子女对女教师的职业发展有重要影响。

全面二孩政策的落地,有可能给不少高校女教师带来更多的困扰。一方面,她们的家庭可能希望她们能够再养育一个小孩。而另一方面,出于个人职业的发展需求,她们必有担忧。35岁以下是她们职业适应、调整的关键期,但与此同时也是她们初次承担家庭责任、为人母的重要人生阶段,二者皆不可偏废。如果再怀二胎,养育二孩更是增加了她们的压力。女教师在这个过程中要获得发展,需要克服更多更大的困难。

三、全面二孩政策可能对女教师职业生涯发展产生的影响

实行全面二孩政策有可能会影响女研究生对高校教师职业的选择。此外,它还可能延长女教师入职的适应、调整时间,进而影响到其后期的职业生涯发展。

(一)高校女教师的职业选择

一方面,从用人单位的角度看,我国医疗和产假属于就业部门的责任。在效益的压力下,所有的就业部门倾向于招收男毕业生。因为男性在工作中相对较少受到家务和养育子女的影响,且易于安排出差和室外工作,即使在国家医疗卫生、教育等适合女生的社会事业单位中,男生也比女生更受欢迎。^[8]在高校教师聘任上,女生的就业会面临更大的挑战。

另一方面,从高校教师职业发展的角度看,二孩政策最直接的影响是女教师把更多的时间和精力花在家庭上,使得她们在某个特定的时期只能把重心从工作转移到生活上。现今,许多高校的招聘条件里都要求应聘者要有硕士或博士学位。而在正常情况下,硕士、博士毕业生都达25-30岁,处于成家立业的关键时期。她们在读书时代可以专心致力于学术研究,多出成果。然而,毕业工作后,初次担任家庭生活以及养育子女的责任将会对之前的学习生活状态造成较大的冲击,需要她们进行调整。

基于用人单位的用人偏向以及工作后可能面临的繁重的教学、科研任务和沉重的生儿育女的负担,女生在选择是否从事高校教师行业时会有更多的考量。如果不是出于对教育与学术的高度兴趣,不少女学生可能会选择在本科毕业后就业、成家,而不会再花六、七年的时间在学业学习上。生育一孩已让不少女教师承担不小压力,而养育二孩无疑会给她们带来更多的顾虑。

(二)高校女教师的角色冲突

性别角色是指社会按照人的性别而分配给人的社会行为模式。^[9]在我国传统文化中,一直秉持着“男主外,女主内”的社会分工模式。妇女被赋予更多的家庭角色期待,她们的社会地位相对较低。随着社会的发展,女性的自主意识不断增强,她们渴求在兼顾家庭的同时追求事业的成功,实现自我价值。在当代社会,妇女已从依附、被动、服从为特征的传统型女性家庭角色转化为以主动、平等、自主、独立为特征的现代型女性家庭角色。^[10]

根据马斯洛的需要层次理论,人有实现自我价值的需要。高校女教师属于高级知识分子,她们接受的高等教育使她们对自我有更多的期待与追求。有学者通过研究发现,对女性社会角色的认同与学历成正比关系,学历愈高,对女性社会角色的认同越高。高学历知识女性越倾向于追求家庭与社会价值的双重实现,尽管她们需要花相当的时间在孕产期、哺乳期上,并且在学术竞争上处于不利地位。^[11]然而长期以来的文化观念已经深入人心,家庭仍是多数女教师难以割舍的“牵绊”。在学校,她们是一名普通的高校教师,需要应对职业发展的内在要求以及学校对教师的各种考核与评估。而回到家里,她们就是他人的媳妇、妻子和母亲。不同角色都需要她们付出相应的时间和精力,角色之间的冲突也就难以避免。

有研究者还发现,女学者在追求成功的过程中会有更多的顾虑,是否能够兼顾家庭对她们来说很重要。女教师有更为沉重的心理和文化负担,更为沉重的家庭负担。在家庭和事业之间,女教师普遍而经常性地感到二者之间存在着矛盾。^[12]二孩政策的实施会加重这两者的矛盾,可能使得更多的女教师回归家庭。

