

90后青年学者相继亮相学术舞台 我给同龄人当博导

近年来,随着高校人才评价机制改革的深化,越来越多未满35岁的年轻学者凭借突出的学术成果,打破“论资排辈”传统,走上博士生导师岗位。他们用年轻人的闯劲、优秀的成果、独到的教学理念,为大学校园带去一阵清风。

■ 本报记者 姜晓蓉 竺佳 王艳琼

国内多所高校近期持续刷新“最年轻博导”纪录,未满35岁的青年学者陆续跻身博导行列。这些年轻的博导们,大多手握国内外高水平学术期刊论文,主持国家级青年科研项目,出版多部学术专著,以扎实的学术成果脱颖而出,走向科研项目带头人、学术组织管理者等核心岗位。

2019年西湖大学迎来首位90后博导,如今该校90后博导队伍持续壮大,最年轻者仅28岁;温州医科大学35岁前晋升为博导人数近5年来增长约47%;宁波诺丁汉大学90后博导已逐步成为科研教学中坚,约占全校博导总数的16%;今年启动招生的宁波东方理工大学,现有90后博导29名,各校年轻博导群体均呈扩容态势。

高校青年人才是科研突破的重要力量,同时也是教育传承的新鲜血液。这股年轻学术力量的崛起,不仅让更多年轻学者走进公众视野,更折射出高校人才评价机制改革的走向。

他们的登场,为高校课堂、学术创新注入哪些新活力和新可能?与此同时,如何确保相关评价机制的科学性与合理性,让这些年轻人走得更远?我们走进浙江多所高校,寻找答案。

科研硬核,课堂圈粉

藏青色圆领卫衣,一副黑框眼镜,1994年出生的西湖大学博导向宇轩站在学生中间,俨然一副同龄人的模样。这位今年5月刚晋升的年轻博导,2022年从厦门大学博士毕业后入职西湖大学工学院,开始他的科研之路。

“如果你在实验中看到异常的信号,要尝试去理解它。”这是向宇轩常对团队成员说的话,而这句话的背后,是一段难忘的科研经历。

入职之初,他锁定储能领域表征方法与体系交叉方向,确立了三个课题。前两个课题因实验数据无法支撑假设相继停滞,第三个课题刚起步便陷入困境——初步检测时,仪器上突然出现一个与传统理论相悖的未知信号。

接下来的一年,团队反复实验,却始终无法破解这个信号的来源,陷入了漫长的瓶颈期,每一次失败都让大家倍感挣扎。

“如果你能把不合理的现象,用你的知识把它合理化,就是一个重大的发现。”在一次和同事的交流中,这句话给了灵感。

转机的出现充满了巧合。在一次学术会议上,向宇轩结识了复旦大学的宋云教授,对方正在合成一种新材料。抱着试一试的心态,双方展开合作测试,没想到新材料竟与未知信号完美匹配,信号背后的奥秘终于被揭开。今年9月,这项二次电池电极—电解质界面研究中的突破性成果在《Nature》(《自然杂志》)上发表。

