

文章编号: 2095-1663(2020)01-0059-08 DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2020.01.09

研究生与导师互动:影响因素及其作用机制模型

——基于扎根理论的研究

许祥云

(南昌大学 教育发展研究院, 南昌 330031)

摘要:“生导互动”对研究生培养质量有重要影响。基于扎根理论的研究发现,互动双方的参与意愿以及导师特征、学生特征、互动情境、学术氛围、管理服务 etc 6 个主类属是影响“生导互动”行为的要素。6 个主类属及其所属 12 个对应类属相互作用,构成了影响因素的作用机制模型。由模型可知,激发互动双方的参与意愿是实现深度互动的前提,对互动个体特征进行调适有利于促进深度互动,改善导师指导方式和保障导师精力投放是创设良好互动情境及改善互动内部环境的基本途径,而通过营造氛围、管理规制及服务支持等,可以创造良好的“生导互动”外部环境。

关键词:研究生培养;生导互动;影响因素;作用机制模型

中图分类号: G45

文献标识码: A

一、问题缘起

生师互动不仅具有丰富的教育学意蕴,更是学校及其教师发挥影响力的基本途径。在西方大学的影响力发展理论与学生学习性投入理论中,均将生师互动作为影响学生发展成果的重要指标加以研究。^[1]正如哈佛大学前校长德里克·博克(Derek Bok)所言,真正影响教育品质的事发生在大学课堂和生师互动的教学情景中。^[2]所以一直以来,生师互动都是世界高等教育领域的重要议题,始终备受学界的关注。研究生与其导师的互动,自然属于生师互动讨论的范畴。在我国,“导师制”是研究生教育与培养的主要模式,这一模式决定了导师对研究生学习、生活、职业发展等方面的全方位影响,于是研究生与导师的互动频率与质量也成为人们非常关注的一个话题。自高校扩招以来,我国研究生在学人数急剧攀升,已由 1999 年的 23.35 万人增加至 2018 年的 273.13 万人,^[3]20 年增长了近 12 倍。然

而随着研究生规模的不断扩大以及师生比的连续显著下降,生师互动的障碍与师生关系的松散程度却越发明显。疏离淡薄的生师互动、情感交流、精神共振导致了学习热情的缺失与研究水平的低下。^[4]中国研究生教育质量和状况的调查也显示,社会用人单位对研究生创新能力与培养质量表现出了不满意。^[5]

基于生师互动的重要性,目前国内外不少学者开展了相关研究,但主要集中于对本科层次课堂生师互动的层面,研究内容主要聚焦于生师互动的概念、生师互动的类型与模式、生师互动中导师的角色、生师互动对学生学习投入的影响、生师互动对教育质量的影响、生师互动存在的主要问题以及促进生师互动的措施等方面。关于研究生层次的生师互动,目前相关研究文献极少,而关于研究生与导师互动影响因素的研究则更为罕见,目前的零星研究主要从导师和学生两个层面进行了探索,认为影响研究生与导师互动的因素主要有导师的指导能力、^[6]导师的指导形式、^[7]师生关系、^[8]以及研究生读研目的和努力程度、^[9]研究生的学习能力、性格和个性特

收稿日期: 2019-10-15

作者简介: 许祥云(1962—),男,江西临川人,博士,教授,博士生导师,南昌大学教育发展研究院副院长。

质、求知欲和社会成熟程度^[10]等。通过对现有文献的分析可以得出三条结论:一是对研究生与导师互动行为影响因素的研究只是零星可见,而且也只局限于对“导师”和“学生”两个层面影响因素的分析,缺乏对互动情境及其它内外部环境因素影响的探索;二是缺乏研究生与导师互动行为过程及其形成机制的探索;三是部分研究只是基于问卷调查结果的统计、归纳与总结,缺乏基于扎根理论的研究。

鉴于此,本文将围绕研究生与导师深度互动(以下称“生导互动”)这一变量进行深度访谈,通过探索性研究,探索“生导互动”的行为过程、影响因素及形成机制,以期提出强化生导互动的策略。

二、研究设计

(一)研究方法

从文献分析来看,基于研究生培养的“生导互动”影响因素的研究比较零散,尤其缺乏全面系统性的探索;从前期访谈来看,无论是研究生、研究生导师,还是研究生教育教学管理人员,对究竟是什么因素影响了生导关系及生导深度互动,众说纷纭,认知上存在较大差异。在这种变量范畴难以确定的情况下,要设计出一份合适的量表并采用定量分析的方法来探索“生导互动”的影响因素及其作用机制,可行性较差,而采用质性研究方法则更为合适。基于此,本研究决定采用扎根理论的探索性研究方法与技术来解决这一问题,通过扎根理论的研究,在经验资料的基础上探索“生导互动”的影响因素,并试图从理论上建立“生导互动”影响因素作用机制模型。

