

2017 届研究生硕士学位论文

分 类 号:

学校代码: 10269

密 级:

学 号: 51140102018



華東師範大學

East China Normal University

硕士学位论文

MASTER'S DISSERTATION

论文题目: 她为什么换了导师——一项导生关系的案例研究

院 系: 教育学部教育学系

专 业: 教育学原理

研 究 方 向: 教育原理

指 导 教 师: 马和民 教授

学位申请人: 王伟

2017 年 4 月

2017 届硕士研究生学位论文

分类号： G456

学校代码:10269

密级：

学 号：



華東師範大學

East China Normal University

硕士学位论文

MASTER'S DISSERTATION

论文题目：她为什么换了导师
——一项导生关系的案例研究

院 系：教育学部教育学系

专 业：教育学原理

研究方向：教育原理

指导教师：马和民 教授

学位申请人：王 伟

2017 年 4 月

Dissertation for Master's degree in 2017

Institution Code:10269

Student ID:

East China Normal University

Why did she change the tutor——One case **study of tutor-postgraduate** **relationship**

Department: Department of Education

Major: Pedagogy

Research Direction: the Principles of Pedagogy

Supervisor: Professor Hemin Ma

Student: Wang wei

Apr , 2017

华东师范大学学位论文原创性声明

郑重声明：本人呈交的学位论文《她为什么换了导师——一项导生关系的案例研究》，是在华东师范大学攻读~~硕士~~√/博士（请勾选）学位期间，在导师的指导下进行的研究工作及取得的研究成果。除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含其他个人已经发表或撰写过的研究成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确说明并表示谢意。

作者签名：王伟

日期：2017年5月18日

华东师范大学学位论文著作权使用声明

《她为什么换了导师——一项导生关系的案例研究》系本人在华东师范大学攻读学位期间在导师指导下完成的~~硕士~~√/博士（请勾选）学位论文，本论文的著作权归本人所有。本人同意华东师范大学根据相关规定保留和使用此学位论文，并向主管部门和学校指定的相关机构送交学位论文的印刷版和电子版；允许学位论文进入华东师范大学图书馆及数据库被查阅、借阅；同意学校将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于（请勾选）

（ ）1.经华东师范大学相关部门审查核定的“内部”或“涉密”学位论文*，于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（√）2.不保密，适用上述授权。

导师签名：马和民

本人签名：王伟

2017年5月21日

* “涉密”学位论文应是已经华东师范大学学位评定委员会办公室或保密委员会审定过的学位论文（需附获批的《华东师范大学研究生申请学位论文“涉密”审批表》方为有效），未经上述部门审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。

王 伟硕士学位论文答辩委员会成员名单

姓名	职称	单位	备注
			主席

摘要

亲其师，信其道，乐其学。良好的师生关系对于学生的健康成长具有重要的意义，甚至会影响他们的一生。师生关系不仅是一种契约关系，更是一种人与人的教育性交往关系。后喻文化愈演愈烈的时代背景下，良好的师生关系的建构面临新的挑战。

当前我国研究生教育以导师制为主要教育培养模式，研究生导师也因此在整个研究生教育体系中有着重要地位。导师与研究生的师生关系（以下简称导生关系）具有师生关系的共性，但是因为学段、培养目标、培养模式等的影响，导生关系的内涵已经超越了传统意义上的师生关系。这样的师生关系对研究生的专业成长具有重要意义，也对研究生教育有着至关重要的影响。

本研究通过对换导师事件的当事人及其身边的同学、舍友、导师等社会关系的访谈，在梳理资料的基础上形成三角互证，在情景还原的基础上进行事实厘清。研究发现，理想与现实落差下读研动机的幻灭、研究志趣摇摆不定以及个人生涯规划迷茫是 A 同学换导师的主观原因；对前任导师 Y 的认同危机和情感淡漠则成为换导师的主要原因；系所协调、对新任导师 Z 学术能力的认可、人格品质的信任则是最终促成换导师得以成功的助推力。在基本事实厘清的基础上，通过对导师制中导师关系的起点、导生互动、导师制的评价及导师制保障因素的分析，发现导生匹配上的责权不一，导生互动中教育性和学术性的淡化以及导师评价的缺失，学生评价的失声是换导师事件值得反思的几个问题。

关键词：研究生；导师；导生关系，导师制

ABSTRACT

The more intimate, harmonious the relationship between students and teachers, the more likely students to believe what the teacher's show, and to be more keen on learning. Good teacher-student relationship is of great significance to the healthy growth of students and their life. Teacher-student relationship is not only a contractual relationship, but also a kind of interpersonal education relationship. Living in the era of metaphor culture, the construction of good teacher-student relationship is facing new challenges.

At present, China's postgraduate education is mainly implemented in the tutor system of education, postgraduate tutor therefore has a very unique and important position in the entire postgraduate education system. The teacher-student relationship between teachers and postgraduate students (hereinafter referred to as the relationship between postgraduate students) has the common features of teacher-student relationship. Influenced by universities' goal and the impact of training model, the relationship has been beyond the traditional sense of the relationship between teachers and students. This kind of teacher-student relationship is of great significance to the professional development of postgraduate students, and also has crucial influence on postgraduate education.

Based on the interview of the participants of the event and the social relations among the students, friends and tutors, the triangulation is formed on the basis of combing the information. And the facts are clarified on the basis of the situation. the study of the disillusionment of research caused by the gap between the ideal and reality, the wavering research interests and confused personal career planning are reasons that why A student changed her tutor; the crisis of approbating the identity of the former mentor Y was the main reason for the mentor ; Department of coordination, the recognition of new mentor Z' s academic ability and personality

quality ultimately promoted the success of the mentor change. Based on the basis of the clarification of the basic facts, the analysis of the starting point, the interaction of the instructor, the evaluation of the tutor system and the guarantee factors of the tutor system, it is found that the weaken of guidance and matching, academic dilution and the lack of mentor evaluation, especially students' evaluation should be the critical issues.

