

文章编号: 2095-1663(2023)05-0055-09 DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2023.05.08

影响和谐导生关系的归因分析及改进策略

——基于博士生访谈资料的质性分析

张微, 潘晨晨, 张薇, 白帆, 于宜田, 姜蕴珊, 王宇, 余静, 王战军

(北京理工大学人文与社会科学学院, 北京 100081)

摘要: 和谐导生关系是博士教育重要基础, 是培养拔尖创新人才的关键, 是推动博士教育高质量发展的核心路径。通过对33名博士生的深度访谈, 并在前期编码技术的基础上进行IPA定位分析, 探究影响和谐导生关系的原因。博士生与导师之间不和谐的原因, 可以归结为理念、行为和制度等多层冲突逻辑的交织。从内在本质矛盾的角度看, 和谐导生关系受制于导师与博士生相处中“制度与权利”“工具理性与学术理性”“亲密与疏离”三个平衡困境, 只有突破“权利势差”“认知差异”“互动不足”这些现实瓶颈才能真正达到博士生与导师和谐共生的目的。

关键词: 博士生; 导生关系; 质性分析; IPA分析

中图分类号: G643 **文献标识码:** A

一、问题的提出

党的二十大会议提出“实施科教兴国战略, 强化现代化建设人才支持”^[1], 进一步明确了科教兴国战略在新时代的科学内涵和使命任务, 以及人才在现代化建设中的引领驱动作用及重要地位。博士研究生教育作为学历教育的最高层次, 是培养拔尖创新人才的活动, 是支撑国家核心竞争力的基石, 是引领人类文明进步的动能。其培养质量直接影响到我国高科技人才队伍的建设, 影响到高科技的发展, 对增强国家核心竞争力, 助力我国成为世界科技强国至关重要。博士生导师作为博士生成长成才道路上的引路者和推动者, 肩负着为国家培养高层次创新人才的重要使命^[2], 在立德树人中发挥着举足轻重的

重要作用。而提高博士研究生的培养质量, 构建良好和谐的导生关系是其中必不可少的关键环节。和谐导生关系既有利于师生双方的共同成长^[3], 也是提高博士生培养质量的重要保证, “是决定你能否取得成果的关键”^[4]。

当前, 我国研究生教育中导生关系的整体状态良好, 研究生对校内指导教师的满意率为89.5%^[5], 其中, 博士生对导生指导方面满意率为86.5%^[6]。但从现实情况来看, 仍存在少量由导生关系异化引发的“舆论事件”, 导生关系依旧存在功利化、世俗化的风险^[7]。由于导生关系是以导师为主导, 研究生为主体, 集科研合作、学术指导、情感互动等多维度的复杂性系统^[8]。这种立体、复杂的关系容易受到人际风格^[9]、科研动机^[10]、平等意识^[11]、权利势差^[12]等多种因素的影响。因此, 本研究选择适合揭示社

收稿日期: 2023-05-31

作者简介: 张微(1992—), 女, 山东东营人, 北京理工大学人文与社会科学学院博士后。潘晨晨、张薇、白帆、于宜田、姜蕴珊、王宇、余静系北京理工大学人文与社会科学学院博士研究生。

王战军(1956—), 男, 河北邯郸人, 北京理工大学研究生教育研究中心主任、人文与社会科学学院特聘教授, 通讯作者。

基金项目: 国家自然科学基金重点课题“互联网+”时代研究生教育管理变革与创新研究(71834001)

会现象的质性研究方法并结合 IPA 分析,深度揭示博士生视角下影响和谐导生关系建构的核心要素,探究影响和谐导生关系建构的深层机理,对构建和谐导生关系甚至研究生教育强国建设均有着重要意义。

二、研究设计

本研究基于博士生的访谈资料,运用扎根理论的三级编码技术,并将 IPA 分析法予以辅助探索影响和谐导生关系的核心要素,为进一步建构和谐导生关系提供理论支持。

(一)研究方法

首先,选择质性研究中的扎根理论(grounded theory)作为研究的工具,按照信息饱和及能够为研究提供最大信息量为原则,采用半结构化方式,从导师指导满意度、导生之间存在的问题、和谐的导生关系应具备的特征等维度对在读博士生进行访谈,并采用扎根理论对访谈转录的文本资料进行深入分析,以求更深入地探索影响和谐导生关系的核心要素。

其次,运用重要性——表现分析法(IPA法)对问卷调查的数据进行分析。通过对影响满意度因素的重要性的实际满意度进行综合评价,并以直观明了的 IPA 方格图加以表示,从而为有效改善现状提供客观依据^[13]。IPA 方格图是以重要性作为横轴,满意度作为纵轴,以重要性和满意度的平均值作为交叉点构建“优势区”“继续保持区”“逐步改进区”“重点改进区”二维四象限图,通过两大维度的对比分析得出发展策略。

(二)样本选择

为保证最佳访谈效果,访谈对象的选取至关重要^[14]。本研究旨在探索博士生视角下影响和谐导生关系建构的核心要素,为提高博士生培养质量提供理论支撑。基于此,就访谈对象的选取而言,综合考虑了博士生的学科类属、性别、年级等影响因素,以期最大限度的覆盖研究对象。就问卷发放而言,采用非随机抽样和随机抽样相结合的方式,随机选取北京、江苏、安徽、河南、湖北等不同类型的、性别、学科的博士生共计 320 名获取问卷。删除无效问卷 63 份,有效问卷为 257 份,问卷有效率为 80.31%,被试平均年龄($M=30.44$, $SD=14.10$)。访谈对

