社会性别视角下高校女教师发展的障碍性因素探析**[[1]](#footnote-1)**

上官春晓

（暨南大学 马克思主义学院，广东 广州 510632）

摘要：作为我国受教育程度较高的女性群体之一，高校女教师本该有着更广阔的发展空间、机遇，但事实上，其自身发展受到诸种限制，在职场、家庭中相对弱势、并日益边缘化。有鉴于此，笔者以社会性别视角切入，认为传统性别观与现代女性意识间的张力、工作与家庭的兼顾乏力、主体发展意识薄弱以及男权评价体系下女性的弱势是其主要诱因。通过汲取马克思主义妇女观和西方女权主义理论中的合理成分，营造两性平等的社会环境、凸显女性优势、培育女性能力，以突破当前高校女教师发展的重重障碍。

关键词：社会性别；高校女教师；发展；障碍性因素

**一、问题的提出**

高校女教师是我国女性中政治、经济和社会地位较高，有着较大影响力的群体。近些年，随着我国高等教育的发展，高校教师队伍中女性比例稳步增长，已成为高等教育事业中一股不可忽视的力量。据相关资料显示：我国普通高校专职教师中女教师占47.0%，男女教师总人数比为1.12∶1；正高级职称中女教师占29.4%，男女教授比为2.4∶1；副高级职称中女教师占44.0%，男女副教授比为1.25∶1；科研机构人员中女教师占37.8%，男女教师比为1.65：1；中级、初级职称中女教师占53.9%。[1]总体来看，高校女教师的学科分布非常广泛，从人文社科到理工医药，她们的专业技能打破了传统思维中的女性“学习兴趣常倾向于文科”的偏见。从科研成果和学术成就上看，近年来，女教师在各自的研究领域里所取得的成就颇为丰硕，她们用自身的辛勤付出在传统的男性阵地里占据了一席之地。但另一方面，在高校中，无论是在高职称的学术地位和技术职务中，抑或是在职能管理类的领导岗位上，男性教师都具有绝对的优势，在高校师资队伍中明显处于高层和“中心”，而女性教师只在中、初级的职称领域稍稍超过男性，处于底层和“外围”。显然，尽管当前高校女教师数量和比例都稳中有增，但事实上高校女教师的职业发展总体上不及男性。现代教育基于对女性思想解放，社会文明开化的考虑，认为随着女性受教育程度的不断提高，两性之间的社会地位会越来越平等，然而事实并非如此，两性的发展差距不见缩小反而日益拉大。寻根究源，到底是什么因素限制了高校女教师群体的职业发展，导致其与男性群体的差距越来越大？是女性教师先天资质禀赋不及男性，还是她们在后天学习、工作中缺乏韧性和毅力，抑或是社会资源男女分配不均，社会性别定位有所偏倚，使得女教师在工作过程中及晋升路上遭遇重重阻碍？寻求客观就要竭力做到全面，对问题的理性思考要求我们既要在当事者身上找原因，也不能忽视外在的组织文化结构的影响。

**二、社会性别概念及其现实关照**

社会性别这一概念作为“舶来品”，源于西方女性主义理论，是相较于生理性别而言的，它强调后天的社会环境对人的影响。首先，男女两性在社会中各自的角色扮演、责任义务、社会期望都不尽相同。其次，特定的社会文化环境客观上也会造就男女各自符合其性别身份的性格特征、气质精神及行为方式。女性主义希望通过社会性别这一视角，找到女性在历史、社会、文化等各种因素的影响下一直处于从属地位的根源，进而推进男女平等，使男女双方在维持自身性别特质的基础上实现和谐统一。

