

# 我国高校师资博士后政策的十年回顾与展望

许士荣

(浙江工业大学 高等教育研究所, 浙江 杭州 310032)

**摘要:** 经过十年的探索和实践,我国高校师资博士后政策取得长足进展,实施师资博士后政策的高校与师资博士后人数在规模上有了大幅提升,它有力地推动了教师聘任制度的改革,激活了博士后政策新的创造力。随着国家进入全面深化改革的新阶段,师资博士后政策面临一些新挑战,如政策概念不清晰、政策制定不规范、政策体系缺引导、政策执行缺监控等,这些问题迫切需要从理论和实践层面做出应答。

**关键词:** 师资博士后;博士后政策;回顾与展望

中图分类号: G640

文献标志码: A

文章编号: 1673-8381(2015)04-0120-05

师资博士后政策在我国高校自发产生,它的出现是高校人事制度改革和博士后政策深度融合的产物,它充分体现了邓小平同志倡导的“培养和使用相结合,在使用中培养,在培养和使用中发现更高级的人才”的博士后政策核心理念。回顾师资博士后政策走过的十年,争议与认同同在,批判与建构同行。对比我国高等教育领域进行的诸多改革,很难找出如师资博士后一样的政策,在基层运行十年,而政府没有发出任何声音。无论从哪个视角来认识和评价师资博士后政策,无可辩驳的是它作为一种现象,经过十年非但没有消亡,而且还处在不断发展壮大之中,这意味着它有坚强的生命力和存在的合理性。与其回避、冷落,不如客观、理性地对待师资博士后政策,总结发展经验,正视存在问题,正确地加以规范和引导,从而推动师资博士后政策向科学化、规范化和制度化方向不断发展。

## 一、我国高校实施师资博士后政策的基本情况

2005年4月1日,《浙江大学师资博士后管理办法(浙大发人[2005]15号)》实施,浙江大学在全国高校率先推出师资博士后政策。政策出发点是了解决新教师选聘中存在的一些比较突出

的问题:一是新补充的青年教师在知识水平普遍提高的同时,交叉学科知识欠缺,视野不够开阔,教学和科研的实践经验和创新能力还显不足;二是尽管学校对新进人员实行了人事代理合同制管理方式,但是“能进不能出”的现象依然不同程度存在,人才流转机制并未有效建立起来<sup>[1]</sup>。师资博士后政策经过十年的发展,据不完全统计,截止到2014年4月30日,全国共有37所高校实行了师资博士后政策。

师资博士后政策实行初期,由于知之者甚少,加之官方的博士后管理机构没有任何表态,因而响应者寥寥无几。转折点出现在2010年,随着我国高校内部管理体制改革的深化和很多高校人才强校战略的实施,面对现有人事管理相对比较封闭、单一的弊端,博士后政策的流动性和开放性的优势获得广泛认可,实施师资博士后政策的高校逐渐增多。从目前实施师资博士后政策高校的层次分析,“985工程”高校和“211工程”高校占绝大多数。其中“985工程”高校14所,占37.8%;“211工程”高校18所,占48.6%;地方大学5所,占13.5%。

我国高校实施师资博士后政策形式差别很大,多数高校颁布专门师资博士后政策文件,如《山东大学师资博士后暂行管理办法》(山大人字

收稿日期: 2015-01-09

基金项目: 教育部人文社会科学研究青年课题(13YJC880089)

作者简介: 许士荣,副研究员,高等教育学博士,从事高等教育学、高等教育管理研究。

网络出版时间: 2015-05-27

网络出版地址: <http://www.cnki.net/kcms/detail/32.1774.G4.20150527.1739.004.html>

[2007]43号)、《大连理工大学师资博士后管理办法(试行)》(大工办发[2010]19号)等;一些高校没有颁布专门师资博士后政策文件,只是在总的博士后管理办法或教师聘任办法中有所涉及,如《北京交通大学博士后管理办法》《河海大学博士后工作管理办法》等;一些高校在正式的政策文件中没有专门的师资博士后政策规定,只是借用师资博士后概念,在实践中采用年度师资博士后招聘公告形式,如《华东政法大学2013年师资博士后招聘公告》等;个别高校通过发布开展师资博士后工作通知形式,如《关于开展苏州大学师资博士后工作的通知》(苏大人[2012]44号)规定,从2012年6月1日起实施师资博士后工作制度。

