




国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION


“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·国外人才发展丛书

博士后制度的国际比较

BOSHIHOU ZHIDU DE GUOJI BIJIAO

 中国人力科学研究院 编

刘宝存 袁利平 主编

 党建读物出版社



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·国外人才发展丛书

博士后制度的国际比较

BOSHIHOU ZHIDU DE GUOJI BIJIAO

 中国人力科学研究院 编

刘宝存 袁利平 主编

 党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

博士后制度的国际比较 / 刘宝存, 袁利平主编; 中国人事科学研究院编. —北京: 党建读物出版社, 2016. 3

(人才强国研究出版工程. 国外人才发展丛书)
ISBN 978-7-5099-0707-8

I. ①博… II. ①刘… ②袁… ③中… III. ①博士后—教育制度—对比研究—世界 IV. ①G644.8

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第015620号

博士后制度的国际比较

BOSHIHOU ZHIDU DE GUOJI BIJIAO

中国人事科学研究院 编

刘宝存 袁利平 主编

责任编辑: 谢洪波

责任校对: 郭涛

封面设计: 创造力

出版发行: 党建读物出版社

地 址: 北京市西城区南横东街6号(邮编:100052)

网 址: <http://www.djcb71.com>

电 话: 010-58587632/7681

经 销: 新华书店

印 刷: 北京中科印刷有限公司

印 数: 1—3000

2016年3月第1版 2016年3月第1次印刷

710毫米×1000毫米 16开本 24.5印张 357千字

ISBN 978-7-5099-0707-8 定价: 61.00元

本社版图书如有印装错误, 我社负责调换(电话:010-58587660)

目 录

第一章 博士后制度的性质和作用	1
第一节 博士后的性质和类型	1
第二节 博士后制度的产生与发展	11
第三节 博士后制度在社会发展中的地位和作用	26
第二章 美国博士后制度	35
第一节 美国博士后制度概述	35
第二节 美国博士后培养制度	48
第三节 美国博士后管理体制	54
第四节 美国博士后资助制度	67
第五节 美国博士后质量监控与评价制度	71
第六节 美国博士后制度的特点、存在的问题与发展趋势	76
第三章 加拿大博士后制度	91
第一节 加拿大博士后制度概述	91
第二节 加拿大博士后培养制度	96
第三节 加拿大博士后管理制度	99
第四节 加拿大博士后资助制度	102
第五节 加拿大博士后制度的特点与问题	111
第四章 德国博士后制度	115
第一节 德国博士后制度概述	115

第二节	德国博士后制度发展与现状	124
第三节	德国博士后资助制度	130
第四节	德国博士后培养与管理制度	140
第五节	德国博士后制度的特点、问题与改革方向	151
第五章	法国博士后制度	159
第一节	法国博士后制度概述	159
第二节	法国博士后的培养制度	164
第三节	法国博士后制度存在的问题与改革方向	169
第六章	日本博士后制度	177
第一节	日本博士后制度概述	177
第二节	日本博士后培养制度	192
第三节	日本博士后管理制度	202
第四节	日本博士后制度存在的问题与发展趋势	204
第七章	澳大利亚博士后制度	218
第一节	澳大利亚博士后制度概述	218
第二节	澳大利亚博士后培养制度	221
第三节	澳大利亚博士后资助制度	227
第四节	澳大利亚博士后就业制度	247
第五节	澳大利亚博士后制度存在的问题与对我国的启示	253
第八章	中国博士后制度	256
第一节	中国博士后制度的创立与发展	256
第二节	中国博士后身份定义和类型	271
第三节	中国博士后管理制度	276
第四节	中国博士后培养制度	290

