

文章编号: 2095-1663(2024)04-0106-07 DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2024.04.13

美国博士学位论文委员会的组织特征与指导效能

孙莉¹, 赵世奎¹, 吴彬²

(1. 北京航空航天大学人文社会科学学院, 北京 100191; 2. 北京教育科学研究院, 北京 100036)

摘要: 随着博士生教育规模扩大、知识生产模式转型、科研范式和产业形态变革, 培养模式创新成为博士生教育改革的重要议题。本文以美国高校的博士学位论文委员会为研究对象, 梳理 2021 年 U. S. News 世界大学排名榜中美国排名前十大大学或其代表院系的论文委员会的制度文本, 结合国外对论文委员会的相关研究和对相关博士生的咨询, 剖析了论文委员会的组织特征及其实现的指导效能。分析表明, 美国学位论文委员会制度注重从学生需求出发, 通过构建个性化、多元化及跨学科化的指导关系, 在激发知识生产创新、提升学位论文质量、促进博士生社会化等方面发挥了重要作用。

关键词: 学位论文委员会; 博士生培养; 集体指导; 组织特征; 指导效能

中图分类号: G643

文献标识码: A

一、引言

随着博士生教育规模扩大、知识生产模式转型、科研范式和产业形态变革, 培养模式改革成为博士生教育的重要议题。Mirvis 及 Hall 认为, 可信赖的发展关系是促进个人学习过程的情感锚点, 对于个人找到自己的“心灵幽径”(Path with a heart) 至关重要^[1]。已有研究证明, 导师指导不仅影响学生的学术热情及投入^[2]、科研能力^[3]、教育经历满意度^[4]等, 甚至显著影响学生未来的职业选择、生活方式、愿望及价值观^[5], 是决定博士生教育质量的关键要素。世界范围内, 各国普遍采用的博士生指导模式主要有三种类型, 以美国和加拿大为代表的委员会制、以英国和澳大利亚为代表的双导师制和以德国为代表的单一导师制。随着知识生产模式的转型、多元化就业趋势等对博士教育的形塑, 有些英国大

学也实行导师小组制, 德国一些大学也逐渐开始引入导师小组制^[6]。可以说, 各国指导制度正逐步尝试打破传统“二元制”的指导关系, 尝试构建“多元化”的集体指导模式。但梳理国内关于集体指导制度或指导委员会制度的相关专著及文献, 发现两个主要问题, 第一是对集体指导制度的提倡与其系统性优势分析间的鸿沟, 很少有研究从理论及实践中系统地说明集体指导制度到底为何应予施行; 第二是对国外的此类集体指导制度未作深度解读, 集体指导制度是否贯穿博士培养全程、是否存在学科差异、与国内论文答辩委员会等集体指导形式有何区别等问题尚未明确说明。

美国高校的学位论文指导委员会(Dissertation Committee, 下文简称“论文委员会”)被认为在候选人完成学位和成为独立学者的过程中发挥了至关重要的作用^[7]。虽然目前尚未准确考证到论文委员会产生的初始时间, 但在 20 世纪 30 年代美国已有研

收稿日期: 2024-01-05

作者简介: 孙莉(1992—), 女, 吉林长春人, 北京航空航天大学人文社会科学学院博士研究生。

赵世奎(1974—), 男, 山东潍坊人, 北京航空航天大学公共管理学院教授, 高等教育研究所所长, 通讯作者。

吴彬(1989—), 男, 云南昆明人, 北京教育科学研究院助理研究员, 博士。

基金项目: 国家自然科学基金面上项目“超大规模博士教育治理的路径和机制研究”(72074015); 国家自然科学基金重点项目“面向国家重大需求的研究生教育治理体系”(72134001)

研究生院在规章中提及论文委员会这一指导形式,如密歇根大学规定学生就读期间应接受由研究生院院长任命的委员会的指导,论文研究主题必须由论文委员会批准^[8]。美国研究生院理事会颁布的报告也强调,博士生、导师及委员会间的定期交流与进展审查,是促进论文按时完成的必要手段,应保证此类会议的定期举行^[7]。美国论文委员会制度在近百年的发展中日趋成熟,作为集体指导制度的研究对象较为典型。那么论文委员会具有怎样与众不同的组织特征?相较于单一指导制,多元构成的委员会在面向博士生培养的新要求方面究竟实现了怎样的效能?是否与国内答辩委员会等集体指导形式无甚区别?本文以2021年U.S. News世界大学排行榜中美国前十位大学或其代表院系的论文委员会的制度文本为分析依据,结合国外相关文献及对国外博士生实践经历的调查尝试分析以上问题。

