

湖南省哲学社会科学项目成果
湖南省教育科学“十一五”规划重点项目成果



烛照之思

一种社会性别的视角

——当代中国高校女教师发展研究

禹旭才 著



兰州大学出版社

湖南省哲学社会科学项目成果

湖南省教育科学“十一五”规划重点项目成果

图例(CIP)目次

兰一、著本册高、交博照发映婚文对高中国升当：思之照映

2009.6 长沙出版：湖南

ISBN 978-7-311-03363-7

科资研一研婚一社文一对学等高、Ⅲ、Ⅱ、Ⅰ、映

号一研究一中国 IV. G42.1

号247801 策(2009)字第第婚发 CIP 第件图本图国中

烛照之思

一种社会性别的视角

——当代中国高校女教师发展研究

著 者 禹旭才
责任编辑 张云霞
封面设计 张云霞

—— 烛照之思 ——

著 者 禹旭才

出版发行 长沙理工大学出版社 (湖南长沙) 410000

印 刷 0831-8812518 (长沙) 410000

于 2009

网 址 湖南长沙理工大学出版社

邮 政 2009年7月第1次印刷

印 0831-8812518 (长沙) 410000

本 2009年7月第1次印刷

索 2009年7月第1次印刷

发 2009年7月第1次印刷

水 2009年7月第1次印刷

次 2009年7月第1次印刷

号 ISBN 978-7-311-03363-7

价 35.00 元

(图例(CIP)目次)



长沙理工大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

烛照之思:当代中国高校女教师发展研究/禹旭才著. —兰州:兰州大学出版社, 2009. 6

ISBN 978-7-311-03363-7

I. 烛… II. 禹… III. 高等学校—女性—教师—师资培养—研究—中国 IV. G645.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 108745 号

策划编辑 李 晖
责任编辑 武素珍
封面设计 管军伟

书 名 烛照之思
——当代中国高校女教师发展研究
作 者 禹旭才 著
出版发行 兰州大学出版社 (地址:兰州市天水南路 222 号 730000)
电 话 0931-8912613(总编办公室) 0931-8617156(营销中心)
0931-8914298(读者服务部)
网 址 <http://www.onbook.com.cn>
电子信箱 press@onbook.com.cn
印 刷 兰州人民印刷厂
开 本 710×1020 1/16
印 张 17.75
字 数 326 千
版 次 2009 年 7 月第 1 版
印 次 2009 年 7 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-311-03363-7
定 价 32.00 元

(图书若有破损、缺页、掉页可随时与本社联系)

序

新世纪初,美国著名的女性主义科学哲学家桑德拉·哈丁(Sandra Harding)在《科学文化的多元性:后殖民主义、女性主义认识论》一书中指出:“后殖民主义和女性主义可以被有效地视为由社会关系以及有关社会关系的思考方式的变化(‘话语’的变化)开辟出来的思索空间。在这种空间范围内,可能提出新颖的问题,可能表达和争论新颖的未来可能性。”因此,尽管女性主义理论纷繁复杂,观点纷呈,甚至在一些基本概念上还未取得共识,但它正在人类思维领域中掀起一场轰轰烈烈的革命,却是不争的事实。这大概是因为女性主义各种流派无论冠以何种名称,但万变不离其宗的是它们都旨在呼吁、追求并创造一个女性以及所有边缘人和被压迫者都能平等参与、分享自由而和谐发展的空间和社会。社会性别(gender)作为女性主义理论的核心概念与分析框架,已经成为具有全球意义的社会关注,更是西方各国高等教育领域研究的一股重要的学术思潮。随着我国社会转型的纵深发展与高等教育体制改革的日益推进,人们的眼睛很容易习惯性地盯着各种各样的“大事”,其实在高等教育领域不计其数的“大事”中,人的发展仍然是最为根本的。其中,女性的发展同样甚至更值得关注。因为中国高等教育领域的“女性问题”并未消失或者说变得不再重要,相反,在社会性别公正上残存的深层次的老问题与现时代涌现出的很多新问题急需我们突破已存理论上的局限去加以解决。