第五节 中国博士后经费筹措与资助制度·····	295
第六节 中国博士后质量监控与评价制度·····	302
第九章 博士后制度比较研究·····	306
第一节 博士后身份定义比较·····	307
第二节 博士后类型比较研究·····	311
第三节 博士后制度发展历程比较研究·····	315
第四节 博士后管理制度比较研究·····	320
第五节 博士后培养制度比较研究·····	324
第六节 博士后经费筹措与资助制度比较研究·····	328
第七节 博士后质量监控与评价制度比较研究·····	335
第八节 博士后制度存在的问题和发展趋势·····	340
第十章 我国博士后制度存在的问题和改革建议·····	347
第一节 我国博士后制度面临的挑战和存在的问题·····	348
第二节 完善我国博士后制度的政策建议·····	362
主要参考文献·····	369
后 记·····	376

第一章

博士后制度的性质和作用

在经济全球化和高等教育国际化的背景下，世界各国越来越重视科学技术的研究和发展。近年来，科学技术的迅猛发展不仅对全球政治、经济、军事等方面的战略格局产生了极其广泛而深刻的影响，而且加剧了日益激烈的国际竞争，使得世界各国更加重视综合国力的竞争和发展。而在综合国力的竞争中，一个最为突出的维度即是科学技术的竞争。科技的竞争，归根结底还是人才的竞争。科学技术方面的高端人才已成为决定国家科技竞争的最重要资源，是确保国家发展和安全的核心力量。因此，培养高端人才成为世界各国提升科研能力和综合国力的战略选择。博士后制度是实施高端人才培养战略的重要一环，因为经过博士后阶段的训练，博士后研究人员不仅奠定了深厚的科研理论基础，更是具备了从事科学技术研究的充分的实践经验，从而可以为国家教育、科技、经济和社会的发展做出贡献。同时，博士后制度也直接为高质量的科学技术研究提供了必要条件。由于对高层次人才培养的重视和对科学研究的强有力的支持，博士后制度在全球化背景下日益重要，世界各国都采取不同措施来推动博士后制度的发展，这使得我们对博士后制度进行深入研究具有重要的理论价值和现实意义。

第一节 博士后的性质和类型

许多国家都已经建立正式或非正式的博士后制度，而在这一制度下从事研究的人员就是博士后研究人员。尽管博士后制度作为一种培养高层次人才常规途径或者方式存在于很多国家，但对于博士后制度和博士后研

究人员并没有完全一致的界定。博士后是怎样的一个群体？他们在何种环境下从事何种研究？诸如此类有关博士后性质的问题值得深入研究。

一、博士后的性质

鉴于美国、日本、加拿大等国家对于博士后的界定各不相同，在此，首先对博士后的相关概念进行梳理，以期能够帮助我们理解博士后的性质。

博士后制度最早起源于美国，但因其是联邦制国家，各州独立处理地方教育事务，因此没有全国统一的博士后政策文件，也没有集中的博士后管理机构，各界对于“博士后”（postdoctoral）这一概念的界定也不尽相同，而博士后的性质也是随着博士后制度的发展才逐渐清晰的。

早在1960年，伯纳德·贝雷尔森（Bernard Berelson）就对美国一些大学进行调研。在调研过程中收回的调查问卷显示，博士后通常被认为是：“那些在大学中，不是正式教师也不是学位候选人的一个群体。博士后研究人员是指那些已经获得哲学博士学位，医学博士学位或者从美国和国外大学获得与博士学位相当的学位的人。”^① 这个关于博士后的界定比较宽泛，但同时可以看出，当时对于博士后的普遍认识，即博士后是已经获得博士学位或相当学位，且没有固定教职的研究人员。

1998年，美国大学联合会博士后教育委员会（Committee of Postdoctoral Education of the Association of American Universities）对美国主要的研究型大学四个系科（生物学、数学、物理学、心理学）的博士后进行了非正式的调查，并在报告和建议书中提出了博士后的定义：“博士后申请人应该在相关领域获得哲学博士学位或相应程度的其他博士学位；博士后是临时性的；要从事全日制研究或学习；博士后阶段被看作是全日制学术或者研究生涯的准备；博士后不是临床训练项目的一部分；博士后应当在资深学者或者大学或者其他相似研究机构的管理下工作；博士后在博士后研究

^① Bernard Berelson. Postdoctoral Work in American Universities: A Recent Survey. The Journal of Higher Education, 1962, 33 (3).

