

全球早期学者职业发展困境、原因 及对策研究

樊秀娣 阮文洁

【摘要】20世纪70年代以来,全球各国早期学者在更为复杂、多变的内外部环境普遍遭遇到各种职业发展困境。各国早期学者职业发展的困境可归纳为“四对冲突”,即潜心研究与快出成果、科研投入与其他工作、学术追求与生活需求、孤独迷茫与难以融入之间的矛盾。导致这些困境的原因主要在于国家对高等教育投入减少、固定学术职位竞争激烈、高等教育管理强调绩效指标等。世界各国大多给予早期学者多种经费资助以保障正常学术生活,加强职业发展指导以缓减职业发展困惑,提升专业技术水平以实现自我价值需求等政策措施。

【关键词】早期学者;职业发展;身份转换;政策扶持

【作者简介】樊秀娣,女,同济大学教育评估研究中心主任、同济大学高等教育研究所研究员,教育学博士;阮文洁,女,同济大学高等教育研究所硕士研究生(上海 200092)。

【原文出处】《比较教育研究》(京),2022.10.39~47

“早期学者”已逐渐成为国际社会通用的专有名词。20世纪70年代以来,早期学者作为初入职场的学术新人,他们在更为复杂、多变的内外部环境普遍遭遇到各种职业发展困境。与此同时,世界各国对此予以高度重视并采取对策措施,已收到一定成效。本文在对相关文献开展较为全面梳理的基础上,分析和总结了早期学者职业发展中的典型问题、深层原因以及行之有效的应对策略,以期对解决当下早期学者职业发展的共性问题提供多元思考和探索之路。

一、早期学者——面临困境的脆弱群体

(一)早期学者的概念

早期学者(Early Career Researchers)的定义可以从时间范围和职业特点两方面展开。从时间范围看,大约是在博士毕业后的5~10年内。澳大利亚研究委员会(Australian Research Council)把早期学者限定在取得博士学位后的5年内,即从刚获得博士学位到确立学术地位的过渡期。^[1]还有学者认为是博士后出站的10年。^[2]从职业特点看,这一群体正处于

角色身份转化的过程中。有学者从现实角度出发,认为早期学者的职业生涯刚刚起步,他们为了在竞争激烈的学术机构中保持就业能力,需要处于随时待命状态。^[3]有学者从身份威胁的视角出发,认为早期学者是一个非常脆弱的群体,为获得稳定的专业职位,面临各种不确定的“职业风险”所带来的困难。^[4]基于上述文献研究,本文认为,早期学者一般是指获得博士学位之后继续从事学术或教学工作直至获得稳定专业职位的学者,包含博士后、初级研究人员和新进教师等群体。

(二)早期学者职业发展的主要内容

国内外的早期学者职业发展研究大多聚焦于身份认同、职业适应、专业表现、激励策略等方面。在身份认同方面,有学者提出,在学术界新要求的复杂影响下,早期学者被困在了不稳定职业身份的持续矛盾情境中。^[5]在矛盾情境的进一步加剧中,早期学者面临着身份威胁,感觉到自己的身份被否定并难以调和,导致工作受阻。^[6]在职业适应方面,有学者从影响因素角度证明了生涯适应力对职业成功的作用

用。^[7]有学者从具体对策角度指出,青年教师在进入高校就职初期普遍面临职业适应性不足等问题,应当提供青年教师职业生涯发展指导。^[8]还有学者认为,早期学者应当关注应该做什么而不是实际做了什么,以提升适应环境需求的能力。^[9]在专业表现方面,早期学者有强烈的科研及出版压力,这会促使他们自动地将科研与生产力联系在一起,导致专业表现异化。有学者认为,早期学者面对未来工作竞争加剧的高度脆弱性,将会促使他们更屈从于学术界新的要求^[10]而背离真正的研究和学术。在激励策略方面,有学者基于阶段性需求提出,高校青年教师的激励措施,在适应阶段采用情感激励,在发展阶段采用晋升激励,在成熟阶段采用竞争激励。^[11]

