

文章编号: 2095-1663(2019)03-0009-07

基于“镜式”分析框架的研究生导师文化心理研究

钟勇为^a, 夏甜恬^a, 周 慧^a, 全 力^b

(江苏大学 a. 教师教育学院; b. 校长办公室, 江苏 镇江 212013)

摘要: 基于“镜式”研究框架并借鉴性运用 SCAT 分析方法发现, 当今研究生导师整体上呈现守身行道与道德风险的矛盾交织——既彰显有一定的研究生培养质量保障与自律意识, 又不同程度显露出“搭便车”“随大流”的心理与行为, 突出体现在培养实践中精力投入的投机主义、具体举措的底线主义和总体定位的混世主义。正是由于社会文化的大肆搅局、研究生导师的欲拒还迎以及高校制度的推波助澜, 才招致研究生导师文化心理呈现双重文化纠葛。研究生导师的主流文化心理可归结为混世情结与底线意识杂糅其中的活在当下的务实心态, 这种心态不利于提升研究生培养质量。相关部门有必要通过制度建设与心理防治, 对导师进行适度的文化心理调适。

关键词: “镜式”分析框架; 导师文化心理; 双重文化纠葛; 文化心理调适

中图分类号: G643

文献标识码: A

优胜劣汰本是自然界的基本规律, 教育界也概莫能外。然而, 对于当下的研究生教育, 坊间却流传着一句“没有毕不了业的硕士, 没有考不上的博士”顺口溜。言下之意, 研究生教育不仅门槛不高, 出口也不严, 教育质量令人堪忧。坊间的评判未必公允——毕竟, 为提高研究生教育质量, 近五年来政府相关部门相继颁布了诸多政策文件, 高校亦制定了很多制度规定。“上面千条线, 下面一根针”。从根本而言, 惟有研究生导师参与研究生教育质量保证(行动)的动机强烈、行为得体, 研究生教育质量才有望得到切实保障。

“中国人的心理与中国文化是相互建构、相互界定的关系”^{[1]297}。每一大学人群体都生活在特定的教育情境和文化氛围中, 都会形成其特有的心理, 呈现出与其他大学人群体迥异的、具有自身特色的精神意趣与行为方式。在社会文化、大学教育文化的积淀与影响下, 研究生导师的理念、观念不断地在其

中凝结、沉淀和积累, 最终交融成为复杂但又较为明显的文化心理特征。本研究的导师文化心理意指研究生导师在研究生教学、指导过程中形成的价值判断、思维模式和审美情趣, 主要包括研究生教学与指导的意识(认知)、感情和习惯等。由于行为催生意识(认知)并受其指导, 情感作为行为活动源泉其发展依赖于行为, 而表征为一种持久化行为的习惯又同时在固化行为。因而, 作为研究生教育的核心利益相关者, 导师的文化心理状况影响其参与研究生教育活动的动机大小, 左右其指导行为风格, 对研究生教育起着重要的“化合式”作用, 理应受到有关各方的重视。

一、文献简要回顾

李炳全在其《文化心理学》中指出, “人之所以表现出或具有文化性的心理和行为, 是为了使自己的

收稿日期: 2018-11-29

作者简介: 钟勇为(1975—), 男, 江西赣州人, 江苏大学教师教育学院副教授, 教育学博士。

全力(1963—), 男, 江苏扬州人, 江苏大学副校长, 教授, 博士生导师, 工学博士。

基金项目: 江苏省教育科学“十三五”规划 2018 年度重点资助课题“强化‘关键环节’嵌入研究生教育质量内部保证体系的制度创新研究”(B-a/2018/01/37); 全国教育科学规划教育部青年课题“基于质量标准的高校内部教学质量保障体系构建”(EIA130415)

实践活动对自己的更好存在更有效、更适宜。”面对主流心理学忽视文化的境况,他强调“通过文化来恰当地理解、解释或说明人的心理和行为”之必要性。^{[1]164}刘淑玲认为“个人的文化心理具有极其强大的内在动力特质”,进而提出教师“其文化心理较其他个体的文化心理状况更值得人们的探究和研学。因为它不是处于简单的‘社会—文化’一维模式之中的。作为这个特殊群体的个别心理状况,其引起的群效刺激不仅对学生的知识习得过程乃至心智成熟趋向都有着不可忽视的熏陶和指向作用,而且对于自身如何制订教学计划,怎样实施教学步骤等都有着强大的指向力。”^[2]

