

青年人才发展

DOI:10.15998/j.cnki.issn2097-6763.2026.01.009

我们都是“叛逃者”：博士生去学术 社会化及其内在机制研究



吴荃莹^{1,2}, 李锐¹

(1. 南京大学 教育研究院, 南京 210023; 2. 江苏省南京市第一中学, 南京 210000)

摘要:去学术社会化被视为博士生学术社会化的暗面,是博士生多元化就业的必由之路,但在长期的博士生教育研究和实践中遭到了忽视。在博士生培养规模扩大的背景下,这不利于系统理解和引导博士生的非学术部门就业。去学术社会化是博士生在读博期间基于对学术价值和自我未来学术发展的整体认知,产生和潜隐放弃学术共同体的规范、价值观和行为模式,寻找和实现非学术职业的内在倾向和真实态度。去学术社会化同时发生制度性或表演性的学术社会化。以中学博士教师为例,通过质性研究发现,由非学术职业的预先认知、另类动机和职业胜任判断构成的内在认知,导师支持、同辈示范组成的重要他人引导,以及关注自我生活、注重家庭责任形成的自我生活追求等,是博士生去学术社会化的直接成因;同一性断裂和预期性式微引起的科研祛魅,表现为预期科研目标与实际科研价值存在错位、理想岗位与就业挑战存在悖反,是博士生去学术社会化的根本肇因。这些因素使博士生更加注重从自我需求角度考虑职业选择,并进一步在非学术职业尝试中找到适合自我实现的发展性空间和给予快速价值回应的填补性反馈,最终明确非学术职业发展方向。为促进博士生有序去学术社会化,全力保障人尽其才,应加强职业生涯指导,引导博士生反思去学术社会化;优化科研支持环境,引导博士生审慎去学术社会化;培养通用实践能力,保障博士生平稳去学术社会化。

关键词:去学术社会化;学术社会化;博士生;多元化就业

[中图分类号]G643.0 [文献标志码]A [文章编号]20976763(2026)04008811

修回日期:20250613

基金项目:国家社会科学基金教育学一般项目“人工智能赋能视角下‘拔尖计划’本科生的深度学习研究:内涵再构、影响机制与提升策略”(BIA240122);国家社会科学基金教育学一般项目“数智技术赋能视角下高水平综合大学教育硕士跨界培养机制构建研究”(BIA250145)

作者简介:吴荃莹,女,江苏南京人,南京大学教育研究院博士生,江苏省南京市第一中学国际部主任、高级教师,主要从事学校教育与管理研究;

通信作者:李锐,男,四川达州人,南京大学教育研究院博士生,主要从事高等教育管理和博士生教育研究。

引用格式:吴荃莹,李锐. 我们都是“叛逃者”:博士生去学术社会化及其内在机制研究[J]. 重庆高教研究,2026,14(1):88-98.

Citation format: WU Jinxuan, LI Rui. We are all “defectors”: a study on the de-academic socialization of doctoral students and its underlying mechanisms[J]. Chongqing higher education research, 2026, 14(1): 88-98.

一、问题提出

博士生去学术社会化是博士生到非学术部门就业的必由之路,影响着就业市场结构和人才供应链格局。《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》明确提出要“深化博士研究生教育改革”,“扩大研究生培养规模,稳步提高博士研究生占比”。总体上我国学术劳动力市场已呈现饱和趋势,博士供给日益增多与需求相对稳定表征出极大的张力。有研究指出,近二十年,我国取得博士学位的人数从1999年的8749人跃升为2019年的61060人,增长了约6.98倍,但高等学校的学术职位需求却并未持续增长。2007—2019年,我国各类高等教育机构的专任教师人数年均新增约44740人,而国内的博士毕业人数为年均52445人^[1]。这意味着博士生非学术职业选择将成为愈来愈突出的现象,博士生去学术社会化也具有现实必要性。有研究根据最新的就业数据,发现我国顶尖研究型大学的博士毕业生进入学术机构工作的比例已不足50%,而选择到企业、党政机关等其他非学术领域就业的博士毕业生比例正在不断上升^[2]。早在2010年,经济合作与发展组织(OECD)对22个国家(地区)的调查数据就已经表明,博士毕业生在高等教育部门就业的平均比例为56.64%^[3]。由于学术劳动力市场逐渐饱和、知识生产模式转变以及社会各行业对高层次人才需求的增加,越来越多的博士毕业生流向政府、企业等其他非学术领域^[4]。一些实证研究从院校内部、个体特征和外部环境探讨了博士生非学术职业选择的因素,经济压力、物质偏好、导师指导和海外留学经历、“预聘—长聘”制度、精英学术劳动力市场^[1,56]等方面均和博士生选择非学术职业有关。然而,这些研究将高等教育培养多元化择业的博士生当作一种“本来面目”,忽视了不少博士生的就业决策与职位获得是在毕业前,与其融入学术共同体的过程同时发生,即博士生同时处在学术社会化与去学术社会化的两重境地当中。

