DOI:10. 19834/j. cnki. yjsjy2011. 2026. 03. 07　　CSTR:32289. 14. yjsjy2011. 2026. 03. 07

教学情境下博士生导学关系满意度的影响因素及优化建议

——基于博士生与导师双主体视角

杨　院[a],任浙鑫[a],张立迁[b]

(天津大学　a. 教育学院;b. 发展规划处(学科建设办公室),天津 300354)

摘　要: 导学关系是博士生教育质量提升的核心议题。立足于教学情境,基于博士生与导师双主体视角,以26343 位在读博士生和 6200 位博士生导师的样本数据为支撑,探讨当前博士生导学关系满意度现状及其影响因素。研究发现:博士生导学关系满意度总体较好,但是博士生对于导学关系满意度的认同感低于导师的认同感,这种情况在理学、工学、医学等学科中尤其突出;从博士生视角来看,独立指导形式下导学关系的满意度最高,而从博士生导师视角来看,导师组指导形式下的导学关系满意度最高;指导效果是影响导学关系满意度的最主要因素;指导过程的各因素中,导师师德、思政引领等人本因素对于导学关系满意度的影响大于学术指导及就业指导等。为此,需重视博士生与导师对于导学关系满意度认同感差异背后的隐性导学矛盾,尤其是理工医等学科;应注重以提升指导效果为核心提高导学关系满意度,强化导师的师德意识及对学生的人文关怀和思政引领等人本因素。

关键词: 导学关系满意度;博士生教育;指导效果;教学情境;双主体视角

中图分类号: G643　　**文献标识码:** A　　**文章编号:** 2095-1663(2026)03-0049-11

一、问题提出

博士生教育作为学历教育的“塔尖”,是构建自强卓越的高等教育体系的重要组成部分,肩负着高层次人才培养和创新创造的国家使命。而如何提高培养质量更是与博士生教育相伴而生的核心命题。2025 年 1 月中共中央、国务院印发的《教育强国建设规划纲要(2024－2035)》指出“深化博士研究生教育改革”[1],其目的在于更好地适应国家需求,保障培养质量。在“培养质量”这一时代语境下,博士生导师是博士生求学生涯中的“重要他人”,是博士生社会化过程中最为关键的角色,导师的有效指导是博士生培养质量的关键影响因素之一。[2]与本科生、硕士生和导师的关系相比较,博士生与导师的关系最为紧密,博士生主要在导师指导下习得知识、开展研究、成长发展。可见,博士生导学关系是在“指导”和“学习”中逐渐形成的师生关系。[3]因此,博士生培养质量的提升需要直面现阶段博士生导学关系现状,探索影响导学关系的关键因素,强调师生双主体的交互机制,凸显导学关系建构在培养质量形成中的作用。

学界关于导学关系的研究成果颇丰。有研究认

收稿日期: 2026-01-15

作者简介: 杨院(1984－),男,内蒙古临河人,天津大学教育学院教授。
任浙鑫(2001－),女,吉林省吉林市人,天津大学教育学院硕士研究生。
张立迁(1983－),男,河南濮阳人,天津大学发展规划处(学科建设办公室)副研究员,通讯作者。

基金项目: 天津市教委社会科学重大课题“研究生教育高质量发展视域下天津市导师队伍建设提升机制及实现路径研究”(2023JWZD06)

为,导学关系是以导师为主导,以研究生为主体,二者双向互动形成的关系,贯穿于研究生教育全过程。[4]部分学者聚焦于博士生导学关系研究,他们认为博士生导学关系是双方在学术指导和交往互动过程中形成的,以实现教育任务为目的,以伦理身份为基础[5],以制度规范为保障[6],以情感交互为纽带的主体间性的导学关系[7]。理想的导学关系应实现从主客体关系向主体间性关系的转向[8],达到一种"理性的亲密"关系状态,即师生共同探索创造的共性形态[9]。但是也有研究认为博士生导学关系存在诸多问题,主要表现为:法律意义上权利义务关系失衡,经济意义上生产劳动关系异化,伦理意义上辈分次序关系失范,哲学意义上认识与实践关系失度。[10]此外,还有一些研究从导学关系异化、导师行为失范等方面探讨博士生导学关系存在的问题。[11]除了对导学关系本质及问题的探讨以外,大量的研究聚焦于其影响因素的分析。导学关系受到博士生与导师的个体因素、博士生培养的环境因素等多重影响,如博士生的学习投入[12]、自我效能感、团队支持、经济与报酬,导师的指导行为[13]、指导模式[14]、导学互动[15]等。

