

DOI:10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2025.06.02 CSTR:32289.14.yjsjy2011.2025.06.02

自我决定理论视域下和谐 导学关系模式构建研究

张志华^{1a,2}, 仲露^{1a}, 季凯^{1b,3}

(1. 南京邮电大学 a. 教育科学与技术学院; b. 教学质量监控与评估中心, 南京 210023;
2. 南京晓庄学院 院长办公室, 南京 211171; 3. 南京师范大学 教育科学学院, 南京 210023)

摘要: 和谐导学关系是建设高质量研究生教育体系的关键因素,其本质是一种双主体参与、双向调节、共生成长的师生关系。面对时有发生导学冲突、矛盾等异化现象,亟须转变传统“制度结构—角色行为”的外显式导学关系模式,建构“心理动机—和谐关系”的内驱式导学关系模式。自我决定理论为揭示主体内在需求提供了心理学分析框架,基于自主需要促进个体内在动机生成,能力需要增强自我效能感和胜任感,归属需要增强认同感与情感联结,进而形成和谐导学关系模式。从个体、学习、关系视角出发,通过促进创新创造能力转化,构筑学术研究和场域,建立沟通交流稳固通道,推动和谐导学关系转化与生成,为研究生教育高质量发展提供可行路径。

关键词: 导师; 研究生; 导学关系; 自我决定理论; 研究生教育

中图分类号: G643

文献标识码: A

文章编号: 2095-1663(2025)06-0012-07

一、引言

随着我国高等教育的普及和发展,导学关系成为新时代研究生教育的核心主题。构建和谐的导学关系,是实现研究生教育高质量发展的首要前提^[1]。党的二十大报告指出:“教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑。”^[2] 高等教育承担着培养高层次人才和推动创新创造的历史使命。教育部最新统计资料显示,2000年,我国在学研究生数为30.12万人,到2024年跃升至409.54万人,其数量规模是24年前的14倍^[3],导师规模也有所扩大,2022年普通高校研究生指导教师数为62.5万人,是2000年的7倍^[4],目前,我国的研究生

教育规模已位居世界前列。导师是研究生培养的第一责任人,导师与研究生因教育培养而形成的导学关系贯穿于研究生教育的始终,其和谐程度会影响研究生的培养质量。近年来,教育部印发《研究生导师指导行为准则》等文件,对导师的职责履行和行为规范作出明确要求。但是,导师与学生之间的“导学矛盾”仍屡见不鲜,“导学纠纷”时有发生^[5]。鉴于此,探析导学关系深层次内涵,精准施策,构建和谐导学关系,对于提高研究生培养质量具有重大现实意义。

二、问题提出

随着全球化的深入和科技的进步,导学关系也在不断演变和发展。导师制最早起源于14世纪牛

收稿日期: 2025-05-09

作者简介: 张志华(1970—),男,四川大竹人,南京邮电大学教育科学与技术学院教授,南京晓庄学院院长,博士,通讯作者。

仲露(1997—),女,甘肃酒泉人,南京邮电大学教育科学与技术学院硕士研究生。

季凯(1996—),男,江苏泰兴人,南京邮电大学教学质量监控与评估中心助理研究员,南京师范大学教育科学学院博士研究生。

基金项目: 江苏省教育科学“十四五”规划重大研究课题“人工智能与教育变革研究”(A/2021/04)

