

“她”的困与解：高职院校青年女教师职业发展之探

——基于X省4所高职院校342名教师样本的分析

石俊华

摘要 青年女教师是教师群体的重要组成部分，是高职院校高质量发展的先锋军。聚焦该群体职业发展中的困与解，通过针对性问卷调研和深度访谈，深度拆解“她”的职业发展现状发现，由于职业生涯初期的投入与产出焦虑，家庭分工与教养子女的外在期待，以及高职教育新发展带来的新要求等，“她”的职业发展陷入不同程度的困境，包括职场初始段嵌套重叠家庭生命周期关键段、教学胜任力与高质量科研产出的双重压力、企业实践要求与个体安定感追求的矛盾、难破“工作赚钱与顾家养娃”的两难选题，以及职业发展缺乏持续有效的社会支持系统等。对此，建议通过搭建多元化职业发展平台、构建系统的社会支持体系，以及唤醒职业发展内驱力、培养行动力等途径助力高职院校青年女教师职业发展。

关键词 高职院校；青年女教师；教师职业发展；社会支持；内驱力

中图分类号 G715 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2024)17-0058-06

作者简介

石俊华(1984—)，女，武汉职业技术学院社会职业与职业教育研究院副教授，湖北职业教育研究院研究员，华中科技大学教育科学研究院博士研究生，研究方向：职业院校教师发展，院校研究(武汉，430074)

基金项目

中国高等教育学会2023年度高等教育科学研究规划重点课题“中国式现代化视域下高质量‘双师型’职教师资队伍建设研究”(23ZYJ0207)；2022年度校级教科研项目“职业教育高质量发展背景下具有企业经历的湖北高职专业教师发展研究”(2022YJ017)，主持人：石俊华

“教师是立教之本、兴教之源。”^[1]女教师是教师队伍的重要组成部分，是教育教学的重要力量。2022年教育统计数据显示，我国高职院校女教师占专任教师总数的58.2%，占高职院校教职工总数的55.84%，与2020年和2021年的两组数据相比，均呈现出明显的增长趋势。可见，女教师是高职院校教师队伍的“半壁江山”，其职业发展关系到高职院校的可持续发展与技术技能人才培养质量。而青年女教师作为女教师群体中最有生气和潜力的一股力量，更应该成为高职院校高质量发展的先锋军。因此，本研究聚焦这一群体职业发展的“困”与“解”，期待通过深度拆解“她”的职业发展现状，来探讨和找寻职业发展的适恰策略，更希冀社会能够给予“她”更多理解、关注、支持。

一、看见“她”：高职院校青年女教师的群体特征

综合联合国世界卫生组织(WHO)和我国《中长期青年发展规划(2016-2025年)》对“青年”的年龄范围界定^[2]，本研究将青年女教师界定为40周岁及以下的高职院校在职专任女性教师。从教师群体中划出这样一个年龄段的青年教师来做专题研究，不仅因为“她”是奋战在高职院校教学科研一线的主力军，更因为无数的“她”有极具共性的“群体特征”：不仅处于教学科研、社会服务、职称评定等职业发展关键“爬坡”期，而且处于结婚生子、子女教养、父母赡养等家庭建构重要“经营”期，“她”不仅要为事业打拼，还要为经营家庭付出辛劳。为师、为妻、为母、为人子女……

多重角色的交互重叠,使“她”承受着巨大的身心压力,理应得到社会、学校和家庭更多的关注与支持。而青年女教师面临的问题也是高职院校教师队伍发展困境的现实反映和诸多社会问题的折射,因此,关注“她”,帮助“她”,也是当前高职院校寻求特色创新与突破发展的着力点之一。

职业是公民参与社会分工的一种活动。职业发展是指“个体逐步实现其职业生涯目标,并不断制定和实施新的目标的过程”^[3]。因此,所谓教师职业发展是指教师在职业生涯发展进程中,不仅要学会教学、不断习得与教师有关的角色内容和规范,而且还应获得职业效能感与幸福感的一种社会化行为。同时,也是一个从职业预备、适应,到稳定、以致停滞和退缩的纵向延展过程,每个阶段都有相应的发展内容与特点,也伴随着不同的“痛点”与“难点”。

