DOI:10. 19834/j. cnki. yjsjy2011. 2026. 03. 10　　CSTR:32289. 14. yjsjy2011. 2026. 03. 10

超越“学术”与“实用”:英国博士生教育的“人本”转向及其启示

谢　冉

(上海电力大学 科学技术研究院,上海 200090)

摘　要: 2024 年英国研究与创新署通过颁布《博士培养期望声明》,引导英国博士生教育从侧重学术产出和经济实用的传统范式,转向以博士生全人发展为核心的“人本”范式。该《声明》在政策层面重塑了博士生资助框架,确立了简化、灵活和“平等、多样性与包容性”原则,将博士生个人福祉、职业适应性和个性化发展贯穿招生与遴选、培养体系与课程内容、导师角色与支持模式等全过程。英国博士生教育“人本”转向是政策、现实和制度三重逻辑交互作用的结果。尽管该《声明》实施过程面临政策理想与资源分配、传统评估模式和文化惯性之间的张力,但作为博士生培养模式的战略性重构,它为未来培养更具人文关怀、社会责任感和职业适应能力的高层次创新人才指明了方向。

关键词: 英国;博士培养期望声明;博士生教育;“人本”转向;平等、多样性与包容性

中图分类号: G643　　**文献标识码:** A　　**文章编号:** 2095-1663(2026)03-0077-08

一、问题提出

英国现代博士生教育起步较晚,直到 1921 年才授予了第一个哲学博士学位。二战后,英国博士生教育逐渐形成以培养高校教职人员及研究人员为主的“学术”导向模式。这种模式在为英国学术界输送高质量科研人才的同时,也因其过度学术化、脱离产业需求而饱受诟病。20 世纪 90 年代后,随着知识经济时代的到来和“知识生产模式 II”的提出,英国博士生教育迎来了重大转型,聚焦实际问题的专业博士在工程、工商管理、教育等领域迅速发展,形成了与传统哲学博士并行的“实用”导向模式。进入 21 世纪,英国更加强调通过战略性、结构化、跨学科、基于真实情景的协同式博士生教育,培养具有复合能力的高端人才,其中最具代表性的是 2007 年博士培养中心和 2011 年博士培养伙伴的建立。总之,从历史发展脉络看,英国一直围绕产业转型与社会发展推进博士生教育改革。这些改革通常围绕两个核心目标:一是提升科研卓越性以维持英国高等教育的全球竞争力;二是强化博士生对知识经济的贡献,满足产业和社会对高层次人才的需求。

然而,随着学界对高等教育“平等、多样性与包容性”、博士生心理健康、个人可持续发展的日益关注,传统的博士生教育理念和培养模式面临新的审视。英国研究与创新署于 2024 年 1 月发布的《博士培养期望声明》(以下简称《声明》)正是这一新审视的产物[1]。《声明》取代了 2016 年颁布的相关文件,自 2024 年起对所有英国政府认可的资助机构所支持的博士生项目提出了新的要求。从内容上看,《声明》不仅简化了英国博士生培养项目的资助框架,更从之前的追求科研产出和经济效益,转向更加强调博士生培养项目的“平等、多样性与包容性”,更加重视博士生个人福祉、职业适应性和社会责任,体现出较强的“人本”特征。本文通过对 2024 年 1 月英国研究与创新署颁布的《声明》进行分析,尝试回答如

收稿日期: 2025-10-15

作者简介: 谢冉(1977—),女,河南南阳人,上海电力大学科学技术研究院研究员,博士。

下问题:英国博士生教育“人本”转向的具体内容是什么?为什么发生“人本”转向?实施中取得了哪些成效?遇到什么样的张力?对全球博士生教育未来发展有何启示?

二、英国博士生教育“人本”转向的具体内容

英国研究与创新署作为英国博士生教育最大资助方,其发布的《声明》具有较强的政策导向性,《声明》通过设定一定的资助条件和评估标准,引导各机构将新的期望内化到博士生教育实践中。

