

文章编号: 2095-1663(2023)04-0020-09

DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2023.04.03

规训视角下研究生导学关系的异化及修复

张悦, 段鑫星

(中国矿业大学 公共管理学院, 江苏 徐州 221116)

摘要: 规训视角下研究生导学关系的本质是权力关系, 具有复杂性、不平等性等特点。通过半结构化访谈与参与式观察, 对研究生导师和在读研究生进行调研, 发现在“师本位”观念、单一导师制和工具理性的裹挟下, 导师通过分配的艺术、活动的控制、创生的谋划和力量的编排四种策略, 从空间、身体、时间、身份四个向度对研究生进行规训, 使导学关系异化为利益和服从关系。据此, 从构建导师生成性权威、平衡导学话语权 and 回归科研本质三个方面探究导学关系修复技术。

关键词: 规训; 研究生教育; 导学关系; 关系异化; 关系修复

中图分类号: G649

文献标识码: A

2020年7月, 习近平总书记在全国研究生教育会议上, 从学科专业、导师队伍、培养体系等方面对研究生教育质量提出了新要求, 使各界对研究生教育的关注度达到了新的高度。导师和研究生作为研究生教育的两大主体, 其关系(后文简称“导学关系”)的和谐是研究生教育发展的基本前提, 更是研究生教育质量提升的关键抓手。但近年来, 研究生与导师的矛盾频发, 表明导学关系现状不容乐观。《中国国民心理健康发展报告(2019—2020)》指出, 60.01%和35.50%的研究生存在焦虑和抑郁倾向, 而导学关系作为其心理健康的重要影响因素, 成为亟待研究的现实问题。^[1]法国哲学家米歇尔·福柯(Michel Foucault)在规训理论中提出, 教育过程的实质是对学生的规训过程, 师生关系的本质是一种权力关系, 而师生冲突则是权力运作异化的外在表现。^[2]这就为分析研究生导学关系提供了框架支撑。于此, 以研究生导学关系异化为核心, 从规训视角出

发, 运用半结构式访谈法和参与式观察法, 审视研究生导学关系异化的现实表征与生成逻辑, 并提出修复技术, 以推动研究生教育高质量发展。

一、规训与研究生导学关系

(一) 规训及其本质特征

规训(Discipline)是福柯在《规训与惩罚》一书中提出的新型权力技术, 即权力干预肉体的训练和监视技术, 具有规范、塑造和再生产的功能。规训的提出将权力的研究从宏观调控视角导向微观运作视角, 并由此延伸出“权力物理学”的概念, 用以推导权力的微观运作机制——“这种权力不是那种因自己的淫威而自认为无所不能的得意洋洋的权力。这是一种谦恭而多疑的权力, 是一种精心计算的、持久的运作机制。”^[3]具体而言, 规训视角下权力的微观运作机制包括分配的艺术、活动的控制、创生的谋划和

收稿日期: 2022-10-03

作者简介: 张悦(1996—), 女, 江苏徐州人, 中国矿业大学公共管理学院博士研究生。

段鑫星(1964—), 女, 山西平遥人, 中国矿业大学公共管理学院教授、博士生导师。

基金项目: 江苏省高校哲学社会科学研究重大项目“高校学术治理效能评估与提升路径研究”(2020SJZDA121); 中国矿业大学研究生教育教学改革研究与实践项目“研究生导师综合能力及团队培育的路径研究”(2021YJSJG047); 中国矿业大学创新创业专项教学研究项目“双一流建设高校大学生创新能力评估与提升路径研究”(2021CX24)

力量的编排四种,分别从空间、身体、时间、身份四个角度打造出具有单元性、有机性、创生性和组合性的身体,完成权力的建构。

(二) 研究生导学关系的内蕴

关于导学关系的内涵,国内外学者从不同视角进行审视和界定。国外学者多从关系维度进行审视,认为导学关系在发展过程中,受各国家研究生教育体制和公民意识形态的影响,形成了不同的关系模式,美国以平等“合作关系”为主、德国以传统的“师徒关系”为核心。^[4]国内学者主要是从不同学科视角探讨研究生导学关系的内蕴。刘志(2020)从教育学角度,将研究生导学关系定义为以研究生培养为核心,导师与研究生形成的复杂关系系统。^[5]张伟(2022)从社会学角度指出,研究生导学关系的本质是一种基于专业发展而凝结的社会次级网络关系。^[6]季欣(2020)从法学角度将研究生导学关系界定为一种不存在实体合同的学术合作关系。^[7]陈恒敏(2018)从经济学角度将研究生导学关系理解为学术利益和经济利益的关系共同体,双方通过合作与博弈实现利益最大化。^[8]尽管学界对研究生导学关系的界定多种多样而尚不统一,但综合来看研究生导学关系具有几大基本特征:一是以教育关系为核心,即以完成学业任务为目标,导师与研究生构成的教育与被教育的关系,这也是研究生导学关系存在的基本前提。二是具有复杂性。研究生导学关系涉及学习、科研、生活、心理等诸多方面,是综合教学、社会、经济、伦理、情感多种关系的复杂关系网络。三是导师主导。导师与研究生在年龄、知识、地位等方面的差距决定了导学关系的不对等性,且受制度

和文化观念的影响,导师的主导性地位更易被强化。四是共生关系。研究生教育的特殊性决定了导学关系早已超越了常规的知识传授式教学关系,而是以学术为中心形成的导师与研究生互动、互助、互利的双向共生关系。

