

青年人才发展

DOI:10.15998/j.cnki.issn1673-8012.2025.04.008

学术职业社会化的二次飞跃： 博士后阶段的惯习重塑与角色突破



王馨然

(南京大学 教育研究院, 南京 210023)

摘要:博士后逐渐成为我国高校教师的重要来源,推动博士后的学术职业发展对高校教师队伍建设具有重要意义。既有研究较少关注博士后过渡至学术职业的社会化过程,博士后的学术职业社会化仍是一个亟待揭示的黑箱问题。通过对 40 名“双一流”建设高校科研博士后的深度访谈,探究博士后学术职业社会化的具体过程及内在机制。研究发现:(1)获得期望的学术职业是博士后学术职业社会化的原始动因。(2)培养独立性是博士后学术职业社会化的行动逻辑。博士后通过独立进行知识生产和主动推进共同体融入实现从“依附性科研”到“独立性科研”的惯习重塑,通过自我调适职业身份实现独立学术身份的角色突破。(3)确证独立科研能力是博士后实现学术职业过渡的关键。其中,持续的自我驱动是博士后学术职业社会化的内生动力,组织制度和合作导师构建的自主发展空间是博士后学术职业社会化的重要支持。这反映出博士后学术职业社会化的关键在于形成学术职业所需的独立能力,体现了博士后为实现独立而在学术科研、人际互动、身份塑造等多方面的自我突破。基于此,博士后应注重“自主”而非“规训”,以自我驱动强化独立性养成;扩展教师职责的参与维度,加强学术职业的职前准备;激发学术自主性,提升独立研究能力;构建学术身份认同,突破角色转变壁垒。高校应注重“激励”而非“筛选”,以制度支持赋能博士后的学术职业发展;增强职前培养的价值取向,淡化临时使用的功利色彩;构建自主创新的支持体系,提升博士后制度的激励性而非筛选性;畅通职业发展通道,优化就业分流机制。

关键词:科研博士后;学术职业社会化;独立能力;学术职业过渡

[中图分类号]G644.8 [文献标志码]A [文章编号]16738012(2025)04008+12

修回日期:20250315

基金项目:国家社会科学基金教育学一般课题“组织跨界学习视域下高水平综合大学教师教育的运行模式研究”(BIA230166)

作者简介:王馨然,女,陕西汉中,南京大学教育研究院博士生,主要从事学术职业和教师专业发展研究。

引用格式:王馨然.学术职业社会化的二次飞跃:博士后阶段的惯习重塑与角色突破[J].重庆高教研究,2025,13(4):8+92.

Citation format: WANG Xinran. The second leap in academic career socialization: habitus reshaping and role breakthrough in the postdoctoral stage[J]. Chongqing higher education research, 2025, 13(4): 8+92.

一、问题提出

在学术职业竞争日益加剧的背景下,博士后成为博士毕业生获得学术职业的过渡性选择^[1]。博士后制度于 1876 年起源于约翰·霍普金斯大学,旨在通过设立专项研究基金以培养优秀青年科研人员^[2]。我国的博士后制度于 1985 年正式建立,用以资助和支持已经取得博士学位的青年学者进一步提升独立科研能力^[3]。根据博士后站点的不同,我国博士后大致分为科研博士后和企业博士后两类。前者致力于通过博士后的短期过渡获得高校教职,后者主要为企业部门培养高级研发管理人才。近年来,科研博士后在我国高校师资建设中的重要性不断凸显。中共中央、国务院于 2024 年发布的《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》和 2025 年发布的《教育强国建设规划纲要(2024—2035 年)》均提出,“推动高校将博士后作为教师重要来源”。截至 2023 年 6 月底,我国已累计招收博士后约 34 万人^[4],其中 75.9% 的博士后在出站后加入高校教师队伍^[5]。虽然博士后经历能增加个体在学术界的求职优势^[6],但其过渡性的工作性质也使博士后面临试用期延长、学术身份异化、流动成本和不确定性增加等职业发展困境^[7-8],进而影响以博士后为来源的师资质量。博士后的过渡性“因其既不是上一个状态,也不是下一个状态,所以无法被定义”^[9]。作为连接博士生教育和学术职业的过渡性工作岗位,博士后如何促进个体向学术职业过渡?探究这个黑箱问题对推动博士后的学术职业发展具有重要意义。

社会化是个体获得某一共同体成员所需的知识、技能和价值观,从而形成专业自我的过程^[10]。从个体职业生涯发展的视角来看,博士后的学术职业社会化是在博士生学术职业社会化基础之上的“二次社会化”。博士生阶段的社会化过程已使个体具备一定的研究能力,但其仍需通过博士后阶段的社会化来进一步提升学术能力和学术身份等方面的独立性,以此满足学术职业的需要。故而博士后的学术职业社会化相较于博士生阶段更具进阶性和过渡性,影响个体职前准备与职业过渡的有效衔接。有学者指出,博士后的学术职业社会化是个体获得与长期职业规划相匹配的学术技能和学术习惯^[11],并成长为独立学者的过程^[12]。与博士生的学术职业社会化研究相比,学界对博士后学术职业社会化的探究明显较少^[13],且研究内容集中于博士后的科研创新^[14]和身份构建^[15]。首先,博士后经历能显著提升个体的科研产出数量和产出质量,增加其获得高水平大学教职工作的机会^[16]。发表文章较少的博士后可能离开学术界^[17],因此有学者指出博士后经历对个体最关键的影响在于发展研究能力而非教学能力^[18]。博士后的科研创新受到评价制度和资助制度等结构性因素的影响,如学术评价的绩效导向以及资金投入的不足可能会降低博士后的科研产出质量^[19-21]。其次,博士后的身份构建受到自身角色期待与导师角色安排的双重影响^[22]。来自合作导师的多元任务分配使得博士后在准大学教师、独立科研者、学生和副导等多种角色间面临身份冲突^[23],产生“廉价学术雇员”而非“高级科研人员”的身份异化感知^[24]。尽管如此,既有研究依然强调合作导师在博士后学术职业社会化中的重要性,因为来自合作导师的支持能够降低不确定性对博士后学术职业发展的阻碍^[25]。然而,上述研究多从结果视角出发探讨博士后的科研产出和身份感知,较少对博士后学术职业社会化的具体过程进行内在剖析,难以呈现个体行为和身份在社会化过程中的转变与发展。鉴于此,本研究聚焦博士后的学术职业社会化过程,通过考察博士后在这一过程中的行为选择、身份塑造和意义建构,探究博士后学术职业社会化的具体过程和内在机制。

