

我國高等教育女性專任教師概況研究

王則閔

國立臺南大學教育學系博士生

健行科技大學兼任講師

一、前言

在社會各個領域，仍存在玻璃天花板效應（Bornstein, 2008；Glazer-Raymo, 2008），學術領域亦不例外，美國女性獲得學士學位的比率高於男性，博士學位的性別比率差距也不大（男性 57%、女性 43%），但擔任精英領導職位的男性和女性的分佈情況卻完全不同（Linda & Alice, 2002）。從 1980 年代至今，臺灣高等教育正教授的比率僅區間於 15%-18%。國內外研究指出，女性學術生涯發展和晉升的困難，不僅僅與其學術表現相關，高等教育的升等制度設計，與社會文化對女性角色的刻限制，都是影響女性在公領域一展長才的主要因素（Davidson & Burke, 2001；洪瑞璇，2004；林昱瑄，2012）。

二、高等教育的新公共管理政策改革

新公共管理學認為，傳統政府管理機制造成了政府壟斷市場，尤其公立大學經費使用的方式使大學缺乏節約成本的動力，造成無效率，而解決無效率的方法就是引入市場競爭。市場競爭原則已被廣泛地認為是提高高等教育學府效率，促進辦學活動的重大動力，是擺脫高等教育平庸狀態的唯一途徑。

1994 年《大學法》全文修正，大學課程自主、開放校長遴選、以校務會議為最高決策機制，揭示高等教育往學術自由與校園民主方向前進。2000 年以後一連串的政策措施，包括建立大學分類、重視研究與教學卓越、全面實施大學評鑑、推動國立大學法人化、提高國立大學自籌經費比率、建構國際期刊引用索引作為學術研究能力與成果的指標，鼓勵各校自訂教師評鑑辦法（陳佩英、謝小苓，2017）等，皆是在新公共管理主義邏輯下，將市場機制導入高等教育的模式。1994 年修訂後的《大學法》第 18 條首度明確規範教師職級分為正教授、副教授、助理教授與講師，為因應《大學法》的修正，1997 年修正的《教育人員任用條例》新增 16-1 條，增列助理教授資格，此後擁有博士學位不再從副教授資格聘任，須從助理教授起聘，並且經兩次升等才能成為正教授，新進教授需戮力於研究與發表，以此提高大學的學術競爭力。

2005 年《大學法》再次修正，同意由各校自訂評鑑法規作為教師評鑑依據（林昱瑄，2012）。然教育部對於大學評鑑重視研究能力，因此大學的發展方向朝向重研究輕教學，並以升等條款連結，要求助理教授需在一定期間內升等為副教授，否則不予續聘。此外，由於大學的行政主管須由副教授以上資格擔任，法

案修正後也影響大學主管的遴選標準，為取得擔任主管，只具備博士學位的助理教授，其學術表現與研究能力成為基本門檻。為在期限內升等，助理教授戮力於研究與發表，學術研究也朝向重量輕質。新制度增加了大學教師的晉升難度，也提高了擔任學術與行政主管的門檻。

三、臺灣性別主流化下的高等教育發展

2004 年《性別平等教育法》通過實施，教育之平等教育政策自此有明確法源依據，其中第 16 條的規定，透過「任一性別委員應占委員總數三分之一以上」之規定，實質保障少數性別群體之代表性，並賦予組織彈性運作之空間。此外，《性別平等教育法》第 9 條規定亦考量基於女性較常遭受差別待遇考量，學校性別平等教育委員會女性委員應占委員總數二分之一以上。如有學校女性人員不足之情況，得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者擔任委員，以上規定主要破除學校機關決策性別盲之問題，藉由不同性別委員多元觀點，確保決策周全性，保障教育職場對於性別之平權。

隨著高教擴張，女性進入大學任教機會與人數漸多，擔任主管人數亦成長。根據教育部統計，104 學年度到 110 學年度大學女性校長整體成長，但人數比率仍不到整體的 10%。

表 1 大學女性校長百分比

學年度	104	105	106	107	108	109	110
大學女性校長百分比	7.14%	7.14%	7.75%	7.87%	7.94%	7.14%	9.52%