阶段可以自由公开他的研究成果。”^① 2005年,美国大学联合会再次发表了关于美国博士后教育状况的调查报告。报告指出,80%的大学对博士后的定义都非常相似,并且在某种程度上与美国大学联合会1998年报告所建议的定义相似,即博士后是指获得博士学位的研究生,有一个临时性职位,并在学术人员的指导下进行全日制的研究,为自己的学术生涯做准备。报告还指出,有62%的大学,将博士后归为教师、学生和工作人员以外的群体;74%的大学规定了博士后的研修时间,一般是5—7年。^②

美国大学联合会博士后教育委员会和科学、工程和公共政策委员会(Committee Science, Engineering and Public Policy, COSEPUP)为代表的非官方组织对博士后做了深入研究,它们对于博士后相关概念的界定获得比较高的认同:博士后岗位受聘者是近期博士学位获得者;该岗位是临时性的;该岗位具有专职研究性和学术性;受聘该岗位是为以后的专职学术研究做准备;该岗位不属于实践培训性质;受聘者在大学或者研究机构的高级学者监督下开展研究工作;在受聘期间,受聘者有权同时也应当公开发表其研究成果。^③ 美国大学联合会博士后教育委员会认为,博士后是指在获得某个专业领域的博士学位不久,在科研机构合作导师的指导下,全职从事临时性的科研学术工作,并自主地发表自身科研成果的研究者。^④

2005年全国博士后协会(National Postdoctoral Association)也对博士后身份特征给予了界定,认为“博士后工作是获取理想的、独立的职业的一个过渡期;博士后在此期间至少有一个资深学者指导;博士后工作必须有个人发展规划;博士后工作期间要参与课题项目的研究;博士后工作

① AAU. AAU Postdoctoral Education Committee Report, <http://www.aau.edu/WorkArea/showcontent.aspx?id=468>.

② AAU. AAU Postdoctoral Education Survey Results, <http://www.aau.edu/WorkArea/showcontent.aspx?id=1944>.

③ AAU. AAU Postdoctoral Education Committee Report, <http://www.aau.edu/WorkArea/showcontent.aspx?id=468>.

④ AAU. AAU Postdoctoral Education Committee Report, <http://www.aau.edu/WorkArea/showcontent.aspx?id=468>.

是临时的；博士后工作期限内享有各种福利待遇和基金会的资助。”^① 这个关于博士后岗位特征的定义对博士后阶段的性质、任务与资助等都给予了具体的界定。

在日本，他们将博士后称作特别研究员。日本文部科学省对博士后的定义是：取得博士学位之后，在大学从事研究的非教授、副教授、讲师，或者在独立行政法人等研究机构中从事研究，有一定任期，但不担任所属课题组负责人、主任研究员的研究人员。^② 特别研究员制度是指优秀的年轻研究员在初级的研究生活里，选择以自由的构想为主题的研究课题，并给予专心研究的机会来创造日本学术研究的将来，以培养富有创造性的研究员为目的，在校博士课程学生和已毕业的博士课程学生渴望在大学及其他机关的科学研究事业单位担任特别研究人员，并能获得研究基金的制度。