Keywords: postgraduate student; mentor; derivative relationship, tutor system

目 录

摘 要.....	I
ABSTRACT.....	II
第一章 绪论.....	1
第一节 选题缘由.....	1
一、研究背景.....	1
二、文献综述.....	1
第二节 研究设计.....	11
一、概念界定.....	11
二、研究意义.....	12
三、研究方法.....	12
四、研究效度与研究伦理.....	14
五、研究内容与结构.....	16
第二章 梦魇与新征程：换导师事件的来龙去脉.....	17
第一节 误打误撞入师门.....	17
一、遭遇“下马威”.....	17
二、苍白蜜月期.....	19
三、实习风波“劫”.....	20
第二节 一波三折写论文.....	21
一、选题成“导火线”.....	21
二、写作已“白热化”.....	23
三、放弃时“游击战”.....	25
第三节 柳暗花明换导师.....	29
一、系所伸出的“援助之手”.....	29
二、新导师的因材施教.....	30
第三章 偶然与必然：换导师事件的事实厘清.....	32
第一节 相识：理想与现实的落差.....	32
一、相识的尴尬：“我当时真的特别傻”.....	32
二、短暂的蜜月期：“就是表层的关系”.....	33
第二节 相知：认同危机与情感淡漠.....	35
一、脆弱的教师权威认同：“很不学术”.....	35
二、导生情感淡漠：“对对对”.....	36
第三节 相离：偶然与必然的归宿.....	40
一、矛盾一触即发：“我再也不能这样了”.....	40
二、悄然离去：“不想再有什么纠葛”.....	41
第四章 导师制视角下换导师事件的反思.....	45
第一节 导生关系的起点.....	46
一、固化封闭的导师准入制度.....	46

二、僵化单一的导生匹配制度.....49

第二节 导师制的运行.....50

一、导师角色：生活与学术上的重要他人.....50

二、失范与不足：教育性与学术性淡化.....52

第三节 导师制的评价.....57

一、评价主体单一.....57

二、评价过程和方法缺乏系统性.....59

第四节 导师制的影响因素.....61

一、生师比扩大与传统观念裹挟下的导师制环境.....61

二、导生主体责任意识不足.....62

第五节 研究反思.....66

一、研究方法的反思.....66

二、研究过程的反思.....67

结语.....70

参考文献.....71

附录.....75

附录一：访谈邀请函.....75

附录二：部分访谈提纲.....76

第一章 绪论

第一节 选题缘由

一、研究背景

质量是研究生教育的命脉,高校对高层次人才的培养不仅表现在数量上,而更重要的是表现在质量上。高素质、高水平的导师队伍在研究生的学术成长、人格发展方面都起着重要的作用,可以说,导师的水平和能力直接影响研究生的质量。起源于英国的导师制不仅成就了牛津大学领跑全球教育质量的佳话,导师制更是漂洋过海,为世界各国借鉴学习。我国在 1953 年颁布了《高等学校培养研究生暂行办法(办法)》,首次正式确立了指导教师负责制,即导师制。20 世纪 80 年代开始在研究生培养普遍采取导师制。近年来,我国硕士生持续扩招,规模不断扩大,由于导师制发展不够完善和成熟,研究生培养质量受到很大影响。

教育是通过师生双方借助交往和沟通而实现的,没有交往和沟通,教育关系便不能成立,教育活动便不能产生,有效教育的实现是师生共同努力的结果。新形势背景下,教育者与受教育者的关系不断被重构和重塑,新的内容、新的意义不断被赋予,新的形式、新的特点不断衍生。导生之间作为教育活动的主体,其行为、思想、意识和观念,若不能保持同向、同步的发展与更新,便会出现不协调。如果师生之间缺乏沟通,或沟通不畅,矛盾、冲突就会产生,甚至激化。其后果不仅影响到教育教学活动的顺利开展,导生双方的共同发展也就无从谈起,也给学校和社会带来负面影响。

二、文献综述

当前我国导生关系的学术论文主要集中在导生关系的内涵及本质、特点,导生关系的类型,导生关系的影响因素,导生关系的问题及对策五大方面。除此之外,导师的角色、研究生对导师满意度、导师指导满意度等新的研究视角也有少数成果出版。概览之,目前关于导生关系的研究成果主要采用定量的方法,通过

对问卷数据的处理进行量化分析，并且主要采集关于研究生方面的数据，而鲜有导师方面的数据。

从已出版的学术著作看，近年来关于研究生与导师关系的著作逐渐从关注比较宏观的理论、模式的研究到关注鲜活的教育事实，关注点从理论走向实践。如王旭东主编的《国外师生关系研究》（2000），该著作提出了国外有关师生关系的理论研究、理论模式，增进师生关系的一些实践技巧等。而于光远则从自己与研究生接触的亲身经历中展现出导师如何与研究生更好地相处。¹许克毅、叶城编著的《当代研究生透视》（2002）论述了影响导师与研究生关系的关键因素，研究生眼中的导师，导师眼中的研究生以及导师和研究生对人际关系关注的侧重点等问题。周文辉等编著的《导师论导：研究生导师论研究生指导》（2008），该著作收录了部分优秀研究生导师教书、治学、做人方面的先进事迹，为导师与研究生相处奠定了基础。周文辉、王崇东主编的《导师制度与研究生和谐师生关系的构建》（2010）对研究生导师制度、导师的角色与作用进行了研究，并提出了如何构建和谐师生关系等问题。这些著作从理论和实践上对导师与研究生关系进行了介绍，其中包含了导师与研究生关系的概念、地位、作用、特点和模式及相关理论基础等，为本研究提供了详实的参考资料。

（一）导生关系的内涵及本质

笔者梳理了导生关系的内涵及本质的几种代表性观点，总结如下表：

表一 导生关系内涵及本质

内涵及本质	主要观点	代表人物
师徒关系	导师带领学生开展研究，是典型的师傅带学生的特点。	周洪宇 ²
雇佣关系	当前的“老板制”是功利主义的产物，是师生关系走向功利化的表征 ³ ，师生关系更具有行政管理色彩。 ⁴	乐江 周光礼 ⁵

¹ 于光远.导师与研究生的对话[M].苏州：苏州大学出版社.2001:37.
² 周洪宇.学位与研究生教育史[M].北京:高等教育出版社,2004:15.
³ 郑晋鸣.导师怎能变“老板”[N].光明日报,2007-7-18.
⁴ 周文辉等.我国高校研究生与导师关系现状调查[J].学位与研究生教育,2010(9):9.
⁵ 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):117-118.

