文章编号：2095-1663(2024)04-0073-07　　**DOI**：10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2024.04.09

优秀导学共同体：核心要素及实现路径

——基于浙江大学“五好导学团队”的扎根研究

林成华，陆维康

（浙江大学 公共管理学院/中国科教战略研究院，杭州 310030）

摘　要：构建优秀的导学共同体是提升研究生教育质量的重要方式。浙江大学“五好导学团队”是较有代表性的优秀导学共同体，基于团队导师和研究生的访谈提炼出情感价值、学术科研、实践生产、团队主体和保障激励这五个核心要素。其中，团队主体是实现优秀导学共同体的主体要素，情感价值和保障激励是环境要素，学术科研和实践生产是行为要素。团队主体通过学术科研和实践生产两种行为实现优秀导学共同体建设，而情感价值和保障激励调节了两者关系。推进优秀导学共同体建设，应强化导师培训与考核制度，完善学生的多样性选拔机制；重视导学共同体文化建设，着力提升资源激励与保障；强调富有特色的育人模式，贯通产学研融合培养机制。

关键词：研究生教育；导学共同体；核心要素；实现路径

中图分类号：G643　　**文献标识码**：A

一、问题缘起

研究生教育处于我国国民教育的最顶端，肩负着高层次人才培养和科技创新的重要使命，是国家发展和社会进步的重要基石。2020 年，教育部、国家发展改革委和财政部联合印发的《关于加快新时代研究生教育改革发展的意见》明确指出，导师是研究生培养第一责任人，要了解掌握研究生的思想状况，将专业教育与思想政治教育有机融合，既做学业导师又做人生导师。然而，在现实中，由于导学关系异化而酿成的惨剧屡见不鲜，构建良好的导学共同体成为化解导学矛盾的重要途径[1]，导学共同体建设是新时代研究生导学关系构建的重要趋向[2]。

然而，目前学界对于导学共同体的核心要素和实现机制的研究还有待进一步深化。王扬等学者基于三元交互决定论构建了“校－师－生”导学共同体，其结构要素包含导学育人、价值引领和氛围营造[3]；张荣祥等学者认为导学共同体的实现路径包括强化共同价值、明确导学权责、构建共情体验、重视沟通机制、完善评价激励[2]。樊小杰将导学共同体定义为“导师与研究生在共同道德遵循和价值追求基础上，以知识传创和全面育人为目的，在共同体验的研习环境中，通过交流、参与和合作，实现自我价值和共同发展的教育形态和交往过程，主要体现为一种平等性、交互性、共生性的发展关系”，并通过能量产生与传导、成果共享与共赢、营造良好共生环境来推进导学共同体的建设[4]。张君博等学者以学习共同体为基础，将导学团队育人共同体拓展为学术共同体、情感共同体、成长共同体和文化共同体[5]。陈恩伦等学者基于亚文化视角，认为可以通过重塑“善态”规范秩序、培育“善意”交往情怀、营造

收稿日期：2024-03-31

作者简介：林成华（1979－），男，浙江苍南人，浙江大学公共管理学院、中国科教战略研究院研究员，博士生导师。
陆维康（1995－），男，江苏金湖人，浙江大学公共管理学院、中国科教战略研究院博士研究生。

基金项目：国家社科基金项目“重大学科交叉平台博士生培养模式和培养机制创新研究”（BIA230181）

“善性”文化氛围的路径来构建导学命运共同体[6]。上述研究更多地从不同理论视角呈现了导学共同体的一种“应然状态”，但在实践中导学共同体的核心要素及实现路径又是怎样的呢？本文将以浙江大学“五好导学团队”为例，通过访谈相关导师和学生获取资料，并以扎根理论为基础，回答“优秀导学团队的核心要素是什么”以及“这些要素以何种路径构建优秀导学团队”这两个问题。

