

文章编号: 2095-1663(2021)04-0091-07

DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2021.04.14

英美顶尖大学如何设计导师培训?

——基于罗素与常春藤盟校等顶尖大学的制度考察

申超, 杨兆豪

(天津大学教育学院/教育科学研究中心, 天津 300354)

摘要: 研究生导师培训是当今世界一流大学提高导师指导能力、优化导师队伍建设的重要途径。从制度设计来看, 英国顶尖大学以程序化和强制性的培训组织形式, 开展了旨在帮助导师明晰职责、树立正确指导观以及传授指导技巧的导师培训; 美国顶尖大学以无确定程序且非强制的培训组织形式, 开展了以问题解决为导向的导师培训。两国顶尖大学的导师培训制度设计均有利于导师加快其角色扮演的进程, 区别在于英国顶尖大学的导师培训有利于加强导师与学校价值观的一致性, 形成组织秩序, 但在促进导师的个性化发展和角色创新方面似存在不足。而美国顶尖大学的导师培训有利于导师改变以往的工作方式及角色承担方法, 产生新的角色倾向, 但不利于提早规避新任导师职业发展的不确定性和焦虑感。揭示两国顶尖大学导师培训制度的特点、差异以及各自的优劣, 对于完善我国高校的研究生导师培训制度具有重要的启示意义。

关键词: 研究生导师; 导师培训; 英美顶尖大学

中图分类号: G643

文献标识码: A

研究生导师培训是研究生培养单位针对研究生导师群体所开展的一系列旨在提高其指导能力的活动, 它对于优化导师队伍建设、提高研究生培养质量具有重要的意义。历史地讲, 从世界范围内来看, 具有现代意义的研究生教育制度肇始于西方, 而我国长期以来由于研究生教育规模的有限性, 在包括导师培训在内的导师队伍的整体筹划方面, 并未引起足够的重视, 这为我国快速跻身研究生教育大国, 并向研究生教育强国转变, 埋下了隐患。然而, 在2020年7月29日召开的新中国成立以来第一次全国研究生教育会议后, 我国国务院学位委员会、教育部等有关部委接连打出了一套“组合拳”, 相继颁布了《关于进一步严格规范学位与研究生教育管理若干意见》《关于加强博士生导师岗位管理的若干意见》两个重要文件, 强调研究生导师在研究生培

养过程中的重要性, 并就加强博士生导师岗位管理提出了包括“加强导师岗位培训”在内的若干意见。^[1-2]这意味着, 尽快建立健全符合我国国情的导师培训制度, 已在国家层面被提上了重要的议事日程。正所谓他山之石、可以攻玉, 笔者通过调查发现, 英美顶尖大学在研究生导师培训方面已有一套较为成熟的制度安排, 为此, 本研究选取了英、美各五所顶尖大学, 其中包括英国罗素盟校成员中的剑桥大学、伦敦大学学院、帝国理工学院、西北部和中西部地区的老牌名校曼彻斯特大学和诺丁汉大学, 以及美国常春藤盟校中的哈佛大学、普林斯顿大学、康奈尔大学、哥伦比亚大学、布朗大学, 通过收集、整理、分析这些大学散布在其学校、有关学院以及教学发展中心^①官网的有限的相关文献, 拟大致勾勒出其导师培训制度的全貌及主要特征, 在揭示英美顶

收稿日期: 2021-04-21

作者简介: 申超(1985—), 男, 山西潞城人, 天津大学教育学院/教育科学研究中心副教授, 博士。

杨兆豪(1995—), 男, 天津人, 天津大学教育学院/教育科学研究中心硕士生。

基金项目: 天津大学自主创新基金“理工科卓越研究生导师的指导机制研究”(2018xsc-0022); 天津大学研究生创新人才培养项目专项课题“我国高校研究生导师评价指标体系研究”(YCX202186)

尖大学是如何设计导师培训的有关制度的基础上,分析其优劣,进而为我国建立和完善相关制度做参考。关于英美大学有关导师培训的具体课程及其有关细节性的内容,受其已公开资料的限制,本文尚无法做详细的分析,特此说明。

