

大规模扩招后，博士生教育面临三大挑战

■郭英剑

近期,国务院学位委员会公布了最新一批博士学位授权点名单,引发了学界与社会有关博士生扩招的热议。事实上,早在 2020 年,国务院学位委员会与教育部印发的《专业学位研究生教育发展方案(2020—2025)》就已明确指出,将会大幅增招博士专业学位研究生。此次新增的博士学位点就包括了許多专业学位博士点。

随着更多高校新增博士点的诞生以及随后而来的招生,博士生教育将迎来大规模扩张已是不争的事实。在我看来,在这样的大规模扩招后,我国的博士生教育将面临三大难题。

个体奋斗之难

在讨论博士生教育时,我们最容易忽略的就是博士生作为一种主体的存在。说培养,他们是教育对象;提管理,他们是被管理者;谈毕业,他们是学校教育的产物。博士生似乎从来都只是—种客体存在,其作为“人”的主体性总是被高校忽略乃至忽视。

我以为,随着博士生人数的剧增,高校应更重视博士生作为个体存在的事实。这也将成为未来博士生教育的一个重大挑战。

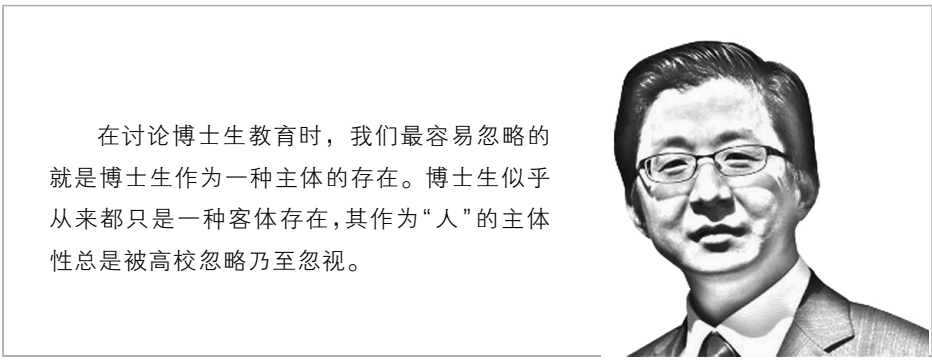
当前,国内高校大都非常关注博士生的学业与学术进步。前者重视其博士课程、日常表现;后者关注其论文写作、学术发表等。然而,除了学业与学术之外,博士生教育还有两个现实问题值得关注。

一是心理问题。博士生的心理压力日渐加大,焦虑也有所增加。当前,各高校普遍要求博士生在校期间必须发表高水平学术论文,这使得论文发表的难度越来越大。同时,博士生毕业找工作的难度也在增加,这导致其面临的心理压力和焦虑感显著增加。长期的学术竞争和不确定的职业前景,可能会导致部分博士生出现职业倦怠、焦虑甚至抑郁等问题。

二是毕业现实。博士生中,延期毕业者或延长求职时间者日益增多。面对越来越高的招聘标准以及有限的招聘资源,许多博士生会延长毕业时间或求职时间,并通过博士后研究、提升科研成果或积累教学经验增强竞争力。这自然使博士生在学术生涯初期的经济压力增加,并可能阻滞其职业发展。

在博士生教育中重视博士生作为主体的存在,就是要倡导以博士生为中心,充分尊重其学术自主性、个人发展和职业发展意愿,而不仅仅将其视为被管理对象。除学业与学术发展外,以下几个方面也需认真面对——

首先,营造支持性的学术环境。一方面要重视博士生的心理健康,为他们提供心理咨询服务、学术压力管理培训等支持,帮助其应对学术和生活中的挑战;另一方面要鼓励他们进行学术创新与冒险,帮助他们尝试新的研究思路和方法,即使这些尝试可能失败。学术上的容错机制对培养博士生的创新