二、全球各国早期学者职业发展面临的困境

困境,从微观心理学视角看,主要指个体在生活、工作和自我满意度方面所面临的困难处境。全球各国的早期学者所面临的职业发展困境主要表现为“四对冲突”。

(一)潜心研究与快出成果之间的冲突

学者的“潜心研究”是指,学者不受或少受外部非学术因素的干扰,能够几年甚至更久地专注于学术研究,进而产出高质量学术成果。“潜心研究”不是指学者不要出学术成果,而是不能为了所谓的科研绩效而仓促、草率地开展科研活动。早期学者应该通过深度反思和经验学习,培养具有批判性的洞察力、创造力和创新力。^[12]这些能力和思维对于产出高质量学术成果至关重要。

在新自由主义理念引领下,高等教育机构对早期学者的要求日益严苛和多样化,要求他们兼具“自我激励、进取、高生产力、竞争力、随时待命,并能够承受不稳定”的特点^[13],这些特点都指向“速求成果”。具体表现为两个方面:一是,高校在聘用新教师时除了教学要求,还更加侧重于能否产出学术成果;二是,早期学者进入高等教育机构后,年终绩效评估的主要内容是科研产出,评价指标包含论文发表数量、期刊等级和引用率等,高校会根据 Web of Science 中的数据进行量化评价。在美国研究型大学的教师绩效评估模式中,一些部门采用数据评级量表,明确量化指标和数字。^[14]

随着高校之间竞争的不断攀升,早期学者为了获得稳定的职位,不得不追求科研速度并强调学术成果的数量。“急功近利”的教师评估模式使得早期学者长期处于高压环境中,校园内到处充斥着“出版”“发表”的字眼,甚至出现“重数量轻质量”的异化现象,“不出版就灭亡的文化”^[15]成为大多数学者的口头禅。这种背离学术研究初衷的导向与早期学者对潜心研究的渴望,两者之间的矛盾正日益加剧。

(二)科研投入与其他工作之间的冲突

早期学者进入学术岗位后,承担的工作内容不只有科研和教学两项。以美国研究型大学为例,教师的绩效考核内容包括研究及创造性学术活动,教学、指导和建议,社区与专业服务三大板块,三者的权重根据高校对三者的偏重程度改变。总体上,科研和教学绩效权重各占比 40%,社会服务占比 20%。^[16]通常,只有在教学和科研均有较为优异的表现,早期学者才可能获得晋升。

如何平衡好教学、研究和社会服务三者之间的投入是早期学者普遍关心的问题。在科研工作中,早期学者希望能够有超出预期的出版物及论文发表,即在完成绩效目标后还有额外学术产出。而要达到如此的高标准,他们需要积极参加各项学术活动,不断提高研究水平。在教学工作中,早期学者需要参与开发和教授新课程,同时要建立富有成效的教研项目。学生的成绩报告是检验教学质量的重要指标,为此早期学者必须投入一定时间关注学生课堂内外的表现。在社会服务工作中,大部分机构采取的是“越多越好”的评价方法,其衡量指标侧重于个体在社会服务中投入的时间和精力的总量。此外,早期学者还要承担其他工作琐事,学者的时间分配占比更为复杂。2016 年,《自然》公布了一项包含各年龄段研究人员的工作时间分配调查结果,其中科研占 38%、教学占 20%、撰写学术论文占 16%、行政任务占 11%、撰写拨款申请占 10%和数据储存占 5%。^[17]可见,学者花费在科研和教学上的时间刚超过一半。而早期学者尚未有充足的准备和经验应对众多事务,他们往往超负荷工作。

在绩效考核的高压态势下,早期学者不得不疲于奔命,但客观上能够花费在教学和科研上的时间

却在递减。在其他工作不能削减的情况下,虽然早期学者“教学科研两头跑”,但现实中“顾此失彼”的情况相当普遍。这样,教学和科研就会成为一种令早期学者难以平衡的隐性竞争关系。

(三)学术追求与生活需求之间的冲突

大多数早期学者通过签订短期合同来获得学术职位,他们作为研究人员的所有费用(包含工资、科研经费)都由定期补助金^[18]支付。而事实上,部分高校的生活补助金仅基本满足早期学者的日常生计开销。例如,澳大利亚某大学员工一年合同的定期生活补助金甚至不足以支付搬迁和生活费用。^[19]由于定期生活补助金是支撑早期学者经济生活的主要来源,如果短期合同结束后无法续签,早期学者将面临生存问题;如果早期学者获得的定期生活补助金额过少,生活质量难以保障。与此同时,早期学者还要承担较重的家庭责任。尤其是女性早期学者,在面临组建家庭、孕育子女等人生阶段任务的同时,还要成功地从非固定学术职位向终身教职过渡,这是大量女性学者的共同问题。

