

理工科青年女教师的学术发展困境及调适策略

——对A教师的个案研究

姜冠群 张莉莉

摘要:理工科青年女教师的学术发展困境是一个现实问题。以理工科青年女教师A为个案,分析女性、职业早期和海外留学经历这三重标签对其学术发展的影响。研究发现,在男性主导的理工科领域,女性的学术发展处于不利境地。求职时她们较强的科研能力因自身性别而被忽视或低估,入职后表现为边缘化的学术参与和被歧视的他者身份;由于学术发展的关键期与青年女性的婚育周期重叠,她们还承受着社会对于女性家庭角色的期待和学者身份的双重凝视;海归身份本身是优势,但文化再适应、重新累积学术资本等问题加剧了她们的不利处境。为突破结构化困境,需要国家政策层面的持续支持,更需要高校落实性别平等机制。

关键词:理工科女教师;高校青年教师;学术发展

DOI: 10.13277/j.cnki.jewu.2022.06.010

收稿日期: 2022-06-26

中图分类号: G776

文献标识码: A

文章编号: 1007-3698(2022)06-0076-07

作者简介:姜冠群,女,北京师范大学教育学部硕士研究生,主要研究方向为教育社会学与教育人类学;张莉莉,女,北京师范大学教育学部教授,主要研究方向为教育社会学与教育人类学。100875

一、问题的提出

在理工科领域,男性主导的组织文化导致女性的身份被“遮蔽”,理工科青年女教师的学术持续发展没有受到学术界的广泛关注。虽然我国专业技术人员中的女性占47.8%,女性科技人才已成为科技强国中的重要力量^[1],但她们在重大课题、学术称号等方面的存在感仍然较弱。数据显示,“973国家重点基础研究发展计划”的175位首席科学家中,女性只有8人,占4.6%;“863国家高技术研究发展计划”专家组成员中没有女性;“长江学者”中女性仅占3.9%。^[2]而男性人均主持的国家级课题是女性的4.37倍。^{[3][5]}多项研究表明,35岁以下女教师的学术活力显著低于同年龄段的男教师,此后女教师的科研产出与男性无较大差异。^[4]这些问

题导致的直接后果是,理工科领域中的高学历女性毕业后,很多人逐步放弃了科研。

与女性标签相对应的是,理工科青年女教师的其他身份也会给她们的学术发展带来负面影响。青年意味着年轻、有潜力和无限的发展空间,海归意味着有留学经历、广阔的国际视野,但这些标签组合在一起,却没有形成理工科青年女教师职业初期发展的优势。具体而言,一方面,青年教师的工作压力在不断加大,尤其是顶尖高校往往实施“非升即走”,青年教师只能投身于无休止的指标累积战中。^[5]另一方面,海归教师面临着学术适应问题。一些海归教师回国就职后,难以认同国内学术管理体制,在学术成果发表、职称评聘、项目申请等方面存在困难^[6],有学者将这一过程称为“学术硬着陆”^[7]。

本研究选择一名理工科青年女教师进行访谈,

为保护其隐私,称其为A教师。A教师是女性,身处青年教师群体之中,还属于海归群体。这三重身份对她来说意味着什么?如何影响她对学术环境的适应?她在学术发展上是否遇到了困难,又采用何种策略来调适?本研究通过回答以上三个问题,分析具有海归身份的理工科青年女教师在学术发展道路上的困难,揭示她们在结构化困境之下有限的发展空间和积极的自我调适策略,以期为促进理工科青年女教师制度层面的关怀有所助益。