二、研究设计

(一)数据收集

本研究以高校科研博士后为研究对象,以博士后的培养规模及培养成效为标准选取 4 所“双一

流”建设高校作为案例高校。其中 A 校和 B 校是华北地区首批设立博士后科研流动站的高水平综合性大学,C 校是华南地区具有中等博士后培养规模的综合性大学,D 校是西北地区一所博士后培养规模较小的农林类大学。在研究对象的抽样上,研究者通过目的性抽样和滚雪球抽样的方式,在考虑高校、性别、学科等因素差异的基础上,对 40 名科研博士后进行半结构式访谈(见表 1),并以“学校-序号-学科”的方式对受访者进行匿名化处理(NS 代表自然科学,SS 代表人文社会科学,IS 代表交叉学科)。访谈内容围绕博士后在站期间的工作参与、职业准备与求职经历,访谈时长通常在 50-80 分钟。

表 1 受访者基本信息

学校	编号	性别	学科	学校	编号	性别	学科
A 校 (10)	A-01-NS	男	工学	C 校 (12)	C-01-NS	男	理学
	A-02-SS	女	管理学		C-02-SS	女	教育学
	A-03-SS	女	文学		C-03-SS	女	文学
	A-04-SS	女	经济学		C-04-IS	男	交叉学科
	A-05-SS	男	管理学		C-05-SS	女	文学
	A-06-SS	女	经济学		C-06-NS	男	工学
	A-07-SS	女	管理学		C-07-NS	男	工学
	A-08-SS	女	教育学		C-08-IS	男	交叉学科
	A-09-SS	女	文学		C-09-NS	男	理学
	A-10-IS	男	交叉学科		C-10-NS	男	理学
B 校 (9)	B-01-SS	男	教育学	D 校 (9)	C-11-NS	男	理学
	B-02-SS	男	教育学		C-12-NS	女	理学
	B-03-NS	男	农学		D-01-NS	男	农学
	B-04-IS	女	交叉学科		D-02-NS	男	工学
	B-05-IS	男	交叉学科		D-03-NS	女	农学
	B-06-IS	女	交叉学科		D-04-NS	女	工学
	B-07-SS	男	教育学		D-05-NS	女	农学
	B-08-IS	女	交叉学科		D-06-NS	女	农学
	B-09-NS	男	工学		D-07-NS	男	医学
					D-08-NS	男	农学
					D-09-NS	男	农学

(二)数据分析

1. 开放编码

经受访者同意,研究者对所有访谈进行了录音与转录,共形成 50 余万字的质性文本。本研究借助 Atlas. ti 软件对收集到的质性文本进行三级编码。在开放编码中,研究者通过解构和逐句贴标签的方式得到 304 个初始概念。接着对这些初始概念进行反复的比较、整合与归纳,将指向同一现象的标签联结成一个意义完整的“类属”(category),并确定类属的属性和维度(见表 2)。

2. 轴心编码

根据施特劳斯(Strauss)等提出的编码范式模型(coding paradigm model)进行轴心编码,即将类属按照 A 因果条件(causal conditions)—B 现象(phenomenon)—C 情境(context)—D 中介条件(intervening conditions)—E 行动/互动策略(action/interaction)—F 结果(consequences)的顺序关联起

来^[26](见表3)。该编码范式模型有助于围绕研究问题对质性文本进行再概念化,以及对概念类属进行再组织。引发博士后一系列行为选择的核心事件是“实现学术职业的成功过渡”,因此将其作为本研究的现象以连贯所有资料。产生这一现象的因果条件是博士后学术职业意向的确认以及求职预期的形成。现象的一系列特定属性或发生的特定条件是情境,研究的具体情境是博士后正式进入学术工作场域。中介条件是对现象和行动具有影响作用的因素,包括自我驱动、制度供给和导师支持。行动/互动策略是在特定条件下针对某现象而采取的管理、处理和执行的策略,包括独立进行知识生产、主动推进共同体融入和自我调适职业身份。最后,这些行动带来的结果是在确证独立科研能力的基础上流向学术职业。