加拿大实行“国家博士后注册”制度，把博士后科研人员定义为：“那些获得哲学博士学位后处于暂时、低薪研究岗位的研究者，其奋斗目标是成立一个独立的研究项目。”^③ 西安大略大学把符合下列条件的人称为博士后：在最初指定的3年内，已完成博士学位的人；研修时间有限，在4年内，有1年续期的可能（最长不得超过5年）；在站期间被视为全职学术生涯或其他领域研究生涯的预备阶段；在站期间从事全日制研究；个人在导师的指导下独立工作；在指定的时间内鼓励个人公布研究成果。这一界定与美国有关博士后的定义有相似之处，但不同的是，加拿大的博士后有严格的年龄和工作期限的限制，而助理教授和研究助理没有年龄和工作年限的限制；不允许博士后在站无期限地工作，一般研修时间为1—4年，并且可以续约1年。

在澳大利亚，对博士后的一般定义为：非终身制的、仅从事研究工作

① AAU's. CPE. Postdoctoral Education Survey Summary of Results, <http://www.aau.edu/education/05-Postdocsumm10175.pdf>.

② 黄少敏、冈部守：《关于对日本人才资源管理的研究——日本博士后的现状》，《中国经济评论》2009年第6期。

③ 祝伟：《国外博士后角色与就业状况分析》，《外国教育研究》2008年第9期。

的学术身份，其持有人具有博士学位或相同资质，即主要指在大学和其他类型的机构内有固定任期、具有博士学位、以从事学术研究工作为主的人员。因此，澳大利亚学者玛索（Mareau）和普雷斯顿（Preston）把博士后定义为：“那些持有哲学博士学位或同等资格证书、处于暂时的纯研究型学术岗位的一群人。”^①可见，澳大利亚对博士后的界定，着重强调博士后的临时性特征和固定的研修时间。

奥地利学者对于博士后的定义通常是：持有博士学位，受过特殊训练可以开展独立研究，并且已经在教育系统中达到最高级，他们是创造、实施和传播知识与创新的最佳人选。^②从定义中可以看出，他们把这一职位看作教育系统中较高层次的科研工作岗位。

在英国，很多大学把博士后叫作初级研究员（Junior Research Fellows）。如剑桥大学的三一学院（Trinity College），其博士后职位任期最长为4年，研究的课题主要由博士后自己选择，但也要与大学实验室的安排相适应。他们的基本义务是在大学开展全日制的研究并且传播科学。像其他研究员一样，大学鼓励博士后参与学院全部的生活与活动。博士后可以选择在大学或学院承担一定的教学任务，并且可以获得额外的薪水。很多博士后在接受聘用时是博士阶段三年级或更高年级的博士生，他们通常在接受聘用的早期阶段尽快获得博士学位，进而继续开展博士后研究。在英国大学对博士后人员的定义中，有一点值得注意，即申请博士后职位的人员在申请时可以是未毕业的博士生，但必须能够在接受聘任之后尽快获得博士学位。

中国是1985年从美国引入博士后制度的，但由于政治、经济体制等与美国不同，中国对于博士后的定义也具有明显的中国特色。全国博士后管委会办公室、中国博士后科学基金会2014年出版的《博士后工作实用手册（2014）》中把博士后制度定义为：博士后制度是指在国内有较强科

^① Gerlese S. Akerlind. Postdoctoral Researchers: Roles, Functions and Career Prospects. Higher Education Research & Development, 2005 (1).

^② Markus Schwabe. The Career Paths of Doctoral Graduates in Austria. European Journal of Education, 2011 (1).

研实力和较好研究条件的高等院校、科研院所和企业等单位设立博士后科研流动站或博士后科研工作站,招收获得博士学位的优秀青年,在站内从事一定时期科学研究工作的制度。而博士后则是指经批准并在全国博士后管理委员会注册,在流动站或工作站从事研究工作的人员。同时,在《关于博士后研究人员专业技术职务评审和任职的原则意见》中又指出,博士后是从事科学技术研究的中、高级科技工作者,属国家正式职工,但又不列入建站单位的编制。^①