(三) 规训与研究生导学关系的逻辑关联

规训视角下,知识通常是真理标准的代表,具备合法性,合法性则赋予统治者权力,即权力产生知识,知识助长权力。^[9]正因如此,导师与研究生之间的权力势差是难以抹平的,这种势差的存在也是导学关系存在的前提条件。如《学会生存》所言:“我们应该从根本上重新评价师生关系这个传统教育大厦的基石,特别是当师生关系变成了一种统治者和被统治者关系的时候。这种统治与被统治的关系由于一方在年龄、知识、权威等方面的有利条件和另一方低下与顺从的地位而变得根深蒂固。”^[10]当前,我国研究生教育中的单一导师负责制决定了导师在研究生的培养过程中拥有主导性的权力和地位,且具有稳固的合法性基础。这种模式下,导学关系呈现出一定的“规训”特征。导师作为规训者,通过空间监视、活动编码、时间积累、战术安排等方式,从空间、身体、时间、身份四个向度对研究生进行规训,将微观权力作用于研究生个体,从而实现研究生培养的规范化(图1)。但与行政权力和政治权力不同,导学关系中导师的权力属于学术权力,相对隐蔽而温和,易被感知却不易被确知,渗透在研究生生活的方方面面,并以此推动知识的生产与产出。

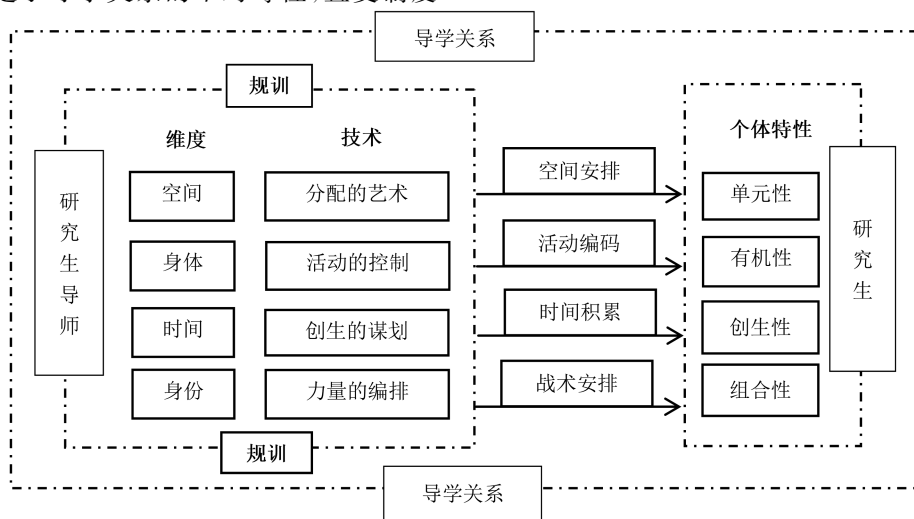


图1 规训视角下的研究生导学关系

二、研究设计

以研究生导师和在读研究生为调研对象,采用参与式观察和半结构式访谈法进行调研。在观察中,主要围绕研究生与导师的互动展开,观察自然状态下导师与研究生的相处模式并积累研究素材。在访谈中,为保证受访者的代表性和异质性,以年龄、学科、性别、年级等变量为依据进行分类抽样,选取15名在读研究生和10名研究生导师为访谈对象

表1 访谈对象基本信息

属性	身份		性别		学校类别		学科类别		
类别	研究生导师	研究生	男	女	“双一流”高校	非“双一流”高校	人文社科	理工	医学
数量	10	15	13	12	16	9	9	12	4
总计	25								

三、规训视角下研究生导学关系异化的现实表征

(一)分配的艺术:等级化的空间

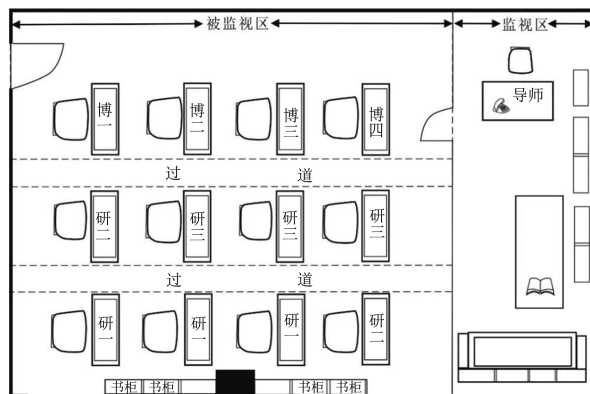
空间有自然空间、社会空间和历史空间之分。其中,社会空间是被社会群体感知和利用的空间,其基本表现形式是人的社会关系,^[11]而社会关系正是权力“追逐”“书写”的场域。规训理论中,分类是规训的开端,规训者通过对空间的精心雕刻与分割,将权力隐匿其中,再借助空间对人的规训作用将权力“肉身化”,完成权力的“编码-解码”。福柯用“分配的艺术”来形容权力在空间“剧场”中的“表演”,在导学关系中,则具体体现在实验室空间座位形态、聚餐座次安排规则两个方面。