本书作者禹旭才以非常敏锐的洞察力,犀利地揭露各种意识形态如何在大学校园中残存或复制。举凡高校女教师发展的历史与现状、高校的行政权力与学术权力中存在的权威主义、男性中心取向等霸权议题是如何在现代大学制度化的仪式中运作等,一一在作者细致而深刻的检视中。具体而言,作者遵循垂直与水平两条路径对高校女教师的发展历程进行了较为详细的梳理与阐释,重点论述了中国三个不同历史时期,所呈现的三种较为典型的社会性别制度,及其作为一种文化观念和权力机制是如何作用于高校女教师的;提出了在“男女有别”、“男女平等”(初步的)、“男女一样”三种社会性别制度的规制下,高校女教师的发展相应经历了缺席者、失语者、言说者三个阶段;归纳出高校教师发展的性别异步差主要体现在发展的起点、内容及其阶段性目标追求等三个方面;在历史分析的基础上,从学术职业能力、社会性、精神性、个性四

独醒之思——当代中国高校女教师发展研究

个方面全面审视新世纪中国高校女教师发展的现状,提出了当下高校女教师发展中存在的两个主要问题:边缘化危机与性别迷思;接着从理论、历史与现实三个层面对当下高校女教师发展困境形成的原因进行了较为深入而全面的剖析;最后,对我国高校女教师发展的理论形态与实践路径进行了详细的论证,提出了“性别敏感发展”的核心论点与建立一种互利双赢、和谐共生的伙伴关系,最终走向人的全面、自由发展这一根本诉求。可以看出,尽管作者在行文中对主流社会的一些观点充满批判与反思,对高校女教师的进一步发展表现出浓烈的“爱之深”与“责之切”的情感,但其终极关怀是显而易见的。即以社会性别视角作为镜与灯,为我国高等教育领域,尤其是高校教师发展领域提供新的声音与行动方案,并通过由此而引发的思维革命去追求一个更为平等、更为和谐的社会。因此,这一研究在理论上可以进一步拓展现代高校教师发展研究的视野,丰富妇女发展理论,细化女性主义理论,在实践中可以为我国正在致力实现的高等教育性别平等目标乃至社会和谐发展目标提供新的思考。

论著难能可贵的是,作者试图以历史与现实的双重视角,以期提供一个完整的解析框架,并由此而揭示性别视角下当下高校女教师发展的深层困境与可能路径。作者不仅广泛参阅诸种相关文献资料,而且设计问卷、进行了大量的调查访谈,使得论文一字一句,有根有据,条理清晰,踏实绵密,用功甚勤。论著不仅仅是作一篇大部头的文章,同样传达了作者对当下女教师的发展,甚至当代女性命运的切身性的关注,可谓古道热肠,跃然纸上,真可谓文如其人。

当然,论著也还有诸多可以商榷,或进一步深化的地方。比如,究竟什么是性别视角下高校女教师发展的核心问题,是否可以从高校女教师的个人身份、学术姿态、完整人格三个层面依次展开,在个人身份上求得与男性的平等,在学术姿态上体现女性的立场,在此基础上实现高校女教师完整的自我认同。作者在行文中,其实对这些论题都或多或少有谈及,特别是第五章中“性别敏感发展的根本诉求”,提出“从人的发展高度引领女教师全面发展”,“从性别的视角关怀女教师发展”,“走向独立自主的两性和谐发展”,应该说抓住了问题的核心,只是在提升到引领全文、进行理论透视的高度方面还可以深掘。此外,论著对高校女教师生存状态历史变迁的描述,从“缺席者”、“失语者”到“言说者”,表现了作者非常好的理论概括力,但又因为对复杂历史的线性概括,难免结论稍嫌简单。相信作者自有自己的考虑,或者是其进一步研究的课题。

总之,作者面对其周遭熟悉的大学环境敢于“理所不当然”地加以反思乃

至批判,并将社会性别与人的发展联系起来,进而提出了“性别敏感发展”等观点,可谓精彩纷呈,期待作者此后能进行更加深入的研究。

无论是一篇博士论文还是一部专著,实际上都是一个读书人成长阶段最重要的一道门扉、一个驿站,个人的学术事业发展由此而逐渐展开。也许,一篇博士论文、一本专著对于社会并不重要,但对于作者本人的意义则确乎难以言表。旭才君源于博士论文的著作行将刊行,我深知不足以序冠之,无奈其一再邀请,只好勉为其难。片言碎语,权作旭才君今后发展的期待与祝福。