导学关系	一是教书：解疑释惑，传道授业； 二是育人：学高为师，身正为范。 ⁶	林伟连 吴克象 ⁷ 许迈进 ⁸ 张静 ⁹
指导与被指导	导师承担的是“指导”角色，研究生是在导师指导下独立研究的角色。 ¹⁰	陈桂生 ¹¹
合作伙伴	师生在人格上平等 ¹² ；在明确双方权利、义务的基础上，以合作为纽带，追求师生双方专业与价值共同发展和成长的关系。 ¹³	洪恩强 胡天佑 ¹⁴ 黎茂盛 ¹⁵ 薛天祥 ¹⁶

除此之外，王守纪，杨兆山在综合考虑师生之间交往基础、主体间性基础以及实践基础的因素上提出了以尊重为核心的现代师生关系，认为现代新型的师生关系在本质上而言是一种交往关系，师生主体之间共同建构的平等、和谐的关系。这种关系具有相互尊重、相互了解和双向沟通的基本特质。¹⁷张酣通在分析研究生和导师之间矛盾的基础上，认为研究生师生关系中应包含 3R: Respect for self; Respect for others; Responsibility for all your actions（尊重自己，尊重别人，对自己的一切行为负责）和 4C: Credit; Cooperation; Contain; Competition（诚信，合作，包容，竞争）的基本原则。¹⁸

王松俊在《研究生教育导论》中通过导师与研究生之间的关系建构过程的纵向梳理提出关于对研究生与导师之间师生关系的内涵。他认为，研究生与导师的关系，从缘起上是双向选择关系；从教育上是师生教学关系；从学科专长上是传承关系；从事业发展上是发扬光大关系；从生活上朋友关系；从社会竞争上是战友关系。由此，他将师生关系视为研究生走进科学研究的必修课，也是科学研

⁶ 蔡琼,吕改玲.后喻文化背景下导师与研究生之间的和谐关系探讨[J].中国高教研究,2008(3):39-42.
⁷ 林伟连, 吴克象.研究生教育中师生关系要突出“导学关系”[J].学位与研究生教育,2003(5):26.
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.
⁹ 张静.导师与研究生之间的和谐关系研究[J].中国高教研究,2007(9):21.
¹⁰ 朱莉.研究生师生关系现状调查与对策研究——以华中农业大学生命科学类专业为例[D].武汉：华中农业大学学位论文,2011.
¹¹ 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.
¹² 范红霞.论“同伴探索式师生关系模式”[J].教育研究,2003(4):48-52.
¹³ 支爱玲.教学中建构合作型师生关系的思考[D].西安：陕西师范大学学位论文,2002.
¹⁴ 洪恩强,胡天佑.合作伙伴：导师与研究生关系的传统超越[J].当代教育科学,2011(3):15-18.
¹⁵ 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.
¹⁶ 薛天祥.研究生教育学[M].桂林：广西师范大学出版社,2004:332-333.
¹⁷ 王守纪,杨兆山.以尊重为核心的现代师生关系及其建构[J].教育理论与实践,2010,30(9):34-37.
¹⁸ 张酣.如何处理研究生与导师的关系[J].学位与研究生教育,2007(9):21-25.

究事业继承和发展所面临的必修课。¹⁹

薛天祥则从研究生学段的特点出发,对研究生与导师关系的内涵进行解读。他认为,从行为主题上看,研究生是接受过初级高等教育后的具有完全行为能力的人;从研究生教育的目标看,研究生教育相对于教知识而言,更应该重视学生思维创造以及科研能力的培养;从方式方法上看,研究生上述能力的培养主要通过参与课题研究以及学术讨论活动完成;从结果上看,研究生培养既要为国家和社会输送高级人才,同时在这个过程中应该将研究生阶段取得的各类成果服务于社会。²⁰

章康认为研究生与导师之间的关系应该包括四个方面,即教学、个人、心理和道德,其中道德关系居于最高层次,约束和规范其他三方面的关系;教学关系作为第一要义贯穿始终,心理关系是师生交往的情感基础,个人关系受师生双方性格、脾性的影响,是其他三方面关系的补充。²¹

张静在认为研究生与导师关系内涵的认识应该基于四个角度,即从教育与接受教育和自我教育、教育与发展角度看,研究生与导师的关系是在教学活动中构建的教育与接受教育和自我教育、促进与发展的关系;从人际关系角度看,研究生与导师关系是一种特殊的人际关系,既具有一般人际关系的情感基础,又有一般人际关系不具备的崇高目标指向、科学和学术交流方式;从管理与接受管理和自我管理、组织与自我组织角度看,它以师生之间的心理沟通、民主管理、促进学生自我发展为特征,并表现出一定的组织约束性;从伦理角度看,它是一种超越代际的朋友式的尊师爱生的关系,师生之间的友情是有效教育的真正基础。²²

周光礼认为民主平等型的师生关系包括两个方面,一是“教育性”关系,涉及人的内在精神世界,不由法律调整,由道德、习俗调整;一是管理关系,其行为作为准行政关系,应纳入法律调整的范围²³,即师生关系是一种权利义务相互一致的平等和相互尊重的关系。

¹⁹ 王松俊等,研究生教育导论[M].北京:军事医学科学出版社,2008:4-84.

²⁰ 薛天祥.研究生教育学[M].桂林:广西师范大学出版社,2004:332-333.

²¹ 朱莉.研究生师生关系现状调查与对策研究—以华中农业大学生命科学类专业为例[D].华中农业大学学位论文,2011.

²² 张静.导师与研究生之间的和谐关系研究[J].中国高教研究,2007(9):19-22.

²³ 周光礼.转型期中国师生关系的重构:变革及其规制[J].2007(7):41-45.

王根顺、陈蕾非常认同前斯坦福大学校长唐纳德·肯尼迪在《学术责任》中对研究生与导师之间师生关系的阐释,研究生教育的师生关系较之于其他阶段的师生关系更具有“私人性”。导师对研究生不再是大学时期的简单教学授受,而是更为全面深远、一对一的单独指导,甚至更像是“培训”。²⁴

归纳总结以上对研究生师生关系的本质特征的一系列论述后不难看出,研究生与导师间的师生关系更多的被理解成知识授受关系,而对师生之间无论是社会伦理关系,还是师生间的经济或政治关系、情感道德关系、法律关系等的论述尚不多见,少有人问津。这种对研究生与导师间的关系的解析并没有从教育实践的实际出发,忽略了师生关系的实践性质。而要透析研究生与导师间的师生关系存在什么问题,通过什么样的途径去解决存在的问题,这些都需要首先弄清楚研究生与导师之间的师生关系是什么,而很多研究恰恰忽视了这一问题,或是并未深入探讨,从而使关于研究生与导师间的师生关系的理论缺失对根本问题的把握,沦落为较为抽象的符号概念。只有基于研究生与导师间师生关系的实践性质,从教育自身的学科视角出发,才能真正把握师生关系的本质。²⁵

(二) 导生关系的特点

总结梳理国内关于研究生与导师关系的文献,从师生作为主体的角度来看,研究普遍认为研究生相对其他教育阶段的学生来说年龄较大,其所拥有的阅历和知识则更加丰富,自学能力较强,对导师的依赖感相对减少,更多是强调学生的主动自觉;从教和学的过程来看,研究生在导师的指导下自学、讨论和研究,而不像大学时那么直接。²⁶其课程学习与科研活动大部分时间都是在导师的指导下进行的,所以导师与研究生的关系相对于其他教育阶段的教师与学生之间的关系更加密切些。²⁷还有学者认为导师与研究生的关系具有多维度发展的特点:制度意义上的负责与被负责的关系、传统意义上的师傅与徒弟的关系、伦理意义上的长辈与晚辈的关系和组织意义上的团队合作关系。²⁸王艳霞等认为我国导师与研

²⁴ 王根顺,陈蕾.新中国成立后两次高校合并历史经验的理性探析[J]. 2006(6):33-35.