二、“她”之困:高职院校青年女教师职业发展现状调研分析

(一) 研究样本选择与调研实施

本研究以X省4所不同层次的高职院校青年女教师为调研对象。首先利用SPSS软件对调研问卷进行信度分析,问卷的克隆巴赫系数为0.832,信度较高。然后在W(国家示范性高职)、H(国家骨干高职)、T(省级示范高职)和C(普通民办高职)4所高职院校随机发放360份问卷(含网络和纸质),回收有效卷342份,有效回收率95%。此外,考虑到院校办学差异可能带来的个性化职业发展问题,本研究同时组织了多场个体深度访谈与集体座谈,全面掌握研究对象的职业发展现状。访谈资料与问卷调研数据相互验证,保证了研究数据的真实性与有效性。

(二) 困境表征

1. 职场初始段嵌套重叠家庭生命周期关键段

研究发现,高职院校青年女教师已婚率为89.83%,进入“家庭生命周期”的不同阶段:生养、教育子女、赡养老人,家庭规模或扩张,或趋于稳定^[4]。青年女教师大多处在家庭生命周期的“形成与扩展”阶段(从结婚到第一个孩子出生,时间跨度一般为1~5年,是家庭的主要消费期^[5])。而该阶段也是女性职业发展最为“蓬勃”的黄金时期,但因源于其(博士或硕士)毕业入职时年龄大多在25~30岁,结婚和生育先后被延迟,因此“家庭生命周期与职业生涯初始阶段的紧密嵌套甚或重叠”^[6],必将使其承受比青年男教师更大的身心压力,职业“幸福指数”较低。

本研究调研的342名高职青年女教师的专业分布如表

1所示,可见,该群体是高职院校人文社会科学类专业的主要力量。在学历层次上以硕士研究生为主,本科学历的青年女教师主要集中在艺术、旅游等专业类。青年女教师以中级职称为主(80.85%),其次是副高(25.42%)和初级职称(15.25%),未评职称的占8.47%,正高为0,这也与“在正高级职称层次,男女教师之间的性别隔离现象更为明显”的相关研究结论形成了呼应与对话^[7]。对于绝大多数高职院校青年女教师而言,能够在40周岁以下评上正高级职称非常艰难。同时,调研发现76.27%的青年女教师拥有6年以上高职教龄,与该群体的年龄和学历结构相吻合,而公共课和专业课领域中的青年女教师数量没有明显的区别。此外,青年女教师的“双师”占比为55.68%,与该群体的专业背景和授课类别一致。但相较于高职院校教师的“双师”总量而言,青年女教师的“双师”比仍处于低位,有较大提升空间。

表1 青年女教师的专业分布

序号	专业类别	所占比例
1	机械设计制造类	2.7%
2	生物技术类	1.4%
3	电子信息类	8.6%
4	财务会计类	11.7%
5	电子商务类	8.1%
6	物流类	10.5%
7	旅游类	14.7%
8	广播影视类	13.8%
9	教育类	11.9%
10	语言类	13.4%
11	其他	3.2%

2. 教学胜任力与高质量科研产出的双重压力

调研显示,57.63%的青年女教师周课时量在10学时以上。单纯从数量来看,授课任务并不重,但结合访谈反馈可知,为了上好每一节课,用于收集资料、备课、制作课件、指导课下实操以及批改课堂作业的时间要远远超过额定课时量。尽管大部分青年女教师认为自己积累了较多职业教育教学的知识与经验,也能够及时掌握专业新知识,但在教学科研实践中,仍会遭遇比较大的“困难”。只有32.2%的青年女教师表示“能够轻松完成学校规定的教学或科研任务”,而62.71%的教师表示“勉强完成”,甚至有5.08%的教师认为“不可能完成”。调研访谈中,两位怀孕待产的青年女教师认为自己“智商断崖式下滑”,更不要谈教学科研灵感与追求。而从教学实践到科研产出是一个非常缓慢的过程,甚至存在一定的滞后性。特别是35岁以下女性处于婚育高峰,结婚生子、养育一孩,乃至二孩,白天时间碎片化,晚上时间“无偿奉献”给家庭和子女,家庭生活的高付出在很大程度上分解消耗着青年女教师的时间和精力,使其很难有大量

且相对固定的时间来总结反思教学实践,提炼并形成研究成果,加之学校评价指标带来的考核压力,必然导致其教学科研压力倍增。而关于青年女教师学术论文发表、科研项目主持、科研成果转化或技术推广等调研结果也支持了这一判断。