二、研究设计

（一）研究方法

目前对于导学团队核心要素及实现路径的理论研究较多，且较为零散，尚未形成统一结论，因此对于这一研究问题适合采用质性研究方法，从实践中自下而上地总结出结论。因此，本研究采用扎根理论，围绕“优秀导学共同体的核心要素及其实现路径”这一核心问题，对浙江大学“五好导学团队”师生访谈获得的原始资料进行编码，从资料中得出结论并建构要素模型。

（二）访谈对象

使用扎根理论的研究对象选取往往要“合目的性”[7]。本文以浙江大学第十届和第九届入选“五好导学团队”的导学共同体作为研究对象，选取 13 位导师和 13 位硕博研究生作为访谈对象。浙江大学“五好导学团队”是围绕新时代人才培养目标，面向“双一流”建设新任务和研究生教育改革发展新要求，在全校范围内选出的优秀导学团队。“五好导学团队”每年在若干个院系中经过层层选拔产生，具备较强的代表性。Sim 等人认为，扎根理论研究访谈样本量在 5～35 之间[8]，本研究访谈样本量为 26，符合基本准则。访谈者基本信息如表 1 所示。

表 1　受访者基本信息

受访者序号	学院	导学共同体名称	身份
A1	管理学院	数智组织与领导力	博士生导师
B1			博士生
A2	数学科学学院	几何分析导学团队	博士生导师
B2			博士生
A3	机械工程学院	复杂装备数字化设计团队	博士生导师
B3			硕士生
A4	能源工程学院	氢能装备团队	博士生导师
B4			博士生
A5	电气工程学院	浙江大学 SEEEDS 团队	博士生导师
B5			博士生
A6	航空航天学院、建筑工程学院	固体力学及其应用导学团队	博士生导师
B6			博士生
A7	高分子科学与工程学院	吸附与分离功能高分子团队	博士生导师
B7			硕士生
A8	计算机学院	大数据可视化团队	博士生导师
B8			博士生
A9	农业与生物技术学院	天敌领航者团队	博士生导师
B9			博士生
A10	医学院附属儿童医院	小儿外科导学团队	博士生导师
B10			博士生
A11	公共管理学院	民生保障团队	博士生导师
B11			博士生
A12	化学系	生物矿化团队	博士生导师
B12			博士生
A13	药学院	药物分析和代谢团队	博士生导师
B13			博士生

（三）访谈内容与数据搜集

本文采用开放式问卷对受访者进行深度访谈，主要围绕以下问题进行：(1)请简要介绍你所在团队的情况？(2)你认为优秀的导学共同体应在哪些方

面表现突出？(3)你认为你所在的团队在哪些方面做得比较好，或者有何经验分享？在访谈过程中，笔者根据受访者的回答进行追问。

本文采用一对一深度访谈，每人访谈时间约为60分钟。访谈文本资料共计26份，约17万余字。其中随机抽取10个团队用于编码分析，抽取另外3个团队用于饱和度检验。本研究邀请3名课题组成员分别独立编码以便检验编码的一致性。本文采用Winter提出的归类一致性系数计算公式，即编码者相同二级编码个数占总二级编码个数的百分比，如果大于0.7即表示编码一致性较好[9]。经计算，本研究较高的一致性系数为0.782，以该组编码为样本，对存在分歧的编码重新讨论并形成一致意见。

三、资料分析

(一)范畴提炼

1.开放式编码

开放式编码是对资料的初次编码，研究者要在资料中寻找有意义的内容，以某种代号标记，然后用概念和范畴来反映资料内容。本研究在概念化阶段产生了400多条原始语句，100余条初始概念，最终得出13个范畴。由于篇幅限制，每个范畴仅展示2个代表性的概念，如表2所示。