²⁵ 朱莉.研究生师生关系现状调查与对策研究——以华中农业大学生命科学类专业为例[D].华中农业大学学位论文,2011.

²⁶ 薛天祥.研究生教育学[M].桂林:广西师范大学出版社,2001:332-335.

²⁷ 卢文文.交往视野下高校导师与研究生关系研究[D].武汉:中南民族大学学位论文,2010.

²⁸ 方华梁,李忠云.导师与研究生的和谐关系探析[J].当代教育论坛,2009(3):29.

究生关系的特点是：导师权威思想浓厚；师生关系的利益化；导师遴选制度不完善；评价制度单一；国家对科研的支持力度不够。²⁹

（三）关于导生关系的类型

对于导师与研究生关系的类型可谓是见仁见智。关于研究生与导师关系的类型的研究多是在调查研究的基础上归类而来，如陈世海等通过调查将导师和研究生关系分为老板雇员型、父母子女型、纯学术研究型、平等朋友型、其它类型。³⁰遗憾的是他们并没有对这些类型的具体表现和相关特征进行更多的研究和分析。此类研究还有高鹏、李媛等在其问卷调查中把导师与研究生关系类型分为：普通师生，良师益友，家长子女，老板员工。³¹许克毅等认为研究生与导师之间的关系可分为：权威型、和谐型、松散型、功利型、冷漠型。³²

另有部分学者从研究生与导师关系的建构及发展趋势探讨新型师生关系，如李瑛认为新型师生关系整合的趋势：民主型，友爱型，对话型，期待型，合作型。³³廖继忠等学者认为，导师应积极主动地与学生建立一种新型的导生关系。其中包含权威性的学术关系、育人性的管理关系、建设性的合作关系、健康的交往关系。³⁴毕鹤霞则认为，教学过程中研究生师生关系可概括为三个方面：师生之间是“目标一致”和“共同参与”；是“协同配合”和“紧密联系”；是一种双向的“互为主客体”的关系。他提出三种新型师生关系：“平等”心理关系；理解型师生关系；“我一你”新型师生关系。³⁵

综合分析国内研究文献，不难发现导师与研究生关系类型的划分主要是以研究者的经验观察为基础来进行分析，从而缺乏对其所包含的类型的具体表现及其特征进行实证分析和理论探讨。³⁶

（四）导师与研究生交往中存在的问题

厘清导师与研究生交往中存在的问题有助于对策的提出。徐迈进等人总结了

²⁹ 王艳霞,李波.国外导师与研究生关系对我国的启示[J].重庆科技学院学报,2011(9):162.

³⁰ 陈世海.高校导师与研究生关系研究——以华中地区某高校为个案[J].青年探索,2003(6):28.

³¹ 高鹏,李媛,张伟倩.关于导师与研究生关系的调查和实证分析[J].科学与科学技术管理,2007(4):145.

³² 许克毅,叶城著.当代研究生透视[M].西安:陕西人民出版社,2002:106-114.

³³ 王佩贞.研究生眼中的师生关系[D].南京:苏州大学学位论文,2010.

³⁴ 廖济忠,王敏.对新型导生关系的探讨[J].国家教育行政学院学报,2005(8):56-59.

³⁵ 毕鹤霞.研究生师生关系探讨[J].中国研究生,2005(4):4-5.

³⁶ 卢文文.交往视野下高校导师与研究生关系研究[D].武汉:中南民族大学学位论文,2010.

导师与研究生“导”与“学”关系弱化、异化的主要表现有：一是导学关系异化为雇佣关系，师生之间在相关的工作量、署名权和利益分配等方面易产生矛盾和分歧；二是导学关系异化为从属关系，导师有绝对话语权，很少给研究生自由发展的空间；三是导学关系异化为“没有关系”，导师没有把应有的精力放在研究生培养上，甚至不予指导。³⁷这一观点在林伟连等人的研究中得到证实。同时，在学者们的研究成果中我们还可以看到，目前导生关系还存在以下问题，如“导师与研究生之间日益突出的经济关系冲击着研究生教育的导学关系，许多学生甚至将导师称作‘老板’”。³⁸有些研究生和导师把他们的关系简单看作为导师与研究生为完成科研或学位论文而产生的一种交往关系，是附属于教学或科研的副产品，忽略了研究生师生关系对个体精神的陶冶性和培育性的教育价值。³⁹从这一角度考虑，研究生与导师关系出现感情淡漠化、冲突明显化也就不难理解了。龚丽等人在《硕士研究生与导师沟通的现状与对策》中经过调查发现当前研究生与导师的沟通内容多集中在学术指导、科研项目及就业问题等方面，在很大程度上忽略了师生之间的情感沟通，以及导师在帮助解决研究生日常生活困难、塑造健全人格和培养道德品质等方面的重要作用。⁴⁰研究生教育中师生冲突表现为两种形式，即隐性间接冲突或显性直接冲突。所谓隐性间接冲突，通常表现为导师对研究生疏于指导，甚至有成见，而在研究生方面则抵制导师的指导，难以做到尊重导师，师生之间很难顺利合作。显性直接冲突是指师生之间出现的激烈对抗行为，教师或学生以非理智的态度和行为来表示对对方的敌视，实施攻击或诋毁的严重行为。⁴¹

（五）影响导生关系的主要因素的研究

厘清影响导师与研究生关系的因素，有助于更好的分析问题。关于导生关系的影响因素的研究可以从多个角度进行归纳梳理。首先，从主观因素来看，导师方面的影响因素有导师的研究项目数量、导师的科研能力和水平、导师的指导方法、导师的为人方式；其中，导师的个人风格和研究生的自觉学习能力与学习态

³⁷ 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.