二、论文委员会的组织特征

组织是指由若干个人或群体所组成的、有共同目标和一定边界的社会实体^[9]。组织模式是为有效实现组织目标而对组织内部人员设置、构成方式、权责关系、互动途径等的总体安排。论文委员会是由多导师构成的小型学术组织,探明其委员会成员的构成、任命方式、指导途径及责任归属有助于分析制度的合理性及实践逻辑。

(一)以生为本的择师过程

论文委员会成立的初衷,是通过不同学科教师与学生间的交流、指导等互动过程增强学生学术经验并提高学位论文质量^[10]。论文委员会与学生一起决定论文研究计划、监督论文研究进程并做出论文答辩决议。有学者指出,拥有正确的成员组合是委员会成功的关键^[11],那么如何选择委员会成员才被视为正确的选择呢?总体而言,成员组成的成功与否取决于能否建立高质量的师生及师师关系。

论文委员会成员的选择多以“学生主导、导师建议、双向选择”的方式,充分体现了以生为本的理念。“学生主导”是指学生可以根据个人兴趣、研究、性格甚至就业等方面的需求做出个性化的选择,且被选教师应同意完成对其的指导达成互选意向才被批准成立。这与国内的集体指导制度相比,最大的差异在于摆脱了正式的指导计划,正式指导计划中被指导者及指导者可能是不情愿或者被胁迫的,这种迫

于压力或者被要求的方式与自主性的双向选择相比,可能导致参与者内在动机的降低而影响论文研究质量。“导师建议”则是学生入学时的导师通常将对论文委员会的建立提供咨询。和谐的科研氛围被视为学术交流创新的重要因素,也为博士生社会化的成功完成提供了环境支持。如果集体指导带来更多的学术冲突,学生往往会陷入焦灼和无所适从的情绪,导师对学业完成的激励效果也将受到影响。由于入学导师通常具备数年至数十年的工作经验,对于不同教师的性格、指导方式及教师间关系的和谐程度更为了解,其建议往往可以规避学生与教师、教师成员间摩擦为论文研究带来的阻碍——“我知道你不能与其一起工作……最糟糕的事情莫过于学生有一个互相争斗的委员会”^[11]。“双向选择”是指论文委员会的设立是建立在师生充分沟通基础上的相互选择。其成立一般在学生通过资格考试后,此时学生已入学两年左右,已通过多种途径如课程交流、研讨会、资格考试等了解到意向导师的相关信息,根据高校学生手册的规定,学生还可以提前与教师预约以对潜在指导教师加以“验证”,对其专业知识、指导经验、项目资助、指导频率、性格风格等进行更具体而直接的了解,最终达成双向互选的结果。同时,委员会也设置了灵活的可变更程序。当导师离任、学生与导师产生不可调和矛盾时,可以通过提交变动申请,经过仲裁后决定是否为其更换指导教师。

(二)学科交叉的委员构成

论文委员会人员构成的数量与职位设置因学校、机构或院系略有差异。一般来说至少由3人构成,尽管多人指导的模式可以大大增加学生学术经验,但超过5人的论文委员会可能因为难以调和的知识冲突、集体会议时间协调困难等局限而不被视为明智之选^[12]。

梳理相关论文委员的制度文本,委员会最大的突破莫过于人员构成来源的跨学科化。知识生产已不再局限于单一学科范式的框架中,研究创新很大一部分伴随着学科交叉的过程,所以在客观上要求指导教师的跨学科化。根据调查,美国前十位大学或其代表院系大多数明确要求了论文委员会至少包含一名非本系或学生研究领域以外的教职人员(如表1所示)。一所美国西部州立大学前研究生院院长解释此项要求是为学生而设计,研究生院应为学生和教授创造更多机会,允许学生获得更多跨学科边界的专业知识^[13]。当然,跨学科的交流不仅在知

