

文章编号: 2095-1663(2019)03-0036-08

导师指导与博士生专业素养的发展:自主性的调节作用

杜 婧

(北京大学 教育学院,北京 100871)

摘 要: 博士生教育作为最高层次的高等教育,其重要性不言而喻。在博士生教育中,导师指导发挥着不可替代的作用。本文探讨导师指导与博士生自主性在其专业素养发展中的作用。通过分析全国24所高校的《高校博士生发展状况调查》数据,得到如下结论:(1)48%的博士生认为导师对自己的指导关系为“权威指导型”,52%的博士生认为属于“伙伴合作型”;(2)不同指导关系下,导师的指导行为存在显著差异;(3)导师的支持指导、博士生的自主性对博士生专业素养具有促进作用,而控制指导具有抑制作用。交互作用显示,在支持指导下,博士生的自主性更能够促进其专业素养的发展;(4)在权威指导关系下,博士生学术热情消退的比例更高,这与导师指导不利有关;(5)伙伴合作型的博士生对导师关注品行引导、关注健康方面具有较高的期待,而权威指导型的博士生对层级关系平等和不要沦为廉价劳动力具有更强烈的诉求。

关键词: 指导关系;专业素养;自主性;调节作用

中图分类号: G643 **文献标识码:** A

一、引言

作为学历教育的最高层次,博士生教育不仅体现了国家人才培养的最高水准,同时对提升国际竞争力、建设创新型国家和实现人才强国的战略目标具有重要意义。^[1]中国的博士生教育在过去十几年经历了大幅度的规模扩张,目前学术型博士的授予数已经位居世界第一。在数量繁荣的同时,如何确保培养质量,是全社会关注的问题,毋庸置疑的是,导师在博士生培养中发挥着不可替代的作用。本研究将探讨导师指导与博士生专业素养发展之间的关联性。全文结构安排如下:首先对已有研究进行简要回顾和梳理;接着介绍本研究的核心问题、数据采集、变量定义;继而报告和阐释统计分析结果;最后对结果进行总结和讨论。

二、文献综述及研究问题

(一)导师与博士生指导关系的概念及重要性

“指导关系(mentor relationship)”指的是存在于学习伙伴之间的一种特殊关系,指导关系通过具体指导过程发挥功效,指导关系不是对称的,却是互利互惠的。^[2]导师与博士生之间建立的指导关系是最为常见的一种,这种关系的本质是教与学的关系。^[3]对已有的文献进行梳理,可以总结出导师指导的重要性主要体现在以下三方面:

(1)科研知识与能力的传授。导师是提供专业指导的专家,是科研训练中的教练,是积极的提问者和评判者、监督者,将多年积累的学术知识和经验言传身教给博士生应当是导师的基本职能。有学者指出,导师指导具有四个核心价值,即带领学生探索前沿知识、协助学位论文选题、研究方法的习得以及创新能力的培养等,最终使得学生成为专业人。^[4-5]

在实证研究方面,以昆士兰大学为例,导师与博

收稿日期:2018-12-27

作者简介:杜婧(1988—),女,河北邯郸人,北京大学教育学院教育经济研究所博士研究生。

士生的见面频率对其学位论文、文章发表以及课堂汇报都具有显著影响^[6]。我国学者调查也证实大部分博士生表示导师对自己的专业知识、科研能力^[7]、创新能力^[8]以及论文质量^[9]的影响较大。导师的英文发表篇数以及学术地位能够正向预测学生论文发表的影响因子高低。^[10]

(2)学术认同与学术职业的塑造。通常来说,博士生导师是各院校筛选、评审出的精英教师,是某一学科领域研究梯队的排头兵和带头人,肩负着长远的学科建设重任。导师的指导不应当局限在课程学习范围之内,课程之外的指导能够辅助博士生的未来就业和学术社会化。^[11]实证研究表明,与没有导师指导的学生相比,拥有导师意味着更多的学术发表和更长久的时间投入,导师指导能够促进学生以学术为业。^[12]与导师展开合作,不仅能够提升科研生产力,而且会对学术生涯发展起到积极促进作用^[13],并将自己“专业人士”的形象内化^[14],增强学科归属感和价值感^[15],增强学术认同和学术理想。^[16]