在讨论博士生教育时，我们最容易忽略的就是博士生作为一种主体的存在。博士生似乎从来都只是一种客体存在，其作为“人”的主体性总是被高校忽略乃至忽视。

精神和科研韧性至关重要。

其次,支持博士生的未来职业规划。应根据博士生的个人兴趣和职业目标,提供个性化的职业规划和指导。学校和导师应帮助博士生识别并利用校内外资源,支持他们在学术和非学术领域的发展。同时,尊重博士生对未来职业的选择,无论他们走学术路线还是进入工业界、政府部门或创业,学校都应提供相应的支持和资源。

再次,培养博士生的学术责任感。应着重培养博士生的学术伦理与社会责任。博士生在研究中不仅要遵循学术伦理,更要关注相关学术研究可能对社会产生的影响。通过课程和研讨会,加强博士生对学术诚信、知识产权和社会责任的认知。

最后,多鼓励博士生主导学术会议、讲座和研讨会,赋予他们更多的学术组织权力。这不仅能提升博士生的领导能力,也有助于其建立更广泛的人脉,培养社会责任感。

在博士生教育中重视博士生的主体性,不仅能增强他们的学术独立性和创新能力,还能提高他们的学习积极性和职业竞争力。由此,学校可以确保博士生在培养过程中不仅是管理对象,更是主动参与者和创造者。

管理体制之难

必须承认,博士生教育规模的迅速扩大,在满足国家对高层次人才需求的同时,也给高校的质量管理带来了挑战。随着博士生数量的增加,导师资源、科研经费和教学设施等方面的压力加大,如何在扩大招生规模的同时,确保博士生教育的质量,是当前面临的首要挑战。

当下,高校在博士生教育中面临的管理困境是——博士生既不像本科生那样受到教学部门的严格管理,也不像硕士研究生那样由研究生院统一管理,由各学院负责具体培养,还没有独立于学科的管理机构统筹博士生的教育和培养,他们的成才与否更多寄希望于博士生导师的教育与管理。如果导师管理不严,博士生就会处于一种“放养”状态,缺乏系统的学术指导和职业规划支持。这种管理的缺位是导致博士生培养质

量参差不齐的重要原因。部分博士生缺乏明确的学术目标和指导,容易陷入科研迷茫,影响博士学位论文的完成质量。同时,博士生的职业发展也缺乏系统的规划和支持,很多博士毕业生面临就业困境。这种尴尬局面也会影响博士生教育的整体效果。

因此,重视博士生的管理与培养,而不是完全依靠导师作用,这将是博士生教育面临的重大挑战。为此,在我国的综合性研究型大学建立博士生院具有重要意义,并能发挥引领性作用,为全国的博士点高校作出榜样。

首先,可以统筹管理,提高博士生教育质量。博士生院作为一个独立的管理机构,可以有效统筹博士生的培养、管理和服务工作,从而提高博士生教育的整体质量。比如,通过统一管理,可以协调导师资源,合理分配科研经费,确保每位博士生都能得到足够的支持和指导。博士生院还可以定期组织学术交流活动,促进博士生之间的学术互动和合作,提高博士生的科研能力和学术水平。

其次,系统规划,支持博士生职业发展。博士生院不仅是学术教育的管理者,还应在博士生的职业发展中扮演重要角色,可为博士生提供系统的职业规划和就业指导,帮助他们规划未来的职业发展路径。

博士生院可通过举办职业规划讲座、就业辅导以及校企合作项目,搭建校友网络和资源平台,帮助博士生更好地了解市场需求,提升就业竞争力。通过这些系统的支持,可以有效缓解博士毕业生的就业问题,提升他们的职业满意度和社会贡献度。

最后,促进跨学科合作与创新。综合性研究型大学具有丰富的学科资源,博士生院可以通过整合不同学科的资源,推动跨学科的研究项目和学术交流。在此过程中,博士生不仅可以拓宽研究视野,还能在学科交叉领域中获得更多创新机会。这种跨学科的培养模式不仅有助于提升博士生的科研能力,还能为国家提供更多的高层次人才。

