

博士后流动站应走出人才培养“低效陷阱”

■赵琳 马立超

在我国，博士后制度创建于 1985 年，距今已整整 40 年时间。当下，博士后已经成为我国高校科学研究、技术创新的生力军之一，我国已经成为博士后规模第二大国。面对现阶段我国经济社会发展的新形势，博士后队伍建设必须走高质量发展的道路，这就要求其培养平台即博士后流动站变革创新。

为了解博士后流动站建设的实际状况，清华大学教育学院面向“双一流”建设高校，开展了全国首次教育学博士后发展情况调查，鉴于问卷数据剖析当前博士后流动站在支撑人才加速成长方面的局限性，为博士后流动站建设提供理念和实践等方面的优化建议。

博士后应是“人才”，而非“人力”

传统观念中，博士后在科研系统中往往扮演“后备军”的角色，流动站也常被视为高校和科研机构的“蓄水池”。在这种隐喻下，博士后似乎被赋予一种学术职场“博士候”的期待，甚至贴上“科研助手”或“廉价劳动力”的标签。

单纯关注“后备”的静态观念，会忽视博士后作为人才的发展性。“后备军”而非“生力军”的认识局限，也会使得流动站不能给博士后提供足够的资源支持和匹配的培养计划。这种角色定位容易禁锢博士后参与科研活动的创造力，减少自我突破的可能性。

此外，博士后流动站也常被称为“镀金店”。在很多人看来，博士后阶段似乎只是一条让博士生进一步提升学术履历、为未来职业发展增加“含金量”的通道。在这种“镀金观”的影响下，博士后对学术问题和科研创新的关注会有所减弱，博士后经历的深层价值和实质意义被大打折扣，转而异化为“包装”履历的符号。

相比上述观念，博士后流动站其实更应成为人才成长的“加速器”。

事实上，博士后阶段不仅是博士训练的延续，更是快速实现“科研新手”向“科研新秀”转变的重要时期。流动站通过为博士后提供高质量的科研训练、跨学科的交流平台、多样化的实践机会，以及真实性的指导经历，帮助博士后实现科研能力、教学能力和指导能力等综合素质的全面提升，为“准教师”的职业适应奠定基础。

与博士阶段相比，博士后应有更多机会承担独立的研究项目，甚至领导小型科研团队。他们还应获得尝试进行课程设计和教学的实践机会，在以师门或实验室为单位的科研团队中培养“小导师”潜质。从此意义上讲，博士后流动站建设理念应实现革新，将博士后作为“人才”而非“人力”，为博士后人才提供加速成长的平台和机会。

对青年人才发展支持乏力

近年来，不管从国家层面，还是从各个省份乃至高校层面，都在大力建设博士后队伍。据不完全统计，全国已有 17 个省份专设了博



博士后流动站建设理念应实现革新，将博士后作为“人才”而非“人力”，为博士后人才提供加速成长的平台和机会。

一名博士后在做实验。

图片来源: pexels

士后人才计划，另有 7 个省份为博士后提供了专门资助。然而调查发现，尽管博士后流动站的管理机制和行为模式持续运转，但对青年科研创新人才发展的支持效应却很乏力。

具体而言，流动站在支持博士后人才加速成长方面的低效表现可以总结为以下四个方面。

首先，对提升博士后职业吸引力的支持不足。从薪酬水平看，有 42% 的博士后年薪处在 10 万~15 万(含 15 万)元之间，27% 的博士后薪相对更高，处在 15 万~20 万元之间，有 13.86% 的博士后年薪甚至低于 10 万元。超过 20 万年薪的博士后只有约 17%。相比之下，全美博士后职业发展调查数据显示，美国博士后年薪均值为 46988 美元，近 90% 的博士后年薪都在 4 万美元以上。

将国内博士后年薪与世界主要国家进行对比发现，我国博士后薪酬水平远低于其他国家，博士后制度的经济吸引力有待增强。

如果进一步对我国不同行业人员薪酬进行比较，国家统计局公布的 2020 年北京市各行业年收入中，金融业、计算机服务和软件业平均薪酬均约 26 万元，文体娱乐业年薪约 22 万元，教育行业平均薪酬为 196511 元。而本次调研中，超过八成博士后的年薪不高于 20 万元。