刘铁芳

2009年春末于岳麓山

内容摘要

“横看成岭侧成峰,远近高低各不同。”这说明不同的视角或不同的“学科之眼”可以发现不同的问题,带来不同的发现与体验。社会性别视角是本研究所采用的方法论视角。这一视角所关注的核心问题是女性在社会生活中的不平等处境,并将女性问题置于社会性别所蕴含的权力关系中进行考察,旨在改善女性的不利处境,促进男女两性平等、全面而自由的发展。社会性别之所以适宜作为本研究和分析框架,是因为:第一,社会性别分析问题的目的恰好与本书所追求的高校女教师发展应以“人”为出发点这一特点相吻合。第二,社会性别视角能为高校女教师发展研究提供一种新的声音,一种新的评价标准和新的行动方案。第三,社会性别已经成为具有全球意义的社会关注,更是西方各国高等教育领域研究中一股重要的学术思潮。随着当今社会转型的纵深发展,中国高等教育领域的“女性问题”并未消失或者说变得不再重要,相反,在社会性别公正方面涌现出的很多新问题急需我们突破已存理论上的局限去加以解决。基于此,从社会性别视角出发重新审视高校女教师的发展,从人的发展的高度审思女教师发展问题的解决,既是实践的客观要求,也是研究者的理性选择。在理论上,这一研究可以进一步拓展现代高校教师发展研究的视野,丰富妇女发展理论,深化女性主义理论。在实践中,这一研究可以为我国正在致力实现的高等教育性别平等目标,为当代高校女教师走出其发展困境,走向全面自由发展提供新的思考。

研究内容主要集中在以下五个方面:第一,通过对与社会性别和高校女教师发展这两个概念相关的基本理论问题进行细致的厘定与论证,为本研究的全面展开提供基本的理论根基。第二,从历史的维度,较为详细地梳理、分析了中国历史上三种典型的社会性别制度,阐释了在不同社会性别制度规制下中国高校女教师发展所呈现的三种生存状态;指出了高校教师发展的性别异步差主要体现在三个方面,即发展的起点不同、发展的内容不同与发展的阶段性目标追求不同,并进行了展开。第三,从现实的维度,以学术职业能力、社会性、精神性、个性为载体,分析了进入新世纪以来中国高校女教师发展的现状,提出并论证了边缘化危机与性别迷思是当下高校女教师发展中存在的主要问题和困境。第四,从理论、历史与现实三个层面对当下高校女教师发展困境形成的原因进行了较为详细而深入的剖析。在理论层面,重点阐述了西方女性主义提供的两种典型的性别平等发展模式为什么不能简单拿来直接引领中国

高校女教师走出其发展困境;在历史层面,重点检视了“男性主导”与“国家特色”的中国式女性解放与发展道路对高校女教师发展的双重影响;在现实层面,从高等教育系统外看,相对落后的生产力与隐性运作的社会性别制度分别是导致高校女教师发展困境的根本原因与深层原因;从高等教育系统内看,高校教师专业化、科学研究与行政管理中普遍存在的性别立场,是导致女教师发展困境的特质因素;从女教师自身看,主体意识的被动性与表层性、女性意识的局部性与滞后性等是制约其发展的重要内在根源。第五,在前三项工作的基础上,就高校女教师发展如何超越其困境,提出了本文的核心论点。即在当前的社会背景下,性别敏感发展是高校女教师发展的理想形态。并进一步从理论构建与实践构想两个维度出发,对高校女教师发展的理想形态,即性别敏感发展理论进行了详细的论证;提出了性别敏感发展在高等教育系统外、高等教育系统内与女教师自身三个场域的协同实践,乃是当前高校女教师走出发展困境、构建男女两性独立自主、互利双赢、和谐共生伙伴关系、实现高等教育领域性别和谐发展的基本策略。