(一)政策层面的具体调整

1. 资助框架的简化与重构

为改变英国博士生资助体系在渐进累积过程中形成的碎片化和复杂格局,优化资源配置,提升资助的透明度和规范性,更好地响应英国科研优先事项、回应博士生普遍需求,实现战略性投入与普遍性支持的平衡,2023 年 11 月,英国研究与创新署宣布自 2024 年 1 月起将博士生教育资助从原有的九种复杂类别精简为两大核心类型。一类是博士焦点资助(Doctoral Focal Award, DFA)。该资助在一定程度上继承了博士培养中心的功能,强调战略引导与影响力驱动,聚焦需要高度专业化和集中资源方能突破的特定主题、新兴领域或战略优先级较高的领域;在具体的培养过程中,强调跨机构和跨学科协同创新,旨在通过制度设计形成强大的博士生培养集群,从而解决复杂的现实问题。另一类是替代博士培养伙伴的博士景观资助(Doctoral Landscape Award, DLA)。该资助着眼于更具基础性的博士生培养,重在促进基础研究与基础学科的有序发展,保障英国科研生态的广度与多样性,防止因过度关注战略需求而出现学科发展失衡的情况。在实施过程中,博士景观资助给予大学更多的自主权,使得大学能够依据自身优势和战略规划,灵活地对资金进行分配与管理,防止过多自上而下的干预[2]。

2. 核心原则的强化与优先级提升

为构建更具包容性、更关注博士生福祉且持续追求卓越的博士生培养生态,《声明》明确了未来英国博士生教育的简化、灵活和“平等、多样性与包容性”三大核心原则,凸显了英国博士生教育政策重心的转移。一是简化原则。该原则聚焦博士生资助项目的类型简化和流程精简,力求通过减少不必要的官僚主义和行政障碍,让项目参与者都能够理解资助条件,确保资助重点始终聚焦高质量科学研究和以人为本的博士生培养。二是灵活原则。该原则是《声明》中最凸显“人本”关怀的内容,反映出对博士生心理健康的关注从倡议层面上升到制度层面。英国研究与创新署要求各博士生培养单位将博士生心理健康、个人福祉和整体体验放在优先位置;强调博士生培养的个性化和灵活性,以满足博士生多样化需求,助力其拓展不断变化的职业路径。三是“平等、多样性与包容性”原则。英国研究与创新署将其确立为博士生教育的核心原则,明确要求博士生培养机构需采取积极措施,确保不同社会背景、族裔、性别与身体状况的学生都有机会接受公平的博士生教育;关注残疾学生和非传统教育背景学生面临的教育障碍,并提供切实可行的支持措施;明确博士生教育质量提升不仅是指招生数量的增加,而且要创造一个真正包容的文化和环境,使得所有博士生都得到个性化发展[1]。《声明》指出,博士生教育的“平等、多样性与包容性”原则不仅是对社会公平的呼应,更是提升科研质量的内在需求,因为多样化研究团队的思维碰撞能带来高质量的科研产出和突破性的问题解决方案。

(二)实践层面的具体举措

《声明》明确要求培养机构要将三个核心原则贯穿于英国博士生培养实践,在招生与遴选机制、培养体系与课程内容、导师角色和支持模式等方面进行系统改革。

1. 招生与遴选机制重塑

英国研究与创新署明确要求各培养机构要以开放、透明、多元为导向,推进博士生招生与遴选机制的范式转变。一是开放和透明的招生与遴选过程:建立由多元背景人员组成的博士生遴选小组,强调小组成员在性别、种族、职业发展阶段的多样性和代表性;对遴选小组成员进行“平等、多样性与包容性”及反偏见培训,进而提升小组成员的公平理念和包容意识;实施匿名遴选,确保选拔过程的公平性。二是推行潜在卓越评估:打破传统偏重候选人学术背景的博士生招生标准,重视对候选人的潜力进行评估,推动过度依赖学术成绩和研究成果的遴选机制向更重视背景和非学术经验的潜在卓越评估模式转变。《声明》要求博士焦点资助和博士景观资助要采用多元化评价工具,除了考察候选人学术成绩和研究计划外,面试、情境化测试以及对个人陈述中非学术经历和潜力的考察,应在博士生遴选中占据更大比重;推广背景招生策略,即在评估申请人时需考虑

其社会经济背景和所接受的教育机会等因素,以识别身处社会弱势阶层但突破自身阶层限制的人才。三是关注残疾或其他有特殊需求的申请者,淡化传统博士生招生中存在的隐性偏见,拓宽生源。四是鼓励研究机构和社会组织收集、监测、分析博士生招生数据,以识别并消除任何潜在的招生偏见或障碍[3]。