3. 企业实践要求与个体安定感追求的矛盾

职业教育“跨界”的本质属性要求其发展绝不能止步于传统学校教育。《中华人民共和国职业教育法》明确规定“职业学校的专业课教师(含实习指导教师)应当具有一定年限的相应工作经历或者实践经验,达到相应的技术技能水平”^[8]。《职业学校教师企业实践规定》也对教师企业实践内容形式、组织管理、考核奖惩等作了具体要求。调研的4所学校也均将企业实践作为持续提升教师队伍专业实践能力的关键举措,并配套了考核评价和奖惩制度。因此,企业实践也是高职院校青年女教师必须应对的职场命题。但调研发现,不同于青年男教师的是,青年女教师普遍追求安定感。如访谈中有女教师谈到“学校文化更适合个人发展,企业环境会给人一种无形的压迫感,所以更倾向于在校内通过培训或其他方式提升专业实践能力”。综合4所学校调研数据来看,近三年主动参加过企业实践的青年女教师比例不足45%。追求安定感、内在驱动力不足成为青年女教师“不愿意”主动参与企业实践的最大障碍。即使由于各种“不得不去”的原因去了企业,也是“考察观摩的多,动手操作的少”,企业实践形式大于内容,没有起到提升专业实践能力、促进个体职业发展的目的。

4. 难破“工作赚钱与顾家养娃”的两难选题

调研结果显示,家庭月平均收入在10000元以下的青年女教师占到81.60%,见图1。而处于家庭生命周期“形成与扩展”阶段的青年女教师,随着家庭责任升级,各项经济支出也在增加。因此,有限的薪资收入成为大多数青年女教师必须面对的“生存之困”。从传统的家庭观点来看,母亲是子女教养的重要第一责任人。备孕、生产与养育,孩子成长发展的每个阶段都需要母亲投入大量的心力。在集体访谈中,多位产假归来的新手妈妈一致认为,“自己的时间几乎被压榨干净”。几位家有小学生的女教师直言“投入再多,你都会觉得不够”。甚至对“孩子的起跑线在母亲身上”达成了共识。因此,兼顾工作与家庭,让年轻的教师妈妈们深陷心理困境,甚至成为自己职业发展的“难言之殇”。

