

從學界到業界～為什麼女科技人需要 Mentor？

宋鴻燕 編輯

當然不限於女科技人需要 Mentor，任何領域我們都看到 Mentor 的重要性，在學校我們去年推出「女科技人 Empowerment」計畫，主要目的希望借重學界資深或是有意願的女性教師、研究人員擔任 Mentor，引領年輕女性在研究所就讀時可以有一位生涯引領的導師。我們邀請校內、外女性教授擔任理工學院女研究新生的 Mentor，為參與教授舉辦工作坊、演講等輔導知能活動，校內或是跨校組合逐漸形成中，但是為數仍然偏少，我們正在思索接下來的著力點。

剛從北歐參加性別與教育會議回來，會議中各國研究性別與教育的學者紛紛論及性別佔有率及未來的工作重點，一位瑞典學者論及性別佔有率在學術界中的改變，在科學組織當中，雖然在人數上女性拿到博士學位已佔 42%，但是研究者中僅 1/3 是女性。學術界隨著時間正快速地改變，但是所呈現出的性別型態變化卻非常緩慢甚至沒有什麼改變，談到促進學術生涯的性別平權，令人不禁問到：為什麼眾多的女性在獲得博士學位之後並未開展學術生涯？挪威科技大學

(Norwegian University of Science and Technology) 實施女性博士班學生導師

(mentoring) 做法，建立彼此之間的網絡之外並強化女性的裝備，預防在進入以男性為多數的領域中受到性騷擾。德國慕尼黑大學一位社會學教授指出，政治科學與化學領域中的女性研究人數不及所有研究領域整體的平均數，在她的研究中，家庭因素影響女化學家的發展，學術生涯與伴侶關係並非攜手並進，她提出

針對博士後的階段在政治科學與化學的學術生涯的研究計畫，提出一個專業生涯諮詢的發想。

儘管在高等教育中女性人數較多，但是在資深的研究者中仍多是男性，儘管做了許多努力而女性研究人數卻不如預期中增長，校園理工科系女老師的人數維持在一個穩定的比例。身為學界成員的我們不禁問道：學界在競爭什麼？是智能的研究發表或是卓越的績效表現？即使學者之間形成國際網絡，對學術生涯中的性別型態具有什麼意義？學術界中的社會關係與網絡在獲得職位時具有重要性，當然還包括機構的性別化本質都會影響性別型態，不同背景的學校與教授所承擔的研究壓力與因應方式不同，以及自我管理的模式也各異其趣，而年輕女性較容易受到壓力的影響。年輕女性在學術界是否運用獲得經費的有效策略？以瑞典為例，在一個非常平權的社會，如果女性決定要走入學術研究領域時就應及早有所準備，而且當女性選擇在學術界發展，就表示她們已經面對接受學術生涯的各種要求。拿到學位的女性人數在畢業之後流失許多，或因選擇工作機會的侷限而到小型或是所謂教學型的大學任教，拿不到 funding，研究經費受限，需要透過傳說中的 social network 人脈才能獲得資源，影響女性在學界的發揮不容小覷。

IBM 有鑑於許多傳統對女性的期待與性別刻板印象，科技人的工作時數通常過長以及改變科技業界的工作環境生態，在 2001 年即開始在美加等國展開，使用自行開發的平台實施企業線上輔導員 MentorPlace 計畫，2007 年在台灣推出企業界導師制，打出「企業導師—科技女傑培育計畫」，台大、成大與清大等國

立大學理工學院、商管學院大四的女學生獲得業界女工程師以「一對一」的方式輔導帶領，兼顧研究面與教育面，並延伸至未來生涯教育，積極關注女性投注科技業（Women in Technology, WIT）生涯的銜接。IBM 給予輔導員需要的輔導技巧、熟稔應變措施，並界定輔導範圍，Mentor 分享人生經驗，導師制已在 IBM 內部深耕，目前成效已提升女性主管佔 40%，此外，設置女性自我成長支持團體，落實性別平等工作法，不時舉辦紓壓活動以照顧女性員工身心靈健康，協助女性平衡工作與家庭的負擔，給予彈性工時以及保留職位的貼心做法，讓女性員工安心生產，於產後順利重返職場。

學界需要 Mentoring，課業學習方面我們已有 Academic advisor，在理工學院的生態環境中，主要是給予實驗室與論文指導，生涯導師處處可尋，需要更多元的女性生涯典範，學界與業界之間的銜接應不至於間斷，Mentor 以過來人的角色提攜帶領 Mentee，或是共事的夥伴。好不容易一路辛苦熬到畢業，女性面臨家庭、生育的年齡焦慮，或是工作的要求，再次要面對取捨，究竟是個人生涯還是家庭生活比較重要？長遠看來，增進女性停留在科技領域的時間，貢獻所長，這是我們正在關注的議題。