2.培养体系与课程内容重构

《声明》强调培养机构要将“人本”理念渗透到博士生培养的各个环节,提供更全面、更个性化的支持,促进博士生全方位成长。一是区分两种资助不同的培养体系和课程框架。博士焦点资助要在特定专业领域为博士生提供深度培训,而博士景观资助则在更广阔的背景下为博士生提供更全面的发展机会;除了重视核心科研技能培养外,两种资助均明确要求将批判性思维、创新创业、沟通表达、团队协作、领导力、项目管理、数据伦理等可迁移技能纳入培养体系[4]。二是深化个性化课程内容和职业发展服务。《声明》强调依托课程体系构建,促进博士生科研能力、可转移技能和个人福祉的全面提升;鼓励培养机构根据博士生个人需求和职业抱负定制培养方案,助力博士生个性化发展;强调资助项目应重视与非学术界建立紧密联系,从而为博士生提供契合个人特长和需求的职业规划和发展机会。英国经济与社会研究理事会将博士资助期限延长至3.5年,其中包含三个月的强制性实习和额外培训,确保博士生掌握核心就业技能[5]。三是进一步强化跨学科学习,培养博士生社会责任感。《声明》要求资助项目要为博士生提供跨学科学习并将所学知识运用于实践的机会;鼓励博士生进行高水平的原创性研究,且研究成果应助力社会发展和经济提升;强调科研卓越必须与更广泛的社会责任和个人发展相结合。

3.导师角色与支持模式重建

《声明》明确指出,博士生导师在博士生教育“人本”转向中扮演核心角色,导师不仅是博士生科研的指导者,也是博士生职业发展和个人福祉的伙伴。首先,博士生导师应提供持续且高质量的科研指导,帮助博士生顺利完成学业;其次,导师应致力于为博士生提供积极的学习体验,促进其全面发展;最后,导师应关注博士生心理健康,为其提供非学术职业建议,协助其发展通用技能。博士生培养机构需通过多种途径促进博士生导师专业发展,为导师提供关于心理健康支持、多元化博士生辅导和非学术职业发展的培训。此外,还应提高博士生待遇,构建多维支持网络。鼓励大学与其他机构建立长期的合作关系,依托覆盖从招生到毕业的全过程支持,确保博士生能够获得高质量的结构化培养和广泛的职业发展机会[1]。《声明》明确自2025年10月起,博士生最低津贴提高8%,并提供最长28周的博士生医疗假期;建立由学术导师、职业导师、心理咨询师组成的支持网络,共同促进博士生发展;为所有博士生和教职员工提供强制性的“平等、多样性与包容性”培训;完善博士生身心健康支持体系,提供专业的心理咨询和压力管理课程;简化因医疗或额外休假导致的资助延期申请流程,推出残疾学生津贴[6]。

三、英国博士生教育“人本”转向的内在逻辑

英国博士生教育“人本”转向源于政策、现实和制度三重逻辑的交互。政策逻辑依托国家战略和全球竞争需求设定方向,现实逻辑呼应博士生福祉危机和多元化职业发展需求,制度逻辑依靠资助优化和科研生态重塑提供机制保障。

(一)政策逻辑:服务国家战略,提升全球竞争力

2020年以来,受脱欧影响、气候变暖和全球竞争影响,英国国家战略在围绕经济复苏、创新驱动的同时,将“平等、多样性与包容性”纳入核心政策议程,致力于经济韧性与社会公平的相互促进[7]。这一政策逻辑不仅是推动英国博士生教育“人本”转向的宏观背景,也是其改革的核心动力。《声明》认为,英国博士生教育的“人本”转向,尤其是对跨学科、跨机构合作及科研社会责任的强调,既能鼓励博士生探索更广泛的研究领域和职业路径,又能使博士生承担更多的社会责任,推进社会公平,提升英国全球竞争力。首先,开拓新兴研究领域,引领高科技产业发展。《声明》强调,聚焦创新战略开展跨学科、跨机构博士生培养,结合博士生个性化发展需求分析,确保博士生不仅具备研究能力,还能应对国家优先领域的复杂挑战;在具备多学科、多行业背景导师的指导下,博士生从事跨越学科创新研究,能够催生新兴研究领域,推进交叉学科发展;对博士生可转移技能及与产业对接的重视,必然促使更多博士生毕业后选择创业或进入新兴产业,推进英国高科技产业发展。其次,坚守科研伦理、践行社会责任,推进社会公平。在培养体系中增设科研伦理模块,加强对科研影响力的关注,使得博士生不仅重视科研成果的学术价值,更考虑该成果对社会公平、可持续发展、公共福祉等方面的影响;在博士生招生、培养和评估过程中消除隐性偏见,为弱势群体提供支持和包容

性环境,能够助力社会公平的实现。最后,培养能应对不确定性的创新人才。气候变化、人工智能伦理、地缘冲突等一系列高度复杂、相互关联且充满不确定性的全球性挑战,需要具备跨学科知识、批判性思维、创新能力与高度适应性的复合型人才[8]。传统的博士生教育无论如何深化专业和扩展技能,都难以培养出应对不确定性的创新人才,只有“人本”转向才能回应这一人才需求。这是因为:通过广泛的可迁移技能和健全的心理素质培养,能够使博士生应对职业生涯中的不确定性,并在快速变化的劳动力市场中保持竞争力;通过批判性思维与伦理意识培养,可以使博士生面对复杂问题不仅知道“怎么做”,更能思考“为什么做”以及“这样做会带来什么社会影响”;通过协作与领导力培养,可以使博士生有效应对需要团队合作和跨部门协作的复杂挑战。