表2 类属—属性—维度编码

类属		属性	维度
意向确认		意向类型	学术职业、非学术职业
		个人兴趣	高、低
		学科特质	软学科、硬学科,就业面宽、就业面窄,市场积极、市场消极
		环境吸引	学术自由、职业稳定性
		求职预期	双一流高校、非双一流高校,有学位点、无学位点等
职业准备	知识生产	确立方向	自行确立研究方向、与合作导师的研究方向进行融合
		课题申请	规划路径、人员分配、经费管理、实验室管理、安全管理等
		行为特征	依赖、独立
	共同体融入	互动主体	师门、学术共同体、政府部门、企业部门
		互动途径	论文指导、实验指导、学术会议、纵向课题、横向课题
		行为特征	被动、主动,随意、重视
	身份调适	身份类型	以工作为包装的博士生、合作导师的合同工、高校教师的预备役、独立的科研工作者
		身份困境	半教师半学生、既非教师又非学生
		身份转变	参与教师工作、履行教师职责、主动界定身份
		行为特征	外部规训、自我调适
职业流动	能力确证	确证标准	独立科研能力
		确证结果	学术职业、非学术职业
	过渡意义	过渡特征	筛选分流、职前培养、承上启下
	自我驱动	动力来源	自主性、独立性、创造性等
影响因素		自驱程度	低、高
		制度层次	国家、学校、设站单位
		制度供给	培养管理制度、考核评价制度等
	导师支持	制度弹性	低、高
		导师角色	师傅或师父、老板、博士后的科研合作者
		交往互动	学术性互动、事务性互动、情感性互动
		博士后自由度	低、高
发生情境	学术场域	场域特征	学术性、工作性

表 3 轴心编码 A-F 范式模型

范式模型	内容
A(因果条件)	确认学术职业意向、明确学术求职预期
B(现象)	实现学术职业的成功过渡
C(情境)	正式进入学术工作场域
D(中介条件)	自我驱动、制度供给、导师支持
E(行动/互动策略)	独立进行知识生产、主动推进共同体融入、自我调适职业身份
F(结果)	确证独立科研能力、流向学术职业

3. 选择编码

在轴心编码完成后,进一步整合具有统领性的核心类属并进行选择编码,构建高校科研博士后学术职业社会化的理论框架图(如图 1)。本研究将“博士后的学术职业社会化”作为核心类属,梳理如下故事线:个体在确认学术职业意向后,以获得期望的学术职业为动机入站成为博士后。在自我驱动、制度供给和导师支持的良性互动下,博士后通过独立进行知识生产、主动推进共同体融入和自我调适职业身份实现对自身独立科研能力的确证,从而顺利过渡至学术职业。由于访谈资料分析已无法再发展出新的概念和理论见解,故而认为本研究已具备理论饱和性。

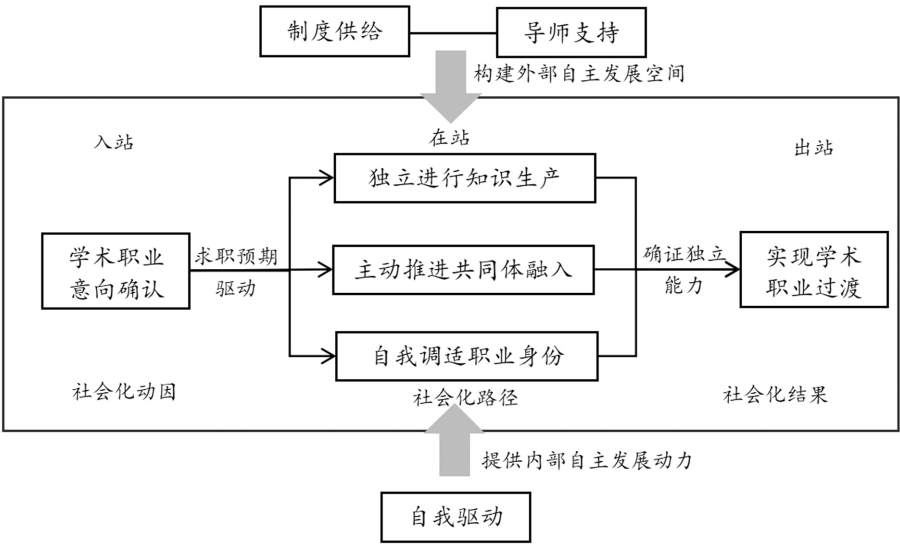


图 1 高校科研博士后学术职业社会化理论框架

三、博士后学术职业社会化的历程描绘

(一)获得期望的学术职业:博士后学术职业社会化的动因

不同于博士生阶段的学历教育性质,博士后是一种过渡性的、固定期限的学术岗位,从事博士后工作标志着个体正式进入学术工作场域。获得期望的学术职业是博士后学术职业社会化的动因,具体表现为确认学术职业意向和明确学术求职预期。

1. 确认学术职业意向

形成职业兴趣并表达初步的职业选择是个体职业发展的预备阶段,影响个体的行动策略选择^[27]。确认学术职业意向是博士后学术职业社会化的起点。博士后的学术职业意向大多在博士生教育阶段甚至更早的时期就已形成,个体因素、学科特质和学术环境是博士后选择学术职业的主要原

因。在个体因素上,个人性格与学术职业的适配度越高、个体的学术志趣越强,其学术职业意向就越坚定。在学科特质上,学科的市场化程度越低、就业范围越窄,博士后的学术职业意向就越强烈。“我们学科的就业没有选择,只能去做大学老师。”(C-05SS)在学术环境上,相较于需要“固定打卡”和“岗位换代”较快的私营部门,高校的学术自由和环境稳定性是博士后追求学术职业的主要原因。“虽然高校的薪资待遇没有优势,但你还是会出于稳定性或者自由度等因素选择学术职业。”(A-10IS)

