

終身教職是否會阻礙多元化？ 是的！部分學者說，但他們對於如何解決有些想法。(上)

駐波士頓辦事處教育組

終身教職是否會增加或減少教師的種族多元化？在最近妮可·漢娜—瓊斯(Nikole Hannah-Jones)和康乃爾·魏斯特(Cornel West)的爭議之後，這個問題的急迫性浮上了檯面。

然而，對部分學者提出這個問題時，他們往往會氣憤填膺，但原因卻各自不同。

科羅拉多學院負責公平、包容和教師發展的資深副院長琵歐妮·哈珍(Peony Phagen)認為，當有大量的學者正在取得專業進展時，提出這個問題有點狡詐。她問到：「當我們上船後，你要把這個拿走？」

相比之下，全國學者協會主席彼得·伍德(Peter Wood)在這個提問之下退縮了，因為他認為這無關緊要。「種族多樣性不應該對任期產生影響，」前任終身人類學家、副教務長和波士頓大學校長辦公室主任的伍德說。「任何因這些考慮，藉由種族歧視議題而獲得任期的人，被同事視為有損學術標準是理所當然的。」

而一些觀測者嘗試從統計數據中尋找答案。

「根據國家教育統計中心的最新數據來看，終身任期似乎對加速多元化的步伐有著潛在障礙，」高等教育軟體和諮詢公司 Gray Associates 的總裁兼創始人鮑伯·艾特肯斯(Bob Atkins)說：「在全職教授中，高達 80% 是白人，53% 是白人男性。」但是數據顯示，黑人男性、黑人女性和西班牙裔男性各自僅僅占全職教授的 2%，而西班牙裔女性則更少。有鑑於此，艾特肯斯說：「終身教職使得任何類型空職缺的產生變得更難，包括那些弱勢群體。」

許多學者在高教紀事報(The Chronicle)的訪問中表示，終身教職為學術自由提供了寶貴的保護(無論這些保護措施是否有許多漏洞)，它的實施方式與教師多元化的努力之間存在著緊張關係。

「這不是終身教職的問題，而是一系列其他因素導致 Bipoc (Black, Indigenous, People of Color) 教員獲得終身職位的進展速度極其緩慢。」哈珍指的是黑人、原住民和其他有色人種，她說。候選人

經常“被當作鴨子排成一排”，但隨後不會被授予終身職位，她說。

「這說明了問題出在過程，而不是終身教職本身。」

密西根大學安娜堡分校（University of Michigan at Ann Arbor）國家教育機構多元化中心主任塔拜·查沃斯(Tabbye Chavous)說：「如果我們丟棄每一個有問題的和不完美的系統，那我們就沒有系統了。」
「就像任何流程一樣，執行和操作很重要。」

哈珍說，有色人種教授「經常進行有爭議性、踩入雷區、令人不安的研究」，而表面上由終身制提供的學術自由保護對這些學者來說尤為重要。

美國大學教授協會 2021 年的一項研究強調了這一點，該研究著眼於保守的激進主義網站 Campus Reform 在 2020 年的目標。該報導的作者寫道，“值得注意的是，雖然非裔美國人佔全國全職教師的 6 %…但在我們的研究中，他們佔絕大多數全職受訪者的 14.6%，這表示他們不成比例地被針對。”

但是，終身教職到底能帶來多少研究自由？有色人種學者是否在公平的競爭環境中爭奪終身教職？

菴萬妲·沃德(LaWanda W.M. Ward)，賓州州立大學高等教育助理教授，說道：「學術自由的概念是終身教職的一個關鍵特徵，但是由於學術自由這個詞是通過白人和男性視角主觀解釋的，少數族裔教師們仍然處於不穩定的狀況。」

她舉了一個例子，2015 年，伊利諾州福音派學校，惠頓學院（Wheaton College）政治學副教授，第一位黑人女性終身教授菴瑞西雅·霍金斯(Larycia A. Hawkins)，因在臉書上發了一張她戴著穆斯林頭巾的照片而被停職。霍金斯寫道：「我與穆斯林在宗教上團結一致，因為他們和我（身為一個基督徒）一樣，都是信仰的追隨者。正如教宗方濟各上週所說，我們敬拜同一個上帝。」霍金斯解釋說，這篇臉書發文源於與學生的對話，討論如何以最好的方式向遭受宗教歧視的穆斯林表示聲援。

沃德說，終身教職應該保護霍金斯，「但她社交媒體的發文被認為是極其嚴重的。」事件發生後不久，霍金斯就離開了惠頓。

追求終身教職過程中的一個長期問題是，弱勢的少數族裔教職員

從事指導少數族裔大學生和研究生的“隱形勞動”，這常常被人們忽視。馬里蘭大學巴爾的摩分校的藝術、人文和社會科學學院臨時院長金柏莉·摩費特(Kimberly R. Moffitt)說：「在無形的勞動變得可見之前，終身教職或許是種族多元化的障礙。」「我全心全意支持終身教職制。我只是認為，工作內容以及對大學校園的整體貢獻都要被認可、被列入評估制度中，否則有色人種將受到不利影響。」

「當我走進教室時，身為一名黑人女性教這堂課，會有學生被我以及我所做的事吸引，」摩費特說。(她除了擔任臨時院長之外，還是語言、識字和文化方面的教授，以及非洲研究的掛名教授。)

她說，少數族裔教授的存在有助於吸引少數族裔學生到她們的系所。摩費特說，更加多元化的教師可以改變學生對他們以前認為是“白人學科”的看法。但是，她補充說，指導學生需要時間和精力，而且當學校評估教授的終身教職資格時，這些通常不會被計算在內。

這使已經少到令人擔憂的少數族群的狀況更為惡化。根據 AAUP (美國大學教授協會 American Association of University Professors)：1975 年有 70% 的學術勞動力是全職工作，而 2019 年僅為 48 %。

在該調查中，2018 年，24 至 64 歲的成年人中有 17.5% 的人表明自己是西班牙裔或拉丁裔，但只有 5.2% 的全職教職員工認為自己屬於這些類別。只有 6% 的全職教職員工自認為是黑人或非裔美國人，而在大範圍的統計中，有 12.7% 的人自認為屬於這些類別。

在 4 年制公立大學中，2018 年有 50.3% 的教職員工是終身教職或在終身教職的跑道上。同年，在 4 年制私立大學中，36% 的教師是終身教職或在終身教職的跑道上。

2018 年，在終身教職員工人數不斷減少的情況下（在全職教職員工人數不斷減少的情況下），黑人教授僅佔終身職位的 5.3%。

(下集續)

撰稿人/譯稿人：Alexander C. Kafka/翁而真

資料來源：The Chronicle of Higher Education (2021.9.8) Does Tenure Impede

Diversity? Yes, some scholars say, but they have ideas on how to fix that.

Retrieved from: <https://www.chronicle.com/article/does-tenure-impede-diversity>