虽然考察导师文化心理有助于理解、揭示教师的教学效能感与行为方式,但相关研究成果少且研究方法囿于思辨阐释,几无隐喻的语用分析方法。吴价宝(2002)较早地关注了研究生导师的学术心理与指导行为。他将导师的学术心态粗略划分为维护声望型、攀登进取型和满足现状型,将导师的指导行为归纳为严格控制型、目标管理型和放任自流型三种基本类型,并指出导师的学术心态与指导行为相连,而指导行为又同指导绩效相关。^[3]杨欣翥等人(2011)分析了研究生与导师互选工作中的师生心态分析和矛盾协调策略。^[4]王景丽(2015)指出“导师认知影响并决定了导师的指导行为和指导模式”。^[5]总体而言,研究界偏重于导师的管理、指导行为及师生关系等研究(不否认此类研究成果有助于导师文化心理揭示),对于导师的那些渗透了文化意义的心理活动与行为尚缺乏应有的关注,零星的相关研究流于泛泛阐述,研究的严谨性和方法论意识有待增强。

二、研究的理论基础

如前所述,导师文化心理是导师在研究生教学、指导过程中受周遭文化的影响交融而成的。作为一种观念文化综合体,它既显现出一定的稳定性、外显性、互通性与共享性,又具有某种动态性、内隐性、独特性与非共享性。为了较为准确、全面地揭示导师文化心理图式,本研究以教师心理学、文化心理动态论、解释学理论、隐喻理论为理论框架,指导导师文化心理分析模型的建立与研究。

教师心理学认为,当我们难以直接观察到人的内隐行为时,可“通过搜集有关资料,间接了解被试者心理活动”^[6]。而且,“通过直接考察和研究人的

行为,可了解人的心理”^[7]。研究生导师在研究生培养活动中的言行尤其是其对研究生教育的一些看法,不仅表明其对于研究生培养的态度和认识,而且还折射出其内在的文化心理。因而,研究生导师的文化心理揭示,须对其在参与研究生培养过程中的言行进行观察、调查和分析。

文化心理动态论认为,“实践或活动把文化和人的心理与行为联系起来,从而使二者在相互作用中演变和发展。人的心理和行为以及刺激的文化意义都是在具体的环境或语境中形成和发展的。”^{[1]117}这一观点与本研究设想即以当前周遭文化为主体并从“社会文化—大学文化—制度文化”关联角度去描述、理解或阐释那些浸淫于大学文化的研究生导师的心理与行为不谋而合。

解释学理论主张从可感知的外部表现去把握不可感知的内在精神。狄尔泰认为,理解是一种“在外在世界的物质符号基础上理解内在的东西的活动”,他同时强调“移情作用”的意义^[8]。海德格尔认为,“理解”是解释的基础,解释是理解的“造就”或“整理”,他们在本质上是“一致的”^[9]。本研究正是基于解释学理论旨趣的指引下,秉持同文化研究等策略,将自身置于研究生培养实践参与者的情境(实际亦是),寻求对研究生导师之言语、举止、文字等“物质符号”解释的视域融合。

隐喻理论认为,“我们表达出来的每一个包含隐喻的句子,都是隐喻性语言,也叫隐喻表达,其背后是认知的原因,是建构新概念的认知方式。”^[10]金特尔(Genter)的类比结构映射模型指出,“隐喻的理解是通过事物之间关系的匹配,而不只是从喻体到本体的特征匹配过程”。虽然研究生导师文化心理通常处于内隐状态,但其喻体选择的结果却呈现显性状态,通过结构映射往往可以分析和推测出隐喻使用者的文化心理。

三、研究设计

(一)研究框架

基于上述理论认识并鉴于文化心理研究的特殊性、复杂性以及单一研究策略的局限性,我们在全面理解文化与心理的关系基础上,寻求语境研究、主位研究、同文化研究以及解释学方法等研究策略的取长补短,尽可能消减潘英海所说的“文化识盲”“文化纠结”现象,提高研究的信度和研究成果的价值,从

而构建了导师文化心理“镜式”研究框架(见图1)。之所以冠名为“镜式”,一是缘于文化心理是人脑对周遭环境文化现象的镜像反映。导师关于研究生教学及指导的认知、感情及习惯等,映现、折射出其复杂的文化心理图式,具有一定的“镜像本质”,且可以通过隐喻分析、“符号”阐释等方式进一步揭示出来;二是该分析框架示意图的主体是两个圆,一个表示导师在研究生教学与指导中的状态,另一个代表导师文化心理图式,两者从某种角度看可视为是一体两面的关系,且其形状宛如一对镜片。