除了定期生活补助金外,机构的科研资助也是学者资金来源的重要部分,但申报成功率低使得早期学者的经济状况雪上加霜。《科学》杂志一项研究显示,美国国立卫生研究院(National Institutes of Health)研究计划基金自20世纪80年代初以来有大幅增加,但获得资助的37岁以下人员数量却大幅减少,从1980年的2500多人下降到2015年的500人以下。^[20]项目难申请、可资助项目过少等现象无形中消耗过多人力成本。早期学者申报项目资助的回报率,但又不得不花费成本去尝试。

早期学者的学术追求通常表现得较为纯粹。在学者初次踏上学术道路时,带着对知识的热情、活力和好奇心。^[21]可以说,对学术追求的执着程度决定了学者能在学术道路上行多远。早期学者生活压力与学术追求之间的矛盾,可以比作“面包与理想”的关系。当面包不复存在,理想的追求就缺乏支撑。

(四)孤独迷茫与难以融入之间的冲突

早期学者普遍会有一定的孤独感和迷茫感。产生这种不良情绪的原因很复杂,对于陌生学术环境

的不适应是加深个体孤独迷茫的主要原因。在之前的校园环境中,早期学者习惯了由相互熟悉、合作的研究人员所共同组成的学术支持“舒适圈”,离开后立即投身到陌生的教育科研机构,孤独感很自然。并且由于许多机构都是单独招聘教师,新员工可能会发现自己是唯一的新进教师^[22],这种状态会让新员工因为缺乏归属感而感到孤独与迷茫。为此,早期学者对融入“组织”有较为迫切的需求。首先,他们希望寻找到有经验的学者作为导师,对自己职业发展提供建议;其次,期望尽快加入学术团队,与同事共同合作、研讨,促进职业成长;最后,渴望获得参与团队研究项目的机会,表达自己的专业看法,在学术道路上正式起航。

然而,早期学者融入“组织”并不容易。一方面,团队领头人往往对早期学者的关注度不够,甚至达到忽视的地步。比如,有的团队领头人直到早期学者出现问题时才关注到他(她)的存在。另一方面,年轻学者缺乏话语权,使得“孤独”上升到“孤立”。部分富有学术经验的学者(尤其是拥有终身教职的学者)坚持自身学术研究的权威性,并不重视早期学者的发声。在部分高校中,早期学者甚至面临身份歧视的问题。^[23]孤独迷茫让早期学者失去自我认同感,自我满意度降低,而融入“组织”的重重困难更使他们陷入痛苦。

三、早期学者职业发展困境的原因剖析

全球早期学者职业发展出现困境,究其原因,西方国家受20世纪80年代以来的新自由主义影响,政府以“类市场化”的执政理念对非经济部门(包括教育、医疗和警务等公共机构)进行持续性改革。高等教育作为公共福利的“巨头”,在多个方面受此影响并最先波及相对弱势的早期学者。

(一)高等教育被纳入准市场,国家对高等教育投入减少,导致早期学者的收入紧缩

早前,政府通过财政拨款的形式承担高校办学的主要资金来源,在经济上提供相对充盈的经费来保障高校学者能够在相对稳定和宽裕的环境中工作。随着新自由主义盛行,该理念反对政府过度干预和调控,主张将高等教育等公共机构纳入准市场,压缩国家层面的社会福利支出,名曰“让市场发挥首

要作用”。在这种环境下,高校(尤其是公立大学)可获得的国家办学资金数额不断降低。美国《高等教育纪事报》公布了2002年至2020年间1500多所公立学院和大学的收入数据报告,州和联邦的拨款份额占学校总收入份额呈现出少数增额总体下降的趋势,即便是研究型大学,获得支持资金降低状况也不可避免。以北伊利诺伊大学(Northern Illinois University)为例,获得的州拨款金额从2002年的约1.63亿美元降低至2020年的约1.51亿美元。其中,2010年至2020年,州拨款占同年学校总收入份额比例降幅近17.8%。^[24]因为资金紧缺,高校不得不紧缩财政来保障办学,身处高校系统中的早期学者或将第一批受到经济紧缩的影响。