未来出路之难

当前,国内高校的博士生主要有两类。一是定向培养博士生,这些人都有工作,毕

业后要回原单位,因此他们通常不会有就业之忧;二是非定向培养博士生,他们都无工作单位,未来要求职、找工作。近年来,非定向生人数激增,高校也对招收定向生作出各种限制。因此,应届毕业的硕士生进入到博士生阶段的人数呈大幅上升趋势。

未来,随着招生规模的进一步扩大,毕业时要进入职场的博士生自然会与日俱增。因此,未来博士生的出路将成为博士生教育面临的一大挑战。

除上述划分方式外,我国的博士生还分为学术型和专业型两类,其中后者是目前国家正在倡导的,未来将很有可能超过前者,成为博士生教育的主体。

就当下而言,大多数学术型博士生会进入高校或研究机构任教或从事学术研究。在人文社科领域,这个比例仍然相当高。换言之,现在对于大多数博士生来说,进入高校任教在很大程度上仍是他们的“不二选择”。

然而现实的残酷在于——目前博士生想求职高校实属不易。一是“双一流”高校普遍招收国外名校博士生,除非特殊情况,国内博士生很难有机会;二是大多数高校在招聘国内博士生时,会对其第一学历有严格要求,不是原“985 工程”高校、原“211 工程”高校毕业生,几乎难逃第一轮被刷的宿命。

毫不夸张地说,能否顺利进入高校任职已成为学术型博士生普遍关心,甚至非常焦虑的问题,高校求职难也已是一个普遍问题。

随着更多专业学位博士点的布局与建立,面向各行各业培养的实践性人才——专业博士将会给博士生出路带来新气象。因为他们一开始走的道路以及未来走向就不是纯学术型,甚至不是面向高校与研究机构,而是面向实践中的各行各业。即便如此,我们仍不能忽视博士生的未来就业问题。

未来 10 年内,进入高校依旧会是大多数博士生的第一选择,但这座独木桥上的竞争将愈加激烈。因此,未来引导博士生在就业上进行多元化选择,可能是更有效的路径与方法。即便是学术型博士生,也可以进入企业、政府与科研机构,甚至自主创业。而相关领域对高层次人才持续增加的需求,也为博士生提供了更多就业机会。

同时,跨学科和跨行业的博士人才也可能在非传统领域发挥更大作用。部分博士生会选择自主创业或在人工智能和生物技术等前沿领域。政府和社会对创新型人才支持力度的增加,也为这些选择提供了更多可能性。

总之,引导博士生在就业选择上实现多样化,是提高博士生教育质量和适应社会需求的重要举措。这不仅能提升博士生的个人职业满意度,也有助于缓解博士生的就业压力,推动社会对高层次人才的全面需求。

(作者系中国人民大学首都发展与战略研究院副院长)

不能将博士后视作“韭菜”或“候鸟”——应合理平衡博士后培养与使用间的张力

■马立超

近日,宁夏、湖北、上海等多个省份出台政策,支持或改进博士后相关工作。这些政策又多与评价制度改革有关。

比如,宁夏回族自治区在相关文件中表示,建立博士后“两站一基地”量化动态评估机制和工作述职制度,对博士后“两站一基地”进行量化评价与绩效定性评定;湖北省则宣布将高校博士后引进、博士后科研流动站建设纳入省属高校年度高质量发展综合绩效考核。

上述举措的目的无外乎是为了提升本省份博士后培养质量。而作为国内科研创新的一支生力军,博士后队伍扩大化是国家高强度支持科研创新的产物,但规模粗放式扩张背后往往伴生“质量隐忧”。

评价是撬动博士后培养质量提升的“支点”,科研评价改革可谓是提升博士后科研创新能力的风向标和指挥棒。在此背景下,有必要考查学术评价环境和学术评价体系对博士后科研创新能力发展带来的影响。

为此,笔者通过检索 1100 余个高校网站,共搜集 2030 名“双一流”高校博士后信息并向其发放问卷,利用回收的数据分析学术评价在培养博士后科研创新能力方面的效果与隐忧。