(二)访谈对象

根据研究需要和获取资料的方便性与可行性,本研究采用“非概率抽样-偶遇抽样”方法在南昌大学选取一批在读的硕、博士研究生为访谈对象,访谈人数的确定按照理论饱和度原则执行,即选取的人数以不再提供新的相关重要信息为度。本次访谈共选取了16名硕、博士研究生进行“一对一”访谈,同时选取20名硕、博士研究生分成四组(每组5人)进行焦点小组访谈。受访者的具体情况见表1。

(三)访谈内容与数据采集

本研究采用开放式问卷对受访者进行深度访谈。访谈主要围绕以下六个方面的问题进行:(1)你怎么理解研究生与自己导师之间的互动?(2)你觉得大多数研究生与自己导师的互动是否深入?(3)你认为有哪些因素会影响研究生与导师之间的深度

互动?(4)你通常采用哪些方式与自己导师进行互动?(5)你觉得自己能否与自己的导师进行深度互动?主要障碍可能是什么?(6)你认为有哪些措施可以促进你与导师更好地深度互动?

表1 受访者情况一览表

受访者 编号	在读 学位	学位 类型	访谈 方式	受访者 编号	在读 学位	学位 类型	访谈 方式
N ₀₁	硕士	教育学	一对一	N ₁₉	博士	工学	焦点1组
N ₀₂	硕士	工学	一对一	N ₂₀	硕士	教育学	焦点1组
N ₀₃	硕士	工学	一对一	N ₂₁	硕士	法学	焦点1组
N ₀₄	硕士	经济学	一对一	N ₂₂	博士	理学	焦点2组
N ₀₅	博士	工学	一对一	N ₂₃	硕士	工学	焦点2组
N ₀₆	硕士	理学	一对一	N ₂₄	硕士	哲学	焦点2组
N ₀₇	硕士	管理学	一对一	N ₂₅	博士	工学	焦点2组
N ₀₈	博士	管理学	一对一	N ₂₆	硕士	教育学	焦点2组
N ₀₉	硕士	理学	一对一	N ₂₇	博士	文学	焦点3组
N ₁₀	硕士	管理学	一对一	N ₂₈	硕士	教育学	焦点3组
N ₁₁	硕士	工学	一对一	N ₂₉	硕士	教育学	焦点3组
N ₁₂	硕士	工学	一对一	N ₃₀	博士	工学	焦点3组
N ₁₃	博士	医学	一对一	N ₃₁	硕士	管理学	焦点3组
N ₁₄	专硕	管理学	一对一	N ₃₂	硕士	管理学	焦点4组
N ₁₅	硕士	管理学	一对一	N ₃₃	硕士	教育学	焦点4组
N ₁₆	硕士	文学	一对一	N ₃₄	硕士	管理学	焦点4组
N ₁₇	硕士	工学	焦点1组	N ₃₅	硕士	法学	焦点4组
N ₁₈	硕士	工学	焦点1组	N ₃₆	硕士	教育学	焦点4组

访谈采用两种方式进行:第一种为“一对一”方式,用这种方式共对16位受访者进行了深度访谈,每人访谈时间约45分钟;第二种为“焦点小组”方式,共安排了四个焦点小组,每组5人共20人,每组的访谈时间为120分钟左右。每一次的“一对一”或“焦点小组”访谈结束后,访谈者都根据当时的书面记录对受访人的表述和观点逐条进行口头回顾,将访谈记录内容提供给受访人进行纠偏或校正,最终形成了原始访谈记录。

然后,在接受“一对一”访谈的16位受访人中随机抽取12名(3/4)受访者的访谈记录,在四个“焦点小组”中随机抽取三个焦点小组(3/4)的访谈记录,用于进行编码分析、影响因素提取和模型建构,其余(1/4)的访谈记录用于理论饱和度的检验。

三、资料分析

(一)开放式登录(一级编码)

开放式登录是一个将收集到的资料打散,赋予

概念,然后再以新的方式重新组合起来的操作化过程。^[11]具体方法是,重新查阅、分析原始访谈记录,尽量选择拟作为“码号受访人”的原话,给每个码号进行命名,对原始资料逐渐进行概念化和类属化。然后整理、归纳被受访人提到次数最多(3次以上)的原始语句及初始概念,将所有原始访谈记录中存