資料來源：整理自教育部-性別統計指標匯總性資料-教職員

整體而言，高等教育的職涯與學術領域在學科選擇、學術發展與決策權力仍存在性別失衡的現象，大學任教的女性教師在學校的學術表現、決策參與仍因為文化與社會因素受到影響，由於長聘時鐘與生理時鐘的重疊性，造成女性追求學術領域發展的不利處境，也由於評量機制的數據化，以及競爭型計畫分配大學機構與個人的學術資源，致使女性教師的學術表現與行政領導晉升之路受到制度面的限制，既使《性別平等教育法》與性別主流化提供女性保障，但在婚姻育兒的情境中，仍無法去肉身化進行學術研究與決策參與，造成女性教師在學術生涯發展困境（陳珮英、謝小芬、陳珮瑩，2017）。

高等教育經歷教育鬆綁，新公共管理政策與性別友善政策，女性教師的處境如何？女性在學術領導中的比率是否提高？以下將先運用教育部統計處之公開資料，從各學術領域檢視高等教育之學術領導之性別比率趨勢，並提出鼓勵女性學術領導之政策建議。

四、臺灣高等教育的女性教師趨勢統計

（一）整體趨勢

隨著女性教育程度提高及高教師資需求擴增，過去男性活躍的高等教育教職領域，女性亦漸占有一席之地。透過數據分析看趨勢，100 學年度從 34.28% 一路攀升至 109 學年度的 36.43%，10 年來高等教育女性專任教師人數占比呈現上升趨勢。100 學年我國高等教育女性專任教師 17,252 人，占全體大專校院專任教師比率 34.30%；職級結構方面，女性正教授占全體正教授比重 18.31%、女性副教授占全體副教授比重 30.08%、女性助理教授占全體助理教授比重 35.93%、女性講師占全體講師比重 52.85%，合計副教授以上之高階職級占 25.14%。

109 學年我國高等教育女性專任教師 16,687 人，占全體大專校院專任教師比率 36.42%，比 100 學年度高出 2.12%；職級結構方面，女性正教授占全體正教授比重 23.24%、女性副教授占全體副教授比重 36.37%、女性助理教授占全體助理教授比重 40.52%、女性講師占全體講師比重 56.53%，合計副教授以上之高階職級 29.99%，與 100 學年比較，各職級女性比率普遍提高，增幅介於 3.69-6.29 個百分點，其中女性副教授增幅 6.29% 最高，依序是正教授 4.92%、助理教授 4.59% 與講師 3.69%，由此可見女性專任教師的職級結構也往高階發展，為職級結構之良性轉變。

檢視教育部 100 學年度與 109 學年度的統計趨勢，女性教師整體比率逐年提升，不過高教女性教師仍以講師最多，100 學年度到 109 學年度助理教授從 35.93% 提升至 40.52%；副教授從 30.08% 提升至 36.37%。近十年來攀升比率只有 4.59% 與 6.29%，攀升幅度緩慢。正教授比率從 18.32% 提升至 23.24%，占比不到 4 分之一，且成長幅度也只有 4.92%，仍為少數。

