**大学青年女教师职业发展的压力集群分析**

**及对策研究**

**李艳丽[[1]](#footnote-1)**

**（华南农业大学教务处 广州 510642）**

**摘 要：**青年女教师是当前大学教师中的一个重要而特殊的群体，她们身兼多重角色，集数种压力于一身。本文从大学青年女教师承担的角色出发，通过揭示她们职业发展中面临的科研、教学、经济、晋升、家庭等五种主要压力，并从环境、组织、个人三个方面分析了其压力产生的来源，从而有针对性的提出了压力管理的对策，有助于青年女教师的职业发展和高校教师队伍建设。

**关键词：**青年女教师 职业发展 压力 对策

2018年麦可思大学教师生存状况研究显示，近九成大学教师承受中重度工作压力。青年女教师作为大学教师队伍中一个重要而特殊的群体，在教学、科研和育人等方面发挥着越来越重要的作用。与此同时，她们也因承担着比男教师更多的角色冲突带来的更大压力，这严重影响了女教师身心健康与职业发展，影响了大学教师队伍素质的提高，亟待引起各方面的重视！

关于青年女教师职业压力的很多研究中，作者并未区分“大学”与“高校”。事实上，大学与高校并不是同一概念，高校比大学的涵盖范围更广，大学仅指层次较高的高校。大学青年教师与高校青年教师的压力问题也不尽相同，应该区别对待、分开研究。有鉴于此，本文赞同李宜江（2013）关于大学和大学青年教师的定义，将“大学”界定为拥有硕士及以上学位授予权，以实施全日制本科及以上层次教育为主的普通高等学校；“大学青年教师”界定为具有高等学校教师资格证书,在大学内专门从事教学与科研工作的年龄在40周岁以下的专任教师(包括兼任部分行政管理事务教师,即通常所说的“双肩挑”教师)。

一、大学青年女教师职业发展基本现状

随着我国高等教育的快速发展，大学教师队伍不断壮大，青年女教师人数逐年增多，其地位和作用日益重要。据教育部2017年统计数据，我国高校女教师占专任教师总数达到49.83%，撑起了半边天。其中，35-39岁、30-34岁、29岁及以下各年龄段女教师数量逐步超过男性，约占56.84%。但40岁以上女教师人数明显少于同年龄段男教师人数。可见，高校青年男女教师在数量上接近平衡，青年教师呈现“女性化”倾向。

在学历学位方面，青年女教师主要集中在本科及硕士层面，且在硕士层面达到最高，比例超过男教师，而在博士层面明显低于男教师比例。在职称方面，男教师从低职称到高职称比例呈曲线上升趋势；而女教师比例在中级职称以下均超过男教师，而在正高、副高级职称层面人数均低于男性，且在正高级职称层面，女教师比例远低于男教师。

研究生导师群体是高校高层次人才群体的代表。据教育部2017年统计，青年研究生导师中女性仅占总数的31.83%，其中青年女博导只有16.89%，呈现高校青年女教师高层次人才稀缺的现象。

从上述现实可以得出，高校青年女教师大多拥有硕士及以上学位，具有较高的整体素质，在高校教学科研中占有重要地位。良好的受教育程度使她们在文化水平、价值观念、社会地位等方面比一般女性要高。但在高级职称、博士学历水平及研究生导师上，与高校青年男教师队伍相比，青年女教师队伍的整体发展状况仍处于相对弱势的地位。可以说，处于社会环境和学校体制夹缝中的她们在职业发展中面临种种挑战和压力。

二、大学青年女教师职业发展的压力集群构成

当前，我国大学青年女教师因接受学历教育时间较长，入职时年龄一般略高于其他职业女性，工作以后身兼多种角色，集数种压力于一身，呈现出几种力量集中累加的情况，我们称之为压力集群。体现在以下五个主要方面：

**1、教学压力。**教学压力是大学青年教师面对的首要压力。主要体现在：首先，教师要完成从学生到教师的身份转换，比如要适应学校体制机制、教学生活安排等。备课、授课与调整提升，对新教师来说，都是不小的压力。其次，教学任务重、工作量大。大学里，资深教授上课很少，青年教师是教学的主力军，承担着各个专业大量的教学任务,教学时间长、任务重。再次，教学成就的取得相对很难。青年教师教学经验不足、知识结构有待完善的情况普遍存在。然而，繁重的教学任务使他们很难有充裕的时间和精力来提升教学。而青年女教师由于家庭等原因，要取得好的教学成绩比男性更难。

