

## 我們增加了女性教師人數，你也可以

駐芝加哥辦事處教育組

15 年前，我們學校(北達科塔州立大學，North Dakota State University)曾一度在學術界中享有惡名。2006 年，美國大學教授協會(American Association of University Professors)根據女性終身教授的比例，對 1,445 所院校進行了排名。在上榜的 222 所博士院校中，我們排名倒數第二。次年，《高等教育紀事報》寫了一篇文章，討論為何我們的表現這麼糟糕。這種嚴厲的公開譴責打擊了我們，因為我們認為自己是一所重視公平、平等的大學。儘管這些公開討論讓我們感到羞愧，同時也激勵我們做得更好。於 2006 年，本校校內僅有 13% 的終身教員是女性，直至 2021 年，數字成長至 33%。同時，目前有一半以上獲得升等的教師為女性(61% 升等為副教授、40% 晉升為正教授)。我們將這些成長歸益於政策和實踐上的改變，包括提升年度審查、升等、及終身職審查中的公平性。以下是我們對其他致力於實踐性別平等的大學的建議。

### 一、增加平等(equity)和透明度：

大學應該(1)讓副教授根據當前或上次升等的標準，自行評估是否要提升等，因此升正教授不再是一個游移不決的目標、(2)為了減少審查過程中的偏見，應該讓參與審查的人能夠提報或指出潛在的利益衝突，並且能夠將非自願迴避(involuntary recusal)的案件提交給教師權利委員會、(3)若有生育孩子或領養孩子的情況，能夠自動延長任期審查，並透過直接將案件交給教務長或高等行政人員來減少複雜的行政流程。此外，也提醒審查委員，延長任期審查時，不應該期待被審人提高生產力、(4)在審查教學表現時，應該同時也參考除了學生以外的多方回饋：因為眾所周知地，學生的評分常容易產生性別偏見、(5)在試用期的年度評估時，建議審查員也提供對升等相關的期望及回饋。

二、要求審查委員們定期參加培訓，培訓中應該包括如何評估審查中可能隱含的偏見，提供公平審查的相關評估標準及工具、以及如何糾正偏見的策略。

三、組成升等工作小組，其目標在於協助不同領域的教員升等為正教授。此小組可以提供相關資源，例如：準備升等的工作坊，或者透過工作小組討論如何改進升等相關政策、對升等的數據進行檢討等等。

以上所提到的策略或規定都應該時常進行調整。我們每年透過問卷調查，了解那些經歷升等的教授的經驗，並每年調整一次政策，確保升等程序更公平及透明。但當然，政策及其調整方向依照各校背景而異，這裡提供的三種方法也只是眾多策略中的少數幾種。在所有的審查過程中都無可避免地存在偏見。但透過持續改善、調整政策，我們期望能涵括更多代表性不足(underrepresented)社群的聲音。

撰稿人/譯稿人：Cali Anicha, Canan Bilen-Green, and Alan Denton / Pei-Jung Li

資料來源：2022年4月21日，The Chronicle of Higher Education

<https://www.chronicle.com/article/we-raised-our-female-faculty-numbers-so-can-you>