(二)高等教育普及化,高学历人群队伍庞大,导致早期学者竞争固定学术职位困难

高等教育普及化已成为全球高等教育的主流旋律。高校培养大批高素质人才投身各行各业,推进社会发展,但随着高等教育规模的不断扩张,其产生的人才结构问题也不断显现。其中,高校博士生毕业人数增加与可提供的固定学术职位减少之间的矛盾较为突出。2014年,在经济合作与发展组织成员国中,拥有博士学位和博士后寻找职位的研究人员数量从不到20年前的0.8%翻了一番,但大部分高校可提供的固定学术岗位并未跟上步伐,例如美国大学每年仅有3000个新的空余岗位。^[25]早期学者必须比过去更加努力地争夺学术蛋糕的一小部分。

近年来受学术市场接近饱和、兼职教师崛起等因素影响,早期学者最关注的终身教职制度发展并不乐观。以美国为例,“1993-1994年间,在实行终身教职制度的机构中,56.2%的教职员工拥有终身教职;到2018-2019年,这一数字已降至45.1%。并且全职的教职员工数量已低于55%。”^[26]按照该趋势的发展,固定的学术职位不断减少,而早期学者的数量不断增加,“多数人竞争少数固定学术岗位”“成为非稳定的兼职教职人员”或将成为学术界常态。

(三)高校为了吸引各方资金,强调绩效指标管理,导致早期学者的工作严重超负荷

20世纪70年代以来,全球早期学者的职业发展历经了从“温和”到“激进”的巨大变化。“在较温和时

期,早期学者一般在取得博士后职位的初期发表论文,并悠闲地计划1~2个资助申请;而过去温和的浅薄主义已经被当前‘指标和可交付成果’的绩效驱动型企业文化代替。”^[27]以市场经济化和私有化为导向,高等教育管理逐渐与企业管理模式靠拢,强调财政激励和绩效检测。^[28]

高校不再是独立于市场外的象牙塔,筹集办学资金给高校带来了前所未有的压力。美国、加拿大、新西兰和澳大利亚等国家实施基于高等教育绩效的财政拨款(Performance Based Funding)政策。该政策下,资助项目的标准在一定程度上基于与产出相关的指标,其中科研成果是非常重要的绩效指标。以英国为例,1986年以来,英国政府通过英国高等教育拨款机构启动了科研评估活动(The Research Assessment Exercise),引入基于绩效的研究资助系统,之后许多国家纷纷效仿。^[29]如果高校想要申请高等教育绩效财政拨款,需要签订绩效协议。在荷兰,教育部长在2011年设立独立审查委员会来负责监督绩效协议的执行情况,制定评估标准,与受资助的高校商定需要达成的绩效目标。^[30]

事实上,政府的绩效拨款仅是高校办学经费的一部分,吸引外部企业、基金等机构资助是高校筹措经费的重要途径。这意味着高校管理必须强化绩效指标,以达到协议上规定的绩效目标并吸引外部机构的关注。提高教学质量、提升科研成果等指标任务给学校带来巨大绩效压力,也使得学者工作压力加大。越来越多的早期学者面临着严苛而高度个体化的职业发展要求,包括但不限于高质量学术出版、可观的外部资助经费和卓越的教学成果等多方面工作。