(3)立德树人与心理支持。导师应以师德感化学生、给予博士生呵护和尊重。著名教育学家潘懋元先生曾在分享自己的博士生培养经验中指出:“他们(即学生)往往仍处于动荡、矛盾、不平衡的心理状态中……对于社会科学来说,导师对博士生的指导,专业的具体帮助不是最重要的,重要的是方向上的指引、方法上的点拨以及人格上的影响”。^[17]导师德育自觉对于德育实效的提升和立德树人教育目标的实现具有重要意义^[18],目前各高校展开的立德树人教育中都将导师摆在极为重要的位置上^[19-20]。导师的作用还体现在保障学生心理健康方面,当导师不能给提供足够的信任感、安全感和支持时,学生的负性情绪和压力就会产生。^[21]质性研究表明,导师的指导和反馈能够正向影响幸福感(建立积极的自我形象、提升自尊、提升自信、增强自我价值感),并且在个体遭遇到瓶颈和不幸时起到缓冲作用。^[22]

(二)导师与博士生指导关系的分类

导师与博士生指导关系是多种角色关系的重合与冲突。常见的三种分类模式如下:

(1)二类型划分:Oldham 和 Cummings(1996)在探讨领导风格与员工创造性时,提出了两种对立的领导风格,即控制型和支持型。控制型领导风格的特征包括对下属监督、无视下属建议进行决断、对下属的行为进行施压,而支持型领导风格指的是关注下属的情感和需求,鼓励下属发声、积极给予反馈

并促进下属的工作技能。^[23]鉴于这种分类的普适性,国内很多学者在教育领域迁移并拓展使用了这种划分方式,将师生关系划分为上下层级鲜明的师徒关系和共同研究的平等伙伴关系。^[24-26]

(2)四类型划分:四类型划分是现有研究中较为常见的,学者采用两个维度、四个象限区分指导关系,但不同的学者对维度的选择存在差异。有学者认为做学术与做项目有着不同的利益考量,因此将导师指导划分为全面型互动、雇佣型互动、放养型互动和求知型互动^[27];有学者根据导师更为关注学习任务(如课业、研究)还是关心学生个体(如心理健康、生活)划分为权威型、师友型、放任型和俱乐部行^[28]或者分为工具型、情感型、理性型和教练型^[29];有学者综合考察导师的项目取向、科研能力、宽严程度、为人方式等方面,将关系划分为权威型、和谐型、松散型和功利型^[3,30];也有学者根据质性访谈资料,根据导师指导的目的和信念,提炼出四种取向(即控制取向、指导取向、任务中心取向和个人中心取向)。^[31]尽管对导师指导关系的分类多样,但在我国当前语境下,传统的等级性的师徒关系还是占据主导,伙伴关系、雇佣关系等都为补充。^[32]

(3)多分类:这种分类更为细化、详尽。陈世海等人结合中国“事师之犹事父也”的传统,将导师与研究生的关系类型扩展为了五类,即老板雇员型、父母子女型、纯学术研究型、平等朋友型和其它类型,其中学术研究型依然是主流类型。^[33]国外学者根据影响力(influence)和亲近度(proximity)两大维度,通过8个衡量指标来定义导师与博士生之间的互动,分别是领导力、有益性、理解力、给予学生自由和责任感、不确定性、难以取悦、规劝和严厉。^[34]

总结而言,导师与博士生的指导关系的基石在于权力层级与指导目的,四分类以及多分类法的基础都是二分类。因此在本研究中沿用传统的指导关系二分类法。

(三)指导行为与培养质量

指导关系最终落实为指导行为。指导行为可以是积极的、有针对性的、解疑答惑的,也可以消极的、僵硬的、布置无关内容的。有些指导行为苛责严厉,强调权威和控制,否定学生的观点,有些指导行为则强调关系的平等,关怀和鼓励学生。^[35]在控制型指导下,导师采用命令的方式监督控制学生,甚至违背学生意志布置科研任务,在支持型指导下,导师更关注学生的需求,提供必要的信息支持和工具支持,鼓励学

生探索。^[36]本研究关注指导行为的支持性和控制性。

导师的指导行为能够显著影响博士生的培养质量,但具体哪种指导行为更胜一筹尚未得到一致性结论。在严格控制的指导下的学生处于亢奋、紧张的学习状态,抑制其学术惰性,从而更快提升学术素养^[37],但导师单纯的高监督管控也不尽人意,同时需要提供支持和自主性,学生的创造力才能达到最优。^[36]也有学者否认了控制在导师指导中的重要性,指出良好、和谐的师生关系才是影响指导效果最重要的因素,处于权威性和放任型指导下的学生学术收获最低。^[28]另有学者指出,控制指导和支持指导均能够促进学生的创造性^[24]和共享行为^[25],但具体机制不同,学生的内在动机发挥中介作用。^[35]因此指导效果因人而异,并无优劣之分。