一、结构化:英国导师培训制度的突出特征

(一)组织形式:程序化与强制性

英国五所顶尖大学根据研究生导师的职业发展(岗前、在职)阶段,不约而同地将培训划分为“岗前入门培训”和“在职进阶培训”两大阶段。参与培训的研究生导师须遵循着“先岗前,后在职”的参与顺序,且通常只有通过岗前培训并取得相关证书的导师方有资格进入在职培训阶段,如,伦敦大学学院和帝国理工学院在岗前培训阶段就要求研究生导师必须完成入门级别的课程后,并在官网上下载结业证书,才有资格进入接下来的培训环节。^[3-4]这一明确规定,使得整个培训过程彰显了程序化的特点。除此之外,与有关学者指出我国高校“缺乏针对性的导师培训”^[5]不同的是,英国的五所大学会直接、间接地强制岗前和在职导师必须参加对应的培训。首先,在岗前入门培训阶段,伦敦大学学院、帝国理工学院、剑桥大学这三所大学言明导师必须参加入门的培训课程,而诺丁汉大学和曼彻斯特大学虽名义上未要求导师必须参加,但未参加培训且获得相应证书者,则不被允许上岗工作。^[6-7]其次,一般来说,在在职进阶培训阶段,英国大学会通过规定导师每年的最低参与次数,^[8]以此来确保在职导师的参与情况,因此,对于在职的研究生导师而言,该阶段的培训同样具有一定的强制性。

(二)培训内容:职责→理念→技巧

在兼具程序化和强制性的培训组织形式下,五所大学开设了一系列主题培训课程,旨在帮助导师明晰职责、树立正确指导观、传授指导技巧,从而综合地提升导师的指导能力。

1. 明晰导师职责

“明晰导师职责”是研究生导师步入职业生涯后的第一课,为上好这一课,英国的五所大学均为处于岗前培训阶段的导师安排有相关入门级课程。以伦敦大学学院为例,该校将研究生导师的基本职责明确为:为研究生提供学术研究的基本条件、职业准备的建议、提升智力和成就感的学习体验以及按时获得相应学位等方面的支持。^[9]为了使导师能顺利履

行以上职责,该校对导师的培训亦从指导的责任、指导的成功要素等方面入手。^[9]其余几所大学的做法也不外乎如此,都选择在此培训阶段,组织一系列的入门课程,率先帮助研究生导师明晰职责,从而规范导师的指导行为。作为培训内容的重要补充,五所顶尖大学还为全体导师提供了专门的《导师手册》(以下简称《手册》),《手册》中也对导生双方的职责范围进行了详细的说明。以上内容不仅强调了导师应该为学生提供科研、职业准备等方面的支持,还描绘了导师应该为学生提供哪些/哪方面指导的职责边界,为导生双方更佳的指导、学习体验打下了坚实的基础。以上课程主要采用线上自主学习的方式,且学习时长较短,通常在数小时内即可完成。通过培训后取得的证书,作为此阶段培训合格的标志,同时也是下一阶段(在职进阶)培训的必备要件。

2. 树立正确指导观

通过岗前培训的导师方有资格进入在职培训阶段,在此阶段五所大学不约而同地将旨在加强导师之间交流的研讨会和工作坊作为全体在职导师的主要培训形式。从这些研讨会和工作坊项目的功能指向,可将其划分为两大主题,帮助导师“树立正确指导观”就是其中之一。如果将导师的指导能力比作为高楼大厦,那么指导观就是决定其建筑高度的地基,在这一点上,两所顶尖大学似乎取得了共识,如表1所示,帝国理工学院开展了“博士生导师指导工作坊”,组织博士生导师共同探讨博士生导师和博士生各自的期望是什么等关键问题;^[10]剑桥大学也同样组织导师们就什么是指导、为什么要有导师、指导的类型、什么才是好导师等关键问题进行研讨。^[11]参加培训的导师就这些基本的指导理念问题进行研讨,有助于导师们在思想碰撞中重新审视、思考指导的真谛何在,有利于其塑造乃至重塑正确的指导观,为日后的学生指导实践奠定理念基础。

3. 传授指导技巧

以“传授指导技巧”为主题的研讨会则是在职培训的另一组成部分。指导技巧是导师在长时间指导学生的过程中所积累的珍贵的间接经验,对于缺乏指导经验的导师来说,这无疑是一大“补剂”。如表1所示,伦敦大学学院、诺丁汉大学以及曼彻斯特大学均开设有旨在促进导师之间交流经验、沟通技巧的研讨会。以诺丁汉大学为例,该校为全体研究生导师提供的系列研讨会会有“如何选择研究生”“指导博士生的技巧:建立关系并实践”“导生互动:如何避免出现为题?”“如何支持学生与他人合作研究?”