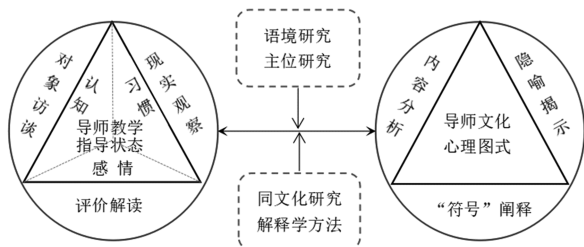


图1 导师文化心理“镜式”研究框架示意图

(二) 样本选择

根据以上研究思路设计,我们于2018年3月开始作三个方面的采样:一是研究生导师在网络媒体发表的关于研究生培养方面的看法。我们在因特网以“研究生导师”为关键词进行搜索,随机选取近5年来54个关涉研究生导师文化心理的网贴作为样本。相关网贴的来源构成如下:天涯社区最多,有17个,占32%;百度贴吧次之,有12个,占22%;此外,豆瓣、中国新闻网、新浪博客和木木社区分别占9%、13%、17%和7%。二是利用参加学术会议的机会与省内外一些研究生导师进行面对面访谈,同时也通过Email或微信等方式,搜集访谈对象(分属18所高校)对研究生指导与教学的看法,获取了43个访谈材料。三是通过亲身观察或委托他人自然观察,对5所高校的16位导师(其中有8人为上述访谈对象)作田野调查,获得了相关观察记录作为分析样本。从有效的访谈与观察样本(不重复计算且有2人的访谈内容与现实表现出入较大而作为无效样本予以剔除)的人类学特征来看(见表1),49位研究生导师在职称、学历、指导资质上都有着较为全面的覆盖,具有一定的代表性。

(三) 研究方法

本研究借鉴性运用SCAT(Steps for Coding and Theorization)分析方法,将采集的关于研究生导师言行举止和相关认知评价的观察记录、网贴及

表1 访谈与观察样本的人类学特征

	选项	人数	百分比
性别	男	32	65
	女	17	35
职称	副教授(副研究员)	35	71
	教授(研究员)	14	29
学科背景	人文社会科学	23	47
	自然科学	26	53
学历	博士	32	65
	硕士	14	29
	学士	3	6
指导资质	博士生导师	11	22
	硕士生导师	38	78

访谈材料整合在一起进行质的分析。通过内容分析、隐喻揭示和“符号”阐释的方式,将这些材料中的定性的、零碎的符号性内容进行阐释、归纳,寻求获得希维德尔(Shweder, R. A.)所说的“近经验概念”(即基于对人之行为背后的理念与意义的认识而形成的对其的看法或观念),进而对这些认识与理解进行提炼和分型,并最终将其转化成定量的、系统的数据资料进行研判和分析,从而比较客观地展现导师群体在培养研究生实践中的主要心理倾向。

样本信息的分析采用如下编码体系(见表2前三列)。一级指标的选择主要基于文献、观察和访谈材料的综合分析,从心理倾向性角度划分成6大方面;具体指标也是根据上述材料,并结合研究生导师心理倾向的实际表现加以概括性描述,共有15项。表格中编码一栏的数字0、3、5,表示的是在上述103个分析样本中出现的次数,0表示没有出现,3表示出现1次,5表示出现2次及以上。通过对样本的信息内容进行分类计数、打分,得出其在不同文化心理指标项目上的均值。

四、结果分析:导师文化心理的现实深描

比较表2中的各个类项均值,不难发现,混世心理类别上的均值为最高(3.01),其次是尽责心理(2.84),再其次是功利心理(2.81)和从众心理(2.69),而失衡心理与焦躁心理均值都低于2。从具体项目看,“指导倦怠、得过且过”项目上均值达3.19,得分最高。而“有责任感和主动精神”“认为法不责众,大家都差不多”“招生主要是为了廉价的实验员”项目均值分则分别位居第二、第三和第四。

表2 研究生导师文化心理编码表

一级指标	具体指标	编码	项目均值	分类均值
从众	他人的指导、教学等影响自身	0,3,5	2.21	2.69
	津贴发放、论文署名等随大流	0,3,5	2.85	
	认为法不责众,大家都差不多	0,3,5	3.03	
混世	指导倦怠、得过且过	0,3,5	3.19	3.01
	对学生和自身要求低	0,3,5	2.83	
焦躁	认为学生不努力并担心其毕业	0,3,5	1.15	0.98
	易激惹且苛责、厌烦学生	0,3,5	0.81	
功利	认为研究生应该快出多出成果	0,3,5	2.54	2.81
	招生主要是为了廉价的实验员	0,3,5	3.02	
	教学与指导学生投入不足	0,3,5	2.86	
失衡	因攀比或受挫而消沉、郁闷	0,3,5	1.45	1.75
	情绪起伏大,导师角色失范	0,3,5	2.06	
尽责	追求完美,勇于付出	0,3,5	2.57	2.84
	有责任感和主动精神	0,3,5	3.07	
	关爱学生,严慈相济	0,3,5	2.88	