总体而言,已有关于博士生导学关系的探讨较为丰富,但是也存在有待深入探索之处。导学关系既是一个抽象的理性范畴,更是一个导师与学生二元交互的实践过程,这种实践活动嵌入于特定的教学情境之中,以若干教学活动作为表现形式,并在师生的二元交互过程中建构、发展及升华。本研究在教学情境下审视和探讨博士生导学关系,立足于师生间的教学互动,并以师生主体间性及二元交互建构的视角深入审视博士生导学关系的优化与升华问题。具体而言,以导师和学生的教学互动为基础,基于导师和学生双主体视角收集数据及探索导学关系相关问题,并在导学对话中进行结论提炼与理论升华。具体从以下三个方面展开:第一,从导师与学生双主体视角审视博士生导学关系现状;第二,从导师和学生双主体视角出发,探索教学情境中导学关系的影响因素;第三,基于研究结果,立足师生间的教学互动,在导学对话及师生二元交互中形成研究结论并提出导学关系的优化建议。

二、研究设计

(一)研究方法

本研究的数据来源于2022年天津大学"博士研究生培养质量调查及对策研究"项目,调查对象包括在读博士生和博士生导师,调查采用李克特六级量表,博士生调查问卷的变量见表1,博士生导师调查问卷的变量见表2。在本研究中,分别立足博士生与博士生导师的双主体数据进行分析,博士生导学关系满意度均为因变量。在对博士生的导学关系满意度影响因素的模型建构中,指导效果、指导内容、导学互动及师德师风作为自变量;在对博士生导师的导学关系满意度的模型建构中,指导效果、指导频率、资源支持、指导内容、指导经验等作为自变量。

研究使用SPSS 23.0数据分析工具,首先分析当前博士生导学关系满意度现状;其次,运用单因素方差检验分析了导学关系满意度在不同学科、指导方式上的差异;再次,运用多元线性回归法分析影响博士生导学关系满意度的因素,并将博士生与博士生导师的数据进行分析与比较;最后,综合分析当前博士生导学关系现状及其影响因素。

表1 在读博士生问卷变量选择及变量释义

变量		变量释义
因变量		
博士生导学关系满意度		整体而言,我对自己的导学关系比较满意(1非常不同意~6非常同意)
自变量		
指导效果		整体而言,我对导师(组)的指导效果比较满意(1非常不同意~6非常同意)
指导内容	思政引领	除了科研指导外,导师还会给我很多世界观、人生观、价值观方面的引导(1非常不同意~6非常同意)
	就业指导	除了科研指导外,导师还会给我提供职业指导和就业帮助(1非常不同意~6非常同意)
	科研指导	导师会给我们科研方面的指导(1非常不同意~6非常同意)
导学互动	学术交流	我主动与导师交流科研中遇到的问题(1非常不同意~6非常同意)
	因材施教	我的导师懂得如何根据个体差异指导学生(1非常不同意~6非常同意)
师德师风		我的导师具有教师应有的道德品质(1非常不同意~6非常同意)

表 2　博士生导师问卷变量选择及变量释义

变量		变量释义
因变量		
博士生导学关系满意度		整体而言,我对自己的导学关系比较满意(1 非常不同意～6 非常同意)
自变量		
指导效果		整体而言,我对自己的学生指导效果比较满意(1 非常不同意～6 非常同意)
指导频率		一般而言,我每周至少会指导学生一次(1 非常不同意～6 非常同意)
资源支持	就业支持	对于即将毕业的学生,我会尽可能为他们提供就业机会或推荐工作(1 非常不同意～6 非常同意)
	学术支持	我会尽可能的为学生提供发展机会和平台,如资助学生参加学术会议、与学术界同行交流等(1 非常不同意～6 非常同意)
指导内容	思想引领	除学术指导以外,我也非常注重对学生价值观、世界观和人生观的方面的指导和引导(1 非常不同意～6 非常同意)
	就业引导	除学术指导以外,我也非常注重对学生职业指导与就业帮助方面的指导和引导(1 非常不同意～6 非常同意)
指导经验		我指导博士生的年限是(1=5 年以下,2=5～10 年,3=11～20 年,4=21～30 年,5=31～40 年,6=40 年以上)

(二)样本分布

本次调查在抽样设计上采取分层随机抽样的方式,以尽量保证调查样本的代表性。在读博士生有效数据 26343 份,样本涵盖不同的性别、学科门类、入学方式、指导形式等,样本具体分布情况如表 3 所示。其中,性别上,男博士生占比 53.00%,女博士生占比 47.00%;在学科分布上,一般认为人类具有三大知识体系,自然科学、社会科学、人文科学。[16]因此,将调查样本的学科类别划分为人文学科类 7.38%、社会学科类 22.80%、自然科学类 69.79%,军事学 0.03%。