等;^[12]除此之外,五所顶尖大学所制定的《手册》中也会针对指导过程中可能遇到的问题提供一些可操作性化的解决建议,如“如何组织第一次组会”“如何组织电话会议”“如何为学生设定目标”等。由此可见,“传授指导技巧”的主题研讨会以及《手册》中所提供

的指导技巧几乎涵盖了指导的全过程,从“如何选择研究生”到“如何与学生建立关系”,从“如何避免出现问题”到“如何支持学生与外他人合作研究”均给出了实用的建议,这有助于导师逐步地成长和成熟。

表1 英国顶尖大学“在职进阶培训”项目一览表

学校名称	项目名称	项目内容
帝国理工学院	“博士生导师指导工作坊”	“博士生导师和博士生各自的期望是什么”等。
剑桥大学	“指导”主题工作坊	“什么是指导”“为什么要有导师”“指导的类型”“什么才是好导师”等。
伦敦大学学院	“加强指导实践”研讨会	“如何规划博士生的研究进展”“如何倾听学生”等。
诺丁汉大学	“指导”系列研讨会	“如何选择研究生”“指导博士生的技巧:建立关系并实践”等。
曼彻斯特大学	“良好指导的基础”研讨会	“如何倾听学生”“如何解决与学生的冲突”等。

注:以上内容根据文献整理,资料来源于五所案例大学教学中心的官方网站。

综上所述,英国五所顶尖大学都建立了结构化的导师培训制度,具体表现在以下三方面:一是培训过程具有程序化的特点;二是培训具有一定的强制性;三是培训内容主要围绕职责、理念和具体技巧而展开。此外,在英国顶尖大学研究生导师培训的制度运行中,还蕴含着多机构协同参与的理念:教学发展中心承担了培训全校导师的重要任务,各学院则对本学院处于培训中的导师负有监察的责任,并有权根据培训结果决定是否授予其导师资格^[13],而这种多机构协同参与的制度设计理念无疑为其结构化的导师培训制度提供了保障条件。

二、自助式:美国导师培训制度的突出特征

(一)组织形式:无确定程序且非强制

与英国不同,美国大学在校级层面很少出台与研究生导师直接相关的文本,^[14]也缺乏专门针对研究生导师的系统培训。笔者对美国五所顶尖大学教学发展中心所公布的内容进行了系统地整合、梳理,发现在其提供的众多服务项目之中,“定制的咨询服务”一项大概可视为是其研究生导师的培训项目,而由各校研究生院所提供的“指导策略包”^②作为为数不多的与研究生导师密切相关的官方文本,亦可视为是其导师培训的重要内容。从有限的文献来看,这两项培训内容之间似并无明确的先后顺序,因此“指导策略包”和“定制的咨询服务”可看作是其为有需求的导师提供的一揽子菜单式的服务项目,具有无确定程序的特点。此外,由于美国大学导师培训的主要负责机构(即教学发展中心)的定位是提供支持帮助的公共服务机构,因此,这使得包括研究生导师在内的全体教师可自主决定是否参加培训,也就彰显了其培训过程的非强制性特点。

(二)培训内容:以问题解决为导向

1. 自主解决常规性问题:指导策略包

“指导策略包”(以下简称“策略包”)作为美国顶尖大学为数不多的直接与研究生导师相关的文本,是供导师自行查阅、学习的重要材料。与英国顶尖大学的《导师手册》有所差别,其中对导师职责的说明不作为主要内容,即便有所提及也是浅尝辄止,绝大部分内容是为提高导师指导水平而提供的建议。如康奈尔大学出台了《指导关系》《成功的导师》等策略包,对指导过程中的关键性问题以及一些成功的做法(优秀导师应该具备哪些素质、如何识别优秀的研究生、如何招收研究生等)进行了介绍和说明。^[15]布朗大学也提供了《高效的指导做法》的策略包,针对如何与学生交流、如何有差别地指导学生、如何为学生设定目标和期望等方面,^[16]为导师提供了详细、可操作化的建议。具体来说,策略包的内容与英国顶尖大学《导师手册》中提供的相关建议内容差别不大,都基本囊括了导师指导学生的全过程。因此,美国顶尖大学的研究生导师若在指导学生中遇到常规性问题,可以通过自主查阅策略包解决。