博士后学术评价亦喜亦忧

笔者发现,博士后对当下相关评价制度有肯定的一面,但也认为有待改善的一面。

比如,近七成博士后表示,流动站设置的学术评价指标虽仍关注期刊论文发表,但正在摆脱绝对的“唯数量”导向,高校科研评价对“数量繁荣”的狂热追求有所减弱,衡量博士后科研创新能力的成果形式逐渐多样化。这凸显了破“五唯”政策给高校科研人才评价带来的可喜变化。此外,超过半数的博士后在取得较高质量的科研成果时,能获得流动站提供的科研奖励。

但同时,绝大多数博士后认为留校转聘所设置的学术指标明显超出博士后的“最近

发展区”(指个体能达到的解决问题水平与在同伴指导下帮助下能达到水平间的差距),出站后能留聘的机会渺茫。这意味着大多数博士后出站后要面临“二次择业”和“向下流动”,职业发展的不稳定性很难支持他们持续深耕研究领域、激发科研创新动力。

此外,超过 80%的博士后反映学术评价环境不尽如人意。例如,科研评价更看重论文而忽视其他类型的成果方式;对青年科研人才进行学术评价时常常会“看面子”“讲人情”和“靠关系”,学术近亲繁殖层出不穷;人才分类评价落实不到位,对不同学科人才评价“一刀切”的情况仍普遍存在。

上述问题一定程度上会磨灭博士后对学术职业的志趣与热情,他们在科研工作中的功利化动机愈加明显。这种过度追求“效用”的行为逻辑容易加剧“学术 GDP 主义”和“学术内卷”。

“赋能”与“桎梏”：学术评价的双向影响显著

学术评价是牵引博士后科研创新能力提升的“牛鼻子”,同时更是一把“双刃剑”。

一方面,良好的评价制度有助于提高博士后科研创新能力,为其职业发展“赋能”。调查显示,柔性评价指标对博士后科研创新思维、创新行为、创新特质以及创新能力均能产生显著正向影响,其效应值高达 17.6%~27.3%;激励性评价对科研创新思维和创新行为的积极效应分别为 16.3%和 14.7%;留校转聘评价对博士后科研创新成果也具有显著的促进作用,其效应应为 12.2%。

另一方面,“唯论文”评价导向则会“桎梏”博士后人才成长。数据显示,“唯论文”的学术风气对博士后科研创新成果的负面影响效应高达 22.2%。这是因为“论文崇拜”容易驱使博士后片面追求论文产出,尤其是在站期间追求“快速发表”,这与科研生产周期强调的“长期耕耘”相悖,致使批量生产出现一些缺乏创新性和深度的低质量成果。

“生态评价观”引领学术评价改革

对于博士后而言,评价并非终极目的,其目的应是推动相关工作的持续改进。在这方面,笔者认为可以引入“生态评价观”的概念,即从系统、互动、弹性的角度,审视学术评价与人才发展之间的关系,进而撬动博士后学术评价改革和培养质量提升。

具体来说,可以载体维度、内容维度、功能维度、结果维度、空间维度等五个方面入手。

一是载体维度,倡导“外显生态”和“精神生态”共荣。人才成长并非单向度,有才之人也并不一定是精神丰盈之人,这意味着博士后评价不能单纯聚焦于外显、可量化的科研成果层面,而要努力实现全方面、多方位、纵深化和高质量的发展。

因此,博士后人才评价既要“用眼看”,识别表征创新能力的高质量研究成果,平衡知识生产“数量”与“质量”之间的张力,也要“用脑思”,重视影响人才发展的诸多深层次因素,尤其是态度、动机、志趣、意义、情感等具有潜在价值和能动作用的精神生态。外显成果层面与内隐精神层面相结合,方能维持文化氛围、学术批评等文化精神环境与科研生产者创新劳动之间的良性关系。