津大学的教学模式。近现代以来,随着研究生教育规模的扩大,教学模式不断演进,形成了现代意义上的导师制。由于不同国家在研究生培养的理念和模式上展现出各自的特色,导师与学生的关系逐渐演化出多样的形态。国外导学关系侧重于指导与合作,如德国的导学关系更倾向于传统的“师徒”关系模式,强调导师对学生的全面指导和学术传承;美国的导学关系倾向于“合作伙伴”关系模式,强调导师与学生之间的平等互动和共同研究,导学关系转变为一种独特的合作伙伴和同事间的平等关系^[6]。国内导学关系模式既有对西方相关理念的发展,也有对中国本土文化特征的融合,主要包括以下几种:第一,权威型关系模式。这一模式强调导师在研究过程中的主导作用,研究生在学术路径选择、研究进程安排中依赖导师,缺乏自主参与空间,容易使二者形成“学术父权”色彩的师徒关系^[7]或雇佣关系^[8]。第二,合作型关系模式。该模式主张师生共同参与、平等互动,强调协作研究与学术共同体的构建,即指导与被指导关系^[9]、合作伙伴关系^[10]。第三,自主引导型关系模式。该模式主张关注学生的主体地位,由学生主导研究方向,导师扮演资源提供者与方法引导者的角色^[11]。此外,还有部分研究提出“混合型”导学关系模式,试图综合不同模式的优势,形成适配性较强的指导关系^[12]。

无论何种导学关系模式,都以导学关系达到某种“和谐”状态为核心诉求,不同之处在于权威型关系模式是以导师为中心建构的“和谐”关系,合作型关系模式是基于合作状态建构的“和谐”关系,自主引导型关系模式是以学生为中心建构的“和谐”关系。然而,“和谐”的导学关系不仅是一种形式上的师生合作状态,更是一种建立在心灵相通、动机共振与情感共鸣基础上的人际互动共同体,包括结构上的动态平衡、关系上的信任联结、目标上的共同成长等特征。现有研究对上述问题关注不足:一是多数研究聚焦导学结构与行为层面,较少从深层次心理机制角度解释导学互动过程,虽有研究以心理契约为视角分析导学关系异化问题^[13],但并未进一步解释其背后动机成因;二是研究范式仍以“制度分析”“行为互动”为主,这类研究通过调查导学关系现状或满意度,指出其存在的矛盾与问题,如生硬的制度关系以及无法调和的僵持矛盾等^[14],抑或双方权利义务的不对等、评价体系的不对称以及自身定位的不清晰,由此导致双方关系异化,改进略显被

动^[15-18],缺乏对“个体动机”“心理需求”“主观能动性”的系统建模;三是侧重于对导师行为或研究生满意度的语料数据及主观想法进行质性研究,强调导师角色在“导学关系”中的作用,认为导师是关系的决定者,负有较大的责任,而研究生处于从属地位,互动中的平等性未被充分重视^[19-20]。此外,现有研究还缺乏对导师外部职业属性和内部晋升需求的审视,忽略了双方作为独立个体的主观能动性和自我发展需求。由此可见,导学关系模式急需转向一种以导师和学生内在需求为理念的“和谐”关系,即从“制度结构—角色行为”的外显模式转向“心理动机—和谐关系”的内隐模式。本文引入自我决定理论并将之作为分析框架,以导师和研究生的心理需求为观测点,在系统深入剖析导学双方心理需求的基础上,提出一种以“动机激发与互动匹配”为核心逻辑的和谐导学关系新模型。

三、自我决定理论视域下导学关系模式探索

和谐导学关系的本质是一种双主体参与、双向调节、共生成长的师生关系,从深层来看,这种关系属于一种典型的基于动机调节、角色认知与情感回馈的高密度人际互动结构。自我决定理论(Self-Determination Theory, SDT)为探究人类内在心理动机提供了一个心理学视角^[21],该理论由 Ryan 与 Deci 提出,认为个体要实现自我高度整合,需在良好的社会环境中获得三种基本心理需要的满足,这三种心理需要为自主需要、能力需要与归属需要^[22]。其中,自主需要是指个体对所从事活动具有自主选择感和支配感,而非受外部控制的需要;能力需要是指个体渴望胜任任务、感受自我效能并应对挑战的心理驱动力;归属需要则表现为个体对他人情感支持、价值认同与社会接纳的持续追求。这三种心理需要的满足,有助于驱动个体内部动机的生成和外部动机的内化^[23],增强其心理韧性,并最终促成个体的自我发展与社会适应^[24]。导学关系正是这种“复杂协作性与权力共建性”高度结合的教育场域。师生之间并非单向从属关系,而是一种动态调节、权责共建、认同博弈的共生关系。自我决定理论不仅具备方法论层面的适用性,还从认识论角度契合了和谐导学关系作为心理关系共同体的本质,其契合性主要体现在以下三个方面:其一,“自主性”是和谐导学关系中研究生主观能动性与选择权的理论基础,导师“适度放权”与学生“积极主导”之间的