识方面为学生提供更广泛的学科视野、增加学术创新的可能,同时也对学生进一步了解现代知识生产过程和价值规范、构建未来学术社交网络等方面提

供了更多的潜在价值。总的来看,论文委员会跨学科背景的委员构成打破了学科间的交流壁垒,为跨学科研究提供了更充分的指导机会。

表 1 U. S. News 美国排名前十位高校或代表院系论文委员会构成情况

序号	大学或院系	人数	构成
1	普林斯顿大学社会学	3—5 人	主席、本系教职成员、必要条件下的外系教职成员
2	哥伦比亚大学生物医学信息学	5 人	主席、本系教职成员、外系教职成员
3	哈佛大学	至少 3 人	主席、本系教职成员、外系教职成员
4	麻省理工学院	至少 3 人	论文导师、主席、不受限制的其他成员
5	耶鲁大学物理系	5 人	导师、本系教职成员、外系教职成员
6	斯坦福大学	3—5 人	论文导师、其他成员,且所有委员会成员均为斯坦福大学学术委员会成员或名誉学术委员会成员
7	芝加哥大学哲学院	3—5 人	主席、第二位读者和第三位读者、允许外部教职(系外或大学外)在三名委员会成员之外担任委员会成员,也可以代替本系教员担任第二或第三读者
8	宾夕法尼亚大学	至少 3 人	主席、本系教职成员、必要条件下的外系教职成员
9	加州理工学院生物与生物工程学部	通常 4 人	论文导师、主席、其他成员
10	杜克大学	至少 4 人	主席、导师、本系教职成员、外系教职成员

资料来源:各大学及院系官方网站。

(三)权责明晰的责任分配

在论文委员会成员的权责分配上,美国高校的规定有效地实现了学术与管理、稳定与灵活、学科内与外的统一,明确划分了主席与其他成员的权责归属。委员会主席一般由学生入学时的导师担任^①,主席向上对研究生院负责,向下对学生负责,除了帮助引导学生满足博士学位必需智力要求与资格条件,还要基于行政管理的要求汇报学位论文进程中的各方面情况。其主要职责包括:(1)学术指导。监督与指导学生的研究计划及研究过程、促进学位论文的完成、考核评估最终论文是否达标;(2)管理协调。管理指导委员会并使其有效发挥作用;(3)政策落实。如协助学生获得资金等资助、担保满足研究生院的制度要求等;(4)职业支持。包括启动学生的职业生涯,帮助学生完成职业规划等。委员会成员包括本系教师与外系教师两类,其核心职责以学术指导和评估为主,一般包括:及时提供论文研究方面的建议和指导;参加论文委员会会议;参与论文答辩;审查和评估最终论文文件。本系教师以本学科知识体系建构及学科规范为守则,承担把控和提升学位论文质量的责任;外系教师为学生提供本专业领域之外的学术视角,对跨学科研究提供规范指引。

当委员会对学生评估的结果产生分歧时,主席可以决定并负责沟通协调下一次会议或提交上级研

究生院管理部门投票做出最终决议。如果在指导过程中发生学科话语冲突等矛盾,学生可以选择向主席反馈、向系主任寻求帮助等正式手段予以调和解决。需要说明的是,根据对博士生的实际调查结果,不同院系论文委员会在实践中的职责并不相同,具体取决于院系对学位论文的规定。以马里兰大学物理系为例,该系大部分的学位论文是对学生发表或将要发表论文的整理,由于这些论文通常被认为是质量达标的,所以相应的学位论文质量也被视为符合学术标准。在此意义上,委员会默认学生导师能够独立指导学生完成学位论文,其成员职责通常以形式化的听审及建议为主。

(四)结构化的会议安排

对博士生论文的全程监督与指导是论文委员会的重要使命。博士教育应使博士生实现从“教育消费者”到“科研生产者”的角色转变,问责制的缺失可能导致博士生回避模式的产生。因为当美国 ABD (All but dissertation)^②开始从事论文研究时,已经完成了学位要求的课业计划,学生与同伴、教师、机构间的正式交流将大大减少。如果学生主动性较差且与论文委员会的交流不频繁,也会进一步削弱师生间的联系。加上美国博士学位并没有规定最后的期限,学生论文的完成工作有可能被不断推迟。