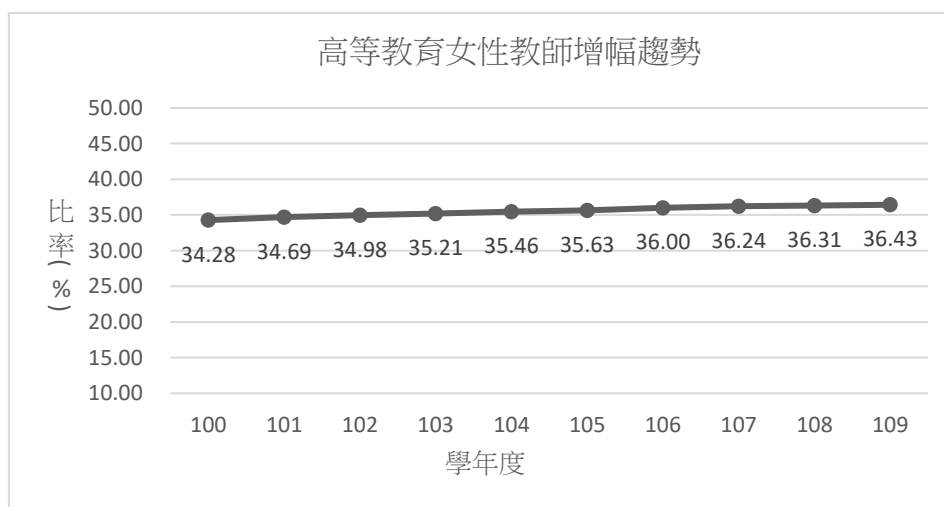


圖 1 高等教育女性教師增幅趨勢圖

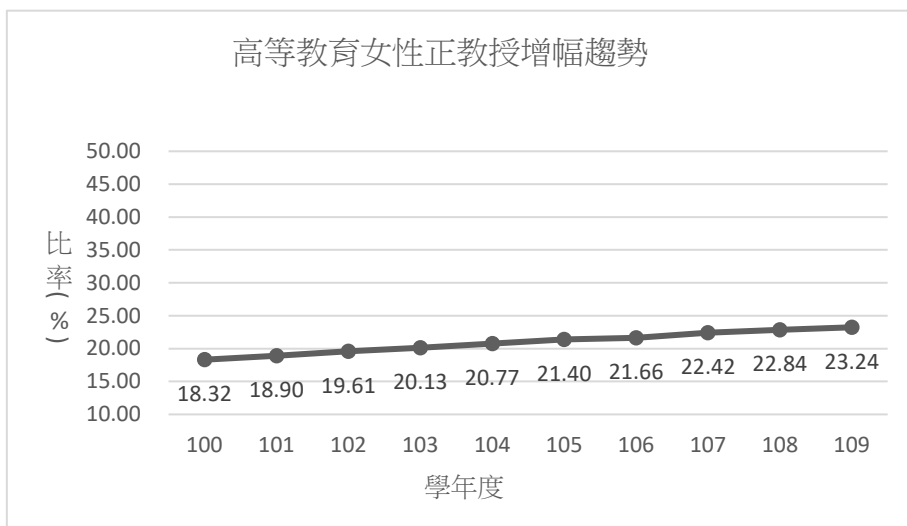


圖 2 高等教育女性正教授增幅趨勢圖

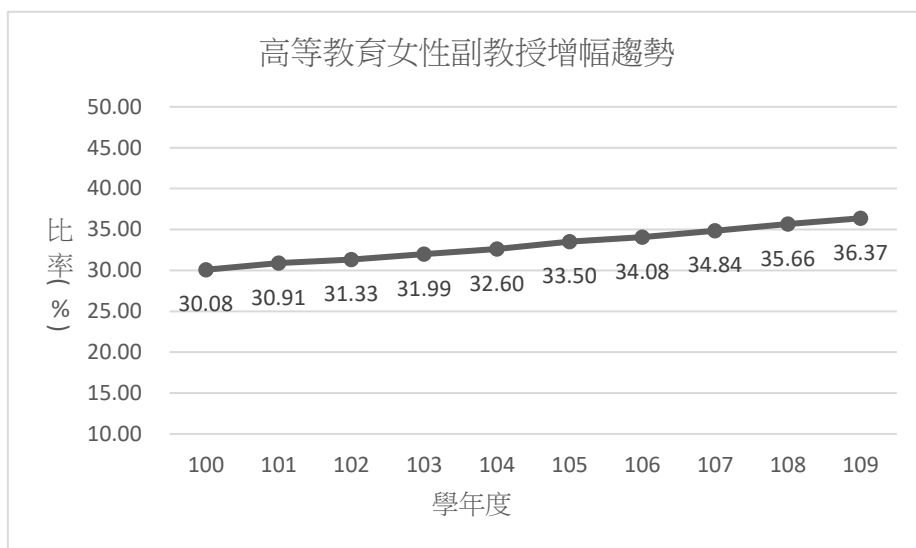


圖 3 高等教育女性副教授增幅趨勢圖

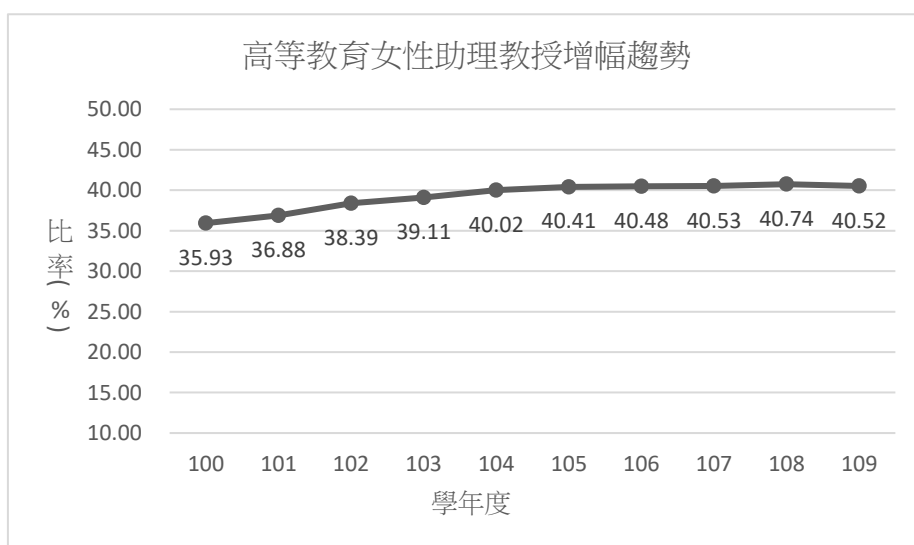


圖 4 高等教育女性助理教授增幅趨勢圖

(二) 學術領域趨勢

依據教育部（2016）大專校院概況統計顯示，男女性在各學科別中之差異比率，若相同性別少於 30%，即可稱為「傳統性別科系」，其中男性比率明顯高於女性的學科為：自然科學學門、數學及統計學門、工程學門、軍警國防學門；女性明顯高於男性的學科為：教育學門、藝術學門、人文學門、傳播學門、醫藥衛生學門、社會服務學門。