在交叉、重复的原始概念进行提炼和归并,最终实现概念的类属化。

经反复对照、比较、整合和归纳,本研究共提炼、抽象出了38个初始概念,对同类进行归并后集成为12个变量类属(见表2),这12个变量类属即是“生师互动”的影响因素。

表2 开放式登录(一级编码)范畴化

原始语句(经整合、归纳)	初始概念	类属
N ₀₉ 选题、写开题报告和做学位论文的时候,会碰到很多问题,不找导师是定不下来的。	学业需求	学生需要
N ₂₂ 我导师很健谈,他对我们的影响是潜移默化的,每次都感觉收获不小,比较愿意跟他接触。	潜在收获	
N ₀₁ 有些疑难问题在邮件或微信上说不清楚,所以我有事一般会直接去找导师,感觉面对面能学到更多的东西。	互动效果	
N ₀₄ 我想继续读博深造,这方面会经常去找导师指点指点,所以我们互动的次数也挺多的。	学生发展	
N ₀₆ 导师经常会找我和同门同学们去做一些科研上的事情,比如搜集文献、发放问卷、整理资料什么的,所以与导师交流的机会也比较多。	导师科研	导师需要
N ₁₂ 我导师会抓我们学生为他搞论文,也许是为了考核业绩或升职吧,所以他与我们学生基本上就只有学术方面的交流。	导师发展	
N ₁₆ 我导师看起来总是比较严肃,不苟言笑,我一个人一般不大敢去找他问问题,所以我单独去见他请他指导的次数比较少。	导师严肃	导师人格特质
N ₁₁ 我导师比较喜欢开玩笑,大家跟他在一起还是比较轻松的,我个人单独去找他问问题的次数也比较多,有时也会发微信向他请教一些问题。	导师宽松	
N ₂₆ 我导师很有魅力,与我們有很多共同语言,同门同学都围着她转,各方面的互动也多。	导师魅力	
N ₃₁ 我导师是处长,感觉与他有距离感,加上他比较忙,所以与他互动的次数不是太多。	导师行政职务	导师任职状况
N ₀₇ 我导师社会任职比较多,经常出差在外,想见他都很困难。	导师社会任职	
N ₀₄ 我经常跟随导师去参加一些学术会议,他担任了很多学会的职务,也经常听他在外面搞学术讲座,我们互动的频次比较多。	导师学术任职	
N ₀₂ 感觉我导师学术上很厉害,每次去请教他都有新的收获,有时有“听君一席言胜读十年书”的感觉,所以大家会经常邀在一起去见导师。	导师水平	导师能力水平
N ₀₃ 我导师虽然经常在实验室或办公室,但跟学生的交流并不是很多,只是象征性地布置一些任务,督促大家好好学习,好像也没什么收获。	指导效果	
N ₁₄ 我导师自己学术上好像比较弱,网上也查不到他什么成果,平时出去参加学术交流也很少,我平时找他的次数很有限,每次都没有什么收获。	导师能力	
N ₀₅ 我导师对学生有偏心,有些做法上让我们很伤心,所以没什么事我也不大愿意去找他。	导师偏心	导师指导方式
N ₃₁ 导师对我批得多,每次见他回来都有挫败感,所以我也很怕见他,一般也不找他。	导师批评	
N ₃₂ 我导师经常把同门弟子召集在一起研讨,针对大家提出的一个一个问题共同思考、发言,感觉收获蛮大的,我喜欢这种交流互动的方式。	共同研讨	
N ₀₈ 我导师对学生挺负责,基本上每周都会见面一次,所以大家与导师互动的次数也比较多。	导师负责	导师精力投放
N ₀₈ 导师对我很好,看我写的东西看得很细,修改也细心,有时真的让我好感动,所以我烦扰他的次数也比较多。	导师仔细	
N ₁₇ 我们导师经常找我们去开会,听我们汇报论文进展,也问我们很多其他问题,我们之间的交谈互动还是比较深入的。	导师用心	
N ₃₁ 我导师对我基本上是放养,我每一次约见他他都说没时间,要我有问题就发短信或发邮件给他,我很难见到他。	导师松懈	学生能力素养
N ₀₄ 我读研不是想混一个文凭了事,所以我会经常带着我自己写的东西去找导师,导师还是比较喜欢有上进心的学生,所以与我的交流应该算比较多。	学生上进	
N ₂₁ 我同门中有一个同学很牛逼,都发2篇C刊文章了,导师喜欢这种学生,经常找他去做事情,他与我们导师的联系应该是最多的了。	学生学术积累	
N ₁₃ 说实话我导师不怎么喜欢我,主要是自己太贪玩不争气,除了写论文基本上不会去找导师,导师也不怎么联系我。	学生散漫	
N ₂₈ 很羡慕那些思维敏捷、能讲会写的同学,感觉自己比较弱,拿不出像样的东西不好意思去见导师,所以我们之间的互动也就比较少了。	学生不自信	

