

當「申請終身教職被拒」之事被公開時

駐芝加哥辦事處教育組

當一位學者獲得終身職位時，人們通常通過各種公告或在社群網站張貼訊息大張旗鼓地慶祝。但若是申請終身職被拒絕，這些學者通常會受到截然不同的對待：「同儕們總是用那種眼神看你，例如『她被拒絕具傳染性，如果我靠近她，類似的事情可能會發生在我身上。』」在 2001 年被艾默里大學拒絕的 Natasha Barnes 說。她認為其中一名資深教授對她被拒絕的決定有著重大的影響，尤其當所有的申請資料——包括每年的審查文件及學術發表都超出預期時，申請終身職被拒絕絕對令人感到意外。

當學者認為這過程中可能有歧視時，通常的處理態度是冷靜而堅毅，透過各種方式申訴、繼續前進。然而現在已經不同了。包括北卡羅來納大學 Nikole Hannah-Jones 和哈佛大學 Cornel West 的終身職申訴戰，有色人種教授開始公開分享他們自己受到的不公平待遇。有些人訴諸法律，起訴他們的教育機構，或通過輿論來爭取支持。

Paul Harris 去年被維吉尼亞大學拒絕終身職後，除了學生們發起活動與網站支持外，也有幾位學者透過推特標籤廣傳他的故事，Harris 也在推特上分享了他的經歷。最後，他申請被拒絕的決定被推翻。Harris 認為，如果沒有網路群眾支持，這個結果不會實現。

學者們向高等教育紀事報表示，那些終身職被拒絕的人現在有更多方法來表達及敘述自己的故事。蒙克萊爾州立大學英語系副教授暨《那些被記載/沒被記載：種族多元和終身職的隱藏真相》(Written/Unwritten: Diversity and the Hidden Truths of Tenure)一書作者 Patricia Matthew 說：「當人們在社交媒體上談論生活中所發生的一切……人們更容易了解到，自己正在經歷的事情，其他人也經歷過」，因而「申請終身職被拒絕感受到的恥辱也不像以前那麼深了。」Matthew 也表示，網路資訊發達也有助於學者們將自己被拒絕的申請資料和獲得終身職同事的申請資料相互比較。

另一方面，Harris 的故事也帶來了另一個影響：讓大眾更關注有色人種教師面對的特殊情況。尤其反應在近期 Hannah-Jones 和 West

教授的事件中，許多人開始質詢這審查過程的運作方式。然而，我們並無法得知是否有色人種學者在申請終身職上更易被拒絕，因為沒有整個全國性的資料庫詳細追蹤相關案件。最接近的模擬數據可能是南加州大學學者 Mai' a Cross 對 1998 至 2012 年終身職申請的分析，其結果顯示有 81% 的白人教授申請件獲得了終身教職，而少數族裔教授僅有 48% 的申請比例通過。

馬里蘭大學教育學院研究生和教師事務處教授兼副院長 Kimberly Griffin 則認為，透漏申請被拒的消息可能會侵犯個人隱私，因為個案通常是相當少的：「當你說出『某大學的一名黑人女性沒有獲得終身教職』，這幾乎已經洩漏了他們的身分。」密西根州立大學高等教育學系副教授 Leslie Gonzales 則表示，即使沒有數據，文獻中早已證實有色人種學者申請終身職更容易被拒絕。而社群媒體則向學者們顯示了「因為歧視性原因而被拒絕的情況」確實在發生，且被詳細記錄著。這幫助他們了解整個申請過程「不是純粹的專業導向」，而是一個存在偏見的過程。

另一方面，學者是否要針對被拒絕的案件進行法律訴訟也是一個相當複雜的決定。除了經濟、情感、心理、家庭和面對同儕成員上的考量外，若一名學者在申請被拒後想在其他機構工作，通常他不會選擇要將原任教機構告上法庭，因為他可能被視為麻煩製造者或不接受審查結果的人。此外，通常上訴成功的案例也是極少的。賓州大學高等教育學系助理教授 LaWanda Ward 指出，通常法院「不會想聽到歧視具有多麼歷史性的影響，他們只想看到直接的證據。」

儘管如此，當這些故事被公布時，有更多學者和民眾開始關注審查過程中可能有的問題。馬里蘭大學的 Griffin 認為，當這些事件受到關注後可能產生的改變是能讓人們重新審視審查的標準：「審查委員個人可以決定哪些是重要、哪些是不重要的。除非有某種準則讓能讓你以用明確且具一致性的評量方式進行審查。」這些標準必須能不存在任何偏見——即便是無意識的偏見而影響審查結果。「如果我們不立即反思這個過程，我們將一次又一次地聽到同樣的故事。」

撰稿人/譯稿人：Megan Zahneis / Pei-Jung Li

資料來源：The Chronicle of Higher Education

