

華盛頓大學「兄弟情誼倡議」，改善少數族群學生孤立感(二)

駐舊金山辦事處教育組

美國華盛頓大學試行「兄弟情義倡議」(The Brotherhood Initiative)，協助少數族群年輕男性適應大學生活、提供學術輔導、薦送實習、研究機會等。

……導師：我們能幫上什麼忙？

在一次「兄弟情誼」研討會中，研究助理托里·布倫戴奇(Tory Brundage)、學生成就輔導員保羅·梅特路斯(Paul Metellus)、一年級領導人葉苓(Ling Yeh, 音譯)、研究生助理達亞·佩里斯(Dalya Perez)均在場與學生交談並提供協助。

這學期的課程如何？和導師關係還好嗎？最近有什麼新事物發生？

學生分成小組討論各自的學術計畫，包括目標、讀書計畫、目前進展等。在「兄弟情誼」中，計劃未來並探討有效方針是重點工作。「兄弟情誼」大一學生利用為期一年的研討會學習時間管理、讀書技巧、財務援助、金融知識、心理健康，以及計劃高等教育生涯等。他們會得到密集的諮商服務。此研討會持續到大二，聚焦於擬定學術計畫及課外活動。

學生討論身為男性有色人種的意義，探討「有害的男子氣概」，意即男性經常隱藏感受、推崇優越支配地位、侵略性、以及競爭性，進而反思並討論出正向健康的男子氣概新觀念。每學期，一群教育者會審閱學生的研討會紀錄，關心進展是否順利、學生是否需要其他支援。

大二學生麥迪遜·道格拉斯(Madison Douglas)的母親是麥克羅尼西亞人，曾上過大學，父親為非裔美國人，雖為灌溉專家卻從未上過大學。道格拉斯幼時家中並不寬裕，雙親仍寄與厚望。道格拉斯個性隨和，亦不乏專注的氣質，他計劃成為家族中第一位醫生。高中時成績優異，領導過學生自治政府以及足球隊等課外團體。但在華盛頓大學的第一個學期中，他的被孤立感日漸增長，在許多課堂上他是唯

一的有色人種。因為他的膚色，同學有時會認為他是體保生。而他第一學期成績不夠優異，缺少進入醫學院的競爭力。

哈珀指出：「大學部非裔男性平日幾乎看不到其他非裔男學生。」而由於華盛頓大學橄欖球隊及籃球隊有 43% 為非裔，「人們易以頭腦簡單、四肢發達的刻板印象看待他們」。作為共讀團體中唯一的有色人種，道格拉斯深深感到自己屬於弱勢族群，與他就讀的多元文化高中有天壤之別。格格不入的感覺使他考慮轉學。透過「兄弟情誼」，他找到同樣修讀繁重的醫學預科科學的同儕，他們組成讀書會，改善了孤立感。

他表示，來自同樣的背景「使我們更為接近彼此，更不在意受到無妄的批評；知道他們經歷過和我一樣的現實情況，讓我更容易放下心防、尋求學術上的支援。」

去年，包括道格拉斯在內的 130 名學生促成華盛頓大學的國際醫學生兄弟會 Phi Delta Epsilon，他是第一位非裔美國人/太平洋島民成員。他表示「若不是兄弟情誼，我大概無法做到這件事；他們總是鼓勵我們主動爭取，告訴我們這些選項和機會不會自動送上門」。

道格拉斯每週三和學生成就輔導員梅特路斯會面，討論紓壓的方式、如何維持學術表現、以及保持健康。道格拉斯表示，能有一位較年長的導師，是非常強大的支持力量。

「無所不在的一視同仁」

托里·布倫戴奇 15 年前就讀華盛頓大學大學部時並沒有像「兄弟情誼」這樣的計畫。父親是牙買加裔、母親為白人，布倫戴奇對種族議題感興趣，但在以白人為主的環境中，種族是禁忌話題。

美國西北地區推行布倫戴奇稱為「無所不在的一視同仁」之概念，望能推動種族平等。此概念亦寫入法律，華盛頓州法 200 號公民倡議於 1998 年通過，推翻優惠性差別待遇（affirmative action）。

支持者認為這是往無膚色差異平等社會的一次進步，但布倫戴奇認為「事實上我們還需要努力」。朋友曾說絲毫沒有察覺他是非裔，而布倫戴奇感到朋友試圖抹消他的膚色。他也聽過有人評論：身為非裔，他一定格外謹言慎行。