从博士后的主观评价来看，不足半数的博士后认为当前的福利待遇对其具有吸引力。

其次，跨学科的有组织科研支持不足。流动站助推博士后成长的实践抓手，是以杰出领军人才和稳定的科研团队为支柱，促进跨学科的组织科研。但调研发现，近 70% 的博士后不与其他学科或专业的博士后进行交流合作，约半数博士后不主动寻找潜在的科研合作伙伴。独立领导小规模科研团队的博士后比例更是不超过 10%，这显然不利于跨学科交流、激发复合型创新及提高科研质量。

再次，对“准教师”教学准备的支持不足。

数据显示，超过 40% 的博士后从未给本科生或研究生讲授过课程，近 30% 的博士后从未参加过关于教学能力提升的工作坊，将近 25% 的博士后没有参与指导学生学术研究的经历。

从合作导师为博士后提供的指导类型看，教学能力指导亦属于“鸡肋”，博士后对合作导师给予科研指导的评价最高，求职指导方面的评价次之，对合作导师提供的教学指导的评价明显最低。“传授我指导学生的方法”“给予我指导学生学位论文的机会”以及“指导我撰写课程大纲/教案”的均值明显低于中等水平。

从这个角度说，为博士后提供作为“准教师”的教学能力既是流动站建设的重点改进方向，也是合作导师在指导博士后方面值得优化之处。

最后，人才成长对接社会需求的支持不足。教育是理论与实践紧密结合的“活生生”的学问，教育学术研究不应束之高阁，而应源于社会、面向社会和服务社会。支持博士后了解社会需求和行业发展也是增强其问题意识和提升其实践能力的重要渠道。

然而，调研显示仅有 8% 的博士后在交流和写作过程中将学科知识转化到教育实践领域，有超出 30% 的博士后表示自己很少通过会议、调研等主动了解教育管理部门和政策界的发展需求与问题，近 28% 的博士后对教育行业(如各级各类学校、教育机构)的发展需求和问题了解得很少，这显然不利于提高博士后理论联系实际的能力。

博士后流动站建设路在何方

基于上述现状，博士后流动站的建设也应作出相应调整与改变。

一是通过保下限、提上限、善激励、多开源等手段提高博士后职业吸引力。设站单位

应设置博士后最低收入保障机制，力争“保下限”，确保博士后在站期间的年薪不低于 15 万元，还应努力“提上限”，参考人才市场价格和博士后质量，灵活调整薪酬水平，优者多得，同时根据地区经济水平和实际消费水平，为博士后提供更高标准的租房补助。比如，北京大学就将全职博士后租房补贴标准上调为 5000 元/月，大大减轻了博士后住房压力。

在绩效激励制度方面，博士后在站期间的绩效工资可在事业单位绩效工资总量中单列，对那些工作表现优异、发表重要科研成果或作出创新贡献的博士后，可给予适度奖励。此外，还可以与企业、基金会等合作，鼓励社会资本参与博士后引进培养和科技研发工作，为博士后人才成长争取更多资金支持。

二是发挥领军学者“领头雁”作用，促进有组织科研和跨学科合作共赢。一方面，博士后之间以合作导师为焦点、以师门为人际网络纽带，单一学术合作方式需要被打破，从而促进不同研究方向博士后的合作交流、共建共享和有机联结，但在遇到科研难题时，也要强化导师的“引路人”作用，指导博士后妥善破解科研难题。

另一方面，还需鼓励不同学科背景的博士后组成跨学科研究团队，提高博士后科研创新能力，并根据博士后的专业背景、研究兴趣和能力水平合理匹配科研任务，努力实现人尽其才。

此外，还要营造良好的团队合作氛围，定期组织科研交流会、经典文献品读会、团队建设活动等，增强博士后之间的沟通与协作，培养团队合作精神，为有组织科研创造包容开放、自由平等、和谐有序的氛围。

三是革新博士后培养理念，为“准教师”职业准备提供实践机会。《中共中央 国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》明确指出，“推动高校将博士后作为教师重要来源”，这启发流动站要革新博士后成长为“准教师”的培养理念，将教学能力作为博士后职业成长的重要维度。