学术社会化是博士生教育研究的核心议题。齐美尔(Simmel)在《社会学的问题》中首次引入“社会化”这一概念,用以描述群体形成的过程^[7]。魏德曼(Wiedeman)认为,学术社会化是博士生在培养过程中获取学术知识、专业技能和学科价值观的重要历程,并强调博士生在知识获取、投入和参与这3个关键要素的推动下,逐渐对某一特定领域产生承诺及实践行动^[8]。我国学者则认为,博士生在成长过程中会经历学术社会化与职业社会化双重过程,本质上是他们从学生身份向学者角色以及从职业自然人向社会人转变的过程^[9]。博士生从读博之初到毕业,必然有培养制度、考核制度、交流制度等的学术社会化保证,意味着学术社会化是博士生的质的规定性,昭示了博士生明面上以学术研究或学术职业为导向。学界对博士生学术社会化进行了大量研究,主要聚焦解析博士生学术社会化的影响因素及其驱动机制^[10]。其中,博士生面临学术社会化的各种博弈、冲突、张力^[11],因而需要建立和完善育人制度,化解博士生学术社会化的问题,使其为学术生涯做好准备^[12]。这些研究为博士生通往学术之路提供了良好的理论指引,但理论自身的单向度和同一性,可能绝对化了学术职业的唯一性,不仅无法解释博士生的多元化就业现状和过程,也遮蔽了去学术社会化。

综上所述,既有研究或侧重博士生多元化就业,或聚焦博士生学术社会化,尚未将实践场域中最终选择非学术职业博士生的学术社会化与去学术社会化并置讨论,亦未能明晰去学术社会化的地位与概念。不同于同时发生的表演性或适应性学术社会化,去学术社会化是非学术部门就业博士生在读博期间,基于对学术价值和自我未来学术发展的整体认知,产生和潜隐放弃学术共同体的规范、价值观和行为模式,寻找和实现非学术职业的内在倾向和真实态度。学术社会化和去学术社会化是对举式概念,后者须建立在前者之上。换言之,学术社会化是实现非学术部门就业的博士生需遵照的博士生教育刚性制度,也是一种维护自我博士生身份合法性的策略性行动。因而,去学术社会化不同于非学术领域适应的“非学术社会化”、抵触反抗学术适应的“反学术社会化”或过度扩大非学术职业学术性的“泛学术社会化”。

总之,亟须以去学术社会化为支点,增强学术社会化谱系的现实解释力、说服力和指引力,同时明晰博士生非学术职业获得的前提机制。那么,去学术社会化的影响因素及其运行机制呈现何种样态?对此应该采取哪些措施确保合理的去学术社会化?据此,本研究按照数据的可得性和代表性原则,以中学博士教师为案例,采用质性研究方法揭示博士生去学术社会化的内部因素与发生机制,以期为博士生教育高质量发展、博士生就业更加通畅提供理论指导和实践启示。

二、研究设计

(一)研究对象

本研究选取获得博士学位并进入中学任教的教师群体为研究对象。作为博士生多元化就业的重要方向和时代议题,博士教师既接受了完整的学术规训和社会化过程,又经历了褪去学术外衣,步入非学术轨道的艰难选择。本研究在阐释主义方法论的指导下,深入考察博士教师在博士生阶段对非学术职业选择的主观性认知与理解,及其与外部存在环境、科研制度的互动和行为,从而在个体与处境的双向建构中找到学术社会化的暗面——去学术社会化的整体脉络。

本研究采用目的性抽样和滚雪球抽样方法,选取 15 名毕业于海内外顶尖高校的博士教师为访谈对象(见表 1),综合考虑学校类型、学科、学术背景、性别等,访谈对象均能较为完整地回顾博士生阶段的学术生活及就业情境。在严格遵循自愿参与、信息透明、风险最小化、研究公正性、尊重隐私权以及避免利益冲突等学术伦理原则的基础上,围绕“是什么让您最终决定成为一名中学老师”“读博期间这些经历怎样对您的职业选择产生影响”等问题,对每位受访者访谈 60-90 分钟。在获得受访者的明确同意后,研究者对访谈过程进行录音,并将其转录成文本。

表 1 访谈对象信息

编码	性别	任教学科	博士毕业院校	博士后单位
A1	女	地理	法国鲁昂大学	法国国家科学研究中心
A2	女	地理	中国气象科学研究院	/
A3	男	化学	北京大学	/
A4	女	化学	厦门大学	/
A5	女	化学	南京大学	/
A6	女	化学	中国科技大学	/
A7	女	生物	北京师范大学	/
A8	女	生物	美国韦恩州立大学	美国布朗大学
A9	女	历史	香港中文大学	/
A10	男	物理	加拿大纽芬兰纪念大学	/
A11	女	物理	南京大学	/
A12	女	物理	中国科学院大学	/
A13	男	物理	美国休斯敦大学	/
A14	男	物理	南京大学	/
A15	男	物理	中国科学院大学	/

(二)研究方法

为了科学、高效地处理访谈数据,本研究采用 NVivo 12 对访谈资料进行分析。在深入研读访谈转录数据的过程中,研究者运用演绎编码与归纳编码相结合的方法进行数据分析。通过社会化理论与数据之间的持续互动,不断进行类属比较和意义阐释,最终提炼出 5 个核心范畴,即“科研祛魅”

“内在认知”“重要他人引导”“自我生活追求”“非学术职业选择”。以核心范畴为线索,深入寻绎各范畴之间的内在联系,并据此构建博士生去学术社会化的发生机制模型(如图1)。此外,为检验理论饱和度,本研究搜集了小红书、知乎等社交平台发布的20份在读博士就业自述,《中国青年报》《中国教育报》等权威媒体有关博士进中学的20篇报道,以及中学官网及公众号发布的50篇博士教师入职任教相关文章。利用这些文本资料进行编码,在资料分析过程中,未再发现能够改变现有数据结构和理论模型的新类属。

