

報告指出：大學在促進多元性上仍多是紙上談兵

駐芝加哥辦事處教育組

近年來，大學總號稱他們致力於促進師生組成的種族多元性 (racial diversity)。但麥肯錫公司 (McKinsey & Company) 的一項報告顯示，這些口號多是紙上談兵。事實上，如果要真實反應美國的人口統計狀況，依照目前大學的「行動」速度，大概還要 70 年，才能招收足夠的亞裔、黑人、拉丁裔、及美國原住民學生。對於美國原住民和黑人學生來說，形成一個具有代表性的學生團體，需要 300 多年的時間。

根據這份報告，大學收集的招生數據多不完整且有缺陷、未能反思該校自己的種族歷史、且未能投入足夠的時間及資源促進校園的多元、公平、與包容性。這份《美國高等教育中的種族和民族性平等》(Racial and Ethnic Equity in U.S. Higher Education) 顯示，自 2020 年以來，有超過 130 所大學院校公開分享其對校園多元性的展望，包括期許讓師生族群更多元、建立讓有色學生們也能夠平等包容地使用與白人學生同等資源等目標。而 95% 的大學都設有資深負責人代表處理多元公平等相關事務。但根據麥肯錫公司黑人經濟流動性 (Black Economic Mobility) 部門領導者暨本報告作者之一 Duwain Pinder 表示，大學所宣稱的「努力」和現實似乎有落差。

對某些大學來說，拉丁裔整體入學率的百分比有所增加。但自 2013 年至 2020 年，黑人學生、美國原住民學生和其他少數族裔 (underrepresented) 的教職員工數目，實際上少有進展。只有 8% 的大學機構擁有足以反映美國種族多樣性的學生團體，以及與白人學生相似的有色人種學生畢業率。

報告也根據各州傳統來說上大學的人口組成，建立了一個「如果平等入學的種族/民族構成預期報告」(expected racial/ethnic composition if enrolled at parity)。他們將此報告與實際大學第一年入學之學生組成做比較，於 2020 年，約有 44% 的二年及四年制大學達到預期標準。

報告指稱，不平等持續存在的原因複雜交錯，諸如較低的 K-12

教育品質、選擇性的招生方式、以及教師構成缺乏多樣性，這些都只是眾多明顯原因之一。像是校園與教室氛圍等因素，都需要實際在校園中調查才能得知。

該報告列出某些可以招收與留住更多有色人種學生的方式，例如反思大學自己的種族主義歷史和校園文化、評估其招生策略，並積極地在師生多元化上投資資源、擴張大學先修學位學程(dual-enrollment programs)、免除學生債務、及與為少數族裔服務的機構合作。

該報告也引用了約翰霍普金斯大學(Johns Hopkins University)決定取消其傳統招生方式，用以為有色人種創造更多入學名額的決定；以及麻薩諸塞大學(University of Massachusetts)決定保留 20% 的招聘預算，用以聘僱和留住邊緣化的少數族裔教職員工。

Pinder 說，種族多樣性和公平應該是整個大學的首要考慮事項：包括獎學金的分配方式、教師如何設計課程和教學，以及大學如何與周邊社區互動。他說：「種族和民族平等不僅僅是招生方面的事情，也不僅僅只是個當你試圖增加學生多樣性時的待辦事項。這應該是整個大學的首要任務。」

撰稿人/譯稿人：Oyin Adedoyin / Pei-Jung Li

資料來源：2022 年 7 月 18 日，The Chronicle of Higher Education

<https://www.chronicle.com/article/despite-renewed-commitment-to-diversity-colleges-make-little-progress-report-says>