作为青年博导,如何带好团队、培养出能独立攻坚的科研人才,向宇轩有着自己的考量。

在西湖大学的前两年,向宇轩也有自己的学术导师,但导师大多提供实验室资源与学术建议,最大程度尊重他的学术独立性。在自己的团队中,他也延续了这种宽松又严谨的氛围。

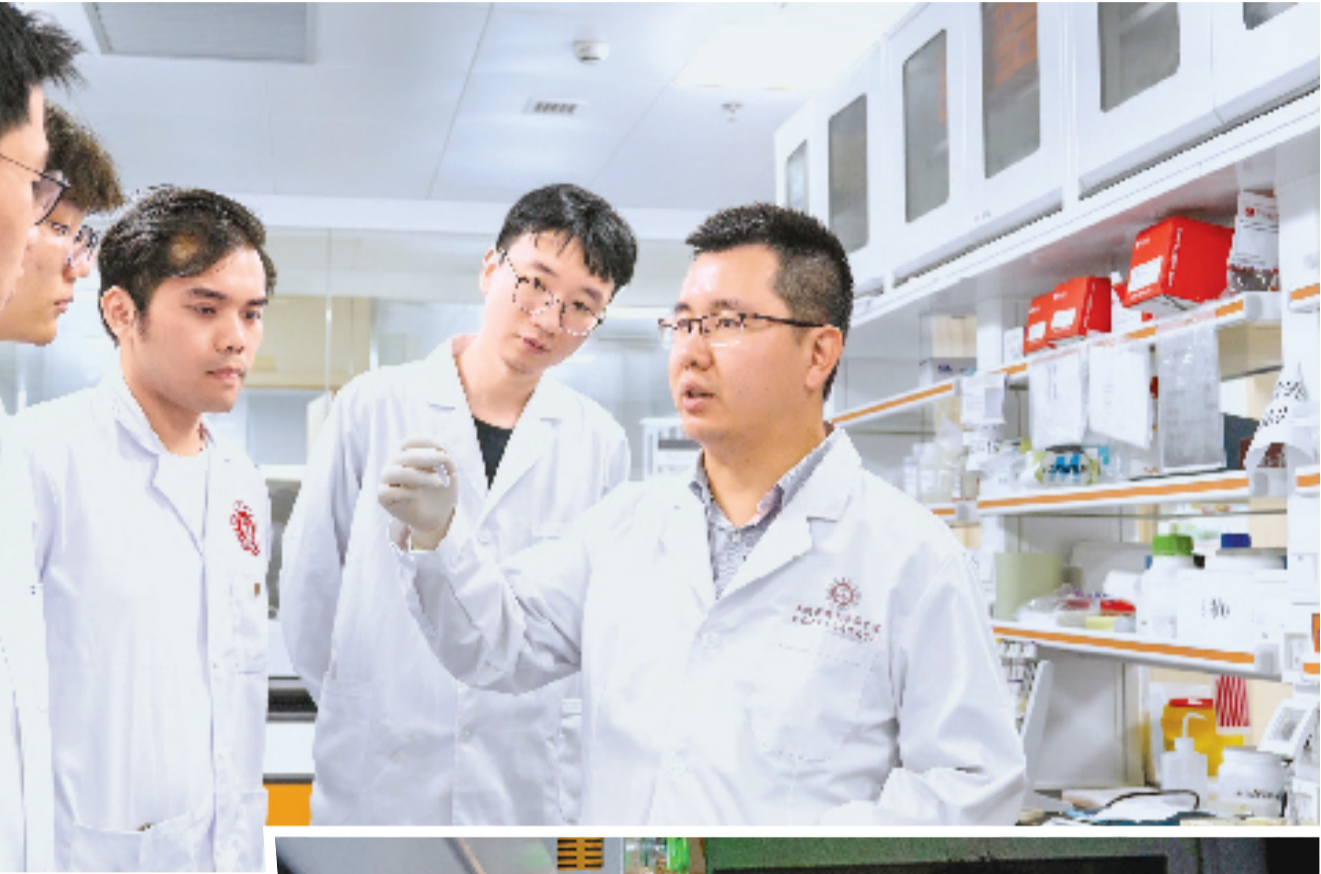
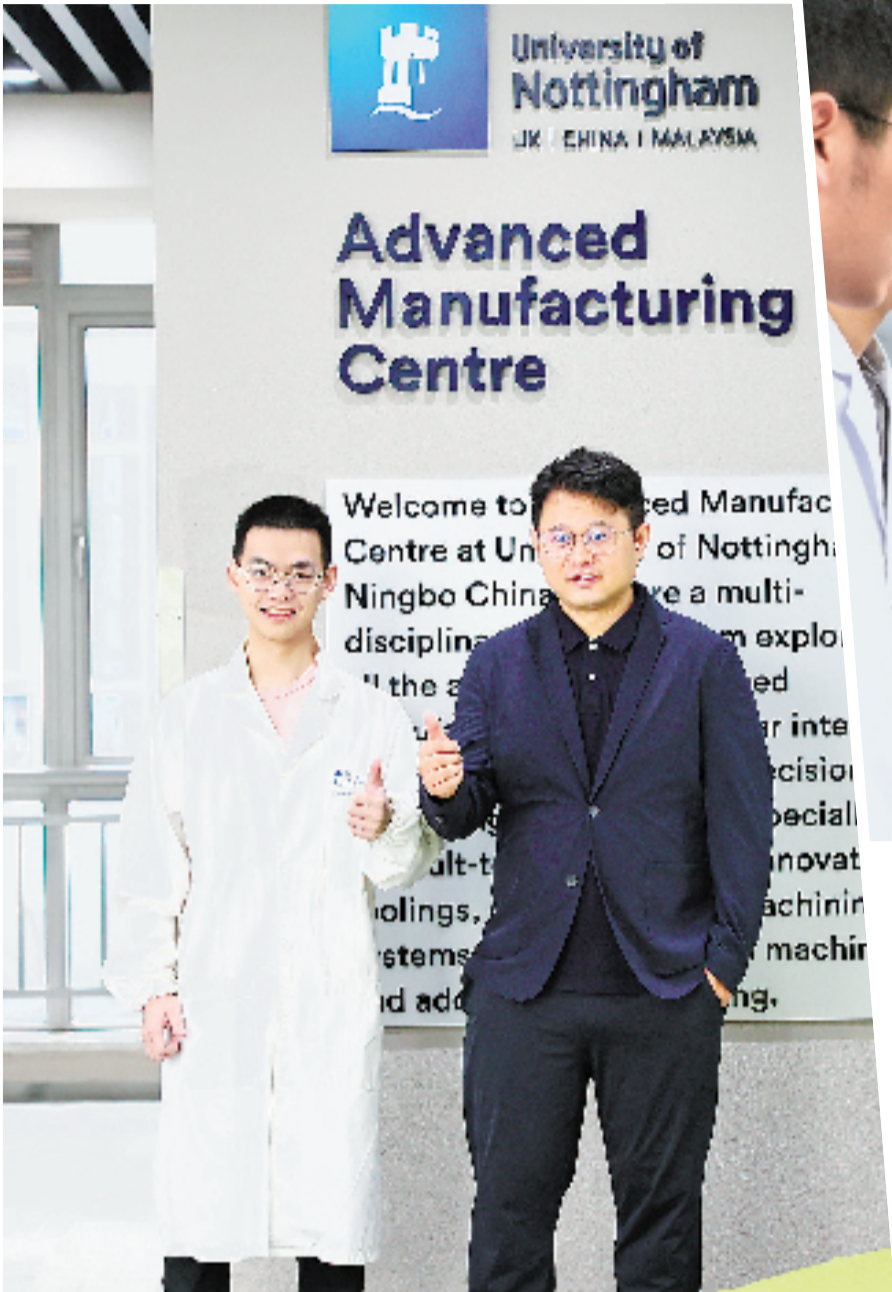
招博士生时,他不太看重奖项与荣誉,更多的是通过追问细节判断学生的思考深度。“比如,实验图的由来是什么、遇到哪些问题、用了什么样的解决方法……能说清楚这些细节,说明沉下心做了研究。”