关键词:社会性别;人的发展;高校教师发展;高校女教师发展;性别敏感发展

目 录

内容摘要	(1)
Abstract	(3)
导 论	(1)
一、问题的源起	(1)
二、研究现状	(4)
三、研究价值	(17)
四、研究方法与研究思路	(21)
第一章 社会性别理论与高校女教师发展:概念分析与理论铺垫	(25)
第一节 社会性别理论的概念分析	(26)
一、社会性别的由来	(26)
二、社会性别的内涵	(28)
三、社会性别视角的特点	(31)
第二节 高校女教师发展的概念分析	(34)
一、高校女教师的内涵与特点	(34)
二、高校女教师发展的内涵	(38)
第三节 以社会性别视角研究高校女教师发展的可行性及其局限	(45)
一、以社会性别视角研究高校女教师发展的可行性	(45)
二、以社会性别视角研究高校女教师发展的局限	(48)
第二章 高等教育对“她们”疏离:中国高校女教师发展的历史审视 ...	(52)
第一节 高校女教师生存状态的历史变迁	(53)
一、“男女有别”与女教师作为高等教育中的“缺席者”	(53)
二、“男女平等”与女教师作为高等教育中的“失语者”	(59)
三、“男女都一样”与女教师作为高等教育中的“言说者”	(68)

独醒之思——当代中国高校女教师发展研究

第二节 高校教师发展的性别异步差	(79)
一、高校教师发展起点的性别差异	(80)
二、高校教师发展内容的性别差异	(81)
三、高校教师发展目标的性别差异	(84)
 第三章 边缘化危机与性别迷思:中国高校女教师发展的现实困境	(87)
第一节 高校女教师发展现状调查	(88)
一、学术能力发展现状	(89)
二、社会性发展现状	(97)
三、自我形象认同现状	(104)
四、个性发展现状	(109)
第二节 高校女教师发展的边缘化危机	(117)
一、显性边缘化	(118)
二、隐性边缘化	(124)
三、反向边缘化	(129)
第三节 高校女教师发展的性别迷思	(132)
一、能力依赖的迷思	(133)
二、形象认同的迷思	(139)
三、个性发展的迷思	(143)
 第四章 “三重障碍”:中国高校女教师发展困境的成因分析	(147)
第一节 高校女教师发展的理论制约因素	(147)
一、国内已有高校教师发展理论之难为	(148)
二、西方女性主义性别平等发展模式之困境	(148)
第二节 高校女教师发展的历史制约因素	(157)
一、男性代言的女教师发展的特点与弊端	(157)
二、国家主导的女教师发展的特点与局限	(161)
三、认识上的不足制约了女教师的发展速度	(165)
第三节 高校女教师发展的现实制约因素	(166)
一、高等教育系统外的制约因素	(166)
二、高等教育系统内的制约因素	(176)
三、高校女教师自身的制约因素	(186)

第五章 性别敏感:中国高校女教师发展的理论诉求与实践构想	(190)
第一节 高校女教师发展的理论诉求	(190)
一、性别敏感发展的概念来源	(191)
二、性别敏感发展的概念理解与根本诉求	(195)
第二节 性别敏感发展的实践构想	(206)
一、性别敏感发展在高等教育系统外的实践	(207)
二、性别敏感发展在高等教育系统内的实践	(214)
三、性别敏感发展在高校女教师自身的实践	(232)
 结 语	 (238)
 参考文献	 (243)
 附 录	 (258)
 后 记	 (263)