2. 提供个性化解决方案:定制的咨询服务

“咨询”在各大教学发展中心(以下简称中心)的官网首页都占据着醒目的位置,同时作为中心提供的主要服务之一,旨在为全校范围内的教师群体提供个性化的问题解决方案,无论其在何时、何地遭遇指导过程中的危机事件,都可自主地联系教学发展中心预约咨询,中心则会及时安排专门人士协助解决危机问题。笔者通过筛选五所大学所发布的相关信息,整理出了作为研究生导师可选择的咨询项目:集体咨询和个体咨询。首先,五所大学都提供了针对实验室和科研团队的集体咨询项目。以普林斯顿大学为例,当实验室或科研团队中出现问题,导师

可联系中心预约集体咨询项目,预约之后,中心会派遣专业的工作人员对出现问题的实验室或科研团队进行介入,通过观察、与学生进行沟通,最终提供给导师解决问题的建议、策略。^[17]其次,五所大学也提供了针对个体的咨询项目,该咨询项目往往也是采用基于问题的咨询模式。一般来说,美国大学个体咨询的过程为咨询者先描绘希望解决的问题,之后与工作人员进行互动分析,最终形成改进性建议。^[18]以哈佛大学和哥伦比亚大学为例,这两所大学都明确表示可为教职人员提供与中心的“专家们”一对一会面的机会,协助他们解决已经出现的问题。^[19-20]除此之外,作为美国首个建立教学发展中心的高校——密歇根大学更是开展了“优化导生关系”“如何管理科研团队”“科研团队中的沟通技巧”等主题的双向研讨会和咨询项目,^[21]组织导师与中心的工作人员就指导问题进行密切的探讨。

因此,美国顶尖大学在培训研究生导师时,以策略包和可供定制的咨询机制作为依托,通过“发现问题——解决问题”的方式,使导师在挑战和危机中得到发展,快速提升导师的指导能力。具体地说,当导师面临常规性问题时,可利用“指导策略包”自主解决,而当“指导策略包”无法满足解决问题的需要时,导师则可求助于“定制的咨询服务”,获得个性化的解决方案,在此过程当中,每位导师的培训内容可能都不尽相同。

综上所述,在教学发展中心和研究生院的协同发力下,美国五所顶尖大学开展了“自助式”的研究生导师培训,主要表现在以下三方面:一是培训的过程没有明确的程序;二是培训具有非强制的特点;三是培训的内容以问题解决为导向。可以见得,这种“自助式”的导师培训制度无论从组织形式、培训内容还是整个制度的运行理念上都与英国顶尖大学的“结构化”导师培训制度有着较大差异。

三、英美顶尖大学导师培训制度差异分析

(一)导师资格授予标准存在差异:“必须培训”vs“不作要求”

一般来说,英国大学的教师要想取得指导研究生的资格,必须符合以下条件:拥有相应学科领域的科研实力、合理的工作量、参与导师培训、无利益冲突等,这也是英国大学授予导师资格时,主要审查的内容。^[22]“拥有相应学科领域的科研实力”通过审查导师的科研水平,确保其拥有一定的指导实力;“合理的工作量”使导师有时间指导学生;“参与导师培

训”确保上岗的导师有一定的指导水平、技巧;“无利益冲突”促进导生关系健康化发展。从这四点要求,不难看出英国大学对“导师资格授予”的严格把控,其中“参与培训”的设定,在一定程度上,也有助于英国大学“结构化”导师培训制度的建立、发展。

