

## 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。(下)

駐波士頓辦事處教育組

紐約州立大學阿爾巴尼 (Albany) 分校社會學助理教授乍娃蒂·洛克斯—阿西第安納(Zawadi Rucks-Ahidiana)表示，對少數族裔教職員工被要求為委員會所做的校園多元化、公平性和包容性方面的工作，校方並沒有示以感激之情。她說，即使被計算在終身教職的評估中，通常也佔據很少的比例。在研究、教學和服務（終身教職評估的三個方面）中，研究是至高無上的，「你無法因為你在服務方面表現出色而獲得終身職位。」

除了不計算在內的“隱形勞動”之外，一些學者還認為，必須要在知名期刊上發表論文才能滿足終身教職的條件，這樣的標準不合理。洛克斯—阿西第安納說，少數民族學者經常研究邊緣化人群，並且很難在那些被認為是知名的全面性期刊上發表論文。作為替代，這些學者多專注在他們研究的領域相關的期刊上發表論文。

例如，在社會學領域，終身教職委員會對署名在美國社會學評論 (American Sociological Review) 或美國社會學雜誌 (American Journal of Sociology) 的論文印象深刻。但是，教育社會學 (Sociology of Education) 和種族與民族社會學 (Sociology of Race and Ethnicity) 也有高標準和高退稿率，洛克斯—阿西第安納說。為何這些出版物中的論文沒有被賦予同等的份量。

密西根州的查沃斯(文學、科學和藝術學院的副院長負責多元化、公平和包容性事務以及教育和心理學教授)說，同樣的問題也出現在選擇終身教職考核中的外部審查員時。這些受敬重的終身教職檔案的審閱者可能並不瞭解申請者的專業領域背後包含的理論和方法，尤其是那些多元化導向的領域。找到合適的、更專業的審稿人可能需要更多的時間和精力。「但那些學者就在那裡」，查沃斯說。「他們不似獨角獸般稀有。」

馬里蘭大學巴爾的摩分校(UMBC)的摩費特說，以社區為主要的研究及主張也應該列入終身教職的評估考量中。她說，她的大學已經行

之有年。例如，美國研究的教職員工幫助巴爾的摩的居民組織網路以應對糧食短缺和抵制土地徵收的「土地掠奪」。摩費特說，UMBC 不應該成為 695 號州際環城公路附近與世隔絕的校園。它希望「縮短距離並成為社區的一部分」。

美國大學教授協會（AAUP）主席兼費爾菲爾德大學（Fairfield University）數學教授艾琳·莫米(Irene Mulvey)說，出版、研究及其他獲取終身職位的標準是每個學校制定的階梯。它們並不是終身教職這個概念內包含的。她認為，按照這個基本標準，擴大相關期刊的範圍或將以社區為主要的研究列入評估，這些改革不會違反任何不可褻瀆的規則。

丹佛大都會州立大學（Metropolitan State University of Denver 亦稱 MSU Denver）負責多元共融的副校長麥可·班尼遜斯(Michael Benitez)表示，面對日益多元化的學生，招聘對應的教職員工和鼓勵使用適合的教學方法是更好的履行大學使命並幫助教師團隊多元化的好方法。他說，在少數民族事業機構尤其如此，並指出該大學在 2019 年被指定為西班牙裔學院。

班尼遜斯說，在他之前擔任普吉特海灣大學（University of Puget Sound）多元共融的院長兼多元化首席的工作中，他與當時的教務長密切合作，2013 年至 2019 年間，將獲得終身教職的有色人種教師比例從 19% 增加到 27%。這一進展的部分原因來自於招聘委員會向求職者詢問他們的包容性教學訓練。「這並不是說沒有白人教授在這方面做得很好，」他說。但是在通常情況下，有色人種會根據他們的親身經驗，對這個問題有著更廣泛的思考。

班尼遜斯說，分享這些做法和經驗使有色人種教師感到舒適、被包容和受到支持是必須的。它還有助於白人同事更好的理解少數民族教職員工和學生所面臨的社會挑戰。這種理解應該被納入招聘、留任以及終身教職和晉升的決策中。

這種分享不必過於正式。例如，密西根州立大學丹佛分校每季舉辦一次任期徑賽超級社團（Tenure Track Supper Club）。這不是強制性的，但是通常有幾十名教職員工以及校長、教務長或具有包容性教學專業知識的教授參加。班尼遜斯說，與會者大約有一半是有色人種教

員，一半是白人。而且，在疫情期間聚會幾乎不間斷地於線上進行，使得參與者能討論棘手的話題，並肩作戰。

終身教職的批評者說，對論文發表處、社區相關的研究和包容性教學法的期待往往是模糊的。科羅拉多學院的哈珍說，不明確的指導方針和不斷移動的目標會讓“白人優越主義、種族主義、權力和特權介入並強烈的影響決策。”她說：「每次任命的具體條款和條件都應該以書面形式說明，並由校方和教師共同持有。」

但馬里蘭大學的摩費特說，這是一種平衡的表現。將終身任期的決定簡化為一個簡單的公式—X 篇論文或專題、Y 門課程、Z 個委員會服務—這樣做可能會低估並破壞掉教師的熱情和奉獻。「我確實認為必須提高透明度，但評分標準並不是正解，」她說。

密西根大學的查沃斯說，招聘、留任和培養少數族裔教師需要長期的承諾和領導力。在她的大學，自 2017 年以來的 4 個招聘週期中，37 名博士後研究員中的 36 名（主要是有色人種教師）被招募到安娜堡分校，其中包括對多元化研究和教學法的考量，現在他們正處於終身教職的跑道上。

查沃斯說，對這些研究員的輔導增加了初級教員的培育。該方案已被納入學院的整體招聘計畫中，因為大約 15% 的教職員預算在任何情況下都會被填補。她說，這不是一個需要額外去尋求資金來源的多元化「附加項目」。

查沃斯說，這所大學正在將多元化融入其文化當中。給新進員工的信息是「我們不是空談理想的烏托邦，而是希望您成為變革過程的一部分。你是公民，亦是你所屬部門的一部份。」

通過像這樣的方式，批評者說到，終身教職可以漸漸適應多元化的心態。

美國大學教授協會主席莫米說：「終身教職的過程可能無法對我們在社會各方面看到的那些偏見免疫。」她說，答案是修復它以使其更公正，而不是扔掉它。

「如果我們與構成現今美國社會結構的人一起重擬憲法，它會是什麼樣子？」密西根州立大學丹佛分校的班尼遜斯問到。他說，在改革終身教職時也應該提出同樣的問題。「我贊成改革，前提是，改革

應具有完全的代表性。」

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>