## 二、我国高校师资博士后的概念、特点及类型

现行国家政策对师资博士后缺乏明文规定,各个高校基本上是从字面意义上将师资博士后简单解读为“师资+博士后”,对师资博士后概念理解有一定的差异。由于内涵认识不一,我们对师资博士后特点和类型的把握也有一定分歧。

### (一) 高校师资博士后的概念

从总体上看,我国高校对师资博士后概念的界定相对不太严谨,这从某种程度上可归结为对博士后类型划分的过分随意性。如《北京交通大学博士后管理办法》(2009)规定博士后类型为全职学科博士后(人事关系转入学校)、在职学科博士后(人事关系不转入学校)、企业博士后;《武汉大学博士后管理工作规定》(2009)指出博士后招收类型为重点资助博士后、全额资助博士后、配套资助博士后、自筹经费博士后、企业博士后;《湖南大学博士后管理工作实施办法(试行)》(2011)规定博士后招收类型为计划博士后、全职项目博士后、在职项目博士后、联合培养博士后等。相对而言,北京交通大学和哈尔滨工业大学深圳研究生院对于师资博士后的界定比较清晰。《北京交通大学博士后管理办法》(2009)规定:师资博士后是指学院(直属系、部)根据师资需求计划,按照教师选拔程序,并纳入教师管理的在校内从事科研、教学工作的博士后研究人员。《哈尔滨工业大学深圳研究生院师资博士后管理办法》(2011)规定:师资博士后是指以师资补充和培

养、避免近亲繁殖、构建国际化创新团队为目标,并根据深圳研究生院发展及师资需求计划,按照师资选拔程序招收的博士后研究人员。

### (二) 高校师资博士后的特点

师资博士后是在总的博士后政策基础上发展起来的一种新模式,它具备博士后政策的基本特点——时间性、过程性、流动性、学术性、全职性、指导性、契约性<sup>[2]</sup>。同时,它还拥有双重性、定向性、开放性、竞争性等新特点。双重性是指师资博士后具有博士后和教师培养对象的双重身份,它不仅享有博士后和教师的双重权利和相应待遇,还必须承担博士后和教师的双重义务和对应职责。定向性是指师资博士后是按照专任教师岗位的要求来进行高标准的定向培养,通常在选拔的门槛上比其他博士后研究人员更高,师资博士后不仅要承担相应的科学研究任务,还要接受一定的教学任务和比较系统的专任教师素养训练。开放性是指师资博士后政策是一个开放的政策体系,不仅对本单位毕业的博士开放,也对外单位毕业的博士开放,同时还对海外留学、外籍博士开放;不仅在政策入口开放,同时也在政策过程和出口开放。竞争性是指师资博士后要面临进站和出站的双重考核,即进站时要参加博士后和师资博士后的两层选拔,出站时也要通过博士后和师资博士后的两方面评价,只有那些以教师作为职业发展意向的优秀博士后才最终进入教师行列。

### (三) 高校师资博士后的类型

总体来看,可将我国高校师资博士后分为三类。一是有目的地直接招聘以应届博士为主体的人员,通过博士后流动站平台来培养师资。如深圳大学2014年招聘163名教师,其中部分岗位为师资博士后岗位,根据应聘者条件确定<sup>[3]</sup>。二是将所有的师资招聘人员,只要符合做博士后基本条件,都纳入博士后培养渠道,将博士后政策作为一种用人机制来对待。如《关于开展苏州大学师资博士后工作的通知》(苏大人[2012]44号)规定,对于新引进的博士毕业生,凡符合博士后进站基本条件的,原则上统一纳入学校博士后进行管理。三是按照博士后流动站的总体要求统一招收博士后,在此基础上将符合学校师资发展需求的筛选出来,通过签订协议将其纳入后备师资队伍,作为未来专任教师的培养对象。如2007年复旦