进一步用t检验后发现,49个访谈与观察样本的混世心理在性别上存在显著差异,即男导师显著高于女导师,且集中在“指导倦怠、得过且过”方面,这或许与女导师群体更具精英化且如东秀珠所言易“发挥敬业、细心、韧性及兼顾的特长关心学生职业发展”有关;而功利心理则呈现职称方面的显著差异,即副教授显著高于教授,且集中在“认为研究生应该快出多出成果”和“招生主要是为了廉价的实验员”两方面。究其因,或许是缘于职称晋升的需要,副教授比教授更迫切地希望研究生为其业绩助力。

鉴于上述均值情况并根据导师的“老板”“复杂群体”隐喻、指导研究生的“带徒弟”“良心活”隐喻等直接或间接使用的喻体,我们将研究生导师的文化心理主要归纳为如下四个方面:

1. 随波逐流的从众心理

从众是指个人受到外界人群行为的影响,而使自己的知觉、判断、认识表现出符合公众舆论或多数人的行为方式。由于研究生导师在角色使命、教学理念和指导要求等方面的趋同,为了避免“枪打出头鸟”,导师群体在知识授受模式、助研津贴发放和论文署名等方面,易出现随波逐流的从众行为。一些导师在工作压力过大时甚至还会认为法不责众,从而倾向于与他人的懈怠行为保持一致。譬如,有的

导师对于自身的指导频率低、硬性指定选题以及巧取豪夺学生论文成果等问题心知肚明,但他们深谙法不责众之妙,为了寻求安逸或私利,同时又希望逃避纪律、规章的要求与惩处,便散播“他人也如何如何”“大家都差不多”诸如此类的话,以求心安理得。另据刘军等人的调查研究,现实中不少导师有着辱虐指导行为^[11]。究其因,受“师严而道尊”的传统文化和“老板”心态的双重影响,相当部分导师表现出指导行为随大流、集体无意识倾向,以至于当众批评、大声呵斥学生或对学生进行“冷处理”等现象屡见不鲜。

2. 得过且过的混世心态

研究生导师,是大学教师队伍中科研业绩较为优秀但多为普通专任教师的群体。他们普遍缺乏研究生教育管理的决策权与话语权,往往不能左右学校制度、政策的出台与革新。相反,其发展更多地受到组织领导和体制机制的钳制。于是,有些导师开始萌生自然无为心态,分配做什么就做什么,无问西东;有些导师则抱定犬儒主义,用主观臆想来逃避教育教学中的难事或困境。当他们评上博导、教授或觉得有望获得此类身份“光环”,认为累死累活也没有多大可能换得职场擢升或可观收入时,往往会变得消沉,工作得过且过,职场倦意渐趋浓郁。面对研究生培养,一些导师坦言:“生源越来越差,对培养优秀研究生的信心不足,指导积极性不高”;“学生能自己发文章更好,不行就导师带着发”;“选题不求新颖独特、有何多大价值,只求学位论文通过盲审即可”……言谈之间,其混世、懈怠心态流露无疑。须指出的是,有混世倾向或倦怠情绪的导师并非独属那些年龄偏大、指导阅历深的人群。如人所言“国内高校几乎都把职称、职务晋升与主持项目的数量及其级别直接挂钩,从而导致青年研究生导师对科研工作产生消极情绪,表现出学术创新懈怠行为。”^[12]在职称晋升竞争激烈、绩效评价要求苛刻的高校,一些中青年导师已不愿再“跳起来摘桃”,而是“脚踩西瓜皮”和“做一天和尚撞一天钟”。

3. 讲求实惠的功利心理

省察众多关于大学精神、大学理念和高校去行政化的文章可知,当今大学教师的人文风骨、乌托邦精神日渐淡出,而权力依附的人格取向和漠视真理的思想倾向以及“求知型学术信念自我放逐”则日趋凸显^[13],陷入商业性人生计较以至于为利而教、为利而学的现象日益突出。大学教师总体如此,研究生导师亦不例外。在大学沦为功利的仆从情势下,

研究生导师承载的工作压力着实不小。付梦芸的实证研究表明:“导师面临着不同程度的工作负荷和压力,其中科研与考核是最主要的压力源。”^[14]当诸多教师的科研与考核压力遭遇利己主义观念的冲刷后,在高校内部转而汇聚成一股浮躁的功利主义暗流。被裹挟其中的导师招收研究生主要是为了获得更多的“指导经费”和廉价的“项目打工仔”;认为高效、快捷地产出科研成果才是师生不容置疑、不容打折的紧迫任务,于是,夜以继日地忙于揽课题、创文章。至于指导研究生、上课则实然成为可有可无、可重可轻的软任务,教学效能感不高。季诚钧教授揭示的“教师把主要精力都放在科研上。教学上得过且过,无暇顾及教学研究,也就不会积极思考怎样改变课堂教学行为,习惯性地以知识讲授为主,不去思考怎样调动学生的积极性,怎样去进行课程设计以提高课堂提问和课堂讨论的质量,更不愿意在课外进行答疑辅导、个别指导等”现实情状^[15],便是对这种功利心态的深描与印证。

