

如何有效提高研究所學生的多樣性

駐波士頓辦事處教育組

談到多樣性，美國研究所把話說得漂亮。過於理想的教授和校方行政人員希望研究生的組成與美國人口組成相仿，不過只要看一眼學生的族群分布資料，就能知道現況離目標有多麼遙遠。

2016 年，美國大學所發出的博士學位只有 15% 由非裔、西裔、美國原住民獲得，不過以上族群共占了美國人口的 30% 以上，如果單看博士畢業生的年齡層，上述族群占了約 35%。

顯然少數族群學生所要面對的障礙龐大且艱辛，弱勢學生很可能從來不知道自己透過什麼管道進入研究所，即便入學了，許多人也感到十分孤立，因為周遭只有極少數（甚至完全沒有）同學擁有相似的族群或背景。大學部提高學生多樣性的過程中所面臨的法律及社會障礙，許多人大概都不陌生，而研究所在招生、留校、完成學位方面所要面對的問題甚至更加棘手。

紐約市立大學（City University of New York）研究生中心於人文及社會科學學院設立示範計畫，大學部、研究所、博士班皆包含在計畫之中，藉此實現市立大學的目標，同時也向其他大學示範提升學生多樣性的方法。

紐約市立大學的兩大措施就是大學部與研究所的「研究生培育計畫」（Pipeline Fellows Program），前者自紐約市立大學體系各學院招募有潛力的大學生，向他們宣傳進入研究所的機會及管道，其目的並非直接讓學生進入紐約市立大學研究所就讀，而是提供大學畢業後升學選項及準備方式的相關資訊。而研究所的培育計畫則於體系中的文理研究所招收來自各種不同背景的學生。這兩項措施獨立運行，但互有關聯，皆由教育機會與多元計畫辦公室（Office of Educational Opportunity and Diversity Programs）統籌管理，注重宣傳、招生、入學、留校各階段的學生多樣性。

計畫主持人是赫曼 L. 班奈特（Herman L. Bennett），他同時也是研究生中心的歷史學教授。計畫的成功深具啟發性，班奈特並不是開創新計畫，而是調整現有計畫的運作方式，成功增加了紐約市立大學的少數族群學生。更重要的是，他的努力也讓研究所對多樣性有所改觀。

紐約市立大學原先的 Universitywide 計畫向少數族群學生提供 8 個全額獎學金名額，班奈特接管之後，則改為 18 個獎學金名額，每年提供 1 萬美元的獎金，此舉提升少數族群學生的數量，對大學的招生大有助益。班奈特表示：「有越來越多學生提出申請並順利入學」，而紐約市立大學的研究生多樣性也有可觀成長。

除了提供獎金外，班奈特也讓計畫有了更多實質內容，比方說，他每個月安排獎學金學生的小型聚會，共同探討如何撰寫申請研究經費的計畫書，或是如何發表論文。班奈特表示，這些聚會培養出一種「專業文化」，學生能更加了解自己在學術界的位置。學生藉聚會定期碰面，加強彼此的感情聯繫。都市教育學系的博士生羅伯 P. 羅賓森（Robert P. Robinson）表示：「我感覺像和同事一起努力，這種感覺很棒。」

班奈特表示，如果我們只看到計畫的「種族面向，那其實就沒有真正了解，幫助少數族群了解自己可以成為學者、知識的生產者，有多麼重要。」獲得獎學金的學生「可以使用學校的資源，也了解高等教育機構的運作方式，因此能夠產出第一流的學術成果，成為出色的教師。」

班奈特的示範計畫替自己任教的學校及所有高等教育機構提供一個反思機會，「反思公共利益及大學的意義，而少數族群能如何進入大學，更重要的是，如何成為其中不可或缺的一分子。」

撰稿人/譯稿人：Leonard Cassuto / 林怡婷

資料來源：

2019, January, 14, The Chronicle of Higher Education . “How to Increase Graduate-School Diversity the Right Way.” Retrieved January 20, 2019 from <https://www.chronicle.com/article/How-to-Increase/245456>