二、文献回顾

国内关于高校女教师的研究,主要从职业发展、角色冲突、心理健康等方面讨论她们的生存样态,但较少有研究直接关切理工科青年女教师的特殊境遇。多数研究显示,男性在担任高级专业技术职务、重要领导岗位方面拥有绝对性优势,部分高校在教师招聘中流露出排斥女性的情绪。^[8]女教师在职业发展中面临制度、动机和行为层面的三种障碍,成为“孤独的前行者”。^[9]一些实证研究佐证了女性的不利境地,从女性的生育情况、工作环境、时间分配、组织文化等方面解释了女性难以快速取得科研成果的原因。第一,30—40岁的女教师以及孩子在3岁以下的女教师有着较高级程度的家庭干扰因素影响其工作水平,工作与家庭的冲突负向预测了女教师的工作—生活质量,而女教师个人无法控制工作环境因素。^[10]第二,通过分析自然科学领域科技工作者的时间分配,发现婚育不必然影响女性的科研时间投入,而女性家务劳动时间几乎可以完全解释工作和科研时间中的性别差异。^[11]

国外对科学界的性别平等问题有着深入的讨论。虽然女性科技人才的成就在各个国家表现不同,但都反映出女性在科学技术领域取得最大的收益与其他职业相比相对较低。^[12]限制女性职业发展的“玻璃天花板”与个人的职业资格和能力没有关系,而是由结构性因素导致的,即性别歧视的职业文化,具体体现在领导对女性能力的偏见、周边人对女性的外貌和身材评头论足、女性被排除在社会活动和交往领域之外,等等。^[13]在科学领域,性别刻板印象和性别化的专业文化成为阻碍女性进步的明显障碍,女性需要处理职业生涯和个人生活中多重角色之间的平衡问题。^[14]她们主要有三种应对方式:第一种是接受现状,尽量使自己符合组织结构特点,因为只有符合传统男性的行为和价值观

才能成功;第二种是印象管理,即淡化自己的性别角色,通过避免表现出传统的女性气质来塑造职业形象;第三种是积极的应对策略,挑战男性的理想形象和男性霸权的组织文化。^[15]

还有其他身份特征共同导致了女教师在理工科领域的发展劣势,如青年和海归身份,由于在学术资源和话语权方面不占优势,她们在学术发展初期有着较多的阻力。青年教师承担着实现学术绩效指标的重担,海归教师被期待带来更多的国际资源,她们在实际工作中常常要牺牲身体健康和休闲时间,通过自我剥削的方式来获得学术界的认可。^[16]总之,已有研究关注到高校女教师在学术发展中面对的角色冲突和不利处境,指出女性倾斜制度的缺失和男性主导的组织文化的共同作用,复制了高等教育中的性别不平等和女性的从属地位。不过,较少有研究直接关注理工科青年女教师发展困境的特殊性和隐蔽性,更是缺乏质性研究来分析她们对于男性主导文化的认知。本研究关注到这一点,并将海归身份纳入对理工科青年女教师的个案分析中,反思当下的结构性困境。

三、研究方法

采用个案研究的“取径”,为了解理工科青年女教师在学术界发展的过程与她们经历的事件,研究者访谈了一名具有代表性的教师,通过“事件化”的方式来呈现社会要素相互作用的过程,通过机制分析来揭示社会总体结构的特征。^[17]研究首先采用目的性抽样的方法,选取一名能够反映理工科女性、青年、海归三重身份的女教师,其学术发展经历能够代表理工科女教师学术发展的困境,并在讨论过程中试图跳出个案本身,走向高校、学术界、国家乃至整个时代的宏大场景。

本研究中的A教师在发达国家留学后,回国就职。她31岁,讲师,入职五年,正处于学术生涯发展的起步阶段。从宏观层面来看,她承担着来自国家、学校、院系层层落实的各项发展任务指标;从微观层面来看,为实现个人学术职业发展和学术追求,她需要尽快适应当前的学术环境。选择A教师作为典型个案,通过解剖这一个案,透视理工科女教师群体所面对的学术困境。个案研究放弃了研究对象的数量,追求研究的深度和强度,虽然一个个案具有与其他个案不同的特性,但典型个案具有较强的共性,个案的结论仍然具有一定的概括

性、推广性。^[18]