2. 明确学术求职预期

在确认学术职业意向的基础上,博士后在入站时就形成明确的求职预期,获得期望的学术职业是博士后学术职业社会化的原始驱动。受访者大多将中部及沿海地区的“双一流”建设高校作为求职目标,并要求目标高校具有硕博学位授权点或配备独立的实验室。这一求职预期促使部分个体在博士毕业时“有业不就”,反而主动选择从事博士后工作来进一步提升就业竞争力,以此获得学术平台、薪资待遇、发展前景与自身期望更加匹配的学术职业。“既然选择做博士后肯定还是要找教科研工作,并且要通过(博士后)这个跳板找到更好的学术职业。”(A-02SS)博士后将积累求职所需的学术资本作为这一阶段的首要目标,即使业界高薪聘请的机会存在,也不会促使科研博士后放弃学术职业。虽然极少数博士后在站期间因实验和论文发表遇挫而短暂动摇过学术职业意向,但他们在克服学术困难后仍选择从事学术职业。博士后流向非学术职业更多是学术劳动力市场筛选的结果,而非博士后因学术职业意向更改的主动选择。这与欧美国家博士后非学术职业意向的提升以及离开学术轨道人数的增多存在明显不同^[28]。“我们学科业界和学术界的薪酬差距是巨大的。互联网大厂给我的年薪是一百万,这是高校不可能给的薪酬。但我并没有考虑过去业界,从我选择学术职业起我就过了高薪诱惑这一关。除非哪天我发现自己在高校混不下去了才会放弃学术职业,但目前来看并不是这样的情况。”(C-04IS)

(二) 独立性养成:博士后学术职业社会化的行动逻辑

为实现求职期望,博士后通过独立进行知识生产、主动推进共同体融入和自我调适职业身份进行学术职业准备,以实现从“依附性科研”到“独立性科研”的惯习重塑和独立学术身份的角色突破。其中,自我驱动、制度供给和导师支持共同影响博士后向独立转变的社会化进程和成效。

1. 独立进行知识生产

不同于博士生将积累知识和学习研究作为主要任务,博士后要独立地进行知识生产。首先,博士后会突破读博期间在研究方向上的依赖性和模糊性,确立自身可以长期深耕的研究方向。尤其是在依赖实验设备的理工类学科,部分博士生的研究方向因受课题组方向的限制而由导师直接指定。因此,博士后阶段确立自身的研究方向不仅是其独立的符号标志,也是其独立进行知识生产的重要前提。“首先得有独立的 idea,没有独立思想就不要谈独立科研。”(B-03NS)已有的学术积累和未来的可持续性为博士后确立研究方向的主要考量因素。部分博士后因学缘关系的延续或继续博士阶段的研究,选择在已有研究的基础上继续自身的研究方向。但也有博士后在进入新的设站单位后,因原有研究方向与合作导师的研究方向不同而主动转型,通过学科专业的横向交叉确立新的研究方向,因此有受访者指出博士后阶段是“进行专业转变的窗口期”(C-03SS)。

其次,拥有独立的课题申请权是博士后与博士生最大的区别。本研究中有 52.5% 的博士后获得了国家博士后科学基金或国家自然/社会科学基金的资助,从“参与课题”到“申请课题”的转变是博士后独立科研的必经之路。以独立身份申请课题的博士后需要对课题进行全过程管理,包括“规划实施路径、跟进实验进度、安排人员分工、管理经费设备等”(C-08IS)。博士后能在课题管理的实践中强化独立科研工作者的身份主体意识,通过提升研究的持续性和拓展性形成自己的研究链条。

“从被动的角色变为主动的角色,自己独立承担项目管理、技术攻关以及成果发表。”(C-08IS)“课题研究之前是导师需要思考的问题,学生是完全不用思考的。但博士后必须要有长远的规划,这个课题结束了怎么让下一个课题承接上,这是你自己要考虑好的问题。”(D-07NS)

在博士后独立进行知识生产的过程中,适度的导师支持和较强的自我驱动是博士后从“依附性科研”到“独立性科研”转变的重要条件。不同于博士生教育期间“手把手式”的细致指导,合作导师在这一阶段仅发挥“方向掌舵”和“资源补给”的作用,即仅帮助博士后把关课题方向或提供所需资源,而不对课题内容和研究过程进行干涉。“合作导师不会要求你去做他想做的事情,他只会说在他的平台上,他有这样的科研条件、软硬件设施和团队配置,你能做的就是怎样发挥你最大的潜力。”(C-10NS)但这种强调自主探索的支持性指导方式还需博士后具备较强的自我驱动,以此摆脱“有导师罩着就行”(C-05SS)的依附性心理并独立解决学术研究中面临的问题,只有这样才能实现自我突破并向独立转变。“合作导师招聘博士后就是让你自己做研究的,如果还需要导师手把手地教你、督促你,那就没有必要付工资聘请博士后。”(C-12NS)