据有关研究指出,美国大学在授予研究生导师指导资格时,主要是审查其课题、科研经费状况,^[23]“参与导师培训”并不作为审查的标准之一。通过资格审查的初任导师,只能在导师组中作为联合导师从旁协助主要负责导师,观察其指导行为,积累指导学生的经验。而“曾协助主要导师共同指导一名学生直至毕业”的经历,也是其日后申请担任主要负责导师的必备要件。^[24]因此,美国顶尖大学未将“参与培训”列为导师资格授予的基本标准,或许是其未建立如英国般“结构化”导师培训的原因之一。

(二)培训制度确立的动因存在差异:外部力量的问责 vs 内部需求的拉动

英国政府以及第三方的教育保障机构等外部力量,是英国建立结构化研究生导师培训的推力之一。1996年英格兰高等教育基金委员会发布的《哈里斯报告》就主张高校有义务为导师提供培训。^[25]2011年英国高等教育质量保障署颁布的《英国高等教育质量准则》做出了进一步的规定:高校应明文规定研究生指导的安排、导师和研究生的责任,高校在任命导师时,应综合考虑其指导能力等。^[26]这些政策文本均强调了高校应注重研究生导师的指导能力,并有义务为导师提供培训。因此,外部力量对于高校研究生导师制度的问责^[22],是英国建立“结构化”的研究生导师培训的原因之一。

与英国不同的是,“美国高校教师的培训、进修不是靠政府行政命令,也不是靠高校硬性规定,而主要是教师在学校为其提供较好条件基础上的自主自愿行为。”^[27]从历史的角度来看,美国高校教师并没有被强制要求参加培训的先例。自美国第一所教学发展中心——密歇根大学教学发展中心建立以来,就秉持着服务全校教师的理念,^[27]而研究生导师培训作为教师培训的一部分,同样具备以上特征。因此,美国大学全体教师自发的培训意愿以及大学始终秉承的“自由、自治”的治校理念,是其形成“自助式”的研究生导师培训的重要影响因素。

四、从角色理论看导师培训制度的英美特色与优劣

(一)英国顶尖大学导师培训制度的特色与优劣

英国的顶尖大学在培训研究生导师时,历经岗前入门培训、在职进阶培训两大阶段。“岗前入门培训”所安排的就是一系列围绕研究生导师职责的文本学习。在此过程当中,研究生导师通过对导师职责的官方文本的学习,直接了解并领悟到“社会、学校对于自身角色的期待和要求,明确学习扮演角色的意义、效能、情境、清晰度等”^[28],从而加快自身对于导师身份的“角色领悟”。在“在职进阶培训”中,英国顶尖大学则安排了帮助导师树立正确的指导观、传授指导技巧的研讨会和工作坊,导师在特定主题的研讨会和工作坊中,对于指导理念的研讨,能使导师快速学习到“角色的情感、态度以及行为要求”^[28],从而树立正确的指导观;而对于指导技巧的研讨,能使导师收获更多的指导策略,从而在今后的指导实践中游刃有余。因此,“在职进阶培训”促进了研究生导师的角色学习和角色实践,从而加快了导师角色扮演的进程。

笔者认为,英国顶尖大学在导师培训制度的设计上至少有两点高明之处:第一,其在“岗前入门阶段”安排了帮助导师明晰自身职责的培训课程,为导师的角色领悟奠定了扎实的基础。而已有研究认为,“角色领悟的程度越深,角色扮演的效果就越好”^[28],因此,在岗前阶段对研究生导师进行规范的、系统的“角色领悟”培训,对于导师角色的扮演至关重要。第二,英国顶尖大学关于导师培训的强制性做法,有利于在早期消除新任导师的不确定性和焦虑感,在增强新任导师的个人价值观与学校价值观的一致性的同时,亦有助于加强导师对学校的组织认同,进而形成一定的组织秩序。不足之处则在于英国顶尖大学结构化的研究生导师培训亦可能使导师“形成固定的角色倾向,使其被动接受工作任务或角色的要求”^[29],且由于其缺乏针对导师的个性化培训及指导问题的解决途径,故对导师的个性化需求亦可能有所忽视。