社会性别作为一种社会理论，根源于特定的社会现实，是历史、社会、文化的产物，具有变动性和流动性，在不同的历史时期会呈现出不同的特征和表现方式。但毋庸置疑的是，无论在哪一个历史阶段，关注社会性别，都是关注人本身：一方面，只有在个人明晰自我社会定位后，才能更好完成社会角色的任务；另一方面，在面对社会公正失衡时，也能够找到问题症结所在，对症下药，促进社会有机体健康有序运转。理论只有与具体实践相结合才能发挥出理论应有的价值和意义。社会性别概念自20世纪90年代被引入中国以来，也经历了一个“中国化”的过程。在中国要实现社会性别这一概念的科学化，一定要与马克思主义妇女理论相结合。马克思主义妇女观内含着对妇女主体性和自为性的真切呼唤，对私有制所造成的男女地位不平等的批判，对无产阶级道路的不懈追求以及对妇女参加社会劳动的殷切期盼。[2](P13-15)而这些都为我们在寻求打破高校女性发展壁垒的“武器”时提供了路径支持。

**三、社会性别理论下的困境归因**

**（一）传统性别观念与现代女性意识的激烈碰撞**

中国传统文化认为，阳成男，阴成女；乾为阳，坤为阴；阳尊阴卑，阳刚阴柔……基于天地阴阳的宇宙观，女性从一出生就被冠以生理学意义上的柔弱性格与服从本性，其社会地位、社会角色是由性的差别来决定的。儒学礼教在封建社会的长期发展中形成了特定的性别等级观念，如功能上的“男外女内”，地位上的“男主女从”，价值上的“男强女弱”等。[3](P22)在封建时代的中国，人们对一个有修养的女子的社会角色期许就是“孝女”、“贤妻”和“良母”，她们不参与社会交往与社会实践，其活动范围囿于家庭，足不出户。正是这些传统思想，使得人们习惯于将女性与家庭私人领地的生养活动联系起来，而将男性与社会公共领域内的各类生产活动联系起来。也正是这些文化现象，印证了马克思关于女性受压迫是是阶级压迫的一种特殊形式的论断。反抗源于压迫，正如波伏娃所言：“男人决不会想到要写一本书，去论述男人的特殊处境”。[4](P10)女性解放运动以来的一百多年里，女权主义者呼唤男女平等，在她们看来，女性在社会上所扮演的角色，并不是由女性先天的生理因素所决定的，而是社会文化发展的一种规制。现代社会，女性受教育程度的提高使得她们思想的蒙昧与愚钝一步步被剔除，她们寻求自我权利的平等和价值的实现，渴望和男性一样成为真正的“人”，这就与几千年来业已形成的中国传统的性别观念完全相悖。高校女教师作为高级知识分子，一方面，她们阅历多，眼界高，视野广，更多地接触到新事物、新思想，更容易受到女权主义思想的浸染、进而唤起女性意识的觉醒。另一方面，她们熟知传统男权社会压制女性的典章规制，也深谙其对女性的荼毒与不公，相较于文化、学历水平较低的传统女性，她们的平权意识更容易萌发，反抗意识更强烈，而她们的学识、素养和社会地位也为她们的呼号斗争提供了可能。传统的相对面是现代，在传统文化观念基本融进社会血脉的中国，现代女性意识的觉醒将要面临传统观念的长期抵制和纠缠，高校女教师一方面受到了更好的教育、观念更为开放、思维更为灵活，更确信两性的平权是现代性的价值之一，但传统文化之根深蒂固又使得他们难以远离传统和世俗的眼光，依然要保守传统女性的谦卑、服从的性格特质，这是制约当前高校女教师发展的深层因素。

**（二）工作与家庭二者的兼顾乏力**

对于现代高校女教师而言，工作成就和家庭的关系，成了检验她们是否是成功女性的一个关键标志。如上所言，长期以来，社会刻板印象、传统性别观念和家庭分工，要求女性以家庭为主，那些只追求事业而无暇顾及家庭的女性是无法被接受和承认的。而现代社会中高校女教师的价值取向具有双重性，除却家庭事务的“本分”和“天职”，她们更愿意将自己置身于社会大环境中扮演一定的社会角色，除了家庭生活的私密空间，还有广阔的事业领地。这一转变并非易事，她们面临着来自家庭和社会的重重压力。