2. 主动推进共同体融入

随着科研独立性的提升,个体的学术互动也会呈现更广泛的交往关系^[29]。学术互动是博士后融入学术共同体的主要途径,包括对内的师门互动和对外的共同体联结。博士后的自我驱动在其共同体融入中发挥着重要的推动作用,表现为博士后学术互动的积极性和主动性较读博期间有显著提升。在师门内部,博士后通常被视为“大师兄/师姐”,在研究生的学术科研中扮演“引路人”的角色。博士后会对研究生的实验研究和论文发表进行学术指导,此外还会给予研究生一定的情感关怀与心理疏导,成为合作导师与学生之间的沟通桥梁。相较于以尊师重道为内核的导生关系,博士后与研究生之间的指导关系更加平等轻松,是一种基于对话的双向互动。“其实我有点像学生跟老师之间的桥梁。我会传达老师的想法给学生,同时学生遇到学业和心理上的问题也会找我沟通,所以我们的关系更亲近。”(C-06NS)这不仅使博士后的学生指导能力和指导质量得到了有效提升,同时也有助于博士后建立起导师的身份认同,因此博士后对待学生指导这项工作的态度普遍较为积极。“如果博士后阶段无法独立地指导学生,那等找到教职以后再转变为导师身份就会比较困难。”(A-10IS)

此外,博士后还会突破师门的界限与学术共同体进行互动交流,从而建立有助于自身学术职业发展的关系网络。具体而言,博士后会主动依托学术会议和纵向课题与学术共同体进行交流互动,部分博士后还会通过横向项目与政府、企业等非学术部门搭建合作关系。“读博时跑出去参会就是想旅游,但现在不会这样了。现在只要有交流,我就会去参加,因为这对我融入共同体还是挺重要的。”(D-04NS)博士后在这一过程中具有较强的主体意识,注重凭借自身的科研能力和学术代表作与共同体进行互动,而非仅仅依靠合作导师的头衔或声誉。“你能否进入学术圈的关键肯定是你的学术水平。如果你只是跟别人讲我是谁的学生或者谁的博士后,人家为什么要跟你合作?所以一定要有自己的想法,要有自己的代表作,要有自己的科研体系,这样才能与学术圈进行互动。”(B-05IS)

3. 自我调适职业身份

构建学术职业身份是博士后学术职业社会化中最重要也是最复杂的一步。从自我认知来看,近七成的受访者表示其博士后在站期间的身份是“尴尬的”(B-02SS),面临“半学生半教师”(B-09NS)或“既非学生又非教师”(C-04SS)的身份困境。部分博士后因学缘关系的延续以及“学位化”的博士后培养制度而延续了学生的身份,出现“以工作为包装的博士生”(A-06SS)、“高薪的博士生(这里的高薪是与博士期间相比而言的)”(B-07SS)、“super doctor(超级博士生)而非 post-doctor(博士后)”(B-09NS)等身份感知。还有部分博士后被合作导师视为实现个人利益的学术工具,从而产生“导师的合同工”(B-02SS)、“领导(合作导师)的下级”(D-04NS)等身份感知。从他人认知看,博士后的学术

身份缺乏认同基础,通常被认为“等同于博士生”(D-02NS)或“某老师的学生”(G-03SS)。

博士后学术身份的多元化感知与博士后的制度设计密切相关。首先,相关制度中博士后的模糊定位使其学术身份缺少合法支撑。《关于改革完善博士后制度的意见》将博士后界定为“国家有目的、有计划培养的高层次创新型青年人才,在站期间是具有流动性质的科研人员”。这一定义缺少对不同类型博士后身份的划分,也缺少对博士后与正式教师身份的区别,导致博士后难以匹配与自身身份相符的权利保障。其次,博士后制度价值的偏移导致博士后的学术身份被异化为工具身份。博士后制度逐渐演变为高校雇佣和使用临时性科研人才的工具,有悖于将其作为储备师资的制度逻辑^[30]。最后,博士后制度的“学位化”倾向致使博士后难以摆脱学生身份下的惯习。4所案例高校的博士后培养制度均设有开题、中期考核和出站报告等考核流程,并将论文发表和课题主持作为出站考核的主要依据。这类似于博士生培养过程中的资格考试、开题报告、中期考核、论文评审与答辩等环节,与博士后向独立学者转变的培养定位不符。“博士后逐渐成为一种学位化的东西。博士后原本的定义其实是具有过渡性质的科研工作,不过在A大这种单位,博士后出站要组织专家外审出站报告,这就很像小论文和学位论文的外审环节。外审后还要组织专家答辩,这样算下来和攻读学位差不多。”(A-04NS)

尽管如此,仍有博士后通过建立“学术职业接班人”的身份认同实现了角色突破。这主要依赖于博士后自我身份意识的觉醒,即注重在履行教师职责的过程中主动褪去学生身份,并划分“导师的合同工”与“学术职业接班人”的身份界限。无论是制度规定还是导师要求,对想要完成身份转变的博士后来说,都要积极参与教师工作。他们十分重视自身独立能力的培养,乐于通过课题申请、学生指导、学术交流等活动来推动自身从博士毕业生向高校教师身份的转变。“博士后不可能像博士生一样把全部精力投入一线实验中,而是也需要指导学生和设计课题,这就是向教师角色的过渡。”(D-07NS)此外,博士后还会在合作导师的正向影响下进一步内化学术职业规范。博士后的合作导师通常是某个领域具有影响力的专家学者,他们不仅在学术上有深厚的造诣,同时也有着多年的学生指导经验。当合作导师在学术科研和为人处世上为博士后树立了良好的职业典范时,博士后会具象化学术职业标准并加强学术职业认同,表现为树立“严谨治学、追求卓越、注重质量、关注国家需求”(G-10NS)的学术态度,以及形成“因材施教、平等对话、关注学生发展”(G-03SS)的教育理念。