博士生导师的调查问卷共回收有效样本 6200 份,样本涵盖性别、年龄、学科类别、指导年限等,样本具体分布情况如表 4 所示。

表 3　参与调查的在读博士生样本表

指标	类型		*N*	百分比%	
性别	男		13953	53.00%	
	女		12390	47.00%	
学科类别	人文学科类	哲学	387	1.47%	7.38%
		文学	814	4.09%	
		艺术学	201	0.76%	
		历史学	278	1.06%	
	社会学科类	经济学	873	5.54%	22.80%
		法学	1550	6.82%	
		教育学	518	3.97%	
		管理学	1625	6.47%	
	自然学科类	理学	5965	22.50%	69.79%
		工学	9556	36.38%	
		农学	1243	4.72%	
		医学	1599	6.19%	
	军事学		8	0.03%	

续表 3 参与调查的在读博士生样本表

指标	类型	*N*	百分比%
入学方式	普通招考	16166	61.37%
	直接攻博	2888	10.96%
	硕博连读	7289	27.67%
指导形式	独立导师	19957	75.51%
	导师组	3956	15.02%
	正副导师	2430	8.22%
	其他	594	2.25%

表 4 参与调查的博士生导师样本结构表

指标	类型		*N*	百分比%	
性别	男		4612	74.4%	
	女		1588	25.6%	
年龄	30 岁以下		12	0.2%	
	30～35 岁		334	5.4%	
	36～40 岁		990	16.0%	
	41～45 岁		1378	22.2%	
	46～50 岁		1160	18.7%	
	51～55 岁		1038	16.7%	
	56～60 岁		1003	16.2%	
	60 岁以上		285	4.6%	
学科类别	人文科学类	哲学	47	0.7%	5.4%
		文学	146	2.3%	
		历史学	60	1.0%	
		艺术学	84	1.4%	
	社会科学类	经济学	184	3.0%	14.6%
		法学	310	5.0%	
		教育学	96	1.5%	
		管理学	317	5.1%	
	自然科学类	理学	1313	21.2%	21.2%
		工学	2443	39.4%	58.7%
		农学	222	3.6%	
		医学	973	15.7%	
	军事学		5	0.1%	0.1%
指导博士生年限	5 年以下		2948	47.5%	
	5～10 年		1666	26.9%	
	11～20 年		1346	21.7%	
	21～30 年		222	3.6%	
	31～40 年		12	0.2%	
	40 年以上		6	0.1%	

三、研究结果

（一）导学关系的现状呈现

从博士生和导师双主体视角分析导学关系的整体满意度情况见图 1。可以看出，有 71.8%的博士生和 85.9%的博士生导师对他们的导学关系持非常满意或较满意态度。其中，48.2%的博士生和 46.0%的导师表示非常满意，5.9%的博士生和 0.7%的博士生导师对导学关系表现出负向情绪。可见，当前博士生导学关系总体较好，但是博士生群体与导师群体对于导学关系的满意度略有差异，导师群体对于导学关系的满意度略高于博士生群体。

在分析博士生和导师对导学关系整体满意度的基础上，进一步基于性别、学科及指导形式等变量进行导学关系满意度的差异检验。对不同性别博士生和博士生导师导学关系满意度水平做独立样本 T 检验可知（见表 5），博士生群体中不同性别间的导学关系满意度存在显著差异（$p<0.05$），女性博士生的满意度要高于男性博士生的满意度；博士生导师群体中不同性别间的导学关系满意度无统计学差异（$p>0.05$）。因此，在后续多因素线性回归分析中，将剔除博士生导师性别的影响因素。

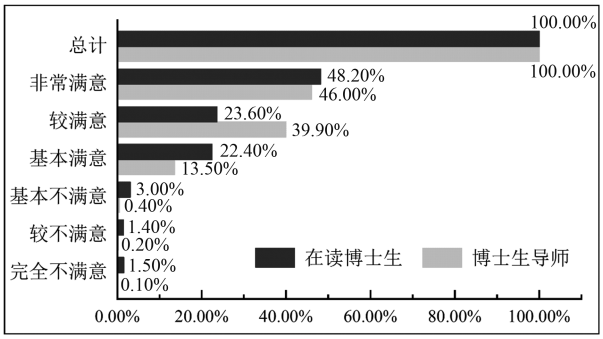

图 1　在读博士生和博士生导师对于导学关系现状调查

表 5　导学关系在不同性别中的独立样本 T 检验

	性别	个案数	平均值（标准偏差）	t	p	差异
博士生	A. 男性	13953	5.08（1.111）	−2.960	0.003	男性＜女性
	B. 女性	12390	5.12（1.060）			
博士生导师	A. 男性	4612	5.30（0.736）	−1.232	0.218	男性＜女性
	B. 女性	1588	5.33（0.749）			