4. 循规敬业的尽责心态

虽然有如前述研究生导师的肆虐指导行为较为普遍,但绝大多数导师尚不至于无端地严厉惩罚研究生;虽然有时导师会自我迷失、自我放逐,在立德树人问题上渐行渐远,但绝大部分导师多数时候会“投鼠忌器”,不至于胡作非为、主动地将自身置于社会、学校和学生的对立面——因为缘于士人情怀或知识分子情结以及常态化的师德教育,多数研究生导师已然明白:大学教职来之不易,“教育是份良心事业”,因而要有起码的道德良知与工作底线;践行“明明德”“亲民”“止于至善”这一大学之道,有赖于自身革故鼎新、致知力行;不遵循科研产出、成才成人的一般规律与要求,或只教书而不育,是得不到业内同行及学生的尊重与认可的。也因而,导师群体在相关质量保证行动上大体能做到遵规守纪、勤勉敬业。譬如,积极主动地构建良好师生关系和发展共同体,坚持并践行师生发展的“双赢”,恪尽职守,关爱学生,注重提升研究生的综合素养。现实中不少导师把研究生视为“弟子”“孩子”、指导研究生隐喻为“带徒弟”“学术之旅”和“良心活儿”,亦折射出导师群体对培养研究生的重视与敬业。

从表2的相关数据来看,导师攀比驱使的失衡心理和怨天尤人的焦躁心理尚不突出,但不可掉以轻心——社会心理学家费斯廷格的认知失调理论指出,当一个人的认知因素之间发生矛盾冲突,处于不协调状态时,他就会感到焦虑、紧张和痛苦,于是

他就会改变其中不协调的认知因素或者增加新的认知因素,以便消除认知不协调状态而保持心理平衡。而根据我们的观察与研判,当人的失衡心理和焦躁心理不断积聚,容易催生、转化或助长其工作中的混世主义或功利主义。现实中一些导师受挫之后,疯狂投身于个人科研成果产出而忽视、放逐对研究生的培养便是例证。此外,当下不少导师被研究生称作“老板”,有的甚至还被贴上了“苛刻”“变态”等标签,值得相关方面警醒与反思——毕竟这些看法既侧面反映出一些导师的焦躁倾向、失衡心理和功利心态,又同时折射出他们对待研究生培养这一根本问题的态度与方式。

综上可知,研究生导师群体既心怀守土有责的愿望,又夹杂着敷衍了事之想法;既显露出急功近利倾向,又彰显有随波逐流心态。这是一种混世心态与尽责心态并存、功利心理与从众心理交织的双重心理纠葛。

五、成因讨论:周遭文化环境与个体心理机制的共同作用

人的文化心理活动始终伴随着人的知识、意识、情感、需求等因素,其形成与变化与个人需求以及社会文化的发展息息相关。影响导师文化心理的因素是复杂的、动态的,但主要受到内、外两层面因素的共同影响。

(一) 社会文化与学校制度的合谋

本尼迪克特(Benedict)曾指出“个人生活在社会文化之中,社会的文化为个人提供赖以生存和进行创造的大量原材料”。^[16]这种“原材料”如人类学家米德(Mead)所言“有着强大的辐射力和遗传力”。那么,当今研究生导师置身于何样的社会文化?“中国现在是一个物质主义时代、消费主义时代”^[17]。肇始于上世纪80年代的物质文化、消费文化“是一种畸形世俗化时代出现的畸形的世俗文化,其突出特点就是大众的政治冷漠、犬儒主义与消费主义、物质享乐主义的深度结合”^[18]。随着我国的政治文化、消费文化、大众文化涌入高校,这种具有弥漫性、广泛性和双面性的社会世俗文化,无时无刻地影响着大学文化的产生、发展和功能,进而左右着大学人的思想观念与行为方式。特别是近十余年,随着我国社会变革的推进、高等教育结构的优化,大学内部的利益关系以及利益结构等在快速调整,大学内部催生了诸多复杂、剧烈的文化冲突,从而对导师的

