

教授終身職務承諾被打破了

駐芝加哥辦事處教育組

卡特里娜·霍普 (Katrina Hoop) 九年前在緬因州一所小型私立聖約瑟夫學院獲得她的終身職任期。獲得此任期花了她非常久的時間和心力，包含在研究所的 6 年以及在該校走了 6 年的任期觀察期。她全力投入於聖約瑟夫大學教學及研究並擔任社會學系主任。霍普認為藉著終身職務，她可以在大學中獲得了永久的職位。然而去年 3 月，隨著新冠肺炎疫情為美國帶來的影響，全國各地因疫情關閉了多所大學，而聖約瑟夫大學的行政高層也決定關閉社會科學等專業課程。霍普與同校的其他 7 位同事一起被解僱。不管任何職業，中年失業都相當的困難，她對失去努力爭取的學者終身職位更是令人難過。

隨著新冠肺炎疫情的惡化，許多原先財務狀況早已不穩定的機構更是岌岌可危，在此時反對終身職的大眾情緒日益高漲。很少有其他職業種類具有如此高的職業地位、永久性等就業狀態。在 1970 年代的美國，於高等教育工作的學者中有近 60% 是終身職務；如今，只有約三分之一的人被授予這個職務，因為現今高等教育多依賴於兼職講師和薪水低廉的助教。1986 年根據《就業年齡歧視法》實施緊縮強制退休措施，從那時起，具終身職教授被允不受年齡限制地擔任職務，進而阻擋住新進學者和教師的就業市場。就業市場限制了就業選擇，與大多數其他行業和職業相比，這更給雇主及學校高層帶來了不成比例的權力。這是一個普遍的印象。在高等教育以外，教授終身制一直是學術界評論家最喜歡的目標，改革主義者和辯論主義者都普遍認為學術機會的稀缺性和長久任期培養了學者們的順從性，而不是大膽創新的思想。霍普知道終身職被其他產業視為“怪異的”，儘管現在她的教職

生涯已經結束，但是她認為不能完全取消終身職制。霍普表示很多人不了解獲得終身職身份需要多長艱辛的經歷和奉獻的過程。

從 1960 年代後期開始，高等教育面臨一系列挑戰，其中包含入學人數、校園政治動盪、學生競爭加劇、州和聯邦撥款的不平衡、對學位價值的懷疑等等。這些因素加劇高等教育的財務挑戰，並破壞大

學與學者之間的契約關係。在 2020 年代，經濟環境發生了變化，但是社會仍然需要受過良好教育的人，他們可以帶給學生過去的經驗並面對未來的挑戰。一個政治意見分歧的國家，需要更多知識分子，他們不僅據實說真話，還具有與公眾互動的積極性。

可以肯定的是，終身職一直是帶給美國在高等教育研究方面享譽全世界的關鍵因素。國家經濟研究局（National Bureau of Economic Research）最近發表的一篇工作論文解釋已經獲得終身職位的學者對想要加入的終身職位的同事進行評估，從理論上來說，他們對於這些評估非常的理性，因為他們的工作不會受到新進終身職位的威脅。任職時間長，可確保候選人勝任並致力於研究，同時也激勵這些候選人從事長期項目並忠誠於他的研究機構。教授終身職能夠幫助大學學術課程的連續性，為學校帶來寶貴的聲譽。另外，終身職本質上主要是著重於研究的。坦普爾大學經濟學副教授道格拉斯·韋伯（Douglas Webber）指出，終身任職的激勵機制在於如何使學者們專注於研究而不是在教學方面。他表示“從本質上講，終身職是關於研究的，很難做到教學、研究兼顧。”

高等教育本質上是偏向保護主義的，具封閉性、獨立性及連續性。這也是為何拿到終身職任期資格需要很長時間及在研究上有貢獻的原因，一位學者除了經歷 10 多年的學習，在博士論文中奮鬥，多年從事博士後研究工作，以求在工作過程中獲聘助理教授職位。一般獲得終身職位的學者可能會在開始職位之前就已經 30 多歲，而在接下來的關鍵 6 年時間裡，需再次證明自己兼具教學、行政和研究能力，同時還必須盡可能參加了大學的各項活動、投入不同性質委員會、兼行政職及進行大量研究，也要有能力承接其他獲終身職務教授遺留的教學課程。

目前許多高等教育機構面臨沉重的財務困難及人口結構改變的少子化壓力。另外，疫情更可能會破壞一些財務脆弱的高等教育機構，特別是區域性州立大學和小型私立大學。目前有些大學只提供較長期之聘約以替代傳統的終身職務、有些大學的教授成立了教授工會，希望可更廣泛地為學者自身提供保護、爭取不在終身職內的教授權益並扮演好在高等教育中的角色。

撰稿人/譯稿人：Scott Carlson/ Alison Lang

資料來源：The Chronicle of Higher Education