³⁸ 楼成礼,郑庆岚,林玲.以人为本,重构研究生教育的导学关系[J].教育发展研究,2004(6):28-29.

³⁹ 毕鹤霞.研究生师生关系探讨[J].中国研究生,2005(4):4-5.

⁴⁰ 龚丽,李志,刁黎.硕士研究生与导师沟通的现状与对策[J].教育探索,2009,(6):128-130.

⁴¹ 周谊,叶峰.论研究生教育中的师生冲突[J].新乡师范高等专科学校学报,2006,(2):91-94.

度在双方的关系中占重要地位。⁴²这一观点在张静的研究中也得到部分印证。他认同导师的课题和经费、导师的管理风格、培养特色和人格魅力在师生交往中产生较大的影响,同时他强调因材施教、师生交往的频率也是影响其关系的重要因素。⁴³研究生方面的影响因素主要有研究生的自觉态度、学习能力、求知欲、人际交往技巧和语言表达能力、社会成熟程度等都对师生关系产生较大的影响。⁴⁴从行为主体出发,研究生与导师师生关系的问题也就找到了相关原因。繁重的行政管理工作、科研压力以及参与外界的学术交流会影响导师与研究生的关系。⁴⁵而学生对导师资源和导师经验、能力、责任心等的期望也成为影响研究生与导师关系的影响因素。⁴⁶

从客观因素方面看,林伟连、吴克象认为经济关系是影响导生关系的主要方面,表现在:研究生教育规模迅速扩大,生均教育资源日趋紧张;大多数导师科研经费不足,不能满足研究生的要求。⁴⁷研究生教育规模迅速扩大,生多师少,生均科研经费不足。学生生活条件紧张,学术自然要受影响。其次是导师制度。目前我国导师为终身制,缺少监督,导师自行决定如何指导自己的学生。这种方式尽管比较灵活,但一个学生只跟一个导师,指导难免不全面。而且导师缺乏考核制度,很难保证学生的培养质量。张爱秀从契约论的视角认为当代研究生与导师基于知识、学识、情感和直接经济利益的交易关系,使师生之间发生了多种不确定性的行为和机会主义行为,导致师生关系中因信息不对称而存在各种逆向选择和道德风险契约。⁴⁸

在对导生关系影响因素的研究中,除了可以把这些因素分为主观因素与客观因素外,楼成礼和孟现志认为在中国文化的背景之下,导师对研究生的影响能力包括两个方面:权力性影响力和非权力性影响力。所谓非权力性影响力,包括导师的职业伦理、知识结构、能力结构和个体气质等方面,其中职业伦理是构成非

⁴² 朱莉. 研究生师生关系现状调查与对策研究——以华中农业大学生命科学类专业为例[D]. 武汉: 华中农业大学学位论文, 2011.

⁴³ 张静. 导师与研究生之间的和谐关系研究[J]. 中国高教研究, 2007(9): 21.

⁴⁴ 许克毅, 叶城, 唐玲. 导师与研究生关系透析[J]. 学位与研究生教育, 2000(2): 59-60.

⁴⁵ 谢安邦. 研究生教育质量调查报告研究[C]. 上海: 中国高教学会高等教育专业委员会 2005 学术年会论文集, 2005: 35-37.

⁴⁶ 徐娜. 高校研究生导师指导方式的问题与对策研究[D]. 重庆: 西南大学学位论文, 2007.

⁴⁷ 林伟连, 吴克象. 研究生教育中师生关系要突出“导学关系”[J]. 学位与研究生教育, 2003(5): 27.

⁴⁸ 张爱秀. 研究生和导师关系研究: 交易和契约[J]. 学位与研究生教育, 2006(10): 64-68.

权力性影响力的基础平台,而且保证导师影响力作用的方向;知识结构和能力结构是核心因素,决定导师影响力的大小;导师的个体气质可直接为研究生导师影响力的发挥增添独特的个人魅力。⁴⁹

此外,学科差异也成为影响导师与研究生关系的因素之一。由于学科性质、研究方法、研究环境等这几方面因素不同,理工科的学习场所主要是实验室,学科特点更要求导师与研究生结成科研团队在实验室共同学习,因此在学习的过程中导师与研究生接触比较多,而师生之间也有其他专业所不能比拟的更多正式的或非正式的交流。而在文科的学习中,师生之间的指导关系具有高度的个性化,而且在进行科研的过程中相对较少,甚至有研究表明部分受访者文科专业的研究生在被访问时提导师常有孤立的感觉和与导师失去联系的感觉,甚至文科博士研究生比硕士研究生的这种感觉更强烈。⁵⁰

(六) 关于优化导生关系的对策研究

对如何优化导师与研究生的关系,楼成礼认为可以利用经济杠杆,适当加大研究生补助的金额,拓宽补助途径,从而提高研究生生活待遇;改革和完善现有的导师体制;建立研究生维权制度;加强师生的双向沟通与交流等。⁵¹林伟连、吴克象认同楼成礼的观点,同时认为加强对研究生导师的考核也很重要。⁵²陈俊珂以文化反哺的视角对研究生导师的角色及研究生身份的特殊性进行了重新审视,提出构建研究生新型师生关系的关键在于角色的转换,与研究生合作共享,塑造人格权威和加强专业权威四方面重构研究生导师权威。⁵³张婷,赵超也认为从导师方面着手更有效,他们认为导师应增加对研究生的指导频数和指导时间、加强对研一学生的关注。加强其指导方式的改革、加强对研究生心理方面的指导、强化再指导,并积极协助学生将指导结果转化为成果。⁵⁴另外,导师还需要同学生一起订立学习的目标,注重观察学生的不同能力,注意将学生的特长挖掘出来,并给予相当的机会让他们展示,使得学生能够不断学习,在学习中不断进行自我

⁴⁹ 楼成礼,孟现志.研究生导师非权力性影响力刍议[J].中国高教研究,2004,(10):51-52.

⁵⁰ 卢文文.交往视野下高校导师与研究生关系研究[D].武汉:中南民族大学学位论文,2010.

⁵¹ 楼成礼,孟现志.研究生导师非权力性影响力刍议[J].中国高教研究,2004(10):51-52.

⁵² 林伟连,吴克象.研究生教育中师生关系建设要突出“导学关系”[J].学位与研究生教育,2003(5):26

⁵³ 陈俊珂.文化反哺视野中研究生师生关系构建之思考[J].学位与研究生教育,2010(9):56-59.

⁵⁴ 张婷,赵超.导师与研究生指导关系的和谐度分析[J].西北工业大学学报(社会科学版),2009(4):92-94.