(二)现实逻辑:回应博士生福祉危机与多样化就业需求

英国博士生教育的“人本”转向,是对当前全球共性难题、英国本土深层次现实挑战的积极回应。一方面,直面博士生福祉危机的普遍性与严重性。近年来,全球博士生心理健康问题日益突出。高强度科研压力、过长工作时间、职业发展不确定性、导师关系紧张以及经济压力,导致博士生产生焦虑、抑郁甚至倦怠等心理问题[9]。英国也不例外,由威斯敏斯特大学牵头的一项研究发现,42%的被调查者认为在攻读博士期间出现心理健康问题很正常,超过三分之一的博士生曾考虑因心理健康问题中止或暂停学业,超过 14%的博士生已经暂停了学业[10]。面对这一严峻现实,传统的“学术”“实用”导向的博士生培养模式受到质疑。如果博士生自身的福祉都难以保障,何谈持续的科研创新和未来的社会贡献?将博士生福祉和个人体验置于博士生教育的核心,正是英国研究与创新署对这一时代症结的直接回应。《声明》明确指出,保障博士生身心健康不仅是人文关怀的体现,更是确保科研可持续发展、保障高素质人才稳定供给的基础;导师参与博士生心理健康、福祉、反欺凌骚扰以及“平等、多样性与包容性”的专业培训,有助于为博士生营造支持性环境,使其顺利进行学术研究和科研创新。另一方面,直面博士生学术就业危机,提升博士生就业宽度和就业竞争力。《声明》认为,明确博士生权利与义务,为拥有不同背景、经验和求学动机的博士生提供定制化培养,有助于聚焦博士生个性化需求,帮助其实现研究、工作与生活的平衡,最大程度发挥自身潜能;在博士生培养的第一年提供职业课程与发展咨询,引导博士生能够尽早对未来的职业发展做出明智规划;鼓励博士生参与跨学科、跨部门协作,培养其在实践场景运用多学科知识的协作能力,增强就业竞争力。

(三)制度逻辑:优化资助体系,创新科研生态

《声明》呼应了英国集体人才资助框架从碎片化向统一化的转型,通过在制度层面重塑资助体系和科研生态,推动博士生教育从产出导向转向人本导向。一方面,优化资助制度,提高资助效率。英国研究与创新署每年投资约 4 亿英镑支持博士生教育,但因九个委员会独立运作,导致流程复杂、资源分配不均[11]。《声明》采用统一、透明的资助框架,明确了资助申请与项目评估的标准,降低了研究机构和博士生的咨询成本,使得更多资金直接用于博士生支持,减少了地区和机构间的资助差距。另一方面,重塑科研生态,强化英国科研人才虹吸效应。推行“平等、多样性与包容性”的博士生资助政策,有助于吸收不同社会背景、族裔的学生,从而改变英国科研界固化的人口结构和文化氛围;引入多元背景的科研人才,将促进不同思维模式、问题解决方法和研究视角的碰撞与融合,从而激发更具突破性的科学发现和技术创新;在一个包容开放的博士生培养环境中,跨文化、跨机构的协作将变得更加顺畅和有效,从而有助于形成更具活力、更有潜能的研究团队;构建“平等、多样性与包容性”、以博士生个人福祉为核心的创新生态,可以使英国成为世界各地人才和团队最具吸引力的目的地,提升英国科研声誉。

四、英国博士生教育“人本”转向的现实成效与内隐张力

自 2024 年《声明》颁布以来,各培养机构将博士生全面发展和个人福祉置于博士生教育的核心,稳步推进博士生教育“人本”改革,且在实践中取得了一定的现实成效。但由于路径依赖的制约,这一转向在实践中面临政策理想与资源分配、传统评估模式和文化惯性之间的内隐张力。

(一)英国博士生教育“人本”转向的现实成效

1.包容性提升,完善了博士生支持机制

在资金资助方面,2024—2025 年度英国研究与创新署向博士生项目投资 6.96 亿英镑,较 2023—2024 年度增长 9.4%,博士生最低津贴自 2025 年调整为每年 20780 英镑,较上一年上涨 8%,为 2003 年以来最大增幅[12];简化了医疗和额外休假申请程序,华威大学 2025 年秋季实施的博士福祉计划,允