对各学科博士生导学关系满意度水平做单因素方差分析和事后检验可知（见表 6），博士生数据方差检验得出 $F=38.328$，显著性为 0.000；博士生导师数据方差检验得出 $F=2.04$，显著性为 0.018，两组数据的显著性皆小于 0.05。从博士生的视角而言人文社科类博士生导学关系融洽的比例最高，而理工类及医学类博士生导学关系的融洽比例最低；从博士生导师的视角而言，不同学科导师对于当前的导学关系满意度普遍较高。

此外，对不同指导形式下博士生导学关系进行差异性检验结果表明（见表 7），不同的指导形式下导学关系满意度具有显著差异。在博士生视角下，独立指导形式下的导学关系满意度最高。通过事后比较发现，正副导师指导的博士生导学关系满意度低于独立指导和导师组指导的博士生和导师。而在博士生导师视角下，导师组指导形式的导学关系满意度最高。

（二）导学关系的影响因素分析

1. 博士生视角下导学关系的影响因素

为探讨博士生视角下导学关系的影响因素，本研究采用多元线性回归法进行分析，得到线性回归模型（见表 8）。其中标准化系数 Beta 表明了他们之间的影响程度，同时对模型拟合情况 VIF 值进行了分析，模型中所有变量各观测值之间不存在多重共线性关系，R^2 为 0.819，表示模型解释了 81.9%的方差，F 值为 5936.806，P 值小于 0.001，表明模型整体非常显著，且拟合较好，由此可以得出以下结论。

第一，导师的指导效果（$\beta=0.457$，$p<0.001$）对导学关系满意度的正向影响最大。从表 8 中可以看出，与其他因素相比，导师指导效果的标准化系数远高于其他因素。因此，导师指导效果是影响博士生导学关系满意度的最重要因素，即博士生对导师指导效果认同度越高，则导学关系满意度越高。第二，导师个人的师德师风（$\beta=0.196$，$p<0.001$）对导学关系满意度有显著正向影响。在上述回归模型中，除了指导效果以外，导师的师德师风对于导学关系满意度的影响最大。第三，导师的指导内容对导

学关系满意度有显著正向影响,其中思政引领(β=0.110,p<0.001)的数值显著高于同维度下的就业指导(β=0.060,p<0.001)与科研指导(β=0.036,p<0.001)。第四,在导学互动层面,博士生与导师的交流互动(β=0.022,p<0.001)和因材施教(β=0.084,p<0.001)也对导学关系满意度具有显著正向影响。

综上所述,博士生视角下,指导效果与导师个人的师德师风对于导学关系满意度的影响最大,而指导内容和导学互动对导学关系满意度的影响相对较小;在指导内容中,思政引领的影响又相对较高,而在导学互动中因材施教的影响相对较高。

表 6 导学关系在不同学科中的 ANOVA 检验

学科	在读博士生		博士生导师	
	N	*M*+*SD*	*N*	*M*+*SD*
哲学(A)	387	5.49±0.909	47	5.11±0.840
经济学(B)	873	5.21±1.014	184	5.34±0.691
法学(C)	1550	5.39±0.974	310	5.27±0.75
教育学(D)	518	5.19±1.126	96	5.29±0.753
文学(E)	814	5.43±0.914	146	5.31±0.757
历史学(F)	278	5.37±0.948	60	5.23±0.851
理学(G)	5965	4.96±1.135	1313	5.25±0.753
工学(H)	9556	5.03±1.098	2443	5.32±0.725
农学(I)	1243	5.17±1.014	222	5.34±0.704
医学(J)	1599	5.04±1.127	973	5.35±0.768
军事学(K)	8	5.50±0.926	5	5.00±0.000
管理学(L)	1625	5.13±1.068	317	5.32±0.724
艺术学(M)	201	5.55±0.894	84	5.48±0.591
总计	24617	5.09±1.092	6200	5.31±0.74
F	38.328**		2.04**	
LSD 事后检验	M>A>K>E>C>F>B>D>I>L>J>H>G		M>J>B>I>L>H>E>D>C>G>F>A>K	

注:* p<0.05,** p<0.01。

表 7 不同指导形式在导学关系满意度上的 ANOVA 检验

指导形式	在读博士生		博士生导师	
	N	*M*+*SD*	*N*	*M*+*SD*
独立导师(A)	19957	5.12±1.091	4053	5.29±0.753
导师组(B)	3956	5.07±1.032	1659	5.35±0.710
正副导师(C)	2430	4.98±1.138	488	5.27±0.719
F	16.972**		4.460*	
LSD 事后检验	A>B>C		B>A>C	