张力调节可借助该理论构建激发机制;其二,“能力感”可用于解释师生双方在学术目标实现过程中的效能认同与发展意愿,是驱动学术合作持续性的关键变量;其三,“归属感”强调归属、理解与尊重,契合导学关系中的情感联结、价值认同与文化归属。更重要的是,自我决定理论的心理机制模型,不仅为导学关系提供了“动机—行为”之间的因果逻辑支撑,还为“关系状态”与“行为产出”之间的转化提供了解

释路径,回应了当前教育理念中“从控制走向激发”“从规范走向共创”的范式转变需求,对于构建和谐导学关系这一心理共同体具有内在的適切性。根据自我决定理论,自主需要、能力需要和归属需要是三大关键要素,本研究以师生双方在心理动机层面的互动关系为切入点,建构“心理动机—和谐关系”的内隐机制模型,以探寻导学关系发展的内在逻辑与和谐路径(见图1)。



图1 自我决定理论视域下的导学关系模式

(一) 自主需要促进个体内在动机生成

自主需要是指导师和研究生在学术场域和互动过程中对自我控制权以及个体自由度的需求。满足这一需求是激发双方内在动机的重要因素,直接影响创造力的释放和独立思考能力的提升。导师的自主需要主要体现在其对研究生管理的引导方式和互动节奏以及导师个人职业发展和学术成果积累方面。在导学关系中,部分导师希望拥有自主权,管理学生研究方向,把握研究尺度和进度,要求研究生对其安排的研究任务绝对服从。部分导师希望在指导过程中赋予学生选择权,由学生自主选择兴趣方向,导师则提供指导建议,而不是对研究过程的每一环节都严格控制。导师对于自主权和选择权的“释放”与“紧缩”,影响导师管理学生的方式与导学关系尺度,进而影响学生自我控制权。此外,导师在自我学术环境中拥有较高的自由度,在与研究生的学术讨论和合作探索中能够进行灵活多样的互动,即有效的“知识输出”和满意的“成果输入”,这一方面满足研究生的培养要求,另一方面促进导师自身的学术成果积累,进而满足导师的职业晋升需求。综上所述,满足导师的自主需要,不仅可激发其内在动机,同时可使得导师个人具有获得感、力量感、成就感。

研究生的自主需要体现在对学术研究的掌控力和参与度,达到毕业要求以及求学、工作认知上。研究表明,在自主性满足时,研究生的学术效能感和自我实现的满足感都会显著提升,从而增强其在科研

中的内在驱动力^[25]。研究生渴望在课题选择、研究设计、方法选择等方面拥有较多的掌控力,这种需求源于个体对自我规划和专业能力提升的追求。部分研究生通过自主选择课题和参与研究,强化学术研究的志趣,进而以优异成绩超越毕业要求,为继续求学深造夯实基础,争取掌握更多学术话语权。自主需要还通过自我效能的提升,使研究生在面对科研挑战时具备更强的内在动力与自我调节能力,推动其在学术领域的持久发展^[26]。部分研究生将找工作视为其学业生涯目标,期望“走捷径”被动式参与学术研究,以期轻松达到毕业最低要求,同时在三年学业生涯中以多时段实习为重点任务。由此可知,研究生对求学、工作的双重认知和毕业要求规划推动了自主需要在多方面得到满足。