许博士生灵活申请28周病假并实行渐进式返校,减少因健康问题导致的学业中断[13];提升了博士生源的多样性,非白人博士生数量持续增长。在支持机制方面,项目将心理健康和福祉支持融入博士生培养计划。牛津大学在学院层面加强了博士生健康、福祉团队建设,聘任了新的福祉官和治疗师,对有长期心理健康问题的博士生提供针对性的心理辅导[14]。博士生导师培训与评估常态化,部分高校要求所有导师定期参与博士生科研指导、心理健康支持和包容性指导方面的培训;一些高校引入了正式的导师评估机制,强调导师负有保障博士生平衡科研、生活与就业的责任;一些机构设立了博士生福祉协调员,定期进行福祉检查,伯明翰城市大学心理健康福祉团队为博士生提供专属辅导和团体支持,服务覆盖从入学到毕业整个周期[15]。

2.灵活性增强,增加了博士生跨界学习机会、提升了其社会责任意识

培养机构以博士生为中心,针对其需求制定个性化的培养方案。谢菲尔德大学的“博士发展计划”基于八项核心能力对博士生进行需求分析,在充分了解博士生个人情况的基础上,导师团队与博士生一起制定包括正式培训、非正式培训或体验学习的个人发展计划,且每年对个人发展计划进行动态审查和更新,以充分回应博士生需求,促进博士生潜能的发挥[16]。在跨机构协同培养及提升学生社会责任意识方面,由萨里大学和伦敦大学皇家霍洛威学院联合运营的“数字媒体包容性人工智能博士培养中心”,以包容性设计为核心,与100多家机构合作,提供独特的基于现实挑战和创意实践的前沿跨学科博士生教育,满足业界对未来领导人在负责任人工智能、包容性设计和创意创新方面的专业需求[17]。曼彻斯特大学将职业发展模块和产业实习作为必选核心课程整合到博士课程中,并支持博士生通过实习基金到非学术机构进行为期4到12周的交流学习[18]。伦敦大学学院将“负责任的研究与创新”和“公众参与”视为核心课程模块,确保博士生不仅掌握科研知识,还具备研究伦理和社会责任意识[19]。帝国理工学院化学生物研究所在博士生项目初设阶段即融入“负责任的研究与创新”内容,通过全年工作坊培育博士生的科研伦理素养和包容意识,推动博士生以道德、负责任的方式创造社会价值[20]。

3.一体化完善,多元化职业发展成效显著

培养机构积极推进博士生职业发展一体化进程,显著提升了博士生的多元职业适应性和竞争力。在职业一体化培养方面,许多机构已系统性地将职业发展指导、技能培训和劳动力市场信息整合到博士课程的核心结构,通过嵌入式职业发展学习提升了博士生对非学术职业路径的准备程度,确保了职业指导从入学到毕业全周期覆盖;大部分机构开设了博士生专业实习项目,提升了博士生沟通、时间管理、项目规划等非学术领域就业能力。格拉斯哥大学艺术与人文研究生院的博士生项目通过与艺术、文化、创意和第三产业机构合作,为博士生提供策展和公共活动参与机会,显著提升了博士生在非学术领域的就业率[21]。谢菲尔德大学在项目运行过程中为博士生提供面向公众、第三产业及私营部门的多场现场咨询活动,使得博士生有机会了解咨询行业的真实运作方式。博士生与不同雇主合作解决实际问题的实践经历,间接提升了其在非学术部门的就业能力[22]。

(二)英国博士生教育“人本”转向的内隐张力

1.资源投入与分配的张力

博士生教育“人本”转向意味着对博士生支持广度和深度的大幅提升,这必然造成资源需求与资源不足之间的张力。首先是资金缺口。重视博士生个人福祉、提供心理健康辅导和多元化、个性化的职业发展辅导,以及为残疾学生提供帮助,都需要大量资金。在英国科研预算面临持续压力的背景下,如何为这些新增服务提供稳定且充足的资金来源是《声明》能否顺利实施的核心挑战。其次是人力资源瓶颈。提供高质量的“人本”服务需要大量具备专业知识与技能的人力资源,而从现有情况看,博士生培养机构并没有足够数量的专业心理咨询师、职业发展顾问以及经过“平等、多样性与包容性”培训的导师团队,这些专业人才的招聘与持续培训,都需要巨大的投入,且短期内难以快速满足。最后是博士生导师工作负担的加重。博士生教育“人本”转向对导师提出了更高、更多样化的要求。导师不仅要指导博士生科研,还要关注博士生个人福祉和个性化职业发展。如果不能减少其教学或行政负担,导师必然会面临过度劳累和精力不足的挑战,从而使得《声明》所追求的“人本”目标无法实现。