1. 空间分配:隐形的层级监视

规训视角下的“分配的艺术”表现为对空间的分割和分配,而空间分割和分配的前提是划分出一个自我封闭的空间,来作为权力运作的保护区。^[3]在高校中,导师与研究生互动的主要空间是实验室或导师工作室,其布局和企业办公室类似,一个空间被过道分割成两至三个区隔空间,每个隔断中再细分为五或六个小隔间,一个隔间对应一个研究生独立工位,部分实验室还会在工位上放置研究生的姓名台签,以这种更为细致的方式明确每个研究生的位置(图2)。调研中,70%的导师在单独办公室办公,而

(表1)进行半结构化访谈,访谈围绕导学关系的矛盾点展开,访谈平均时长约为80分钟,记录访谈札记并进行主题编码,摹写导学关系的微观表现。基于匿名保密原则,建立受访人编号系统,按调研时间排序,对调研对象进行编码,编码方式为“身份+学科+编号”,YJS和DS分别代表研究生和导师,R、L、Y代表人文社科、理工、医学学科,01、02、03为调研对象编号。如YJS-R-01指人文社科类的第一位研究生调研对象。

研究生实验室往往是由课题组副导师和研究生共同使用,座位的分配细则由导师与研究生共同决定,是权力与自由意志的结合。^[12]



注:图中线条的粗细代表权力关系的强弱,下同。

图2 研究生实验室空间分布图

实验室的空间分割使研究生既相互独立,又处于一个等级空间网络中。导师可以通过单元式的精确定位“监视”每个人身体的“在场”与“缺席”,“观察”他们的行为。“我导就坐我对面,就隔一个半透明的玻璃门,每天都处于被‘监视’的恐慌之中,出去上厕所都看着时间,生怕被她发现没人在,她看到不在就会打电话找。(YJS-R-01)”监视体现了权力运作的可视性,而导师的过度监视对研究生来说则是一种对个性的压迫,强化了导学关系中的从属关系,也诱使研究生通过“情境调整”策略进行反规训。^[13]“老板在的时候,屋里除了键盘声,就没别的声音了,她一旦走了,大家就开始‘报复性放松’。不过我现

在已经摸清她的时间规律了,她在监控我们,其实我们也在偷偷监控她。(YJS-L-03)”

2. 座次安排:固化的等级观念

空间的分割与分配划分出层级监视的物理空间安排,纪律则将理念与现实杂糅,创造出代表知识或能力的等级空间体系,其中的排序规则实际上就是现实中权力关系的符号化。^[3]访谈中,超过80%的研究生表示,课题组聚餐、合影中的位置安排都是有规律可循的,往往以导师为中心,以年级为纽带向外扩展,处于最外面位置的往往是新生。“对我来说,聚餐与考核没有差别。研一时候,每次我都主动坐在最外面当‘服务员’,全程都很紧张,倒酒倒茶,生怕没有眼力见儿,到了研二就好一点了。(YJS-L-07)”聚餐的“规矩”背后隐藏的是权力,而座次则成为一种象征着权力等级的制约性力量,在维系空间中人际互动的同时,完成了导学“上下级”秩序的建构。如图3所示,导师处于中心,拥有最高的权力,博四、博三依此递减。

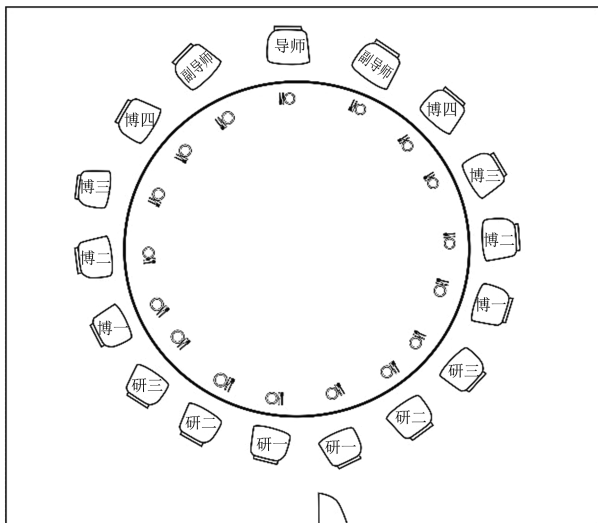


图3 聚餐座位分布图

(二)活动的控制:机械化的身体

与空间类似,时间同样被分为自然时间和社会时间。其中,社会时间是被社会制度编织在社会行动网络中的“质性”时间,是社会集体生活的规律性表现。但“长期固定的社会生活节奏,也会使人们将特定历史时期内的社会生活模式当成不容质疑的事实,即当成一种‘社会惯性’来看待。”^[14]时间的这种规训效应,并不是时间的本然呈现,而是权力运作的结果,福柯将其称为“活动的控制”,在导学关系中,则具体体现为实验室时间表和行为规范。