(四)自主性的调节作用

指导行为的类型划分并不对应培养质量的优劣,在这种情况下必须思考学生个体的差异。本研究将重点探讨自主性的调节作用。自主性指的是行为主体能够按照自身意愿行事,包括表达自己的意志、决定行为策略等。

自主性的重要意义在理论上得到充分体现。依据美国心理学家 Ryan 和 Deci 提出的自我决定理论(Self-determination theory, SDT),自主性属于人类三大基本心理需求之一,良好的社会环境可以通过自主性的满足来增强内部动机、促进外部动机内化、保证人的健康成长。^[38]自主性的重要性在教育领域中也同样适用。^[39]质性研究调查了 9 位博士生的选题、时间管理、和导师接触等,证实博士生感知到自主性能够降低学生的耗损率(attrition)^[40],定量研究也显示研究生在科研中,感知到导师更多的自主支持时会激发高创造力^[41]、提升科研产出^[42]。科研自主性强的学生能够更好利用导师网络和导师资源展开创新活动。^[43]

博士生教育中导师的作用在于“导”而非具体的“教”。导师的指导与自我的管理具有重合的部分,导师与学生的关系会影响到学生的认知、情绪以及行为,直至最终的目标的达成。^[44]因此,学生的自主性体现了内部动机与外部指导的契合程度。

三、研究设计与研究方法

(一)研究问题

本研究中,采用“控制”和“支持”这两个关键维

度衡量导师具体的指导行为。基本问题包括:(1)目前导师与博士生的指导关系如何?不同指导关系下博士生专业素养有无差异?(2)不同的指导关系下,导师表现出的控制/支持指导行为有何差异?(3)博士生自主性在指导过程中是否能够发挥调节作用?研究框架图如图 1 所示。

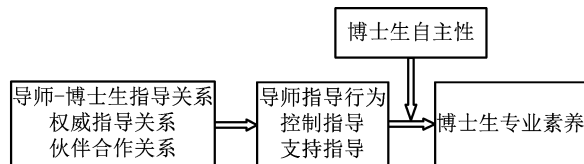


图 1 研究框架图

(二)数据来源

本研究数据来源于 2016 年 5 月至 7 月在全国 24 所高校实施的《高校博士生发展状况调查》,调查院校包括“985”工程院校 5 所、“211”工程院校 16 所、普通本科院校 3 所。调查抽样依照分层随机抽样法,抽样比例按照对应院校博士生规模的 3% 抽取,最终实际回收有效样本量为 2313,问卷回收率为 78.4%。

本研究主要聚焦其中的学术型博士 2202 人,平均年龄 27.7 岁。样本院校分布为“985”院校 44%、“211”(非“985”)院校 51%、一般本科院校 5%;学科分布为人文 9%、社科 26%、理科 27%、工科 37%;调查样本男女性别比为 62:38。

(三)变量定义及说明

因变量:博士生的专业素养发展

专业素养的测量量表共包括 6 项观测题目,分别考察博士生在读期间的专业前沿洞察力、专业知识与实践结合能力、专业理论的掌握、专业信息提取能力、专业敏感性以及专业外语的掌握情况。要求学生自我评价,示例为“请您评价您对专业基础知识的掌握能力”。以上题目均采用 6 点 Likert 计分,1 代表“非常差”,6 代表“非常好”。该量表的克隆巴赫系数(Cronbach's alpha)为 0.903,满足信度要求。

自变量:导师指导行为

导师的指导行为包括控制指导和支持指导两个维度。其中控制指导包括“被指派任务与自身兴趣冲突”“导师忽视我的兴趣和规划确定研究方向”“导师否认我在学术科研上的建议”和“导师不考虑我的能力和需求分配工作”四项题目,克隆巴赫系数为 0.867;支持指导包括“提供充足的科研经费”“提供足够的科研信息”“导师传授科研经验”“导师传授学

术职业发展的经验与感悟”四项题目,克隆巴赫系数为0.821。以上题目均采用6点Likert计分,1代表“非常不符合”,6代表“非常符合”。

调节变量:自主性

自主性包括参与自主性(科研参与的自主性)和过程自主性(在科研参与过程中具有发言权),两道题目均为正向计分,以上题目均采用6点Likert计分,1代表“完全被动”,6代表“完全主动”,加总求和为自主性的总得分。