(三)高校女教师的职业发展

在上述图4中,初级和中级职称的女教师占比在连续的五年中几乎都占了半数以上,副高级职称的女教师

占比也持续增加,而正高级职称的女教师占比相比而言则少了很多。一方面可能与女教师退休时间比男教师早有关。另一方面则与女教师在入职阶段需要承担家庭责任有关。如果女教师养育二孩,她们在自身的职业发展中可能会受到更大的影响。目前,国家、高校都纷纷采取了相关举措来促进高校教师发展。只是如果女教师由于时间和精力局限,而难以有效参与到这些活动中,那么女教师也就难以从中受益。教与学国际调查组织(Teaching and Learning International Survey,简称 TALIS)通过调查发现,有 30%的教师由于家庭责任不参加专业发展,且各国公立学校未满 40 岁的女教师的需求更可能得不到满足。^[13]在我国,养育二孩,则可能使得更多女教师的专业发展需求难以得到满足。如果教师的专业发展受阻,对她们的职业发展也会产生一定的消极影响。

王传敏等人认为,大学教师是一种学术职业。学术晋升是大学教师学术能力得到学术共同体认可的重要标志,是教师职业发展的关键。高校女教师由于初次承担家庭生活责任甚至是养育子女,她们在职业生涯初期处于弱势地位。只有当她们走过这个阶段,家庭生活基本稳定,她们才能够继续回归事业。^[14]这个时间段一般需要八到十年。如果在这期间,女教师再生育二孩,那么她们能够专心从事教学学术的时间就更有限了。她们要获得学术晋升面临的压力也会更大。在这个过程中,女教师可能会陷入“职业高原”,即教师在职业生涯中的某个阶段获得进一步晋升的可能性很小,职业发展处于“停滞期”。^[15]高校女教师在被家庭生活分散过多时间和精力后,她们在学术职业上的成就可能就会暂时搁浅。

四、相关建议

当然,全面二孩政策必然不会影响到所有的高校女教师。对现代的一些年轻女教师而言,有些可能只想生育一孩或是选择不育。然而,这部分女教师毕竟占的比例有限。更多的女教师在我国传统文化的影响下还是可能更多地兼顾家庭。为了保障高校女教师获得发展,全面二孩政策的落地需要多方支持。

从国家层面看,政府应加大对全面二孩政策的奖励和扶持,减轻二孩家庭的经济负担。一方面,政府要对现有的法律法规进行适当调整,保证二孩父母能够享受到应有的产假。与此同时,政府还可以考虑在产假期间,给予二孩家庭适当的经济补贴,并在一定的养育期间减少二孩父母的个人所得税。此外,政府还应应对“二孩医疗”给予重视,制定相关政策,保障二孩的保育、保健以及相关医疗设施等配套措施。对于“二孩教育”,尤其是二孩的入园问题政府应有所作为。现在不少高校女教师由于需要接送小孩上下幼儿园,往往难以安心上班。政府应适当降低幼儿园办学门槛,多办托儿所,早办托儿班。只要生均面积能够达标,师资、卫生等有保障,规模小的场所也可以办学。这样能够使得更多的幼儿能够就近入园,减少安全隐患。此外,要适当延长幼儿园、托儿班的下班时间,使得女教师能够在下班后从容地去接小孩回家,而不必担心在其下班之前的一段时间幼儿无处可去。

从社会层面看,社会服务的配套设施要跟上。小区安全、道路安全等要有保障,以减少女教师的后顾之忧。现今由于社会上一些地方安全治理管理不力,不少犯罪事件时有发生。再加上近些年来,幼儿被拐事件时常见诸报端,不少家长对幼儿的出行时有担忧。社区要加强安全治理,禁止陌生人随意出入社区,并安排保安人员定期进行巡视,以确保社区的安全。此外,随着社会的发展、人民生活水平的提高,许多家庭都有了购买交通工具的能力。由于生活节奏加快,各种交通工具往往在道路上驰骋。各种违章违纪现象时有发生,使得近年来交通事故发生的概率持续上升。相关部门对此应加强管制和惩罚力度,为幼儿的出行营造安全的环境。