导 论

男人绝不会想到要写一本书,去
论述男人的特殊处境。^①

——波伏娃《第二性》

一、问题的源起

(一)由两组数据引发的思考

数据一:2005年,湖南省首次推出“新世纪121人才工程”^②,其中入选第一层次共41人,女教师1人,入选第二层次共76人,女教师4人。2008年湖南省“新世纪121人才工程”第一层次入选人数共41人,其中女教师2人,第二层次共78人,女教师9人。^③ 数据二:2007年,我国普通高校专任教师共1168300人,其中女教师为526279人,占总数的45.0%;正高级职称共为96552人,女教师为19873人,占总数的24.5%;中级、初级职称共651411人,女性为327355人,占总数的48.7%;博士生导师共10396人,女性为1442人,占总数的13.8%;硕士生导师共146988人,女性为41036人,占总数的27.9%。^④ 以上两组数据至少说明两个问题:第一,女教师已成为我国高等教育发展的一支巨大的人力资源。第二,高校学术职业中存在明显的性别隔离。近年来,我国高等教育领域虽然涌现出了一批优秀的女性人才,但相对于男性而言,女教师在高校“核心集体”中所占的份额非常有限;从女性教师的基数来看,其进入“核心集体”的比例亦显得很不对称。此外,我们常常发现,在各种各样的学术会议中,无论是出席开幕式的领导还是专家,几乎是清一色的男

① [法]西蒙娜·德·波伏娃.第二性(上)[M].陶铁柱,译.北京:中国书籍出版社,1998:10.

② 新世纪121人才工程是湖南省为了进一步加强高层次人才队伍建设、培养造就一大批高层次专业技术人员队伍而实施的人才战略。“121”是指到2010年,湖南省要培养100名达到国际或国内先进水平的杰出专家,为第一层次;培养200名达到国内同行认可、具有较高学术技术水平的带头人,为第二层次;培养1000名在省内各产业各学科领域起骨干作用、具有较大发展潜力的年轻优秀人才,为第三层次。(http://www.hnedu.cn? 2005-03-18/2007-06-15.)

③ 湖南名人网.湖南省第二批新世纪121人才工程第一层次名单. http://www.hnedu.cn, 2009-08-05/2009-09-01.

④ 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.edu.cn/edoas/website18/level3.htm. 2009-08-05/2009-08-10.

烛照之思——当代中国高校女教师发展研究

性,那些头上带着许多光环、名片上显示多种职务的高校教师男性亦占绝大多数,女性可以说是凤毛麟角。

那么,进入高等学校教师“核心集体”的女教师为什么如此少?究竟是什么妨碍着她们前进的脚步?

(二)对高校女教师发展面临的困境充满着担忧

众所周知,大学自古以来都以“真理殿堂”著称,其神圣性似乎不容置疑。正如纽曼所言:“大学理应来者不拒,没有忧虑,没有偏见,没有妥协,只要他们是冲着真理而来的”^①,这充分显示大学具有捍卫理想、捍卫公正的性格。伯顿·R. 克拉克在其名著《高等教育系统——学术组织的跨国研究》中也提出,现代高等教育系统具有三种基本价值观念,即公正、能力和自由。显然,公正是这三种价值观念之首。“现代高等教育系统承担着一项任务,即实现社会公正——让每个人都受到公平的待遇。”^②在克拉克看来,高等教育系统内的公正即为一系列如何实现平等和公平的问题。他认为,高等教育系统内的公正既与学生相关,也与教师相关。可见,公平公正对高等教育系统不仅十分重要,而且是其应然的伦理追求。也许是源于此,英国著名教师教育与发展专家爱克(Acker,1994)曾说,女性专家(women professionals)若会在某个领域获得成功,那就是在大学里。^③然而爱克在对英国大学院校的教授作性别统计时,发现男女教师(包含教授、资深讲师、讲师)的人数比例为4.89:1,其中男教授与女教授的人数比例为20.74:1。^④英国沃尔斯特大学罗莎琳达(Rosalind Pritchard,2007)教授指出,高等教育中的性别不平等非常普遍而又无处不在,典型的表现是在高级职称、高级职务及核心团体梯队中,女性教师没有被充分代表,她们大多积聚在低水平、低地位、低职称的岗位上。^⑤伊丽莎白·戴恩斯在评价联合国教科文组织于1993年颁布的、具有划时代意义的题为“高等教育管理中的女性”这一报告时所说:“世界各国几乎无一例外都呈现出这样一幅图景:在高等学校中层管理者中,男性大约以5:1胜出女性;在高层管理中,男性至少以20:1胜出女性。将近10年过去了,这种结果依然十分

① [英]约翰·亨利·纽曼.大学的理想[M].徐辉等,译.杭州:浙江教育出版社,2001:4.