大学积极拓展博士后工作内涵,推出“在站博士后师资储备计划”和“校内优秀青年骨干教师博士后培养计划”,进一步将博士后工作同学校师资选留工作,以及同青年教师的培养工作有机地衔接起来<sup>[4]</sup>。通常实行前两类师资博士后政策的高校推行的是显性师资博士后政策,即有专门的师资博士后政策形式,如政策文件、年度招聘公告、发布开展师资博士后工作通知等。实施第三类师资博士后政策的高校推行的是隐性师资博士后政策,即没有书面的政策文件规定,但在实践中按照师资博士后性质在操作。

### 三、我国高校师资博士后政策的发展评价

师资博士后政策的诞生不是偶然现象,其依托背景是我国高校人事制度改革的强烈需求。作为人才培养和使用政策的一种新模式、新举措,经过十年的发展,持肯定、赞同立场的意见逐渐占据主导地位。其获得广泛认可的原因主要有三个方面:一是改变单一、静态的高校专任教师选聘模式,解决现行人事管理体制中人员难以流动的弊端,通过一定的考核期,降低了用人风险;二是提升了新专任教师的整体素质,促进师资结构优化,通过2—3年系统的博士后研究和教师入职训练,新任教师更能适应教师岗位;三是推动博士后制度创新,为博士后政策增添了活力。

在总体肯定师资博士后政策的同时,一些高校认为,师资博士后政策是把双刃剑:利用得好可以推动高校学科建设和高层次人才集聚;利用不当可能会影响师资选聘,导致部分优秀人才流失。从实践层面来看,师资博士后政策的弊端主要表现在以下几个方面。一是适用范围狭窄,在高校普遍推广受到很大限制。师资博士后政策通常适用于如浙江大学等学科实力雄厚、门类齐全,并且拥有众多博士后科研流动站的综合性大学,对于那些博士后流动站较少的高校,实行起来困难重重。二是与其他类型的博士后研究人员相比,师资博士后在待遇保障上有一定程度的提高,但与正式的专任教师相比,还是有一定的差距,“同工不同酬、权利义务不对等”的现象依然存在,影响了师资博士后的积极性。三是尽管师资博士后拥有博士后研究人员和师资培养对象双重身份,但其“在岗不在编人员”的身份特征与国家政策的

“国家正式职工”要求还是不符,导致归属感不强。四是在考核评价上师资博士后承担科研和教学双重评价,任务更重,压力更大,过分注重量化的学术科研评价可能导致他们不能安心从事具有重大意义的基础性科研,注重短、平、快项目,产生急功近利思想。五是背离博士后政策宗旨,导致资源稀释。师资博士后政策在一些高校的全面推行使相当一部分不愿意从事博士后研究的人员被动地加入到博士后队伍中来,博士后政策仅仅被当作一种人事管理手段,一定程度上异化为一些高校本位主义的利益工具,“国家博士后政策福利不用白不用”,背离了博士后政策培养高层次人才的宗旨。正如有人提出“我们也可以将师资博士后作为学校师资队伍出口,我国高校普遍面临着高校教师队伍考核评价及教师退出机制不完善的尴尬局面,没有一个操作性较强的人才流动机制可以很好地实现教师的末位淘汰,对于不能完全胜任教师岗位的青年教师,将其纳入师资博士后队伍,重新对其进行为期两年的在站考核,若仍不能达到学校对于教师的基本要求,就可以通过博士后出站的形式将其淘汰”<sup>[5]</sup>。这种观点非常值得商榷,从具体单位来看,似乎无可厚非,但从全局来看,是本位主义的表现,与博士后政策初衷相背离。另外,大批师资博士后被纳入统一的国家博士后管理体系,享受了很多专属于博士后政策的户口、住房、配偶安置、子女入学等方面照顾和优待,参加中国博士后基金面上资助、中国博士后基金特别资助和各省(市)博士后科研资助申请,使原本就非常紧张的资源进一步稀释,隐藏着潜在的矛盾。