四、研究结果

(一)选择教职的理性与压力

1. 女博士求职时面临的“另类眼光”

以往的博士生就业数据表明,女博士获得第一个工作机会所需时间长于男博士;^[19]女博士进入高等教育单位工作的比例高于男博士,而男博士进入科研单位的比例更高。^[20]A教师的求职过程便代表了女博士群体求职的普遍情况。

A教师最初考虑过在国外工作,但她早在博士阶段就已观察到国外理工科女性的发展“天花板”。她认为:“在那里就业有很多现实问题,我们经常跟企业对接,接待我们的企业高层都是男的,进车间的时候,装配的人都是女的,如果女性不能到达领导层的话,就很有问题了。这个专业对女性歧视比较大。”这让A教师放弃在国外发展。“有公司跟我谈过,可以去他们公司入职。(但)一方面觉得老公(丈夫)在国内等我,一方面觉得女生在那里发展没什么前途,所以我就回国了。”

回国后,A教师认为女性在国内的发展也不太乐观。“这几年给我的感觉,就是女性意识虽然在崛起,但是女权的舆论环境,这个风气其实没有那么乐观了。”求职时,她在企业和高校之间摇摆不定,在比较了两种职业岗位的工作难度和薪酬待遇后,最后留在了高校教职岗位。一部分原因是“家人认为女生在高校比较好,企业经常出差,对女生不好”;另一部分原因,是企业招聘过程中表现出并不理解A教师的博士论文涉及的高深知识,让A教师感觉自己发挥专业能力的空间较小,同时招聘负责人对女性高学历持消极看法,“招聘单位说他们宁要男硕士,不要女博士”。对于A教师而言,她在求职过程中遭遇到挫折,承受着外界对于女性角色的期待和凝视,这种刻板印象成为她选择教职的助推器。

2. 首聘期的多重压力

在我国,一般来说高校教师职称评审权在高校。各学校、学科的评审条件虽然不尽相同,但大多追求论文发表期刊的等级、承担科研项目的级别、获得资助的经费来源等。研究显示,教师对目前的教师培训发展制度和教学管理制度的评价不高^[21],科层制管理、量化的考核在给青年教师压力的同时,也形塑了他们的自我认知与行为。

入职后,A教师在晋升之路上遇到了一些意想不到的挑战。首先,她所在的学校虽然属于“211”大学,但提供的设备与她在海外实验室使用的设备存在较大差距,开展前沿的科研举步维艰,让她一时难以接受。对她来说,海归身份并没有转化为学术发展上的优势,反而增加了她适应学术环境的时间成本,降低了对当前工作的心理归属感。此外,评副教授并不是每年都可以持续申请的,“单位要求我们连续两年没有评上副教授,第三年不可以报名”,申请该市的自然科学基金项目也是如此,这无形之中增加了她的紧迫感。

青年教师入职后,一般就会努力申请国家级、省级的各种项目,这是他们对自身职业发展的初始要求,也是学校对他们的期望。A教师表示:“我(还)没想好要解决什么现实问题,我也不知道这东西能不能解决。”但是,“同事跟我说,其实你写申请书的时候,不需要考虑这个问题到底能不能解决,故事讲得引人入胜,就表达我能解决这个问题。我能解决那个问题,这就是合格的。”这番表述反映了男性和女性对于“成功”的不同看法。女性对于成功的定义并不是唯一指向的,在女性的世界里,成功的学者不仅仅是著作等身、权力加持,还要获得大学教师的内在价值感并兼顾学者的其他任务。这也与女性接受的性别文化有关,她们不被要求具有超强的工具理性和足够的野心;而男性一直被要求“必须成功”,不仅要在工作中取得较高的成就和地位,还要比其他入强。^{[22][26]}

(二)学术发展的困境

高校对教师学者身份的要求、社会对于女性家庭角色的期待、教师对于教师职业首要任务的自我要求,几个方面存在着张力。青年女教师们任在教师、学者、导师身份之间面临角色冲突。