培养过程中,他手把手带教。自己先做一遍实验让学生观摩,再让学生尝试重复,完成后逐步交付任务,遇到问题便及时迭代沟通。从课题规划、实验进程到论文撰写全程跟进,既帮学生避开科研弯路,也让他们在实践中慢慢建立完整的科研逻辑。

年轻博导的教学方式更为个性化,轻松的课堂和科研氛围也拉近了师生间的距离。

在宁波诺丁汉大学,90后博导李灏楠的课堂上总是充满笑声。大二学生朱亦波感受颇深:“李老师的课更活跃,互动更多。”

李灏楠的课,不仅有中国学生,还吸引了不少留学生。来自加拿大的Ashmita说,李老师的海外留学背景也让他更懂得与国际学生沟通,“他的讲解总能切中要点,让我们轻松地融入课堂。”



左图:宁波诺丁汉大学博导李灏楠(右)和学生在一起。受访者供图
右上:温医大博导王周光(右一)带着学生在实验室。受访者供图
右下:西湖大学博导向宇轩正在做实验。受访者供图

这些年,李灏楠一直在探索教学风格。他在英国诺丁汉的博导是一位资深教授,授课方式是传统的师徒制——日程框架严格,每周都要汇报成果。

“导师对我批评多于鼓励,学术标杆立得非常高。”他回忆道,“好处是培养了严谨的学术风格,但也容易让学生失去自信。”如今作为博导的他,正努力在严谨与激励之间寻找平衡。

“我习惯把困难的任务拆分为容易完成的小目标,引导学生循序渐进地完成。”李灏楠分享他的教学心得,“学生的自信,才是他们走得更远的内在动力。”

环境优化,助力年轻人露头

博导队伍年轻化趋势的背后,是多重因素的共同推动,它离不开高校人才评价机制的持续探索,也离不开社会环境对青年人才的政策导向。

“对于年轻学者,我们更关注他们的学术潜力、科研创新能力及培养研究生的愿景与责任感,而不仅仅是资历或年龄。”宁波诺丁汉大学人力资源办公室主任陈洁说,学校为他们的成长建立系统化、立体化的支持体系。

从海外求学到担任大学讲师,再到晋升博导,回过头看着自己走过的路,李灏楠有些感慨。

中国东北大学本科毕业后,李灏楠开始攻读英国诺丁汉大学的联合培养博士,这段求学经历,为他打开了一扇窗。博士期间,李灏楠先后跟随中外导师参与科技部重点研发计划、自然科学基金重点项目等多个国家及省部级科技重大专项,还有英国的各类课题研究。