② Clack B R. The Higher Education System: Academic Organization in Cross-national Perspective [M]. Berly, CA: University of California Press, 1983: 241.

③ Acker S. Creating careers: Women teachers at work [A]. In S Acker (ed.). Gendered education: Sociological reflections on women, teaching and feminism [C]. Philadelphia: Open University Press, 1994: 125.

④ Acker S. Creating careers: Women teachers at work [A]. In S Acker (ed.). Gendered education: Sociological reflections on women, teaching and feminism [C]. Philadelphia: Open University Press, 1994: 135 - 136.

⑤ Pritchard R. Gender inequality in British and German universities [J]. Compare, 2007 (5): 651 - 669.

准确。”^①著名的比较教育专家露丝·海霍(Ruth Hayho)对中国与西方的高等教育传统进行比较后指出:“尽管在历史上,双方的大学几乎没有彼此影响,但无论是封建社会还是近代初期(约12世纪)妇女都被完全排斥在大学之外。”^②直到19世纪中叶,世界各国才相继以各种形式向女性开放了高等教育系统。目前,从表面上看,男女进入高等教育的机会似乎是均等的,性别偏见似乎已不存在。但社会学家奈乔·贝罗克莱丝(Nijole Benokraitis)通过对高等学校的研究却指出:“性别偏见没有消失,只是变得更加微妙了。”^③可见,在高等教育的发展历程中,性别偏见与性别歧视不仅是普遍的、久远的,而且是国际性的;不仅有显性的,而且有隐性的。这无疑阻碍着高校女教师的发展。我们在调查中发现,与男教师比,女教师的学术发展明显滞后,具体表征与张晓明博士的调查结果所显示的三种情况基本一致^④:1. 夫妻之间,丈夫的发展高于妻子或先于妻子。2. 同一学校中,相同起点的同年龄层的男教师的发展高于或先于女教师;同年龄层的起点低于女教师的男教师,其学术发展却高于或先于女教师的情况也不少。3. 总体看,女教师获得教授职称的年龄要高于男教师,女教师获得高级职称所用的时间要长于男教师。更让人担忧的是:这一问题不仅没有得到主流学术界的高度关注,反而认为女教师的发展问题相对于高等教育中其他问题而言可以暂时束之高阁。在他们看来,“进入了高等教育机构从事科研或教学的女性已经与性别偏见无缘,因此无须受到关注了”。^⑤但事实表明,女教师的发展远远落后于男性是一种普遍现象。只是针对这一问题,人们要么采取漠视的态度,要么将其“科学”地解释为自然的合理的“性别差异”。我们认为,前者是一种回避历史的态度,后者是一种片面乃至错误的归因,长此以往,既阻碍着女性的发展,也阻碍着高等教育乃至整个社会的发展。

(三)对高校女教师发展的独特价值充满着追问

康德曾经说过,社会是两性组成的,若男性教育很发达,女性教育不发达,这个社会就是半身不遂的社会。套用哲学家康德的话,我们可以说,大学是两性组成的,若男教师很发达,女教师不发达,大学就是半身不遂的大学。事实

① Luke C. Globalization and women in academic: North/West - South/East [M]. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2001:4.

② [加拿大]露丝·海霍.关于中国妇女参与高等教育思考.陕西师范大学学报,1996(3):152-156.

③ Collins L H, C C Joan, Kathryn Quina(eds). Career strategies for women in academe: arming Athena [C]. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications, 1998:129.

④ 张晓明.高等教育中的妇女参与研究[D].武汉:华中科技大学教育科学学院,2003:129.

⑤ Cass B, M Dawson. Why so few? Women academics in Australian universities [M]. Sydney: Sydney University Press, 1983:xi.