自我决定理论指出,当个体的自主需要得到满足时,其内在动机更容易被激发。对于导师而言,自主需要的满足能够激发其引导学生成长、自身学术探索和个人职业晋升的动力;对于研究生而言,自主需要的满足则增强了其对研究任务的认同感和生涯规划的掌握力,并激发其内在的学习兴趣和探索欲。两者相辅相成,使导学关系在和谐互动中得以持续发展,从而在学术研究和成果输出上实现共促、共长、共赢。因此,在导学关系中关注和满足导师与研究生的自主需要,不仅可使研究生逐渐适应科研场域,增强其在科研创新中的表现,还能提升导师的指导效力和学术影响力,推动导师在学术培养过程中

的角色转型^[1],为健康和谐的导学关系奠定基础。

(二)能力需要增强自我效能感和胜任感

根据自我决定理论,能力需要的满足能够增强个体的自我效能感和胜任感。在导学关系中,能力需要指导师和研究生在学术场域与社会环境中通过提升学术素养以增强自我效能感、胜任感。能力需要的满足,不仅对提升学术能力有显著帮助,还能通过增强自信心和成就感推动导学关系的正向发展。自我效能感源于社会认知理论(Social Cognitive Theory)^[27],其核心在于个体对自身完成特定任务的能力的信念。对于导师而言,能力需要体现在对自我效能感和胜任感的追求上,这种追求是其在教育过程中获得成就感和满足感的重要来源。导师的高自我效能感意味着他们对自己指导学生的能力和效果充满信心,导师给予学生亲身指导和关切,对“树苗”精心呵护和仔细“修剪”,希望其能成为“参天大树”。导师的胜任感是其在教育过程中不可或缺的核心要素,涵盖了知识、技能和态度等多方面的能力。具体而言,胜任感不仅包括导师在某一学科领域专业知识的广度和深度,还涵盖了其与学生进行有效沟通与反馈的能力。胜任感使导师能够在指导中展现出更丰富的知识储备和沟通技巧,为学生提供科学、精准的建议和反馈,从而促进研究生的学术进步。由此可见,导师自我效能感和胜任感的增强能够改善导学关系的质量,一方面促进师生之间的互信和支持,优化研究生的学习和科研体验;另一方面推动导师在学术指导中创建更为互信、互动和支持的环境,充分满足其能力需要,提升其指导效能。

从研究生的角度来看,能力需要是指研究生在学习和科研过程中,通过提升自信心(自我效能感)和专业能力(胜任感),来满足其在学术成长中的需要。自我效能感是指研究生对自身完成科研项目或学术任务能力的信心,而胜任感则源于其在相关领域具备的专业知识和技能。研究生在面对复杂的科研课题和高强度的学术任务时,强烈的自我效能感使其对自身的能力充满信心,更愿意接受挑战并独立解决问题。此外,胜任感的增强能够帮助研究生在学习和科研中更好地运用专业知识和技能,有效提升学术表现。研究生的自我效能感和胜任感对其学术表现和职业适应性具有重要意义,二者的提升不仅帮助研究生满足学术成长的能力需要,还为他们在未来的职业发展中奠定坚实基础。

能力需要的满足通过增强个体的自我效能感和胜任感,显著促进学术动机的激发与任务执行力的提升。在导师与研究生的互动中,双方能力需要的

有效满足不仅有助于二者激发内在动机,还能促进双方学术契合与共同成长。由此可见,能力需要的满足在促进学术研究进展与职业长期发展中发挥着至关重要的作用,不仅能够提升研究生的独立科研能力及学术水平,还能增强导师的学术领导力和影响力,从而促进和谐导学关系的生成,形成积极的学术生态。