象以及问卷调查的基本信息,如表 1 所示。

表 1 访谈对象以及问卷调查的基本信息

人口学变量		访谈对象信息		问卷调查信息	
		人数	百分比	人数	百分比
性别	男	18	54.5%	147	57.2%
	女	15	45.5%	110	42.8%
学科类属	自然科学	16	48.5%	132	51.4%
	人文社科	17	51.5%	125	48.6%
学习年限	博一	8	24.2%	74	28.8%
	博二	6	18.2%	56	21.8%
	博三	9	27.3%	40	15.6%
	博四	8	24.2%	57	22.2%
	博五及以上	2	6.1%	30	11.7%

(三)资料采集

首先,采用“滚雪球抽样”的非随机性抽样方法,访谈通常被进行到理论饱和点为止。在对访谈对象承诺对其隐私及资料保密的前提下,采用线上、线下的形式,与每位受访者进行了长达 30~60 分钟的深度交谈获取了近 25 个小时的语音资料,形成了约 15 万字的访谈文本资料。

其次,采用非随机抽样和随机抽样相结合的方式来获取问卷,既弥补了整群非随机抽样方法的单一性,又解决了非随机抽样获取到问卷数量较少的问题。从样本质量控制来看,为尽量控制抽样随机性可能带来的不足,充分保证回收问卷的信度和效度。一方面,设置了问卷筛选规则。例如,根据前期问卷试测时间,在此将填写时间设置为 ≥ 6 分钟,不满 6 分钟的问卷自动被剔除;或者通过设置 1~2 道陷阱题规则来清理掉随意填写的问卷。另一方面,对回收数据进行了正态分布检验,结果表明回收数据的整体特征符合正态分布特点,可以用于后续的分析研究。从问卷研究工具来看,主要涉及导生关系重要性及满意度调查。问卷包括基本信息变量统计博士生对主轴编码 7 大要素的重要性及满意度评估三部分。问卷的重要性部分的克隆巴赫 α 系数为 0.826、折半信度 0.841;满意度部分克隆巴赫 α 系数 0.955、折半信度为 0.956,总体克隆巴赫 α 系数 0.899。重要性部分 KMO 值为 0.840,满意度部分 KMO 为 0.936,总体 KMO 值为 0.898,问卷信效度良好。

三、影响和谐师生关系的核心要素分析

本研究借助扎根理论的编码技术对收集的资料进行了编码。通过编码,将现象概念化,继而将概念整合为范畴。为了更有针对性地分析影响和谐师生关系的要素,在范畴化类属的基础上设置了问卷,对博士生视角下影响和谐师生关系的要素的满意度及重要性感知进行调查。

(一)基于质性研究确定核心要素

1. 基于主题分析的编码过程

主题分析^[15]是质性研究中常使用的资料处理方法,通过对访谈文本进行逐句编码提炼相关主题,最大限度的确保数据的真实含义,进而反映出所要研究问题的本质。基于主题分析法,运用 Nvivo 软件遵循相应的操作程序,对收集到的近 15 万字的访谈文本进行编码分析以此确定影响和谐师生关系的核​​心要素。

首先,研究人员对访谈资料进行初步编码。7 名研究人员坚持“背对背”的原则对 33 份访谈实录的话语进行逐行分析及意义范畴提取,尽可能还原受访者的思想及观点,对原始文本进行“译码”,经过对比整合,摘取具有代表性的描述性文本 500 余条,通过开放式编码从中提取了 23 个相对独立的概念化类属。

其次,进一步寻找范畴化类属。对 24 个独立的概念化类属之间的关系进行分析,按照相似概念、脉络进行进一步的归纳合并,划分出适当的类属范畴,赋予其概括性更高一级的概念名称形成 7 个范畴化类属,确定了影响和谐师生关系的核​​心因素。分别为师生间目标共识、师生间认知差异、导师指导风格、导师权利、师生间非学术互动、导师学术指导、导师对学生的反馈。随后,依据内部同质性和外部异质性原则,检查确认 7 个范畴化类属是否存在交叉现象,并据此将不合理的主题分解或合并。这些范畴化类属为进一步分析博士生对其满意度及重要性感知提供了依据。

2. 编码信度及理论饱和度检验

编码结束后,再次与受访者取得联系,33 名受访者同意就编码对自身经历和情形的覆盖率进行评判,均表示编码结果反映了他们的真实情形和感受,以此判断编码信度良好。随后,通过分析额外的 10 名博士生(访谈数量的 1/3)的访谈记录未产生新概

念和新类属,因此判定达到理论饱和。此外,邀请多位专家对编码的科学性进行检验,并依据专家意见对编码进行调整。研究最终整理了 23 个概念化类属、7 个范畴化类属,共涉及 552 个参考点,具体见表 2。