“三观”及行为方式造成巨大冲击。

作为承担重要文化使命的高知群体,导师无疑是高雅文化的孕育者和传播者。但浸淫于拜金主义、享乐主义以及权力至上等庸俗化思想氛围浓郁的周遭世界,导师的工作心态不免受其影响,高雅文化与低俗文化在导师身上既互相激荡、冲刷,又不断融合、沉积,从而为形成多样、纠葛、复杂的心理图式提供了文化温床。此时,大学文化中的制度文化便显得尤为重要了(制度文化是精神文化的基础)。然而,由于某些体制机制的缺位或弊端,高校制度文化建设并不理想,社会与高校共同孕育出的大学制度文化更多地呈现出“物本”和“弱执行”特征。如学者指出,高校普遍“没有制定和实施严格的考核、奖惩、监督等机制,没有真正形成弘扬正气、表彰先进的舆论氛围,使导师工作的积极性和责任心受到影响。”^[19]不少高校的教育制度变革,虽重视制度创设却忽略运作机制和反馈调整机制构建,缺乏因革损益、系统协同和以人为本的精神闪光,尤其“缺乏对导师及研究生之特点的观照,忽视师生的利益诉求、心理需求与价值倾向,进而导致师生被动参与、非实质化参与相关质量保证行动。”^[20]而高校考核导师偏重项目、论文,忽视考察其培养研究生的动机、能力和师风师德这类关乎研究生教育质量的“关键要素”,更是催生、加剧了导师的“逆向选择”和“道德风险”行为。

(二)个体认知风格和自我核心价值的型塑

研究生导师的认知风格影响其教学习惯的形成和文化心理特征的型塑。维特金(Witkin)的研究表明“具有场依存认知风格倾向性的教师,一般认为在课堂上展开讨论比搞讲座的授课方式要好。相反,具有场独立认知风格倾向性的教师,则强调讲座型的授课方式。”^[21]而导师对教育教学的思想观念、文化价值的理解和认同程度不同,其文化心理便会存在较大差异——这是人的主观能动性的重要体现。情商较高、自我调适能力强的导师,通过不同的认知风格对社会文化、大学文化等进行积极有效的加工,便可促成积极的守责、敬业心态。但认知风格若选用不当或文化加工失败,则易催生消极的文化心理。

自我核心价值也可以型塑、引导个体的文化心理。根据尼斯贝特(Richard Nisbett)等人的研究发现,自我核心价值受社会文化主导,但同时又可引导人们的行为,改变其文化心理。一些导师过于强调个体化的价值取向,造成其文化心理不能适应主流,从而催生自私、焦躁、认知失调;而那些过于强调合众化的导师,又容易自觉不自觉地与他人看齐,不利

于其独创性、自为性等心理品质的培养,以至于在研究生培养实践中随大流、得过且过。这种自我核心价值确立的两难性,本身彰显了难控性和易变性,致使其文化心理呈现个体性、差异性。

上述内、外部的影响因素并非独自发力或互不勾连。相反,它们既相互作用又遵循各自秩序,共同作用于导师的文化心理结构。可以说,正是由于社会文化的大肆搅局、导师的欲拒还迎以及高校制度的推波助澜,才招致当今导师文化心理呈现双重文化纠葛状况。而学者董云川所勾勒的“一部分如职员般夜以继日地穿梭于各种培训班之间以行‘书匠’之职积累着家庭的财富;一部分如政客一般孜孜不倦地摆平各种关系以求权力之位;一部分如市井俗民般永远在怨天尤人,发着无休止的牢骚”行为场景^[22],便是这种文化心理图式的外在投射。

六、结论与建议

(一)结论:混世情结与底线意识杂糅其中的活在当下的务实心态为主流

随着社会发展与高等教育环境的深刻变化,导师群体已经出现了复杂多样的文化心理。研究发现,当今研究生导师其主流文化心理可归结为混世情结与底线意识杂糅其中的一种活在当下的务实心态。这种务实心态受利益与良知的双轮驱动,与其说它是对研究生教育生活的悲望,不如说是一种包装了的求取欲、入世情。因为剥开其情知的外衣,它映射的是当今导师群体即便自嘲、顺其自然却依然持守“无为亦有为”并顶着压力努力生活的精神内核。导师群体这种活在当下的务实心态彰显有非主体性的价值自我、执著实用的价值目标和“执两用中”的中庸思维方式,整体上呈现出守身行道与道德风险的矛盾交织——既彰显有一定的研究生培养质量保障的意识与自律,又不同程度显现出“搭便车”“随大流”的心理与行为,突出体现在培养实践中精力投入的投机主义、具体举措的底线主义(认为形式并不重要,基本对得起良心就行)和总体定位的混世主义。这在一定程度上偏离了我们的教育主导价值观,势必给当今研究生教育带来一定的风险性与不确定性,不利于提升研究生培养质量保障成效。如何引导和强化导师文化心理调适,乃成为有关方面义不容辞的责任与使命。