(二)美国顶尖大学导师培训制度的特色与优劣

研究生导师的个体特殊性决定了其面临的指导问题也有所不同,美国顶尖大学特有的定制的咨询服务就可很好地解决这一问题,有针对性地帮助到每一位面临“挑战”或“危机”的导师。因此,美国顶尖大学的研究生导师是在“角色实践”中,利用策略包和可供定制的咨询机制,通过“发现问题——解决问题”的方式,在过程中“不断领悟到社会、学校对于自身角色的期待,掌握角色的义务、权利、态度、情感和行为规范,提高角色认知水平,缩短与理想角色的差距”^[28],自主地实现角色领悟、角色学习,改善自身的角色实践。

美国顶尖大学的上述做法可谓是一把“双刃剑”。其优点在于:第一,导师可根据自身的指导实践,按需参与,效率较高。第二,有利于导师“改变以往的工作方式及角色承担方法,产生新的角色倾向,容易实现个人价值,促进个性化发展,实现个体创新”^[30]。不足之处在于培训成本较高,亦可能“容易导致新成员对未来的不确定性和焦虑感增加”^[30],且由于其缺乏针对导师职责的培训以及相应的考核,故可能导致校方无法了解导师对其职责是否熟知,亦有可能导致一些导师在没有充分准备之时便遭遇指导危机,或无法提前规避掉一些原本可以避免的指导危机。

五、本研究的不足、贡献与建议

需要坦诚指出的是,囿于英美大学有关资料的公开性和详细性程度不高的限制,加之笔者尚缺乏赴外开展实地调研的机会,故对于英美顶尖大学在目前的导师培训制度框架下,具体是如何通过相应的环节和课程内容的细节实现其培训意图的,即其培训制度设计的真实效果到底如何,目前尚缺乏研究。但如图1所示,本研究的主要贡献在于从英美顶尖大学研究生导师培训制度设计的框架入手,抽象出了英美两国顶尖大学的导师培训在制度设计上

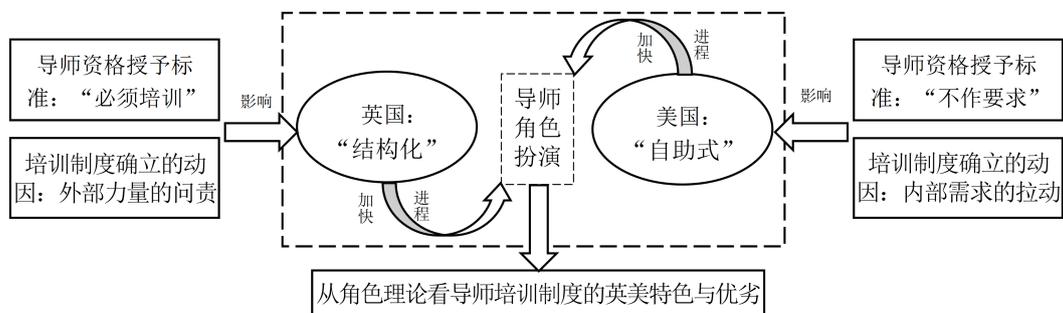


图1 英美顶尖大学研究生导师培训制度分析示意图

的突出特点——结构化与自助式,并对造成这一差异背后的原因进行了分析,发现两国在“导师资格授予标准”及“培训制度确立的动因”方面的差别是造成两国顶尖大学在导师培训制度设计上存在明显差异的重要原因。引入角色理论的视角,则为我们初步分析和比较两国顶尖大学的制度设计优劣提供了理论前提。