注:* p<0.05,** p<0.01。

表 8　博士生视角下各维度对导学关系满意度的回归模型（$N=26343$）

模型			非标准化系数		标准化系数 Beta	t	显著性	VIF
			B	标准错误				
（常量）			0.166	0.021		7.856	0.000	
自变量	指导效果		0.457	0.005	0.477	83.816	0.000	4.701
	师德师风		0.196	0.005	0.174	39.744	0.000	2.777
	指导内容	思政引领	0.110	0.005	0.120	21.106	0.000	4.693
		就业指导	0.060	0.005	0.069	12.791	0.000	4.266
		科研指导	0.036	0.005	0.036	6.651	0.000	4.166
	导学互动	学术交流	0.022	0.005	0.022	4.311	0.000	3.679
		因材施教	0.084	0.005	0.091	16.390	0.000	4.444
控制变量	性别	男性	0.015	0.006	0.007	2.557	0.011	1.061
		女性	0					
	学科门类	哲学	0.007	0.025	0.001	0.275	0.783	1.083
		经济学	−0.009	0.017	−0.001	−0.497	0.619	1.18
		文学	0.003	0.018	0	0.158	0.874	1.174
		历史学	0.025	0.029	0.002	0.881	0.378	1.06
		理学	−0.012	0.01	−0.005	−1.278	0.201	1.977
		工学	0.019	0.009	0.009	2.173	0.03	2.255
		农学	0.005	0.015	0.001	0.333	0.739	1.256
		医学	−0.023	0.014	−0.005	−1.685	0.092	1.33
		军事学	0.205	0.164	0.003	1.251	0.211	1.002
		管理学	−0.001	0.014	0	−0.071	0.943	1.327
		艺术学	0					
	指导方式	独立导师	0.024	0.01	0.009	2.358	0.018	2.285
		导师组	0.007	0.012	0.002	0.614	0.539	2.244
		正副导师	0					
R^2			0.819					
F			5936.806					
p			＜0.001					
因变量：导学关系满意度								

注：法学、教育学是常量或缺失相关性，从分析中剔除这些变量。

2. 博士生导师视角下导学关系的影响因素

本研究对博士生导师视角下的导学关系进行了多元线性回归分析（见表 9），回归系数 Beta 表明了各维度对导学关系的影响程度，此模型 R^2 为 0.48，F 值为 271.113，P 值小于 0.001，表明模型整体非常显著，同时对模型拟合情况 VIF 值进行了分析，模型不存在共线性问题，模型拟合良好。由此可以得出以下结论：

第一，博士生的指导效果（$\beta=0.511$，$p<0.001$）对导学关系满意度的正向影响最大。从表 9 可知，相比于其他因素的标准化系数，指导效果的标准化系数最大，而且远大于其他标准化系数。第二，

导师对博士生的思政引领($\beta=0.092$,$p<0.001$)、就业指导($\beta=0.029$,$p<0.05$)等指导内容也对导学关系满意度具有正向影响。第三,导师的学术资源($\beta=0.107$,$p<0.001$)、就业支持($\beta=0.040$,$p<0.001$)等也对导学关系满意度具有正向影响。第四,导师的指导频率($\beta=0.044$,$p<0.001$)、指导经验($\beta=0.020$,$p<0.05$)也对导学关系满意度具有正向影响。

总体而言,在博士生导师视角下,指导效果对导学关系满意度的影响最大,指导过程中学术支持和思政引领对于导学关系满意度的影响较大,而指导频率与指导经验则影响较小。

表 9 博士生导师视角下各维度对导学关系满意度的回归模型估计($N=6200$)

模型			非标准化系数		标准化系数 Beta	t	显著性	VIF
			B	标准错误				
(常量)			1.146	0.089		12.814	0.000	
自变量	指导效果		0.511	0.010	0.531	50.824	0.000	1.297
	指导频率		0.044	0.009	0.051	4.781	0.000	1.361
	指导经验		0.020	0.008	0.025	2.719	0.007	1.028
	指导内容	思政引领	0.092	0.012	0.095	7.545	0.000	1.881
		就业指导	0.029	0.010	0.037	3.031	0.002	1.739
	资源支持	学术支持	0.107	0.013	0.104	8.057	0.000	1.963
		就业支持	0.040	0.011	0.045	3.603	0.000	1.887
控制变量	学科门类	哲学	−0.11	0.098	−0.013	−1.131	0.258	1.552
		经济学	−0.032	0.071	−0.007	−0.449	0.653	3.106
		法学	−0.081	0.066	−0.024	−1.238	0.216	4.465
		教育学	−0.112	0.08	−0.019	−1.395	0.163	2.117
		文学	−0.095	0.073	−0.019	−1.293	0.196	2.676
		历史学	−0.092	0.09	−0.012	−1.013	0.311	1.7
		理学	−0.18	0.06	−0.1	−2.988	0.003	13.211
		工学	−0.164	0.06	−0.108	−2.743	0.006	18.419
		农学	−0.16	0.069	−0.04	−2.324	0.02	3.544
		医学	−0.114	0.061	−0.056	−1.855	0.064	10.816
		军事学	−0.109	0.246	−0.004	−0.444	0.657	1.061
		管理学	−0.128	0.066	−0.038	−1.947	0.052	4.551
		艺术学	0					
	指导方式	独立导师	−0.011	0.016	−0.007	−0.689	0.491	1.307
		导师组	−0.029	0.028	−0.011	−1.052	0.293	1.225
		正副导师	0					
R^2			0.48					
F			271.113					
p			<0.001					
因变量:导学关系满意度								