从以上有关博士后的概念界定来看,虽然各国对于博士后的定义有所不同,但各国博士后制度体现出了以下一些共同特征:第一,从博士后自身来看,博士后一般是博士学位获得者,或者是持有相同资质学位的人。同时,博士后的年龄也越来越年轻化,2014年数据显示,中国博士后的平均年龄为32.44岁。^②这是因为一方面,在招收博士后时,大学等机构对博士后的年龄开始加以适当的限制;另一方面,近年来,由于高等教育精英化和大众化发展,接受高等教育的人群越来越多样化和年轻化。博士群体的平均年龄呈现年轻化趋势,更多的年轻人也选择在博士毕业后继续从事博士后研究。第二,从博士后的工作性质来看,博士后一般从事的是高层次的科研工作,是继博士阶段之后进行的更为深入的科学研究。他们从事科研工作的场所一般也是学术水平较高、研究设备精良的高校或者科研机构。另外,在博士后阶段,一般由资深教授或者学者对博士后进行直接指导,不断探索学科前沿问题。第三,从博士后的研修期限来看,美国大多数大学规定为5—7年,加拿大也规定研修时间最长不超过5年,即意味着在博士后研修期满后,他们需要重新寻找工作。博士后只是一个临时性职位,不是永久性工作岗位。第四,从博士后培养的最终目的来看,博士后教育是为国家培养高层次、高水平的创新人才,为国家的科学技术的发展提供源源不断的人才资源。在这一点上,各国的认识是较为一致

① 中国博士后网: <http://res.chinapostdoctor.org.cn/BshWeb/info.shtml?id=3957>。

② 中国博士后网: <http://res.chinapostdoctor.org.cn/BshWeb/info.shtml?id=9fbff807-7f3c-4dda-907d-5240c760374c>。

的。第五,就博士后研究阶段的性质来看,可以看作是一段学习和工作经历,而不是学历教育。各国重视博士后教育,但几乎都没有为博士后授予学位的做法。

二、博士后的类型

由于受政治、经济、教育体制等因素的影响,各国对博士后的招聘和管理方式等存在一定程度的差别。因此,博士后的发展也呈现出不同类型。

(一) 根据不同招聘主体划分的博士后类型

在拥有博士后制度的国家,主要是由大学或者其他研究机构来招聘博士后。大学或者研究机构可以为博士后提供良好的研究氛围和工作条件,博士后也为大学带来了诸多研究成果。但近些年来,各国都越来越重视产学研相结合,重视科研成果的转化,因此,开始有企业参与到博士后制度中来。

1. 大学或研究机构中的博士后

这类博士后主要是在大学或者科研机构中从事研究工作,和大学的关系十分密切,带动了大学的前沿问题研究,也为大学创造了很多直接的财富。世界范围内,大学或科研机构中的博士后仍然是主流。如日本、加拿大、澳大利亚等国家,博士后主要集中在高校或者相关科研机构。在美国,约有350多所能授予博士学位的大学几乎都招收了博士后,而且大学的博士后主要集中在以哈佛大学、斯坦福大学、耶鲁大学等世界名校为代表的50所大学内。据全美大学协会博士后委员会调查:1995年,美国约2/3以上的博士后集中在近50所大学进行研究;2005年,全美博士后协会委托西格玛赛博士后调查(Sigma Xi Postdoc Survey)对全国博士后进行抽样调查,调查显示,目前有80%以上的博士后集中在大学从事科研工作。^①

^① Nally, T. L. Survey of surveys I: What postdocs Tell Us About postdoc Working Conditions, <http://nextwave.Sciencemag.org/cgi/content/full//12002/06/19/10>.