以同樣標準看學術領域檢視女性任教結構，高等教育教師也存在傳統性別科系的現象：

1. 任教領域中以「醫藥衛生及社會福利領域」的女性專任教師人數最多，總計占 55.39%（正教授 30.61%、副教授 45.61%、助理教授 53.9%、講師 78.89%），女性正教授人數比率逐年成長，從 100 學度 25.85% 成長至 109 學年度 33.83%，平均佔該領域正教授人數比率約 30%。

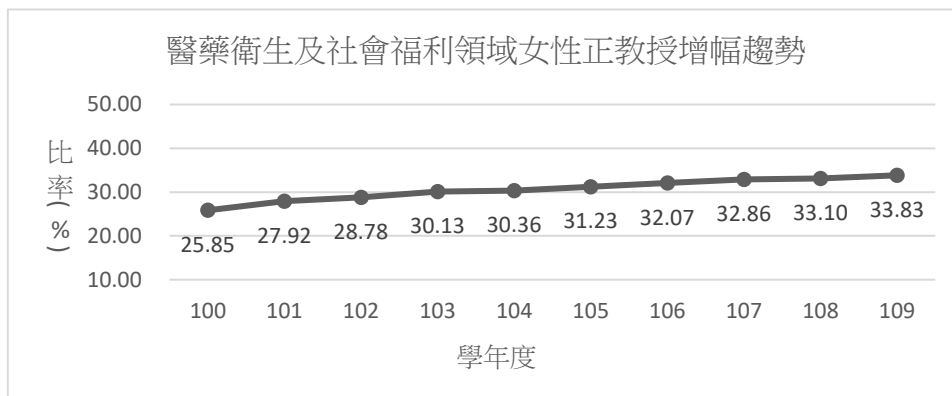


圖 5 醫藥衛生及社會福利領域女性正教授增幅趨勢圖

2. 任教領域以「工程、製造及營建領域」的女性專任教師人數最少，總計占 10.11%（正教授 5.85%、副教授 10.71%、助理教授 14.55%、講師 15.49%），女性正教授人數比率逐年成長，從 100 學度 4.87% 成長至 109 學年度 6.86%，平均佔正教授人數比率約 5.85%。