1. 时间管理:强制性的行动节奏

福柯认为,时间单位分得越细,人们就越容易通过监视和部署其内在因素来划分时间,越能加快一项运作。因此,规训者通过对时间的“切分—嵌入—内化”,以精细的活动框架赋予身体集体性和强制性的节奏,实现管理的规范化。^[3]在研究生实验室的时间表上,我们观察到,导师将时间切分为年、月、周、日四个维度,通过碎片化的时间分解方式,使研究生适应最细微的权力运作。同时,对时间的切分也是对研究生“自我”的分解,研究生个体的行动被“嵌入”到了时间表中,以实现纪律与个体的细致啮合,获得“嵌入性秩序”。同时,调研发现,约50%的实验室考勤结果是与个人绩效直接关联的。这种将考勤制度与激励制度相结合的方式,则通过“禁止游惰原则”,不断强化时间的利用,逼近一个使人保持最高速和最大效率的理想极限。^[3]“我感觉我不是在上大学,而是在打工。我们组是用的钉钉打卡,一天6次,一周6天,月底公布,缺勤就扣钱,还会被骂。至于寒暑假,基本没有吧,比企业还短。(YJS-L-03)”长此以往,时间表就“内化”成了研究生“自觉”遵守的习惯,实现了权力从“外在强化”到“自我控制”的转变,但同时也引发了研究生的抵触、反叛与表演。“打卡的意义就只是让老板觉得舒服,学生也只能服从,工作做完了也得在那坐着磨屁股。当一天和尚撞一天钟嘛,除非你不想毕业。(YJS-Y-05)”

2. 行为规范:束缚性的行动符码

权力借助时间表规定了身体活动的框架形式,又借助行为规范形成了权力的指向——行动的符码。与基础教育阶段的学生行为规范不同,研究生管理中的行为规范以非正式制度为主,没有命令禁止的条条框框,却是师生心照不宣的活动准则,例如手机24小时不许关机、不能自由支配节假日时间等。“我们老板几乎天天在办公室,有时候也不是来工作的,但他就是待在这。虽然在节假日没有打卡要求,但是看到谁不在,他就会故意找个理由喊他来,或者开会时候点他。(YJS-R-06)”甚至还有个别导师规定,研究生在读期间不允许结婚生孩子,没有文章不给签字毕业等。非制度性压制下,研究生的行动节奏与方向被制约,处于一种易于管理的同质状态,因此导致了研究生培养的“机械化”。

(三)创生的筹划:片段化的时间

权力作用于固定、静止的时间段,产生“对活动的控制”,作用于进化的、系列的时间,则会产生“创生的筹划”。^[3]导学关系中“创生的筹划”指导师将研

究生的在读时间编排进一条以毕业为终点的连续整合的线性时间轨道中,并通过阶段性的检查对时间轨道进行“序列化”切分、干预和控制,使其服从于指向毕业的持续性进步要求,最终构建一种“创生的个体性形式”。

1. 精密规划:等级化的角色定位

研究生培养过程中,导师往往以学业规划的形式拆解其在读时间,并赋予每个时间序列与之对应的角色和分工,其初衷是保证高效的时间利用,但实践中,这种时间的精细化使用却异化成了等级化的角色定位和对时间的“压榨”。例如,研一阶段就是“打杂”阶段,只能做些体力工作,到了高年级才能参与到实质性科研工作中。“第一年就是打基础的时候。我安排的活任何一个人都能干,让谁做是锻炼谁,那有什么好委屈的?师兄师姐哪个不是这么过来的?(DS-R-01)”从情境学习理论视角来看,“打杂”其实是新生融入实验室的一种“合法的边缘性参与”^[15],而对路径上升的期待和对权威的恐惧也使他们不得不接受“打杂”。但实际上,每个阶段迎接他们的都是超额的工作安排,其中不乏非学术性任务,这种时间控制的日积月累和行为边界的僭越,就形成了对研究生的“压榨”,同时导致了导学关系“利益化”。“我之前的学生,为了跑横向,可以两天不睡觉,就凭着这种精神才拿到xxx的offer。你好好干,毕业我也可以推荐你去大厂工作。(DS-L-05)”

2. 阶段考核:标签化的评价方式

导师的精密规划将研究生置于一个按难易度递增的时间序列中,每个序列都以考核告终,这种考核即为导师权力的书写记录^[3],其通过对研究生的检查与评价,达到区分并尽可能使用每个时间段的目的。“我们组学期考核会打分排名,把大家分成三六九等,工作量少的,就会被说能力不行,‘吃白饭’‘浪费资源’‘不能读就退学’。(YJS-L-07)”类似这种“标签式”的考核评价方式将研究生个体抽象成符号,将个体间的差异简化为符号的差异,并基于此对研究生进行“规范化裁决”^[3]——对“规范化”的研究生进行奖励,既包括奖金等显性奖励,也包括比赛机会、论文发表机会、工作推荐等隐性奖励。反之则进行惩罚,惩罚则以隐性惩罚为主,最常见的是导师的批评和“冷暴力”,最严重的则是延毕,以此矫正研究生行为。^[12]

(四)力量的编排:符号化的身份

“对活动的控制”和“创生的筹划”是从个体角度

进行活动控制和时间榨取的规训艺术。但对于规训者来说,规训对象不仅仅是个体,还包括群体,进而也才产生了“力量的编排”。^[3]

1. 团队角色:形式化的学生身份

研究生通常以师门团队为单位开展科研工作,所以研究生也就拥有学生个人和团队成员的双重角色身份。但导师在日常管理中,更多的是以团队管理者“自居”,进而会凸显研究生的团队角色,过分强调研究生对团队的贡献,对其个人学业任务置若罔闻,因而产生角色冲突,导致其学生身份形式化。“某些同学,请你主动、积极地承担起团队的各种任务!一天天只想做自己的研究,那你们不要开题,也不要毕业了!你的第一身份是师兄,连这点觉悟都没有,也别指望我帮你什么!(DS-R-01)”“你自己的事那就不叫事,团队的事才叫事。你得承认这是你的责任,如果你不承认,那就是人品问题。(DS-R-03)”