随着“全面二孩”政策的实施,生育政策环境发生了显著变化,但高职院校青年女教师的子女数量并没有因此发生明显的跟进:在育有子女的青年女教师群体中,1个孩子

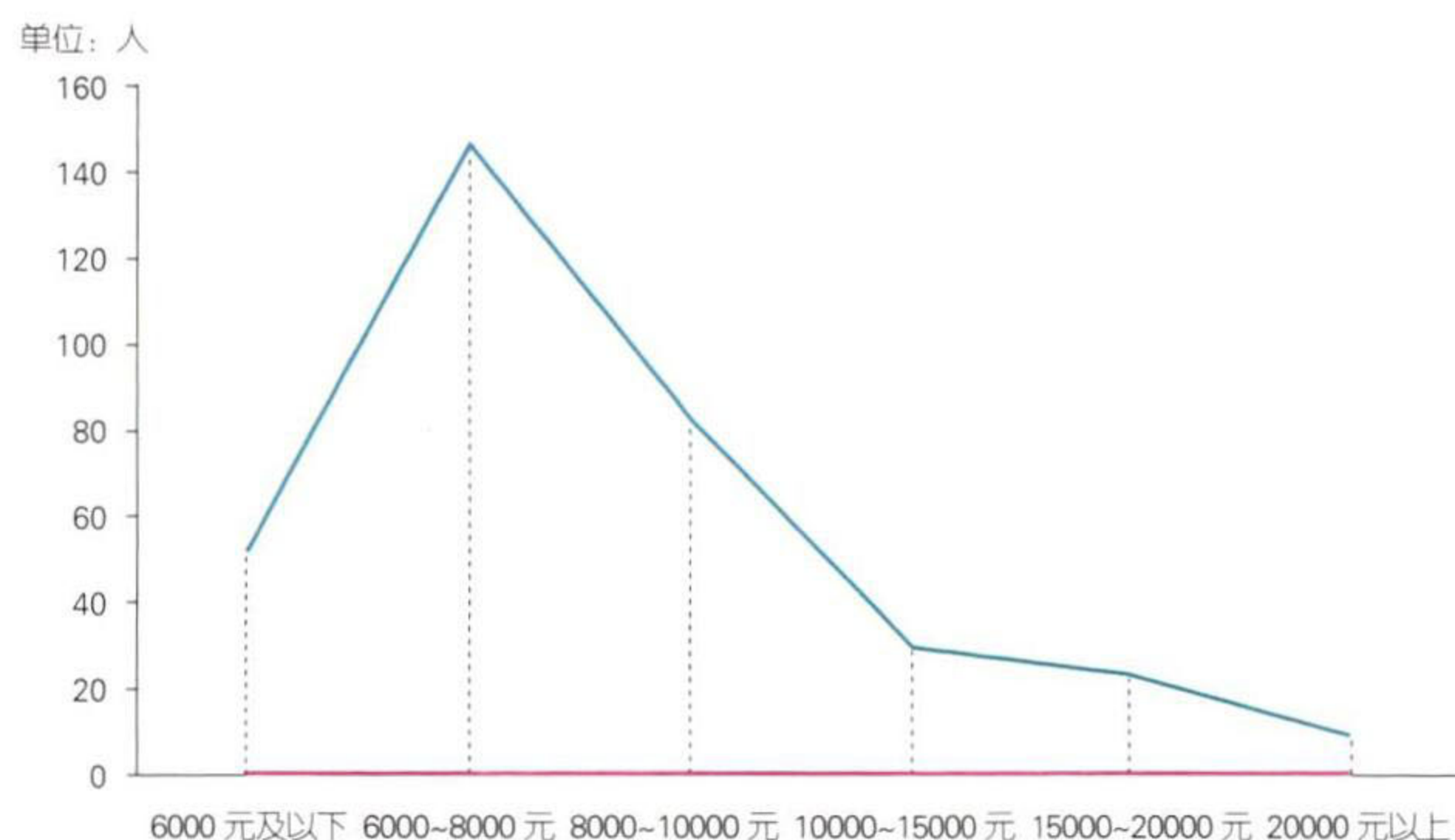


图1 青年女教师的家庭月平均收入情况

的青年女教师占比高达86.44%,仅有13.56%的青年女教师育有2个孩子。结合访谈反馈可知,职业发展受限、生理年龄压力和高校教师劳动特征(如智力密集、前期投入劳动强度大、劳动时间模糊性、劳动价值创造性等)综合作用拉低了青年女教师的生育意愿。而传统的“男主外、女主内”家庭分工模式将更多的养育责任压给了女性。调研发现,没有父母长辈帮衬带娃、一个人甚至夫妻双方合作育儿更会使青年女教师深陷自身发展与养育子女的冲突之中。而所谓的“兼顾”,主要是对两者的权衡取舍有别而已,现实中仍是只能以“一端为主”。如何科学合理平衡工作与家庭,不仅考验着青年女教师的生活智慧,更是对其身心的双重挑战。

5. 职业发展缺乏持续有效的社会支撑系统

良好的人际关系是个体身心健康发展的需要,是融洽工作环境构建的有效保障,一定程度上决定着个体职业能够达到的高度。调研结果显示,青年女教师非常重视人际关系在个人职业发展中的重要作用。但或因孩子较小(3周岁及以下)需密切陪护,个人可支配时间被迫碎片化;或奔忙在孩子(3~12周岁)教育培优的各个“战场”;或深陷繁琐的家庭事务……致使其“甚少”有自由的闲暇时光与同事或朋友交流互动。因此很难有效建构起有利于自身职业发展的社会支持网络。调研和访谈发现,49.15%的青年女教师认为社会、学校和家庭并未提供有效的职业发展支持,这在一定程度上也使其“不得不”深陷低成就感、晋升难、家庭养育难等现实困境,以致陷入深深的自我怀疑与否定之中,贬低了自我价值,见图2。尽管发展压力比较大,但多数青年女教师对自己的职业发展仍然有着较为清晰的规划,群体情绪整体上积极乐观。