为此,委员会通过动态监测和节点审查两种方

式实现全程指导。在动态监测方面,多数高校设置了论文委员会召开的最低频率(一般为每学期不得少于一次),并对此标准的履行进行考证和督促。逾期举行论文委员会会议超过一定期限(一般为6个月),学生会自动被认为没有取得令人满意的进展,这将影响博士学位的注册或授予进程等。另外,一些高校如北亚利桑那大学规定每位委员会成员审查一篇论文的时间不可超过四周^[14]。这种强制性的制度干预手段,保证了指导的效率,加强了师生间的学术交流,使学位论文处于动态的质量监控中。在节点审查方面,高校从科研进程的结构出发,规定在论文研究的关键节点必须召开集体会议。具体来说,必须会议包括开题答辩会、论文进展会议和辩前会议三类。开题答辩会决定学生提交的研究计划(Prospectus)是否被通过,且为了保障研究的可行性与创新性,只有研究计划得到论文委员会的同意和准许,学生才能申请研究的外部资助并开展论文研究工作;论文进展会议是多次论文研究过程中集体会议的统称,频率并不固定,但要求委员会与学生每年至少会面一次,以评估学生在项目中取得的进展,并就未来的研究工作提供建议;辩前会议,相当于国内的“预答辩”环节,一般召开于论文答辩前的一到三个月,主要目的是在提交论文前及时确定那些必须纠正的问题,最大限度地减少推迟学位授予的可能或减少未来委员会的大量额外工作。

三、论文委员会制度何以有效

从委员会制度结构化的会议安排来看,国外的论文委员会似乎与国内高校学院在开题、中期、答辩等环节设置的专家委员会并无太大差异。但其在委员成员的学科背景身份、选择方式、跟踪式指导等方面与国内相关委员会截然不同,这些差异究竟可能带来何种好处?各国不约而同对集体指导制度的尝试是因其满足了何种博士生培养现实?

(一)打破“完美”导师神话,为博士生提供全面支持

学界十分关注导师指导对博士生培养质量的关键作用,但在对如何指导的相关结论中,往往隐含着“完美”导师的神话^[15],完美导师需要有充裕的时间随时回应学生诉求;需要根据学生的性格和能力采取差异化的培养方案;需要在学业指导外,时刻关注博士生的心理状态并为其提供心理帮扶;需要适当解决学生的经济压力;需要在思想和德行上做学生

的领路人……但是在博士生教育规模日益庞大、科研压力日益增加的现实环境下,单一导师往往分身乏术,并不能完美解决以上所有问题。而且各学生性格迥异、志趣迥然等,导师通常难以一一关照,根据同质化理论及人格理论,导师可能对与自身特质更为相似或主动性更强的学生表现出“偏爱”行为,对博士生培养所需的和谐科研氛围产生不良影响。

论文委员会采用集体指导的形式,首先弥补了单一导师指导时间不足的问题,多位导师通常不会出现“集体失声”,学生的学业问题可能更为及时地得到解决。其次,博士生往往不仅需要学业指导,还需要情感的正向激励和输出,潜在地影响其学业完成。多导师指导制度中,导师差异化的指导风格、方法及个人特质等与学生多元化的学习状态、学业需求、情感需要等相互搭配,不同的导师指导所实现的功能将各有侧重,全面促进学生的学业完成。例如“我有三到四个导师,每个人都给予了我不同方面的帮助。费耶为我提供了数据、联系和资助,其他人则为我提供了完成博士项目的情感支持”^[16]。

(二)聚焦博士生显隐性知识习得,促进博士生社会化进程

博士生培养的重要目的是促使博士生完成从“个人新手”到“专业人员”的身份转变,涉及认知、能力、价值观等多重维度,即博士生社会化。师生间的互动不仅直接影响认知发展,同时也暗含学术共同体内部的隐含规则和意识形态的传递和融合过程,概言之,指导过程不仅涉及专业知识的累积过程,还应包含默会知识的习得过程。

从显性知识学习的角度来看,由于“术业有专攻”,每位导师擅长的研究方法和知识具有很强的专业性和局限性,单一导师制要么限制了对学生完整的学术指导要么使学生不得已选择依附导师课题或方向的研究,阻碍了自我成长的道路。而委员会制度凝结集体智慧,大多数委员的专业知识各不相同,学生在选择成员时可以基于互补的角度,充分考虑各教师的专长,采用科学或新颖的研究手段、方法及路径,提升研究的广度和深度。从默会知识的习得过程来看,由于博士生的学术和社会融合在很大程度上是相互交织的^[17],博士生通过学术论文的研究,正式地了解并接受相关学术规范,通过一次次的学术实践和反馈发展并完善“专业自我”,习得“默会知识”。在这一过程中,多位导师可能提供更为丰富的信息和实践来源,帮助博士生更快地在科研实践中内化角色,完成身份转变和多元能力发展等社会