评价,最终发展自我定位的技能,成长独立,成为一位终身学习者。⁵⁵

陈世海等在调查的基础上提出了从导师、学生、各管理部门等三个方面进行改善的建议。他认为,导师应做到学术上给学生更多的指导、为学生提供更多的社会实践机会、对待学生更公平公正;研究生应该更加主动地同导师交流,汇报学习情况,克服害羞和害怕心理;管理部门方面,较多研究生期望组织丰富的学术活动和师生联谊会。⁵⁶张静则认为制度的建构更为重要,其中包括导师管理制度、研究生管理制度、师生对话制度等等。⁵⁷他认为,在导师方面应该加强笔墨,通过导师业绩制度、推行导师问责制、把研究生培养质量的监控的责任放到导师身上,杜绝不良导师关系,如“放羊”。这些对策对于研究生教育中师生关系的改进有一定的指导意义。

(七) 研究述评

从现有的文献资料来看,虽然研究生师生关系较之于其他学段师生关系的研究还有很大差距,但是整体上呈上升态势。有关研究生师生关系的理论探讨还比较薄弱,绝大多数是从教育学、心理学、哲学等学科角度进行研究,目前的研究文献主要是从高校管理者和研究生的角度以定量方法来探讨导师与研究生关系的相关问题,而从研究生的视角以案例深描来研究该问题的文献较少,特别是从研究生的角度来探讨他们对所经历的师生关系的评价和体验的研究更为少见。然而,导生关系又切实牵动着研究生的培养质量,也直接影响导师的学术状态,进而对研究生教育的发展产生重要作用。

因此,笔者力图在已有研究的基础上深入到研究生教育培养的具体实践中,通过比较细致的访谈,还原 A 同学换导师事件的来龙去脉,在情景还原的基础上进行事实厘清。就换导师的原因、过程以及此事何以成功进行追问和思考,以期对教育实践中良好导生关系的建构有所助益。导生关系不尽和谐是事实,曾仕强老先生告诫我们“在两难境地时,中国人最会兼顾,以求达成合理”,可是如何“兼顾”何谓“合理”也许我们永远也得不出标准答案,但是通过我们不懈的探究追

⁵⁵ Anthony S. Bryk. Contextual Influences on Inquiries into Effective Teaching and Their Implications for Improving Student Yearning[J]. Harvard Educational Review, 2012(1): 83-106.

⁵⁶ 陈世海,宋辉,滕继果.高校导师与研究生关系研究——以华中地区某高校为个案[J].青年探索,2003(6):29.

⁵⁷ 张静.导师与研究生之间的和谐关系研究[J].中国高教研究,2007(9):22.

索,导生关系构建得越来越趋近和谐也是大势所向的。⁵⁸

第二节 研究设计

一、概念界定

(一) 研究生

《教育大辞典》把研究生定义为:“获得学士学位、第一专业学位、高等学校本科毕业证书或同等学力者,获准进入高等院校或科学研究机构进行深入的学习和研究,攻读更高级别的学位或证书的学生。”⁵⁹本研究定义研究生是在完成本科教育后,或具有同等学力,经考核通过以后进入高等学校攻读更高级别学位或证书的学生。研究生教育一般可分为硕士研究生和博士研究生。

(二) 研究生导师

导师是指在高等学校或研究机构中指导他人学习、进修、撰写学术论文的教师或科研人员。⁶⁰研究生导师属于导师的一种,指经过一定的遴选和审定后,获得指导研究生的资格。我国实行的是导师负责制,它是指“由导师对研究生的学习、科研、品德及生活等方面进行个别指导并全面负责的教学管理制度。”⁶¹本研究所指的导师是指在高等学校任职的研究生导师,包括指导硕士研究生的导师和指导博士研究生的导师,也包括同时指导硕士研究生和博士研究生的导师。

(三) 研究生与导师师生关系

自学校诞生之时就存在师生关系,师生关系是学校教育中最基本的人际关系。师生关系是“教师和学生在学习教育过程中结成的相互关系”。⁶²其本质是师生之间以情感、认知和行为交往为主要表现形式的心理关系,反映师生间寻求满足其社会需要的心理状态。其包含两方面的内容:一是教育工作中的师生关系;二是一般人际交往中的师生关系。其中教育工作中的关系是师生交往的根本,主导着

⁵⁸ 朱莉.研究生师生关系现状调查与对策研究——以华中农业大学生命科学类专业为例[D].武汉:华中农业大学学位论文,2011.

⁵⁹ 顾明远等.教育大辞典[Z].上海:上海教育出版社,1989(1):103-104.

⁶⁰ 李行健.现代汉语规范词典[M].北京:外语教学与研究出版社,2004:466.

⁶¹ 秦惠民.学位与研究生教育大辞典[S].北京:北京理工大学出版社,1994:241.

⁶² 中国大百科全书编辑委员会.中国大百科全书教育卷[Z].北京:中国大百科全书出版社,1985:20.

整个教育过程。⁶³本研究将导师与研究生的关系界定为在研究生教育过程中,在学校或科研机构的培养计划、组织规范的指导下,一种以导师为主导、以学生为主体,教学相长、辩证统一的关系。本研究所指的师生关系主要是高校中导师与研究生之间的关系。

二、研究意义

（一）理论意义

师生关系一直是个热门话题,与高校本科师生关系的关注、发展和完善相比较,研究生师生关系的研究起步较晚。而且现有的关于研究生师生关系的研究中实证研究还比较少,本研究可以弥补实证研究的不足和欠缺,丰富研究生师生关系方面的研究。

（二）实践意义

研究生是科研的生力军,教学与科研的结合不仅能够培养高素质人才,更能辅助完成高校的科研工作。近年来有关导师和研究生之间关系冲突和矛盾的事件不断被媒体曝光。本研究通过对某研究生换导师事件的反思,以期为良好师生关系的建构提供有益的启发。

三、研究方法

1、文献分析法

通过利用中国学术文献总库(CNKI)等数据库和互联网络,深入查阅各种相关的书籍、期刊杂志等文献材料,收集分析研究生阶段师生关系发展现状以及目前国内外对研究生师生关系的研究特点与进展,特别是针对研究生与导师关系的实证研究有关学术专著、学术论文等进行了认真的分析。

2、访谈法

访谈是通过对相关个体经历的理解,来加深理解教育和其他重要社会问题的有效方法,深度访谈的核心是了解其他人的“鲜活”经历,理解他们对其经历生

⁶³ 杨燕.文化视野下中美师生关系比较[J].基础教育参考,2007(9):19.