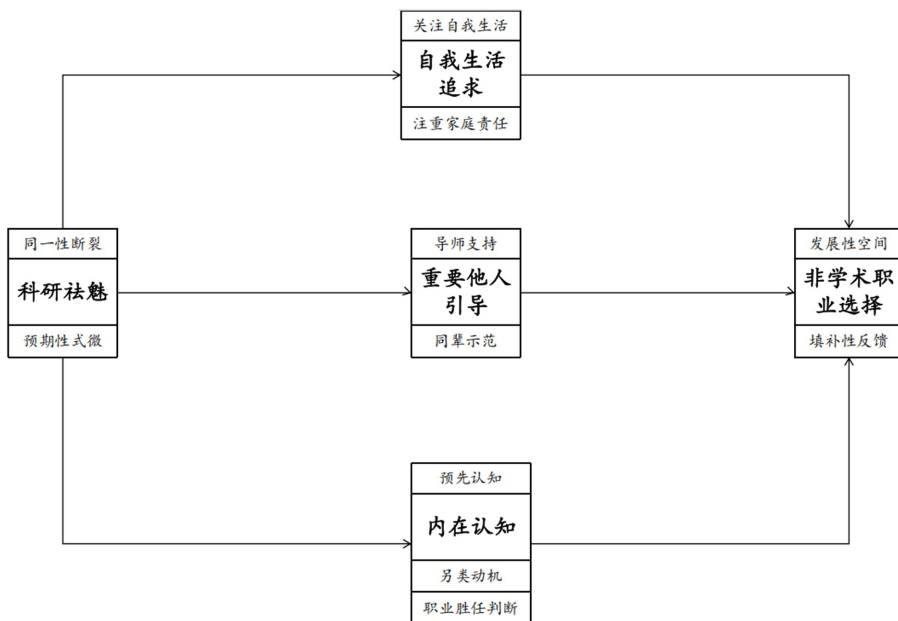


图1 博士生去学术社会化的发生机制

由图1可知,非学术职业选择与博士生基于内在认知、重要他人引导、自我生活追求对学术职业赋予非重要意义,想要离开科研场域的态度密切相关。从根本上来说,博士生阶段科研生活的价值感幻灭和未来学术职业前景坎坷预期,冷却了博士生对学术职业的美好想象,同时激活了博士生对未来发展的另类想象和自我价值的重新思考。由此,博士生去学术社会化的心理与行动也就得以呈现。

三、博士生去学术社会化的发生机制与影响因素

从广义上来说,去学术社会化包含制度性或表演性的学术社会化,后者更多体现了博士生教育制度性的社会化机制,前者则更多凸显个体的能动选择与“无声的革命”。

(一)内在认知、重要他人引导、自我生活追求是去学术社会化的直接因素

1. 内在认知:从自我经验出发

内在认知是指博士生在转向新的职业决策过程中,依据自身的观念、经验、兴趣、能力,主动规划与内在需求相匹配的职业心理状态,包括“预先认知”“另类动机”“职业胜任判断”3个维度。

预先认知体现为博士生在攻读博士学位期间或之前,通过文化濡化或参与非学术实践等方式,提前认知和理解非学术职业的过程。当博士生预料到未来的学术发展路径将悬空时,其中的模糊性和不确定性会让博士生焦虑、困惑和失去对现在的掌控。他们往往无意识地根据自我的过去经历和历史记忆构建一种未来生活图景,并根据自我的过去主观体验选择一条替代学术职业的道路。“当研究生助教的时候,我觉得比较愉快,较喜欢(中学)教师职业。”(A5)博士生从助教、家教等经历中体会到了教书的快乐和学生成长的成就感,从而将担任中学教师作为自我的未来就业方向。此外,尊师

重道的传统文化也使教师这门职业在博士生的早期生命中烙下了深刻的印痕。“小时候,我们村里的那些人很崇敬(中小学)老师,他们挺羡慕教师职业,我的妈妈也会经常在我耳边说老师(职业)好。”(A6)具有时间洞察力的博士生在理想破碎的情况下,通过过去、现在和未来的时间维度来筛选和理解自身经历^[13],确定非学术性职业目标。

另类动机体现为博士生基于内在心理驱动因素对非学术职业产生积极情感。博士生的读博动机可分为内部动机、外部动机和混合动机3种^[14]。非内部动机的博士生会更容易因学术悲观感知而倾向获得教师等非学术工作,一些出于纯粹兴趣和具有饱满学术热情的博士生因为科研的风险,也不得不选择多元化就业。换言之,对一些博士生来说,学术动机或兴趣只是暂时性的,寻找更可持续的非学术动机或兴趣是面向未来发展的个体的必要行动。“受家庭氛围影响,我从小对(中小学)教师这份工作就比较感兴趣,感觉‘教师’蛮酷的,有一种挥斥方遒的感觉。”(A12)对中学教师职业的兴趣和情怀让博士生找到了除科研外的另一种美好生活的可能。特别是这些博士生的长期教育经历,使他们知道老师对学生发展的影响非常大,他们也往往受益于好老师的细致指导,更愿意成为这样的老师。“遇到好的老师对于学生来讲是非常幸运的。”(A3)他们重新探索自我的兴趣和动机,对非学术职业的期望和选择给予一种合法性,用其冲淡现时的学术社会化与未来必然离开学术的矛盾感。

