

學術薪傳制：培育研究人才的搖籃

洪秀婷*

一、緒言

國科會近年來推動之「年輕學者學術輔導與諮詢」計畫，是一項協助新進學人有效適應台灣學術環境並迅速熟悉國內研究文化的政策。這項計畫的良法美意，呼應美國教育學家柯林斯(Allan Collins)等人所提倡的「認知學徒制」(cognitive apprenticeship)，讓專家藉由情境化教學的個別指導，傳承其豐富的學識及實務經驗，引領新手在學習過程中培養自主學習策略，主動建構專業知識及相關技能的學習模式。認知學徒制和已有數千年歷史的傳統師徒制最大的不同之處，在於傳統師徒制偏重技術訓練，而認知學徒制則強調認知及後設認知能力在學習過程中的養成及應用。學術研究是特別講求獨立思考能力的知識工作，但就一位新進學者而言，在適應工作環境之餘，若單靠一己之力獨自摸索如何作研究，勢必備感艱辛。所幸國科會推動的學術輔導計畫專為體恤新進學者而設，這項計畫師法認知學徒制的基本精神，透過學術薪傳的人才培育模式，讓各領域學術先進豐富的知識及寶貴的經驗得以傳承，以提升後輩的研究能力。相信這項計畫對於培育國內學術研究人才，將有重大助益。

國科會「年輕學者學術輔導與諮詢」計畫正值推動初期，尚未如其他補助計畫熟為人知。一般認定年輕學者的定義為博士畢業五年以內的新進人員，但基於鼓勵性質，這項學術輔導計畫雖優先補助年輕學者，原則上並未拒絕其他有此需求之學人申請。有意者可以個別方式或研究群的名義提出學術輔導的申請。筆者在畢業後回國任教的第一年，透過人文學研究中心的網站得知這項薪傳計畫的訊息，隨即著手申請個別學術輔導，並有幸榮獲計畫

* 作者為國立高雄第一科技大學應用英語系助理教授

補助，為筆者隨後之學術生涯定下了基調。以下筆者就申請國科會「年輕學者學術輔導與諮詢」計畫之心得及經驗，針對薪傳學者的人選、計畫的撰寫及執行的過程提出個人淺見，與各位學術先進及同儕們分享。

二、覓訪學有專精的薪傳學者

申請學術輔導計畫的首要前置作業，即是決定薪傳學者的人選。國科會對薪傳學者的資格限定為正研究員或正教授，並曾獲國內重要學術研究獎項或近五年內曾發表於頂尖學術期刊或重要出版機構的資深學者。由於這項學術輔導計畫的重要目的之一為幫助新進學者拓展學術網絡，因此申請人應盡量避免邀請論文指導教授、同校先進或過去曾有合作關係者，以免辜負國科會的美意。相信學界的翹楚皆不吝提攜後輩，但並非所有符合國科會所列資格的資深學者，皆能成為申請人適合邀請的對象。個別學者的學術風格不一：有人從事跨領域甚至多領域的研究，因此學術專長較為多元；有人則針對單一領域投入長期甚至終身的研究，因此較能深度掌握其深耕領域之研究脈絡。這兩類學術風格各有所長，筆者認為申請人應當邀請具有特定研究主軸且與本身研究志趣契合的學術先進擔任薪傳學者，要避免盲目地崇拜權威或一味地只為藉機親近學界大老而捨本逐末。

申請人在尋覓薪傳學者的過程中，可以倒三角形的方式進行。先根據國科會所列之資格條件，瀏覽國科會相關學門網站以及國內各公私立大學相關科系的師資網頁，並擷取正研究員與正教授的專長領域，以建立學者名錄。同時亦可交叉搜尋近年來在國內外頂尖期刊（例如：SSCI、TSSCI期刊）及重要學會（例如：TESOL、中華民國英語文教師學會）中表現活躍的學者。如果申請人在提案之前心中已有適合的薪傳學者人選，大可省下不少功夫，但是，透過這樣的步驟可讓申請人對國內重要學者及其研究領域有初步的認識。接下來，申請人可根據所建立之學者名錄中的專長領域，縮小範圍至與本身研究志趣相符者，再進一步參閱其著作目錄，按圖索驥，認識其學術著作。藉由瀏覽學者們的研究成果內容，可確認其研究主軸與自己有興趣的研究議題是否真有交集。最後，再從中挑選一至三位擬邀請的薪傳學者，依優先順序與其聯繫，因為國科會要求申請人在提案之前需事先與擬邀請的薪傳學者作初步的溝通，以瞭解其意願及時間能否配合。此外，筆者建議申請人待薪傳學者首肯之後，應撥冗詳讀其作品，以利填寫計畫申請書中「薪傳學