师资博士后作为一种新政策、新模式,到底好不好,评价核心在于它是否适应我国高等教育改革发展的总趋势,促进我国高等教育内涵建设和质量提升;是否促进高校生产力和生产关系的改善,以人事制度改革推动高校内部管理体制改革的深化;是否给博士后政策带来新思想、新创造力,推动博士后制度进一步向前发展。依据这些标准来对师资博士后政策进行评价,答案显而易见,它面临的一些问题,基本上都是发展中的问题,只要加以认识并严格规范化、制度化,改变自发无序的混沌状态,师资博士后政策完全可以走出一片更加广阔的天地。

#### 四、我国高校师资博士后政策的未来展望

师资博士后政策历经十年发展,面临一个从成长期向成熟期的转型,有很多规律和经验需要总结。展望未来,我国高校师资博士后政策已经呈现出一些新特点和新趋势。

(一) 实施师资博士后政策的高校将会逐渐增多

师资博士后政策在我国现有高等教育体制下有着很强的灵活性和生命力,从某方面来看,它外在于现有人事管理体制,承担着“人才特区”的功效,它能解决当前高校高层次人才培养和使用过程中不能解决的体制机制和政策方面的瓶颈障碍,这是它为什么获得高校青睐的最直接内因。随着我国高校进入全面深化改革的新阶段,从宏观层面分析,只要是设立博士后流动站的高校,都会有实施师资博士后政策的需求和动力。根据全国博士后管委会办公室的统计,1988—2013年全国共设立博士后流动站2721家,部分学科调整、合并后,现为2703家<sup>[6]</sup>。除了一些科研院所,2703家博士后流动站绝大部分分布在全国200多所设有博士后流动站的高校。从目前的37所到200多所,实施师资博士后政策的高校还有很大的发展空间。

(二) 重点高校占主导,地方大学影响力不断增强

从我国普通高校的层次和水平来看,基本呈金字塔形分布:39所“985工程”高校→112所“211工程”高校→省(市)属重点高校→普通高校。全国高校博士后流动站主要集中在“985工程”“211工程”高校,以浙江省为例,浙江大学博士后流动站数目超过浙江省其他高校所有博士后流动站的总和。这种情况在全国其他省份也大体如此,未来“985工程”“211工程”高校在我国高校师资博士后政策中占据主导地位的局面会持续。近年来,随着我国高等教育管理体制改革的深化,原国务院许多部委所属高校纷纷下放至各省管理,以省属重点大学为代表的一批地方高水平大学迅速崛起,其排头兵高校呈现与部属大学并驾齐驱的发展态势,这是我国高等教育改革发展进程中的一个重要动向。反映在师资博士后政策上,地方高水平大学也有强烈的发展需求,也许在

整体综合实力上相对不足,但是很多地方大学具有体现核心竞争力的特色学科、优势学科,在这个点上它们完全可以与国内一流大学比肩,如华东政法大学的法学、上海体育学院的体育学、南京工业大学的化学工程与技术、浙江工业大学的绿色制药等,以这些特色学科、优势学科为基础建立起来的博士后流动站成为这些高校高层次人才集聚地、向高水平大学迈进的桥头堡。可以预见,未来实施师资博士后政策的地方高水平大学在数量上会有比较大的增长,地方大学在师资博士后政策方面的影响力将会显著增强。

(三) 理性选择师资博士后培养政策

实施有限的师资博士后政策主要有两方面的原因:一是许多高校的博士后流动站不仅数量少,还分布不均衡,集中在有限的几个学科点,满足不了学校多个学科的整体师资发展需求,机械地将原本没有什么学科关联的拟聘专任教师纳入博士后流动站,会造成资源浪费和南辕北辙的效果;二是从吸引人才的现实性角度出发,由于多数博士毕业生更加倾向于比较有保障的高校事业编制教师,如果统一实施师资博士后制度,可能会限制很多优秀的应届博士毕业生前来应聘<sup>[7]</sup>。因此,在一些特色学科、优势学科率先实施师资博士后政策是很多高校一种比较理性的策略选择。