1. 学术身份认同危机

(1)教师与学者身份的冲突

教学是青年教师入职后面面对的首要工作。高校一般会分配本科生课程给青年教师,这些课程基础性、综合性强,而刚刚毕业的青年教師已经习惯于深耕某一个具体的方向,在宽广和精细之间需要进行转换。A教师这学期承担三门课程的教学任务,其中两门是本科生的理论课、实验课,另一门是硕士生课程。A教师每周在备课上花费大量时间,因为“如果我在这件事上比较快乐,我投入的多一些也可以”。不过A教师多次遭到领导的批

评,“领导对教学好像没什么兴趣,他觉得我投入到科研的时间还不够,出成果比较慢”。

A教师注重教学,虽然教学工作量只是教师考核中的底线要求,但它是青年教师职业自我认同的重要来源。以教学为主要任务的教师身份,与以科研为象征的学者身份之间存在一定冲突:传统上对教师的角色定位是耐心、细致,甚至有人称之为对母亲功能的扩展;^[23]而对学者的要求是创新、有批判精神和挑战精神,这与女性的传统角色相矛盾。仿佛男性与科研紧密相连,女性与教学紧密相连,这种社会性别偏见弱化了女教师的学者身份。因而,A教师没有在学校找到适合自己的位置,自己认真开展的教学工作不太受认可,科研进展又不顺利,两种身份的冲突导致她揣着思想包袱工作,出现了抑郁倾向。

(2)学者与导师身份的冲突

调查显示,导师组制和双导师制得到了研究生的更多认可,但我国研究生导师指导制度仍以单一导师制为主体,而在理工科领域,学生常常私下称导师为“老板”,对师生关系的满意度显著低于其他学科。^[24]A教师观察到身边导师和学生的这种师生关系,与她在国外时和导师的科研伙伴关系有所不同,感到不适应国内的师生关系。这也影响了她在培养学生时的选择,理性的声音告诉她需要遵循现在的“游戏规则”,但过往习惯性的观念仍会让她在行动上游移不定。

首先,她认为国内导师和学生之间有着较强的绑定关系。导师规定的课题方向、提供的实验支持,几乎决定了学生学业发展的“天花板”,也会影响到学生能否顺利毕业。“有一次,老师给了学生一个申请专利的想法,它是一个理论的原理图,让学生来做这个实验。学生做得不成功,遇到问题的时候相当于拆东墙补西墙,到最后快毕业的时候,发现真的达不到理想中的结果。后来被大家验证出来,导师提供的原理设计有理论性的错误。”青年教师刚入职,一般会热心指导学生,但他们同时背负着发表高质量文章的压力,这种压力会不自觉地转化到学生身上。“评职称难,你得看情况,有时候老师带着学生一块写,也就形成了‘给学生压力,学生跳楼,不给学生压力,青年教师跳楼’的矛盾关系。”

其次,在A教师看来,国内的导师对学生投入比较少,存在着有的教授将自己招收的学生分配给其他教师培养的现象,这后一类教师被私下称为

“小导师”。A教师本人就充当着这样的角色。“我觉得可能地位越高的老师,他越容易这样。有的教授他就会觉得这种事很琐碎,一般不愿意来干这个活。比如我们这个课题组里领导的学生,在学术报告会或者是课题中期答辩的时候,他的成绩最差。”A教师的求学经历让她更愿意认真指导学生,“我读博的导师是院士,地位比较高,但是他很棒,每一周或者一个半周就会和学生一对一交流。我回国之后,觉得很多老师不一定能做到”。当然,A教师观察到也有教师采用精细化的培养方式培养学生,她非常认可这种方式,争取在科研中多培养、少雇佣研究生。