(三)归属需要增强认同感与情感联结

在导学关系中,归属需要指导师和研究生在学术环境中建立的情感支持与价值认同,目的是增进彼此的信任和合作,进而在学术科研和情感层面达到同心协力的状态。科学研究是导师和研究生的学术愿景,由于导学双方均朝着既定的学术目标耕耘不辍,便形成了基础的沟通渠道,使之成为联结导学关系的核心纽带、学术志趣协同发展的重要桥梁。满足归属需要有助于师生建立信任和合作,师生同心同行,增进师生之间的情感联结,强化导师在学术共同体中的角色认同和价值共鸣,使导师与学生之间产生更深的情感认同、身份认同。从导师归属需要来看,这种需要不仅仅是知识指导,更是一种基于信任和情感联结的状态,导师通过定期的沟通与反馈,增强与学生的情感联系并进行道德引导。归属需要的满足既推动了导师在学生心中的角色认同,也进一步加强了导师在学术共同体中的身份认同。导师通过与学生建立情感联结,可在知识传递之外,帮助学生形成对科研团队的归属感和集体意识。此外,导师在学术中引导学生,使其建立一种认同和归属的情感支持网络,这使得导师的作用超越了单一的学术指导,让师生关系更加稳固,进而提升了导师自我职业生涯满足感,有效地促进了研究生的成长和发展。归属感使导师不仅是知识的传递者,更是学生的学术引领者和情感支持者,促使双方在长期的学术合作中形成稳定、积极的和谐互动关系。

归属需要的满足对研究生学术动机和科研自信心的增强至关重要。一方面,研究生在导学关系中获得归属感,可使其在师门场域内互通有无,建立信任等情感基础,进而提高其在科研过程中的自我效能感,从而更有信心地面对科研挑战,促进自我认同。通过满足归属需要,研究生的学术身份逐步形成,有助于其在未来的学术生涯中维持对科研的高度投入。导师的道德示范和具身影响被研究生所内化和外显,长此以往可强化研究生在学习生涯中的身份认同。这种情感纽带有效支持了研究生在学术道路上的成长与发展,为导学关系的高质量发展提供了理论依据。另一方面,研究生在导学关系中寻

求的不仅是学术指导,更是一种情感上的支持和社会认同,满足这种需要能显著提升研究生的科研动机和心理安全感。与导师的情感联结不仅为研究生提供心理上的支持,也帮助其在学术群体中找到定位与价值。归属感的提升为研究生提供了内在驱动力,使其在科研过程中更加积极主动,并在面对科研压力时具备更高的抗挫能力。当研究生的归属感被满足时,他们更容易将导师的学术价值观内化,并对科研产生持久的兴趣^[28]。

情感上的投入使导师与学生之间形成更深层次的关系纽带,进而深化学生对学术共同体的归属感,这在某种程度上规避了导学疏离,促进了关系的和谐^[29]。导学关系中的归属需要不仅关乎学术目标的达成,更关乎学术共同体内部关系的和谐发展。导师和研究生在满足归属需要的基础上建立起的情感认同与身份认同,能够提升内隐性和谐导学关系的稳定性,为共同实现学术愿景筑牢坚实基础。

四、自我决定理论视域下和谐导学关系的路径探寻

导学关系既是高校规则的约束,也是师生双方主观感受的叠加,在动态变化中不断绵延、割裂、异化,因而总是在周而复始中调适并探寻出路。良性的导学关系既要践行高等教育推进专业发展的使命,也必须致力于人的自我完善。自我决定理论下的导学关系更加注重个体感受与内部动机,从而促进外部表现的转化,最终实现导学关系的和谐发展。“古之学者必有师。师者,所以传道、受业、解惑也。”^[30]导师应以“传道、授业、解惑”为主线,在促进研究生学术成长和生涯发展过程中实现个人职业的获得感和成就感。《学记》有云,“安其学而亲其师,乐其友而信其道。”^[31]研究生应以“安其学,亲其师,乐其友,信其道”为学习生涯宗旨,积极主动向导师请教学习,合理规划学业生涯。和谐的导学关系不仅能促进学术探索与人际互动,还能在师生双方偶尔偏离角色预期或形成“关系搁浅”或“身份逃离”时,及时调适与有效修复关系。