职业胜任判断则是博士生凭借在学习实践、学术训练等方面积累的知识和优势,选择能够顺利和轻松胜任的非学术职业。当博士生明白学术领域不是最终归宿时,会基于自身的预先体验和个人动机,综合考虑自身的知识储备、迁移能力、问题解决能力、领导能力和职业发展前景,选择某一非学术职业。“我就觉得学术这条路不太方便,比较难,比较艰辛,也不太适合我,觉得把控中学教书可能更容易。”(A14)于博士生而言,选择非学术职业就是一种跨域和跨界。由于认知惰性、文化惰性、资源惰性、知识惰性、行动惰性以及路径依赖,他们一般会选择与自我知识结构和认知范围相近的职业进行转换。正如认知惰性假说认为,个体通常仅在与自身密切相关且高度关注的事务上,才会积极调动更多的认知资源进行处理^[15]。“当时还挺自信的,觉得我在国内国外学习这么多年了,给学生上上课多容易,而且这点中学知识手拿把掐的,那肯定没问题,书一看就懂了。”(A8)

2. 重要他人引导:他者力量的推动

重要他人引导是指博士生在转向新的职业决策过程中,受到导师、朋友等重要他人的影响和支持,从而选择进入非学术领域工作,主要包括“导师支持”“同辈示范”两个维度。

导师是博士生去学术社会化过程的关键人物,对学生多元化就业的支持能够使得博士生更有勇气和底气尝试不同行业、职业,找到适合自己的毕业后最优选择。实际上,博士生导师作为学术职业的“把关人”和教育者,更重视博士生的学术能力发展,他们很少直接将非学术就业能力作为博士生教育的考虑要素,希望博士毕业生能够继续从事科研工作,甚至将这视为博士生教育体系正常运行的重要标志^[16]。进言之,导师与博士生存在地位、身份、权力等方面的势差及由此带来的就业认知差异,容易诱发导师与想要离开学术职业的博士生之间的导学矛盾和观点分歧。但是,不少受访者也表示导师会从博士生就业前景出发,考量学生的自我发展愿望,调整对博士生的培养方式,促进他们多元化就业。“导师对我将来的职业规划也想了很多,对我当时到底是去研究所、大学,还是去做高中老师,他谈了很多可能性、挑战,结合我的个性特点,最终觉得高中老师也不错。在他的同意之下,博士毕业之前我就去了当地一所高中实习。”(A11)支持去学术社会化的导师会抓住机会为学生提供情感支持和职业支持,利用自己的行业经验和人脉资源,提供实践机会和推进跨领域探索。

同辈示范为博士生进入非学术职业提供了可资借鉴的职业路径范例,这种同辈主要指相同的博士身份和类似的就业处境。研究指出,博士生在就业选择时,导师和师门的影响尤为显著。这可以形象地概括为以导师所在城市作为“圆心”,以同门师兄师姐的就业地点为“半径”形成的地理空间区域

被称为“师门圈”^[17],同辈对博士生就业的影响由此可见一斑。在社会生活中,博士生会相对频繁地与学长、室友、同学、恋人等同辈群体进行社会互动,形成博士生通过后天努力获得的自致型社会资本,这既能够纾解博士生无法以学术为业的烦恼,也能为他们指引一条有效的多元化就业路径。“读研的时候,我们实验室有一位博士师兄,他之前有过中学教育教学经验,他会跟我们聊一些现在教书育人的过程,我其实蛮受启发的。”(A6)从就业角度而言,博士生能够通过社会资本获取相关的城市经济、职业收入、就业政策、工作环境等方面的信息,并不断修正自己的认知和行为,明确自己的就业价值观。正如有研究认为,同辈群体的作用不仅体现在提供就业方向上,更在于博士生在备考过程中所得到的宝贵经验和具体指导^[18]。另外,“博士进中学”引发的舆论热点和争论也让更多博士生注意到同类所选择的教育职业,为博士生的未来职业规划提供了清晰的方向指引。

3. 自我生活追求:以生活世界为依归

自我生活追求是指博士生基于自身对生活节奏和生活向往的个性化需求,重视工作与生活平衡,选择非学术职业作为生活目标实现的内心愿景,主要包括“关注自我生活”和“注重家庭责任”两个维度。

关注自我生活体现为博士生在经历放弃将学术职业作为未来职业的重大事件后,更加关注自我的未来生活状态,希望通过选择非学术职业过上一种“为自己而活”的自由生活。科研生活和学术社会化需要花费博士生大量的时间和精力,博士生在读博阶段以一种时空不自由的方式和功绩主体的姿态,追逐论文发表和学位取得,很多时候是在他者的强制、制度的约束以及文化的促逼下被迫加速劳动。正如马克思对劳动异化的洞察,“只要肉体的强制或其他强制一旦停止,人们会像逃避瘟疫那样逃避劳动”^[19]。放弃科研也赋予博士生重新选择一种生活和职业的机会。“我觉得生活是自由的,然后我也想要去各种地方看一看,(中学)教师职业算是能够满足我的需求的。”(A11)“为自己而学、为自己而活”是现实生活中人的一个重要维度,它反映了人们对生命体验的追求和意义世界的重构,也是人们开展实践活动的动机和依据^[20]。从积极意义来看,博士生的去学术社会化使个体突破了压力性生活的约束,获得了自主掌控生活的安全感。