四、研究结果

(一)指导关系与指导行为

本研究中,48.4%的博士生评价导师与自己的指导关系属于“权威指导型”,其余51.6%认为指导关系属于“伙伴合作型”。对比而言,女博士感知到“权威指导型”比例更高(比男性高1.7%),城市博士感知到“权威指导型”比例更高(比农村生源高2.1%),工科博士生感知到的“权威指导型”比例最高。

权威指导型关系的导师更倾向于采用控制指导;而伙伴合作型关系的导师更偏好支持指导,且两者具有显著差异。此外,差异还体现在两类指导关系下博士生的自主性以及专业素养发展水平方面。与权威指导型相比,伙伴合作型的博士生自主性得分更高,且专业素养发展水平显著更强(表1所示)。

表1 指导行为、自主性及专业素养的差异性分析

		权威指导型		伙伴合作型		t值检验	
		均值	标准差	均值	标准差		
指导行为	控制指导	2.55	0.94	2.31	0.79	6.270	***
	支持指导	4.40	1.05	4.60	0.98	4.50	***
自主性	自主性	7.09	1.56	7.46	1.41	5.52	***
专业素养	专业素养	4.31	0.83	4.49	0.79	5.23	***

注: * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ (双尾检验)。

(二)自主性对博士生专业素养发展的调节作用

本研究所要着重讨论的是在不同指导行为下,自主性对博士生专业素养发展的调节作用。回归模型中分层逐步纳入控制变量、指导行为、自主性以及交互项。

控制变量包括院校类型(1=普通本科院校,2=“211”工程院校,3=“985”工程院校)、性别(男性=0)、父亲弱势职业地位(弱势职业=0)、父亲受教育

年限、生源地(农村=0)。

回归分析结果显示与男性相比,女性博士生的专业素养发展更弱,纳入指导行为后,控制指导对专业素养的发展起到抑制作用,而支持指导起到促进作用。学生自主性的作用也是正向的。当纳入交互作用后,虽然指导行为和自主性的主效应被削弱(不显著),但自主性的正向调节作用显著,即当导师提供支持指导时,自主性强的博士生其专业素养的边际递增更明显,换言之,自主性将支持指导的促进作用放大了(表2所示)。

表2 回归分析结果

变量	模型1 控制变量	模型2 +指导行为	模型3 +自主性	模型4 +调节作用
院校类型	0.005	0.005	0.005	0.008
性别	-0.095***	-0.124***	-0.109***	-0.109***
父亲受教育年限	-0.006	-0.013	-0.015	-0.016
父亲弱势职业	0.028	0.024	0.029	0.028
生源地	-0.002	-0.005	0.005	0.002
控制指导		-0.146***	-0.104***	-0.018
支持指导		0.344***	0.195***	-0.016
自主性			0.275***	0.131
自主性*控制指导				-0.081
自主性*支持指导				0.372**
调整R ²	0.007***	0.197***	0.242***	0.247***

注: * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ (双尾检验)。

为了更清楚显示自主性的正向调节作用,进行交互作用分析。在做交互作用之前将指导行为处理为分类变量^①。交互图显示(图2),支持指导的作用线始终位于上方,即支持指导的效果始终优于控制指导,同时随着博士生自主性的提升,专业素养也在不断提升,但在支持指导的情况下提升更显著。