表2 开放式编码

范畴化	概念化	原始语句
科研成效	成果发表	陆续在国际和国内权威学术期刊发表系列文章、出版专著。
	成果获奖	先后多次获得省部级科研成果奖、教学成果奖以及2020 Springer Nature高被引论文等荣誉。
学术引领	发起论坛	我们近年来组织开展黎曼几何中分析与变分问题研讨会、非线性偏微分方程与几何分析研讨会、Recent Development Geometric Analysis Conference等多场国际国内学术研讨会。
	创建联盟	团队还创建I—OPEN(Industry Oriented Power Electronics Networks)联盟。
师资结构	导师身份	主导师现任浙江大学医学院附属儿童医院党委书记、浙江大学医学院儿科学院院长，国家卫生健康委突出贡献中青年专家、浙江省卫生领军人才和浙江省“万人计划”杰出人才。
	导师年龄	团队导师以中青年为主体，其中45岁以下青年导师5人，年龄结构还是比较合理的，大家都能优势互补。
学生结构	学生来源	学生来源层次都很高，基本是国内985、211大学的学生，比如有浙大本校直博和硕博连读的，有大连理工大学的、南开大学的、中国科学院的等等。
	学生层次	我们团队的每个课题组基本都包含硕士生和博士生，并且博士生和硕士生的人数大致相当；博士生中既有直博生也有硕博连读生，还有普博生。
思想境界	服务国家	紧盯高压氢脆防控、氢气高效储存和规模化提纯三大世界难题。
	家国情怀	我们会在科研过程中培养学生对国家和社会的责任感，并积极引导学生到国家最需要的地方建功立业。
文化氛围	团建活动	去苏州参加学术会议时，盛老师带学生乘船夜游古运河，在青山绿水间加强学术和生涯交流，拉近了师生之间的距离，也增进了相互之间的了解。
	体育运动	我们自己组织了“篮球小组”“夜跑小组”，在每周固定时间进行体育运动锻炼。
产教融合	社会实践	我们都会参加学校或院里组织的社会实践活动。
	项目参与	并且配合各个“973”项目、国家重点研发计划项目的实施，多给予同学们表现自我能力的机会。
培养策略	教材建设	设立并优化《高分子膜材料》理论课程，在国内率先设立《高分子膜材料》课程，并编写和出版了《高分子膜材料》教材。
	组会制度	博士生需用英文每周进行小组工作进展汇报，每学期进行一次半年工作小结，每年一次工作总结。

续表 2　开放式编码

范畴化	概念化	原始语句
师生关系	以身作则	陈老师自己对学术就很有热情，经常带领我们探讨有意思的话题。
	关爱导师	主动帮助“忘食”的导师带饭；在教师节及导师生日时送上祝福，小组一起为导师采购礼物。
社会服务	文化传播	我们十分注重知识及文化的传播，早在 2013 年，我们就与网易云课堂合作，上线了免费课程。
	知识科普	我们通过撰写教材、制作慕课、发布作品、举办暑期学校、研讨会和科技开放日活动、维护博客、微信公众号等方式，将最新的科普知识和科研成果普及到社会。
职业发展	就业多样	毕业后有去高校就业的，有去科研机构或者企业的，还有去中西部服务国家的。
	职业规划	有位博士生在入学之初并没有明确的职业发展目标，我们导师团队就鼓励、支持他多次参加实习实训，他由此明确了航空航天飞行器设计这一职业发展方向。
激励机制	设立奖学金	我们团队合作企业设立汉高、立昇、求是以及安吉尔 4 项奖学金。
	荣誉奖励	在团队内部对于学术突出的同学，我们会在办公室展板上进行风采展示，还会邀请这些同学为其他同学做经验分享。
条件保障	生活补助	我们团队有位硕士生家庭条件比较困难，我每个月都会适当给他额外资助。
	财务报销	平时学生自己购买的一些书籍、网课，打印费、出差的交通费什么的都是团队报销的。

2. 主轴式编码

主轴式编码是在开放式编码的基础上建立范畴之间的联系，以展现零散资料中的内在联系，以发展出主范畴和对应的副范畴。本文通过对数据的进一步凝练和整合，得到情感价值、学术科研、实践生产、团队主体和保障激励 5 个主范畴。主范畴与副范畴之间的关系内涵如表 3 所示。