2. 团队管理:模式化的控制机制

在身份建构的基础上,团队的运作还需要精细的战术安排,即团队运行机制。调研发现,研究生团队管理以“导师—副导师—博士生—硕士生”为核心展开,而呈现出明显的差序和等级特征。内含这种特征的团队管理模式通过整理、分类和编排团队成员,达到力量组合的目的。但实际上,由于任务分工的不均和成果分配的不公,导学矛盾屡见不鲜。“我已经麻木了,组里所有论文都被‘老板’抢一作,甚至有的二作还要送给没参与的师兄,美其名曰这是组内共同财产,为团队做贡献理所应当。(YJS-L-11)”“学生不要总想着挂名,太功利了。做人要懂得感恩,知道在这个过程中你学到了什么,不知感恩的人是没有前途的。(DS-Y-07)”过度模式化的团队管理机制中,导师权力成为了精确的命令系统,研究生则成为团队“螺钉”,其存在意义就是遵守秩序,而非积极主动地从事科研实践,导学关系因此异化为服从关系。

综上,在研究生导学关系中,导师作为权力的中心,借助被定位的身体、被编码的活动、被分割的时间和被编排的身份,构建研究生规训机制。一旦导师权力失度,约束性规训成为维系导学关系的主要力量,导学关系便极易出现功利化、从属化的现象,使研究生“实然”的科研实践与“应然”的科研本质发生偏离,本应自由、自主的学术活动蜕变为异己的、被迫的活动,导师与研究生呈“二元对立”状态。^[16]

四、规训视角下研究生导学关系异化的生成逻辑

(一) 师本位观念的延续

1. 师道文化的赋权

儒家思想作为贯穿中华历史的主流思想,其倡导的“师道尊严”“天地君亲师”等传统师生观,已成为中华民族深层文化心理结构的组成部分。^[6]失衡、专制的“师本位”师生关系体现了古代师生权力的严重不对称,其将权威视作“师”身份的附属物,导致批评取代了对话,灌输取代了交流,压迫取代了协商。^[17]因此,师生关系中的权责观念被弱化,等级观念被固化,角色观念被内化。历经千年发展,师道文化的影响虽日渐减弱,但也不可避免地影响了当前的教育生态,赋予导师观念上的主权地位。“导师给你安排工作,你就得去干,不要有任何的理由。(DS-L-09)”导学地位的失衡诱发了沟通缺失、情感疏离、互动不足等问题,使导学间的势差进一步扩大,导师极权化趋势凸显,最终诱发导学关系异化为从属关系。^[18]

2. 代际文化的冲突

代际文化分为前喻文化与后喻文化,前者指遵从年龄代际的文化传播,后者则与之相反,指文化呈现年龄上的倒序传递。^[19]随着互联网技术的高速发展和人工智能的出现,知识体系处于高速更新的动态过程中。研究生群体由于年龄优势,表现出强大的文化吸附性和技术敏锐性,后喻文化逐渐兴起,与前喻文化互补,形成教学相长的导学模式。^[20]但现实中,部分导师仍遵循年龄代际逻辑,固守“年长者为尊”的思想根基,秉持“过来人”经验,要求研究生仅接受导师的单向知识传输,规训的内在倾向性明显,使研究生的学术思维模式被单向度制约,故而产生代际文化的冲突,造成导学共识断裂。^[21]“我大老板已经不做学术很多年了,但给他看论文,他就要求必须按他说的改。可是很多时候他的观点和方法已经过时了,又拒绝沟通。所以我们经常给他看一个版本,投稿时候投另一个版本。(YJS-Y-12)”

(二) 单一导师制的掣肘

1. 导师权责边界不清

当前研究生导师制以单一导师制为主,权力源于制度,因此导师在导学关系中拥有主导性的权力。导师的权力主要体现在研究生入学、培养、毕业三个方面。具体而言,在研究生(特别是博士生)招生领域,导师拥有较大的话语权,基本掌握着研究生的准

入门槛,且能够决定研究生在读期间的培养方式,在毕业环节更是拥有“一票否决权”,决定着研究生的“进”与“出”。^[22]“导师责任制就是你们做什么都经过导师签字同意。你现在的任务就是实验,实习的事情我是不会签字的。(DS-L-08)”而研究生制衡力量则相对薄弱,由此导致导学间权力势差的形成,并出现不同行动倾向——高权力方行为更活跃,低权力方则倾向行为抑制,因而产生规训。^[23]甚至出现导师以毕业、论文发表等为利益交换筹码,要求研究生按照自己要求完成任务的现象。而出于对权威的畏惧和被惩罚的恐惧,服从与沉默成为了多数研究生的理性选择。^[24]长期的制度权力规训形塑了研究生与导师的交往边界,使研究生的主观能动性和学习主动性被压制,处于麻木的“充实”状态,甚至产生心理问题。“现在出了个什么不准让学生替老师干私事的规定,我们老师一致觉得不行,师生间没有私事上的来往怎么培养感情呢?我们以前都是这么过来的,回过头来才发现老师都是为了学生好。(DS-R-13)”