(三)导师指导与博士生的学术热情变化

导师指导具有累积性,本研究进一步关注了博士生过去一年的学术热情变化。从下图3可知,处于伙伴合作型指导关系下的博士生中63%增加了

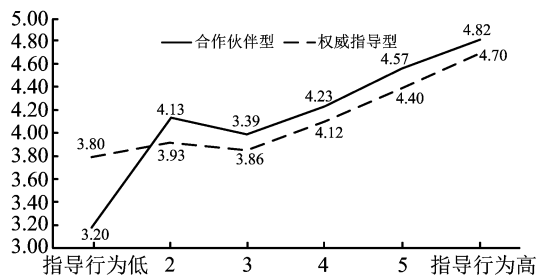


图 2 不同指导关系下指导行为与自主性的交互

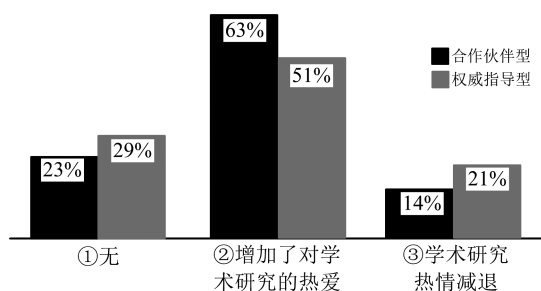


图 3 不同指导关系下博士生的学术热情变化

对学术的热爱(对比而言权威指导下的学生为 51%),仅有 14%表示学术热情减退,处于权威指导下的博士生则有近五分之一的学生表示自己的学术热情减退。

在后续开放式问题中(题目为“请说明您学术热情衰退的原因”),78 位处在伙伴合作型关系中的博士生回答了该问题,词频分析显示他们的学术热情减退的排在前三位的原因是压力大(包括发表压力和就业压力)、研究难度过高、兴趣减弱,仅有两人提到导师原因(“无人指导”“无领路人”)。另有 145 位处于权威指导关系中的博士生回答了该问题,词频分析显示他们学术热情减退的主要原因是压力大(包括发表压力和就业压力)、研究难度过高和导师指导不利。共有 10 人指出学术热情消退与导师相关,包括四方面:(1)“导师给的压力大”;(2)“导师没有指导,孤军奋战多年”;(3)“导师不同意自己喜欢的研究方向”;(4)以及“导师给的杂事太多”。

(四)博士生对导师的期待

在研究的最后,本研究关注了两类指导关系下的博士生对导师的未来期待。总体来说,认可程度最高的三项是“增强对我品行的引导”“更关注我的身心健康”和“不要将我单纯定义为廉价劳动力”。具体对比两种关系类型下的博士期待,伙伴合作型的博士生对导师关注品行引导、关注健康方面具有较高的期待,而权威指导型的博士生对层级关系不要太苛刻和不要作为廉价劳动力具有更强烈的诉求(表 3 所示)。

表 3 两类指导关系下博士生对导师的期待

	合作伙伴型	权威指导型	总体
增强对我的品行的引导	30%	24%	27%
更关注我的身心健康	30%	25%	27%
合理减少我的科研工作时间	11%	12%	12%
层级关系不要太苛刻	13%	18%	15%
不要单纯将我定义为廉价劳动力	16%	21%	19%
总计	100%	100%	100%

五、结论与讨论

(一)研究结论

本研究着重讨论不同的导师指导会如何影响博士生的专业素养发展,并引入自主性作为调节变量。研究主要结论如下:(1)在两千余份博士生调查问卷中,48%的博士生认为导师对自己的指导关系为“权威指导型”,52%的博士生认为属于“伙伴合作型”。(2)两类指导关系下,导师的指导行为存在显著差异,权威指导型导师更偏向控制指导,而伙伴合作型更偏向支持指导。在伙伴合作型关系下,博士生的专业素养发展和自主性得分也更高。(3)回归分析证实支持指导行为和博士生的自主性能够促进博士生的专业发展,但控制指导起到抑制作用,纳入交互项后,虽然主效应消失,但支持指导和自主性的交互作用正向显著。(4)不同指导下博士生的学术热情变化也有差异,20.5%的权威指导下的博士生表示自身学术热情衰退,比伙伴合作型指导下的博士生高出 6 个百分点。在询问原因的开放式问题中,他们更多归因为导师指导不利。(5)研究的最后部分描述了博士生对导师的期待,对比可知,伙伴合作型的博士生对导师关注品行引导、关注健康方面具有较高的期待,而权威指导型的博士生对层级关系不要太苛刻和不要作为廉价劳动力具有更强烈的诉求。

(二)研究讨论

1. 重塑师生关系,强调平等互补

导师指导对于博士生学术成长和人生发展的积极作用已毋庸置疑,有效的指导能够影响博士生的培养质量及其最终发展的成败。^[45] 本研究显示出,权威指导型关系中具有较为鲜明的上下层级之分,

导师在研究中占主导地位,具有强的话语权和决定权,因此更倾向于采用控制指导,反观伙伴合作型关系,导师更倾向于提供支持和资源。

控制指导的弊端与支持指导的优势在生活中的方方面面得到体现,在企业中当距离较大时,下属更倾向于噤声,认同领导的观点^[46],抑制创新构想的产生。^[47]类似的,权威式的教育不鼓励挑战权威,知识只能通过灌输传递,从而抑制阻碍学生自身思维发展^[48],反之,当指导者和学徒之间的关系亲密、权力距离越小,指导行为会事半功倍。^[49]从这个角度上来说,导师过分的控制并不利于博士生的专业素养培养。

洪堡指出,在更高层级的教育水平上,导师和学生具备相同的探求知识的权力。^[50]伙伴合作型是更为适宜的指导关系,在这种关系中,学生不是被动的从属者,而是作为有批判意识、有创新能力的科研工作者与导师并肩奋斗。目前,越来越多学者指出,我国的教师形象应当从传统的“师道尊严的权威者”向“平等中的首席”过渡^[51],这一转变更能促进学生的发展,也将成为时代发展的必然要求。