“这段经历打开了眼界,看到了不同的学术文化。”他将这种理念注入团队,带领学生聚焦极端制造装备、精密加工、微纳制造、增材制造等前沿领域,将研究范式与科学工具引入国内课堂与实验室。

2018年,李灏楠被宁波诺丁汉大学聘为助理教授,短短四年破格晋升为正教授,成为该校最年轻的教授博导之一。“学校提供了完善的科研支持体系,包括独立的实验室和全额博士生奖学金名额,让我能够心无旁骛地投入科研工作。”他说。

生物医药、人工智能等前沿领域飞速发展,学术生态持续迭代升级,正为青年人才搭建起成长快车道,赋予他们更多发展机遇。

对于培养周期较长的医学生来说,“35岁前成为博导”难度不小。在

温州医科大学博导王周光看来,年轻博导对于学术研究要有所规划,每一步都要走得扎实稳健、精准聚焦,既要锚定前沿方向,又要兼顾临床实践与科研创新。

王周光专注于细胞生长因子与衰老及再生研究,自硕士起就加入温州医科大学李校堃院士团队,通过联合培养博士方式,在美国匹兹堡大学深造,并在美国纽约爱因斯坦医学院担任博士后及研究员。2022年,34岁的他回到温州医科大学,入职便破格升任教授、博导。

长期在温州医科大学的成长积淀,让他深谙临床与实践对科研的支撑意义。日常科研中,他既带领学生深耕实验室攻坚课题,又带领学生参与临床查房积累实践经验,引导团队在临床与科研的碰撞中发现问题、破解难题。

从温州大学本科到华南师范大学攻读硕博,入职浙江师范大学后从讲师起步,35岁的韩中美凭借扎实的论文、项目、奖励等成果与教学业绩,今年9月通过院、校两级遴选正式成为博导,她所聚焦的教育学(教育技术学专业),瞄准的正是多学科交叉的智能教育教学创新领域。

韩中美始终聚焦AI浪潮下文科发展的时代命题,教学中同步融入领域前沿动态。即便授课经验颇丰,技术迭代的迅猛仍促使她保持学术警醒——元宇宙、教学智能体、具身智能机器人等新兴概念与技术持续涌现,她通过不断迭代备课内容,确保学生精准把握智能教育领域的前沿发展脉络。

2020年学校成立的全省智能教育重点实验室,也为她的研究提供了坚实支撑与跨学科平台。近期,她聚焦“知情共育”这一方向,生成式人工智能环境下学习者元认知模式识别等相关研究成果已逐步落地。

从论资排辈,到多元评价

从青年博导们的成长路径中不难看出,不少高校正不拘一格地为青年人才铺路搭桥,“破格”也成为其中的关键词。

向宇轩曾担心,没有博士后经历,未来的发展会不会受到限制?当他通过“西湖卓越学者计划”进入西湖大学后,打开了新的天地。

西湖大学发起的“西湖卓越学者计划”,面向全球新近获得或即将获得博士学位的优秀青年学者广发“英雄帖”。目标非常清晰,挖掘那些在职业生涯早期

便崭露头角的创新型人才,全力支持他们以独立实验室负责人的身份,在西湖大学各学科领域开展自主探索的独立研究。

“该计划核心是为青年人才量身打造成长快车道,支持他们尽早开展自主科研、主导研究方向,打破传统科研体系中年轻人成长受限的壁垒,释放青年人才的创新活力。”西湖大学相关负责人表示。

在温州医科大学研究生院院长肖健看来,相比于其他学科,医学生成才比较晚,按照临床医生的职称评价体系,难以选拔35岁以下的博导,更需要打破“唯资历”论,构建一套更科学公正的评价体系。

2021年起,温州医科大学就制定并发布新版的《研究生指导教师遴选与资格复审规定》。对于年轻的、科研业绩较好的临床医生,即使是主治医师即中级职称,也可以申请博导资格。

“这种‘破格’当时在医科院校里还属少见。”肖健介绍,不同的院校对于博导申请要求不同,大多有严格的指标限制,比如一定数量的国家自然科学基金项目、发表相应篇数的期刊论文。“我们倾向于综合评估导师的科研水平,更看重他的代表作质量,业绩突出的人才都可以申报。”

当越来越多年轻博导走上大学讲台,新的命题已经摆在眼前:如何构建一套更科学、更公正的学术评价体系?与此同时,高校又该为年轻博导搭建什么样的舞台,助力他们在学术道路上稳步前行?