总之,在理工科领域内,组织中有一些正式和非正式的惯例,如休假、工作时间安排、非正式的人际网络等,都受到性别文化的建构。女性进入男性统治的领域时,需要付出相应的代价,如牺牲女性传统形象和特点,打造符合传统男性气质的行事风格,否则只能“被安排做些没有很大意义的工作,被隔离于重要的人员和信息网络之外”。^[22]通过观察身边教师的学术行动,A教师会打破原有的观念,但由于学术领域内缺乏女性榜样,A教师很难形成学术发展的理想目标,树立对于自我身份的认同,只能在模仿与反思中逐渐形成新的学术理念,重新建构自己的学者身份,这也是教师与性别文化、组织环境之间冲突和协商后的结果。

2. 学术持续发展危机

(1)金字塔型的团队:1+1大于2吗?

“我们学院没有女教授,教授全部为男性。我们自己的团队里面,有一个很厉害的长江学者,他是我们的老大。然后带领下面几个副教授,他们整体都比较年轻,级别相对来说就低一些。”教授拥有丰富的研究成果、广阔的人脉关系,是实验室的“金字招牌”,掌握着最重要的课题,副教授需要付出更多的努力来申报属于自己的课题,组建小规模团队;而青年教师只能加入他们的课题组。“我们学校一直说要尽量招一些国外回来的教师,主要是想拓宽学术层面,避免近亲繁殖。实际上进入到岗位中,你还是会发现自己开拓出一个领域很难。”由此形成学术权力的金字塔型结构,从职级来看,教授占据塔尖的核心位置,副教授、讲师拥有一小部分资源;从性别来看,第一梯队缺乏女性的身影,她们分布在第二和第三梯队。

A教师认为国内的“抱团”研究现象比较多,

“大牛”在团队中发挥的作用是不可替代的。“如果我们自己课题组有大动作,要成为一个国家级大项目或者重点项目的时候,在业界有影响力的教师更知道要怎么做。”工科的性质意味着团队需要集体出资采购实验器材,共用实验场地,这就导致“研究个体户”几乎不存在。正因为团队共享实验资源,多个教师的研究方向相似,就存在一定竞争关系,营造出紧张的团队氛围。副教授之间的激烈竞争也感染到A教师:“我能感觉出他们的那种焦虑感,但我们讲师比较老实,有点‘坐山观虎斗’的感觉。”在A教师身处的团队里,教授可以近似与男性画等号,副教授也是男性居多,这就意味着男性话语、经验和兴趣在团队中更具分量,很少有女性可以参与这场竞争并取胜。如果团队教师之间分工不当,彼此开展的科研活动交叉重叠,甚至互相抵消,就可能最终导致 $1+1<2$ 。^[25]

(2)“学术是搞不完的”:升职还是生育?

A教师说:“我本来打算评上副教授之后再生孩子。”等事业稳定后,再考虑自己的小家庭,是很多青年女教师追求事业的真实写照。“我的科研节奏比较固定,每周工作六天,剩下的一天用于处理家庭琐事。在工作日,我早上八点来到办公室开始工作,中午几乎不午休,一直工作到晚上六点或者八点。回家后仍要工作一段时间。”算下来,A教师每周接近工作60小时,“即使累也要强撑着,前面还有事情在等着你”。但现在她的想法已经改变,“学术嘛,一直搞不完,就先生孩子吧!也跟领导报告了”。超载的工作压力、过快的工作节奏,很快消耗了A教师的科研壮志,体检报告单的警示更是迫使她重新考虑自己的身体状况和职业规划。据A教师说,其他教师也有类似的问题:“我和别的学科老师交流过,他们基本上也是这个情况,尤其是女老师,身体都不太好。”

A教师认为:“职场上的生态环境还是对女老师有一些影响,很多人都会说‘女老师生孩子了,发不出什么论文’,领导也经常说‘一孕傻三年’。”这种父权制的观念潜移默化地降低了A教师对于自己能力的评价,还进一步影响了她的职业发展。A教师也观察到自己学院中男性和女性在学术发展、个性特征上的不同。首先,A教师所在的学院至今没有一名女教授,只有女性副教授。她指出,一些女教师为了更好地适应工作节奏,选择不化妆、不戴首饰。其次,在遇到问题时,男性善于从外部分析原