独流之思——当代中国高校女教师发展研究

上,教师是大学的生命和力量所在,他们不仅是高级人才培养质量的决定者,而且是高校声誉的支撑者。因此,没有教师的整体发展,学生的发展乃至高等教育的发展便成了无源之水、无本之木,要创办世界一流大学,亦无异于纸上谈兵。在我国,女教师已接近高校教师总数的半壁江山,因此,无论是要建设世界一流大学还是要实现高等教育可持续、协调发展的目标,两性教师都必须携手共进、协调发展。

更为重要的是,高校女教师作为女性中一个具有代表性的群体,她们的生存与发展状况以这样或那样的方式反映着时代的变迁与社会的文明与进步。因此,关注高校女教师的发展,便是关注人的发展;关注高校女教师的发展,便是关注时代的发展。今天,我国正值大力构建和谐社会、建设世界一流大学之日,恰逢“男女平等”和“科学发展观”基本国策蓬勃实施之时,在此历史的交汇处,也许是机缘巧合,理论与实践、历史与现实都表明:我们不能轻视高校女教师发展中存在的问题,必须高度关注高校女教师的利益诉求与未来的发展趋势。简言之,高校女教师发展问题的研究已成为我们必须关注的一个重要的时代课题。

二、研究现状

(一)国外关于高校女教师发展的研究

西方国家对高校女教师发展的研究可追溯到20世纪60年代末。随着西方女权运动的风起云涌,美国、英国、澳大利亚等国家的女教师便成了研究者广泛关注的对象。研究者普遍认为女性身份是影响女教师发展的一个重要因素。根据我们手头有限的资料,下面将分国别对美国、英国、澳大利亚等国家作一个简单的综述。

1. 美国的研究概况

美国关于高校女教师的研究起步较早,内容较全面,成果较多。其研究内容主要可概括为以下三大方面:

第一,关于女性地位的研究。研究者普遍认为,高校女教师人数虽然不断增加,但相对于男教师而言,女教师普遍处于象牙塔的底层,处在大学权力集体的“外圈”。例如,1971—1972年就被称作美国高校的“女性研究年”。^①该年度的研究大量集中在女性进入大学的障碍,女性的工作经历,女博士的生涯状况,女性在学科与学校机构中的地位以及工资、奖励的性别差异等方面,其基本结论是:“女教师在职级、任期和工资等方面普遍处于不利地位;女教师

^① Rossi A S, A Calderwood(eds). Academic women on the movey [C]. New York: Russell Sage Foundation, 1973: xiv.

的生涯发展普遍充满着抗争、冲突以及性别偏见。”^①丽·科琳丝(Lynn H. Collins, 1998)等通过考察美国 20 世纪最后 20 年女教师获得博士学位和高级职称的人数指出:虽然获得高级学位的女性人数增加了,但大学女教师依然聚集在象牙塔的底层——“3A”区:助理教师(adjunct instructor),助理教授(assistant professor),副教授(associate professor)。^②奈乔·贝罗克莱丝(Nijole Benokraitis, 1998)认为,女教师工作在象牙塔的底层,是因为学校中微妙的性别偏见常常与种族、年龄及社会背景交织在一起,充斥于学校的方方面面。高校中的性别偏见既有个人的,又有组织的,还有社会文化层面的,并且三者经常相互作用。^③凯斯·齐纳(Kathryn Quina, 1998)通过对美国 23 所高校调查研究后指出,女教师大多积聚在教员与助理教师的低职位段,并且,女教师大多是工作在社区学院而不是在研究性大学,其中护理学院、保健学院、社会福利学院女教师所占比例分别为 100%、63%、40%,而商学院与机械学院有终身教职的女教师却各仅为 1 人,女性行政人员的增加主要是在助理岗位,高级行政管理人员每所高校平均不到 1 人。^④美国教育理事会政策研究室副主席爱琳·伊琳哈瓦斯(Elaine Elkhawas, 2001)指出,自从 20 世纪 60 年代以来,美国高等教育中女教师的参与率虽然有了很大的提高,但在高级学术事务管理中,女性代表依然很少。“在当今美国大学的校长与学院的院长中,女性代表是 16%,10 年前是 10%,20 年前是 5%。”^⑤

第二,关于女性院长的研究。女性院长作为女教师中的一个特殊群体,因她们握有重大的权力,因此其角色、地位、发展历史等方面的研究,均受到美国学术界的重视。可以说,对大学女性院长的研究已形成了一股热潮。较为晚近的有妮蒂芬(Nidiffer, 2000)对 19 世纪末至 20 世纪初高等教育机构中的 4 位女性院长进行的研究,这 4 位女性院长,正好代表美国高等教育行政发展过程中的 4 个阶段。芭赫(Bashaw, 1999)以美国南部高等学校中 4 位女性院长为对象,进行女性院长的历史分析。这两位学者均打破了以往重视预测推论

① Rossi A S, A Calderwood(eds). Academic women on the movey [C]. New York: Russell Sage Foundation, 1973:1-299.