(三)实现职业过渡:博士后学术职业社会化的结果呈现

在完成以独立性培养为核心的知识生产、共同体融入和身份调适等社会化过程后,博士后需在确证独立科研能力的基础上实现学术职业过渡,以此促进博士后的承上启下与合理分流。

1. 过渡前提:确证独立的科研能力

确证独立的科研能力是博士后流向学术职业、完成职业过渡的前提。这种确证既包括博士后对其独立科研能力的自我确证,也包括以学术发表和课题主持为符号标识的外部确证^[31]。自我确证是博士后在职前对其能否胜任学术职业的自我判断,体现为博士后在出站时对自身“学术职业熟练工”(A-03SS)身份的评价。虽然博士后并非正式的教职岗位,但其工作内容与正式教职存在相似性,这为个体提供了“学术职业的实习机会”(G-03NS)。博士后经历激励个体在职前完成从博士毕业生向高校教师转变的社会化过程,从而在正式入职后能够快速适应高校教师的学术身份并独立承担相应工作。“有博士后的过渡,你入职后就能直接上手工作。别人入职后才开始为学术职业打基础,而你已经是在博士后阶段打完了。”(G-08IS)在外部确证上,博士后在这一阶段的学术发表和课题主持能力相较于读博期间有了显著提升,这增加了其在绩效主导的教师聘任制度下的求职优势。“这一时期的学术积累让我求职的选择范围变大了,平台也变得更好了。”(D-04NS)

2. 过渡适应:承上启下的职业连接

博士后经历除了培养个体的独立研究能力外,还在其职业过渡中发挥着承上启下的连接作用。博士后连接着博士生教育与学术职业,为想要从事学术职业但仍需进一步提升学术能力的博士毕业生提供了“缓冲”,使其可以通过博士后阶段的科研训练进一步提升学术胜任力。有受访者表示,虽然博士后阶段的工作压力较大,但其对学术职业发展具有重要意义。“(博士后的)承上启下是比较重要的。如果博士毕业直接给你一个教职,你其实是很不适应的,因为从学历教育到学术职业的转变太大了。但如果有一个博士后阶段,你就可以提前去适应学术职业。”(D-07IS)此外,相较于在入职后独立进行职业适应,博士后可以获得合作导师和科研团队的指导与支持,降低了个体在学术职业社会化过程中的盲目感和孤独感。“和博士生相比,贸然进入学术界,很多东西你是不知道的,但是博士后在合作导师的引领下就会好很多。”(B-02SS)

3. 过渡结果:学术职业的合理分流

基于对自身独立科研能力的确证,博士后可以更合理地进行职业流动。成功确证独立科研能力的博士后不仅会坚定地选择学术职业,还在一定程度上实现了“就业期望”。“博士后带给我最大的影响是让我从学术小白成长为独立的学术研究者,如果没有博士后这两年的经历,我是肯定无法入职985高校的。”(A-02SS)此外,47.5%的受访者在比博士毕业院校更好的高校从事博士后工作,这使得博士后经历作为一种“学历符号”显著增加了个体的求职优势。“我的本科和硕士都是双非学校,如果没有在A大的这段博士后经历,我很难来到M大(某亚洲排名前40名的高校)做助理教授,所以博士后经历对我来说非常重要。”(A-03SS)对未能确证独立科研能力的博士后而言,他们也可以在出站时及时调整职业路线并采取多元化就业的策略,这在国外博士后的职业选择中表现得更加明显。学术劳动力市场的趋于饱和导致在许多国家只有极少数博士后能在出站后获得稳定的高校教职岗位^[32-33],因此部分博士后也会积极发展语言、交际和管理等非学术技能,以增加其在非学术劳动力市场就业的机会^[34]。“一方面你不得不做博士后,但另一方面你做了博士后也不一定保证你就能找到教职。所以这个时候就要再次权衡我究竟适不适合从事学术职业?我的就业目标和学术能力到底是什么样的?我是不是真正喜欢这个方向?然后再根据就业形势进行综合考虑。如果答案是肯定的,那就要全力以赴。如果不是,那就要做好多元化就业的准备。”(B-01SS)

四、结论与建议

(一)研究结论

第一,获得期望的学术职业是博士后学术职业社会化的动因。在学术求职预期的原始驱动下,博士后将积累职业发展所需的学术资本作为这一阶段的首要目标,以期在出站后获得在学术平台、薪资待遇和发展前景等方面更加符合自身期望的学术职业。博士后的学术职业意向较为坚定,不会轻易因薪资等外部因素而改变,这也激发了其在学术职业社会化过程中的自我驱动。

第二,培养独立性是博士后学术职业社会化的核心,也是其惯习重塑和角色突破的关键,受自我驱动、制度供给和导师支持的共同影响。首先,博士后将教师职责的职前参与作为社会化路径,通过独立进行知识生产和主动推进共同体融入实现自我从“依附性科研”到“独立性科研”的惯习重塑。在此基础上,博士后通过在学生、合同工等不同身份感知间的自我调适,实现从“半学生半教师”或“既非学生又非教师”的模糊身份到“学术职业接班人”的独立身份的角色突破。这一过程不仅对博士后提升学术职业技能、内化学术职业规范、塑造学术职业认同具有重要意义,同时还扩展了博士后在学术科研、人际互动、职业身份等多维度独立的社会化内涵。其次,博士后的自我驱动、组织制度、合作导师是影响博士后能否实现惯习重塑和角色突破的关键因素。相较于结构功能主义下被规训的社会化,博士后的学术职业社会化更多是个体在求职期望下自我驱动的社会化,因此博士后的能动性