(三) 困境起因

1. 职业生涯初期投入与产出焦虑,是青年女教师职业发展的“根源”压力

虽有高学历背景,也有着比较扎实的专业学科知识基

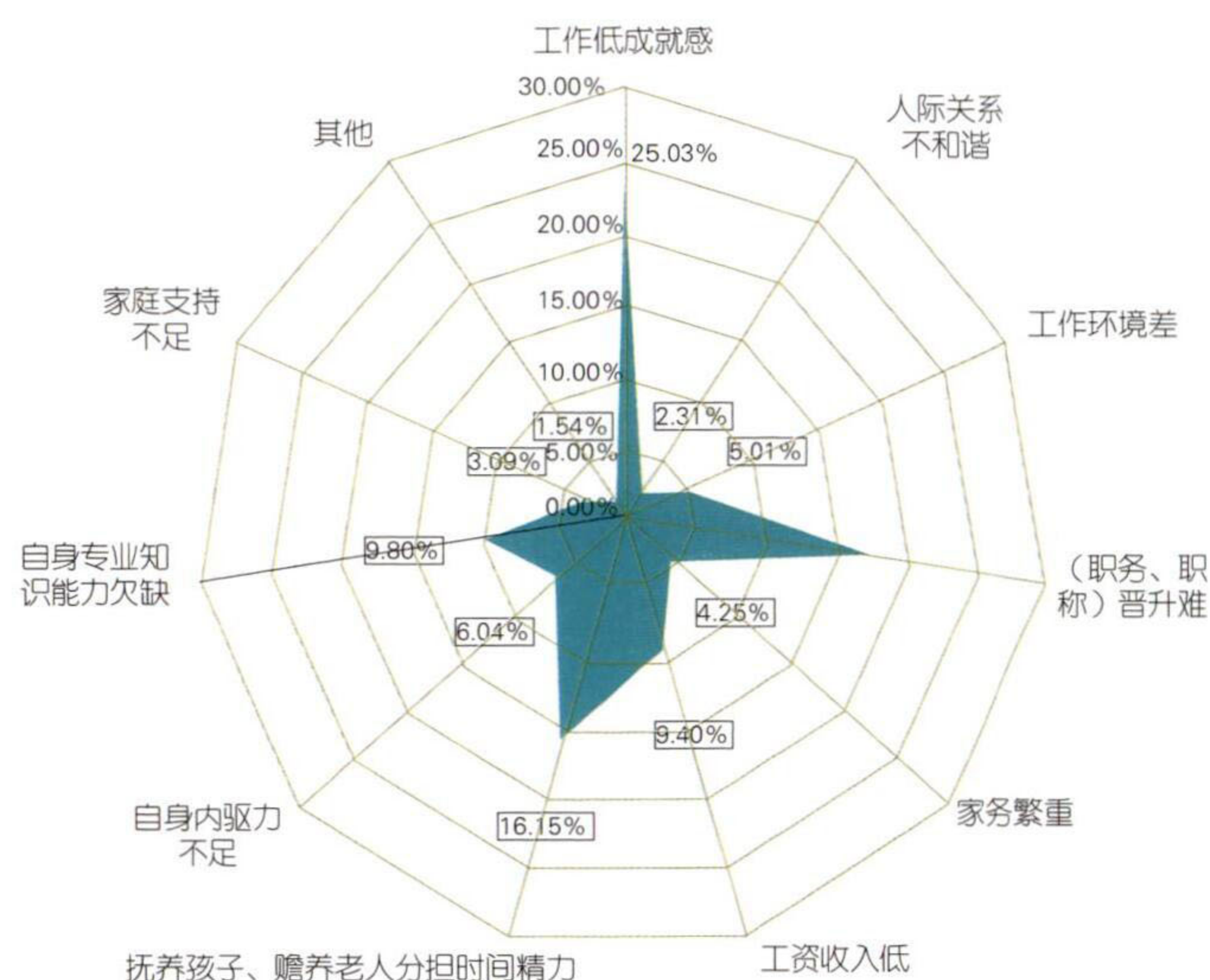


图2 青年女教师目前的困境

础,但由“知识输入的学生”到“知识输出的教师”角色转变所带来的紧张与不适极易引发群体的职业低成就感。同时,近年来异常“拥堵”的岗位晋升和职称晋级,也会让其产生焦灼和挫败情绪。相较于男教师,青年女教师大多缺失高水平的科研平台,研究经费少、学术资源不足,加之部分学校实施“刚性且异化”的人事考评制度也让青年女教师们如“头悬利剑”;同时,由于教学科研产出在时间上存在不同程度的滞后性,投入与产出存在时间差等因素,也使其整日为高级别科研项目申报和权威期刊学术论文发表而“殚精竭虑、身心俱疲”。