1.社会的双重角色期许与评价

社会允许女性“走出去”是以她们先完成女性“本职工作”为前提的，很多时候，女性作为一个真正的人的地位和她自身的女性身份所拥有的使命之间存在着深刻的矛盾。高校女教师在事业有所成就之时，必须首先完成自己在家庭中的事务，即作为一个妻子、母亲、儿媳的社会角色所应尽的义务，这也就是说，她们要想实现自我价值，获得和男性同样的机会与权利，必须一个肩膀负起料理家庭琐事之责，另一个肩膀挑起事业成功之担。如果重家庭轻事业，就会混同于传统女性，违背了高校女教师追求自我价值实现的理想；如果重事业轻家庭，则与传统对女性的角色定位不相容，人生价值一样会被否定。高校女教师在高校改革的浪潮中面临着残酷的竞争压力，而她们的工作性质又异于其他职业女性，除却正常的学校教学、科研任务外，她们还需要用大量的业余时间更新自我知识结构，写文章和专著，探究新式教学方法等，她们的工作可以说不是严格意义上的八小时工作制而是无定时的全天候工作制。现代社会对成功女性的定义就是实现家庭与事业兼顾，达到二者的平衡与和谐，这就要求她们既不能丢弃传统女性勤俭持家，温良贤淑的美好品德，又要在职场生活中崭露头角，具备竞争性和创造性，而这些需要女性超负荷付出才有可能做到。现实中更多的高校女教师处于这样一个进退维谷的关口，二者兼顾乏力，在实际角色和期望角色的冲突之间殚精竭虑，渴望社会肯定却也为实现这种肯定付出了远高于男性的辛劳。

2.家务承担、生育问题的矛盾

恩格斯说：“妇女的解放，只有在妇女可以大量地、社会规模地参加生产，而家务劳动只占她们极少的功夫的时候，才有可能。”[5](P152)而现实社会，家务劳动社会化程度却很低，多数高校女教师依然恪守着传统性别分工的规范，是家务劳动的主力。有研究表明，高校知识女性一般承担着家庭80％的家务劳动，但劳动成果却被排除在经济学家的价值计算之外。[6](P112)家务劳动不被纳入社会总劳动的范畴，意味着家务劳动就没有一个科学的社会评价体系，其劳动成果无法被量化，价值也无法被估算，这样女性在家庭事务中的劳动就成了一种集体无意识的、惯性的、“理所应当”的付出。传统的社会补偿理论认为，工作和家庭的关系是负相关的，当个人在家庭中的参与程度较高时，则在工作中的参与程度就低。人的精力和时间有限，高校女教师常常要面临选择困境，当自我发展与家庭发展起冲突的时候，就不得不放弃自我利益。此外，高校女教师作为高学历人群，她们工作前的求学时间较长，而待她们走上工作岗位之时，生理年龄已逼迫她们要考虑生养下一代，成才的黄金期与生育、哺乳期的同时到来使她们面临着两难的选择。只要生育仍是一种现象，妇女就注定要成为社会剥削的对象。[7](P13)从生育到哺乳结束的这段时间内，高校女教师的工作和自我发展基本处于停顿状态，学习被中断，时间被占用，精力被消耗，不仅会造成她们知识上的断裂与滞后，与男教师的差距拉大，更有甚者，在女教师休产假期间，常会错失职称评定与职务晋升的机会。生育本是女性自然选择的结果，此刻却成了发展路上的“绊脚石”，女性的生育价值非但没得到足够尊重，甚至还成了很多用人单位避之唯恐不及的一大劣势。