某次他在一份研究中讀到，僅管全美大學畢業的非裔男性人數增加，進入醫學院的人數卻已停滯 40 年。該研究將系統性的障礙列為主

因。面對不公的系統，布倫戴奇希望能作出改革，於是他攻讀高等教育管理博士班，至今擔任「兄弟情誼」領導職。

「兄弟情誼」主任喬·洛特的經驗則不同；他在路易斯安那州成長，畢業於由黑奴創立的泰拉迪拉學院（Talladega College），對談論種族議題習以為常，所處環境也有許多和他相同膚色的人。初至西北地區時，他對當地的消極抵抗文化感到吃驚。「在路易斯安那，人們會直言『我不喜歡你，因為你是黑人』」。但在西雅圖，人們口頭上說著多元文化，他卻經常不知如何自處。他表示西雅圖「作為高度多元文化社會是很棒的」，但這裡的大學情況與美國其他地區相比卻差不多，有色人種學生入學率低、畢業率低、教授人數也低。

「不應自得自滿」

在公立大專院校之非裔學生資源可及性與平等度方面，南加大種族與平等中心將華盛頓州評為全美第二優良。評比報告指出，華盛頓大學巴薩爾校區、西雅圖校區、以及塔科馬校區的非裔學生入學率符合華盛頓州非裔年輕人佔全美國的比率，且非裔學生畢業率與其他同儕幾乎無異。

作為評比報告作者之一，哈珀指出「但這並不表示各校表現特別優異」。

華盛頓大學校長安娜馬里·考斯（Ana Mari Cauce）在推特上表示：「這並非可自得自滿的事，因各校的表現仍未達我們預期...這將促使我們加倍努力，消除各種族、性別、收入間的成就差距，務使所有學生都享有同等的資源並有所成」。

2015 年考斯時任代理校長任內，推動一種族平等倡議，起因為一次學生參與 Black Lives Matter 維權運動時，遭校外圍觀人士以「人猿」詞彙攻擊。

現為正式校長的考斯在一次校園談話中表示：「我們也許無法解決種族不平等...但我們可以由自身做起、勿成為不公不義的一份子。要做到這一點，我們必須先辨識並且承認這類不公不義存在我們的社會中」。

洛特指出，問題的來源不僅僅是單一種族歧視事件，體制上的障礙亦使有色人種學生受到阻礙。例如華盛頓州法禁止優惠性差別待遇，使華盛頓大學無法招收更多有色人種學生。而一旦入學後，若校

方未提供嚴謹的入學準備課程，有色人種學生可能必須自己格外努力跟上進度。

如同考斯在推特中提到的，體制上的障礙造成學生在成就上顯著的差異。2018 年華盛頓大學有 67% 白人男性學生於四年當中如期畢業，非裔男性學生僅有約 48%。西班牙裔與印地安人男性四年畢業率亦低於白人與亞裔男性。（有色人種女性畢業率亦低於白人及亞裔與女性，然差距不若男性之大。）

在西雅圖，優渥家庭的小孩可透過家庭人脈得到暑期實習機會，那些身為家中第一代上大學的學生則缺少這類資源。保羅·梅特路斯就曾協助學生與西雅圖法律事務所聯繫。而醫學預科學生道格拉斯則曾透過「兄弟情誼」的網絡，得到跟著華盛頓大學醫學院醫師見習的機會。

希望成為律師的奧斯汀·吉米坎（Auston Jimmicum）透過華盛頓大學卡爾森領導與公共服務中心得到有薪實習機會，身為美洲原住民的他表示若不是「兄弟情誼」，他將無法得知這類機會。吉米坎與阿斯基亞·阿門都曾透過洛特指導的一項出國進修計畫前往義大利。

「歸屬感」

「兄弟情誼倡議」計畫初步結果極為正面，洛特也發現兩項令人意外的現象；將學生聚集在一起、使他們發展友誼是消除孤立感的有力方式。洛特表示：「這關於社會心理，關於歸屬感。孤立感會是個障礙，一旦我們將之消除，學生更能專注於學習」。

「兄弟情誼倡議」蒐集並分析參與者的意見調查資料，以供長期方案的研究使用。在華盛頓大學推動此項倡議之前，洛特與研究團隊耗時一年訪談有色人種教職員以及學生，試著找出學校可改進之處；他們也探討其他學校做法並參考研究結果。組成包括顧問、教職員、以及高層主管的委員會，以推動計畫成形。其後，他們進行訪談與意見調查以找出有效方式，集思廣益、重訂政策與方針、並擴大規模。

洛特表示，一旦「兄弟情誼」不再有存在的必要時，就可確定此計畫創立的目的已達成了。

<https://www.seattletimes.com/education-lab/do-i-belong-here-uws-brotherhood-initiative-wants-to-improve-support-men-of-color/>