四、研究结论与建议

(一)研究结论

立足于教学情境,对博士生及导师双主体视角下导学关系满意度的现状及影响因素进行分析,形成以下研究结论:

第一,博士生导学关系满意度总体较好,但是博士生对于导学关系满意度的认同感低于导师对于导学关系满意度的认同感。

博士生导师对于导学关系的满意度高于博士生,85.9%的博士生导师和71.8%的博士生对导学关系呈正向评价;博士生对导学关系的不满意比例高于导师群体,5.9%的博士生和0.7%的博士生导师对导学关系呈现负面评价。概言之,博士生对于导学关系的满意度要差于博士生导师对于导学关系的满意度,而博士生导师所认为的导学关系满意度高于博士生视角下导学关系的满意度,这在一定程度上为导学冲突或者导学矛盾埋下了隐患,或者说导师不认为导学关系有矛盾或者冲突,但是学生却产生了对导学关系的不满。

第二,不同学科及指导形式下,博士生导师与博士生对于导学关系的满意度存在差异。

就学科而言,一方面,不同学科由于知识属性、指导方式等差异产生了导学关系满意度差异,人文艺术学科的导学关系满意度较高,而理工医学科的导学关系满意度较低。另一方面,同一学科中,博士生导师与博士生的导学关系满意度产生了较大的差异。从数据分析可以看出,理学、工学、医学博士生和导师的导学关系满意度差异较大,导师对于导学关系的满意度要明显高于博士生的导学关系满意度,而人文社科博士生和导师的导学关系满意度差异较小。从而,更进一步而言,理学、工学、医学学科导学关系存在的潜在矛盾和冲突要高于其他学科。

就指导形式而言,从博士生视角来看,独立指导形式下的导学关系满意度最高,而在博士生导师视角下,导师组指导形式的导学满意度最高。换言之,博士生对于独立指导下的导学关系满意度认同感更高;而对于导师而言,组建导师组来指导学生的导学关系满意度更高。可能由于博士生更认同独立指导的明确责任人,而导师则认为科研团队或者导师团队分工指导更容易解决研究难题或项目难题,博士生与导师的立场以及对于指导的深层逻辑认知存在差异。但是,这为导学关系的潜在矛盾与冲突埋下了隐患。

第三,指导效果与指导过程中的人本因素对导学关系满意度的影响较大,并且指导效果的影响最大。

通过实证分析发现,指导效果是影响导学关系满意度的最主要因素,其次为导师的师德师风及思政引领等人本因素。从博士生视角而言,指导效果与导师师德是最重要的影响因素。思政引领、就业指导以及科研指导等指导内容的影响较小,学术交流及因材施教等导学互动的影响也较小。进一步而言,在指导过程的各因素中,学生所感知的思政引领与因材施教等人本因素对于导学关系的满意度影响大于其他过程因素。从博士生导师的视角而言,指导效果是最重要的影响因素。指导频率与指导经验对于导学关系满意度的影响较小;就业指导与就业支持对导学关系满意度的影响也较小;相对而言,在指导过程要素中,思政引领和学术支持对于导学关系满意度的影响较大。

综合而言,指导效果是影响导学关系满意度的最主要因素,师德次之,而指导过程的各要素对于导学关系满意度的影响则较小。而在指导过程各要素中,思政引领、因材施教等人本因素则对导学关系满意度的影响相对较大,导师与博士生是具有共识的;而学术支持及指导的影响存在师生认知差异,导师对其影响导学关系满意度的认同感更高。

(二)研究建议

博士生教育中,导师负责制具体表现为导师与博士生主体间教学相长的关系。作为教育活动的共同主体,导师与博士生在指导过程中体现着一种辩证的导学关系。[17]和谐的导学关系既是博士生教育内部的主题,也是社会所关注的话题。但是,不应该脱离立德树人孤立地审视导学关系,导学关系应该放在教学情境下考量,基于研究结论形成以下研究建议。

第一,需重视博士生与导师对于导学关系满意度认同感差异背后的导学矛盾隐患。研究发现,导学关系满意度整体情况较好,但是博士生与导师对于导学关系满意度的认同感存在差异。导师对于导学关系的满意度要明显高于博士生,并且这种差异在理学、工学和医学等学科中的更为明显和突出。因此,需高度重视满意度认同感差异背后的隐性导学矛盾,将矛盾和冲突解决于萌芽状态。其中,尤其要重视理学、工学和医学领域存在的隐性导学矛盾,通过开展导师培训、构建相关沟通机制,帮助导师准