② Collins L H, C C Joan, Kathryn Quina(eds). Career strategies for women in academe: arming Athena [C]. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications, 1998:xvi.

③ Collins L H, C C Joan, Kathryn Quina(eds). Career strategies for women in academe: arming Athena [C]. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications, 1998:4-7.

④ Quina K. Breaking the Glasceiling in Higher Education [A]. In Collins L H, K Quina(eds). Career strategies for women in academe: arming Athena [C]. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications, 1998: 215-216.

⑤ Luke C. Globalization and women in academic: North/West-South/East [M]. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2001:4.

女性之思——当代中国高校女教师发展研究

的实证主义倾向,以女性的视角、质性研究的方法进行探究,所重视的是每个被研究者的主观经验感受。此外,我们以院长为标题、女性为关键词,查到1980年以来的相关学位论文38篇,研究内容多为院长角色、生涯发展、领导方式、专业化、职权等。整体而言,研究方法逐步趋向质性研究与深度访谈等。

第三,女教师生涯发展策略研究。奈乔·贝罗克莱丝认为,女教师的发展现状是能够改变的。她指出,在组织层面,相关政策的制定者要能够改变目前那些排斥性政策;在制度层面,要大量吸纳那些能耐心听取不同意见、不同观点和不同做法的女性,而这些通常是许多正在执掌权力的男性(和女性)、团体和网络所不能接受的;在文化层面,通过从上而下或从下而上施加压力逐渐改变目前的男性文化。^①琳达·卡丽(Linda L. Carli, 1998)针对女教师如何应对逆境,提出要从人际网络和指导者那里寻求社会支持;萨伊斯^②(Thoits, 1991)、斯图瑟斯^③(Struthers, 1995)也提出过类似的主张,如避免角色模糊、清楚自己的学术职责、建立良好的人际关系等。^④

2. 英国的研究概况

英国对高校女教师发展的普遍关注始于20世纪70年代末期,较为晚近的有代表性的研究者是罗杰和爱丽(Lodger and Eley, 1998)、苏·杰克逊(Sue Jackson, 2002, 2004)、莫里(Morley, 2003)以及罗莎琳达(Rosalind Pritchard, 2007)等。她们从不同的视角对目前英国高等教育中教师发展不平等的表现、原因及解决措施等进行了较全面的研究。罗杰和爱丽、苏·杰克逊从女性主义的视角,通过对高等教育中科研与教学的二分现象、高校中普遍存在的男性文化的检视,阐释了女教师的生涯发展障碍,提出了两个主要观点:一是在英国许多大学中,普遍存在着科学研究比教学享有更高地位的现象,而女性却大量地被排斥在科学研究之外或者是处在科学研究的边缘地带。二是虽然教学部门聚集着大量的女性,但教学的标准与科学一样也是由男性来确定的。因此,好教师的标准常常与绝大多数女教师的观点相去甚远。苏·杰克逊提出高校女教师的发展障碍主要有五大方面:一是学科间的地位差异;二是女性的生活和经验未能纳入研究的中心;三是学术的结构性障碍;四是公私领域的

① Collins L H, C C Joan, Kathryn Quina(eds). Career strategies for women in academe: arming Athena [C]. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications, 1998:31.

② Thoits P A. Gender differences in coping with emotional distress[A]. In J Eckenrode (ed.). The social context of coping[C]. New York: Plenum, 1991:107-138.

③ Struthers N J. Differences in mentoring: A function of gender and organizational rank? [J]. Journal of Social Behavior and Personality, 1995(10):265-272.

④ Linda L Carli. Coping With Adversity[A]. In Collins L H, C C Joan, Kathryn Quina(eds). Career strategies for women in academe: arming Athena [C]. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications, 1998:283-293.