(二)建议:寻求制度管理与心理防治的相得益彰 高校应组织力量,研究和把握功利心理、混世心

理等心理的演变规律,形成必要的理论共识和案例经验,从而为针对此类心理的防治工作奠定基础。研究生院、二级学院须主动寻求与心理健康教育部门合作,有意识地引导一些有职业倦怠倾向和功利心过强的导师对“研究生培养问题”形成积极的教师认知。“教师认知即教师的所知、所想、所信,主要是指教师在教学中建构信念,形成知识体系和做出教学决策的过程”^[23]。可根据美国著名心理学家阿德勒提出的“文化适应的五阶段模式假说”,创设适宜的文化氛围与舆论环境,构建相关心理疏导机制,设法减轻相关教师的心理负担,引导其以积极的心态去接触、了解研究生心理世界、导师负责制和师生研习共同体,促成全面、客观的认知与评价,提升其个体文化适应能力,培育其文化自觉和指导理性,使其育人文化胸襟开阔、育人文化品质卓越以及育人文化意识自觉,能自我发动、自我调适,较好地应对研究生教育中的多元文化冲突(如师生因思想观念、角色地位、行为方式和沟通能力的差异引发的文化冲突),避免在各种压力叠加影响下,育人心理走向消极和异化。

高校对不良制度文化不能“失聪”“失明”和“失语”,应设法促成所构建的研究生教育制度既科学合理而又不失人性的温度。当下亟待健全相关运作与保障机制,构筑促成导师“不能也不愿慵懒”的防线:一方面,须健全研究生教育管理制度,在课程教学、日常指导、实践环节等方面构建起预警与反馈、交流与协商、考核与监督等有效机制,促成导师的指导与教学透明化、规范化,使其“不能慵懒”;另一方面,应适度满足导师的权益需求,在制度及文化层面积极地构建诸如方式多元与渠道通畅的利益表达机制(包括利益表达主体的教育机制、利益表达方式的多样化机制、利益表达渠道的制度化机制和利益表达客体的回应机制)、权责对等与相互约束的权力制衡机制、标准明确与程序规范的问责机制等,适当提升指导研究生的经济利益及其边际效益,使其心理意识自觉“不愿慵懒”。

总之,相关方面应通过文化调适、制度完善和机制创新,堵塞管理漏洞,充分发挥心理防治与制度管理的调控性、防范性、矫正性和抵御性功能,有效遏制和减弱消极文化心理的诱因。当然,惟有社会文化环境得以进一步净化、高校走出大学理念危机(大学精神失落、大学理想黯淡、大学形象扭曲、大学使命弱化的病灶源)以及导师群体有意加强自身修为,上述举措才有望取得良好成效。但愿本研究对导师

文化心理图式的揭示,有助于有关人员全面理解和深切体认研究生导师的意向世界与意向生活,进而“对症下药”、合理构建研究生培养质量保证体系。

(广岛大学教育学研究院赵硕博士为本研究引介 SCAT 分析方法,谨以此文表示谢忱!)

参考文献:

- [1] 李炳全. 文化心理学[M]. 上海:上海教育出版社,2007.
- [2] 刘淑玲,崔敏. 基于文化体验与主体移情的教师文化心理导向功能探究[J]. 继续教育研究,2011(8):79-81.
- [3] 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.
- [4] 杨欣翥,钱晓东,孟建军,等. 研究生与导师互选工作中的师生心态分析和矛盾协调[J]. 学位与研究生教育,2011(3):21-25.
- [5] 王景丽,郑新民. 我国人文学科研究生导师认知新探[J]. 社会科学论坛,2015(12):222-226.
- [6] 廖正峰. 教师心理学[M]. 杭州:浙江教育出版社,1985:12.
- [7] 蔡笑岳. 教师的心理学[M]. 广州:广东人民出版社,2009:5.
- [8] Dilthey. Gesammelte Schriften[M]. Bd. V. S. 318.
- [9] Martin Heidegger. Sein und Zeit[M]. Tübingen: Niemeyer, 1979, S. 148.
- [10] 吴念阳. 隐喻的心理学研究[M]. 上海:上海百家出版社,2009:8.
- [11] 刘军. 高校导师辱虐型指导方式对研究生自我效能的影响机制研究[J]. 管理学报,2013(6):839-847.
- [12] 肖湘雄,丁婷婷. 青年研究生导师学术创新懈怠行为探析——基于心理资本的视角[J]. 学位与研究生教育,2015(11):56-60.
- [13] 于海琴. 社会文化心理视野下的学术依附行为[D]. 武汉:华中科技大学,2007.
- [14] 付梦芸. 研究生导师压力现状及其影响因素分析[J]. 复旦教育论坛,2015(3):34-40.
- [15] 季诚钧. 大学教师课堂教学行为的文化成因分析[J]. 教育与教学研究,2016(11):36-40.
- [16] 露丝·本尼迪克特. 文化模式[M]. 杭州:浙江人民出版社,1987:240.
- [17] 钱理群. 现在谁都不愿像鲁迅那样对待现实[EB/OL]. [2015-11-5]. <http://blog.sciencenet.cn/blog-279293-933490.html>.
- [18] 陶东风. 当下中国为什么流行“物质主义”[EB/OL]. [2013-11-2]. <http://www.aisixiang.com/data/69150.html>.
- [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.