在近年来我国高校因导生关系紧张、冲突频发而导致的恶性事件不断这一大背景下,通过加强导师培训的制度设计来快速提升导师的指导能力似乎已迫在眉睫。结合上文对英美顶尖大学有关制度的初步考察,现对优化我国导师培训制度提出以下三点建议。第一,构建导师阶段性发展体系,丰富导师培训内容。我国高校在开展研究生导师培训时可借鉴英国顶尖大学,有针对性地对岗前导师和在职导师进行差异化培训。在岗前阶段注重对导师职责的培训、考核,加深导师的“角色领悟”;在在职阶段注重对导师指导观念、指导技巧的培训,注意开发符合我国国情的培训课程,鼓励导师积极参与到课程中来,促进导师的“角色学习”与“角色实践”,推进导师培训的常态化建设。第二,转变机构职能,健全咨询机制。美国大学的教学发展中心大多坚持以服务为中心的工作理念,其组织定位以服务职能为主,而当今在我国高校内,“虽也设有教学发展中心,但其组织定位尚不明确,大多兼具管理、服务和学术等多方面的职能”^[31]。因此,我国高校的教学发展中心可考虑通过招聘专门的培训师,提高中心的专业性,为导师提供专门的咨询服务,促进其个性化发展,并为在导生互动间出现矛盾、危机的导师和学生提供支持。第三,提高导师遴选标准,推进培训、遴选一体化建设。目前我国“双一流”建设大学在遴选研究生导师时全面考察其师德师风、学术水平、科研成果、教学经历、指导效果等各个方面,^[32]这无疑是一大进步,但指导效果的界定及指导能力的评价仍是亟待解决的问题。因此,如英国顶尖大学般将“参与培训”列为导师遴选的标准之一,构建“先培训、后遴选”的一体化机制,将有助于提高我国大学研究生导师的指导能力,并在一定程度上确保其指导效果。

注释:

① 教学发展中心:作为英美大学中常设的校级机构,往往由学校分管教学工作的副校长直接负责,主要任务是全校范围内的所有教职人员提供培训、专业发展、咨询等服务,各校对该机构的命名也不尽相同,除教学发展中心外,还有教师发展中心、学习与教学研究中心、教学中心、教学促进中心、卓越教学中心等,虽然名称各异,但职能

相差无几,故本文将以上机构统称为教学发展中心。

② 指导策略包:是美国大学专为教师制定的旨在为其提供指导建议、策略的官方文本,但各大学对该文本的命名方式不一,如“指导工具包”“教学和指导策略”“高效的指导做法”等,故本文将统称为“指导策略包”。

参考文献:

- [1] 教育部.关于进一步严格规范学位与研究生教育管理若干意见:学位[2020]19号[A/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/moe_826/202009/t20200928_492182.html.
- [2] 教育部.关于加强博士生导师岗位管理的若干意见:教研[2020]11号[A/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/s7065/202009/t20200927_491838.html.
- [3] Research supervision at UCL [EB/OL]. [2019-12-28]. <https://www.ucl.ac.uk/teaching-learning/professional-development/arena-open/research-supervision-ucl>.
- [4] Educational Development Unit [EB/OL]. [2019-01-29]. <https://www.imperial.ac.uk/staff/educational-development/workshops/introduction-to/>.
- [5] 罗英姿,李占华,邓丽华.研究生导师队伍可持续发展的管理模式探讨[J].中国高等教育,2007(11):37-39.
- [6] Support for Research Supervisors [EB/OL]. [2020-07-23]. <https://www.nottingham.ac.uk/graduate-school/research-supervisors/index.aspx>.
- [7] Support for new starters [EB/OL]. [2020-07-23]. <https://www.staffnet.manchester.ac.uk/staff-learning-and-development/new-starters/>.
- [8] 张俐,李祖超,黄杨.英国高校博士生导师队伍质量保障机制及其对我国的启示[J].学位与研究生教育,2016(5):73-77.
- [9] Research supervision at UCL [EB/OL]. [2020-05-09]. <https://www.ucl.ac.uk/teaching-learning/professional-development/arena-open/research-supervision-ucl>.
- [10] Educational Development Unit [EB/OL]. [2020-05-09]. <https://www.imperial.ac.uk/staff/educational-development/workshops/introduction-to/>.
- [11] Mentoring at the University of Cambridge [EB/OL]. [2019-12-30]. <https://www.ppd.admin.cam.ac.uk/professional-development/mentoring-university-cambridge>.
- [12] Research Supervisor Seminar Series [EB/OL]. [2020-05-08]. <https://training.nottingham.ac.uk/Guests/GuestCourse.aspx?CourseRef=GSTRSS>.
- [13] 林杰.英美国家研究生导师资格认定制度管窥[J].学位与研究生教育,2007(9):74-77.
- [14] 姚琳琳.美国研究生导师的指导职责、伦理规范及启示[J].学位与研究生教育,2019(9):65-71.