2. 导师管理的行政化

研究生教育改革的不断深化使导师处于教学者、管理者、评价者的复合角色丛中,承担多元期望的同时,也面临着角色结构失序的风险。^[25]而研究生数量的激增则使导师的团队管理者角色被不断强化。行政管理中,权力是一种“命令-服从”关系,是产生秩序的前提,管理的目标则是借助权威实现组织效率的最大化。受政治、行政氛围、党政化等因素的影响,当前高校管理具有明显的行政化特征。^[26]导师身处高校行政环境中,行政管理中对效率的追求在潜移默化中渗透进其对研究生的管理中。研究生团队本是非正式组织,但导师借鉴行政组织的科层制的行政管理模式,强调标准化的制度和规定,通过检查、考核等手段,将学术与利益、资源并列,^[24]把规训和惩罚贯穿到研究生培养全过程中,与研究生培养的独立自主要求相悖,使导学关系异化为制度化的从属关系。“你为我做事还算认真,但总感觉不情不愿的。你要换个角度,把老师当做你的老板、上级,你未来的任何一个领导都不会比我对你更好。(DS-R-01)”“你工作之后,老板让你加班你能拒绝吗?那我让你国庆加班也是一个道理。(DS-L-04)”

(三) 功利主义的裹挟

1. 导师科研动机工具化

大学社会服务职能的兴起,使大学与企业在资源和经济方面的联系日渐紧密。^[27]在此背景下,获

取横向项目成为导师的重要任务之一,其所携带的物质资源及其象征性意义在一定程度上牵制了导师的行动,因而出现部分“老板”式导师,^[28]以项目为核心,对研究生进行任务导向式契约管理。^[29]“一个实验室的成功标准不是学生都找到好工作,而是项目都成功。(DS-L-04)”契约式的导学关系和“按劳分配”的研究生管理方式过度强调科研活动中的工具理性,轻视学术精神和人文精神,漠视研究生的独立性,使育人逻辑弱化甚至让位于任务逻辑,^[24]导致导学关系呈现出雇佣关系的工具化、冷漠化。

2. 研究生求学目的功利化

在本科生就业门槛逐渐提高的现实情形下,本科生读研意愿明显增强。根据2021年研究生招生调查报告,2021年研究生招生人数高达117.7万人,相较2016年的66.7万人,人数增长了76%,但超过半数考生的考研目的是为了提升就业竞争力或提升学校层次,出现功利化考研现象。^[30]于研究生而言,读研多是为了就业或者其他功利化的目标,而非纯粹的学术追求,因此学术意愿不强、学术兴趣不高。福柯认为,“人们出于自身的怠惰或者意愿,用他者的权威取代了自身的理智。或者换句通俗的话来说,放弃思考。”^[31]外驱力主导作用下的研究生就处于这种“放弃思考”的状态,对科研表现出敷衍、糊弄的态度,将科研与利益挂钩,成为科研“工具人”。“我现在已经想开了,就当上班赚钱呗,反正硕士搞不搞学术无所谓,毕业要求也不高,但老板该给我的钱不能少。(YJS-L-06)”研究生的这种自我规训心理既夸大了导师权力,又助长了科研功利化的不良风气,偏离了应然的学术状态。

综上,在功利主义裹挟下,导学双方各自以利益为重的非理性交往关系漠视了师生双主体交往的规范性和情感性,同时偏离了求真的科研本质,加剧导学关系的异化倾向。

五、规训视角下研究生导学关系的修复技术

(一)从独断到生成:导师权威的重构

1. 汲取优秀文化,落实立德树人

从思想层面说,导学关系的异化逻辑是导师“师本位”的传统师生观和研究生“生本位”的现代师生观产生了冲突。知识的传播正在经历一个革命性的大众化过程,导师的知识垄断性将越来越受到威胁。^[32]因此,面对社会的变化,导师需转换思想观念,批判性地继承传统文化中的观点,如“师者,所以传道、授业、解惑也”的教学观;“盖有不知而作者,我

无是也”的学术观;“为人师表,诲人不倦”“以身训人是之谓教,以身率人是之谓化”的师德观;“弟子不必不如师,师不必贤于弟子”的师生观等。同时,结合新时代“立德树人”的基本要求,以自身人格魅力引导研究生,在“立德”的基础上,切实履行“育人”职责,构建“平、亲、清”的新时代导学关系。^[33]

2. 弥合代际鸿沟,促进教学相长

导学关系异化的直接原因在于研究生对导师权威的不认同,因此重构导师权威是修复导学关系的抓手。^[34]后喻文化时代的到来颠覆了传统的师生知识结构关系,认为导师权威不再是一种社会建构,而是一种内在的生成,需要导师自我建构。^[35]因此,导师需摒弃传统文化中的权威观念,承认研究生的主体性,通过交流和合作的方式与其建立学术共同体。同时,发扬自由探索、平等交流的科学精神,通过组织工作坊、研讨会等活动实现与研究生的知识共享和学术对话,学习其顺应现代社会发展需求的先进思想,构建“教学相长”型导学关系,^[36]弱化导学关系中的规训观念,强化学习观念,实现导师权威的生成性建构,弥合代际鸿沟。

(二)从命令到对话:导学话语的平衡

1. 建立权力制约机制,规范导师权力

当前导师权力制约机制的缺位,导致导师权力边界模糊,延伸至研究生个人生活领域,造成了权力的滥用。因此,规范导师权力、将导师单向的权威“独白”转向导学双向的平等对话是修复导学关系的重要前提。高校需从以下三个方面着手构建导师权力制约机制。第一,完善研究生(尤其是博士生)招生选拔机制。将导师权力缩小至招生建议权,并结合匿名面试、去除最高/低分等措施保证招考环节的公开公正。第二,规范研究生培养过程并对培养质量进行考核。制定导师指导行为负面清单,同时将年度常态化考核、学期阶段化考核、研究生培养专题化考核结合,综合考核导师的指导态度、师德师风、行为表现,规范导师指导行为。第三,完善研究生毕业答辩的集体评审机制,严格实行导师组、评委的匿名评审制度,并实行导师回避制度,^[37]将研究生的学术评价权分散到导师组、答辩团,限定导师的权力行使范围,将学术水平作为决定研究生毕业的主要因素。