表 3　主轴式编码

主范畴	副范畴	关系内涵
情感价值	思想境界	统一且高尚的思想境界、和谐且活泼的文化氛围、融洽且平等的师生关系构成了情感价值要素。
	文化氛围	
	师生关系	
学术科研	学术引领	主动引领学术发展、独特的培养策略、丰富且一流的科研成效构成了学术科研要素。
	培养策略	
	科研成效	
实践生产	产教融合	理论与实践相结合的产教融合、富有经济效益的社会服务和良好的职业发展构成了实践生产要素。
	社会服务	
	职业发展	
团队主体	师资结构	合理且一流的师资结构和学生结构构成了团队结构要素。
	学生结构	
保障激励	条件保障	充实的条件保障和科学合理的激励机制构成了保障激励要素。
	激励机制	

3. 选择式编码

选择式编码是在主轴式编码的基础上选取能够概括统领其他主范畴的核心范畴，形成以主范畴为基础的典型关系结构，并以故事线形式描绘全部现象。本文将“优秀研究生导学共同体”作为核心范畴，并以此为线索建立两条扎根理论：(1)团队主体通过学术科研和实践生产构建优秀导学共同体；(2)情感价值和保障激励对学术科研和实践生产起调节作用。其逻辑关系如图 1 所示。

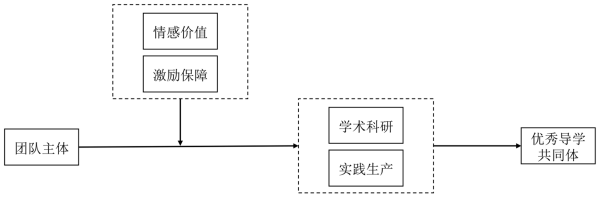

图 1　主范畴间逻辑结构图

由研究生教育目的可知，导学共同体最终的行为指向是以增强个体研究能力为目的的学术科研和以实现个体社会价值为目的的实践生产。然而，在团队主体进行学术科研和实践生产的过程中，会受到各种因素的影响，这些既影响导学共同体进行学术科研和实践生产的意愿，也影响其进行学术科研和实践生产的结果。在本研究中，情感价值和激励保障影响并调节团队主体与学术科研和实践生产之间的关系。

4. 模型构建

本研究的核心类属为“优秀导学共同体的核心要素及其实现路径”，即“优秀导学共同体应该包含哪些要素，这些要素是如何构建优秀导学共同体的(实现路径)”。围绕这一核心类属的“故事线”可以概括为：导学共同体的“团队主体”通过“学术科研”和“实践生产”来构建优秀导学共同体；由“思想境界”“文化氛围”和“师生关系”构成的“情感价值”，影响“团队主体”与“学术科研”和“实践生产”之间的关系并起调节作用；由“条件保障”和“激励机制”构成的“激励保障”，同样也影响“团队主体”与“学术科研”和“实践生产”之间的关系并起调节作用；“团队主体”“情感价值”“激励保障”“学术科研”和“实践生产”五个主范畴均对优秀导学共同体的构建具有显著影响。据此，可以构建“优秀导学共同体核心要素及实现路径模型”(如图 2 所示)。