在组织教学法、教学技巧、教学评价等方面，要定期举办教学研讨会、教学观摩等活动，帮助博士后掌握相关知识和技能方法。与之配套，还要通过让博士后担任本科生或研究生课程助教，参与课程设计和授课环节，负责指导学生实验、批改作业等教学活动，在实践中锻炼博士后的教学能力，提高教学水平。

四是为博士后成长提供对接一线需求和社会服务的平台契机，鼓励他们与一线实践紧密对接，并将行业行业提供的真实性研究项目作为博士后科研课题。

在这方面，流动站可以在一线单位设立博士后联合实践基地，支持博士后在站期间前往基地开展实践活动，通过“下田野”积累实践经验。此外，还可以采取定期组织博士后与行业协会对接等方式，支持博士后向社会传播学术成果，将学术研究成果转化为实践应用，以科研反哺社会发展。

(作者单位:清华大学教育学院)

中国大学评论



张端鸿

同济大学
教育政策研究中心主任

日前,《高等教育学科专业设置调整优化行动方案(2025—2027 年)》出台,改革试点全面推进。这标志着我国高教体系即将进行系统性重塑,展现出国家推动研究生教育高质量发展的决心。然而,面对这一顶层设计,我们也应反思:为何高校自身难以主动完成结构优化,又为何学科专业的兴衰总要依赖行政的“再安排”?

学科专业结构优化的必要性已经形成广泛共识,但也需要警惕“清仓式”改革。部分地方和高校将学科专业视作库存,集中撤并、粗暴压缩,追求短期整齐,却忽视了高等教育生态的复杂性与多样性。这种改革方式看似雷厉风行,实则可能在表面提高“效率”的背后,导致基础学科萎缩、文化断层和知识生态退化。

近年来,从“双一流”标准“自主确定”到学位授权点评估常态化,政策不断强调高校的能动性。但由于多数高校尚未成为真正意义上的自主教育组织,学科结构无法依靠内部机制进行优化与调整。专业设置往往取决于项目导向和审批逻辑,资源配置受制于财政结构,结构调整无法随社会演化自发完成。这也就是宏观政策需频频出手的根本原因。

在一个健康的高教生态中,学科和专业的设立与撤销应主要由学习者需求、社会反馈与学科自我更新所驱动。当某专业连续低迷,或某新兴领域快速兴起,学校应具备自我调整能力。但现实中,专业设点仍倚赖审批计划,退出机制乏力,使学科结构调整变为行政事项,而非教育组织的主动调适。学科的“存与废”成为政策引导事项而非内生判断结果。这不仅弱化了高校的教育自理能力,也让专业结构与现实需求之间始终存在错位。

很多人寄望于市场机制来调节学科专业结构,但必须看到,学生并非真正意义上的“市场主体”。从高考志愿填报到就业选择,从就业预期到城乡区域发展差异,学生常常在有限认知与路径依赖的平衡中作出一种“相对理性”的选择。“学生用脚投票”并不足以反映社会的真实需求,反而可能放大结构误导,自由选择也可能走向结构误导,令部分应保留的学科被误判为“无效资产”。

我们理解改革强调“服务国家战略”“对接新质生产力”背后的政策逻辑,但也必须警惕将“国家需要”过度简化为“热门学科排行榜”。高校若盲目追逐政策风口,可能引发新一轮学科趋同与资源浪费。更重要的是,诸如哲学、古文字学、基础物理、人类学等学科虽然“冷门”,却有真正的公共价值、学术深度和文明意义,甚至关乎文明传承与国家基础,这些学科亟须在结构优化中获得制度性保障。结构优化不能在政治风口与市场热度之间反复摇摆,而应建立在教育系统的长期主义与多样性容纳能力之上。

当前,改革体系日益依赖技术治理与数字化手段,如周期性合格评估、水平评估、成果抽检、实践成果认定等。其出发点在于提升透明度与规范性,但也存在一个悖论——当所有高校都以“通过评估”或“获得更高评级”为目标组织教学、配置资源时,改革的实质将变成“迎合指标”而非结构自觉。我们担忧,指标体系的精密化若未同步释放制度弹性与信任空间,改革将滑向“行政计划的精细升级”,而非真正意义上的大学组织自主。