2.个人成就与“平等、多样性与包容性”的张力

《声明》将“平等、多样性与包容性”贯穿博士生招生、选拔、培养和职业发展的各个环节,旨在吸引和支持不同社会背景和族裔的学生参与项目并取得优异成就,确保博士生教育机会的公平。但实践中对多元化的追求,反而在招生和招聘等零和博弈场

景中导致了“逆向歧视”,造成了公平理念的扭曲。首先是身份之争违背色盲原则。在博士生招生过程中,为了达到特定的种族多样性目标,往往会给予某些少数族裔申请者加分或降低录取标准的区别对待,而对学业成绩同样优秀甚至更优的白人申请者设置更高的门槛,这违背了择优录取原则和色盲原则。其次是结果公平与卓越理念的冲突。传统博士生教育的招生和评价标准聚焦高水平的论文发表、科研突破和国际影响力等个人成就,而当“平等、多样性与包容性”政策试图通过调整录取标准达到多样性这一结果公平时,必然会导致对个人能力和努力的忽视,损害传统强调个人成就的卓越理念。

3.“人本”成就与传统评估标准的张力

《声明》强调博士生的“全人发展”“福祉”“潜力”等概念,其量化和评估指标与传统的科研产出指标存在张力。首先是构建能够评估博士生教育“人本”成就的指标体系相对困难,需要超越简单的满意度调查,深入分析博士生心理健康状况改善以及科研团队多样性带来的创新效应。其次是长期效应的评估难题。博士生教育“人本”转向的根本目标是提升博士生长期发展的潜力,其影响具有长效性。而建立健全博士毕业生长期追踪机制,并将这些长期效应与培养模式建立因果联系必然面临数据收集、分析和研究的挑战。最后是评估文化滞后造成政策执行的形式主义。学术界的文化变革往往滞后于政策制定,根深蒂固的“发表或灭亡”文化一定程度上阻碍博士生“人本”转向的实施。如果博士培养单位对导师晋升、博士生毕业以及项目资助的考量仍以论文数量、期刊影响因子和社会效益等产出为核心,则培养机构和导师必将缺乏动力去实施《声明》提出的要求,从而导致政策执行流于形式。

五、结论与启示

作为英国博士生教育的最大资助方,英国研究与创新署发布的《声明》不仅是对过去博士生培养模式的反思,更是面向未来的战略性选择,即回应了社会对博士生教育更广泛的期待,也为未来培养更具人文关怀、社会责任感和职业适应能力的高层次人才指明了方向。这一理想化的政策愿景,彰显了英国在高等教育领域的人文关怀和前瞻性思考。当其他国家仍专注于科研产出和经济贡献时,英国率先将博士生的“全面发展”和“个人福祉”置于博士生教育的核心,推动博士生教育“人本”转向,这不仅有望吸引那些既追求学术卓越,又渴望全面发展和更具包容性科研环境的国际学生和研究者,更有助于提升英国博士生教育的软实力,使英国在吸引全球高层次人才方面更具竞争力。当然,将这一理想变为现实需要英国博士生教育体系在有限的资源、强大的文化惯性以及复杂且难以量化的评估挑战之间寻求平衡。但不可否认的是,作为前瞻性的选择,英国博士生教育“人本”转向对全球博士生教育的未来发展具有重要启示。

首先,确立以“人本”导向统整“学术”和“实用”导向的博士生教育理念。从博士生教育发展历程看,早期博士生教育是以高质量学术研究为核心,秉持“学术”导向,着重培养未来学术研究的“接班人”和学科“守门人”。当博士生教育逐渐成为科技发展的引擎和国家战略的动力,且越来越多的博士毕业生无法在象牙塔安身立命时,重视结构化培训、强调高校与产业之间联系的“实用”导向博士生教育应运而生。虽然“实用”导向的博士生教育提升了博士生培养的效益及对社会发展的贡献,但不可否认的是,其内在逻辑与“学术”导向一致——仍将博士生视为产出高影响论文、专利,促进产业发展等外部目标的工具,始终停留在工具理性层面。从英国的经验来看,为实现价值理性与工具理性的相互促进,未来博士生教育应协调三种导向的作用,将“人本”导向作为基础层,统整“学术”和“实用”导向的应用层,以“人本”支持增强个体韧性,进而提升学术产出和实用效率,确保博士生教育从“精英工具”向“个体可持续”转型。