四、国际社会应对早期学者职业发展困境的多重举措

早期学者职业发展受阻将会影响学界的良性发展和未来走向,继而影响国家的科技、经济和军事等多个领域。为应对困境和挑战,各国大多从早期学者需要角度出发采取相关措施。

(一)提供经费资助,保障正常学术生活

解决必要的生活开支和学术活动经费,直接关系到早期学者能否安心工作和追求学术理想,各方

通过向早期学者增加特定的项目援助来缓解经济问题。

1. 提供科研启动经费

一方面,大学设立特定的学术资助经费来应对早期学者申报科研项目成功率低而导致资源短缺的情况。以澳大利亚为例,2007年前已有许多大学设立特定的资助计划来应对早期学者资源获取问题,早期学者在被大学聘任以后有权获得学校的“新工作人员补助金”(new staff grants),通常为2500澳元到15000澳元之间的小额赠款。^[31]小额赠款类似于“小钱吸引大钱”的模式,虽然资助金额不足以支持研究项目,但可以将其作为早期研究的“种子”投资,以提升申请项目的质量,继而吸引外部机构的大额款项。此外,高校还设置了一些内部研究项目,虽然也是通过竞争获得,但总体的申报成功率高于申请政府科研项目。另一方面,国家设立各类奖金项目来发现并支持有潜质的早期学者开展基础和应用研究,提供多样化的职业发展机会。2012年,澳大利亚研究委员会专门设置“发现早期优秀专业研究人员奖”(Discovery Early Career Researcher Award),预计每年可颁发多达200项为期三年的奖项,其中包括每年高达5万美元的项目资金,在一定程度上缓解了早期学者的科研资源、经费不足问题。^[32]

2. 提供适应新岗位的入职援助

不少早期学者步入教学岗位后需要开设新的课程,但有的教育机构并没有给予他们充足的过渡时间,这使得“初出茅庐”的新进教师感到无所适从。如果工作任务完成得不理想或达不到目标,早期学者将会面临绩效降低、收入减少进而影响年终考核等晋升、去留问题。1989年以来,新西兰教师入职培训项目的一个显著特点是给予入职第一年的新进教师每周一天的时间来参加培训项目中的各项教育活动。^[33]由此帮助新进教师拥有可支配的额外时间,更好地从专业学习向工作过渡,融入教学团队。2009年,澳大利亚教育和儿童服务部(Department of Education and Children's Services)为新进教师减免相当于0.1个教师全职人力工时(Full-Time Equivalent),用于他们参加相关教育培训项目^[34],此举促使他们

对未来职业发展保持一种积极的态度。

(二)加强职业发展指导,缓减职业发展困惑

如果早期学者缺乏教学培训指导和实践经验,那么他们将无法满足教育机构的要求,专业认同感会逐步降低。因此,提供职业发展指导非常重要。

1. 规划职业发展框架

在早期学者职业发展的道路上,明确的规划将影响其整个学术生涯的走向和学术效率。科学且完整的职业发展框架能促进早期学者自我专业认知深化,职业发展目标清晰,帮助他们在职业学术环境中提升竞争力。

2011年,英国职业研究和咨询中心(Careers Research and Advisory Centre)制定了研究员发展框架(The Researcher Development Framework)。该框架认为,优秀研究人员具有63个基本特征,每一特征都包含3~5个阶段,代表不同的发展阶段或绩效水平。^[35]整个框架被分成4个领域。第一,知识和能力领域,关注如何扩展学术知识储备并掌握研究方法和理论、培养认知能力和创造性思维;第二,个人效能领域,归纳了优秀研究人员的特质和自我管理的方法;第三,研究治理和组织领域,介绍开展研究的标准、计划管理和资金来源;第四,参与和影响领域,着重强调与他人沟通合作研究的方式。

此研究员发展框架着力于解决早期学者的职业发展问题,已经成为英国学者培训计划项目指导的主要内容。从专业知识能力、研究效率、外部组织影响、团队合作方面给早期学者提供完整的职业发展导向。早期学者可以结合自身实际情况,参考框架中各发展阶段进行合理规划与调整,提升职业发展能力。

2. 设立入职培训项目

获得职业发展框架指导后,为解决早期教师缺乏教学实践经验等问题,各国大多会设立教师入职培训项目。成功项目的共同点在于,为专家和新手提供有支持环境的相互学习机会,促进合作、反思和逐步融入教学职业的文化。^[36]

2016年,澳大利亚教学和学校领导协会(Australian Institute for Teaching and School Leadership)制定

了旨在加强新进教师支持的《从毕业生迈向熟练:澳大利亚教师入职培训指南》(Graduate to Proficient: Australian guidelines for teacher induction into the profession),明确规定了全国统一的教师入职培训办法。在此背景下,西澳大利亚教育部还制定了新进教师入职计划(Graduate Teacher Induction Program),以此加强专业实践、培养教学技能。新进教师入职计划包含各为期2天的4个教学模块,分别是有效课堂实践的专业标准、促进学生学习、评估学生学习成果和开展优质教学。此外,新进教师可以选择参加由教育部组织的“课堂辅导计划”,获得高专业性导师的指导。^[37]