**2、科研压力。**麦可思2014年调查结果显示，“科研任务”是青年教师压力较大的首要原因。具体来说：一是课题申请难度比较大。青年女教师刚工作时职称、资历较低，申请课题难度很大。王欣（2012）的调查显示，七成以上的青年教师同意“课题申请困难科研要求高”；六成以上的青年教师认可“找不到合适的科研项目进行研究”。二是课题实际开展困难重重。不少青年女教师特别是理工科的教师，即使拿到了项目，却苦于没有好的团队和平台很难开展。三是项目结题出成果较难。由于缺乏课题开展的基础条件和人力资源，且研究中还常受到能力、资金、精力等限制，多数很难达到结题的数量、质量要求。面对科研压力，有些选择了放弃，有些没放弃的则在压力下艰难前行。

**3、经济压力。**据麦可思2014年调查，八成以上大学教师对月收入不满意，超三成教师三年零加薪。廉思（2012）的《中国高校青年教师调查报告》显示，多数高校青年教师都是月光族，每月能有结余的只占31.3%，23.7%的人收不抵支。由于青年教师工资和职称较低，申请课题难度较大，而结婚、买房、养育子女、赡养老人等经济压力又集中涌现，部分青年教师迫于生计只能从事各种兼职以贴补家用。可见，经济压力大大影响到了大学青年女教师工作投入和创新的积极性。

**4、晋升压力。**一方面，随着大学对科研的重视，学校学术评价标准逐渐抬高，职称和职务晋升的门槛也都相应提髙了，使得既要照顾家庭又要教学的青年女教师疲于奔命，她们内心承受着较重的科研、职称压力和被淘汰的危机感。另一方面，由于高校对教师学历要求越来越高，为了获得更高的学位，部分青年女教师不得不再次进修提升，无论是脱产还是在职学习，都伴随着来自学业、家庭、经济和身体等诸多方面的压力，常使她们深感力不从心。

**5、家庭压力。**这也是影响青年女教师职业发展一个不可忽略的压力因素。其中，养育子女的压力是最主要的。在0-3岁亲子教育的关键期，青年女教师一般都要付出绝大部分时间，加上孕期，大约有4-5年，而这段时期也是青年女教师的职业奠基期。即使孩子大一些了，但每天仍要抽出大量时间忙于教育子女、料理家务、照顾父母等，导致用于创造性的科研工作的时间非常有限。

综上所述，大学青年女教师身兼社会角色（知识女性）、职业角色（高校教师）与家庭角色（女儿、儿媳、妻子、母亲），集数种压力于一身，而且各种压力相互叠加、长期累积，往往超出了她们所能承受的限度，严重影响着她们的身心健康和职业发展。

三、大学青年女教师职业压力产生的来源分析

**1、社会因素。**从社会环境来看，大学青年女教师职业压力的产生主要有四方面的原因：其一，高校扩招政策。研究显示，由于高校扩招引发的教师数量不足以及学生学业基础能力下滑现象对大学青年教师职业压力的影响非常显著（鲍威、王嘉颖，2012）。其二，信息技术变迁。鲍威等（2012）的研究也表明，多媒体教学手段的实施与教师教学压力程度之间关系极为显著。其三，传统性别文化。其结果是男性总是比女性得到更多的机会和资源，女性总处于从属的地位。社会性别制度是大学青年女教师发展中无法逾越的障碍。其四，社会重视不够。全社会还未形成尊师重教的风气，政府对教师特别是青年教师的重视不够。现有的政策措施相对日渐上涨的物价特别是房价幅度来说，作用甚微。

**2、组织因素。**组织因素是工作压力的主要来源。大学青年女教师的职业压力同样主要来自学校，主要体现在：一是各种改革举措带来的冲击。当前，高校采取了一系列诸如职称、工资、住房、人事管理等改革，给青年女教师带来了更大的发展空间和选择机会，但同时也给她们带来了不确定性和更多的挑战。二是绩效评价与晋升机制不够合理。现有的考核晋升制度主要还是侧重教学和科研，如授课学时、科研经费、论文数量等。女性在人类再生产中作出了巨大贡献和牺牲，但在工作评价上却无法体现。三是交往沟通的平台较少。青年女教师需要通过建立和谐互助的人际关系促进身心、工作发展。但事实上，学校缺少这方面的桥梁和平台，交流的机会较少。四是管理机制方面的制约。主要是在一些政策制定、管理制度、考核机制等方面常忽略青年教师的利益诉求，特别是青年女教师的特殊利益。

**3、个人因素。**主要源自个性特点、家庭问题等。第一，现代科学研究显示，女性的生理及心理特点与男性完全不同，她们更易出现焦虑、烦躁、忧郁等心理特点。除此之外，女性还常出现自信不足，缺乏竞争意识等弱势心理。第二，青年女教师在家庭中承担着主要职责。她们一般在30岁左右生育，此时正是为事业打基础的关键时期，却不得不为此而耽误事业发展，因而与男性相比失去了发展的速度和机会。另外，家务劳动又占据了女性许多业余时间，这也是一个很大的客观障碍。