成的意义。⁶⁴因为本文选取的研究对象是研究生，研究的问题是对研究生与导师师生关系事件的描述和解读，是一种主观体验的描述和再现，通过采用深度访谈法，有利于更直观地把握这一侧面的真实性，能够尽量生动地呈现出目前研究生与导师交往过程的丰富性和复杂性。

（1）选定访谈对象

在质的研究中，抽样的方法通常采用目的性抽样（Purposeful Sampling），即通过精心选择具体的情境、人物或事件以便获得采用概率抽样等其他抽样中无法获得的信息，这既包括对于研究现场的抽样也包括对研究参与者的抽样。⁶⁵本研究根据目的性抽样的原则，选取上海某高校的一名学生换导师事件进行研究。笔者在进行初步的了解，了解到事件主角的主观意愿和相关人员的意愿。在进行初步的沟通后，综合考虑调查研究的可行性，进而选定访谈对象。本研究中Q代表笔者本人，A代表换导师的同学。A同学第一志愿选择的导师是X老师，但是被调剂给Y老师，因此，Y老师是A同学换之前的导师，Z导师是A同学换之后的导师。B同学是A同学的舍友，C同学是A同学的师兄。在正式访谈之前，笔者与Y导师进行联系，但是Y导师不愿参与本研究，出于对研究伦理的考虑，笔者尊重Y老师的决定。但是出于三角互证的需要，笔者经过沟通，C同学同意加入笔者的研究。C同学作为主人公A同学的同门师兄，见证了A同学的很多经历，同时，C同学作为Y老师的学生也将为本研究提供比较丰富的第一手资料。

（2）确定访谈时间与地点

访谈时间不宜过长或过短，过长可能影响受访者的工作或使受访者感到疲惫，产生不满的情绪或无法集中注意力；过短则恐怕无法对研究问题有深入的了解，因此本文的访谈时间控制在100分钟左右。研究地点是以受访者的方便为主，这样一方面对受访者表示尊重，另一方面便于受访者在自己选择的地点与时间比较放松。从访谈过程来看，受访者都是自行选择受访时间，而受访地点大多是受访者选择的自己熟悉的环境，如宿舍、办公室（假期期间无其他人打扰），访谈环

⁶⁴ 埃文·塞德曼著，周海涛译.质性研究中的访谈：教育与社会科学研究者指南[M].重庆：重庆大学出版社,2009: 9-15.

⁶⁵ 约瑟夫·A·马克斯威尔著，朱光明译.质的研究设计：一种互动的取向[M].重庆：重庆大学出版社,2007:67-68.

境基本具有隐密、安静及舒适的条件。

(3) 建立访谈关系

笔者通过电话或短信、微信的方式与受访者联系，一般是先介绍自己的访谈主题，并解释为何选择对方成为受访者，并尊重对方是否愿意接受访问，以及表示会采取相关的匿名等保护措施，尽可能表现出专业性。在进行进一步的了解和接触过后，笔者对访谈对象做出调整。⁶⁶

(4) 设计访谈提纲

一般而言，深度访谈多采用半结构或无结构的访谈方式，让受访者有较大的弹性空间说出自身对生活经验的主观感受。⁶⁷本文访谈提纲设计的题目不多，尽量以开放的询问方式作为访谈提纲，因为以开放的提问来进行访谈，可获得受访者对该主题或事件更多深入的描述，例如受访者会根据自己所处的位置和角色给与自己的判断和相关的观点，给本文的研究提供了注入了新鲜活力，同时根绝不同受访者的情况访谈提纲进行了修改。

(6) 访谈资料整理

一项质的研究不能只是事先提出（或借用）一个逻辑性的方法策略，然后完全照章办事，质的研究中的设计是一个进行中的过程，它需要在设计的各个要素之间不断来回“走动”，因此在每一次访谈结束和下一次访谈开始之前，笔者都会把访谈录音逐字逐句地整理出来，并且及时坚持写备忘录，及时记下访谈时的感想、分析资料的方法和过程。

四、研究效度与研究伦理

(一) 研究效度

“效度”是传统的实证主义量化研究的一个判定标准，目的是通过客观的额测量和量化的推论寻求一种普遍的法则。质的研究与量的研究遵循的是不同的思维范式，关注的不是客观的分类计量、因果假设论证或者统计论证，而是社会事实的建构过程和人们在特定的社会文化情境中的经验和解释。这种过程性的、发

⁶⁶ 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: 187-220.

⁶⁷ 林淑馨.质性研究理论与实务[M].高雄:巨流图书公司,2010:229.

生在人机互动之中的对意义的探索很难用“效度”这类规则来进行判断。

在研究设计阶段,通过追问自己一下几个问题来尽量遵循研究规范。如“我的研究结果是否将会是真实的?”“我如何知道他们是真实的?”“我在研究的过程中有可能会犯哪些错误?”“我将如何排除(或减少)这些错误?”“我的研究结果可以找到哪些其他的解释?”“我的研究结果有可能存在哪些不真实的信息?”“我将如何对待和处理这些不真实的信息?”“我如何是自己的研究结果令人信服?”“如果我采用不同的方式进行此项研究会获得什么不同的结果?”⁶⁸

(二) 研究伦理

必须承认的一点是,所有的涉及到他人参与的研究都不能逃避这样的问题:研究需要他人的帮助。笔者的基本立场是尊重对方,本着尽量方便对方的原则开展研究,即在时间、地方、时机的选择上都由对方来做主。同时也设法从各方面给予回报。例如,每次访谈都会给受访者带一份小礼物,或请对方吃饭。但更主要的还是建立良好的关系予对方以精神上的安慰,例如注意倾听别人的倾诉,态度真诚、举止和善。在这一过程中,让说者感觉自己的话是有意义的,自己对这项研究有用、于笔者有所帮助。这既是一种对他人的肯定,也是对参与者的一种回报。

实际上,很多人之所以愿意帮助我收集资料,并不要求马上就给予回报。参与者几乎没有想着金钱方面的回报问题。大多数参与者和帮忙的人都是因为经过初步的了解后他们对于笔者建立了基本的信任,或者他们对这项研究抱有期待。因此,这种合作关系的建立更多的是交往性质,而不是交换性质。就我的研究来说,其回报更多的是要把自己的研究做好,真正对所有的参与者有所交待,对我们的教育实践有意义。在收集资料之前,就已经把我的意图告诉了对方,有的部分会涉及到受访者比较隐秘的想法,在后期整理资料的过程中通过与受访者的沟通,将这部分内容作了妥善处理。总之,笔者非常认同康德的道德内在原则,即听从自己的良知,不断地反省,尽量替对方着想。同时努力让自己不要辜负了参与者的期望。

⁶⁸ 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,2000:112.