德国是通过德意志研究联合会来管理博士后事务。德意志研究联合会是一个全国性的独立科研管理机构，其下属成员有 53 所高等学校、5 个科学院、13 个专门研究所（院、中心）和 3 个学术性协会。联合会通过资助所有学科的科研项目（重点为基础研究）、支持和协调研究课题，来服务于德国的科学及艺术领域，其资助方式为资助重点课题研究、特殊研究领域，也根据学者的申请资助个人自选课题研究。可以看出，德国虽然主要由德意志研究联合会来管理博士后，但实质上是通过大学或研究所来招聘、管理博士后。

2. 企业博士后

随着经济社会的快速发展，高校和企业都肩负着服务国家经济建设的神圣使命。因此，企业博士后也就应运而生。这类博士后在企业中充分利用企业现有资源，将科学研究在第一时间转化为科研成果，不仅为企业带来了效益，也促进了国家科技的发展。近几年来，企业博士后的数量有所增长。在美国，许多大型的企业设立了博士后职位，例如 IBM 公司、杜邦公司等。不过，在企业做博士后的人数较难统计。企业博士后与大学的博士后类似，博士后与高级科学家有很密切的联系，博士后项目大多是有应用背景的基础性研究，博士后期限一般为 2—3 年，博士后工作结束后，可以选择留在企业工作。^①但有些公司也有严格规定，不允许雇佣本企业的博士后，他们认为博士后是一个严格的训练职位，而不是一个试用职位。

在中国，企业博士后由设立了博士后科研工作站的企业与高等学校或科研院所联合招收和培养。他们共同确定招收人选，共同组成专家小组指导研究，共同对博士后的科研工作、能力及其他表现进行考评；研究项目由企业根据需要，选择生产实践中急需解决或市场需求的并有较高研究水平的课题，在企业与高校（院所）交换意见的基础上，由企业确定；企业博士后在站工作期间一般为 2 年，主要在企业完成研究工作，企业负责为博士后提供科研经费、日常经费和必要的生活、住房等后勤保障，并支

^① 刘晓峻等：《美国博士后教育制度概览》，《江苏高教》1996 年第 3 期。

付高校（院所）有关管理和专家指导的费用；企业博士后的研究成果为职务研究成果，知识产权原则上归企业所有；企业博士后享有国家规定的其他博士后的同等待遇，在完成研究工作期满出站后，可根据双向选择的原则，确定工作单位。^①

3. 受聘于政府机构的博士后

这类博士后受聘于政府机构，直接为政府服务，不同于其他科研机构的博士后。这种类型的博士后基本只存在于美国，且基本限定为美国公民。在美国政府机构招收的博士后中，国家卫生研究院（NIH）招收的数量最多。

（二）根据工作地点和国籍划分的博士后类型

工作地点和国籍也可以作为划分博士后类型的标准和依据。如在日本，根据工作地点和国籍可以将博士后人员划分为三种。其一，一般特别研究员。日本设立这类研究员的目的在于强化基础学科研究和推进创新性尖端学术研究，同时培养具有创造精神的年轻研究人员，以充实各大学和研究机构的学术研究力量，并使他们能够继承日本的学术研究传统。凡是具有优秀的研究能力，并且希望能够在大学及其他科研机构从事科学研究的志愿者，均可以申请作为日本学术振兴会的“特别研究员”。这类研究员申请者要求年龄在33岁以下，拥有日本国籍（在日本有永住权的外国人亦可），是博士毕业生或博士课程已修完一半以上的博士研究生。其二，海外研究员。这类博士后人员获得了一定的资金支持，并被派遣到海外特定的大学等学术研究机构从事一定时期的研究。其目的是培养能担负未来日本学术研究、具有国际视野的富有才华的研究人员。申请者必须是年龄在34岁以下有日本国籍的博士毕业生或具有相当研究成绩的年轻研究人员。其三，外国人特别研究员。外国人特别研究员分为一般和短期两种：一般外国人特别研究员是指被招聘到日本的大学或研究机构的法、德、英、美等欧美先进国家刚刚获得博士学位的年轻研究人员，他们要在