实践表明,教学培训是支持早期教师职业发展的有效方法。学校提供有实际支持的环境,给予教师进入真实教学活动的机会,让他们获得真实的教学体验,并在有丰富经验的导师指导下,顺利渡过身份转变可能出现的职业迷茫和困惑危机。

(三)提升专业技术水平,实现自我价值需求

合理规划职业发展生涯并接受前期的教学培训后,个体的专业技术水平决定其职业发展空间。

1. 注重团队成员的相互帮扶

在互助团体研究中,互助被认为是促进群体成员联系并使群体成员从孤立到合作的手段。美国学者设计的同伴援助小组模式,既能为新进教师提供相对安全和稳定的学术支持环境,又能提高教师对教学技能的信心、减少焦虑并增强灵活性。^[38]该模式由团队的组长和成员共同参与。组长负责创建群组,确定定期交流会议的议题(这些议题通常由团队的所有成员在会议前几天提交)、发送会议提醒和管理会议时间安排。在会议开始前,由组长和成员共同协商将更具讨论价值和挑战性的议题优先排列,未讨论完毕的议题将被延后至下一次议程。会议过程主要包含小组成员共同面对情境、提出澄清性问题、展示见解并确定行动计划,最后鼓励小组成员会后进行私下交流。

一方面,同伴援助小组模式能促进团队成员“信任与安全”的发展,破除孤独和隔离。同伴援助由相同身份的同行组织,对于早期学者而言,相比在高等教育机构中与资深学者存在隐性的等级关系,同伴

的职业生涯与自身具有相似性,从心理上更容易产生群体的安全感和亲近感。在由同伴构建的支持环境中,早期学者更愿意分享困难及展示弱势的一面。另一方面,同伴援助提供持续反馈和支持,促进专业技术发展。一来小组定期交流会议给早期学者提供与同伴交流和分享的机会,无论是课堂中遇到的具有挑战性的实践问题还是当前工作中遇到的困境,甚至是最新的政治时事都可以作为讨论的备选题。如果没有在当次会议中讨论完毕,那么私下的交流机会可扩展讨论。二来小组内实现数据与经验共享,会激发教学灵感。例如,小组成员分享的新教学模式,能激发其他教师思考并运用到自己的课堂中。

同伴援助小组模式的主要流程和理念对早期学者应对困境极具参考价值:一是增强团队成员的依赖感和凝聚力;二是为专业技术发展提供安全、稳定的支持环境。

2. 开展形式多样的学术活动

学术活动是研究人员分享和讨论研究成果、交换思想和见解、建立协作和职业发展网络的重要途径。^[39]各国大多有一些开展各种学术活动的早期学者组织,它们以国家资助和外部筹资作为主要运行资金,为早期学者提供各项学术活动的机会,从信息互通与共享、学术话语权提升、促进协作研究三方面共同推动早期学者专业技术的发展。

博士后协会(National Postdoctoral Association)是美国发展较成熟的早期学者组织,分布在许多研究机构 and 大学之中,博士后协会可以促进主办机构和行政机构的公开交流^[40],吸引广泛的赞助商和捐助者,提供给早期学者更宽广的学术研究环境。在信息互通与共享方面,博士后协会定期开展为学者量身定制的各项学术交流活动,包括论坛讲座、研讨会和学科会议等。早期学者主要以学术研讨和参加论坛讲座等形式,掌握最新的学术界研究动态,了解同行最新的研究进展情况,补充前沿学术思想与方法,为开展自身的科研项目提供新的视角和参考。此外,一年一度的博士后协会年会更是全球学者聚集交流的盛宴。在2019年的年会议程中,设有专门的职业发展活动和研讨会^[41],针对全球大量博士后研

究人员的求职问题展开研讨。在学术话语权提升方面,当早期学者成为博士后协会会员后,就获得了参与高质量学术活动的机会,在一定程度上增加了学者在国际权威会议中发声的机会。自2003年成立以来,已有160多个机构采用了博士后协会的部分博士后政策和实践建议。^[42]