2. 构建导师团队模式,优化管理方式

随着研究生规模的持续扩大,传统的导师唯一负责制的局限性逐渐外显。因此,高校需探索构建研究生导师团队模式,将原有的线性指导结构拓展为网状指导结构,分散制衡单一导师的主导权

力。^[22]首先,根据专业特点,以研究生学术、能力需求为导向,综合导师知识结构、职称结构、年龄结构,组建研究生导师团队,实现导师优势互补,提高研究生的培养质量与创新能力。其次,制定招生录取、培养方案制定、学术指导的集体培养模式。制定涵盖研究方向、管理模式、导师简介等在内的导师团队招生简章,增加招生见面沟通环节,完善双向匹配的招生制度,从源头减少导学矛盾的发生。^[38]最后,从交流、激励、评价等多方面建立健全导师团队管理制度。一方面,为团队提供交流机会和经费支持,完善“导学共同体”,鼓励师生交流沟通。另一方面,厘清团队导师职责,根据分工制定考核评价细则,并建立健全问责机制,及时修正“放羊”“剥削”等异化指导行为,^[39]避免导师团队的形式化和导师间的相互推诿,为导学关系的和谐发展提供长效稳定的支撑点。

(三)从求利到务真:科研本质的回归

1. 加强思想教育引导,端正学术态度

导学关系“利益化”的根源是双方思想观念的功利化,因此,修复导学关系首先需要加强对导学双方“求真务实”态度的引导。对导师来说,学术态度是其价值取向和良知的基本体现,也是思想境界的反映,因此导师需端正学术态度,抵制科研“功利化”和研究生“工具化”行为,以把握研究生培养责任为核心,构建“他者”视角下的平等导学关系。^[40]对研究生来说,首先要成为真正的“研究”生,加强学术思维与学术态度的培养,把握科学研究“求是”“求实”的核心。其次,要勇于拒绝和纠正导师不合理的要求和不必要的规训,维护自身权益。^[41]高校环境作为导学关系的外部环境,与导师和研究生的学术态度都呈现正相关作用。因此,高校需通过学术交流平台的建设和学术交流活动的引导,加强高校内部的文化建设,营造民主科学、兼容并蓄的学术风气。

2. 改革管理评价制度,注重成果质量

与研究生导学关系功利化相关的管理制度主要有科研项目管理制度和导师评价制度两项。当前科研项目管理存在的“重数量轻质量”“重流程轻内涵”倾向,使导师在科研过程中产生浮躁和功利心理,而高校在导师评价指标中对于项目的过度重视,更加剧了导师对于“短平快”项目的追求,忽视了教学和育人。^[42]为此,高校需着力改革科研项目管理与导师评价制度。在科研管理制度上,减少不必要的答辩、考察等流程,简化项目经费报销流程,使导师能够将注意力集中于科研过程。同时,在项目验收时,着重考核项目完成质量以及导师的真实工作量,严厉禁止“包工制”“产业链”等现象。^[43]在导师评价制

度上,摒弃“成果至上”的评价机制,从重“量”转为重“质”,减轻导师身上的项目考核束缚。同时,通过设置研究生指导频次、研究生毕业率、研究生评价等指标,把育人成效作为评价导师的第一指标。在此基础上,建立研究生导学服务评价系统,突出强调研究生评价的作用。通过科研项目管理和导师评价的双重改革推动,扭转“科研功利化”“项目产业化”局势,遏制导师关系异化趋势。

参考文献:

- [1] 夏瑾. 2020版“心理健康蓝皮书”关注研究生群体抑郁焦虑状况[N]. 中国青年报, 2021-03-31.
- [2] 牛海彬, 曲铁华. 基于福柯教师话语观的师生对话特征解读[J]. 外国教育研究, 2010, 37(1): 67-71.
- [3] 米歇尔·福柯. 规训与惩罚[M]. 刘北成, 杨远婴, 译. 北京: 三联书店, 2012.
- [4] 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.
- [5] 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.
- [6] 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.
- [7] 季欣. 导学学术冲突的私权司法救济探析[J]. 学位与研究生教育, 2020(2): 25-32.
- [8] 陈恒敏. 导师、研究生关系的内在属性冲突及其超越——兼论一元主义雇佣关系的建构[J]. 江苏高教, 2018(1): 69-72.
- [9] 李孔文, 王嘉毅. 福柯知识权力理论及其教育学意蕴[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2011, 29(3): 1-9.
- [10] 联合国教科文组织国际教育发展委员会. 学会生存: 教育世界的今天和明天[M]. 北京: 教育科学出版社, 1996: 107.
- [11] 张康之. 基于人的活动的三重空间——马克思人学理论中的自然空间、社会空间和历史空间[J]. 中国人民大学学报, 2009, 23(4): 60-67.
- [12] 赵毅, 郑保章. 微观权力场域下高校实验室中的规训与反制[J]. 高教探索, 2018(7): 51-55, 63.
- [13] Acker S, Transken S, Hill T, et al. Research Students in Education and Psychology: Diversity and Empowerment[J]. International Studies in Sociology of Education, 1994(2): 229-251.
- [14] 高宣扬. 鲁曼社会系统理论与现代性[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2005: 242.
- [15] 陈向明. 从师生关系看教育的本质[J]. 教育学术月刊, 2014(11): 82-85.
- [16] 殷忠勇. 研究生教育中师生一元关系的理解与构建[J]. 研究生教育研究, 2018(5): 65-69.
- [17] 李玲玲, 许洋, 黄建业. 导师-研究生对话共同体的本质逻辑与生成机理[J]. 江苏高教, 2021(6): 78-85.