续表 2

原始语句(经整合、归纳)	初始概念	类属
N ₂₂ 我有点怕单独去见导师,要去也是随同门一起去,有问题我一般会先请教同门师兄师姐,与导师联系少,导师平时也不大会找我。	学生惧怕心理	学生人格特质
N ₁₂ 同门中性格开朗的同学与导师接触交流更多一些,我导师好像更喜欢各方面比较活跃的学生。我感觉自己属于内向的那一类,与导师的联系也少。	学生性格特点	
N ₃₅ 我不想什么事都去麻烦导师,我认为研究生应该多独立思考,实在不行可以去找导师。	学生独立意识	
N ₃₆ 我们学院的学生整体上都没有××学院的学生活跃,他们经常有各种讲座和学术交流活动,与导师接触的机会也比我们多,这可能与他们学院的学术文化积淀有关。	学术文化	学术氛围
N ₂₉ 跟导师接触多不多,跟身边同学也有关,大家都不怎么去找导师,我肯定也去得少。	学生学风	
N ₀₇ 我有一个校内同学,他们点上经常组织学术沙龙,每次一个专题,点上的导师和研究生一起参加讨论交流,学生与导师互动非常多。	学术活动	
N ₂₀ 我们点上的学生好像都比较自由,大家各做各的,学习上好像都不怎么上心,你说这种情况下怎么可能与导师交流得很多?	管理松散	管理规范
N ₂₅ 我们导师管得特别严,要定期去他办公室汇报学习与研究进展,而且还要准备各种各样可能要问到的问题,不敢马虎,所以我们去导师那里讨论交流那是很平常的事。	管理严格	
N ₁₅ 有些学院要求导师每周必须有一个固定的 office hours,学生找导师也就方便了很多,与导师联系交流的次数自然也就比较多了。	学术规制	
N ₀₆ 感觉每个导师与学生的互动情况差异比较大,有些频繁一些,有些就很少,好像学校和学院对这方面也没有什么规定和要求。	管理规范	
N ₃₅ 有些条件也影响了我们去找导师,比如我导师与其他人共一间办公室,去找导师感觉很不方便,与导师交流就更加不方便。	硬件支持	服务支持
N ₂₀ 其实我们都很希望导师能带我们出去参加一些学术会议,这样也能增加我们与导师接触的机会,但导师说他出去都是自己课题或私人掏钱,院里一般不给报销。	经费支持	

(二)关联式登录(二级编码)

关联式登录也称轴心登录,其主要任务是发现和建立类属之间的各种联系,以表现资料中各个部分之间的有机联系。^[11]即通过对不同概念之间关系的反复思考和分析,整合出更高层次的类属,并确定

相关类属的性质和维度归属。本研究在前一部分开放式登录(一级编码)的基础上,对抽象出的12个变量类属进行了主观聚类,将一级编码中的各个不同类属建立起逻辑联系,并最终归纳为6个主类属(见表3)。

表3 关联式登录(二级编码)形成的主类属

关系内涵	对应类属	主类属
学生完成学业的需要、未来发展的需要、互动的效果及其它潜在收获等会影响学生与导师深度互动的意愿。	学生需要	互动意愿
学生能否为导师承担部分科研任务、能否为导师的学术发展提供一些帮助,会影响导师与学生深度互动的意愿。	导师需要	
导师宽、严不同的性格特征、处事方式以及人格魅力等人格特质会影响生师深度互动。	导师人格特质	导师特征
导师的行政任职、学术任职和社会任职等均会影响生师之间的深度互动。	导师任职状况	
导师的学术水平、指导能力以及指导学生所产生的效果等会影响生师深度互动。	导师能力水平	
导师是否平等对待学生、是否善于批评与激励、是否平等地与学生共同研讨问题等不同指导方式,会影响生师深度互动。	导师指导方式	互动情境
导师对指导工作的责任心、认真细致的态度以及时间精力投入等会影响生师间的深度互动。	导师精力投放	
学生的自信心、上进心以及学术积累等会影响其与导师之间的深度互动。	学生能力素养	学生特征
学生的心理特质、性格特点以及独立意识等人格特质会影响其与导师的深度互动。	学生人格特质	
培养单位的学术文化积淀、学术活动以及学生学风等会影响生师之间的深度互动。	学术氛围	学术环境
培养单位的学术规制,管理规范、力度以及导师的管理要求等会影响生师之间的深度互动。	管理规范	管理服务
单位为导师提供的软硬件条件、学术活动经费支持等会影响生师之间的深度互动。	服务支持	

(三)核心式登录(三级编码)

核心式登录也即选择性登录,是指在所有已发现的概念类属中经过系统分析后选择一个“核心类属”,将分析集中到那些与核心类属有关的码号上

面。^[11]与其他类属相比,核心类属应该具有统领性,能够将大部分研究结果囊括在一个比较宽泛的理论范围之内。

本研究在前两次编码的基础上,通过对各个主

类属之间的关系进行反复分析和比较,将核心类属进行抽象化后确立为“生导互动的影响因素及其作用机制”,并以此为线索建立两条扎根理论:(1)互动双方的“参与意愿”是互动的内驱动因,直接决定双方的互动行为;(2)互动个体特征与互动内部环境对互动行为起调节作用。其逻辑关系如下(见图1)。