在促进协作研究方面,德国青年学院(Die Junge Akademie)的做法颇具参考价值。该学院成立的初衷是利用现有资源,鼓励年轻学者对政策相关工作提出自身专业领域的多样化建议,最终达到振兴学院的目的。该组织的任务主要有两个:“一是保持杰出青年科学家之间的交流,特别是跨学科的讨论;二是促进科学家与社会之间的互动倡议。”^[43]这给予早期学者向同行前辈请教学习的机会,并且促进跨学科领域的合作研究。

总之,学术活动多样化能够为早期学者营造浓厚的学术氛围,促进其学术素养和科研能力的提升,进而全面提高专业技术。

五、结语

总体来看,世界各国早期学者面临来自生活、工作和心理等方面的职业发展困境,如何为早期学者营造一个良好的职业发展环境是世界各国共同关注的问题。要很好地解决这一问题,必须回到对早期学者本质属性的认识上。早期学者说到底就是博士毕业或博士后出站正在寻找稳定学术职位的年青学者们,对政府、学术组织来说,最主要的任务就是帮助早期学者获得良好的职业发展体验,增进他们的学术动力和活力,促使他们早日步入稳定的职业发展轨道,为日后持续、优质的学术产出奠定基础。所以,给予早期学者友善环境和多元支持十分必要。国际社会正积极地为早期学者提供资金援助以满足其生活和工作需求,提供发展框架和教学培训以引导其学术生涯、提供团队互助和学术活动以提升其专业技术。各国政府、学术机构和社会组织等在不断寻求给予早期学者在经济收入、职业发展和自我价值认可等方面更为周全的支持和保障。早期学者是国家教育科技发展中最具活跃度和创造力的新生力量,关注和帮助他们,终将影响到国家教育科技的持续、高质量发展。

参考文献:

- [1]WEATHERALL R, AHUJA S. Learning as moments of friction and opportunity: An autoethnography of ECR identities in queer time[J]. *Management Learning*, 2021, 52(4): 404-423.
- [2][18]CHRISTIAN K, JOHNSTONE C, LARKINS J A, et al. A survey of early-career researchers in Australia[J]. *eLife*, 2021, 10: e60613.
- [3][13]CARETTA M A, DROZDZEWSKI D, JOKINEN J C, et al. "Who can play this game?" The lived experiences of doctoral candidates and early career women in the neoliberal university[J]. *Journal of Geography in Higher Education*, 2018, 42(2): 261-275.
- [4]CASTELLÓ M, KOBAYASHI S, MCGINN M K, et al. Re-researcher identity in transition: Signals to identify and manage spheres of activity in a risk-career[J]. *Frontline Learning Research*, 2015, 3(3): 39-54.
- [5]ADI BADIOZAMAN I F B. Early career academics' identity development in a changing HE landscape: Insights from a Malaysian private university[J]. *Asia Pacific Journal of Education*, 2021, 41(3): 424-439.
- [6][23]CALLAGHER L J, EL SAHN Z, HIBBERT P, et al. Early career researchers' identity threats in the field: The shelter and shadow of collective support[J]. *Management Learning*, 2021, 52(4): 442-465.
- [7]边文莉. 高校青年教师生涯适应力及其对职业成功的影响[D]. 北京交通大学, 2017.
- [8]夏素荣. 职业生涯规划——地方高校青年教师专业成长的路径[J]. *中国成人教育*, 2017(6): 128-131.
- [9]ANGERVALL P, GUSTAFSSON J. Becoming an academic researcher[J]. *Policy Futures in Education*, 2014, 12 (2): 191-199.
- [10]MACOUN A, MILLER D. Surviving(thriving) in academia: Feminist support networks and women ECRs[J]. *Journal of Gender Studies*, 2014, 23(3): 287-301.
- [11]彭玲. 基于阶段性需求的高校青年教师激励策略探析[J]. *辽宁行政学院学报*, 2014, 16(10): 118-119+121.
- [12]HARTMAN Y, DARAB S. A call for slow scholarship: A case study on the intensification of academic life and its implications for pedagogy[J]. *Review of Education, Pedagogy, and Cultural Studies*, 2012, 34(1-2): 49-60.
- [14][16]HARDRE P, COX M. Evaluating faculty work: Expectations and standards of faculty performance in research uni-

versities[J]. Research Papers in Education, 2009, 24(4): 383-419.

[15]BHAKTA D, BOEREN E. Training needs of early career researchers in research-intensive universities[J]. International Journal for Researcher Development, 2016, 7(1): 84-102.