者資格說明」之項目。申請人可重點式地列舉薪傳學者的著作，並敘明其研究成果與自己研究志趣的相關性，以方便審查人判斷薪傳學者的學術專業與申請人的研究計畫是否契合。

三、描繪具體而微的研究藍圖

申請人在撰寫研究計畫書時應把握具體而微的原則，用簡明扼要的文字勾勒研究計畫的整體構想，並以國科會申請表格中「研究構想」的分項格式寫入。照規定，申請人的研究構想需包含：(1)研究背景、(2)研究目的、(3)研究方法、(4)研究的重要性、(5)初步成果、(6)所遇困難，而每項的說明最多以一頁為限。筆者建議，為求內容扼要，研究構想的篇幅應以三至五頁為宜。

值得一提的是，研究構想中的第一至第四項和國科會專題研究計畫的撰寫綱要大同小異，又由於國科會在計畫申請時程上的巧妙安排，申請者不妨將此次申請書的撰寫經驗視為申請年底國科會專題研究計畫的基石。在此要強調的是，基於學術輔導計畫的立意，審查人不至於用國科會專題研究計畫的嚴格標準，檢視申請人的研究構想，故申請人在計畫書中應著重如何仰仗薪傳學者的學術專業，成就提案之研究構想。據此，筆者建議申請人在第一項「研究背景」中，適度引用薪傳學者的著作，並突顯其文獻上的貢獻與申請人研究主題之關聯性。而第六項「所遇困難」更是關鍵，申請人應詳實說明這項研究計畫執行過程中可能遭遇之難處，針對自己的弱項（例如：研究經驗不足、對台灣研究文化的了解有限），強調如何借重新傳學者的專業輔導與諮詢，突破自身瓶頸。諸如：薪傳學者將針對這項研究的主題，督導文獻回顧方向及相關的在台議題、闡釋台灣教育的大環境對申請人之研究計畫的影響、審視申請人對研究結果的詮釋與台灣社會文化及學術走向的適切性等等。

四、培養學術研究的核心能力

學術輔導計畫的執行期間以六個月為限，可依申請人實際需求提出，若有特殊原由，亦可另外向國科會提請計畫的延展。關於輔導諮詢的進行方式，原則上由申請人至薪傳學者的工作單位與其互動，而時間、次數、頻率等方面，國科會則給予申請人相當大的彈性。筆者建議，輔導諮詢應以定期

定點為原則，避免一曝十寒。若申請人及薪傳學者的時間允許，可規劃兩週一次、為期半年的密集性諮詢，以善用學術資源。為省舟車往返，申請人亦可規劃每月一次或間隔較久的長效性諮詢。如前所述，學術輔導與諮詢有別於傳統的師徒制，申請人如獲國科會補助接受薪傳學者的指導，學習的重點應在於認知面，而非技術面。換句話說，申請人應把握輔導諮詢的學習機會，努力培養學術研究的核心能力，學習作專家思考(learn to think like an expert)，以提升研究素養。

為使每次輔導諮詢能達最大功效，筆者謹提供移樽就教之前、後兩點作法。第一，申請人可在每次輔導諮詢前，擬定當次諮詢議程(consultation agenda)。若時間允許，申請人可先寄予薪傳學者作參考，如此可讓當次的諮詢與討論更聚焦。同理可證，申請人亦應依據計畫的總時程，將所有的輔導諮詢作整體性的進度規劃。第二，申請人可在每次輔導諮詢後，撰寫反思日誌(reflective journal)，以深省當次輔導諮詢的心得並內化所學。經研究證明，反思是師資培育以及教師專業成長重要的一環，將其應用在研究人才的培育及學術專業成長，也不失為一項有效的策略。筆者通常會利用諮詢結束後，回程返家的交通時間進行反思，同時規劃下次的諮詢議程。

五、結語

身為新進學者，筆者深知，學術先進的經驗傳承，對後輩的研究專業成長大有裨益。新進學者泰半甫從國外拿到學位回國，剛踏足台灣的學界，人生「地」不熟，難免會有接軌的問題。國科會「年輕學者學術輔導與諮詢」計畫，就像一場下在新進學者心田的及時雨，適時提供專家指導，協助新進學者迅速掌握作研究的要領，並讓其在專業成長的歷程上，事半功倍地作更充實有序的學術規劃。這項學術薪傳計畫的主要目的，雖然在於提升新進學者的研究能力並協助其拓展學術網絡，但另一方面，在新舊兩代學術交流的同時，也間接促進了學術社群的凝聚力以及成長動力，成為這項計畫的附加價值。希冀筆者以上拋磚引玉的經驗分享，能達以小致大之效，讓更多新進學者瞭解這項覓師問道的優良管道，也讓更多學術先進投入薪傳的行列。更冀望透過國科會對學術薪傳的推廣，各級學校單位及學術機構亦能開始正視組織內部的研究人才培育及專業成長模式的重要性，共同響應國科會的學術薪傳制度，攜手建構更完善的學術環境。