2.家庭分工与教养子女外在期待,是青年女教师职业发展的“加码”压力

如前所述,我国传统的家庭性别分工模式和旧思想强化了女性家庭经营的职责分工。在深度访谈中,多名青年女教师表示“长期轮轴转的生活让自己睡眠严重不足、体力透支、苦不堪言”。急剧发展变化的社会和家庭结构已经将育儿成本拉高,母乳喂养、充分陪伴、高效早教等各种密集而又精细化的育儿模式已渐成现代社会主流。而在此过程中,母亲投入的时间精力最多。社会层层加码的育儿负担成为女性愈来愈重的压力源,尤其在“家庭生命周期形成及扩展的交替阶段,即第一个孩子出生之后的数年间”^[9]。在此阶段,作为新手母亲的“她”几乎被家庭和育儿“绑架”,投入在教学与科研上的时间精力非常有限且碎片化,个人专业精进和职业发展无从谈起。

3.高职教育新发展对教师的新要求,是青年女教师职业发展的“时代”压力

近年来,我国经济结构战略性调整和经济转型升级加

快推进,产业结构不断优化,以新技术、新产业、新业态、新模式为代表的“四新经济”已成为经济发展的重要驱动力,对高等职业教育深化“三教”改革已形成倒逼之势,高职院校教学组织形式正在被重构,技术技能人才培养模式也在进行着创新构建。重构意味着打破教学组织的原有模式,塑造更符合高职教育新发展需求的崭新教学模式和教学资源配置格局。相应地,专业教师也需要打破以往的思维习惯和方式,甚至颠覆对专业教学的既定认知,通过不断吸纳新知识,建立更科学的专业知识体系以重新选择和定义自身的发展方位。由此,从外到内的压力传导机制形成,竞争格局重塑,对个体的职业发展势必产生多方面影响作用。相比于男性,女性对压力的感知更敏锐、反应更强烈。且研究证实,不同于男性,女性的风险厌恶程度较高、社会竞争意愿较低,在工作晋升中常常处于相对被动的地位^[10]。因此,时代压力倾覆之下,女性的职业发展焦虑感更强,青年女教师职业的幸福更低。

三、困之解:高职院校青年女教师职业发展的策略建议

(一)高职院校搭建多元化平台,为“她”纾难解困和职业发展助力赋能

高职院校应充分认识到青年女教师是学校人力资源的重要组成部分,充分理解并尊重女性职业发展客观规律,从制度设计到政策落地,从细节关爱到环境营造,每个环节都应尽量体现出对该群体的人文关怀与组织激励。

1.创新平台载体,为青年女教师职业发展提供坚实支撑

个体的职业发展需要组织提供平台支持和环境助力。而“个人之间基于工作关系建立的但其作用大大超出工作范围的那些联系”^[11],即所谓的社会网络更可为个体职业发展提供资源基础。对于青年女教师,尤其是刚刚入职的新人,要有一个比较漫长的角色适应期。在此阶段,学校若是能够及时介入并有效引导,将会极大地减轻青年女教师职业初期的不适感,树立职业自信,帮助其尽快进入教师角色。如由院系联合学校教务处等相关职能部门搭建“老带新”平台和互动网络,组织有经验的教学名师或科研攻关能力较强的老教授“一对一”帮扶,通过备课研讨、课堂跟听、实践指导以及项目申报辅导等多种渠道打通“教师能力”传输通道,快速有效提升青年女教师的教学科研能力。第二,由学校工会牵头组织成立“青年女教师吐槽俱乐部”或“青年女教师减压坊”等组织,给青年女教师群体一个相对轻

松的同伴交流互动平台。此类组织并不需要有实体的运作机构,可实施“线上交流为主,线下互动为辅”的模式,如充分利用微信群、腾讯QQ群等交流平台构成互动网络,使得工作与家庭中产生的压力与负面情绪可以在“俱乐部”或“减压坊”中得到他人的“共情”,亦可以从中吸收借鉴他人经验,共同探讨并积极寻求共性问题的解决方案。由“一个人的战斗”变成“一群人的奋斗”,改变青年女教师在工作家庭中“孤立无援”的困窘状态。