与组织制度及合作导师的赋权性至关重要。当博士后的自我驱动和外部给予的自主空间不足时,博士后便可能面临无法独立科研、难以转变身份等社会化困境。

第三,确证独立的科研能力是博士后完成学术职业过渡的阈限条件。当独立科研能力得到确证时,博士后能够跨越学术阈限并成功流向学术职业,而未能确证独立科研能力的博士后则需要考虑多元化就业。这一结论不仅表明实现独立在博士后学术职业社会化中的核心地位,同时也体现了博士后制度承上启下和合理分流的调节作用。一方面,博士后制度的“承上”能为具有学术职业意向但尚不具备学术职业能力的博士毕业生提供继续成长的平台,“启下”则为高校培养已经完成社会化过程的“学术职业熟练工”。另一方面,基于博士后对自身独立科研能力的确证结果,博士后可以更合理地选择求职类型与求职层次,从而促进学术劳动力市场的合理分流。

(二)政策建议

为推动博士后的学术职业发展,本研究提出如下政策建议。

1.“自主”而非“规训”:以自我驱动强化独立性养成

博士后应强化自我驱动,主动促进独立性养成和学术身份转变。首先,扩展教师职责的参与维度,加强学术职业的职前准备。除了以论文发表为主的参与外,博士后应积极推动在课题申请、学生指导、共同体交流等方面的多维参与,在条件允许的情况下还可以尝试对课程教学、社会服务等方面的广泛参与。其次,激发学术自主性,提升独立研究能力。博士后学术职业社会化的核心在于形成独立研究能力,因此博士后应注重调动和激发自身的主观能动性,通过课题主持、学术网络扩展和学术话语权构建等途径发展独立研究的能力与品质。最后,构建学术身份认同,突破角色转变壁垒。博士后需建立起高校教师身份的主体性认知,在知识掌握、职业技能、价值观念等方面达到学术职业的要求,完成从“科研学徒”到“独立学者”、从“博士毕业生”向“高校教师”的身份转变。

2.“激励”而非“筛选”:以制度支持赋能职业发展

高校应为博士后提供独立探索的自主空间,增强博士后学术职业发展的制度保障。首先,强化博士后制度职前培养的价值取向,淡化临时使用的功利色彩。博士后作为青年科技人才中活跃的生力军,高校应明确其作为“师资储备人才”的身份定位。通过建立更符合博士后成长特点的培养制度,强化博士后学术职业发展的制度保障,消解博士后岗位临时使用的工具属性。其次,构建强调自主、鼓励创新的支持体系,增强博士后制度的激励性而非筛选性。例如,高校可以对博士后采取弹性的考核机制和差异化的评价标准,为博士后产出高质量、原创性的学术成果提供制度和资源保障。最后,畅通博士后的职业发展通道,优化博士后的就业分流机制。高校应加强博士后聘任与教师聘任的连接贯通,发挥博士后承上启下的过渡作用。同时,加强对博士后学术职业发展的生涯指导,为博士后的校际流动和多元化就业提供相应支持。

参考文献:

[1] SARRICO C S. The expansion of doctoral education and the changing nature and purpose of the doctorate[J]. Higher education,2022,84:12991315.

[2] 王云鹏. 博士后科研工作发展探索[M]. 北京:北京邮电大学出版社,2021:1.

[3] 李政道:独具特色的中国博士后制度前程似锦[EB/OL]. (2005-10-24)[2025-02-23]. https://www.cas.cn/jypx/gzdt/200510/t20051024_1699546.shtml.

[4] 图表:我国累计招收博士后约 34 万人[EB/OL]. (2023-06-29)[2025-02-01]. https://www.gov.cn/zhengce/jiedu/tujie/202306/content_6889065.htm

[5] 沈文钦,许丹东. 优秀的冒险者:中国博士后的职业选择与职业路径分析[J]. 中国高教研究,2021(5):7078.

[6] NERAD M, CERNY J. Postdoctoral patterns, career advancement and problems[J]. Science,1999,285:15331535.

[7] 王思懿. 科研主力军还是学术临时工:瑞士博士后多重角色冲突与发展困境[J]. 比较教育研究,2022,44(2):3341.