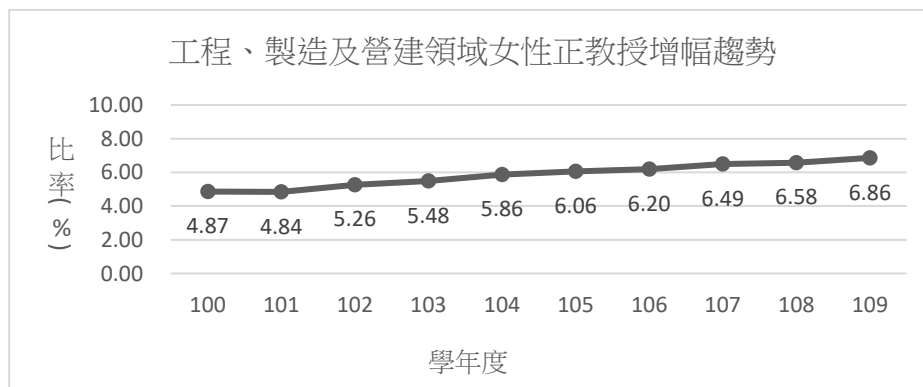


圖 6 工程、製造及營建領域女性正教授增幅趨勢圖

3. 「醫藥衛生及社福」、「教育」、「人文及藝術」為女性超過或接近男性教師之領域，109 學年分別為 55.9%、51.36%及 49.52%；「工程、製造及營建領域」、「資訊通訊科技領域」、「農業、林業、漁業及獸醫領域」與「自然科學、數學及統計領域」為女性低於男性教師的領域，109 學年度分別為 10.11%、16.42%、22.98%及 26.05%。亦如高等教育「傳統性別科系」的性別隔離現象，反映出女性教師先天稟賦與攻讀學科之背景取向。