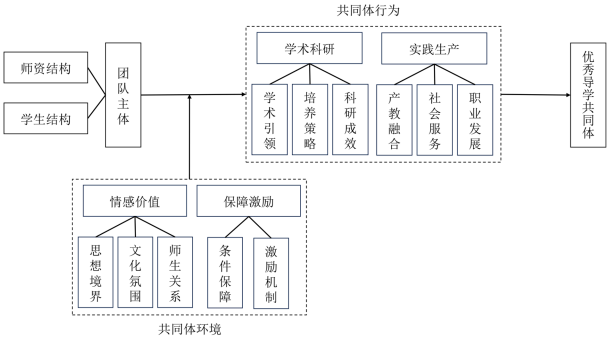

图 2　优秀导学共同体核心要素及实现路径模型

（二）理论模型饱和度检验

资料饱和是确定质性研究样本量的“黄金准则”与“行动指南”[10]，也是质性研究质量的“保证书”[11]。而质性研究达到资料饱和度的检验无统一标准，应嵌入具体研究过程[12]，Bowen 认为理论饱和度的判定最好与其他形式的饱和度判定标准结合使用[13]。基于本研究的数据特性，拟采用理论饱和度和编码饱和度进行判定。理论饱和度是指“如果继续追加抽样，不会再有新的类属出现”[14]。本文用另外 3 个团队的访谈资料进行编码，未发现新的范畴。编码饱和是指在搜集的数据中只能发掘出与已有编码或主题相似的重复内容，不再有新的编码或主题出现[15]。编码饱和度的检验可以通过比较历次访谈中获得的新编码或主题的数量来判断[16]。本文在编码过程中发现，新的编码基本出现在前 12 次的访谈资料里，第 12 次往后的访谈资料没有出现新的编码，可以判定资料基本饱和。

（三）模型阐释

模型的“故事线”沿着“主体－环境－行为－结果”的脉络展开，解释了优秀导学共同体的核心要素及其实现路径：“团队主体”“情感价值”“保障激励”“学术科研”和“实践生产”是优秀导学共同体的核心要素；“团队主体”通过“学术科研”和“实践生产”共同体行为构建优秀导学共同体；“团队主体”的“学术科研”和“实践生产”共同体行为受到“情感价值”和“保障激励”共同体环境的影响。结合访谈记录对模型做如下阐释。

“团队主体”是构建优秀导学共同体的主体要素，其影响优秀导学共同体构建的路径有两条：一是“师资结构”，头衔较高的导师身份、老中青比例合理的导师年龄结构、教育背景非高度相似的学缘结构、拥有外聘企业导师以及拥有分管行政的助理教师，也有利于共同体行为。二是“学生结构”，来自 985、211 等“双一流”高校的生源、合理的硕博比例以及多样化的研究背景都有利于共同体行为。

“学术科研”是构建优秀导学共同体的行为要素之一，其影响优秀导学共同体构建的路径有三条：一是“学术引领”，即通过主动发起论坛、创建联盟、开设网络专栏以及设立比赛等活动来构建优秀导学共同体，如“几何分析导学团队”通过组织开展黎曼几何中分析与变分问题研讨会、非线性偏微分方程与几何分析研讨会、Recent Development Geometric Analysis Conference、Workshop on Geometric Analysis 等多场国际国内学术研讨会来促进国内外的学术交流，并不断增强自身团队的影响力。二是“培养策略”，即通过教材建设、组会制度、因材施教策略、单独指导策略、国内外合作、跨学科培养、小组成员传帮带等方式构建具有团队特色的培养模式，从而促进优秀导学共同体的构建，如“吸附与分离功能高分子团队”独创的“C6H6”育人模式（Cheerful Health，Clear Head，Clean Habit，Clever Hand，Constant Hardworking，Colorful Harvest）。三是“科研成效”，即通过高质量的成果发表、丰富的成果获奖和广泛的人才培养认可构建优秀导学共同体，如“数智组织与领导力团队”的成员在管理世界、Academy of Management Journal，Journal of Applied Psychology、Journal of Business Venturing、Human Resource Management Journal、Journal of Organizational Behavior 等中外一流期刊，以第一作者或通讯作者发表多篇重要研究成果。