从高校层面看,学校应在抚养儿童、工作弹性等方面给予女教师适当的关怀和支持。学校除了按规定给予女教师法定的产假之外,也可以在女教师生产期间给予一定的经济补贴。而在养育幼儿阶段,学校、学院可以适当减少女教师的工作量,让她们有更为充裕的时间照顾幼儿。考虑到幼儿对女教师的依赖,学院可以在女教师的工作时间上进行一定的灵活调整。只要女教师能够在规定的时间内完成预期的任务,至于具体的时间安排可以交由教师自行决定。同一部门的同事在此期间,也可以适当地为生育、养育幼儿的女教师提供适当的帮助和关怀。相信这种人性的关怀,可以更大程度地激励女教师在此之后更加投入到学院、学校的工作中去。

从家庭层面看,家庭成员应更多地鼓励和支持高校女教师,力所能及地帮忙处理相应的一些家务,减轻女教师的生活压力。而且,在幼儿成长的过程中,其他家庭成员应多花些时间和精力帮忙带幼儿,包括幼儿基本的饮食起居、启蒙教育、生活习惯的养成等。如幼儿到了入园的年纪,如果有其他家人可以帮忙接送幼儿上下学并

照顾幼儿的饮食等,那么这无疑可以在较大程度上减轻女教师的负担,使她们有更为充足的时间恢复健康、调整状态,尽快回到工作岗位上去。而对女教师自身而言,应提前做好职业生涯发展规划。在生儿育儿期间,提高工作效率,尽快调整好身心,妥善处理工作与生活的关系。

只有多方协同努力,才能减少“全面二孩”政策给女教师带来的顾虑与担忧,使得生育、养育二孩的高校女教师也可以获得良好的职业发展。

(本文受启于潘懋元教授学术沙龙,特此致谢!)

参考文献

- [1] 中共十八届五中全会在京举行[EB/OL].http://paper.people.com.cn/rmrb/html/2015-1030/nw.D110000renmrb_20151030_1-01.htm. 2016-01-31.
- [2] 张莉莉.女大学教师与工作相关的压力源研究[J].清华大学教育研究,2003(4):44-50.
- [3] 吴冬梅.大学教师人力资源管理[M].首都经济贸易大学出版社,2014.138.
- [4] 吴秋凤.论高校教师生命周期及青年教师培育机制[J].天中学刊,2002(3):90-92.
- [5] 张艳芳,张万红.基于职业发展阶段理论的高校教师激励策略[J].现代教育管理,2010(3):98-101.
- [6] 鲍威,王嘉颖.象牙塔里的压力——中国高校教师职业压力与学术产出的实证研究[J].北京大学教育评论,2012(1):124-138.
- [7] 程芳,周二华.我国高校女教师的职业发展研究——基于10种管理期刊的实证研究[J].现代教育管理,2010(2):55-57.
- [8] (加)露丝·海霍.关于中国妇女参与高等教育的思考[J].陕西师范大学学报(哲学社会科学版),1996(3):152-157.
- [9] 顾明远,梁忠义.世界教育大系——妇女教育[M].吉林教育出版社,2000.3.
- [10] 魏国英.传统文化与当代中国知识女性的角色选择[J].北京大学学报(哲学社会科学版),1995(3):79-82.
- [11] 韦钰.中国妇女教育[M].浙江教育出版社,1995.7:79-80.
- [12] 张晓明.妇女参与高等教育特殊性的思考[J].中国高等教育研究,1999(4):86-89.
- [13] (德)安德烈亚斯·施莱克尔,孔令帅.建设高质量的教师专业——来自世界的经验[M].北京大学出版社,2014.24-26.
- [14] 王传敏,孙钰.大学教师学术职业发展的影响因素研究[J].现代教育管理,2014(3):66-69.
- [15] 庞海芍,何玫,刘卫民.大学教师职业生涯规划研究[J].中国青年研究,2009(6):55-58.

[责任编辑:栗红蕾]

本刊声明

近来,不断有作者来电向我刊反映,一些中介组织和个人冒用《社会科学家》杂志社名义征稿,收取相关费用,欺诈投稿人,严重损害了我刊名誉。在此,我刊严正声明:从未委托和授权任何机构和个人进行组稿、征稿,亦无任何形式的用稿通知。同时,我刊将保留追究有关人员法律责任的权利。特此声明!

本刊收稿邮箱:glxj@163.com

本刊官方网址:<http://www.shehuikexuejia.com>

本刊官方微信:《社会科学家》杂志社

咨询电话:0773-2898542

《社会科学家》杂志社