因,女性更愿意反思自身。“男老师有自己的口头禅,如果上课的时候学生答不上来老师的问题,男老师就会说‘你上节课没好好听吧’,女老师一般会反思自己上节课有没有讲好这个知识点。”这说明社会性别意识是在环境中建构的,又通过女性教师的认同接纳进行复制和传递,这种心理上的控制比种族、阶级的壁垒更严酷,更不易为人们所觉察。^[26]

五、调适策略

在本个案中,A教师在学术发展上遇到的困难主要涉及两方面:在科研上不适应国内学术环境,在身心发展上呈亚健康状态。为应对科研“难产”的困境,A教师主要通过联系其他科研工作者来寻找社会支持;为改善身体和心理状态,A教师主要寻找家庭的情感支持,为学术的持续发展提供原动力。在实际情况中,这两种策略往往结合使用。

第一种策略是以解决问题为导向的社会支持策略。青年教师科研遇到困难时,单位提供的学术支持相对固定,为了突破原有科研思路的障碍,她们往往寻求单位之外的非正式学术网络的支持。这种学术网络依据教师的私人关系形成,成员之间的默契性更强,知识的流动性和开放性也更强,而且由于教师之间一般没有较强的利益关系,因而能够为教师提供工具性的信息支持,助力教师解决科研难题。

第二种策略是以舒缓情绪为导向的家庭支持策略。在学术之外,青年教师遇到情绪、身体方面的问题时会寻找“树洞”,采用诉说的方式来调节情绪。来自家庭的支持和鼓励是教师学术发展道路上坚实的后盾。A教师在出现抑郁症的症状后,她的父亲寻找了专业的心理咨询师,帮助她疏解自我否定的消极情绪,她的丈夫也带领她一起运动,释放压力。这种调适的策略可以帮助她接纳自己,肯定自我价值,突破心理困境。

总的来说,教师优先使用任务导向型的策略,其次是回避型。研究显示,性别不显著影响教师的应对策略。在应对工作压力和不良情绪方面,男性采用应对技巧的可能性小于女性,特别是在日常生活、与朋友的交往和文化活动方面,女性比男性更多使用应对策略来减少工作倦怠。^[27]

六、结论与反思

(一)理工科女教师普遍面对的结构困境

求职时,A教师的科研能力被忽视,入职后也处于学术体系和行政体系的边缘地带,被视为“他者”。生育后,父权制文化漠视女性生育恢复时期育儿任务理应由父母双方承担的需求,将生育后女性缓慢的学术产出视为女性智力下降,女性的科研能力被进一步污名化。如果女教师期望优先发展学术,错开生育期,又会遭遇多方的审视和质疑。A教师面临的以上学术困境不是个体的偶然,而是千千万万个理工科青年女学者的缩影。她们承担着过多的学术和家庭期待,而这些要求又是相互冲突的:既要做到“像男人一样工作”,又要“做一个完美的妻子”;既要承担足够多的育儿任务,又要在学术上持续产出。这无疑是逼迫女性成为一名“超人”。

理工科青年女教师在学术界的不利处境绝非中国专属,在其他国家和地区,女性也有着类似的境遇,即高校行政和决策体系由男性主导,女性的研究成果普遍减少,在学术界的地位长期低下。高校女教师并没有真正进入学科领域的核心地带,性别鸿沟嵌入在社会结构配置和个体发展的轨迹中,只有极少数的女性在父权制的体系下胜出。大多数女性仍然遭受着隐性的偏见和不公正的待遇,并且她们几乎没有得到制度上的支持。