表 2 影响和谐师生关系的原因编码

范畴化类属	序号	初始范畴	参考点
师生间目标共识	1	师生双方预期不匹配、缺乏目标共识	32
	2	师生间相互促进、合作共赢	24
	3	导师是否鼓励学生追求自身发展	14
	4	导师对其个人成果的过分追求	12
	5	学术成果的名誉分配	4
	6	导师是否保护学生的学术成果	2
师生间认知差异	7	师生间存在代际差异、观念差异	18
导师指导风格	8	导师的教学特色	48
	9	导师在指导中表现出强势和专断	38
	10	导师予以学生充分的尊重、信任	80
导师权利	11	导师布置科研任务超过学生承受能力	14
	12	导师给学生安排科研外事务	12
	13	导师对科研方向拥有决定权利	26
	14	导师向学生下达强制“指令”或任务	4
	15	导师对学生毕业的决定权	6
师生间非学术互动	16	师生间学术之外的沟通频次及效率	44
	17	导师与学生的心理和生理状态进行关注和照顾	38
导师学术指导	18	导师对学生缺乏系统科研训练	22
	19	导师在学术上指导缺位	56
	20	导师对学生的科研指导仅停留在口头上,只会“画饼”,没有实际行动	6
导师对学生的反馈	21	导师根据“任务”对学生进行劳务分配	12
	22	导师对学生“任务”完成后的反馈	4
	23	导师对学生自身需求的反馈	36

(二)师生关系影响要素 IPA 分析

为避免共同方法对研究的影响,采用 Harman 单因子检验法检验了共同方法偏差,即将问卷所有的题目进行探索性因素分析,未旋转的结果显示,特征根大于 1 的因子有 3 个,第一个因子的解释率为 38.28%,小于 40% 临界值,说明本研究未出现严重

的共同方法偏差。

1. 师生关系重要性与满意度感知的差异

通过对师生关系 7 大范畴化类属的重要性与满意度感知进行配对样本 *t* 检验发现(表 3),博士生师生关系感知重要性与满意度感知在导师学术指导、导师对学生的反馈、师生间认知差异、导师指导风格、导师权力及师生非学术互动上均存在显著差异($p < 0.001$),仅在师生间目标共识上差异不显著。表明博士生师生关系的期望值和满意度水平间可能存在不匹配现象。

表 3 博士生师生关系感知重要性与满意度感知差异比较

	<i>I</i>	<i>P</i>	<i>I-P</i>	<i>t</i>
师生间目标共识	3.89	3.84	0.05	0.615
导师学术指导	4.44	3.78	0.66	8.84***
导师对学生的反馈	4.47	3.83	0.64	8.83***
师生间认知差异	4.02	3.70	0.32	4.21***
导师指导风格	4.31	3.97	0.34	3.45***
导师权力	3.40	3.92	-0.52	7.44***
师生间非学术互动	4.31	3.74	0.57	7.29***
总均值	4.12	3.82	0.30	1.86

注: * $p < 0.05$ 、** $p < 0.01$ 、*** $p < 0.001$ 。

2. 影响师生关系核心要素在重要性与满意度感知上的差异

F 检验结果发现(见表 4、表 5),博士生师生关系各大要素在重要性与满意度感知上均存在显著差异($p < 0.001$),事后检验结果表明,博士生对导师指导及导师对学生的反馈的重要性预期显著较高($p < 0.05$),而对师生间目标共识的重要性预期显著较低($p < 0.01$)。此外,导师个人风格及导师权力在博士生视角下的落实满意度水平显著高于其他 5 大要素($p < 0.05$),而师生间认知差异满意度相对于大多数要素满意度水平较低。由此可见,博士生对不同要素的重要性与满意度感知均存在一定差异,且博士生视角下重要性预期较高的影响要素,其落实满意度并非一定处在较高水平。

通过对博士生师生关系影响因素的重要性感知及满意度的 IPA 定位分析可知,博士生师生关系满意度的总分均值为 3.82,重要性感知的(期望)总分均值为 4.12,表 3 所示。以各项影响要素的期望和落实满意度的均值(4.12, 3.82)为原点建立 IPA 象限图,形成优势区、继续保持区、逐步改进区及重点改进区四个象限,以清晰地探讨博士生师生关系的

满意度是否符合心理预期。导师关系的各影响要素在象限图中的分布如图 1 所示。

表 4 博士生师生关系七大要素重要性感知差异

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>LSD</i>
师生间目标共识	3.89	1.13	28.26***	1<5<2
导师学术指导	4.44	0.86		4<5<2
导师对学生的反馈	4.47	0.81		1<5<3
师生间认知差异	4.02	0.98		4<5<3
导师指导风格	4.31	0.82		7<2,1<6
导师权力	4.40	0.78		7<3,1<7
师生间非学术互动	4.31	0.85		6<4

注: * $p < 0.05$ 、** $p < 0.01$ 、*** $p < 0.001$ 。

表 5 博士生师生关系七大要素满意度差异

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>LSD</i>
师生间目标共识	3.84	0.06	8.73***	
导师学术指导	3.78	0.07		4<1<5
导师对学生的反馈	3.83	0.07		4<3<5
师生间认知差异	3.70	0.07		4<3<6
导师指导风格	3.97	0.06		2<5
导师权力	3.92	0.06		7<6
师生间非学术互动	3.74	0.07		7<5