[17][25]MAHER B, ANFRES M S. Young scientists under pressure: What the data show [J]. Nature, 2016, 538 (7626): 444-445.

[19]MATHESON D. ANZCA News[J]. Media International Australia, 2016, 158(1): 5.

[20]ALBERTS B, HYMAN T, PICKETT C L, et al. Improving support for young biomedical scientists[J]. Science, 2018, 360 (6390): 716 - 718.

[21]MARTINEZ DY A. "Doing one's work" in entrepreneurship studies: Interpellation, distraction, disruption and transformation[J]. International Journal of Gender and Entrepreneurship, 2021, 13(3): 207-224.

[22]CAWYER C S, SIMONDS C, DAVIS S. Mentoring to facilitate socialization: The case of the new faculty member[J]. International Journal of Qualitative Studies in Education, 2002, 15(2): 225 - 242.

[24]State support for public colleges, 2002 - 20[N/OL]. The Chronicle of Higher Education(2022-08-17)[2022-08-18]. <https://www.chronicle.com/article/state-support-for-public-colleges/>.

[26]The future of tenure[N/OL].The Chronicle of Higher Education(2021-04-07)[2022-08-18]. <https://www.chronicle.com/article/the-future-of-tenure/>.

[27]BROWNING L, THOMPSON K, DAWSON D. It takes a village to raise an ECR[J]. International Journal for Researcher Development, 2016, 7(2): 192-197.

[28]DOUGHERTY K J, NATOW R S. Performance-based funding for higher education: How well does neoliberal theory capture neoliberal practice?[J]. Higher Education, 2020, 80(3): 457-478.

[29]HICKS D. Performance-based university research funding systems[J]. Research Policy, 2012, 41(2): 251-261.

[30]JONGBLOED B, KAISER F, VAN VUGHT F, et al. Performance agreements in higher education: A new approach to higher education funding[M]//CURAJ A, DECA L, PRICOPIE R. European higher education area: The impact of past and future

policies. Cham: Springer, 2018: 671-687.

[31]LAUDEL G, GLÄSER J. From apprentice to colleague: The metamorphosis of early career researchers[J]. Higher Education, 2008, 55(3): 387-406.

[32]Australian Research Council. Discovery Early Career Researcher Award(DECRA)[EB/OL].(2012)[2022-08-18]. <https://www.arc.gov.au/grants/discovery-program/discovery-early-career-researcher-award-decra/>.

[33][36]HOWE E R. Exemplary teacher induction: An international review[J]. Educational Philosophy and Theory, 2006, 38 (3): 287-297.

[34]SULLIVAN A M, MORRISON C. Enacting policy: The capacity of school leaders to support early career teachers through policy work[J]. The Australian Educational Researcher, 2014, 41 (5): 603-620.

[35]Vitae. Researcher development framework[EB/OL]. (2011-04-02)[2022-08-18]. <https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/rdf-related/researcher-development-framework-rdf-vitae.pdf/download/file/Researcher-Development-Framework-RDF-Vitae.pdf>.

[37]MANSFIELD C, GU Q. "I'm finally getting that help that I needed": Early career teacher induction and professional learning[J]. Australian Educational Researcher, 2019, 46(4): 639-659.

[38]WENOCUR K, PAGE A P, WAMPOLE D, et al. PLEASE be with me: Benefits of a peer-led supervision group for early career social work educators[J]. Social Work with Groups, 2021, 44(2): 117-131.

[39]SARABIPOUR S, KHAN A, SEAH Y F S, et al. Changing scientific meetings for the better[J]. Nature Human Behaviour, 2021, 5(3): 296-300.

[40]BRUCKMANN C, SEBESTYÉN E. Ten simple rules to initiate and run a postdoctoral association[J]. PLOS Computational Biology, 2017, 13(8): e1005664.

[41][42]eLife Community Ambassadors. NPA meeting[EB/OL].(2022-02-18)[2022-08-18]. https://elifelifeambassadors.github.io/improving-conferences/conferences/npa_meeting_2019.html.

[43]Die Junge Akademie. Aufgaben und Arbeitsformen[EB/OL].(2022-0818)[2022-08-18]. <https://www.diejungeakademie.de/ueber-die-akademie/aufgaben-und-arbeitsformen/>.