其次,应构建更加重视博士生个人福祉的灵活、包容的博士生培养模式,培育更具韧性、包容性和创新性的博士生培养生态。面对博士生心理健康问题造成的“象牙塔的忧郁”[23],未来博士生教育应关注博士生福祉和个性化需求,将博士生心理健康支持制度化;设置差异化、个性化的博士生培养模块,通过技能培养的组合,实现个人发展、人才供给与社会需求的精准对接;推动博士生教育从产出观向成果观转变,将博士生职业生涯作为培养模式确立的起点和核心,打造立体化博士生能力体系和科研创新生态,将职业发展指导贯穿博士生培养过程,拓宽博士生就业通道。当然,如何在确保博士生个人福祉的基础上,在产出原创性研究成果与培育博士生就业竞争力之间寻求平衡,必然是未来博士生教育面临的重要问题。

参考文献:

[1] UKRI. Statement of Ecpectations for Doctoral Training[EB/OL]. (2024-01-30)[2025-05-05]. https://www. ukri. org/wp-content/uploads/2024/01/UKRI-300124-Statement Expectations Doctoral Training January 2024. pdf.

[2] UKRI. Update on Collective Talent Funding[EB/OL]. (2023-11-02)[2025-05-05]. https://www. ukri. org/news/update-on-collective-talent-funding/.

[3] UKRI. Good Practice Principles in Recruitment & Training at Doctoral Level[EB/OL]. (2024-01-31)[2025-05-05]. https://www. ukri. org/wp-content/uploads/2022/01/UKRI-180825-GoodPracticePrinciples-RecruitmentTrainingDoctoralLevel. pdf.

[4] UKRI. Major Investment to Support the Next Generation of Researchers[EB/OL]. (2024-11-13)[2025-05-05]. https://www. ukri. org/news/major-investment-to-support-the-next-generation-of-researchers/.

[5] UKRI. ESRC Announces New Cohort of Doctoral Training Partnerships[EB/OL]. (2023-11-28)[2025-05-05]. https://www. ukri. org/news/esrc-announces-new-cohort-of-doctoral-training-partnerships/.

[6] UKRI. UKRI is Increasing PhD Stipends and Improving Student Support[EB/OL]. (2021-07-20)[2025-05-05]. https://www. ukri. org/news/ukri-is-increasing-phd-stipends-and-improving-student-support/.

[7] UKRI. UKRI Strategy 2022 to 2027[EB/OL]. (2022-03-17)[2025-05-05]. https://www. ukri. org/publications/ukri-strategy-2022-to-2027/ukri-strategy-2022-to-2027/.

[8] World Economic Forum. The Global Risks Report 2024[EB/OL]. (2024-01-10)[2025-05-05]. https://www3. weforum. org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2024. pdf.

[9] Levecque K, Anseel F, De Beuckelaer A, et al. Work Organization and Mental Health Problems in PhD Students[J]. Research Policy, 2017, 46(4): 868-879.

[10] Hazell C M, Berry C. Is Doing a PhD Bad for Your Mental Health? [EB/OL]. (2022-01-12)[2025-05-05]. https://blogs. lse. ac. uk/impactofsocialsciences/2022/01/12/is-doing-a-phd-bad-for-your-mental-health/.

[11] Department for Science, Innovation and Technology. Independent Review of UK Research and Innovation (UKRI): Final Report and Recommendations[EB/OL]. (2022-07-20)[2025-05-05]. https://www. gov. uk/government/publications/independent-review-of-uk-research-and-innovation-ukri/independent-review-of-uk-research-and-innovation-ukri-final-report-and-recommendations.

[12] UKRI. Annual Report and Accounts 2024 to 2025: Transforming Tomorrow Together[EB/OL]. (2025-07-15)[2025-09-05]. https://www. ukri. org/wp-content/uploads/2026/01/UKRI-080126-AnnualReportAccounts2024To2025. pdf.

[13] University OF Warwick. PGR Funding Policy[EB/OL]. [2025-09-20]. https://warwick. ac. uk/services/dc/policy/funding.

[14] University of Oxford. Workshops and Groups[EB/OL]. [2025-09-20]. https://www. ox. ac. uk/students/welfare/counselling/group.

[15] Birmingham City University. How to Look After Your Mental Health during Your PhD[EB/OL]. [2025-09-20]. https://www. bcu. ac. uk/research/our-phds/phd-blogs/how-to-look-after-your-mental-health-during-your-phd.

[16] University of Sheffield. What Is the Doctoral Development Programme? [EB/OL]. [2025-09-20]. https://sheffield. ac. uk/rpi/pgr/ddp/about.

[17] University of Surrey. Creative AI: Putting People at the Heart of Inclusive Media[EB/OL]. [2025-09-20]. https://www. surrey. ac. uk/artificial-intelligence/cdt.