^① 程颖：《博士后制度与企业博士后工作站》，《安庆科技》2007年第2期。

指导教授的指导下从事一年左右的研究工作，这类研究员的申请者必须是年龄在 35 岁以下具有上述国家国籍和永久居住权的博士毕业生；短期外国人特别研究员主要指招收美国的取得博士学位后 10 年以内的青年科研人员，他们一般在接收单位科研人员的指导下进行共同研究。

（三）根据资助来源不同划分的博士后类型

在同一所大学或研究机构中，博士后获得的资助方式或来源也有所不同，据此可以将他们分为不同类型。如奥地利科学与技术研究院（Institute of Science and Technology, Austria）就将博士后分为两类：一是常规博士后研究员（Postdoctoral Researcher），指近期已经完成博士阶段研究或者在自然科学、信息科学、数学或其他相关领域获得同等学历的博士后，任期最多为 4 年；他们由大学资助，由研究小组的带头人（教授或副教授）决定任命，并且最终由学术事务办公室正式批准。二是科学与技术研究院研究员（IST FELLOW），他们由欧盟资助，可以是来自全球各地的愿意在奥地利科学与技术研究院开展研究的博士后；这类博士后的任期通常为 2 年，如果导师有足够的经费，他们也可以申请延期 2 年。^①

英国的剑桥大学根据资助情况也将博士后分为两类：第一类叫作带薪的年轻研究员（Stipendiary Junior Research Fellowships）。博士生也可以在其博士阶段最后一年申请成为这类研究员。这一类职位的聘期通常为 2—3 年，他们的薪水由所在学院发放，工作与住宿通常在学院之中。一般来说，他们的薪水比接受外部资助的博士后要低一些，但是学校为他们提供免费食宿，因此弥补了这一差距。他们可以承担教学工作，但每周不超过 6 小时，同时会获得额外的薪水。第二类叫作无薪的年轻研究员（Non-stipendiary Junior Research Fellowships）。他们的职责与第一类博士后大致相似，但学院不为他们发放薪水，只提供住宿或提供在校外住宿的 3000

^① Institute of Science and Technology in Austria. Postdoctoral research, <http://ist.ac.at/research/postdoctoral-research/>.

欧元津贴。这类博士后一般需要自己寻找校外资助。

总之,各国博士后虽然在性质上有一致之处,但对博士后的分类却各不相同。上述3种分类方式较为常见,尤其以招聘单位为依据进行分类的第一种方式更为普遍。

第二节 博士后制度的产生与发展

博士后制度是在一定的社会历史条件下产生的,其发展经历了成型、发展和制度化3个阶段,每个阶段也都有着特定的社会背景和基本特点。

一、博士后制度产生的历史背景

潘懋元教授曾指出:教育作为一种社会活动,在其活动过程中要遵循一定的规律。“一条是教育与社会关系的规律,即教育的外部关系规律;一条是教育内部诸因素关系的规律,即教育的内部关系规律。”^①教育的发展有其自身规律,而一种教育制度的产生也有其内在与外在因素的作用。博士后制度的产生与发展有其特定的历史背景,其中自然包括社会发展的外部背景,也有教育自身发展的内部背景。

博士后制度产生于19世纪末的美国,它的产生与当时美国的社会政治、经济、文化等历史背景有密切的关系。在美国社会历史发展中,19世纪60年代爆发的南北战争起到了极大的推动作用,不但直接解放了社会生产力,而且还使得工业革命在美国南部兴起。这次内战是美国历史上第二次资产阶级革命,它维护了国家统一,废除了奴隶制度,进一步扫除了资本主义发展的障碍,为美国资本主义经济的起飞铺平了道路,使美国迅速成为工业化强国。工业化的发展对高等教育提出新的要求,美国社会已不满足于仅仅依靠从欧洲国家引入先进的科技成果,开始注重加大对基础理论及相关学科的研究,希望通过科学研究为美国经济发展提供稳定持

^① 潘懋元:《教育基本规律及其在高等教育研究与实践中的运用》,《上海高教研究》1997年第2期。