(一)个体动机共建,以自主需要促进创新创造能力转化

从研究生视角来看,自主需要是个体动机的核心^[32]。和谐式创新激情正向影响研究生主动创新行为。在创新研究中,和谐式激情对创新行为具有积极的正向预测作用,它能够增强创造力的自我效能感,从而有效提升研究生的创新创造能力^[33]。从

导师视角来看,自主需要表现在其对研究生的管理方式与互动节奏方面,既涉及对研究方向的把控,也体现在个人的职业发展需求上。当导师的自主需要得到满足时,导师会更有动力通过与研究生的人际互动来实现自我价值提升,增强自身的学术成就感和职业晋升动力。以自主需要促进创新创造能力转化可从三方面着手:一是共同制定阶段性目标。导师可以与研究生共同设定课题的短期和长期目标,协调导师对研究质量的把控和研究生对课题方向的自主选择,适度“释放”与“紧缩”。二是激发导学内在动机。导师可以在课题中加入挑战性任务,并关联自我提升和职业发展的目标来激发自身的内在动机。研究生可以根据自身情况,适度调整导师的任务安排,追问导师需求,进而互通共进。研究生需要在科研中获得成就感,导师可以关注其在课题的阶段性进展中取得的进步,例如数据分析、实验设计等,给予其积极反馈和认可。三是建立反馈循环机制。导师和研究生定期进行反馈,动态调整彼此在科研过程中对自主权的需求。这种循环反馈机制能确保导学关系的灵活性和适应性,让双方在共建和谐关系的内隐过程中持续调适、改进。

(二)双向学习共赴,以能力需要构筑学术研究和场域

导学关系中的双向学习强调导师与学生共同成长。文化作为一种传递生命价值的复合系统,承载着集体成员共同信守的价值目标,培育着集体成员对场域结构的认同感^[34]。导师不仅是知识的传授者,也是学习者;学生不仅是知识的接受者,也是创新者^[35]。通过双向互动,导师和学生可以共同提升能力,促进专业认同,进而塑造学术认同^[36]。具体而言,一方面,导师应鼓励学生参与科研项目,并在此过程中指导学生完成学位论文的选题、开题、研究、中期检查、定稿等工作,助力学生在科研上取得进展,同时发挥其在全员、全过程、全方位育人中的作用。另一方面,学术成果不仅反映导师的学术领导力,还体现出学生的学术研究能力,这就要求导师应提升个人发展能力,激发研究生学术志趣,促进学术成果双向“奔赴”形成;研究生应以学术研究为核心,同时进行系统性学习,通过渐进式积累引起质性突破,促进学术成果高质量产出。

(三)彼此关系共进,以归属需要建立沟通交流稳固通道

良好的导学关系需要导师和学生之间建立稳固的沟通交流通道,形成彼此信任的关系。导师应主

动了解学生的学术需求和个人情况,提供针对性的指导和帮助。同时,学生应积极反馈自己的学习进展和困惑,形成良性互动。一方面,导师应以持续提升自身的职业道德修养和专业能力素养为不懈追求,深刻领会立德树人对于教师发展和学生成长的价值意涵,主动倾听学生心声、认真解答学生疑惑,切实履行立德树人职责。例如,浙江大学鼓励导师团队建立多形式非正式交流机制,通过推广实行 Seminar、Workshop 等研学机制,设立“导学交流平台专项经费”,建设导学交流吧、师生研讨室等空间,打造 A-PI(学术派)线上线下交流平台,为师生学术交流、思想互动提供物质保障^[37]。另一方面,在导学共存的师门场域中,传统以权威为核心的规制性等级秩序逐渐被协同共生的交流氛围所取代,更强调导师与学生之间的平等对话与多元互动。这种平等交流的沟通文化赋予了导师与研究生彼此兼容并蓄、教学相长的角色认同。导师应珍视学生的个体价值和学术旨趣,尊重学生的个体意愿和情感诉求,通过教化引领,提升学生的学术积极性与创作规范性,进而建立稳固而和谐的导学关系,为研究生教育高质量发展提供有力保障。