注: * $p < 0.05$ 、** $p < 0.01$ 、*** $p < 0.001$ 。

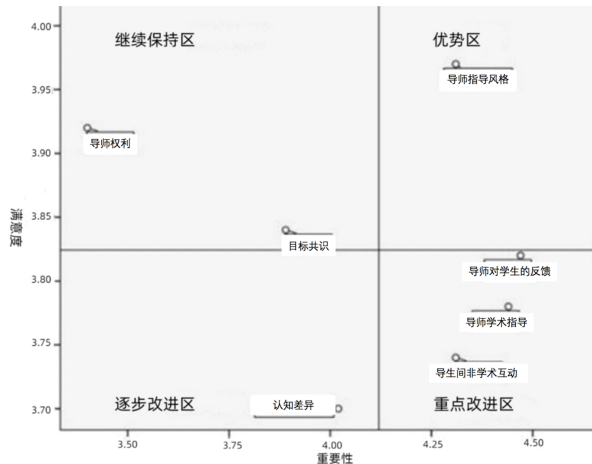


图 1 博士生师生关系满意度 IPA 定位分析

IPA 定位分析结果发现:

首先,导师指导风格分布在第一象限(优势区)内。虽然博士生对导师指导风格满意度与其重要性预期较为匹配,但这种基于感知的“预期与落实匹配”在统计上的同域性,可能掩盖了导师指导风格的过度表现,从而导致该区域的“过度饱和”。因此,在

关注导师个人师德师风、职业能力及人格特质对和谐导生关系构建的积极效益的同时,也要理性权衡“饱和过度”现象,避免对导师指导风格关注的过度指向性及集中性。

其次,导生间的目标共识及导师权力分布在第二象限(继续保持区)。学生对“隐性权利”存在“难以颠覆”的认知惯性,导致其对以上两个要素的期望值不高,而这种偏差的形成往往与“制度”缺陷密不可分。但研究表明,博士生对两者的满意度超出了预期水平。这类“预期与落实不匹配”的现象,揭示了导生间目标共识的建立、导师权力正向把控的“继续保持”价值,具有积极要素的正向效益。

再次,导生间认知差异分布在第三象限(逐步改进区)。经济社会的发展,使得导师与博士生的利益诉求日趋多元。基于“培养理念”的固有性,博士生对长期存在的“认知偏差”的预期性并不高。同样,研究表明其满意度也是较低的。最后,导师学术指导、导师对学生的反馈及导生间非学术互动分布在第四象限(重点改进区)。相对于“隐形权利”,博士生对于导师的反馈、指导、互动交流等“看得见”的、“可量化”的“行为”互动,更容易产生不满情绪。研究表明,博士生对导师学术指导、导师对学生的反馈及导生间非学术互动的重要性需求较高,但满意度较低。导师对学生的反馈处在第一和第四象限的边缘,侧面佐证了博士生对导师反馈的满意度有修正提升的作用。但导师指导与导生间互动与交流两个要素与预期差距较大,需要引起极大的重视。

四、影响和谐导生关系的归因

在前期编码技术的基础上进行的 IPA 定位分析可以看出,博士生与导师之间不和谐的因素,可以归纳为“理念”“行为”“制度”多层冲突逻辑的交织。相对于导师指导风格、目标共识、导师权利这类“理念”“制度”意识形态上的需求,博士生对于互动交流、导师指导、导师反馈等“行为”的感知更为明显,因此,对外在行为表现的满意度也是比较低的。通过进一步分析影响和谐导生关系核心要素相互作用的内在机理,厘清“行为”“制度”“理念”之间的逻辑关系,为构建和谐导生关系提供理论支撑,如图 2 所示。