改革的力量最终应转向高校自身。当前,不少高校仍缺乏动态调整意识,专业结构靠项目叠加,撤点靠政策推动,缺乏面向未来的自我革新能力。要摆脱这种路径依赖,必须推动高校建立基于市场信号、就业反馈与教学绩效的常态机制,使教学、科研、招生、社会服务形成内在循环,让结构优化真正动起来、活起来。

早在 10 多年前,学科与专业的动态调整政策其实就已经建立起框架,部分高校也已形成成熟机制,将专业优化纳入发展规划与质量体系。但也有相当多的高校选择回避矛盾,宁可暂停招生也不触碰结构问题。这种“冻结而非重组”的应对策略虽可保持短期稳定,却延缓改革进程,甚至加剧高校间的发展分化。

因此,改革推进应区别对待——机制健全者应鼓励其保持节奏,避免“清仓式”重启;尚未建立有效机制的高校,应重点构建监测、预警、评估、决策、调整的完整链条。改革不在于统一动作,而在于分类推进、成熟节奏、制度建设。

我们支持改革让高校更具市场洞察与调适能力,但也希望改革能体现对教育系统差异性的深刻理解。高校学科结构不是静态平面,而是一个复杂生态。有的学科市场导向强,应适度竞争;有的学科公共性强,应制度保护。结构优化应是一次有战略耐心的演化,而非粗暴整编的动员。一场真正成功的改革最终不在于撤并了多少点,而在于是否唤醒了高校内生性的结构治理能力。

国家数字大学:依托数字技术破解教育公平难题

■郭一蓉

近日,教育部等九部门联合印发《关于加快推进教育数字化的意见》(以下简称《意见》),明确提出“加快建设新形态国家数字大学”,教育部科学技术与信息化司司长周大旺在介绍《意见》主要内容时提到“加快建设国家数字大学,为学习者提供全方位、全周期的教育服务”。这标志着我国高等教育数字化转型进入了模式创新的新阶段。

《意见》提出,要完善国家智慧教育“四横五纵”平台布局,其本质就是通过“纵向贯通”与“横向拓展”两个关键维度突破传统教育壁垒——对内构建线上学历与非学历教育贯通机制,加快构建终身学习公共服务体系;对外推动国际数字学历互认体系建设,推进全球范围内的教育资源共享。

在笔者看来,建设国家数字大学是以数字技术赋能终身学习体系建设、响应国家教育数字化战略的重要举措,对于促进数字化时代的教育资源均衡配置、推动教育公平迈向更高水平具有极为重要的现实意义。

技术赋能的国家数字大学新形态

《意见》提出“加快建设新形态国家数字大学”,其核心目标在于通过数字技术重构教育资源配置模式,破解区域、城乡、校际间的教育公平难题。

近年来,教育部实施的国家教育数字化战略已经取得了突破性进展,目前已建成了全球最大的公共教育服务平台、公共教育服务平台、公共终身学习平台。国家数字大学就是依托先进的数字技术实现全域资源整合,对现有教育体系进行拓展和补充。

一方面,国家数字大学有助于促进终身教育的“纵向贯通”。现有教育体系以本专科、研究生等阶段性学历教育为主,受教育机会受到年龄和专业行业的限制。相比之下,国家数字大学能进一步整合学历与非学历教育,满足从青少年到中老年、从职场技能到兴趣

培养的全生命周期学习需求。

另一方面,国家数字大学可以帮助教育资源分配实现“横向拓展”。传统的优质教育资源大多集中于发达地区和头部院校,教育资源流动受到地域限制,阻碍了教育公平的实现。而国家数字大学能通过集成化平台,整合国内外优质教育资源,通过共建数字课程与虚拟实验室、国际学分互认机制等手段赋能人才国际化联合培养,在全球范围内推动教育公平的实现。

通过集成化线上平台,依托人工智能、云计算等数字化技术,国家数字大学将全域教育资源整合转化为数字公共服务产品,打破时空限制和区域壁垒,将优质教育资源输送到相对匮乏的地区,为个性化学习、精准教学提供了更多选择与可能。这使得学习者无论身处繁华都市还是偏远乡村,都可以拥有获得高质量教育资源的平等机会,让教育公平在资源分配环节得以彰显。