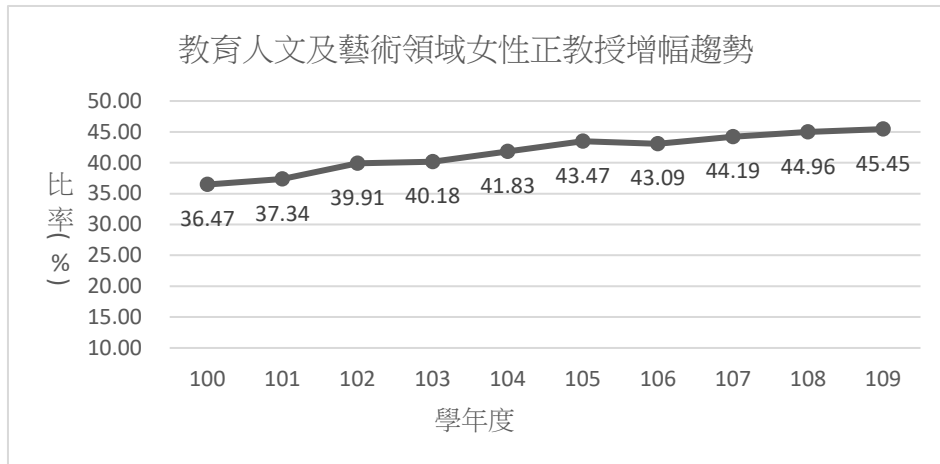


圖 7 教育人文及藝術領域女性正教授增幅趨勢圖

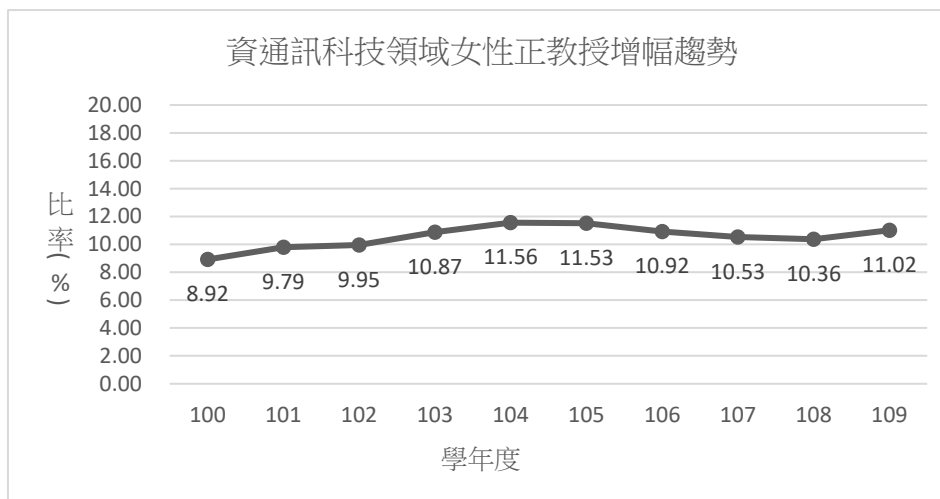


圖 8 資通訊科技領域女性正教授增幅趨勢圖

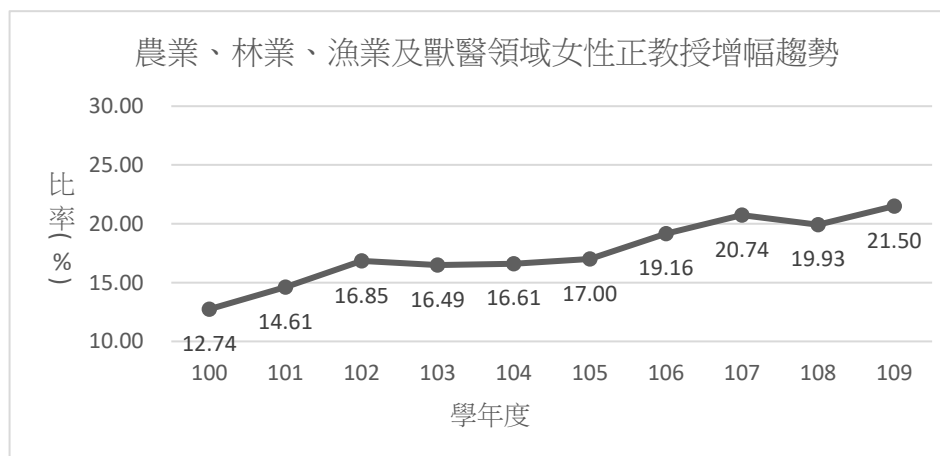


圖 9 農業、林業、漁業及獸醫領域女性正教授增幅趨勢圖

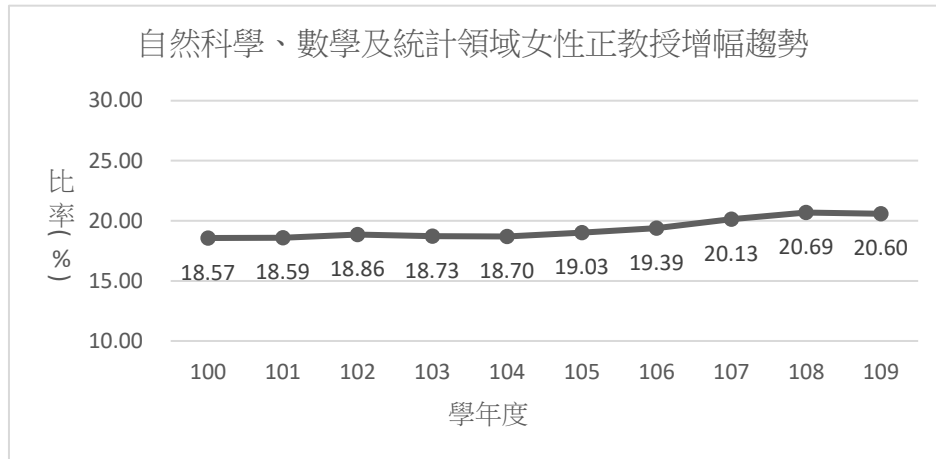


圖 10 自然科學、數學及統計領域女性正教授增幅趨勢圖

由上述圖表可知，100 學年度到 109 學年度中，任教領域中女性正教授的人數比率皆成長，其中「其他領域」(10.21%)、「商業、管理及法律領域」(9.23%)、「教育藝術及人文領域」(8.98%) 增幅較大。反之，理工類例如「工程、製造及營建領域」(1.99%)、「自然科學、數學及統計領域」(2.03%) 與「資通訊科技領域」(2.1%) 增幅小。不過過去被視為理工類別的「農業、林業、漁業及獸醫領域」，女性正教授人數比率增長 8.76%。