(二)困境背后的原因与制度突破

剖析理工科青年女教师面临结构性困境的原因,其一,长期以来的性别文化塑造了男性更要有竞争性、女性更注重家庭的特点。根植于学术界的文化传统默认了以男性为标杆,而女性被认为不适合从事科学和技术职业,女性始终需要面对歧视和偏见。即使克服了第一道障碍并成为科学家的女性,也会继续受到女性能力不如男性的观念阻碍。同时,社会期待女性承担更多的家庭责任,这会助

长女性对家庭和工作的矛盾心理。其二,高校“绩效至上”的制度精神、对于“成功”单向度追求的组织氛围,以及高校教师专业化、科学研究与行政管理中普遍存在的男性立场^[28],都缺乏性别意识的观照,暗含着以男性的价值为衡量标准。

我国已经注意到理工科青年女教师的发展困境,推出了一些相应政策以激发女性科技人才的创新活力。例如,2021年科技部等十三个部门提出16条措施支持女性科技人才的发展,“在同等条件下要优先推荐女性科技人才”,尤其是支持孕哺期女性科技人才的科研工作。^[29]但社会性别仍然需要纳入决策主流,有学者对杰青项目进行计量分析后,呼吁适当延长女性申请者年龄。^[30]可见,真正将理工科女性从有限的发展空间中解放出来,还有很长的一段路要走。

破解理工科青年女教师的学术发展困境,最根本的是在制度建设中做出补救现实中性别不平等的努力。具体而言,需要从政策支持、组织权力、专业交流等方面做出改变。首先,在政策的立场上消除对于性别的歧视,确保女性与男性有同等的受教育权利、择业机会以及与工作量相匹配的薪酬待遇;关注女性的特殊生理需求,实施倾斜性政策,继续弹性放宽对于女教师申请项目、评职称的年龄限制。其次,学校可以将女性在学术和行政层面的占比与资金分配挂钩,促使女性加入高层领导队伍,进一步提升女性话语权和决策权,从而逐步改变以男性为中心的决策氛围。再次,各二级学院可以建立理工科女教师的交流共同体,利用“女教师委员会”“女教师讲坛”等平台,树立理工科女教师的优秀榜样,加强女性之间的合作交流。当然,理工科青年女教师也要发挥自身的主动性,努力扫除自我发展中的障碍。

【参考文献】

- [1] 安俐,杨月.《中国妇女百年发展报告(1921~2021)》我国专业技术人员中女性比例已提高到47.8%[EB/OL].中国青年网,http://news.youth.cn/gn/202203/t20220331_13575373.htm,2022-03-31.
- [2] 雷宇,王渊.女科学家撞不破“玻璃天花板”[EB/OL].中青在线,http://zqb.cyol.com/content/2010-07/20/content_3333246.htm,2010-07-20.
- [3] 禹旭才.烛照之思——当代中国高校女教师发展研究[M].兰州:兰州大学出版社,2009.
- [4] 阎光才,牛梦虎.学术活力与高校教师职业生涯发展的阶段性特征[J].高等教育研究,2014(10).
- [5] 董云川,刘尧,刘徐湘,等.当大学成为江湖·大咖与青椒[J].高教发展与评估,2017(3).
- [6] 张东海,袁凤凤.高校青年“海归”教师对我国学术体制的适应[J].教师教育研究,2014(5).
- [7] 朱佳妮.“学术硬着陆”:高校文科青年海归教师的工作适应研究[J].复旦教育论坛,2017(3).
- [8] 高耀明,黄思平,夏君.高校女教师的生存状态分析——以上海市为例[J].高等教育研究,2008(8).
- [9] 杨洁,邵艳菊.孤独的前行者:高校初阶女教师的职业发展困境与身份建构[J].教育学术月刊,2022(3).
- [10] 邓子鹃.工作家庭冲突、工作效能感与工作生活质量——基于苏北268名高校女教师的实证研究[J].教育学术月刊,2013(3).