人工智能与数字教育的深度融合既是技术驱动的必然选择,也是教育治理模式与人才培养机制的范式革新,对国家数字大学的教育教学范式革新提出了更高要求。《意见》提出,要加强人工智能等前瞻布局,以师生为重点提升全民数字素养与技能,全面支持教育决策和治理,赋能教育评价改革。通过人工智能与数字教育的深度融合,国家数字大学可以实现教育资源的最优配置,构建更开放、公平、科学、智能的教育体系。

全域共享的教育公平新图景

国家数字大学将打造覆盖家庭教育、社会教育、老年教育的全民终身学习体系。这不仅是对《意见》中“构建泛在可及的终身教育体系”目标的落实,更是对教育公平内涵的深化——让年龄、地域、职业不同的人都能在数字时代找到属于自己的成长路径。

建好面向全民的国家数字大学能推动

“人人皆学、处处能学、时时可学”的学习型社会的建立。其核心在于通过数据融通与共享机制,打破传统教育资源的垄断性与封闭性,建设全国统一数字教育资源供给大市场,最终推动教育数据跨越层级、地域、年龄的融通,形成一种全域共享的资源服务模式。

国家数字大学能进一步加强继续教育、自学考试、非学历教育等制度保障,有利于完善国家开放大学体系,建好国家老年大学,提高公共服务水平,从而构建起包含家庭教育、职业教育、老年教育的全民终身学习体系。从机会公平提升至过程公平,国家数字大学推动教育公平呈现出新图景,使得高等教育从稀缺资源变为普惠性公共服务,让优质教育资源惠及每个学习者。

《意见》对“加快构建终身学习公共服务体系”中出台资历框架标准、建设国家学分银行和建立学习成果认证机制作出说明,这是深入实施国家教育数字化战略和建设国家数字大学的重要指引。通过采取建设国家学分银行、促进学历教育与非学历教育纵横贯通、探索建立基于学分制的终身学习学历学位授予机制等措施,国家数字大学不仅能打通传统教育中学历标签的壁垒,更能让非学历教育成果获得与全日制教育同等的制度性认可。

此外,国家数字大学可以与全球高校、教育机构合作共建数字课程、虚拟实训基地,开展人才国际化联合培养。来自不同国家的学习者可以突破地理与经济限制,共享国际化教育资源,参与跨国学术交流。数字学习学分互认机制的建立也能让各国学习者在学历认证、学位获取上享有平等权利。这有助于推动全球教育资源均衡分配,构建更加公平、开放的国际教育新秩序。

以人为本的教育数字化新生态

目前,国家数字大学还处于顶层设计与

试点推进阶段,尚未正式独立运行。但不可否认的是,国家数字大学建设将深刻影响我国高等教育数字化的转型进程。加快建设国家数字大学对于促进全球教育公平和实现教育强国建设具有划时代的意义。面对这样的宏大愿景,我们更应该深入思考国家数字大学在实践落地中可能遇到的问题,提前规划、提前布局。

首先,完善制度保障。在办学合法性上,国家数字大学作为新型办学主体,亟须通过立法明确其法律地位。例如,赋予其事业单位的法人资格,赋予招生自主权、课程开发权等核心权利,明确其可独立颁发证书、开展职业技能等级认证。

在办学质量保障方面,国家数字大学应建立完善、统一的课程质量评估体系,同时接受教育部教学质量督导,保障数字课程教学质量。

在国际化学分学历互认方面,应积极沟通建立跨国学分转换体系,并通过区块链技术确保学分记录透明、可信。

其次,加强技术支持。一方面,进一步加大对人工智能、虚拟现实、区块链等前沿技术的研发与应用投入,促进数字技术与数字大学建设深度融合;另一方面,需要警惕因不同地区间的“数字鸿沟”而加剧教育不公平,通过加强偏远地区配套基础设施建设等方式,确保国家数字大学建设成果由全体社会成员共享。

最后,坚持以人为本。作为教育数字化战略向纵深推进过程的重要标志,国家数字大学并非传统高校的数字化延伸,而是作为教育数字化转型的核心载体,通过制度创新与技术融合重构教育生产关系。建设国家数字大学不仅是实现教育数字化的创新路径,更是教育公平问题的破题之道。技术永远只是手段,唯有坚守“以人为本”的价值内核,才能让数字教育真正成为照亮教育公平之路的明灯。

(作者系厦门大学教育研究院副教授)