五、结语

和谐导学关系不仅是研究生教育高质量发展的关键支点,更是推动教育范式由“控制—规范”转向“激发—共创”的重要力量。自我决定理论揭示了导学关系中的心理机制,阐明了和谐导学关系的内在发展逻辑,构建了从个体动机出发、通向关系共建的理论路径。未来导学关系的优化,应进一步在心理动能与制度保障之间实现双向耦合,通过融合心理支持与职业发展规划,构建多维度支持系统,真正落实“以人为本”的教育理念,推动研究生教育高质量发展。

参考文献:

- [1] 覃鑫渊,任少波. 德育共同体:建构导学关系的新视野[J]. 学位与研究生教育,2021(9):67-72.
- [2] 中华人民共和国中央人民政府. 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]. (2022-10-25)[2024-08-23]. <https://www.gov.cn/zhuanti/zggcdescqgdbdh/sybgqw.htm>.
- [3] 中华人民共和国教育部. 2024 年全国教育事业发展统计公报[EB/OL]. (2025-06-11)[2025-12-10]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202506/t20250611_1193760.html.
- [4] 中华人民共和国教育部. 高等教育研究生指导教师情况(总计)[EB/OL]. (2024-01-10)[2025-01-12]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2022/quanguo/202401/t20240110_1099480.html.
- [5] 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.
- [6] 詹姆斯·J. 杜德斯达. 21 世纪的大学[M]. 刘彤,屈书杰,刘向荣,译. 北京:北京大学出版社,2005:69-85.
- [7] 周洪宇. 学位与研究生教育史[M]. 北京:北京高等教育出版社,2004:275-287.
- [8] 乐江,周光礼.“导师制”与“老板制”:中外医学院校研究生培养制度比较分析[J]. 高等工程教育研究,2008(2):117-123.
- [9] 陈桂生. 导师与研究生关系的事态述评[J]. 江苏大学学报(高教研究版),2004(3):39.
- [10] 黎茂盛,陈大飞. 合作型研究生师生关系[J]. 人力资源管理,2010(6):284-286.
- [11] 刘燕,刘博涵. 研究生导学关系优化研究[J]. 高教探索,2018(8):30-34.
- [12] 陈武元,阮慷. 导学关系的和谐建构研究:基于互惠利他理论的导学匹配分析[J]. 厦门大学学报(哲学社会科学版),2023,73(1):109-117.
- [13] 王璐,褚福磊. 新时代研究生导学关系异化的成因与现实出路:以心理契约为视角[J]. 内蒙古社会科学(汉文版),2018,39(6):184-188.
- [14] 欧阳硕,胡劲松. 从“相安的疏离”到“理性的亲密”:基于扎根理论的研究生导学关系探析[J]. 高等教育研究,2020,41(10):55-62.
- [15] 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.
- [16] 任强,王誉澄. 道德情感视角下研究生导学关系的省思与构建[J]. 教育发展研究,2022,42(23):77-84.
- [17] 肖香龙. 研究生人才培养中导学关系满意度分析及提升研究[J]. 中国高教研究,2020(10):76-81.
- [18] 韩霞,于秋漫. 研究生导师权力的实施及规范路径分析[J]. 学位与研究生教育,2022(3):68-73.
- [19] 王文文,郭宁,王扬. 硕士研究生导学关系现状及影响因素研究[J]. 研究生教育研究,2018(6):76-82.
- [20] 张伟. 现代大学导学关系失范的逻辑本源与超越之途[J]. 北京社会科学,2022(4):67-73.
- [21] 王占军. 一流学科教师参与知识转化的动机:基于自我决定理论的研究[J]. 教育学报,2023,19(6):115-126.
- [22] Ryan R M, Deci E L. Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-being[J]. American Psychologist, 2000,5(1):68-78.