“实践生产”也是构建优秀导学共同体的行为要素之一，其影响优秀导学共同体构建的路径有三条：一是“产教融合”，即通过社会实践、项目参与、产学研平台建设和企业合作来培养能解决复杂问题的高质量人才，从而有效促进优秀导学共同体的构建，如“浙江大学 SEEEDS 团队”创新了产学研深度合作模式，通过创建 i－OPEN 联盟与中车、华为、晶丰明源等企业合作搭建联合研发中心，在社会实践中引导学生做“接地气”的真研究。二是“社会服务”，即通过文化传播、知识科普和基地建设等方式提高团队的社会影响力和服务水平，从而构建优秀导学共同体，如“大数据可视化团队”十分注重知识及文化的传播，早在 2013 年就与网易云课堂合作，上线了免费课程。三是“职业发展”，即通过职业规划指导、就业帮扶和多样化就业来构建优秀导学共同体，如“固体力学及其应用团队”的毕业生一部分学生因为热衷学术、喜欢研究，毕业后继续在国内外著名高校从事科学研究和人才培养；一部分同学热爱工程实际，进入重点就业单位从事工程设计和建造等工作；一部分学生毕业后进入了中国一汽、华润集团等

大型国有企业，从事公共事务工作服务社会；还有一些同学关心国计民生，毕业后到中西部地区就业，为我国的脱贫攻坚事业和可持续发展贡献力量。

“情感价值”是构建优秀导学共同体的环境要素之一，其能够有效调节团队主体的共同体行为，其影响路径有三条：一是“思想境界”，即团队成员要有家国情怀，所做的研究能直面国家需求，并通过思政教育和道德教育培养学生良好的道德品质，这种高尚的思想境界影响着共同体行为。这也符合在导学共同体中，关注内在道德品行的“道”的培育支持，关注学术能力的“术”的训练这一观点[17]。二是“文化氛围”，即通过团建活动、体育运动、文化传承和文化建设来营造轻松良好的学习环境，在这种较好的环境中，学生更有动力进行共同体行为。如有学者发现，科研氛围正向影响科研激情，“科研真的和氛围有关系，师兄弟之间互相带着，会少走很多弯路[18]。”三是“师生关系”，导师以身作则、爱岗敬业的品质以及导师与学生之间互相关爱的情感正向影响了共同体行为。如“氢能装备团队”的学生表示，其导师除了过年休息三天，其余时间只要他不出差不开会，无论工作日还是双休日他都会早早地出现在实验室，无论科研教学任务多么繁重，他都会抽空找学生聊聊学业近况，查看实验数据、了解实验进展并且指导实验，这种爱岗敬业的精神深深感染着团队学生。

“激励保障”是构建优秀导学共同体的另一环境要素，它也调节着团队主体的共同体行为，其影响路径有两条：一是“条件保障”，即通过生活补助和财务报销等方式保障学生的科研基础条件为学生提供良好的科研物质基础，对于团队内学生与学习科研和实践生产相关的开销要尽量提供经费支持，打消学生经济方面的后顾之忧。如“大数据可视化团队”的学生在读博期间出国交流的费用部分由学院资助，剩下部分由导师资助，“所以我才能够安心出国，而且在出国交流期间发表了 2 篇 SSCI”。二是“激励机制”，即通过设立团队奖学金和荣誉奖励等措施激励学生的科研热情，有研究表明，激励因素对于博士生科研动力的影响更大[19]。如“民生保障团队”在展板上展示优秀学生风采，在公众号上宣传优秀学生科研业绩，邀请优秀学生为团队学生介绍学习经验等。导学共同体一旦形成了较为良好的保障激励机制，就会反过来进一步巩固共同体结构，这表现在共同体能够吸引更为优秀的导师和学生，形成人才的集聚效应。如“天敌领航者团队”的学生表示“自己当时选择 XXX 导师就是因为他对学生采取多劳多得的奖励政策，每个月我能额外获得将近 3000 元的导师补贴。”

四、启示与讨论

（一）团队主体是核心：强化导师培训与考核制度，完善学生的多样性选拔机制

导学共同体本质上是一定结构的师生互动机制，科学合理的团队结构是导学共同体情感价值培育、学术科研和实践生产活动顺利开展的基础。导师在导学共同体中发挥着关键作用，其是组建、发展导学共同体以及培养研究生的责任主体，因此要特别注重导师团队的建设。一是加强导师学校建设，深化导师业务培训，通过导师学校的课程体系建设和专题研讨制度建设，实现先进导师指导经验的共享与传播。二是严格导师队伍管理，持续优化导师考核激励机制，在期末评教时将导学共同体建设和团队发展作为指标之一，奖励优秀的导学共同体，给予导师和团队相应荣誉和资源激励。三是全校范围内评选优秀导学共同体，加强优秀导学共同体的宣传和激励，在全校范围内树立优秀导学共同体榜样，营造良好的导学共同体建设氛围。