- [15] Resources for Mentors and Mentees [EB/OL]. [2020-1-7]. <http://facultydevelopment.cornell.edu/faculty-resources/mentoring/>.
- [16] Effective Mentoring Practices [EB/OL]. [2020-5-29]. <https://www.brown.edu/sheridan/teaching-learning-resources/mentoring-resources/effective-mentoring-practices>.
- [17] Consultations & Class Visits [EB/OL]. [2019-12-30]. <https://mcgraw.princeton.edu/graduates/consultations-class-visits>.
- [18] 李逢庆. 美国大学教学支持服务机构的时代转向及启示[J]. 现代教育技术, 2017(11):58-63.
- [19] For Faculty [EB/OL]. [2020-11-09]. <https://bok-center.harvard.edu/faculty>.
- [20] Resources and Technology [EB/OL]. [2020-11-09]. <https://ctl.columbia.edu/resources-and-technology/>.
- [21] Mentor & Mentee Workshops [EB/OL]. [2020-07-25]. <https://grad.msu.edu/mentor-mentee-workshops>.
- [22] 王海迪. 英国高校博士生导师制度及其启示——基于四所一流大学的经验[J]. 国家教育行政学院学报, 2017(11):78-84.
- [23] 李继兵, 李芳红. 中美硕士研究生导师制比较分析[J]. 黑龙江高教研究, 2014(2):43-46.
- [24] 李祖超, 熊艳, 张俐. 美国博士生导师制度的演变历程、发展改革经验及启示[J]. 中国高教研究, 2013(12):66.
- [25] Harris, M. Review of Postgraduate Education. Higher Educational Funding Council for England [EB/OL]. http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/1996/m14_96.htm. 2017-8-20.
- [26] The Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA). The UK Quality Code for Higher Education (Chapter B11: Research Degrees) [EB/OL]. <http://www.qaa.ac.uk/assuringstandards-and-quality/the-quality-code/qualitycode-part-b>. 2017-8-20.
- [27] 王立. 美国大学教师发展研究: 历史的视角[D]. 上海: 华东师范大学, 2012:57.
- [28] 奚从清. 角色论—个人与社会的互动[M]. 浙江: 浙江大学出版社, 2010(3):82-83.
- [29] Cable DM, Parsons CK. Socialization Tactics and Person - organization Fit [J]. Personnel Psychology, 2001, 54(1): 1-23.
- [30] Chatman J. Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms [J]. Administrative Science Quarterly, 1991, 36(3): 480.
- [31] 康世宁. 中美高校教师发展中心建设的比较研究——以美国密歇根大学学习与教学研究中心为例[J]. 现代教育技术, 2019(11):60-66.
- [32] 王传毅, 肖灿, 彭湃. “双一流”建设高校如何遴选研究生导师——基于政策文本的计量分析[J]. 江苏高教, 2020(5):22-28.

How do Top Universities in the UK and the US Design Training for Postgraduate Supervisors? An institutional study based on top universities within Russell and Ivy League

SHEN Chao, YANG Zhaohao

(School of Education & Research Center of Education Sciences, Tianjin University, Tianjin 300354)

Abstract: Nowadays, the postgraduate supervisor training is an important way to improve the ability of supervisors and optimize the construction of supervisor teams at the world first-class universities. From the perspective of institutional design, the top universities in the UK carry out trainings in a programmed and mandatory organization format aiming at helping supervisors clarify their responsibilities, establishing a correct concept of guidance, and imparting guidance skills, while those in the USA carry out problem-solving oriented supervisor trainings in a non-mandatory organization format without a pre-set program. Generally speaking, the designs of the supervisor training systems at the top universities in the two countries are conducive to accelerating role-playing process of supervisors. Yet specifically speaking, those in the UK are good for strengthening the consistency of values between supervisors and schools so as to form an organizational order, but it seems the designs are insufficient in promoting personalized development and supervisors' role innovation, and those in the USA are beneficial to improving the previous working methods and role-playing methods of supervisors, resulting in new role tendencies, but however, it is not conducive to avoiding in advance the uncertainty and anxiety of new supervisors in their career development. The authors believe that to reveal the characteristics, differences, advantages and disadvantages of the supervisor training systems at top universities in the two countries is of great thought-provoking significance for the universities in China to improving their postgraduate supervisor training system.

Keywords: postgraduate supervisor; supervisor training; top universities in the UK and the US