融合过程,达到“知情意行”相统一的社会化目标。

(三)适应知识生产模式转型,激发跨学科知识生产创新

传统的知识生产模式遵循学科逻辑,随着知识经济时代的到来,泾渭分明的知识体系和生产创造已无法满足知识创新发展的需要,知识生产模式完成了第一次转型——由模式1走向模式2^[18]。这种生产模式强调知识的应用与再造,以问题为中心,突破原有的学科逻辑,“伴随而来的是松散、分布广泛的学术群,亦标志更分散的较不稳定的和相对开放的知识结构”^[19],使现代学科呈现出较强的“包容性”与“开放性”。博士生作为知识生产和创新的重要主体,其学术生产过程也已不再囿于单一学科知识范式的框架,在培养环节更注重学科间知识的相互整合与协同创新。在研究问题的选取上,跨学科研究也被视为重要的创新途径而屡被提及。但是,博士生“想不想”与“敢不敢”从事跨学科的学位论文研究显然是两回事。由于跨学科工具或不同学科的文化差异往往导致不同的术语、不同的研究范式和期望,而且不同的学科期望也是不可比较的^[20]。大多数有志于从事科研的博士生,往往胸怀大志,试图做出“敢为人先”的跨学科研究,但是困于当下指导制度和匿名评审的局限,学生往往因“指导无门”陷于“闭门造车”的研究环境,匿名评审制度也为评阅学科跨度较大的学位论文带来挑战和争议,最终博士生为了规避风险,提高最终通过率而放弃创新。

论文委员会采取跨学科的指导模式有利于打破学科间的知识壁垒,相关学科甚至跨学科的专业性指导团队作为博士生的“后援团”,博士生不必担心对跨学科工具、研究范式等的应用障碍,还能够得到及时方便的指导与解惑,增加知识创新的可能。同时论文委员会往往也是学生的答辩委员会,即使是跨学科研究,由于教师们全程参与和了解了学生的研究进程与内容,避免了外行评内行现象的发生,使学生更有胆量从事创新性的研究。

(四)采用闭合链路式管理,提升学位论文质量

质量提升是集质量监控、质量反馈及持续质量改进于一体的循环闭合的往复过程。论文委员会在沟通反馈、后续衔接方面充分体现了“循环闭合”的反馈机制,保证和提升了学位论文的质量。一方面,委员会形成了“学生—导师—委员会—上层管理组织”的主体结构,避免了论文指导过程因与管理部

门“距离”过远及向上反馈制度的缺失使培养质量信息的追踪监测碎片化。研究期间,学生将每年向论文委员会提交年度进展报告(Annual Dissertation Progress Report),委员会将针对本报告给予及时反馈并评估学生的研究进展是否满意,然后向上级研究生院等管理部门提交报告,详细说明其对学生研究进展的观察和建议。在通过研究计划到提交论文期间,论文委员会被问及候选人是否取得了满意的进展,并必须在候选人完成两章草稿时进行书面证明。另一方面,论文委员会指导与答辩工作形成了质量管理闭环,确保了最终论文评审人员能够熟悉和了解学位论文的具体研究,如果学生获得“有条件通过”或“不通过”的答辩结果,也可以继续在论文委员会的指导下对论文进行修改和完善。

美国论文委员会的指导贯穿学位论文研究全程,注重对学位论文与学生研究能力的过程性评价,通过学生与学者的学术交流及类似同行评议的定性评审行为反馈到学生个人,不仅是依靠外部问责为动力的保证机制,也是学位论文质量改进的持续性增值工具。尽管在我国博士生学位论文的完成过程中,各学院也会成立相应委员会,组织开题答辩、中期考核、预答辩及最终答辩等集体指导会议。但与国外论文委员会相比较,首先是同一委员会负责评价本专业的全体学生的研究,没有立足于学生的研究、实现针对性和个性化的指导。另一重要问题则是委员会各会议间并未产生存续作用,上一环节的评审结果无法在下一环节中予以显现或监督,论文修改信息的反馈呈现离散状态。