二是内容维度,促成“制度生态”与“人文生态”共生。良好的“制度生态”必然是一种能持续激发博士后发展潜力和内生动力的有机体系,既包括科学合理、人本取向和难度适当的评价指标设计,也包括程序正当、过程透明、主体多元的评价实施机制,同时还包括淡化结果与资源配置、绩效奖励或职务晋升简单关联的评价结果使用。

同时,学术评价归根到底是对“人”的评价,制度生态的构建有助于为自由、平等、民主、包容、创新的个人文生态奠基。人才评价应充分挖掘浸润在探索者心灵中的人文精神,重唤“闲逸的好奇者”对学术本真的追求。

三是功能维度,“培养生态”和“使用生态”共举。美国博士后制度体现为“高培养—高使用”的合作型模式,我国博士后管理则

体现出典型的“低培养—高使用”的强压型模式,博士后常在“学生”“青年教师”“独立科研者”“打工仔”等多重角色间迷茫,这是博士后评价乱象丛生的根源。

生态评价观强调,不能将博士后视作“韭菜”或“候鸟”,而要充分关注人才的培育功能,既要重视“奖杯”,也要重视“口碑”;既要注重人才培养,也要避免压榨劳力。唯有合理平衡培养与使用双重功能间的张力,才能将学术评价发挥的作用从强制性、被迫性、倒逼性转向激励性、使动性、赋能性。

四是结果维度,“转聘生态”和“流动生态”共通。随着高校聘任制改革的推广,不仅“青椒”被纳入“非升即走”的晋升轨道,甚至博士后群体也被迫卷入“非转即走”“非留即退”的学术锦标赛中。

未来,应将博士后转聘和流动的学术生态打通,即根据博士后“最近发展区”制定具有挑战性的出站标准与留聘、转聘标准,为博士后疏通职业晋升与发展渠道;同时也可以给“二次择业”的出站博士后推荐可供选择的就业机会,加强博士后职业追踪管理,创建博士后出站后的就业数据系统,动态追踪监测出站博士后的职业发展状况。

五是空间维度,重塑“宏生态”与“微生态”共融。蔡元培先生曾提出“循思想自由原则,取兼容并包主义”的大学文化建设理念,这种海纳百川、兼收并蓄的“学术自由”应成为大学人才评价改革的基石。

因此,“宏生态”要始终以“学术人”为主体,凝聚行政、学术、市场等多方力量的“合力”,营造开放包容、自由公平、良性有序、彰显人文关怀的评价环境,引导社会形成摒弃绩效取向、宣扬人文关怀的评价风气,在“微生态”层面,高校应主动扭转博士后评价的“唯论文”取向和“一刀切”局面,消除学术评价的功利化倾向和短视化行为,充分尊重青年科研人员的研究范式选择和学术观点表达,形成百花齐放、百家争鸣的学术氛围。

(作者单位:清华大学教育研究院)

中国大学评论



姜秀祥
同济大学
教育评估研究中心主任

当前,在高等教育领域破除“五唯”评价的重要意义不言而喻。然而,尽管国家对破“五唯”高度重视,也出台了一系列政策文件,但大家依旧感到“五唯”问题严重,甚至还有发展的趋势。

这其中,唯人才“帽子”问题最为典型。眼下,一边是唯人才“帽子”的负面影响日益显现,一边却是人才“帽子”的种类增加和规模扩大。如何才能切实有效解决唯人才“帽子”问题?

人才“帽子”作为一个概念发展至今,说其“乌龙”也不为过,因为世上本不存在所谓人才“帽子”。那么,现行的人才“帽子”为何物?它们主要是国内各种人才计划项目的名称。人才计划项目名称如何变成戴在个人头上即以人为主体的人才“帽子”?人才“帽子”的“乌龙”之处就在于此。

从世界范围看,各国科技评估机构承接的科技项目评价中,均明确表示业务范围不包括“评人”项目。道理很简单——科技人员本无高低之分,无法对其作等级评价或判断。如果科技人员产出优秀科研成果,其作为成果主人,自然享有成果荣耀并由此证实自己的科研实力,这就是“以成果论英雄”的实质。