**（三）自身发展意识薄弱，主体意识不强**

马克思认为女性主体意识的觉醒是妇女解放得以实现的主观条件。而在既定的社会环境中，个人期望会影响个体对不同角色的追求与目标，从而塑造个人的角色行为，高校女教师对自身的角色认知直接决定了她们在社会上的角色定位。高校女教师虽然行走在女性权利崛起的前线，但传统“男主外、女主内”的性别分工模式已经在一定程度上深深地积淀在她们的脑海中并外化为行为。有调查显示，在回答“女教师应如何处理家庭与事业的关系”时，76.7%的女教师认为要“家庭事业两者兼顾”，6.7%的人认为“事业第一，家庭第二”。16.6%的人认为“家庭第一，事业第二”。[8](P45)显然，高校女教师中以家庭型作为角色定位的人数要大于以事业型作为角色定位的人数，她们一方面渴望“冲出厨房，不做家庭妇女”，另一方面又忌惮着来自世俗的压力，即“女强人等于非女人”。在中国传统的以男权为中心的社会文化氛围里，往往把成功女性塑造为不懂生活、不顾家庭、感情生硬、强势凌厉的没有任何女性气质的形象，而这样的性别气质是不被社会大众所认可的，这样的一种形象暗示，客观上也降低了高校女教师自身的成就动机，她们心甘情愿花更多的时间回归家庭，或者把自身对成功的渴望转嫁到老公甚至是孩子身上。古语有云：“母凭子贵，妻以夫荣”，这种“替代成就感”依然是当代很多高校女教师真实的心理写照。她们惧怕成功并不是不想成功，而是因为一方面在成功的路上她们要付出更多的成本，另一方面，成功也可能带来来自家庭、社会和周围人的不理解。另一个很好的例证是，女教师的科研成果在整体上低于男教师，原因主要是大部分女教师一方面将大部分时间和精力投在了家庭参与上，无暇兼顾科研，另一方面是她们在科研方面的成就动机低于男教师，认为社会不强调女性在智能、事业方面要有高于男性的成就，科研是男性理所应当的事业而对女性不是必然要求。这就导致了她们自我成就期望低，自信心和进取心不足，发展意识、成功意识和主体意识偏弱甚至淡薄。

**（四）男权评价体系下女性的弱势**

封建社会，“女子无才便是德”的观念使大部分女性失去了受教育的权利，直至今日，这种思想作为潜意识依然在发挥着作用并且造成了实质上的高校女教师整体发展普遍低于男教师的状况。王宁莲[9](P1-21)通过对某高校1600名专职教师的统计研究发现，性别工资差异已经成为我国高校的一大显性现象，女教师因为自身女性身份在学历、晋升、职称评定和科研成果等方面都远逊于男教师。刘华钢、陈媛[10](P3-6)等通过对广西十所高校869名教师的个人问卷调查所得的数据说明，女教师的总体发展水平在客观指标上大幅度低于男教师，在主观感受上，女教师也认为自身在发展的水平、条件和获得的机会上不如男教师。女教师弱势地位的形成，既有她们基于自身角色认知下的自卑感作祟，更由公共政策的性别意识缺失、不合理的社会评价体系所致。一方面，学校的人事结构大都以男性为中心，由男性来制定“游戏规则”，这样一来，男性不仅对高校的资源占有和位置分配拥有话语权，而且各式规章制度和评价体系也都是他们思维的产物，人类天生的“利己”本性使得男性单方面制定的制度规范和评价体系对女教师而言实际上成为了掩盖在公平“外衣”下的一种控制，女教师变成了事实上的“局里的局外人”。众所周知，我国高校普遍存在着“重科研、轻教学”的现象，在这样一种男权评价体系“扬男教师之所长”的发展理念的作用下，女教师的优势被抑制，处于一种被动、弱势地位，制约了她们的进一步发展。另一方面，当今我国高校所执行的退休政策是女早男5年退休，完全没有考虑到教师这一行业所从事的是脑力劳动，男女教师的能力和智力并不会因5岁年龄差而出现多大的差异，区别对待的退休年龄，不仅不具科学性，而且是对人力资源的严重浪费。当前以男性为主导的男权评价体系，对女性而言更多的是同优不同取，机会不平等。聘任起始不存在差异的男女教师，在后期的工作中，职称、职务晋升、科研成果和工资水平之间都会出现巨大差距。