2.创设支持性环境,为青年女教师职业发展筑牢兜底保障

社会环境对人的成长起着滋养和哺育作用。高职院校在青年女教师职业发展环境的创设方面可有以下作为:第一,改革教师人事管理考评体制,为青年女教师职业发展适当“松绑”。遵循人才成长规律和学术发展规律,结合院校发展规划实际,充分考虑青年女性在家庭与育儿方面的付出成本,为其“量身定制”符合群体特征的多元化、精细化考评指标体系,如教学工作量、科研项目级别与经费规模、学术论文发表级别等指标均应有适度的调整,营造较为宽松的发展环境。第二,适当提高哺乳和育儿期青年女教师的各项补贴补助,帮助“她”顺利度过人生的关键期,缓解经济方面的困难,助其在教学科研和家庭育儿之间有灵活的转圜余地。第三,有条件的高职院校也可以充分挖掘调动多方资源,建立服务于本校青年女教师的内部育儿机构,为家有幼儿的青年女教师提供幼托等一体化服务,并根据青年女教师的家庭实际经济收入状况适度减免相关服务费用,或直接将托管补助金发到青年女教师的个人账户,为其全身心投入教学科研“买下部分账单”。

3.提供更多机会资源,打开拓宽青年女教师职业发展空间

青年女教师处于教师职业生涯初期,在教学与科研工作中是新手,更是重要后备力量。有效完善青年女教师的全过程培养机制,助推其由“潜”变“显”,为学校师资队伍建设增添新力量的关键在于高职院校要能够主动提供更多机会资源,提升教师综合能力素养,催化青年人才快速成长。如出台针对优秀青年女教师的人才培育遴选计划或项目,组织针对青年女教师专业岗位能力提升需要的专题培训等,还应鼓励其参加各种类型的在岗或脱产专业培训、在职深造和学历提升,支持其进入国内外重点高校或科研院所进修访学、行业企业生产一线挂职锻炼等,为其尽可能争取职业发展的“最大空间”,在研学实践中成长发展。

(二)构建系统的社会支持体系,为“她”职业发展创

造有效外部支持

首先,家庭成员的支持是青年女教师职业发展的最大保障。通过调研可知,“家庭—工作”冲突是制约青年女教师职业发展的一个关键因素。与男性相比,家庭在女性的人生发展中有着更为核心的地位。而配偶是青年女教师家庭生活中最为重要的合作主体,存在着紧密的“互利共赢”关系。家庭生活质量与家庭情感氛围是支撑青年女教师职业发展的关键后盾。因此,对于处在发展焦灼期的“她”而言,没有任何力量可以和来自家庭的关爱与支持相比拟。配偶应提供足够的情感慰藉与心理支持,让家庭“阻力”变“动力”,助推其顺利度过生命最为关键的“爬坡过坎”期。

其次,地方政府及其教育主管部门作为高职院校的直接上级领导,可以根据不同院校发展的实际情况,给予其教师管理更多的“自由裁量权”,让高职院校真正掌握教师聘用管理考评等人事权。相关教育管理部门可以统筹地方资源,搭建院校间的青年女教师职业发展交流平台,共享教师发展的优质教学与学术资源,也可以组建区域性青年女教师职业发展权益组织,为女教师的职称评定、岗位晋级等解疑答惑,保驾护航。如地方中华职业教育社牵头组织辐射全省高职院校青年女教师的“互助发展”公益组织,扶持相关项目的实践运作,为青年女教师的职业发展提供助力。此外,相关民政部门应该充分重视家政服务人员的管理工作,进一步完善家政尤其是保姆市场的规范化运作。高职院校所在周边社区委员会亦可以在充分调研辖区青年女教师家庭状况的基础上,提供针对性的帮扶举措,如软硬件各项综合评分较高的可靠老幼托管机构推介、邻里互助看护幼儿、社区志愿者以及钟点工招募等,为青年女教师家庭事务提供精准援助,解除职业发展的“后顾之忧”。

(三)唤醒内驱力、培养行动力,以长期主义思维方式规划职业发展

唯有自强,方能无畏。青年女教师不能一味地苛求自己达到所谓的“工作—家庭”平衡,要学会摆脱焦虑消极情绪,轻度紧张、适度期待、量力而行。首先,坚守“为师者”的初心,通过大量的理论学习与实践历练,积累高等职业教育的相关理论知识,进一步掌握并“习得”职业教育的“话语模式”。从内心认可自己所选择并从事的高等职业教育事业,深化对高职教师“双师”能力的认同,增强职业发展的内驱力。青年女教师还应摒弃为家庭“牺牲”的思想,充分肯定自身价值,争取自我发展的空间与权利。以理性达观的心态处理好“妻子”“母亲”等角色,避免陷入“过度自我牺牲”的困境。在为家庭付出的同时,也应深刻体察自身的职