四、结语

美国论文委员会制度设计的目的,旨在强化对学生论文研究工作的监督和指导,决断其是否达到获取学位的标准。但从更深层的意义上说,论文委员会对师生双主体及论文质量都产生了有益影响。委员会基于学生个性化的双向选择,解放了单一导师制下教师的科研压力,为双方建立了更符合自身需求的全面支持型指导关系,避免因不匹配产生不必要的指导浪费,并在多元化的教师指导环境中促进博士生知识增长与身份转变;同时利用跨学科的集体智慧,满足知识生产所要求的创新指导环境;并在闭环式的质量管理过程中推进论文质量的提升。

近年来,教育部先后出台了《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》《关于加强博士生导师岗位管理的若干意见》《关于加强学位与研究生教育质量保证和监督体系建设的意见》等文件,为提高博

士培养质量奠定了坚实基础。这些政策往往集中于导师的岗位管理及职责规范、学位管理等方面,对导师指导制度的关注相对不足。集体指导制度虽在一些高校中有所尝试,但主要停留在导师的个人行为层面,尚未有高校或相关部门完善政策予以支持。因此,可以尝试借鉴美国论文委员会的制度和做法。在借鉴的同时,也应充分考虑美国论文委员会制度的实践缺憾以供未来参考和预警。笔者咨询国外博士生时发现,一些学生反映了除委员会主席外其他委员会成员的参与感不强、对于替代式学位论文(待发表或已发表论文的集合)委员会的指导功能弱化,此外一些专家也指出,由于答辩结果与导师资格挂钩使论文答辩流于形式、跨学科背景的成员角色边缘化^[21]、委员会成员间的智力冲突等问题。未来研究可以侧重论文委员会制度的实践现实,探求其实践困境及原因所在,继续在借鉴与反思中充分考虑美国论文委员会制度环境和制度系统的适恰性,为我国博士生指导制度改革提供更全面的参考。

注释:

- ① 大部分学生会选择入学导师作为论文委员会主席,但也有一部分学生会由于研究方向、个性或由于导师尚未满足担任论文委员会主席的职称要求而做出其他选择。一项关于美国私立大学(美国首都大学)教育学院论文委员会的定性调查甚至提到,有40%—50%的论文主席不是学生的导师。
- ② ABD,即 all but dissertation,是指在培养环节中通过资格考试、仅剩完成学位论文研究及答辩工作的博士生。

参考文献:

- [1] Mirvis P H, Hall D T. Psychological Success and the Boundaryless Career[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1994(15): 365-380.
- [2] 李锋亮,舒宜彬. 导师指导与博士生的学术热情及投入[J]. *江苏高教*, 2020(7): 24-30.
- [3] 李莞荷,李锋亮. 立德树人视角下导师指导与博士生科研能力发展关系的实证研究[J]. *学位与研究生教育*, 2021(6): 67-74.
- [4] 潘炳如,顾建民. 导师指导因素对研究生创新能力的影响——基于不同学科类别的差异性分析[J]. *学位与研究生教育*, 2022(4): 52-60.
- [5] Weidman J. Undergraduate Socialization: A Conceptual Approach[J]. *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, 1989, 5(2): 289-322.
- [6] 赵世奎,沈文钦. 博士生导师制度的比较分析[J]. *学位与研究生教育*, 2011(9): 71-77.
- [7] Council of Graduate Schools. (1991). *The Role and Nature of the Doctoral Dissertation* [R]. Washington, Council of Graduate Schools: 21-22.
- [8] John W C. *Graduate Study in Universities and Colleges in the United States* [M]. Washington: United States Government Printing Office, 1935: 156.
- [9] 萧浩辉. *决策科学辞典* [M]. 北京: 人民出版社, 1995: 216.
- [10] University of Pennsylvania. *The Dissertation Committee* [EB/OL]. (2022-07) [2022-11-03]. <https://catalog.upenn.edu/graduate/academic-resources/advising-mentoring/dissertation-committee/>.
- [11] Barnes B J, Austin A E. The Role of Doctoral Advisors: A Look at Advising from the Advisor's Perspective[J]. *Innovative Higher Education*, 2008, 33(5): 297-315.
- [12] Harvard-MIT Health Sciences and Technology. *PhD Thesis Guide* [EB/OL]. (2020-12-16) [2021-12-22]. <https://hst.mit.edu/sites/default/files/media/files/2020-21%20PhD%20Handbook.pdf>.
- [13] Boden D, Borrego M, Newswander L K. Student Socialization in Interdisciplinary Doctoral Education [J]. *Higher Education*, 2011, 62(6): 741-755.
- [14] Northern Arizona University. *Thesis and Dissertation Committee Roadmap* [EB/OL]. (2021-02-07) [2021-10-18]. https://nau.edu/wp-content/uploads/sites/174/2018/08/Thesis_Dissertation_Committee_Roadmap_060513-ek.pdf.
- [15] Hill, Linda A, Nancy A Kamprath, Leticia Garcia. *Beyond the Myth of the Perfect Mentor: Take Charge and Build Your Personal Board of Directors* [EB/OL]. (1998-07-10) [2023-10-20]. <https://hbsp.harvard.edu/product/491096-PDF-ENG?Ntt=beyong%20the%20myth%20of%20perfect%20metor>.
- [16] Hager M J. *Mentoring Relationships in Doctoral Education: Doctoral Students' Socialization into Communities of Practice* [D]. Michigan: University of Michigan, 2003: 127.
- [17] Tinto V. *Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition* [M]. Chicago: University of Chicago Press, 1993: 232.
- [18] 迈克尔·吉本斯. *知识生产的新模式: 当代社会科学与研究的动力学* [M]. 北京: 北京大学出版社, 2011.
- [19] 华勒斯坦,等. *学科·知识·权力* [M]. 刘健芝,等译. 北京: 生活·读书·新知三联书店, 1999: 22.
- [20] Becher T, Trowler P. *Academic Tribes and Territories:*