四、大学青年女教师职业压力管理策略

针对大学青年女教师的压力，在来源分析的基础上，依据压力理论的管理策略，分别从社会、学校、个人三个角度提出相应的对策:

**1.从社会角度**

首先，政府要制定有利于激励教师发展的系列政策,在全社会形成尊师重教的风气，从而提高教师工作的积极性。有关部门还应高度重视中青年教师的生活待遇问题，增加教育投入，改善教师的工资收入、住房、医疗等物质待遇。其次，各级教育行政部门在预算中大幅提高高校教师发展和职后培养培训的经费。最后，社会各界要积极营造健康向上的社会性别文化，为女性职业发展创造平等的社会氛围。加快推进家务社会化服务，主动减轻女性压力，让其拥有轻松稳定的环境和充裕的时间工作。

**2.从学校角度**

大学是青年女教师职业实现的主阵地,应想办法营造良好环境来减轻青年女教师的压力：

第一，建立科学合理的管理体制和公平有效的激励评价制度。特别是在教师管理制度改革和业绩评价方面，对于女教师的评价工作应该更加公平、合理、细化。第二，要增加女教师参与学习、进修、培训的机会。要立足为所有青年女教师提供，而不能仅仅打造个别“名师”。同时要鼓励他们进行跨学科交流和创新，并建立多方面的教学科研平台。第三，充分发挥学校工会和女工委员会的作用。结合女性特点及女教师的兴趣爱好，开展各种宣传讲座，加强“自信、自强”教育，帮助她们找到合理的职业定位。积极扩大女教师在教代会和各行政部门中的比例等，维护她们的利益和诉求。建立有效的帮扶机制和组织机构，切实解决她们的各种困难和困扰。第四，切实提高教师的福利待遇，为其在住房、子女上学等方面提供优惠政策。在物价飞涨、生活成本越来越高的环境下，要让青年女教师全心投入工作当中，关键是要解决她们生活上的后顾之忧。

**3.从个人角度**

良好的社会和学校环境在一定程度上可以减缓教师压力，但要切实有效减轻甚至消除的压力,关键还在于教师个人。所以，作为事业、家庭一肩挑的青年女教师，面对来自各方面的压力，要学会自我排解，努力提高自己的耐压能力。

一是要正确认识压力，宽容接纳自己。改变认知能够有效适应压力，这要求教师养成积极的情绪、思维和行动模式。既要正视压力和困难，调整好心态和情绪，更要从观念上不断解放自我，合理设定与个人的特性、能力、精力相吻合的目标，才能扬长避短，从容面对压力。二是要学会自我调节，善用减压方法。在遇到压力时,先要注意控制压力情境,努力从心理上调适，还要注意学习掌握一些心理保健知识，通过转移注意力、肌肉放松训练、与人交谈等方法来减轻压力。三是要学会时间管理，提高工作效能。大学教师工作负担重，常常要挤占非工作时间，长此以往自然产生压力，影响工作和生活。青年女教师由于家庭的投入更多，压力更大。所以，要学会时间管理，注意长短期目标结合，工作按轻重缓急分类，合理安排生活，提高工作效率，避免角色冲突。

习近平总书记指出，“人才培养，关键在教师。教师队伍素质直接决定着大学办学能力和水平。”青年女教师作为大学教师队伍中的重要群体，其面对的压力问题不容忽视，这关乎着教师队伍的整体素质，也关乎着人才培养的质量。应对大学青年女教师的职业压力, 需要社会、学校、教师本人多方参与、共同努力,为她们的发展营造良好环境，建设高素质的教师队伍。

**参考文献：**

[1] 李宜江.关于大学青年教师身份与年龄界定的探究[J].辽宁教育行政学院学报,2013,(2):75-79.

[2] 中华人民共和国教育部. 2017年教育统计数据(2018-08-04) [EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/

[3] 王欣.X大学青年教师压力管理实证分析[J].商洛学院学报,2012,26(6): 84-89.

[4] 廉思.工蜂：大学青年教师生存实录. 北京：[中信出版集团](http://www.bookdao.com/search/?type=b&k=%e4%b8%ad%e4%bf%a1%e5%87%ba%e7%89%88%e9%9b%86%e5%9b%a2)，2012年09月.

[5] 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，2012,10（1）：124-135.

1. 作者简介：李艳丽（1980-），女，汉族，助理研究员，从事高校教学管理研究。

   项目来源：广东省2015年度高等教育教学改革项目（粤教高函【2015】173号）

   华南农业大学2015年度教育教学改革与研究重点项目（JG15013） [↑](#footnote-ref-1)