2. 激发学生自主,给予充分尊重

研究显示,博士生的科研自主性在指导行为对专业素养的促进作用中起到显著的正向调节,即自主性越强,导师的支持指导效果越明显。这样的研究结果再次证实了积极心理学中自我决定理论的观点,即自主性的获得能够将外界环境的驱动内化成为内在动机。

在学生培养中需要激发学生内在的自主探究意识,因为自主性不仅影响了学生的专业素养发展,而且也影响着其学术热情的变化,当学生自主性较弱,受制于导师控制时,对自身能力评价也会下降。^[52]研究结果显示,不少博士生学术热情衰退的原因与导师的不支持、不尊重相关,这也是博士生自主性缺乏的表现。与导师互动的过程,其实是自我学习的过程。导师的行为传达着导师的认知、情感,学生观察着、模仿着,最终内化成为自己的认知、情感,并表现为行为。^[53]如果在这个过程中,导师压制学生的研究想法、按照自身经验强制学生学习,有悖于教育工作的本身规律。

3. 关注学生需求,提防关系异化

随着市场经济的冲击和功利主义的蔓延,导师与博士生的指导关系也发生了改变。不少研究生都戏称自己是劳动力廉价的“学术民工”,而将导师呼

为商业色彩浓厚的“老板”“包工头”。这样的称呼背后隐藏的是权力的不均等带来的压迫感。权威指导型关系下的学生更渴望导师对自己的要求不要过于苛刻、层级关系能够弱化、不要将自己作为廉价劳动力使用。基于此,在博士生培养中,要关注学生需求,时刻明确学生是教育工作的主体,提防师生关系异化成为“雇佣关系”,这不仅有利于学生的心理健康,并且也是营造良好学术生态的必然要求。

(三) 研究不足

本研究也存在一定的局限性和不足,主要表现在两方面:(1)研究中关于导师指导、科研自主性以及专业素养的衡量均采用自我报告的数据,未来研究可以考虑从教务部门获取学生专业素养的客观评价指标,从导师方获取指导相关的指标,以减少研究中的共同方法偏差;(2)本研究无法避免自选择效应。即专业素养自我评价较高的学生,本身的自主意识更强,在选择导师时可能会倾向于选择伙伴合作型导师,而非权威指导型导师,因此难以做出因果推断。

致谢:北京大学教育学院中国博士生教育中心沈文钦副教授对本文提出了宝贵修改意见,特此致谢!

注释:

① 全样本中“支持指导—控制指导”差值为 2.05,具体到个体,该数值可能大于 2.05(支持指导行为更强),或小于 2.05(控制指导行为更强),为了清晰解释,将 2.05 作为分界线,高于该值则为支持指导,低于该值则为控制指导。

参考文献:

- [1] 陈洪捷,赵世奎,沈文钦,等. 中国博士培养质量:成就、问题与对策[J]. 学位与研究生教育, 2011(6): 40-45.
- [2] Eby L T, Rhodes J E, Allen T D. Definition and evolution of mentoring. [M]// The Blackwell Handbook of Mentoring: A Multiple Perspectives Approach. Blackwell Publishing Ltd, 2008:7-20.
- [3] 张静. 导师与研究生之间的和谐关系研究[J]. 中国高教研究, 2007(9):19-22.
- [4] 田克勤. 博士生学习与博士生导师的主要工作[J]. 学位与研究生教育, 2009(9):1-3.
- [5] 杨春梅. 论研究生导师的有效指导[J]. 学位与研究生教育, 2009(12): 10-14.