Intellectual Enquiry and the Culture of Disciplines[M].
Buckingham: Open University Press, 2001: 2.

Doctoral Education [M]. London: SAGE Publications
Pvt Ltd, 2020: 481.

[21] Yudkevich M, Altbach P, Wit H. Trends and Issues in

Organizational Characteristics and Guidance Efficacy of the U. S. Doctoral Dissertation Committee

SUN Li¹, ZHAO Shikui¹, WU Bin²

(1. School of Humanities and Social Sciences, Beihang University, Beijing 100191, China;

2. Beijing Academy of Educational Sciences, Beijing 100036, China)

Abstract: With the expansion of doctoral education, transformation of knowledge production mode, and the changes of research paradigm and industrial form, the innovation of cultivation mode becomes as an important issue in the reform of doctoral education. Taking doctoral dissertation committees of American universities as the research object, this paper analyzes the organizational characteristics and guidance efficacy of the dissertation committees with the sorted institutional texts of the dissertation committees of the top 10 American universities or their representative departments in the list of the U. S. News 2021 Best Universities Rankings, relevant research outcomes abroad and interviews with related doctoral students. The analysis shows that the doctoral dissertation committee system in the United States starts its work to meet the needs of students and plays an important role in stimulating knowledge production innovation, improving the quality of dissertations, and promoting the socialization of doctoral students through the individualized, diversified and interdisciplinary guidance relationship it has constructed.

Keywords: dissertation committee; doctoral training; collective guidance; organizational characteristic; guidance efficacy

(上接第 79 页)

How to Be an Excellent Supervisor-Student Community: Core Factors and Implementation Path

——A Grounded Theory Study of the Supervisor-Student Team of Zhejiang University Outstanding in Five Aspects

LIN Chenghua, LU Weikang

(School of Public Administration/ Institute of China's Science, Technology and Education Policy,
Zhejiang University, Hangzhou 310030, China)

Abstract: Building an excellent supervisor-student community is an important way to improve the quality of postgraduate education. The supervisor-student team of Zhejiang University known for its outstanding performance in five aspects is a representative of excellent supervisor-student communities. Based on the interviews with the supervisors and postgraduates of the team, this paper summarizes five core factors for the growth of the team: emotional value, academic research, practice and production activities, team itself, and guarantee incentives. Among the factors, team itself is the subject factor for the community to be excellent, emotional value and guarantee incentives are environmental factors, and academic research and practice and production activities are behavioral factors. The team itself achieves the construction of an excellent supervisor-student community through two kinds of performances: academic research, and practice and production activities, while emotional value and guarantee incentives regulate the relationship between the two. The authors suggests that, to fulfill the construction of an excellent supervisor-student community, we should strengthen the training and appraisal system for supervisors, improve the diverse student selection mechanism, pay attention to the culture construction of the supervisor-student community, focus on improving the functions of resource incentives and guarantees, emphasize a distinctive education mode, and put industry, academia, and research into an integrated training mechanism.

Keywords: postgraduate education; supervisor-student community; core factors; implementation path