注重家庭责任指向博士生在转向非学术职业过程中,更加注重家庭责任与个人职业发展的重新平衡,优先考虑家庭的整体发展。随着博士生对学术职业的放弃,博士生选择何种非学术职业通常不再是自然而然的事情,而是要考虑和平衡家庭责任、个人自由、收入福利。不少访谈对象尤其是女性强调了家庭责任和中学教师职业的匹配和兼顾。“我对象已经在高校工作,我如果进入中学的话,小孩上小学、初中的资源分配就比较多一些,以后就不会有小孩上学的担忧。”(A4)选择学术职业会占据博士生未来的大量时间,而放弃学术正是博士生更多家庭责任再生产的契机。中学教师职业既保障了一定的经济收入,也有利于家庭及孩子的发展,成为部分博士生的最大收益选择。

(二) 科研祛魅是去学术社会化的根本肇因

科研祛魅是指博士生在攻读博士学位的过程中,随着对科研工作的深入了解和实践,逐渐消解对科研工作的理想化和神秘化认知,重新评估科研职业的吸引力,并根据自身情况调整职业规划的过程,主要包括同一性断裂和预期性式微两个维度。

同一性断裂是博士生经过对科研活动的深入参与、实践和反思,感知到了自身预设的目标、期望、能力与实际价值、工作模式的错位。首先,学术价值的无意义感。博士生早期对于科研的知识贡献价值具有强烈的意义感,但随着对科研的投入产出不协调、转化周期长、短期反馈难以实现等认知加深,学术意义认知和学术价值观不断消磨。“我之前做导师的一个研究,就感觉研究的应用价值实在是太低了,耗费了大量的金钱、时间和大量实验动物的生命,最后得到的结论,都不能用来帮助病人。这个有多少意义呢?”(A8)这使得博士生质疑和解构科研的价值性,乃至反刍自我的能力水平。“接触

到未知的领域,有突破性的地方,我会觉得科研非常有意思,但我能力达不到,没办法,在我能想到的任何领域,我都不可能是做出一个突破性进展的人,我觉得科研不是我能干得出来的。”(A11)其次,学术研究的压力感。读博期间,博士生要面对与科研相关的各种挑战、要求和不确定性,毕业考核任务和学术发表任务是博士生的主要压力源,影响其学术投入、研究能力和心理状态。学术制度等形成的对博士生尽快产出更多、更高水平成果的倒逼机制,导致他们无暇顾及个人生活和家庭生活,心理压力增大,理论基础不够牢固,影响了科研的后劲^[21]。“当时我研究生的课题非常难,整个五年下来,也没有什么进展。我到最后不想再做科研了,可能是因为科研压力大,或者它本身的难度使成功的概率不大,很难达到我自己期望的那种效果。”(A3)并且,博士生要在有限的时间内达到毕业标准,这背后的时间律令和心里时间扰乱了个体的生命节奏。“读博的时间是有限的,时间节点又在这,但你的科研进度又未知,我不知道我要探索到什么时候,这会让人觉得压力很大,到后期就越来越不喜欢做科研了,不知道前面到底有什么,我个人不是特别喜欢这样的感觉。”(A2)最后,学术研究的枯燥感。对于博士生而言,学术论文发表的困境、破解科研难题的艰辛、繁重的科研任务和枯燥的学术体验等学术逆境事件,始终贯穿他们的学术生活,导致较重的精神负担^[22]。学术研究的长期性及其重复实验、“坐冷板凳”等滋生的枯燥和艰辛,既消减了部分博士生的学术志趣,也让他们对自我学术道路有了更清晰的评价与认知。“自己不是那种特别能够静下心来搞学术研究的人,我又不得不读文献,而且还要过很多年,就感觉到很枯燥。”(A12)

预期性式微主要体现为博士生对学术就业可能遇到的就业门槛、科研压力、竞争范围等挑战的预判,进而对学术职业产生消极态度和低意愿。受访者大都谈到了读博起初的想法和第一选择就是拿到博士学位到高校任职,但在预期性式微中最终选择了多元化就业。一方面,对无法进入理想高校任职的预期。近年来,随着博士生规模不断扩大、学术劳动力市场逐渐饱和,高校、科研院所尤其是高水平大学的入职条件和要求越来越高,论文数量要多、论文级别要高、年龄要在35岁以下、第一学历须是重点院校等。甚至在一些高校的辅导员选拔中,博士学历已成为普遍的入职门槛,部分高校还明确要求辅导员在本科及硕士阶段就读的院校均需为“双一流”建设高校。“其实最早的目标并不是想当(中学)老师,我希望读完博士之后继续做研究,但是年纪比较大,再加上国内的就业环境,就没有办法按照理想找到合适的职位。”(A15)这些博士生的目标院校都是处于一线、二线城市的好大学,他们能相对容易地获得所需要的各方面资源。具体来说,重点院校的设施设备、课题经费、声誉效应等更能支撑青年教师的学术发展,他们不愿妥协也不甘心去一个一般的学校。“在普通的学校,我会没有特别大的动力,我可能会接受不了这样的一个落差。”(A11)另一方面,对教职考核压力的预期。高校教师的工作压力不仅没有得到缓解,反而愈发沉重,科研成果作为绩效考核和职称晋升的核心指标,已然成为高校教师巨大工作压力的首要来源,过度劳累几乎成为众多高校教师的常态^[23]。“当时比较盛行‘非升即走’,年底都会有各种考核,看你发了什么杂志,发了几篇文章等。如果每次考核都没有拿得出手文章,你的排名可能在最后,这挺难看的,也很有压力。”(A6)“非升即走”制度及量化考评、终结性评价等以外部压力为导向的绩效考核制度,给想从事学术事业的博士生带来了巨大的心理压迫感。“高校的话,如果我没有拿到终身教职,就要在各个地方跑来跑去,也感觉非常被动,非常狼狈。即便你拿到了,无非就是在一个不是那么好的学校,不是特别有吸引力。”(A11)尤其是“青椒”过劳死的各种负面新闻,也不断冲击着他们的职业认同感和组织承诺感。

