

大學多元化發展部門面臨人力和資源短缺 “College Diversity Officers Face a Demanding Job and Scarce Resources”

駐芝加哥辦事處教育組

七個月前，Brandeis 大學迎接它的第一任多元化發展部門負責人-Mark Brimhall Vargas。Mark Brimhall Vargas 已經在高等教育方面從事多元化工作約 20 年了，他是校內第一個擔任此職位的負責人。這個職位對 Mark 先生說很重要，因為這是他職涯中第一次在做出重要的決策時需要直接向校長陳報。在他成為負責人後，每天都會有四名全職校內人員向他報告工作進度。根據一項對全國各機構多元化發展部門負責人進行的調查，Mark 先生是少數，不到一半的受訪者表示在一開始當上負責人時，學校有足夠的資源讓負責人有效地履行職責。Mark 先生說：「如果學校沒有很強力地去支持校內的多元化發展，那麼負責人這個職位會很難施展。」

經常與大學合作的執行搜尋公司-Witt Kieffer 針對 81 位多元化發展部門負責人進行了任職第一年的調查，大多數的受訪者是在大學裡工作，只有少數受訪者是在醫院，學術醫療中心或醫學院進行多元發展相關的工作。在過去 15 年中很多學校開始有了多元化發展部門負責人的職位。這個職位是因應積極參予校內事務的學生們強力要求下誕生的，但是這個職位相對於其他部門算是比較新的。在之前的調查中，超過一半的調查者表示他們是校內第一位當任多元化發展部門的負責人，而這些負責人中有一小部分的人任期還不到五年。在這項調查中，受訪者對其工作內容感到很滿意，但是往往覺得沒有足夠的資金和行政人員能夠有效地執行所有計劃，同時部門也面臨著不同來源的壓力。來源壓力包括了來自聘用這些負責人的上司，想要在校園內改革的學生，以及州內立法官員，這些人都期望部門負責人能馬上實現校內多元發展的大目標。

然而校園多元化發展的挑戰是，每個校內的人員都需要肩負推廣多元發展的責任。

這份調查中還顯示了以下的其他的結果：

- 一、40%的部門負責人會直接向校長匯報進度；21%部門負責人則向教務長報告。
- 二、大約一半的負責人表示第一年任內可以完成的預期目標可能性很高。

三、有 16% 的受訪者表示，他們在接手負責人職位前，部門已經制定了明確地多元發展策略目標。

四、超過三分之二的人表示在第一年的任內，實行多元發展大計劃很成功，另有 72% 的受訪者表示他們能認同校內的多元發展方向。

與「紀事報」會談時，多元化發展部門負責人和多元發展方面的研究專家都提到了多元發展現在所面臨的缺乏資源問題。訪談一開始，多元化發展部門負責人就面臨了你認為你需要什麼？的問題，聖荷西州立大學多元化發展部門負責人黃嘉誠（Lau）表示。她說，負責人需要先了解大學的歷史背景，文化和結構後，才能知道什麼資源能幫助學校多元化的發展。Gail B. Williams 是霍金斯大學的多元化發展部門負責人，她的任期已經有六年了。在學校資金補助上，她覺得很充裕。學內的校園多元化發展委員會很支持她的工作，但是身為女性負責人，她部門的唯一行政人員卻是兼職的學生。Gail 女士第一次接下負責人職位時沒有太多的指導，所以很多經驗都是從工作經驗累積而來的，大多時候她必須自己找到最佳解決辦法。Gail 女士還說「其實這個工作的描述都是我自己寫的」。在調查中，41% 的受訪者表示，負責人的職責一開始並沒有很明確的說明。

不到一半的多元化發展部門負責人表示，他們會向校長直接報告實行多元發展的困難。迪拉德大學校長瓦爾特·金布羅（Walter M. Kimbrough）說「大學只要聘任一位新進人員都需向校長陳報。」Brandeis 大學的多元發展負責人 Mark 先生表示，「校內的行政人員和學生們之間有很大的分歧，如果高層行政人員和學生們之間有個溝通的窗口，就可以減少學生與行政人員之間的代溝。」絕大多數的受訪負責人表示，在學校的行政支持下，他們對於第一年的發展成果感到相當滿意。「這個統計數據可能反映了新任的多元發展負責人對於這樣一個職位的滿意度，」Myra Hindus 表示。Myra Hindus 是一個以幫助大學評估和提高他們多樣性發展的諮詢公司創始人。

Myra 女士還表示，通常學校在處於多元化保持開放態度的穩定階段才會決定聘用一名多元發展的負責人。Myra 還說，然而這樣的可能性還是取決於新上任校長的態度。由於多元化發展部門負責人往往是一個被認定為不需要很多行政人員直接向他報告的職位，所以多元化發展部門負責人的意見不容易受到行政高層的重視。以 Gail 女士的例子來說，對於自己身為霍金斯大學多元發展負責人的表現感到滿意。她對於自己六年任期的感想是「當我學到更多東西的時候，我越能發現我還能做什麼。」Gail 女士希望學校能盡快

聘請一名全職人員來幫助她確保日常工作的順暢進度，這樣她便可以花更多的時間收集多元發展相關的數據，評估校園環境，甚至建立與校外社區的關係。

這項調查的結果清楚地表明，「新任職的多元發展負責人必須具備能夠明確地實踐訂定目標的想法。」Mark 先生說，負責人必須有隨機應變的處事能力，因為決策通常取決於學校當下發生的情況以及能夠對學生妥善的說明。百分之六十的受訪對象表示，他們在第一年的職責有變化很大。聖荷西州立大學多元化發展部門負責人黃嘉誠（Lau）女士說，「現今的多元化發展負責人必然會面對種族主義相關的事件，而在面對這樣一個敏感的議題，會是多元發展長遠計劃中要考慮的重要環節之一。」黃女士表示：「當校園發生一件會影響到校園決策的事件時，多元發展部門扮演的角色很重要。因為多元發展部門的角色是要激勵人們看到更高遠的使命，而大學也需要及時地給予部門支持。」

資料來源：

2017 年 8 月 8 日 高等教育紀事報 The Chronicle of Higher Education

<http://www.chronicle.com/article/College-Diversity-Officers/240875?cid=wcontentlist>