- [23] 暴占光,张向葵.自我决定认知动机理论研究概述[J].东北师大学报,2005(6):142-147.
- [24] 陈琦,刘儒德.当代教育心理学[M].北京:北京大学出版社,2019:167-172.
- [25] 张平,张兰鸽,张旭然,等.导学关系冲突与研究生抑郁:沟通有效性的中介效应和个人主动性的调节作用[J].中国临床心理学杂志,2023,31(6):1353-1358.
- [26] 韩霞,杨明一.场域视角下导师与研究生科研协作的影响因素及实施路径分析[J].学位与研究生教育,2024(4):66-73.
- [27] Bandura A. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change[J]. Psychological Review, 1977, 84(2):191-215.
- [28] 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.
- [29] 许洋,李玲玲.“求人”还是“求己”:学术型硕士生应对导学疏离的理路分析[J].研究生教育研究,2024(3):74-82.
- [30] 黄永年.韩愈集[M].南京:凤凰出版社,2020:58-60.
- [31] 刘震.《学记》释义[M].济南:山东教育出版社,1984:36-37.
- [32] 刘靖东,钟伯光,姒刚彦.自我决定理论在中国人人群的应用[J].心理科学进展,2013,21(10):1803-1813.
- [33] 朱健,易成,王辉.专业认同对研究生主动创新行为的影响研究[J].当代教育论坛,2023(3):115-124.
- [34] 陈亮,栾培中.导师与研究生交往共生体的意义建构与路径保障[J].研究生教育研究,2018(5):58-64.
- [35] 吴欣怡.基于工科院校特点的导学关系建设思考[J].高等工程教育研究,2021(S1):59-61,84.
- [36] 曾颖,赵李晶,黄颖.学业导师制对大学生专业认同的影响机制研究:自我扩张的中介作用[J].当代教育论坛,2021(1):49-58.
- [37] 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.

Research on the Construction of a Harmonious Supervisory-Postgraduate Relationship Model from the Perspective of Self-Determination Theory

ZHANG Zhihua^{1a,2}, ZHONG Lu^{1a}, JI Kai^{1b,3}

(1. a. College of Education Science and Technology; b. Education Quality Monitoring and Evaluation Center, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing 210023, China;
2. President Office, Nanjing Xiaozhuang University, Nanjing 211171, China;
3. School of Education Science, Nanjing Normal University, Nanjing 210023, China)

Abstract: A harmonious supervisory-postgraduate relationship is a critical factor in building a high-quality postgraduate education system. Essentially, it is a teacher-student relationship involving two parties that features two-way regulation and symbiotic growth. To address the phenomenon of alienation in which conflicts and contradictions occasionally occur between supervisors and postgraduates, the authors propose an urgent transformation of the traditional model of explicit “institutional structure - role behavior” supervisor-postgraduate relationship into a new model of internal-driven “psychological motivation - harmonious relationship”. The self-determination theory provides a psychological framework for understanding the intrinsic needs of both parties. Based on the independent need that promotes the generation of intrinsic motivation, the capacity need that enhances self-efficacy and the sense of competency and the affiliation need that strengthens the ties of affective identification, a harmonious supervisor-postgraduate relationship model could be formed. From the perspectives of individuals, learning, and relationships, the authors suggest that we should, by consolidating the transformation of innovative creation capabilities, build a harmonious academic research environment, establish a stable communication and exchange channel, promote the transformation and generation of harmonious supervisor-postgraduate relationships, and provide a reference path for the high-quality development of postgraduate education.

Keywords: supervisor; postgraduate; supervisory-postgraduate relationship; self-determination theory; postgraduate education