(一)导生间存在权力势差,平等共治意识缺失

传统的“师道尊严”思想从古至今都影响着现实中的师生关系,以“礼”为核心的伦理关系,内化于师

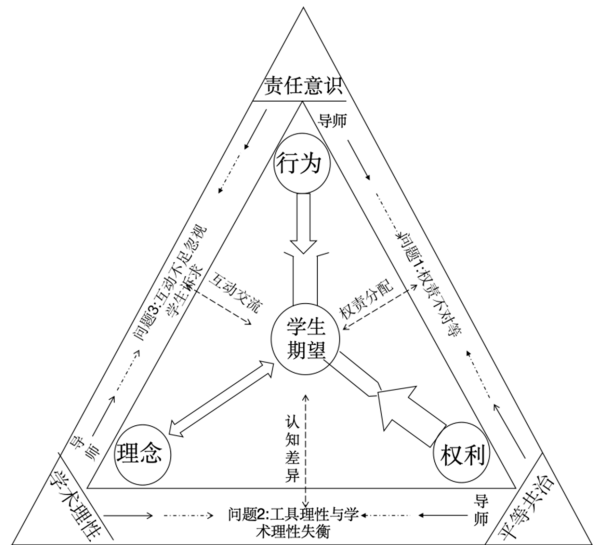


图2 影响和谐导生关系核心影响因素及其作用机制模型

生固有的形象之中。目前,我国博士生导师指导制度仍以单一导师制为主体,虽然江苏大学、宁波大学等部分高校已经尝试“双导师、导师组”新模式,但在实然层面上导生关系仍是一种非对称、不对等的“偏正结构”^[16]。在这样的导师指导制度下,导师的权力极大,且在学识、社会地位、资源、阅历等各个方面相较于学生都处于优势地位,这种天然的权力势差既体现在导师对学生的学术及科研训练中,又体现在日常生活的诸多干预中。一方面,导师基于对学术前沿问题长久的追踪以及学识、经历的积累,在教育活动中处于“上位者”,无形中拥有了主导博士生学术行为的能力。“除部分极有天赋的学生之外,导师在一定程度上决定着我们的学术成就上限”(ZR-4)知识势差的存在虽然促进了知识的传递和转移,但也间接导致导师对学术研究的意见至关重要,具有相当强的话语权。“无论是研究方向、选课、还是学术论文的撰写,包括参与的课题,都是导师决定的,基本导师说什么是什么,(我们)没有什么选择权。”(RW-2)另一方面,由于缺乏有效的导师监督考核机制,导师行为容易“失范”且“越界”,而潜在的权力势差以及学生对“隐性权利”的认知惯性,较容易默认或遵循导师的“越界行为”。“我对于未来的规划,或者参加学校的活动,都需要经过导师的同意,他几乎包揽了一切。”(ZR-4)在权力势差的无意识作用下,导师利用权力主观控制的方式对学生进行管理,这种不对等的状态将始终存在于导生关系中,影响着导生双方的行为选择。

赋值在参与主体上的社会文化烙印与其所处的制度环境是导生关系不和谐因素广泛存在的根源。

一方面,教育部的多份政策文件中都明确指出“导师是研究生培养第一责任人”。但“研究生培养”是一个非常宽泛的概念,既包含品格塑造、能力提升,又涉及科研产出等阶段。培养单位及其管理部门也逐渐形成了“有问题,找导师”的惯常思维。导师责任边界的扩张,无形中增强了导师的优势地位。在异化的师生关系中,导师往往掌握着“绝对权力”“一言堂”现象较为普遍。“导师甚至希望我24小时都在工作,有的时候我有一些别的事情需要忙,他都不会理解,就是下命令给我要必须做什么”(ZR-4)另一方面,导师不仅有制度规定的法定权力,还有伦理道德权威、社会影响力等多种权威,在不同层面抑制学生的分歧表达。但随着部分学生的主体意识的增强,冲破了认知惯性,脱离了朦胧的社会意识的束缚,导师的权威随之下降,造成了师生之间的分歧甚至是冲突。研究生及其导师作为具有平等对话权利的主体,均具备相对成熟的言语沟通和实践行动的倾向与能力,二者间需构建平等、友善、正当且合理的互动对话,以此达到“教学相长”的目的。

(二) 师生间存在认知差异,工具理性与学术理性失衡

在高等教育走出象牙塔,与社会经济发展建立日渐密切联系的进程中,知识生产由“面向真理”走向“服务社会”,工具理性与功利主义的加剧,使学术世界“殖民化”倾向日渐严重。导师与博士生之间原本基于学习与科研的目标构成的简单纯粹的关系发生了异变,凸显了师生关系的复杂性,逐渐偏离了“传道授业解惑”师生关系的本真面貌。^[17]博士生与导师双方受到内部和外部诸多因素的影响,师生之间的认知差异,严重制约了博士研究生教育的可持续健康发展。一方面,博士生面临论文发表、就业甚至家庭事务等多重压力。博士生读博目的的功利化侵蚀着“学术理性”,使博士生的学术成果大打折扣。“我个人更关心如何以最低标准更快的毕业”(RW-6)“我希望导师可以先为我考虑,至少应该让我先达到基本的毕业要求。”(ZR-12)绩效评价的指标化,违背了学术发展和人才培养的规律,造成了科研动机的功利化、科研目标的数量化,也导致大量为发表而发表的学术垃圾的产生。另一方面,导师也处于复合角色丛中,面临着工作晋升、考核、课题等多方面压力。“导师会考虑我学术成果的综合价值,如果创新度不高,同时又不符合导师的项目结题方向,他觉得这个成果发不发对他没有任何帮助,他就会强制我进行修改。”(RW-6)导师对工作以及学生的培

养有相应的规矩以及自己的价值标准,同样,学生也有自己的发展意愿,与导师的标准不一定一致。价值观的差异影响了和谐师生关系的发展,偏离应有的学术文化和理性精神,也影响了博士生的培养质量,削弱了博士生的行业竞争力,导致就业压力进一步增加,师生关系进入循环怪圈。

对工具理性的过渡推崇,使得学术研究被工具理性所统治,博士研究生教育发展的目的都变成了工具理性的目的。博士生与导师之间的功利化关系,削弱以学术为轴心的理性探索精神和平等自由的学术文化。“横向课题时间较短,而且他们对各个考核检验要求催得很紧,任何想延伸出来的学术研究都可能会耽误横向课题的进度。我们只能尽快的完成这件事,并不是做研究。”(ZR-10)当科研成为流水线生产线,师生关系成为单项的供求关系,师生间的信任感和依赖感将不复存在,双方关系也会逐渐疏远。这种过度彰显学术研究的工具理性和操作化效益,忽视了博士研究生教育是培养拔尖创新人才的活动,导致人的自由个性和独立性受到限制。