(三)非学术职业选择是去学术社会化的最终结果

非学术职业选择是指博士生在攻读博士学位后期,经历科研祛魅后更加注重从自我需求角度考虑职业选择,并进一步在非学术职业尝试中确定多元化就业方向,主要包括发展性空间和填补性反馈两个维度。

发展性空间源自博士生在探索非学术就业过程中,发现能够凭借自身深厚的专业知识和综合素质以及高学历符号,在非学术职业发展中取得职位晋升、工资待遇、工作环境等方面的相对优势和更多机会。博士生对中学教师职业的预期收益,促使他们重点关注、深入了解教师职业相关信息。“想要进中学就是因为现在博士进中学的人数还不是很多,博士教师被关注的程度及发展前景都还可以。当时我在搜中学教师招聘资料的时候,看到某学校一个从国外回来的博士是化学老师,他很快就升到副校长助理了。”(A4)相比于其他求职者,博士更有机会进入知名中学,直接获得编制、较高职称以及较好的福利待遇,接触优秀的生源、接入广阔自由的平台,也更容易进入理想的大城市扎根,享受附带的优质资源。“高中有什么吸引我的地方?压力相对小一点,那些学生真的非常优秀,薪水也不低,并且这个行业并没有萎缩得特别快,我并没有太担心10年、20年之后会怎样。如果是其他工作,我就不一定了。”(A11)科研祛魅反而让博士生在非学术职业中发现了“新大陆”,诸如中学教师等职业没有大学“非升即走”的压力,也没有企业下岗、跳槽的担忧。

填补性反馈主要表现为博士生在非学术职业的实习体验中,获得了比科研更直接、快速的即时反馈,感知到自我的价值实现和职业价值。即时反馈能够满足个体的情感、尊严和自我实现需求,从而增强他们的归属感与联结感^[24]。博士生在教育实习实践中通过与学生眼神表情的交流、肢体语言的表达、语言的鼓励肯定,见证着自我的付出与学生的成长,从学生即时反馈中获得科研所未能满足的情感需求、交互需求。“后来找工作的时候,有一次去高中试讲,就觉得跟学生的互动特别有意思,跟他们的交流也比较通畅,同时还能有青春的感觉,所以我觉得当教师让人非常开心。”(A2)“在做科研的时候,我每天面对的是一些没有生命的器具,一些对话只发生在我跟我自己的交流中。我觉得我更加喜欢有回馈的工作,所以我后来更加坚定地选择去当老师。”(A7)

四、讨论与建议

去学术社会化是一个极为复杂的历程,和学术社会化交织缠绕、共生共存,在职业多元化趋势和就业环境恶化背景下成为博士生需要考虑或正在进行的行动过程。博士生去学术社会化的直接原因主要是自身的观念、经验、兴趣、能力等内在认知,导师、朋友等重要他人的引导,以及掌控自我生活节奏和实现个性化需求的生活愿望。博士生去学术社会化的间接成因在于博士生在攻读博士学位过程中,对科研工作理想化和神秘化认知的消解。这些原因共同推动博士生尝试在非学术职业中就业,并最终在实践实训中确定了非学术职业选择。

学术社会化是博士生制度化的必然经历,去学术社会化则是博士生个体在“求而不得”的科研情境中自主的能动道路和结构反抗。这也验证了既往研究的观点,从学术职业到非学术职业的博士生并非学业的被动失败者,而是主动优化现实的群体^[25]。有研究根据博士生入学时的读博动机和后面的职业意愿的不同,将博士生分为非学术职业承诺、学术职业逃离、学术职业承诺、学术职业回归4种类型^[26]。去学术社会化正是对学术职业逃离的确证,也是对非学术职业承诺“知行不一”的一种解释,单独的学术社会化则符合后两种类型的价值旨归。这也是本研究对博士生学术职业研究的延展。本研究有4项主要发现:从学术社会化到学术社会化和去学术社会化并置,博士生的职业取向随之从学术理想和公共利益转向更注重个体生活和自我利益;博士生在自身职业选择上拥有最终决策权,在与各种职业的互动中,综合考量自我情况与工作条件,倾向选择工作与生活平衡的职业;博士生选择非学术职业既是科研理想“回到现实”的结果,也显现出他们更少受到职业传统的影响,能够灵活择业;科研祛魅实际上就是学术社会化的过程,在一定程度上去学术社会化的概念内涵比传统学术社会化更丰富。这些发展在一定意义上表明,过去的学术社会化研究掩盖了去学术社会化的实际存在。为促进博士生去学术社会化和学术社会化相得益彰、并行不悖,全力保障人尽其用,本研究提出如下