总之,人才与成果相互依存,如果说人才“帽子”存在的话,那一定也是依附于科研成果之上。在这方面,相关人员对待诺贝尔自然科学奖的表现很能说明问题。

诺贝尔奖以奖励杰出基础科研成果为宗旨。主办机构每次公布奖项时,都很注重介绍获奖成果的学术精华,也不忘指出其在实际应用中的突破性贡献,让公众明白授予该成果奖项的依据所在。无疑,这体现了主办机构对科学及科学共同体成员的高度尊重。

许多大学给予诺奖得主的待遇就是校园内的一个终身停车位。对此,校方的解释是——诺贝尔奖是荣誉,不需要用利益或特权显示,提供专属停车位就是对荣誉的致敬。这番话道出了科学世界的简单和“纯粹”,人与人之间没有地位的高低,只有科研贡献的大小。

反观国内学界的人才“帽子”,本质就是人才计划项目,这与取得实质性的科研成果有着质的区别。仅此而言,各层级“帽子”人才间就不应有学术地位的高低,有无“帽子”人才之间也不应有学术地位的高低。

人才“帽子”难破除,甚至越破越多的根本原因,在于人才“帽子”已成为国内学术评价“自循环”中的主要权威指标。具体而言,各机构不断推出各种人才计划项目,由此形成的各种人才“帽子”又在各种学术评价中被当作重要指标一次次循环使用,其“分量”也在此过程中被不断强化。

正因为人才“帽子”隐含的各种学术权力,许多机构通过实施人才计划项目巩固或提高其作为管理部门的权威。相应的,大量戴上人才“帽子”的学者具有了更大的学术话语权。同时,人才“帽子”依旧是大多数学术项目评审或人才引进的重要指标,有关部门尤其看重人才“帽子”。

与此同时,教育科研机构或基层个体对人才“帽子”可谓爱恨交加。他们往往一边指责其弊端,一边又在迫不得已地竭力争取。

总之,人才“帽子”在学术评价中的“自循环”模式,导致各方人员都被裹挟进其利益“漩涡”中。要制停这类“漩涡”,必须从人才“帽子”发放部门正本清源。

鉴于眼下人才“帽子”的情况较为复杂,要破解唯人才“帽子”顽疾,必须对现行的人才“帽子”进行分类治理。

第一类是授予曾作出过突出贡献人物的荣誉性称号,这类称号与现行人才“帽子”有本质区别。其获得者往往在各岗位上凭着实绩和成就得到各级组织的认可和表彰,本质上是“以成果论英雄”的典范,他们获得荣誉性称号实至名归,其精神应得到大力弘扬。

第二类是给予入选各层级人才计划项目学者的“帽子”,这类帽子就是通常所指的“帽子”。要使这类人才“帽子”回归科研项目本身,首先要摆“某某人才”冠名除去、改回科研项目名称,这是破除唯人才“帽子”的前提。

众所周知,人才计划项目的入选者与“某某人才”根本不是一回事。正因为这种混淆概念的做法长期盛行,导致前者被等同于该计划项目名称的人才来对待。如此,唯人才“帽子”的局面也就在所难免了。是时候从正称呼做起,使各层级人才计划项目的称呼回归科研项目而非冠以人才称号了。

第三类是非合法主体发放的人才称号奖项。对这类不合法规的人才“帽子”,相关管理部门要严格督查、依法办事。有的社会组织发放并不在其业务范围内的人才称号奖项,其本身就不具备相关主体资格;还有的主办方是由许多机构组成的联盟,这类联盟无法保证人才评选的程序、标准等执行到位,而且评委往往也是随意拼凑。

此种做法与出售假冒伪劣产品并无本质区别,但其行为的迷惑性更大。主办方发放这种人才“帽子”,无非出于政绩、名利等目的,但却以破坏学术秩序和环境为代价,危害性极大。对此,需引起我们的足够重视。

人才「帽子」问题的破局之道在于分类治理