(三) 师生间互动不足、责任意识淡化

导师与博士生之间权利与义务关系的客观存在,意味着导师要对博士生严格要求,达到为党育时代新人,为国育高端人才的目的。但研究表明,导师学术指导、导师对学生的反馈及师生间非学术互动等行为层面的责任认同感弱化,无法满足博士生需求。一方面,师生间非学术互动体现了师生间学术之外的沟通频次及效率,表现为导师对学生心理、生活等方面的关怀与照顾。当导师仅限于与学生进行学术交流,刻意与学生保持距离时,甚至会刻意置疑引而不发时,师生间易产生距离感,也无法与学生建立较密切的关系,指导实效也会大大降低。在师生关系中,情感支持和理解都是非常重要的元素。如果导师刻意与学生保持距离,不愿与学生建立亲密关系,甚至刻意置疑学生的能力而不愿意给予支持和肯定,将会严重影响学生的心理健康和学业表现。另一方面,导师对学生的学术指导供求的不对称体现了博士生学习方式、科研环境的转变,博士生由过去的知识的接受者向知识的创造者转变,从初级认知向高级认知跨越,这给一些博士生带来发展的困境。

过往以学生为中心的教育经历促使博士生对导师有全方位的期望甚至是滤镜。许多博士生对导师关怀与理解充满期待,较为抵触将导师视为“老板”的毫无温度的“职场关系”,希望可以跟导师建立朋

辈般的平等交往模式与情感链接。一方面,沟通交流的频次、导师对学生的反馈方式会受到时间、空间等外部条件以及导师个人特质等内部因素的影响。导师也是处于社会中的人,需要履行多重社会角色,承担着多元期望。有些导师可能是身兼数职的领导者,无法将有限的精力全部投入到育人的无限事业中去。“他还有一些行政工作,还要忙于报奖、审项目等事情,而且他的学生很多,这就导致他的有效指导时间以及对学生研究内容的关注度较低。”(ZR-8)另一方面,部分导师缺乏责任意识,未充分履行导师作为首要责任人的义务。“导师不对我进行细致的指导,他安排一个方向,然后2-3个月后会突然给我打电话,要我把结果给他,整个过程他很少指导我”(ZR-8)。脱离实际的指导,空谈未来的规划,无法兑现的承诺,以及对学生缺乏系统科研训练等行为,可能会导致导生之间不和谐因子进一步扩大,并对导师个人权威地位和形象造成负面影响。

五、和谐导生关系的建构策略

“培养担当民族复兴大任的时代新人”是习近平总书记在党的十九大报告中首次提出的重要育人战略目标。要实现新时代育新人的战略目标,要求我们必须重视研究生与导师关系的重要性。和谐导生关系的构建从内在本质矛盾的角度看,受制于导师与研究生相处中“制度与权利”“工具理性与学术理性”“亲密与疏离”三个平衡困境,只有突破这些现实瓶颈才能真正达到博士生与导师和谐共生的目的。

(一) 制度与权利的平衡,促进师生共同发展

和谐导师关系的良性互动受到道德自觉和制度的双重制衡。导师作为参与主体用其“被规训”的实践与“规训”的实践再生着制度逻辑。^[18]权力的适当浸入给和谐导生关系的构建提供了行为的指引和规范,权力势差的存在可以保证团队的有效运转,但需要健全的制度来规范权力的运行。如何实现权力与制度的平衡,实现导师指导最优化的目的,促进师生共同发展,同时又不会因为过度使用权力带来负面影响,是对研究生教育强国建设的考验。

首先,导生关系要以相应的制度为指引,确保权利的正当行使。导师作为权利较多且占据主导的一方,在实际互动中如何权衡和使用权利对导生交往至关重要。一方面,以立德树人为目标,精准定位导师的权利和责任,将制度内容转换成日常的权利实践,力争解决导师个人影响过大、甚至“权力寻租”

等问题。通过突破博士生导师“身份制”和“终身制”等方式,倡导导师的“岗位价值”,即博导不是固定的职称或职务,也不是荣誉称号,而是指导和培养博士生的重要工作岗位。另一方面,突破“有问题,找导师”的惯常思维,完善“单一导师制”,重构导师的权利图谱。“单一导师制”赋予了导师过大的权力,导致参与主体双方在地位和权利上出现了严重的失衡。针对博士生思想政治、品德教育、学术指导、实践指导等不同模块的需求,构建“网格化”的导生指导模式,指导小组内的成员各有侧重,不同模块之间兼具开放互促性和相对独立性,在弱化导师“一言堂”可能的同时重构导师权力图谱。

其次,构建和谐导学关系的保障机制,确保导生双方权利行使的合理性与合法性。虽然教育部的《研究生导师指导行为准则》为导师指导工作提出了底线要求,但博士生作为创作的主体,是有思想的、需要平等对待的成年人,导师和博士生之间的不和谐因素很多情况下不能具体归为某一类。因此,通过完善导师关系相关保障机制,为研究生学术能力发展提供有利环境。一方面,健全和完善师生互选机制,为博士生提供更多的选择权和信息透明度,保障师生间最大契合度。博士生培养单位可以考虑引入“师生适应缓冲期”的机制,以避免由于信息不对称带来的仓促决策可能导致的的不和谐后果。另一方面,建立长期的博士生导师关系跟踪调研反馈机制,以确保师生之间的合法和正当权益得到充分保障。同时,应当设立相应的申诉渠道来处理师生之间的不满或矛盾,以维护博士生的合法权益和导师的合法权力。