- [6] 陈珊, 王建梁. 导师指导频率对博士生培养质量的影响: 基于博士生视角的分析和探讨[J]. 清华大学教育研究, 2006, 27(3):61-64.
- [7] 王蔚虹. 当前我国博士生教育导师指导问题分析: 基于五所研究型大学的调查[J]. 复旦教育论坛, 2008, 6(4):66-70.
- [8] 朱红, 李文利, 左祖晶. 我国研究生创新能力的现状及其影响机制[J]. 高等教育研究, 2011(2):74-82.
- [9] 范皑皑, 沈文钦. 什么是好的博士生学术指导模式: 基于中国博士质量调查数据的实证分析[J]. 学位与研究生教育, 2013(3):45-51.
- [10] 袁康, 王颖, 缪园. 导师科研活跃度和学术地位对博士生科研绩效的影响[J]. 学位与研究生教育, 2016(7):66-71.
- [11] Noonan M J, Ballinger R, Black R. Peer and Faculty Mentoring in Doctoral Education: Definitions, Experiences, and Expectations [J]. International Journal of Teaching & Learning in Higher Education, 2007, 19(3):251-262.
- [12] Levinson W, Kaufman K, Clark B, et al. Mentors and role models for women in academic medicine [J]. Western Journal of Medicine, 1991, 154(4):423-426.
- [13] Long J S, McGinnis R. The effects of the mentor on the academic career[J]. Scientometrics, 1985, 7(3-6):255-280.
- [14] Hall L A, Burns L D. Identity Development and Mentoring in Doctoral Education [J]. Harvard Educational Review, 2009, 79(1):49-70.
- [15] Austin J, Covalea L, Weal S. Going the Extra Mile-Swinburne, Lilydale's Mentor Program [C]//16th Australian International Education Conference. 2002.
- [16] 王建康, 曹健. 导师对研究生学术努力行为影响的实证分析: 以某"211工程"高校文科硕士研究生为例[J]. 学位与研究生教育, 2009(6):59-64.
- [17] 中国教育报. 潘懋元是如何带博士生的[EB/OL]. [http://edu. people. com. cn/n/2015/0713/c1053-27294570. html](http://edu.people.com.cn/n/2015/0713/c1053-27294570.html).
- [18] 柳礼泉, 王俊玲. 立德树人视域下研究生导师德育自觉的提升路径探析[J]. 思想教育研究, 2016(2):108-112.
- [19] 郑爱平, 张栋梁. 立德树人根本任务指引下研究生导师师德建设研究: 基于12所高校1496名师生的调查分析[J]. 研究生教育研究, 2017(4):30-35.
- [20] 徐国斌, 马君雅, 单珏慧. "立德树人"视野下研究生导师育人作用发挥机制的探索: 以浙江大学为例[J]. 学位与研究生教育, 2014(9):12-15.
- [21] Smith V J. It's the relationship that matters: A qualitative analysis of the role of the student-tutor relationship in counselling training [J]. Counselling Psychology Quarterly, 2011, 24(3):233-246.
- [22] Bennetts D C. The traditional mentor relationship and the well-being of creative individuals in school and work[J]. International Journal of Health Promotion & Education, 2000, 38(1):22-27.
- [23] Oldham G R, Cummings A. Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work[J]. Academy of Management Journal, 1996, 39(3):607-634.
- [24] 王茜, 古继宝, 吴剑琳. 导师指导风格对研究生创造力培养的影响研究: 学生个人主动性的调节作用[J]. 学位与研究生教育, 2013(5):14-17.
- [25] 侯志军, 何文军, 王正元. 导师指导风格对研究生知识共享及创新的影响研究[J]. 学位与研究生教育, 2016(2):62-67.
- [26] 叶志明. 对研究生教育与培养模式的思考[J]. 学位与研究生教育, 2005(2):6-9.
- [27] 毛如雁, 江莹. 导师类型与师生互动分析[J]. 学位与研究生教育, 2007(9):26-29.
- [28] 张东海. 研究生指导效果及其影响因素的调查研究[J]. 复旦教育论坛, 2013, 11(2):37-41.
- [29] 龙立荣, 杨英. 研究生指导行为的评价与分类[J]. 高等教育研究, 2005(6):50-53.
- [30] 许克毅, 叶城, 唐玲. 导师与研究生关系透视[J]. 学位与研究生教育, 2000(2):59-62.
- [31] Murphy N, Bain J D, Conrad L. Orientations to Research Higher Degree Supervision [J]. Higher Education, 2007, 53(2):209-234.
- [32] 周文辉, 张爱秀, 刘俊起, 等. 我国高校研究生与导师关系现状调查[J]. 学位与研究生教育, 2010(9):7-14.
- [33] 陈世海, 宋辉, 滕继果. 高校导师与研究生关系研究: 以华中地区某高校为个案[J]. 青年探索, 2003(6):27-30.
- [34] Mainhard, Tim, et al. A model for the supervisor-doctoral student relationship [J]. Higher education, 2009, 58(3):359-373.
- [35] 蒙艺. 研究生-导师关系与研究生创造力: 内部动机的中介作用及督导行为的决定作用[J]. 复旦教育论坛, 2016, 14(6):20-27.
- [36] 古继宝, 王茜, 吴剑琳. 导师指导模式对研究生创造力的影响研究: 基于内部-外部动机理论的分析[J]. 中国高教研究, 2013(1):45-50.
- [37] 吴价宝. 导师的学术心态、指导行为与绩效透视[J]. 学位与研究生教育, 2002(4):34-35.
- [38] Ryan R M, Deci E L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and