五、結論與建議

臺灣高等教育女性教師近十年來，隨著女性教育程度提高及高教師資需求擴增，人數上雖未增加，但由於受到高教面臨少子化現象，減緩師資進用與加速教師優退離的腳步，教師整體人數下降，女性教師的比率因此逐年提升，結論以下臚列。

1. 從女性教師的職級比率增幅分析，正教授成長 4.93%、副教授成長 6.29%、助理教授成長 4.59%、講師成長 3.68%，整體職級結構朝向高階發展，展現良性轉變。
2. 從任教領域分析，雖然各任教領域女性教師人數比率皆成長，但高等教育教師仍存在傳統性別科系的現象，例如「工程、製造及營建領域」、「自然科學、數學及統計領域」與「資通訊科技領域」增幅仍小於 2.1%。

以上統計數據可以看見臺灣近十年來在性平政策上的努力，然而綜合國內外研究發現女性教師在公私領域上，由於生理時鐘與學術時鐘帶來的角色衝突，造成女性教師相對於男性教師在學術發展上更為艱辛。在新公共管理下的高等教育必須面臨到的標準無法避免，那就應該從政策面讓男性與女性教師在實質性平等 (equity)，以下臚列。

1. 強化女性教師網絡功能：鼓勵女性教師在學術領域中成立研究社群，建立專業領域的溝通網絡，拓展學術社教活動，累積女性教師的學術資本。
2. 保障女性教師晉升機會平等：透過減鐘點與獎勵補助，幫助女性教師減少研究外的負擔，並保障各學刊女性教師的論文研究篇數刊登。
3. 精算女性教師參與比率與賦予絕對否決權：非訂定委員會中女性教師決策參與之人數比率，而是應計算各學院/所/系之男女比率做為女性教師決策參與之標準，且針對男性與女性人數比率差距懸殊之系所女性教師擁有絕對否決權力。
4. 提供托育環境與照顧費用補貼：規定學校必須建立托育機構，並保障校內教師子女入學機會，並制定政策提供照顧費用補貼，幫助女性教師聘請托育專業人員協助，降低女性教師照顧責任與學術研究之衝突。

參考文獻

- 行政院性別平等會（2022）。大專校院專任教師人數(領域)【原始數據】。重要性別統計資料庫。2022年6月18日，取自<https://reurl.cc/6Lre2k>
- 教育部（2022）。大專校院女校長人數及比率【原始數據】。性別統計指標匯總性資料-教職員。2022年6月18日，取自<https://reurl.cc/rZMnrO>
- 林昱瑄（2012）。建置民族誌作為揭露統治關係的途徑：以大學教師評鑑制度為例。新批判，1，1-39。
- 洪瑞璇（2004）。高等教育行政體系裡的性別視域-大學女性院長之研究。教育研究集刊，50(4)，79-113。
- 陳珮英、謝小苓、陳珮瑩（2017）。高等教育中的性別主流化與女性學術勞動處境及決策參與，黃淑玲編《性別主流化：臺灣經驗與國際比較》，170-187。
- 蔡麗玲、彭滄雯、陳建州與呂依婷（2021）。大學教師對校園性別平等現況的感知、需求與影響因素，女學學誌：婦女與性別研究，48，71-123。
- Bornsten, R. (2008). Women and the college presidency. In J. Glazer-Raymo (Eds.), *Unfinished agendas : New and continuing gender challenges in higher education* (pp.162-84). Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Davidson, M. J. & Burke, R. J. (2011). Women in management worldwide: Progress and prospects – an overview. In M. J. Davidson and R. J. Burke (Eds.), *Women*

in management worldwide: Progress and prospects(pp.1-18). Farnham, England: Gower.

■ Glazer, R. J (2008). *Unfinished agendas : New and continuing gender challenges in higher education*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.

■ Linda, L. C. & Alice, H. E. (2002). Gender, hierarchy, and leadership : An introduction. *Journal of Social Issues*, 57(4), 629-636.

■ Park, C. (2007) Gender in academic career tracks: The case of korean biochemists. *Sociological Forum*, 22(4), 452-473.