(二) 工具理性与学术理性的融通,使科研回归本质

和谐导生关系的建立,始于热爱学术科研、探寻知识和真理的初心,合于共同的学术追求和研究兴趣。克服导生之间认知的差异需要树立起共同的合作目标和价值取向、遵循学术研究的道德规范,导生双方都应当重拾学术科研精神,朝着共同的方向齐心协力迈进。基于“理性人”或“经济人”的假设,导师会在规则评价体系标准内自主落实并以此来完成对学生的指导工作。功利性、粗放式的以科研能力和指导能力为核心的评价方式,是博士生导师主要的考评机制。如何构建科学有效的博士生导师评价体系,通过行之有效的考核评价制度,激励导师在人才培养方面发挥能动性,是和谐导生关系构建中的核心问题。

首先,回归育人初心,避免价值取向产品化。在导师对博士生进行专业技能和职业素养指导的过程中,导生双方的基本目标也得以体现。一方面,导生双方在和谐关系的互动中首先要将导师和学生作为第一身份,导生关系要回归于基于学术研究初衷的简单性与纯朴性。导师应不断树立榜样意识,加强道德修养,规范自身行为,在科研与教学过程中对博士生予以充分培养,在价值观上对学生进行综合引导,促进学生在学术科研能力和道德品质培养多方提升,共同优化。就博士生自身而言,也应端正求学动机,明确学术追求,坚决抵制学术浮躁风气和行为,尽职尽责地完成自己的科研任务,注重学术研究的质量和深度。另一方面,学生的成长是复杂的过程,导师要尊重人才成长规律,充分了解学生的学术意愿和未来规划,因材施教,实行“差异化”培养。导生之间尽量采取理性沟通的方式,达成博士生在学阶段的多重共识,实现导师之间“教学相长”的良性互动,促进博士生的可持续发展。

其次,探索设立博士生导师国家标准,建立多维、动态、科学的评价体系,激发导师指导的积极性。由于国家层面在博士生导师评价方面没有明确将科研能力和育人能力进行分类,缺乏导师立德树人建设实效考核评价机制,导师的指导方式态度、指导学生能力、立德树人效果等履职尽责程度量化评估难度大。因此,各博士培养单位在评价博士生导师的具体实践中也未针对博士生导师的育人实效进行操作化,导致出现“重科研,轻育人”的现象。

一方面,各培养单位应进一步严格博士生导师的岗位标准,强化导师行为的结果运用,突破以往以量化手段为核心的评定制度。通过招生名额动态调整、博士生津贴配套等举措,引导导师加强自律、增加导师招生成本。另一方面,建立“四有”好导师评价机制,进一步激发导师育人活力。设立国家、省级、培养单位三级优秀博士生导师评选体系,设立国家博士生导师指导津贴,并鼓励社会组织建立博士生导师奖励基金。同时,持续推动指导教师研修常态化、制度化,开展优秀研究生导师和优秀研究生导师团队的评选工作,强化优秀研究生导师和导师团队的示范引领作用。

(三)保持亲密与疏离的适度,增强导师指导的实效性

教育是一种“关系性实践”,是通过人际影响一代新人成长的事业。通常而言,导师与学生友好关

系的确定,有利于提高学生对导师的信任值。访谈中,多位同学表达了希望导师可以予以科研之外的关心和指导。“导师给我们很有距离感的感觉,平时只有在组会时才会出现,对我们的生活中的问题都概不关心。”(ZR-3)导师与博士生的关系不应该是“导师”与“学生”的对立关系,而是“师生”共同体的共生关系。

首先,构建良好的师生互动机制,增强导师指导的实效性。一方面,加强与博士生之间的思想交流,增强博士生的学术自信心,提高其科研主动性。博士生培养单位应加强对导师的指导过程的考核和管理,在导师对学生在学业、科研、就业、生活、心理等方面的指导频次、内容做相应要求。另一方面,学校需积极搭建师生沟通交流的渠道和平台,举办对话式、座谈式、活动式等形式的师生交流会,邀请师生们组队参加。但作为“学术守门人”,导师仍需坚守自己乃至机构的学术标准和判断原则,坚守学术底线,督促博士生高质量的完成毕业要求。

其次,保持亲密与疏离的适度,正视导生之间的情感互动。“实验室之外”的生活交往对于导师与学生间建立良好的互动关系而言具有一定的积极意义^[19]。一方面,导师要加深对研究生的了解,注重博士生的心理健康,安抚他们由于就业、家庭等外在因素带来的焦躁情绪,以便博士生能安心学业。博士生除了学生的身份之外,还有个人生活,有学业之外的困扰,对博士生学习成效的评估需要放入其人格的整体发展以及所处的社会情境中综合考量。另一方面,保持师生有别。“伦理性是导师、研究生关系的固有属性,也是其最本质的规定性。”^[20]导师既要关心爱护学生又要保持师道尊严,既要和谐融洽又要亲密有度。适当的疏离感可以让博士生更好地保持自己的独立思考和判断能力,不会过度的受到导师的影响。