确把握博士生真实的学习及心理状态,沟通彼此之间的认同感偏差,以构建和谐的导学关系[18]。此外,对于学生指导形式而言,尤其要引导以导师组形式指导学生的导师,明确导师组的分工及指导职责,避免出现理论上导师组共同指导而现实中导师组内部成员互相推诿及权责利不明等问题,提前将导学矛盾及冲突隐患化解。

第二,以指导效果提升为核心提升导学关系满意度。在教学情境下,博士生导学关系的优化应围绕指导效果的提升展开,从而夯实导学关系育人根本。一方面,针对不同学科的特点和差异,实施差异化、特色化指导以提升指导效果。对于人文社科类学科博士生,其导学关系是以互动和对话为基础的,更适合"协商秩序"的指导活动[19]。因此,在教学情境中应鼓励导师与人文社科博士生开展更多的学术讨论和思想交流活动。而在"技术理性"教育模式下,自然科学类学科中博士生导学关系则是在任务指导、技术优化、经验传授中形成的。在自然科学类学科博士生培养中,学术指导需依托高水平科研项目及充足的学术资源进行[20]。另一方面,要注重发挥博士生自身的主体性。博士生教育是以高深知识生产及创新为核心的教育活动,导师的指导及学术支持等只能提供一种外在的支撑,是指导效果产生的必要条件而非充分条件,如前述研究发现一样,导师的指导内容、指导频率及导学交流互动对于导学关系满意度的影响较小,这些指导活动只有通过博士生主体性才能发挥作用。这就需要通过打造实验室文化、营造良好的学术氛围以及优化学位授予标准等方式充分发挥博士生的主体性,将导学关系满意度嵌入高水平指导效果的形成中,反过来以高水平指导效果提升和升华导学关系,推动博士生教育向更高水平发展。

第三,强化人本因素以提升导学关系满意度。相对于指导效果,指导过程的各因素对于导学关系满意度的影响较小,但是指导过程中的思政引导、因材施教以及导师师德等人本因素对导学关系满意度的影响大于学术指导和就业指导的影响。因此,提升导学关系满意度需着重在指导过程中强化人本因素。一方面,需着力提升导师的品德及政治站位。导师作为提升博士生教育质量的核心力量,应以教育家精神为引领,倾力锤炼朴素的政治涵养、稳健的职业操守、精进的教学能力、高阶的专业素养、饱满的人格魅力和高尚的价值追求,以与其高预期的社会角色和国家要求相适应[21]。在教学与培养过程中,导师要以更高的政治站位,深刻把握并践行新时代教育家精神,既要做学业导师,又要做人生导师,实现"经师"和"人师"的有机统一[22]。需不断优化博士生导师培训及育人能力提升体系建设,加强博士生导师的道德素养与政治素质培养,使其引领博士生树立正确的价值取向和良好的道德品行,推动导学关系向更高层次升华。另一方面,导师需加强对博士生的人文关怀与思政引领。伴随人工智能技术的迅速发展,导师对于学生的指导更需从科学世界扩展至生活世界,导学关系不仅是知识分享与科研经验的传递关系,也应该是思想传承与人生经验的互动关系。导师对学生的指导不仅仅是学术指导,更应该是对人的指导与关怀。对此,导师在博士生科研过程中,不但要重视对学术能力的指导,也应关注博士生的心理健康,在生活中给予学生充分的信心和情感支持[23],在职业发展上引导其树立正确的择业观念[24]。在此过程中,博士生也能不断强化成长发展的主体性,主动在导师的指导下"做更好的自己"[25]。

参考文献:

[1] 中华人民共和国中央人民政府. 中共中央国务院印发《教育强国建设规划纲要(2024-2035 年)》[EB/0L]. [2025-01-19]. https://afffg612582a24b0842f6suuObpbcpnofc6fuOfgfy. eds. tju. edu. cn/zhen gce/202501/content_6999913. htm.

[2] Overall N C, Deane K L, Peterson E R. Promoting doctoral students' research self-efficacy: Combining academic guidance with autonomy support [J]. Higher Education Research & Development, 2011, 30(6): 791-805.

[3] 牟晖,武立勋,徐淑贤. 和谐视域下研究生导学关系构建浅析[J]. 思想教育研究,2014(5):72-74.

[4] 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.

[5] 张世昌,张博. 当代研究生师生伦理关系异化之追问[J]. 研究生教育研究,2021(2): 30-35,81.