[18] The University of Manchester. Faculty of Humanities Doctoral Academy PGR Placement Fund[EB/OL]. (2025-01-10)[2025-09-20]. https://documents. manchester. ac. uk/display. aspx? DocID=75571.

[19] University College London. Responsible Innovation for Research[EB/OL]. [2025-09-20]. https://www. ucl. ac. uk/responsible-innovation/short-courses/responsible-innovation-research.

[20] IMPERIAL. Responsible Research and Inovation[EB/OL]. [2025-09-20]. https://www. imperial. ac. uk/chemical-biology/cdt/training/responsible-research-and-innovation-rri/.

[21] Scottish Graduate School for Arts and Humanities. External Partenrs[EB/OL]. [2025-09-20]. https://www. sgsah. ac. uk/about/partners/.

[22] UKRI. Embedding Career Learning into Doctoral Programmes[EB/OL]. (2024-11-10)[2025-09-20]. https://vitae. ac. uk/wp-content/uploads/2025/02/Embedding-Career-Learning-in-PGR-UKRI-report. pdf.

[23] 王卉. 性别视角还是性别滤镜:博士生压力问题的反思[J]. 学位与研究生教育, 2024(9): 68-76.

Beyond “Academic” and “Practical”: The Human-centric Turn of Doctoral Education in the UK and Its Inspiration

XIE Ran

(*Institute of Science and Technology Research, Shanghai University of Electric Power, Shanghai* 200090, *China*)

Abstract: In 2024, UK Research and Innovation (UKRI) issued the Statement of Expectations for Doctoral Training, guiding UK doctoral education to move beyond the traditional paradigm-prioritizing “elite academic output” and “economic utility” and shift toward a human-centric approach that centers on doctoral candidates’ personal well-being and holistic development. At the policy level, the Statement reshapes the doctoral funding framework by redefining the principles of streamlined processes, flexibility, and “equality, diversity, and inclusiveness”. It integrates the personal well-being, career adaptability, and personalized development of doctoral students across all stages, including admissions and selection mechanisms, training systems and curriculum design, and academic supervisors’ support. This “human-centric” shift in UK doctoral education is the result of the interplay of the triple logic: policy, reality, and institutional framework. Its implementation faces tensions between policy ideals and resource allocations, as well as between traditional assessment models and cultural inertia. The Statement represents not only a critical reflection on the current doctoral training models but also a forward-looking strategic initiative. It responds to broader societal expectations for doctoral education and charts the course for cultivating future high-level talent with greater humanistic care, social responsibility, and adaptability.

Keywords: United Kingdom; the Statement of Expectations for Doctoral Training; human-centric shift; equality, diversity and inclusiveness

---

(上接第 76 页)

Where Did They Go to Continue Their Research? Career Choices of Academic Doctoral Graduates from the Person-Environment Fit Perspective

HUANG Yating[1], WANG Siyao[2]

(1. *College of Education, Zhejiang University, Hangzhou* 310058, *China*;
2. *College of Public Administration, Nanjing Agricultural University, Nanjing* 210095, *China*)

Abstract: Based on person-environment fit theory, this study analyzes the career choice data of 1333 doctoral graduates from 13 “Double First-Class” universities. The findings reveal that while academic research positions remain the primary career choice of these graduates, non-academic careerchoices are increasingly prominent, with a clearshift towards stability emerging as a remarkable trend in the post-pandemic era. The interplay between self-perception and career perception shapes the career decision-making of academic doctoral graduates. Specifically, the extent of awareness of occupational attributes defines the range of career options; discrepancies in occupational accessibility and career prospects between academic and non-academic labor markets fundamentally drive diversification of employment outcomes among doctoral graduates; personal preferences, self-efficacy, and professional values serve as the intrinsic drivers that influence the divergence in their employment paths. Moreover, the career choices of academic doctoral graduates are influenced and constrained by multiple contextual factors: the phenomenon of “first-academic-degree-based discrimination” has extended from academic circle to industrial circle; the labor market for STEM doctoral graduates exhibits a dual-high pattern, characterized by oversaturation in academic positions and high demand in non-academic sectors; male doctoral graduates are more influenced by pragmatic considerations in their career choice; academic career competition is more intense in China’s eastern region, and the spillover effects stemming from market saturation in this sector are more pronounced in the industry sector. Based on the study, the authors suggest that it is necessary to foster a pluralistic career culture to enhance doctoral students’ capacity for diversified employment, establish structured information channels to broaden their awareness of career opportunities; and improve the tailored employment support system to mitigate the adverse impacts of contextual constraints.

Keywords: academic doctoral graduates; career choice; person-environment fit; research jobs