(四) 进一步深化对师资博士后概念理解和认识

师资博士后概念可以从多个层面进行理解,从实现形式来看,“请进来”是目前高校实行比较多的做法,实际上“送出去”也是一种比较好的方法,通过协作培养可以推动高校博士后流动站之间深层次的交流与合作,这对于博士后流动站较少甚至没有的高校更加有实践价值。从认识层面来看,师资博士后是吸引高层次人才的一种渠道,但不是唯一渠道,那种将所有的师资招聘人员,只要符合做博士后基本条件都纳入博士后培养渠道的做法值得商榷。由于师资博士后政策是各个高校根据自己的实际情况来操作,因而政策形式多样化是一个趋向。通过近年来各个高校的具体做法,可以预见未来采取颁布专门师资博士后政策文件和采用年度师资博士后招聘公告两种形式会更加普遍。

(五) 博士后管理机构应加强政策引导和监控  
政府对师资博士后政策放任自流的做法已引

起一些研究人员的质疑,他们认为应树立师资博士后政策的权威性。高校再好的师资博士后政策,如果没有上级主管部门的认可,其师资博士后政策的权威还是会受质疑,因此建议国家在文件中要明确承认师资博士后的存在,对保障师资博士后制度的建设提出一些指导性意见,并在博士后基金等方面给予师资博士后一定的政策倾斜<sup>[8]</sup>。的确,师资博士后政策实行初期,人们容易理解政府不加干预、允许基层大胆尝试的思路,但政策实施十年,政府依然没有任何作为,显然是政府管理“缺位”的问题。作为博士后管理机构的人力资源和社会保障部、全国博士后科研流动站管理协调委员会应该顺应国家全面深化改革的总要求,积极制定师资博士后方面的政策,加强对师资博士后政策的引导和监控。

#### 参考文献

- [1] 刘继荣. 师资博士后制度的探索与实践[J]. 中国高教研究, 2007(6): 75-76.  
[2] 许士荣. 中国博士后政策分析[D]. 上海: 华东师范

大学教育科学院, 2010: 24.

- [3] 深圳大学 2014 年招聘 163 名教师及师资博士后公告[EB/OL]. (2013-11-13) [2014-12-13]. <http://www.gaoxiaojob.com/zhaopin/gaoxiaojiaoshi/20131113/107188.html>.  
[4] 我校法学等四个一级学科博士后流动站获准设立[EB/OL]. (2007-09-06) [2014-12-06]. <http://news.fudan.edu.cn/2007/0906/14099.html>.  
[5] 马 骁, 马 莉, 康志亮. 师资博士后制度在高校师资队伍建设中的作用探讨[J]. 中国博士后, 2013(3): 19-23.  
[6] 各年度博士后流动站设站情况[EB/OL]. (2014-02-12) [2014-12-12]. <http://res.chinapostdoctor.org.cn/BshWeb/info.shtml>.  
[7] 裴林保, 官英平. 高校师资博士后培养模式探析——以燕山大学为例[J]. 科技广场, 2012(4): 246-248.  
[8] 周 刚, 夏雪萍. 师资博士后制度的构建与实践[J]. 中国高校科技, 2013(11): 51-53.

(责任编辑 东 彦)

## Review and Outlook on Ten Years' Postdoctoral Teacher Candidate Policy in Chinese Universities

XU Shirong

(Institute of Higher Education, Zhejiang University of Technology, Hangzhou 310032, China)

**Abstract:** With ten years' exploration and practice, postdoctoral teacher candidate policy in Chinese universities has made considerable progress. The size of implementation of postdoctoral policy of teacher in the colleges and universities and the number of postdoctoral policy of teacher has a sharp rise. It is a strong impetus to the reform of teacher employment system, and activates postdoctoral policy. With the comprehensive reform of China entered into a new phase, the postdoctoral teacher candidate policy faces some new challenges, such as the concept of policy is not clear, the policy formation course didn't obey the rule, the policy system is lack of guidance, and the policy implementation is lack of monitoring. These issues need urgent response from the aspects of theory and practice.

**Key words:** postdoctoral teacher candidate; postdoctoral policy; review and outlook