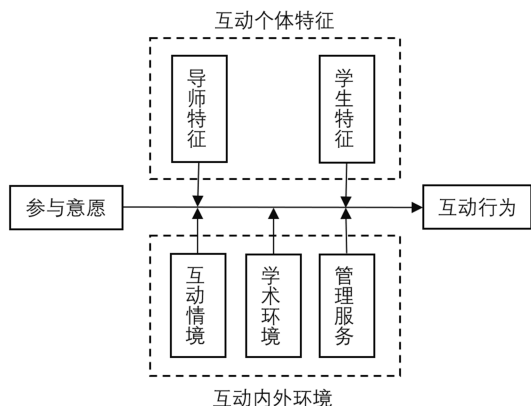


图1 主类属间逻辑关系结构图

由行为理论可知,人的行为是个体在客观环境的作用下产生了主观需要,进而激发内在动机,从而产生有目的的具体行动的过程。也就是说,人的任何一种行为都必须在个体的内在动机的驱使下完成。从本研究看,研究生与导师双方要实现良好的互动,首先必须要有内驱动因即参与互动的实际意愿,有了意愿才可能有进一步的互动行为。然而从意愿到行为产生的过程中,会受到各种因素的影响,这些因素既影响研究生与导师互动的频次,也影响与导师互动的深度。图1所表示的各主类属结构关系内涵为:“导师特征”“学生特征”以及“互动情境”“学术环境”和“管理服务”等五个主范畴影响并调节着“互动参与意愿”与“生导互动行为”两者关系的强度。

(四)模型构建

本研究的核心类属为“生导互动的影响因素及其作用机制”,即“哪些因素影响了研究生与其导师的深度互动,这些因素是如何起作用的(作用机制)”。故围绕这一核心类属的“故事线”可以概括为:在研究生与其导师的互动中,“参与意愿”是内驱动因,直接决定了研究生与其导师互动的频次与深度;由“导师人格特质、任职状况和能力水平”所形成的“导师特征”以及由“学生人格特质、能力素养”所形成的“学生特质”,影响“互动参与意愿”与“生导互动行为”两者之间的关系并起调节作用;由“导师指导方式”和“导师精力投放”所构成的“互动情境”因素,“管理规范”和“服务支持”构成的“管理服务”因

素,以及由“学术氛围”为主所形成的“学术环境”等三个因素,共同影响“互动参与意愿”与“生导互动行为”两者之间的关系并起调节作用;“参与意愿”“导师特征”“学生特征”“互动情境”“学术环境”和“管理服务”六个主范畴(因素)对“生导互动”均有显著的影响。据此,可以建构“‘生导互动’影响因素作用机制模型”(见图2)。

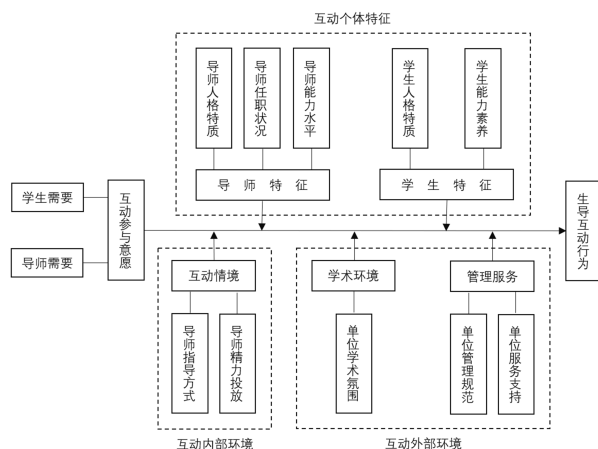


图2 “生导互动”影响因素作用机制模型

(五)理论饱和度检验

利用本研究预留的1/4访谈记录进行理论饱和度的检验。具体方法是:对预留的1/4访谈记录再次进行开放式登录、关联式登录和核心式登录,然后观察是否有新的资料和概念出现,模型中的“类属”和“主类属”是否已经饱和。

通过检验发现,“参与意愿”“导师特征”“学生特征”“互动情境”“学术环境”和“管理服务”6个“主类属”已趋饱和,没有发现新的重要类属和关系,6个“主类属”内部也没有发现新的构成要素,即由系列“初始概念”抽象产生的12个变量“类属”也趋于饱和。由此可知:“‘生导互动’影响因素与作用机制模型”中各构成要素及相互关系在理论上是饱和的。

(六)模型解析

模型的“故事线”沿着“互动参与意愿→生导互动行为”的脉络展开,符合“S→O→R行为模式”特征,可以有效解析“生导互动”的影响因素及其作用机制。现结合访谈记录对模型作如下解析:

“参与意愿”“导师特征”“学生特征”“互动情境”“学术环境”和“管理服务”是“生导互动”行为产生和强化的六个要素;“互动参与意愿→生导互动行为”的过程受到由“导师特征”和“学生特征”构成的“互动个体特征”,以及由“互动情境”“学术环境”和“管理服务”构成的“互动内外环境”的双重影响,并共同对“生导互动”的频次与强度起调节作用。

“互动参与愿意”是“生导互动”产生的内驱动因和前置因素。它通过“学生需要”和“导师需要”两条路径对“生导互动”行为产生正向影响;在“学生需要”因素上,解决学生完成学业及相关学术需求,满足学生未来发展需要,强化“生导互动”实际效果,以及最大限度地满足学生对互动潜在收获的追求等,有利于促进“生导互动”;在“导师需要”因素上,让学生充分参与到导师的科研活动中并协助导师完成科研任务,同时在导师的学术发展及专业发展道路起正向的协同作用,也有利于促进“生导互动”。

“导师特征”作为“互动个体特征”之一,其影响“生导互动”行为的路径有三条:一是“导师人格特质”,即通过提升导师个人人格魅力,在指导中注意宽严适度等,有利于加强“生导互动”;二是“导师任职状况”,即导师通过减少行政和社会任职,适度兼任学术职务等,有利于促进“生导互动”;三是“导师能力水平”,即导师能够加强自己的学术修养,提升指导能力和水平,提高对学生的指导效果等,可以有效推进“生导互动”。

“学生特征”通过两条路径对“生导互动”行为产生影响。一是“学生人格特质”,即学生可以通过调整自己心理状态、加强人格修养以及不过度强调个体独立意识等,有利于加强与导师的互动;二是“学生能力素养”,即学生可以通过增强自信心、提升上进心,以及加强学习增加学术积累等来改善与导师的互动状况。

“互动情境”对“生导互动”行为产生重要的正向调节作用,“导师指导方式”和“导师精力投放”两条途径主导着特定“互动情境”的形成。在指导方式上,导师是否平等对待学生、是否善于批评与激励、是否能做到平等地与学生共同研讨问题等,会影响“生导互动”行为的强度;在精力投放方面,导师对待指导工作的责任心、认真细致的态度以及时间精力的投放等会影响生导之间的深度互动。

“学术环境”主要体现在培养单位的“学术氛围”上,即一个单位的学术氛围如何,主导并决定着这个单位的学术环境。研究生培养单位可以通过改善整体学术氛围和学生的学风,适度开展学术活动等,来促进生导之间的交流与互动。

“管理服务”影响“生导互动”的方式或途径有二,一是“单位管理规范”状况,即培养单位可以通过对现行制度进行规范与完善,适度调整管理力度,以及要求指导教师强化管理等,有利于强化“生导互动”的行为;二是“单位服务支持”状况,即培养单位为导师提供的必要的软硬件条件(如独立的办公场

所、公共研讨室、必要的教学与学术活动设施设备)支持,以及必要的对外交流与学术活动经费支持等,有利于“生导互动”。

四、结论与讨论

(一)提升“生导互动”的频次与强度,需要从互动双方的参与愿意、个体特征以及内外环境等多个方面进行综合施策

人的行为是一种有目的、有意识并在一定力量支配下的自觉的能动活动,是“个体特征”与“外部环境”共同作用的结果。^[12]换言之,人的任何一种行为,都受到来自个体自身特质、心理因素以及内外部环境等多种因素的综合影响,通过扎根理论的分析得知,参与意愿、导师特征、学生特征、互动情境、学术氛围、管理服务等六个要素对“生导互动”行为均产生重要影响。所以,要提升“生导互动”的频次与强度,改善“生导互动”的状态,需要综合施策,要注意激发研究生与导师双方的互动需求,关注不同人格特质的师生并注重引导提升其个人修养和能力水平,要注重创新良好的“生导互动”情境等内部环境,管理与服务上则要密切关注并重视学术环境的改善,注重提供有利于改善“生导互动”状态的各种服务支持,以整体性、系统性地推进“生导互动”。

(二)参与意愿是“生导互动”的内驱动因和前置因素,激发参与意愿是实现双方深度互动的前提

“生导互动”行为是研究生与导师双方相互作用的一个过程,是一种合作行为,双方是否有参与互动的意愿是互动行为能否发生的内驱动因和前置因素。互动双方任何一方意愿的缺乏,都将导致互动行为的停滞或互动过程与内容的表层性。所以要促进研究生与导师双方的深度互动,必须使双方都具有良好的互动意愿。