**四、消除高校女教师发展障碍性因素的路径探索**

**（一）营造性别平等的社会环境**

在马克思的视野里，人的自由而全面的发展必须实现自然存在、社会存在与精神存在的完整统一，因此，要实现高校女教师的全面发展，重要的是要努力构建平等的性别文化，营造先进的社会文化氛围。首先，要充分发挥大众传媒的作用，宣传倡导先进的性别文化，监督抵制落后的性别文化，在社会上形成强有力的舆论氛围，引导公众克服刻板、传统、一成不变的性别观念。重视家庭领域中的性别平等，在婚姻关系中要注重两性关系的平等与和谐，实现男女两性对家庭责任、家务劳动的共同承担，在面对资源和机会时，两性之间要自觉做到共享和互相帮扶。其次，政府要认识到女性作为一个文化创造主体对于社会发展的重要作用，将性别意识有意识地纳入到社会进步和发展的轨道中去，在拟定关于就业、休假等政策时切实考虑到女性生理和心理特征，在公民参政议政时严格遵守男女平等的基本国策，用政府行为引导社会性别公平环境的构建。再次，高校要认识到女教师在面对组织隐性性别歧视时所处的不利地位，构建合理科学的评价体系和激励机制。一方面在评估时要做到教学和科研并重，不使女教师以己之所短对应男教师之所长，竭力消除偏颇，做到公平。在科研立项时实施适当的过渡性的政策偏倚，采取“公平加优先”原则，在资金和准入门槛上给予女教师更多的支持。另一方面，在制定教育教学及科研评价体系时，要让女教师参与到决策的讨论和制定中去，而不是做一个“失语者”，了解她们的困境，倾听她们的意愿，构建有利于女教师发展的平台，使她们的自身价值得到最大化实现。我们的社会文化只有立足于实现人人平等，致力于从观念上破除陋习，才能消除传统性别文化的影响，营造一种和谐的、尊重女性的性别文化氛围。

**（二）夯实女性精神基石，提高自身主体意识**

思想是行动的先导，教师的发展必须是基于能否实现自身生命价值的忧虑和危机感，这种对生命的忧虑才是教师不断进取的动力源泉。[11](P65-67) 这也是马克思在倡导的女性主体性时对女性自觉能动性的现实理解。高校女教师唯有先从自我思想上摒弃传统性别观念的桎梏，树立先进的性别观念，才能清醒地认识到自身的特点并更好地履行自己的社会责任、历史使命和人生义务。首先，高校女教师要摆脱自身的被动性和依赖性，提高自我独立思考和判断能力。不能一味把自身发展倚重在国家政策和学校制度的倾斜上，单一地渴求社会的保护，因为这非但有违男女平等的本质，而且容易陷入“我弱我有理”的思维怪圈，以弱者心态在被社会照顾的过程中期待更多的照顾，不利于女教师的长期发展。另一方面，传统的女性文化研究的偏颇之处之一就是它往往只看到了女性发展对家庭、社会的进步意义，而忽视了女性自我创造的价值，没有看到女性作为文化创造主体在奉献社会的同时也创造和完善了自身。高校女教师在追求男女平权的同时更要注重自身的改造与完善，确立自我意识，增强自主观念，丰富自身女性特质，找回自我，找准自身角色定位。高校女教师要正确处理好事业与家庭事务之间的关系，合理调度时间，协调角色冲突，建立合理的工作生活模式。同时，要充分认识到自身在社会公共领域的重要作用，认识到自身是参与社会劳动，推动生产力发展的一股坚实力量，不是协作者，更不是服从者，而是充分享有独立、自由的个体。