- well-being[J]. *American Psychologist*, 2000, 55(1): 68-78.
- [39] Ryan R M, Niemiec C P. Self-determination theory in schools of education: Can an empirically supported framework also be critical and liberating? [J]. *Theory & Research in Education*, 2009, 7(2):263-272.
- [40] Garcia L A. Factors of Attrition in Cohort Doctoral Education: A Self-Determination Theory Perspective. [J]. Proquest Llc, 2014:165.
- [41] 檀成华. 导师自主支持对研究生创造力的影响机制研究[D]. 合肥:中国科学技术大学,2016.
- [42] 王雅静, 田庆锋, 蔡建峰. 导师自主性支持对博士生科研产出的影响机制研究[J]. *学位与研究生教育*, 2016(4):60-64.
- [43] 张雁冰, 张淑林, 刘和福, 等. 社会网络与科研自主性对研究生创新能力培养的影响研究[J]. *研究生教育研究*, 2014(6):32-37.
- [44] Sitzmann T, Ely K. A meta-analysis of self-regulated learning in work-related training and educational attainment: what we know and where we need to go [J]. *Psychological Bulletin*, 2011, 137(3):421-442.
- [45] Gill P, Burnard P. The student-supervisor relationship in the PhD/Doctoral process [J]. *British Journal of Nursing*, 2008, 17(10): 668-672.
- [46] 周建涛, 廖建桥. 权力距离导向与员工建言: 组织地位感知的影响[J]. *管理科学*, 2012, 25(1): 35-44.
- [47] 吴沙沙, 顾建平. 权力距离、员工创新行为与主管-下属关系研究[J]. *企业经济*, 2015(8):109-113.
- [48] 张光曦, 金惠红. 中华文化与大学生创造力的培育[J]. *高教发展与评估*, 2014(5):80-87.
- [49] Qian J, Han Z, Wang H, et al. Power distance and mentor-protégé relationship quality as moderators of the relationship between informal mentoring and burnout: evidence from China [J]. *International Journal of Mental Health Systems*, 2014, 8(1):1-8.
- [50] Von Humboldt, W. On the Spirit and the Organizational Framework of Intellectual Institutions in Berlin. Translated by Edward Shils. *Minerva*, 8 (1970), 242-250.
- [51] 周进. 由“权威”到“平等者中的首席”:多尔的后现代教师观探析[J]. *当代教育论坛*, 2006(15):131-132.
- [52] Kelley H H. ATTRIBUTION THEORY IN SOCIAL PSYCHOLOGY. [M]// *Nebraska Symposium of Motivation*. 1967:192-238.
- [53] Schunk D H, Mullen C A. Toward a Conceptual Model of Mentoring Research: Integration with Self-Regulated Learning [J]. *Educational Psychology Review*, 2013, 25(3):361-389.

Autonomous Adjustment Function: Supervisors' Guidance and Development of Doctoral Students' Academic Attainment

DU Qiang

(Graduate School of Education, Peking University, Beijing 100871)

Abstract: The doctoral education is at the top level of higher learning education and its importance is self-evident. In doctoral education, supervisors play an irreplaceable role in tutoring. This paper explores the role of the guidance of supervisors and the autonomy of the doctoral students in their development of academic attainment. By analyzing the data from 24 higher learning institutions in the “Survey on the Development of Doctoral Students at Universities”, the author finds: (1) in terms of the guidance relationship, 48% of the doctoral students believe the guidance of their supervisors is “authoritative” and 52% of them believe “partner-like cooperative”; (2) in different guidance relationships the behaviors of the supervisors in tutoring are evidently different; (3) the supportive guidance of supervisors and the autonomy of doctoral students are encouraging to the development of the academic attainment of the students, while the control guidance is suppressive. The interaction shows that under the supportive guidance, the autonomy of doctoral students can promote the development of their academic attainment; (4) under the authoritative guidance, the proportion of doctoral students whose academic enthusiasm declines is even higher, which is related to the adverse guidance; (5) doctoral students in the partner-like cooperative guidance relationship have high expectation for their supervisor, expecting them to give more guidance to their conducts and pay more attention to their health, while doctoral students in the authoritative guidance relationship complain strongly against hierarchical relationship and the treatment to them as they are cheap laborers.

Keywords: guidance relationship; academic attainment; autonomy; regulating effect