在肖健看来,年轻博导思维活跃,掌握新技术快速,和学生年龄相仿,也有助于科研“传帮带”。该校还出台了“杰青优青培养工程”实施办法,自然科学类最高支持力度200万元,临床医学类支持120万元,符合条件的青年人才均可申报,致力于帮助年轻博导成长。

宁波诺丁汉大学的评价标准则更为多元。在他们的评价体系中,论文不再是重要指标。李灏楠作为宁波诺丁汉大学首家校企合作创始人,公司成立1年内估值超2亿元,他的产业化成果同样被学校认可。

针对高校博导队伍日趋年轻化的现象,著名教育学者、二十一世纪教育研究院院长熊丙奇认为,这一趋势的深层动因在于高校对“博导”岗位认知的根本性转变,并深刻折射出我国人才评价机制从“论资排辈”向“唯能力论”的改革方向。

“社会舆论曾长期将‘博导’视为比教授更高的头衔,这是一种误解。”他解释道,“博士生导师是一个重要的工

作岗位,而不是教授中的一个固定层次和荣誉称号。”

熊丙奇认为,让刚毕业的博士、助理教授担任博导,在国际一流大学中是常态。近年来,年轻博导屡屡涌现,标志着我国高校正持续推进博导从头衔到岗位的改革。“此举旨在破除唯帽子、唯头衔,重视博导的实际

记者手记

“后浪”博导,逐梦前行

■ 姜晓蓉

采访中,我们真切感受到年轻博导群体的个性与活力。他们在科研上敢闯敢试、脑洞大开,带学生时也有自己的想法。

宁波东方理工大学90后博导周通,首次带学生就遇上了同龄人段训凯。段训凯曾是中学物理老师,重返大学校园读博之路也不顺利。不过,在周通眼中,这名学生虽然背景不算光鲜,但基础扎实,更重要的是他身上有股不服输的劲头。最近,段训凯以第一作者身份在国际著名物理学期刊上连续发表重磅成果。

温州医科大学90后博导周凯亮格外注重与学生的生活交流,除了定期组织学术研讨,业余时间常会带领学生爬山、聚餐,了解他们的困惑与烦恼。在他看来,这种相处模式让学生更敢于表达想法、释放创意。正如周凯亮所说,“从某种程度上来说,我们还处于成长期,和更年轻的学生们在一起,更像是伙伴,大家共同进步。”

不过,在分享科研教学经历的同时,不少年轻博导也道出了背后的压力与焦虑。科研进展陷入瓶颈时的迷茫无措,论文投稿反复修改的挫败感,项目申报竞争激烈的紧张感,以及团队管理与个人研究平衡的难题,时常让他们倍感压力。

这些压力背后,既有学术研究本身的探索性与不确定性,也与青年学者起步阶段面临的资源短缺、经验不足等现实困境相关。如何为年轻博导纾解压力、搭建阶梯,让他们在学术道路上走得

带教能力,为青年教师提供施展才华的舞台。”

为确保评价机制的科学合理,熊丙奇呼吁“淡化论资排辈的陈旧观念”。他形象地比喻道:“学术研究不是运动会,不应分老年组和青年组。我们迫切需要创造一个平等的环境,让所有学者在同一起跑线上竞争,让有能力者脱颖而出。”

更稳更远,成为高校人才培养与发展的重要课题。

日前,教育部等六部门联合发布《关于加强新时代高校青年教师队伍建设的指导意见》,从“引育用留”等多个维度,提出完善高校教师评价改革,加大对青年教师的引导与支持力度,为年轻博导的成长送来政策东风。

首先,为助力青年博导成长,高校需多措并举筑牢支撑体系。比如,要建立完善的科研支持机制,为青年学者提供稳定的科研启动经费、跨学科合作平台和高效的科研管理服务,让他们能够专注于原创性研究,逐步形成专属的学术方向并搭建核心团队。同时,应营造鼓励创新、包容试错的学术文化,让青年博导敢于突破、大胆探索,在实践中积累成长经验。

其次,需搭建多维度职业发展平台,通过导师结对指导计划、领导力专项培训、沟通与项目管理课程,以及线上线下融合的培训体系,帮助青年博导从“优秀学者”成长为“合格团队领导者”。

同时,要构建科学、公正、兼顾长远发展的评价体系,既重视短期科研成果产出,也关注长期的学术积累、人才培养成效和社会贡献,为青年人才营造可持续发展的成长环境。

年轻博导是高校科研创新的新生力量,也是教育传承的重要载体。唯有通过政策引导、高校支撑与生态营造,为他们搭建起广阔的成长舞台,才能充分释放青年学术力量的创新活力,让更多年轻博导在学术道路上稳步前行,为高等教育发展与科技创新注入持久动力。