(下转第21页)

- 78-85.
- [18] 季卫东. 关系契约论的启示. (代译序)[C]//Ian R. 麦克尼尔(Ian R. Macneil). 新社会契约论. 北京: 中国政法大学出版社, 2004: II.
- [19] 中华人民共和国主席令第六十六号. 中华人民共和国民法总则》(2017)[EB/OL]. (2018-04-02)[2018-11-12]. <http://www.chinalawedu.com/falvfagui/21829/jx1703162361.shtml>.
- [20] 介瑾, 王少喆. 研究生“被逼”自杀? 国外高校如何处理师生关系[EB/OL]. (2018-04-02)[2018-04-08]. <http://finance.sina.com.cn/roll/2018-04-02/doc-ifysvpum0918206.shtml>.

Research on Legal Relationship between Supervisors and Postgraduates at Public Universities

PENG Hongbin¹, LIU Guohui²

(1. School of Public Administration, South China Normal University, Guangzhou 510006;

2. College of Education, Fujian Normal University, Fuzhou 350007)

Abstract: Supervisors in the mainland of China play dual roles of both academic supervision and life guidance. The relationship between supervisors and training units is a kind of employment and the relationship between postgraduates and training units is a kind of “contract education”. Supervisors are entrusted by institutions of higher learning and research institutes to provide education service for postgraduates and the postgraduate management departments of public universities and scientific research institutions exercise the responsibilities of postgraduate management for the university and institutions. The relationship between supervisors and postgraduates is a kind of “contract education service”. The so-called “contract” between supervisors and postgraduates is a kind of default contract. Arranged by universities, supervisors complete guidance according to assignment while postgraduates follow academic instructions of the supervisors. In this way, they become partners in consensus psychologically. But, at the same time, they should be fair to each other and not infringe on each other's rights. Postgraduates have the right to refuse assignments other than normal academic research.

Keywords: contract; teacher-student relationship; cooperation

(上接第 15 页)

- [20] 钟勇为, 梁琼. 研究生培养质量内部保障体系构建的误区与出路[J]. 研究生教育研究, 2018(2): 42-47.
- [21] Witkin, H., P. Oltman, E. Raskin, and S. Karp. A Manual for the Embedded Figures Test [M]. California: Consulting Psychologist Press. 1977.
- [22] 董云川. 找回大学精神[M]. 昆明: 云南大学出版社, 2001: 5.
- [23] Borg, S. Teacher Cognition and Language Education: Research and Practice [M]. London: Continuum, 2006: 106.

Research on Supervisor's Cultural Mentality: Based on “Mirror-type” Analytical Framework

ZHONG Yongwei^a, XIA Tiantian^a, ZHOU Hui^a, QUAN Li^b

(a. School of Teacher Education; b. President Office, Jiangsu University, Zhenjiang, Jiangsu 212013)

Abstract: Based on the “mirror-type” research framework with reference to the SCAT analytical method, the authors find that today's postgraduate supervisors, in general, are a contradictive complex of both morality and ethical risk, i. e. they are conscious of their duties to ensure the quality of postgraduate education and self-disciplined, but also show a kind of mentality in the behavior of “take advantages” and “following the trend”. This has been apparently seen in their speculative effort input in training practice, the bottle-line they keep for any specific measures and the way their idle away the time in general. It is the continued influence of social culture, the hesitant attitude of supervisors and the disturbance from the present higher education system that leads to a dual culture entanglement in the mind of postgraduate supervisors. The mainstream cultural mental state of postgraduate supervisors can be summarized as a “living only for the present” pragmatic mindset with mixed emotions to idle away the time and bottom-line awareness. This mentality is no good for the quality assurance of postgraduate education. Therefore, the author believes that it is necessary to properly rectify the cultural and mental conditions of supervisors through institutional improvement and psychological control.

Keywords: “mirror-type” analytical framework; supervisors' cultural mentality; double cultural entanglement; cultural psychology control