**（三）提高自身素质，展现自身性别优势**

女性不是天生的弱者，男女之间权利的不平等绝不是恒常无变的自然现象。高校女教师要明确自身发展的目标，坚定信心，树立“自尊、自信、自立、自强”意识，不断超越自我。一方面要加强学习，用新时代知识女性的标准来严格要求自己，随着现代高校的改革不断提升职业角色所需的各种能力，培养核心竞争力，培养创新精神，提升专业技能，树立终身学习的观念，充分挖掘自身潜能，使自己成为高素质复合型创新人才。另一方面要独立自主、意志坚定，不惧压力，敢于参与竞争，敢于在面对不公正待遇时发出自己的声音。一直以来，女性都被视为是“感性动物”，高校女教师在教育教学和科研工作中要敢于打破这种业已形成的自我规定性，挖掘自身理性意识，敢于质疑，勤于思考，通过不断的发问、觉察、纠偏和矫正增强自身理性思考能力，促进自身发展。心理学研究表明，女教师相较于男教师，有自身特殊的性别优势，如具备亲和力、耐心细致、更有韧性，更擅长心灵启迪等。教育的本质是爱，而女教师天然的母性特征再加上她们良好的学识积累使得她们的教育过程会如“春风化雨”般充满人文关怀。高校女教师一方面要锻造自身职业品质，另一方面要充分发挥自身优秀的女性特征，扬己之所长，使其成为自身进一步发展的宝贵资源，也使得这些优秀特征在高等教育活动中发挥最大作用。

恩格斯说：“每个了解一点历史的人也都知道，没有妇女的酵素就不可能有社会的伟大变革。社会的进步可以用女性（丑的也包括在内）的社会地位来精确地衡量。”[12](P571)实现男女平等，是历史发展的必然要求，也是对马克思主义妇女观的丰富与完善。高校女教师在社会愈来愈现代化的今天面临着越来越少的传统性别观念禁锢，她们获得了远超以往的与男教师平等发展的机遇。但是，社会价值观的转变是循序渐进的，对传统观念的扭转和改进更不可能是一蹴而就的，高校女教师要认清现实，同时在行且艰的道路上明确自身责任，为促进性别平等和高校女教师权利的发展不懈努力。社会是由男女两性组成的，提倡“男女平等”绝不是要在观念上实现二者性别趋同。恰恰相反，和谐是对立统一，截然不同同样有实现和谐的可能性，和谐不是“强人以就我”，而是对立面的一致，是多样化的统一。高校女教师作为优秀的女性群体，更要与时俱进，抛却极端偏见，与男教师协同合作，互助互补，使得男女两性都在充分发挥各自性别优势的基础上实现动态平衡。

**参考文献：**

[1]中华人民共和国教育部高等教育学校（机构）教职工情况（普通高校），<http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj，2015.7.15>.

[2]赵小华. 女性主体性：对马克思主义妇女观的一种新解读[J].妇女研究论丛，2001（04）.

[3]万琼华.传统性别分工对高校女教师的负面影响[J].探索与争鸣，2004（01）.

[4][法]西蒙娜·德·波伏娃著.陶铁柱译.第二性（上）[M].北京：中国书籍出版社，1998.

[5]马克思恩格斯列宁斯大林论妇女[M].北京：中国妇女出版社，1990.

[6]邹德芳，邹雯.社会性别视角下高校女教师的发展[J].轻纺工业与技术，2012（03）.

[7]李银河.妇女最漫长的的革命[M].北京：中国妇女出版社，2007.

[8]禹旭才.社会性别视角下的高校女教师发展研究[D].长沙：湖南师范大学，2009.

[9]王宁莲.高校教师性别工资差异影响因素分析 ——以某高校为例[D].西安：陕西师范大学，2011.

[10] 刘华钢、陈媛、秦桂秀、王萍、杨海秀、邓砚.广西高校女教师发展的状况:一种社会性别视角的审视与思考[J].高教论坛，2006（04）.

[11]赖敏.高校教师发展问题思考[J].统计教育，2007（04）.

[12]马克思恩格斯选集：第4卷[M].北京：人民出版社，1974.

作者简介：上官春晓，女，河南平顶山人，暨南大学马克思主义学院思想政治教育专业2014级硕士研究生。研究方向：跨文化教育方法研究。

通讯地址：广东省广州市天河区黄埔大道西601号暨南大学周转楼C栋上官春晓收

1. \*本文为暨南大学2015年度广东高校女性发展研究专项课题《高校女性文化行为动力的社会生态与定位研究》（项目编号：JDNFY001）的阶段性研究成果。

   作者简介：上官春晓（1990—），女，河南平顶山人，暨南大学马克思主义学院硕士研究生。研究方向：跨文化教育方法研究 [↑](#footnote-ref-1)