从访谈结果看,无论培养单位的管理层、导师还是研究生,对“生导互动”的认识都不够充分,一方面对“生导互动”在研究生学业及未来发展上的深刻影响认识不足,另一方面对互动双方的个体地位的认知失偏,过度强调学生在互动中的主动性,而将导师置于互动的被动地位。实际互动中,研究生与导师的地位应当是对等的,任何一方的被动或积极性缺失,都将影响互动的频次与强度。所以,要加强“生导互动”并将其引向深入,必须在制度设计、管理规范 and 日常工作中激发研究生与导师双方共同参与互动的意愿,在学生学业需求、学术发展需求、互动效果追求和其它潜在需求上,必须清除各种现实障碍

尤其是由于导师的“集体无意识”而形成的交流障碍,以促使研究生的需求得到最大化的满足;同时要鼓励研究生参与到导师的科研项目、学术活动以及导师专业发展相关的学术进程中,以切实强化双方参与互动的实际意愿。

(三)研究生与导师的各自不同特征影响“生导互动”的强度,互动个体特征的调适有利于促进双方深度互动

研究表明,研究生与导师双方的个体特征会影响“生导互动”的强度。从导师特征层面看,互动强度主要受其个体人格特质、任职状况和学术水平与指导能力的制约;从研究生特征层面看,其个体特质、基础素养与学术积累也同样制约着与导师互动的强度。访谈结果发现,研究生培养过程中,虽然各级管理层都比较强调“生导互动”,并有相应的制度性安排来激励与引导互动,但关注和强调的仅仅是互动时间与互动形式的安排与布局,导师的个体特质、学术水平、指导能力以及学生个体特质、学术积累及个人修养等对“生导互动”的根本性的影响,却往往不被知觉,无论对导师还是对研究生都缺乏针对性的引导和警示。虽然在当下研究生培养过程中,普遍实行的是导师负责制,应当尊重导师权利和个性化指导,但从规范管理的角度上看,培养单位应当引导研究生导师在指导工作上尽量做到宽严适度,学会正确的与学生相处的方式和处理事务的方式,既要尊重每一个学生,也要平等地对待一个学生,同时要重视提升自己的人格魅力,尤其要注重加强自身学术修养、提升指导能力和指导效果,以吸引研究生愿意与自己打交道,愿意与自己交流互动。对于身兼数职或肩负多重任务的导师,要控制其指导研究生的数量,并要有针对性地进行动态跟踪管理,以确保其有充足的时间和精力来指导学生,与学生加强联系及交流互动。对于研究生,则需要引导他们调整好自己的心态,增强自信心,树立正确的学习观和学术观,平日里则要注重引导他们把时间和精力放在专业学习和学术积累上,以取得更多的导师的联系、交流与互动的机会。

(四)通过改善导师“指导方式”和保障导师“精力投放”两条途径,创设良好的“生导互动”情境

研究表明,以导师的“指导方式”和“精力投放”为两条主要途径,构成了生导双向互动的特定情境(即互动内部环境),这一特定情境对“生导互动”行为起调节作用。

从理论上讲,应当鼓励导师多元的、开放的“指导方式”,以体现个性化的人才培养特色。但不同指

导方式对“生导互动”的频次与强度会产生或正或负、不同程度的影响,反映在最终的培养结果上会表现出较大的差异。访谈结果表明,要使导师的“指导方式”对互动行为产生“正向”影响,作为导师就应当坚守一些共同的价值取向和原则底线。比如,在指导学生的过程中,要公平地对待每一个学生,学会尊重每一个学生,平等地与学生进行交流,开放性地组织学生进行学术研讨,另外还要学会正确地掌握和运用批评与激励的工作方法等,否则就将产生“负向”影响,不利于生导之间的深度互动。从导师“精力投放”这一要素来看,不难理解,这是研究生与导师实现深度互动的另一个重要条件,倍受研究生培养管理部门的密切关注。但从现实来看,多种原因导致部分导师在研究生指导工作上的时间和精力投入明显不足,学生的满意度不高。访谈结果也显示,导师能否处理好科研与人才培养工作的关系,对研究生指导工作是否有足够的责任心,能否安排足够的时间与学生进行互动,能否严肃地对待每一次互动,能否认真听取学生的每一条意见和诉求,能否认真细致地对待学生的每一次任务、每一次汇报和提出的每一问题等,都将对师生之间的交流与互动产生深刻影响。

作为研究生培养单位,应当根据当下的现实情况,积极推动以导师为主导的“互动情境”的创设,要通过制度性安排,引导研究生导师改善其“指导方式”,保障导师足够的时间和精力投放,以疏通“生导互动”主渠道,创设良好的“生导互动”情境。

(五)通过营造氛围、规范管理及提供服务支持等,创造良好的“生导互动”外部环境

由模型可知,在内外环境因素中,除了由“互动情境”所主导形成的“内部环境”对生导互动行为产生影响外,由培养单位的“学术环境”“管理规范”和“服务支持”所构成的“外部环境”也同样对生导互动行为产生调节作用。其中,“学术环境”这一要素特征主要由培养单位长期形成的“学术氛围”所决定,它通过培养单位的学术文化积淀、学术氛围营造、学术活动开展以及学生学风建设等各种现实状况,对生导互动行为产生影响;“管理服务”这一要素特征则主要由培养单位的“管理规范”与“服务支持”状况所决定,它通过培养单位的制度安排、管理力度、导师指导要求以及单位的软硬件配置、经费支持等,对生导互动行为产生效应。