“其身正,不令而行;其身不正,虽令不从。”博士生导师肩负着培养最高层次人才的重任,不仅是博士生长成才的领路人,更是整个社会瞩目的道德标杆和表率。构建和谐导师关系,助推博士生教育迈向世界一流。

参考文献:

- [1] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第

- 二十次全国代表大会上的报告[EB/OL]. (2022-10-16) [2022-11-7]. <https://lsrcm.hinews.cn/xinwen/show-17283.html>.
- [2] 教育部 国家发展改革委 财政部关于加快新时代研究生教育改革发展的意见[EB/OL]. (2020-09-04) [2022-11-07]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-09/22/content_5545939.htm.
- [3] 哈佛大学公共医学院. 导生关系手册[EB/OL]. (2022-11-9) [2015-10]. https://cdn1.sph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/36/2016/06/The-Mentor-Mentee-Relationship-Handout_October-2015.pdf.
- [4] Lee A, Dennis C, Campbell P. Nature's Guide for Mentors[J]. *Nature*, 2007, 447(7146): 791-797.
- [5] 周文辉, 黄欢, 刘俊起, 等. 2022年我国研究生满意度调查[J]. *学位与研究生教育*, 2022(8): 21-27.
- [6] 许丹东, 沈文钦. 满意与不满的背后: 博士毕业生对导师的评价及其有效性[J]. *高等教育研究*, 2022, 43(1): 69-78.
- [7] 王燕华. 从工具理性走向交往理性——研究生“导学关系”探析[J]. *研究生教育研究*, 2018(1): 60-66.
- [8] 刘志. 导生关系的内在规定、对象范围及基本特征[J]. *学位与研究生教育*, 2020(12): 4-9.
- [9] Mainhard T, Rijst R V D, Tartwijk J V, et al. A Model for the Supervisor-doctoral Student Relationship[J]. *Higher Education*, 2009, 58(3): 359-373.
- [10] 李全喜. 从导学逻辑到利益逻辑: 研究生科研中师生关系异化的生成机理及本质变迁[J]. *学位与研究生教育*, 2016(12): 64-68.
- [11] 危红波. 重构与优化: 导生共同体内部失序和外部失联的破解之道——基于系统治理的视角[J]. *学位与研究生教育*, 2022(7): 55-62.
- [12] 刘志. 研究生导师和学生关系问题何在——基于深度访谈的分析[J]. *教育研究*, 2020, 41(9): 104-116.
- [13] 罗文斌, 雷洁琼. 基于IPA方法的乡村旅游景观质量评价研究——以长沙市为例[J]. *湖南社会科学*, 2020(4): 91-98.
- [14] 刘锐剑, 叶龙, 郭名. 基于扎根理论的高校教师师徒关系构成研究[J]. *科技进步与对策*, 2017, 34(12): 140-147.
- [15] Willig C. *Introducing Qualitative Research in Psychology* (3 edition)[M]. Berkshire: Open University Press, 2013.
- [16] 邵成智, 扈中平. 论师生关系的偏正结构[J]. *教育学报*, 2018, 14(2): 12-18.
- [17] 曾剑雄, 张国栋. 从责权利的视角探究导师矛盾——基于博士生访谈材料的质性分析[J]. *学位与研究生教育*, 2022(9): 54-62.
- [18] 刘云杉. 师生互动中的权力关系[J]. *湖南师范大学教育科学学报*, 2008(1): 55-57.
- [19] 冯蓉, 牟晖. 博士生导师在构建和谐导学关系中的作用研究——基于北京市10所高校的调查[J]. *研究生教育研究*, 2014(2): 54-58.
- [20] 陈恒敏. “老师”抑或“老板”: 论导师、研究生关系的经济性[J]. *学位与研究生教育*, 2018(4): 73-77.

The Attribution Analysis of the Influence on Harmonious Supervisor-Postgraduates Relationship and Improvement Strategy ——A Qualitative Analysis based on Doctoral Interview Data

ZHANG Wei, PAN Chenchen, ZHANG Wei, BAI Fan, YU Yitian,
JIANG Yunshan, WANG Yu, YU Jing, WANG Zhanjun

(School of Humanities and Social Sciences, Beijing Institute of Technology, Beijing 100081, China)

Abstract: The harmonious relationship between supervisors and doctoral students is the important foundation for doctoral education, the key to cultivating top-notch innovative talent, and the central path to high-quality development of doctoral education. After in-depth interviews with 33 doctoral students, the authors carry out IPA positioning analysis based on the previous coding techniques to explore the deep reasons affecting the harmonious relationship between supervisors and doctoral students. The reason for disharmony between doctoral students and supervisors can be attributed to the interweaving of multi-layer conflict logics such as those related to idea, behavior and system. From the perspective of intrinsic essential contradiction, the harmonious relationship between supervisors and doctoral students is subject to three balance dilemmas of "system and right", "instrumental rationality and academic rationality" and "intimacy and alienation". Only by breaking through the practical bottlenecks of "potential power difference", "cognitive difference" and "insufficient interaction" can the goal of the harmonious relationship between doctoral students and supervisors be truly achieved.

Keywords: PhD student; supervisor-postgraduate; qualitative analysis; IPA analysis