业发展需要,适当满足和成全自己。其次,基于自身所处的教学与科研岗位,主动进行“自我反思”,善于发现并及时总结教学与科研实践工作中的得失。调整工作心态、摒弃浮躁,正确理性面对学术产出与教学科研投入的时间差问题,允许有一段较为“安静沉默”的自我沉淀期,为职业的可持续发展奠定厚实的能力素养基础。

此外,青年女教师应学习并掌握时间与精力统筹管理方

法,做好教师职业生涯发展的长远规划。在可承受的压力范围内,科学地分配时间与精力,将碎片化的时间整合高效利用;充分利用寒暑假等比较长的“黄金时段”,学习“聚焦”与“抗扰”,专注攻克教学科研瓶颈,为新学期的教学科研打好基础。青年女教师不应纠结在短期的困境中,要以“敢坐板凳十年冷”的自信和冷静将职业发展的眼光拉长,根据不同阶段的发展重点在家庭与职业之间做好平衡与取舍。

参考文献

- [1]教师是立教之本兴教之源——三论学习贯彻习近平总书记致全国教师慰问信精神[N].中国教育报,2013-09-13(005).
- [2]中共中央、国务院印发《中长期青年发展规划(2016-2025年)》[EB/OL].(2017-04-14)[2024-03-19].http://www.xinhuanet.com/ttgg/2017-04/14/c_1120806695_3.htm.
- [3]马力.职业发展研究——构筑个人和组织双赢模式[D].厦门:厦门大学,2004:7-8.
- [4]康宁.家庭生命周期变动对家庭消费的影响研究[D].保定:河北大学,2017:9-11.
- [5]家庭生命周期中“生孩子”与“换房子”显著相关[N].朱荟,编译.中国社会科学报,2013-10-25.
- [6][9]王小璐,方亚东.高校青年教师职业生涯初期的性别不平等[J].中国农业教育,2018(2):28.
- [7]陆根书,彭正霞.大学教师职业发展中的性别隔离现象分析[J].高等教育研究,2010(8):72-79.
- [8]中华人民共和国职业教育法[EB/OL].(2022-04-20)[2024-01-21].<http://www.npc.gov.cn/npc/c30834/202204/04266548708f44afb467500e809aa9cf.shtml>.
- [10]李朝阳.性别、风险偏好与竞争意愿:基于真实劳动的实验研究[J].西南大学学报(社会科学版),2016(2):65-73.
- [11]W·理查德·斯科特,杰拉尔德·F·戴维斯.组织理论:理性、自然与开放系统的视角[M].高俊山,译.北京:中国人民大学出版社,2011,3:26.

“Her” Predicament and Solution: Exploring the Career Development of Young Female Teachers in Higher Vocational Colleges

——Analysis Based on A Sample of 342 Teachers from 4 Higher Vocational Colleges in X Province

Shi Junhua

Abstract Young female teachers are an important part of the teacher group and the vanguard of high-quality development of higher vocational colleges and universities. Focusing on the dilemmas and solutions in the career development of this group, through targeted questionnaires and in-depth interviews, we have analyzed the current situation of her career development and found that due to the anxiety of input and output at the early stage of her career, the external expectation of family division of labor and child rearing, and the new requirements brought by the new development of higher vocational education. “Her career development has been caught in different degrees of difficulties, including the nesting of the initial stage of the workplace and the overlapping of the key stages of the family life cycle, the double pressure of teaching competence and high-quality scientific research output, the contradiction between the requirements of corporate practice and the pursuit of individual stability, the difficulty in solving the dilemma of making money through work and taking care of the family and raising children, as well as the lack of a sustained and effective social support system for career development. In this regard, it is suggested to help the career development of young female teachers in higher vocational colleges by building a diversified career development platform, constructing a systematic social support system, awakening the internal driving force of career development, and cultivating action.

Key words higher vocational colleges; young female teachers; teachers’ professional development; social support; internal driving force

Author Shi Junhua, associate professor of Wuhan Polytechnic, PhD candidate of Huazhong University of Science and Technology (Wuhan 430074)