- [18] 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.
- [19] Margaret Mead.文化与承诺:一项关于代沟问题的研究[M].周晓虹,周怡,译.石家庄:河北人民出版社,1987:21.
- [20] 冯雪燕.后喻文化视域下师生代际鸿沟的弥合[J].教育理论与实践,2017,37(35):30-32.
- [21] 陈恩伦,马健云.新时代导学命运共同体的价值指向与路径探寻——基于亚文化的视角[J].湖南师范大学教育科学学报,2021,20(2):1-7,25.
- [22] 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.
- [23] 何琪,刘永芳.心理学视域下的权力效应研究及其理论阐释[J].上海行政学院学报,2020(3):75-84.
- [24] 林杰,晁亚群.研究生师门组织文化类型与特征的混合研究[J].高校教育管理,2019,13(6):35-44.
- [25] 林杰,刘业青.重建巴别塔:导生隐性冲突的生成与归因[J].清华大学教育研究,2022,43(2):73-83.
- [26] 王德军,佟雪松.浅谈我国高校去行政化的路径——评《中国高校去行政化:多元综合主义研究》[J].中国教育科学,2019(5):112.
- [27] 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.
- [28] 李函颖,徐蕾.工科师生关系会受科研项目类型的影响吗?——对高水平大学工科博士生与导师基于科研项目交往的质性考察[J].学位与研究生教育,2022(4):43-51.
- [29] 张煌,杨仕健,傅中力.科学社会中师徒关系的异化研究——兼论大科学时代师徒关系的重建[J].自然辩证法通讯,2015,37(4):104-110.
- [30] 中国大学在线.2021全国研究生招生调查报告[EB/OL].(2021-06-06)[2022-05-17].https://www.eol.cn/e_ky/zt/report/2021/abstract.html.
- [31] 莫伟民.福柯与理性批判哲学[J].中国社会科学,1994(4):107-117.
- [32] 伍国.美国大学教授为何难以成为“人生导师”[N].中国青年报,2016-09-19(S11).
- [33] 中国社会科学网.“平”“亲”“清”:构建新时代和谐导学关系价值维度[EB/OL].(2020-11-30)[2022-06-12].http://ex.cssn.cn/jyx/jyx_jydj/202011/t20201130_5223888.shtml.
- [34] 王琴.从教师权威的消解与重构看师生冲突的化解[J].中国教育科学,2018(7):88-93.
- [35] 白艳.后现代教师权威的解析及现实意义[J].教育学术月刊,2009(7):9-11.
- [36] 何作井,李林,周震.论研究生教育中师生关系的异化与重构[J].外国教育研究,2007(6):40-43.
- [37] 徐水晶,龙耀.中国研究生教育中导师与研究生关系问题研究[J].现代大学教育,2016(5):80-87.
- [38] 吴玥乐,韩霞.高校导学关系的协同共建——基于导师深度访谈的质性研究[J].教育科学,2020,36(3):64-69.
- [39] 刘彩红.建设研究生培养的导师团队模式[J].高教探索,2012(5):104-106.
- [40] 冯永刚,王汝菁.列维纳斯“他者”视角下的师生关系及其构建[J].高等教育研究,2022,43(1):22-28.
- [41] 杜志强,汪昌权.导师冷暴力:另一种形式的规训权力[J].现代教育管理,2011(11):73-75.
- [42] 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.
- [43] 杨晓刚,赵志丹,殷昊.高校横向科研项目管理的“放”与“收”[J].中国高校科技,2017(7):19-20.

Alienation and Repair of Supervisor-Postgraduate Relationship from the Perspective of Discipline

ZHANG Yue, DUAN Xinxing

(School of Public Policy and Management, China University of Mining and Technology, Xuzhou, Jiangsu 221116)

Abstract: The supervisor-postgraduate relationship is in essence a power relationship from the perspective of discipline, which shows the characteristics of complexity and inequality. Through semi-structured interviews and participatory observation, the authors carry out an investigation into the relationship between supervisors and postgraduates who are studying at school, which finds that influenced by the teacher-based concept, the single supervisor system and instrumental rationality, supervisors usually train postgraduates from four dimensions, i. e. space, body, time, and status through four strategies of distribution art, activity control, creation planning, and power arrangement, which alienates the guiding relationship into a relationship of interest and obedience. Therefore, this paper explores the repairing technology of supervisor-postgraduate relationship from three aspects: establishing an authority generative mechanism for supervisors, balancing the speaking right of supervisors and students, and making guidance and study back to the essence of scientific research.

Keywords: discipline; postgraduate education; supervisor-postgraduate relationship; relationship alienation; relationship repair