[6] 杜静,常海洋. 博士生导学关系中交往理性的缺失与回归[J]. 学位与研究生教育,2022(4):28-35.

[7] 施鹏,张宇. 论研究生教育中和谐师生关系及其构建路径[J]. 学位与研究生教育,2015(5):37-41.

[8] 赵士发,李春晓. 新时代语境下理想研究生师生关系的构建[J]. 研究生教育研究,2020(1):27-32.

[9] 宋成. 研究生教育中的导学关系:影响因素与对策构建[J]. 学位与研究生教育,2021(3):9-14.

[10] 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.

[11] 张悦，段鑫星. 规训视角下研究生导学关系的异化及修复[J]. 研究生教育研究，2023(4)：20-28.
[12] 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.
[13] 宁昕. 导师指导对博士生教育经历满意度的影响研究[J]. 学位与研究生教育，2020(8)：37-42.
[14] 杜静，王江海，常海洋. 究竟是什么影响了导学关系——我国博士生导学关系影响因素调查研究[J]. 教育学术月刊，2022(1)：43-50.
[15] 周晔，张锐，刘鑫. “共在”中的“差异”：师生视角下的导师与研究生关系研究——基于甘肃省高校的调查[J]. 研究生教育研究，2023(6)：52-62.
[16] 李醒民. 知识的三大部类：自然科学、社会科学和人文学科[J]. 学术界，2012(8)：5-33，286.
[17] 王江海，常海洋，杜静. 导学关系基本问题研究述评：本质、类型与影响因素[J]. 研究生教育研究，2024(2)：93-100.
[18] 李澄锋，陈洪捷. 主动选择导师何以重要——选择导师的主动性对博士生指导效果的调节效应[J]. 高等教育研究，2021，42(4)：73-83.
[19] 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.
[20] 谢鑫，陈洪捷，沈文钦. 学术训练环境对博士生科研能力增值的影响——基于学科差异的视角[J]. 研究生教育研究，2023(4)：1-11.
[21] 张海生，李立国. 教育学博士生学术规训中的导生互动：体验图景、关系类型及其实践转化[J]. 学位与研究生教育，2025(4)：64-77.
[22] 周江林. 教育家精神引领研究生导师队伍高质量发展的价值与进路[J]. 学位与研究生教育，2025(3)：6-12.
[23] 赵世奎，邹齐家，吴雪姣. 博士生导学关系的内涵、建构与异化[J]. 学位与研究生教育，2025(1)：47-54.
[24] 李永刚，方亚丽. 理工科博士生级联指导模式比学徒指导模式更有效吗——基于全国研究生院高校博士生的实证研究[J]. 研究生教育研究，2021(6)：42-50.
[25] 李金林. 导学关系解困：新时代建构策略[J]. 中国高等教育，2025(6)：57-59.

Factors Influencing Satisfaction with Doctoral Supervisor-Student Relationship in Teaching Contexts and Optimization Suggestions for Enhancing the Relationship: Based on the Dual-Subject Perspective of Both Doctoral Students and Supervisors

YANG Yuan[a], REN Zhexin[a], ZHANG Liqian[b]

(*a. School of Education; b. Development Planning Office (Discipline Construction Office), Tianjin University, Tianjin* 300354, *China*)

Abstract: The academic supervisor-student relationship is a core topic in improving doctoral educationquality. Based on the teaching context and from the perspectives of both doctoral students and supervisors, this study explores the current satisfaction levels of the doctoral supervisor-student relationship and its influencing factors, using sample data from 26343 enrolled doctoral students and 6200 doctoral supervisors. The research finds that the overall satisfaction with the doctoral supervisor-student relationship is generally positive, but doctoral students' perception of this satisfaction is lower than that of supervisors, especially in disciplines such as science, engineering, and medicine. From the perspective of doctoral students, the satisfaction scores with the supervisor-student relationship are highest in the individual supervision, while from the perspective of doctoral supervisors, the satisfaction scoresare highest in the team supervision. Supervision effectiveness is the most critical factor affecting satisfaction with the relationship. Among all factors in the supervision process, person-focused factors, such as supervisors' ethics and ideological, political guidance, exert a stronger influence on satisfaction with the doctoral supervisor-studentrelationship than those with academic guidance and career counselling. Therefore, this paper suggests that it is necessary to pay attention to the latent conflicts and underlying risks within the supervisor-student relationship stemming from the discrepancies in perceived satisfaction among doctoral students and supervisors, with the focus on the disciplines of science, engineering and medicine, particularly, on improving the supervision effectivenessas the core to enhance satisfaction with the relationship, and to further strengthen the supervisors' professional ethics cultivation and person-focused factors such as student-centered care and ideological and political guidance during the entire supervision process.

Keywords: satisfaction with supervisor-student relationship; doctoral education; guidance effect; teaching context; dual-subject perspective