鉴于此,研究生培养单位可以通过营造良好的学术氛围,加强研究生指导工作管理与学术规制,以及提供良好的服务支持等来推动生导之间的深度互

动。具体操作层面,则要求培养单位必须长期坚持学术文化建设,鼓励研究生导师以学术为志业,立志以人才培养为已任,同时要高度重视以学术文化为核心的学风建设,引导研究生端正学习态度,集中精力投身于学习与研究。此外,还要在提供必要的软硬件支撑和必要的学术活动经费支持的基础上,反思培养单位的管理规制,检讨对研究生导师的管理力度,严格审视导师的指导工作方式,从根本上清除有可能影响生导深度互动的一切现实障碍,切实推进生导之间的深度互动。

(六)局限与展望

本研究是在特定情境下对特定范围事件所进行的探索,且采用的是归纳法,所以本研究只适应于特定的情境条件,不能推论到样本以外的范围。另外,本研究中笔者是以本人为研究工具,对自己的角色、思想倾向、与被研究者之间的关系,以及这些因素对研究过程和结果的影响等所进行的反思,承载着作者个人的价值取向,所以研究结论有一定的局限性。本研究的最大价值在于在一个特定情境条件下,探明了影响“生导互动”的6个主类属因素和12个类属因素,并从理论上建构了生导互动影响因素的作用机制模型。下一步,可在此基础上,根据6个主类属和12个变量类属的内涵及相互关系,开发出相应的测量工具,通过在全国范围进行随机抽样并获取测量数据,对影响因素及其作用机制模型进行定量分析和实证检验,以得出具有普适性的研究结论。

参考文献:

- [1] 龙永红,汪霞.高校师生互动的本质、价值及有效策略[J].江苏高教,2017(11):61-66.
- [2] 史静寰.关注学习过程研究学习性投入[N].中国教育报,2009-11-24(10).
- [3] 中华人民共和国教育部.全国教育事业统计公报(2009-2018)[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/,2010-08-03~2019-07-24/2019-09-10.
- [4] 董云川,查文静.孔门师生互动之于一流大学教育的启示[J].现代教育管理,2018(5):1-7.
- [5] 黄攸立,檀成华.导师自主支持对研究生创造力的影响:自主性动机的中介作用和学生性别的调节作用[J].北京航空航天大学学报(社会科学版),2018(1):101-106.
- [6] 朱红,文东茅,许锐.高校师生交流的生态学实证分析[J].教育学术月刊,2011(2):23-28.
- [7] 解亚宁.简易应对方式量表信度和效度的初步研究[J].中国临床心理学杂志,1998(2):53-54.
- [8] 许迈进,郑英蓓.三重反思:重构研究生培养中的师生导学关系[J].教育发展研究,2007(4):77-80.
- [9] 符玉洁.导学互动对研究生培养的影响研究[J].教育现代化,2018(9):26-27.
- [10] 周海波,王晓玲,罗定辉,等.浅析加强师生互动与提高研究生创新力的关系[J].科教文汇(中旬刊),2017(4):46-47.
- [11] 陈向明.质的研究方法与社会科学研究[M].北京:教育科学出版社,2000:332-334.
- [12] 许祥云.中国家庭高等教育投资行为研究[M].北京:清华大学出版社,2010:67.

Interaction between Postgraduates and Supervisors: Influence Factors and Functioning Mechanism Model: A study based on the grounded theory

XU Xiangyun

(Institute of Educational Development, Nanchang University, Nanchang 330031)

Abstract: The interaction between postgraduates and supervisors has a significant impact on the quality of postgraduate cultivation. The research based on the grounded theory finds the participation willingness of both parties, the characteristics of supervisors, the characteristics of students, the interaction situation, the academic atmosphere, and the management service are the six major factors in category that give influence to the interaction. The interaction between the six major factors and their twelve corresponding factors in category form a functioning mechanism model of influence factors. With the model, the author summarizes that to motivate the participation willingness of both parties for interaction is the precondition for deep interaction, to adjust individual characteristics in the interaction is beneficial to and can facilitate deep interaction, and to improve instruction methods of supervisors and to guarantee their energy input are the basic way to establish a good interaction situation and improve the internal atmosphere for interaction. By creating a good atmosphere, through management rules and service support, a good external atmosphere for interaction between postgraduates and supervisors can be created.

Keywords: postgraduate cultivation; the interaction between postgraduates and supervisors; influence factors; functioning mechanism model