建议。

第一,加强职业生涯指导,引导博士生反思去学术社会化。博士多元化就业趋势并不意味着博士生的职业选择就变成一种完全属于自己的事情,重要的是把真正适合做学术的博士生留在学术共同体中,引导个性化需求的博士生找到人职匹配的职业。有研究表明,一些博士毕业生在进入非学术领域工作后,又产生回归学术领域做科研的动机^[27],导致作为拔尖创新人才的博士生资源的浪费。因此,亟须以职业生涯指导营造多元化职业价值观,拓宽博士生职业认知渠道,引导博士生认识、比较和反思不同职业。设立专门的博士生职业规划课程,邀请学术界、工业界、政府部门等不同领域的专业人士及进入不同部门的博士校友,分享他们的职业选择和发展经历。博士生的职业生涯规划不但要侧重帮助学生挖掘自身潜力、明确学习与科研目标、找到适合自己的职业方向,更要深化博士生理解国家重大战略、社会重大需求,将个人职业发展与国家高层次人才需求紧密结合起来。建立职业导师指导机制,为每位博士生配备一名来自业界或者具有丰富职业转换经验的教授,深入了解博士生的职业兴趣与职业发展优势,提供情感、学业和职业方面的全方位支持。同时,强化对博士生导师的培训工作,引导导师更新观念,使其充分认识博士生选择非学术职业是必然趋势。此外,还需塑造多元化就业氛围,搭建职业信息与交流平台,收集和发布行业动态、企业招聘、职业培训等信息。

第二,优化科研支持环境,引导博士生审慎去学术社会化。本研究发​​现科研祛魅是博士生流向非学术职业的“导火索”,本质上就是自我价值的虚无感受。弗兰克尔(Frankel)认为,生命意义的追寻有做有意义的事和拥有克服困难的勇气两个途径^[28]。学校和导师应帮助博士生树立正确的“苦乐观”,促使他们将“享受学术研究的当下”作为博士生角色的首要准则,正确认识实验室中无数次的重复实验、图书馆里漫长的阅读时光以及经历的失败、摸索、痛苦和煎熬的价值。具体来说,学校可以与企业合作建立科研成果展示平台和高端人才实习实训基地,与社会组织合作创设科普活动、公益研究项目,让博士生感受到科研工作的价值,体验科研知识的社会应用价值,增强科研意义感。政府和管理者要建立灵活的学术评价机制及评价标准,弱化学术情境中的考核压力,摒弃非升即走和学术锦标赛的量化逻辑,重培养和贡献,进而优化学术市场环境和舆论。从博士生导师角度来说,高校应围绕“以人为本”培养博导责任意识,明确博导责任清单和责任考评^[29],使博士生导师合理安排博士生的科研任务,允许博士生根据研究进度和自身情况灵活调整研究计划,避免过度施压,努力将科研本身内化为博士生的生存意向和内在追求。

第三,培养通用实践能力,保障博士生平稳去学术社会化。如果一名博士生不是因为主观环境感知而是在充分评估自我科研适配性的情况下去学术社会化并离开学术职业,这应视为正当且合法的,他们同样实现了人生的价值。换言之,博士生教育要允许博士生多元化就业,通过培养博士生的通用实践能力,使不同兴趣偏好、能力特质的博士生都能够不同轨道上顺利去学术社会化。有研究指出,培养单位未能精准把握我国博士生对非学术部门的实际需求,也很少向博士生提供在非学术部门就业的更多支持^[30]。高校和导师应将去学术社会化和学术社会化贯通,有机结合科研训练与非学术职业需求,通过科研项目、通用型课程、学术沙龙以及创新创业大赛等活动,培养博士生沟通表达、管理领导、团队合作、数据处理、执行协作等可迁移能力或通用能力^[31]。高校要和用人单位建立能力培养对接机制,整合政产学研育人资源,运用实践领域的真实问题和案例教学强化博士生的通用能力培养。

参考文献:

- [1] 沈文钦,谢心怡,郭二榕.学术劳动力市场变革及其对博士生教育的影响[J].教育研究,2022,43(5):7082.
- [2] 樊秀娣,沈晶晶.从单一到多元:博士生职业发展多样化的现实需求及教育支持策略研究[J].高校教育管理,2024,18(1):84-91,112.