学生是导学共同体中的另一主体，学生的选拔对于优秀导学共同体的建立至关重要。一是要不断完善研究生考核机制，尤其在博士生“申请－考核”制中着力考查学生科研创新潜力，降低笔试成绩在考核中的比例，关注学生的研究能力、科研热情和思想道德。二是注重学生多样化的学科专业背景，尤其在多学科交叉融合创新范式背景下，导师们特别注意学生来源高校的多样化和专业背景的多样化，兼顾本校生源和外校生源，防止学术思维僵化。

（二）共同体环境是条件：重视导学共同体文化建设，着力提升资源激励与保障

情感价值是一种软环境，它能提升学生的内在行为动机，从而有助于优秀导学共同体的建立。一是提高导学共同体精神追求，注重爱国精神的培养，着眼于国家战略和社会需求，凝练团队的研究方向，致力于解决国家急需。二是重视导学共同体文化建设，形成宽松和谐的团队氛围，如通过团建活动增强师生感情，通过思想政治教育提升团队精神面貌，通过传帮带机制增进团队互助氛围。三是培养学生的学术伦理和科学精神，培养学生求真务实、勇攀高峰的精神气质，形成“科研向上”和“科研向善”的良好文化氛围。四是塑造平等共生的师生关系，师生在共同目标的指引下双向互动，导师不仅要指导学生的科研工作，还要注重学生优秀品格、健康身心和社会适应力、领导力等全方位的培养。

激励保障是一种外在环境，它能提升学生的外

部行为动机。一是给予学生基础性保障，为学生提供较为充足的资金和物质支持。二是设立竞争性激励，如通过表彰、宣传、邀请讲座分享等形式来实施荣誉激励，通过设立团队内部奖学金来实施物质激励，形成先进榜样示范效应。三是设立拓展性激励，鼓励导师提升科研经费用于研究生培养的比例，改善提升研究生劳务收入和科研生活质量；鼓励导学共同体通过校企合作和市场机制，争取更多企业捐赠，争取更多科研合同，使导学共同体在科研实践中获得学术和经济的双重收益，从而为共同体的持续发展提供更好的支撑。

（三）共同体行为是关键：强调富有特色的育人模式，贯通产学研融合培养机制

学术科研能力是导学共同体是否优秀的关键之一，也是研究生教育的应有之义，因此要强调富有特色的育人模式。一是主动引领本学科发展，积极打造国内外交流平台，可以通过微信公众号、微博、短视频、专门网站，积极宣传本团队研究成果和本学科最新研究进展；还可以通过举办论坛、研讨会、学术交流会等活动邀请国内外优秀研究者分享他们的研究成果，同时也能提高本团队学生的研究视野。团队还要主动肩负起本学科教材建设、课程建设的重任，推动本学科知识体系和课堂授课的更新。二是确立研究生科研能力标准，明确文献阅读、研究方法运用、写作、实验等核心能力标准，确保学生通过研究生的学习能产出高质量的论文、专利、报告或其他成果。三是设计出属于自己团队的特色育人模式，如周例会制度、传帮带制度、年终会制度、学术媒体运营制度等，凝练涵盖周学术例会、课题组研讨会议、投稿头脑风暴、对外开放的工作坊以及参加国内外重要学术会议的五层学术训练体系。