- [11] 朱依娜,何光喜.高校教师工作与科研时间的性别差异及其中介效应分析——基于全国科技工作者状况调查数据[J].科学与社会,2014(3).
- [12] Etzkowitz H, Kemelgor C. Introduction: Gender Inequality in Science: A Universal Condition?[J]. Minerva, 2001,(2).
- [13] Sanchez de Madariaga I. Women in Architecture: the Spanish Case[J]. Urban Research & Practice, 2010,(2).
- [14] Buran S. Violence Against Women in Science: The Future of Gender and Science in Gwyneth Jones's Life[J]. Critique—Studies in Contemporary Fiction, 2021,(3).
- [15] Makarem Y, Wang J. Career Experiences of Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Fields: A Systematic Literature Review[J]. Human Resource Development Quarterly, 2020,(1).
- [16] Acker S, Armenti C. Sleepless in Academia[J]. Gender and Education, 2004,(16).
- [17] 渠敬东.迈向社会全体的个案研究[J].社会,2019(1).
- [18] 风笑天.个案的力量:论个案研究的方法论意义及其应用[J].社会科学,2022(5).
- [19] 马明霞,王启烁,赵娜.性别差异对博士生就业的影响——科研院所女博士就业状况研究[J].研究生教育研究,2014(2).
- [20] 金蕾苒,刘新益.女博士就业初探——基于落实率和求职过程及结果的分析[J].清华大学教育研究,2011(5).
- [21] 史静寰,许甜,李一飞.我国高校教师教学学术现状研究——基于44所高校的调查分析[J].高等教育研究,2011(12).
- [22] (美)朱丽亚·T.伍德.性别化的人生:传播、性别与文化[M].徐俊,尚文鹏,译.广州:暨南大学出版社,2005.
- [23] 史静寰.妇女教育[M].长春:吉林教育出版社,2000.
- [24] 周文辉,张爱秀,刘俊起,等.我国高校研究生与导师关系现状调查[J].学位与研究生教育,2010(9).
- [25] 林健.胜任卓越工程师培养的工科教师队伍建设[J].高等工程教育研究,2012(1).
- [26] Battey D, Kafai Y, Nixon A S & Kao L. Professional Development for Teachers on Gender Equity in the Sciences: Initiating the Conversation[J]. Teachers College Record, 2007,(1).
- [27] Mundia L. Brunei Trainee Teachers' Coping Strategies for Stressful Situations[J]. International Journal of Psychological Studies, 2010,(1).
- [28] Ogbogu C O. Gender Inequality In Academia: Evidences From Nigeria[J]. Contemporary Issues in Education Research,2011,(9).
- [29] 中华人民共和国中央人民政府.科技部等十三部门印发《关于支持女性科技人才在科技创新中发挥更大作用的若干措施》的通知[EB/OL]. http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/19/content_5625925.htm 2021-07-19.
- [30] 王惠文,黄文阳,赵青,吴刚.关于适当延长杰青项目女性申请者年龄的建议[J].中国科学基金,2019(5).

责任编辑:董力婕

Academic Development Dilemmas and Adjustment Strategies of Female Science and Engineering Scholars: A Case Study of Teacher A

JIANG Guanqun, ZHANG Lili

Abstract: The academic development dilemma of female science and engineering faculty members is already a real issue. A female science and engineering teacher is used as a case to analyze the impact of the triple label of female, the beginning of career, and overseas study experience on her academic development. The study found that women's academic development is at a disadvantage, as their strong research abilities are overlooked or underestimated due to female identity when applying for jobs, and they are marginalized in academic participation and discriminated against as "the other" after joining the academia. As the critical period of academic development overlaps with young women's marriage and childbearing cycle, they are also subjected to the double gaze of society's expectation. The identity of returnees also brings some problems such as cultural re-adaptation and re-accumulation of academic capital. Hence, these factors exacerbate female teachers' disadvantages. The government needs to provide more continuous support.

Key words: female science and engineering teacher; young college teacher; academic development