- [8] NORDLING L. Postdoc career optimism rebounds after COVID in global Nature survey[J]. Nature,2023,622:419422.
- [9] 道格拉斯. 洁净与危险[M]. 黄剑波,卢忱,柳博赞,译. 北京:民族出版社,2008:121.
- [10] WEIDMAN J C, TWALE D J, STEIN E L. Socialization of graduate and professional students in higher education: a perilous passage? [R]. San Francisco:Jossey-Bass,2001.
- [11] YANG L, WEBBER K L. A decade beyond the doctorate: the influence of a US postdoctoral appointment on faculty career, productivity and salary[J]. Higher education,2015,70:667687.
- [12] ANTONY J S. Reexamining doctoral student socialization and professional development: moving beyond the congruence and assimilation orientation[J]. Higher education:handbook of theory and research,2002,17:349380.
- [13] HAMANN J, VELARDE K S. Academic socialization: on a neglected effect of competition in science[EB/OL]. 2024-10-03)[20250223]. <https://doi.org/10.1007/s1073402401322x>.
- [14] PAUL S. Postdoctoral training for new doctoral graduates: taking a step beyond a doctorate[J]. American journal of occupational therapy,2001,55(2):227229.
- [15] AKERLIND G S. Postdoctoral researchers: roles, functions and career prospects[J]. Higher education research & development,2005,24(1):2440.
- [16] 叶晓梅,马莉萍. 博士后经历能否帮助博士获得高水平大学教职:基于某顶尖大学十届博士毕业生的追踪研究[J]. 教育学报,2024,20(6):149165.
- [17] RYAN J. More than 40% of postdocs leave academia, study reveals[EB/OL]. (2025-01-21)[2025-02-24]. <https://www.nature.com/articles/d4158602500142y>.
- [18] HORTA H. Holding a post-doctoral position before becoming a faculty member: does it bring benefits for the scholarly enterprise? [J]. Higher education,2009,58(5):689721.
- [19] AHMED M Z, PLOTKIN D, QIU B, et al. Postdocs in science: a comparison between China and the United[J]. Bioscience,2015,65(11):10881095.
- [20] 姚云. 中国博士后日常经费资助的改革设想[J]. 国家教育行政学院学报,2013(2):2831.
- [21] 马立超,姚昊. 学术评价如何影响博士后科研创新能力发展:基于42所“双一流”建设高校的实证调查[J]. 湖南师范大学教育科学学报,2024,23(2):97108.
- [22] 徐东波. 论博士后角色冲突:理论·诱因·调适[J]. 中国科技论坛,2019(11):164171.
- [23] 宋佳,张运吉,郑亦成. 艰难的进阶者:大学博士后工作时间分配与角色身份认知[J]. 中国人民大学教育月刊,2022(4):5468.
- [24] CANTWELL B, TAYLOR B J. Internationalization of the post-doctorate in the United States: analyzing the demand for international postdoc labor[J]. Higher education,2013,66(5):554567.
- [25] NASTESJO J. Navigating uncertainty: early career academics and practices of appraisal devices[J]. Minerva,2021,59:237259.
- [26] 陈向明. 扎根理论在中国教育研究中的运用探索[J]. 北京大学教育评论,2015,13(1):215,188.
- [27] LENT R W, BROWN S D. Social cognitive model of career selfmanagement: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span[J]. Journal of counseling psychology,2013,60(4):557568.
- [28] SAUERMAN H, ROACH M. Why pursue the postdoc path? [J]. Science,2016,352(6286):663664.
- [29] GARDNER S K. “What’s too much and what’s too little?”: the process of becoming an independent researcher in doctoral education[J]. The journal of higher education,2008,79(3):326350.
- [30] 蒋贵友,荀渊. 突破身份藩篱:高校博士后制度的变迁演化与路径创新[J]. 研究生教育研究,2024(3):5461.
- [31] 张海生. 博士生学术发表的规训效应与早期学术职业发展[J]. 重庆高教研究,2025,13(3):6378.
- [32] 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.
- [33] DAWSON N. Post postdoc: are new scientists prepared for the real world? [J]. BioScience,2007,57(1):16.
- [34] VAN DER WEIJDEN I, TEELKEN C, DE BORE M, et al. Career satisfaction of postdoctoral researchers in relation to their expectations for the future[J]. Higher education,2016,72:2540.

(责任编辑:杨慷慨 张海生 校对:张海生)

The Second Leap in Academic Career Socialization: Habitus Reshaping and Role Breakthrough in the Postdoctoral Stage

WANG Xinran

(*Institute of Education, Nanjing University, Nanjing 210023, China*)

Abstract: Postdoctoral researchers are gradually becoming a vital talent pool for faculty recruitment in Chinese universities, making their academic career development crucial for enhancing higher education faculty construction. The existing research has paid limited attention to the socialization process of postdoctoral researchers transition into academic careers, leaving their academic career socialization as a “black box” that urgently requires exploration. Through in-depth interviews with 40 postdoctoral researchers in scientific fields at China’s “Double First-Class” universities, an investigation was made on the specific processes and underlying mechanisms of academic career socialization of postdoctoral researchers. The findings show that: firstly, securing a desired academic position serves as the primary motivation for postdoctoral researchers’ academic career socialization. Secondly, cultivating independence constitutes the core logic of their socialization process. Postdoctoral researchers reshape their academic habits from “dependent research” to “independent research” by independently producing knowledge and proactively integrating into academic communities. Also, they achieve role breakthroughs through selfadjustment of professional identity by constructing an independent academic identity. Thirdly, the validation of independent research capabilities emerges as the critical determinant of successful academic career transition. Crucially, sustained selfagency serves as the endogenous driver, while institutional support and supervisory mentorship jointly constitute enabling conditions for socialization, which reflects that the key to the socialization of the postdoctoral academic profession lies in the formation of independent abilities required for the academic profession, and embodies the postdoctoral students’ selfbreakthroughs in multiple aspects such as academic research, interpersonal interaction, and identity shaping in order to achieve independence. Accordingly, postdoctoral scholars should focus on “selfdetermination over discipline”, and strengthen the cultivation of independence through selfmotivation, including expanding multidimensional participation in faculty responsibilities to strengthen pre-career preparation, stimulating academic autonomy and enhancing independent research capabilities, reconstructing scholarly identity to overcome role transition barriers. Universities should focus on “incentive” rather than “selection”, supporting the academic career development of postdoctoral researchers through institutional support. Specifically, it includes: enhancing the value orientation of pre-employment training, reducing the utilitarian color of temporary use; building a support system for independent innovation, enhancing incentives rather than selection; and smoothing the career development channels, optimizing the employment allocation mechanism.

Key words: postdoctoral researchers; academic professional socialization; independence; academic career transition