- [3] 徐贞,牛梦虎. 就业多元化趋势下博士生教育改革研究[J]. 教育发展研究,2017,37(9):6471.
- [4] NEUMANN R, TAN K K. From PhD to initial employment: the doctorate in a knowledge economy[J]. Studies in higher education, 2011, 36(5): 604-614.
- [5] 王思遥,黄亚婷. 缘何走出象牙塔:三元交互理论视角下博士毕业生的非学术职业选择[J]. 学位与研究生教育, 2024(5):4252.
- [6] 陈纯瑾. 海外留学如何影响博士毕业生的学术职业选择:来自全球博士生项目中国调查的证据[J]. 上海交通大学学报(哲学社会科学版), 2024, 32(5): 7991.
- [7] 刘少杰. 国外社会学理论[M]. 北京:高等教育出版社,2006:1.
- [8] WEIDMAN J C, STEIN E L. Socialization of doctoral students to academic norms[J]. Research in higher education, 2003, 44(6): 644-656.
- [9] 郭月兰. 我国博士生社会化研究综述[J]. 现代教育科学, 2018(9): 140-145.
- [10] 张晓洁,杨程越. 何以为学:博士生学术职业社会化影响因素与路径探究[J]. 研究生教育研究, 2024(1): 39-47, 73.
- [11] 张茜. 理想与现实之间:博士生学术职业社会化的张力及其消解[J]. 大学教育科学, 2022(3): 94-101, 109.
- [12] 陈小满,樊小冬. 为未来高校教师准备:博士生学术社会化过程探究[J]. 中国青年研究, 2021(2): 97-104.
- [13] GRIVA F, TSEFERIDI S I, ANAGNOSTOPOULOS F. Time to get healthy: associations of time perspective with perceived health status and health behaviors[J]. Psychology health & medicine, 2015, 20(1): 25-33.
- [14] 徐贞. 理工科博士生入学动机及其对学术表现、就业偏好的影响:基于全国35所研究生院高校的调查[J]. 中国高教研究, 2018(9): 7480.
- [15] 李伟健,家晓余,陈海德,等. 自定步调学习时间的习惯性反应:来自眼动的证据[J]. 心理科学, 2013, 36(5): 1043-1047.
- [16] 韩双森,傅浩东. 如何应对多元职业趋势:角色理论视域下博士生核心能力研究[J]. 现代大学教育, 2024, 40(6): 84-91, 113.
- [17] 吴宗友,丁京. 在下沉中突围:“引才大战”中青年博士反向择业的空间意涵——以W市“紫云英”引才活动为例[J]. 中国青年研究, 2024(3): 95-103, 111.
- [18] 苗学杰,李盼盼. “入乡”与“离乡”:认同视角下乡村青年教师缘何流动[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2024, 26(5): 125-132.
- [19] 马克思. 1844年经济学哲学手稿[M]. 北京:人民出版社,2000:52.
- [20] 雷冰洁. 加速社会中青年意义世界的构建[J]. 思想理论教育, 2022(12): 96-101.
- [21] 美国钧,宿文琳. 基于创造峰值年龄的高校科研人才管理策略漫议[J]. 现代大学教育, 2020, 36(6): 394-395, 112.
- [22] 李荣华,鲁长风,田友谊. 博士生学术韧性的影响因素研究:基于一项混合方法研究的探索[J]. 学位与研究生教育, 2024(9): 50-58.
- [23] 杨婧,王欣,杨河清. “内卷化”视角下科研人员过度劳动问题研究:以高校教师为例[J]. 中国人力资源开发, 2024, 41(4): 109-124.
- [24] RUDOLPH J, TAN S, TAN S. ChatGPT: bullshit spewer or the end of traditional assessments in higher education? [J]. Journal of applied learning and teaching, 2023, 6(1): 342-363.
- [25] 黄维海,李树岳. “理想奔现”与“现实优化”:博士生就业多元化源流分析[J]. 中国高教研究, 2024(12): 70-76.
- [26] 李莞荷,乔路通. 不同招生方式的博士生培养质量[J]. 高教发展与评估, 2025, 41(3): 105-115, 133-134.
- [27] 陈新忠,陈柯铮. 博士毕业生选择回归学术职业的机理与困境:基于社会建构视角的分析[J]. 高等教育研究, 2024, 45(4): 35-45.
- [28] 维克多·弗兰克尔. 活出生命的意义[M]. 吕娜,译. 北京:华夏出版社,2010:6.
- [29] 左晶晶,段鑫星. 博士生教育质量评价的负向指征及其修正——基于2019年《Nature》博士生调查的学生参与分析[J]. 高教探索, 2024(1): 44-53.
- [30] 徐岚,魏庆义. 非学术部门就业对博士生的质量需求:胜任力分类理论视角下基于招聘信息内容的分析[J]. 高校教育管理, 2023, 17(4): 87-101.
- [31] 刘璐璐. 北欧国家博士生教育改革的动因、举措与逻辑:基于瑞典、挪威、芬兰、丹麦四国的考察[J]. 外国教育研

究,2024,51(8):5469.

(责任编辑:杨慷慨 吴朝平 校对:吴朝平)

We Are All “Defectors”: A Study on the De-academic Socialization of Doctoral Students and Its Underlying Mechanisms

WU Jinxuan^{1,2}, LI Rui¹

(1. Institute of Education, Nanjing University, Nanjing 210023, China; 2. No.1 Middle School of Nanjing, Nanjing 210000, China)

Abstract: As the dark side of “academic socialization” of doctoral students, “de-academic socialization” is the only way for doctoral students to diversify their employment, which has been ignored in long-term doctoral education, research and practice. In the context of the expansion of doctoral training, this is not conducive to systematically understanding and guiding doctoral students’ employment in non-academic departments. “De-academic socialization” refers to the internal tendency and true attitude of doctoral students based on their overall understanding of academic values and their future academic development during their PhD studies, to implicitly abandon the norms, values and behavior patterns of the academic community during their doctoral studies, and to find and realize non-academic careers. De-academic socialization occurs simultaneously with institutional or performative academic socialization. Taking secondary school doctoral teachers as an example, qualitative research has found that the internal cognition formed by pre-existing perceptions of non-academic careers, alternative motivations, and judgments of professional competence, the guidance of significant others consisting of mentor support and peer modeling, as well as the pursuit of personal life shaped by self-life focus and family responsibilities are the direct causes of doctoral students’ de-academic socialization. The disenchantment with scientific research, caused by identity rupture and diminishing anticipations, manifests as a misalignment between expected research goals and actual research value, as well as a paradox between ideal positions and employment challenges, which constitutes the fundamental cause of their de-academic socialization. These factors lead doctoral students to place greater emphasis on considering career choices from the perspective of their own needs. They further seek developmental spaces suitable for self-realization and rapid value-responsive feedback through explorations in non-academic careers, ultimately clarifying their direction in non-academic professional paths. To facilitate the orderly de-academic socialization of doctoral students and fully ensure the maximization of individual potential, it is essential to enhance career guidance, encouraging doctoral students to reflect on de-academic socialization; optimize the research support environment, guiding doctoral students to approach de-academic socialization prudently; and cultivate general practical skills, ensuring a smooth transition in their de-academic socialization.

Key words: de-academic socialization; academic socialization; doctoral students; diversified employment