实践生产能力是导学共同体是否优秀的另一关键表现，是新时代研究生教育面向社会复杂问题的重要回应。一是在产学维度上要提升研究生理论应用于实践的能力。通过实际项目参与、师徒带教、企业实训等方式将研究生的科研训练置于真实产业情境之中，着力提高研究生的实践应用能力。二是在服务维度上要培养研究生的社会责任感。鼓励研究生将所学运用于技术革新、文化传播、创新创业等，服务国家和地方经济社会发展。三是在就业维度上要突破传统的学术场域。通过职业规划教育、多渠道就业、职后发展支持等措施重塑研究生的产出质量观，培养符合各种职业能力要求的新时代研究生。

参考文献：

[1] 胡洪兵. 师生发展共同体：破解研究生导学矛盾新路径[J]. 研究生教育研究，2021(4)：48-52.

[2] 张荣祥，马君雅. 导学共同体：构建研究生导学关系的新思路[J]. 学位与研究生教育，2020(9)：32-36.

[3] 王扬，刘景超，王显凌晨，等. 博士生导学关系影响机制与导学共同体优化策略[J]. 研究生教育研究，2022(6)：53-58.

[4] 樊小杰. 共生理论视角下导学共同体的价值意蕴、运行机制与推进路径[J]. 江苏高教，2022(11)：105-108.

[5] 张君博，霍学浩，高宇星. 基于导学团队育人共同体的研究生教育管理创新研究[J]. 江苏高教，2022(5)：58-63.

[6] 陈恩伦，马健云. 新时代导学命运共同体的价值指向与路径探寻——基于亚文化的视角[J]. 湖南师范大学教育科学学报[J]. 2021(2)：1-7，25.

[7] 郑秋伟，江平. 基于扎根理论的高校辅导员激励机制研究[J]. 高教探索，2023(2)：59-65.

[8] Sim J，Saunders B，Waterfield J，et al. Can Sample Size in Qualitative Research be Determined a Priori?[J]. International Journal of Social Research Methodology，2018(5)：619-634.

[9] 胡炜，宋华淼，苗丹民，等. 质化编码技术在内容效度检验中的应用[J]. 第四军医大学学报，2007(8)：741-743.

[10] Guest G，Bunce A，Johnson L. How Many Interviews are Enough? An Experiment with Data Saturation and Variability[J]. Field Methods，2006(1)：59-82.

[11] Morse J M. Data were Saturated[J]. Qualitative Health Research，2016(5)：587-588.

[12] 杨莉萍，亓立东，张博. 质性研究中的资料饱和及其判定[J]. 心理科学进展，2022(3)：511-521.

[13] Bowen G A. Naturalistic Inquiry，and the Saturation Concept：A Research Note[J]. Qualitative Research，2008(1)：137-152.

[14] Glaser B G，Strauss A L. The Discovery of Grounded Theory：Strategies for Qualitative Research[M]. Chicago：Aldine Transaction，1967：12-13.

[15] Urquhart C. Grounded Theory for Qualitative Research：A Practical Guide[M]. CA：Sage Publications，Inc，2012：61.

[16] Hennink M M，Kaiser B N，Marconi V C. Code Saturation Versus Meaning Saturation：How Many Interviews are Enough?[J]. Qualitative Health Research，2017(4)：591-608.

[17] 陈振中，车越彤. 基于知识生产的导学科研共同体的构建[J]. 学位与研究生教育，2021(11)：36-42.

[18] 夏青，闫淑敏，张煜良，等. 高校科研人员科研激情的影响因素研究——基于扎根理论方法的探究[J]. 科学学与科学技术管理，2022，43(06)：123-144.

[19] 刘进，童金皓. 博士生科研动力机制的双因素分析——以Z大学为例[J]. 学位与研究生教育，2015(4)：61-65.

（下转第112页）

Intellectual Enquiry and the Culture of Disciplines[M]. Buckingham:Open University Press,2001:2.
[21] Yudkevich M,Altbach P,Wit H. Trends and Issues in Doctoral Education[M]. London: SAGE Publications Pvt Ltd,2020:481.

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

SUN Li[1], ZHAO Shikui[1], WU Bin[2]

(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