五、研究内容与结构

从方法来说,本研究不是从定义、概念或任何理论开始,而是以“回到实事求是”的态度和方式,在大量叙述、描述的基础上分析换导师事件的原因,以主题化的方式,通过对不同受访者的不同角度的分析探究研究生与导师师生关系的影响因素。从表达方式上,文本力求语言文字的通俗,通过日常语言表达尽可能原汁原味的还原换导师事件的真实细节,这也是进行深描的研究基础。在文本的写作过程中,文本尽可能结构化,让读者很容易就能够把握事件包括文章的整体。从学科来说,本研究不是从教育学、人类学、社会学等某一个学科或理论出发而进行的研究,而是立足于教育现象,对研究生换导师事件进行研究,并对这一事件进行教育反思。也就是说,本研究立足于教育事实或教育现象,而不是以某种理论或学科为先导;力求在现象的描述的基础上,逐层深入,尽可能深入地揭示现象的本质问题,并将这样的揭示和教育反思结合起来。

论文共分四章,遵循层层深入的结构安排各个章节:第一章是从相关文献梳理、研究意义、研究伦理等方面介绍本研究,第二章主要对换导师事件进行情景再现,梳理换导师事件的来龙去脉。第三章则是在情景还原的基础上进行事实厘清,力求在三角互证的基础上形成对事件事实呈现、成因的基本分析。第四章对于这一事件进行教育反思。通过对导师制中导师关系的起点、导生互动、导师制的评价及导师制保障因素的分析,发现导生匹配上的责权不一,导生互动中教育性和学术性的淡化以及导师评价的缺失,尤其是作为学生评价的失声是换导师事件值得反思的几个问题。

第二章 梦魇与新征程：换导师事件的来龙去脉

本章主要通过对换导师事件主要参与者、见证者的访谈，尽可能还原当时的真实情景。以下所有访谈资料中，Q代表笔者本人，A代表换导师的同学。X导师是A同学第一志愿选择的导师（即心仪导师），A同学被调剂给Y老师，因此Y老师是A同学之前的导师（即前任导师），Z导师是A同学换之后的导师（即现任导师）。B同学是A同学的舍友，C同学是A同学的同门师兄。

第一节 误打误撞入师门

一、遭遇“下马威”

正式访谈之前，笔者对受访者做了初步的了解，在这个过程中笔者了解到，A同学是跨专业考研，因此在考研的动机、选导师的考量因素等情况进行了简短的访谈。

Q:我了解到你好像不是应届的，你有没有工作过？为什么会选择跨考这个专业呢？

A:没有啊，就是准备考试了。因为喜欢这个专业吧。在读大学的时候我发现自己的兴趣转变了。

Q:你对读这个专业的研究生有什么明确的期待吗？

A:那倒是没有，也没有非常明确的想法，就是想我要从事教育改革事业。就是去改变一些中小学的教学方式、课程内容啊什么的。就是把一些上位的理论跟实践能结合起来。我当时想的就是来这个系读，既能接触到比较上位的核心技术又能够贴近实际。我当时想的是以一己之力进入一线进行改革是很难做的，所以我当时想的是继续读博留在高校研究者的身份去做教育改革。

Q:那你有这样的期望以后你当时选导师的时候有什么样的考虑？

A:学术水平、科研态度、对学生的关心啊等等这些因素我都有考虑到，我觉得我选的导师都挺能满足我的期望的。我当时选的是X老师。

Q:那你对他了解的多吗？选择他主要是考虑了什么因素呢？

A: 我看过他很多文章, 我关注了他的微博两年的时间。我最在意人品, 三观啊什么的。我觉得他不仅在做学术上, 在做人上也很好, 很欣赏他的为人处事各个方面。接下来就是看学术水平吧, 就是他的教育观念、学术的一些研究方法方向。可能我当时对系里的其他老师也了解的不多。我是从朋友转发他的微博了解到这个人, 然后就一直在关注他, 后来了解他的学术成果。因为我当时主要就是想找某研究领域的老师。其实是做了很多了解的, 因为我考了两年了。

A 同学在回忆这段经历的时候比较平静, 可以看出从跨专业考研到选导师, 受访者都满怀期待, 投注了很高的热情。虽然当时考研的时的动机“我要从事教育改革事业”看上去比较宏大, 但是也做了一些现实性上的考量, 因此才会决定“来这个系读既能接触到比较上位的核心技术又能够贴近实际……以一己之力进入一线进行改革是很难做的, 所以我当时想的是继续读博留在高校研究者的身份去做教育改革。”而选导师之前对这位导师也做了比较详细、比较长时间的了解, 从学术研究到人品趣味等。不可否认, 这样基于网络(微博、朋友圈消息)的了解只是对 X 导师某一方面的了解, 网络信息失真的一面 A 同学当时没有意识到这一问题。

Q: 既然是愿意“二战”, 这么坚定的话, 那你后来没有选上 X 老师, 有很失落吗? 那个过程你还有多少印象?

A: 我印象挺深的, 还是挺失落的。当时系里的老师短信通知我被分到了 Y 老师门下, 但是, 我当时心里没有什么排斥的, 因为我立马就了解到她也是做同一个研究领域的, 而且是做了很多年。我就觉得既然跟 X 老师无缘的话, 安心跟着其他老师学也挺好的, 反正还在一个系里, 我当时还挺乐观的。

但是我当时忽略掉了很重要的一点, 就是我当时真的特别傻特别懵, 就是我没有给 Y 老师发短信。我从同门那里知道那个周六要开师门会, 当时我知道了以后我没有及时跟老师联系。我一去她就非常生气, 就劈头盖脸批了我一顿。第一次见面就是这样。她当时就认定我是心不甘情不愿来了这个师门, 认为我心存很多抱怨, 很不愿意来到这个师门。不管是当着我的面, 还是在我们

师门面前说了很多次，说“如果你不愿意呆在这个师门，你就可以走”。后来她就对我的态度和蔼了很多，就在当时一开始第一次有点凶，可能担心我会害怕她吧。

受访者回忆到初识的场景跟谈起跨考和选导师相比有了明显的情绪波动。在谈起落选被调剂的回忆中仍然能够看到A同学的些许失落，谈起自己正式见面之前没有跟导师联系的时候，“我当时真的特别傻特别懵”，这句简短的话道出了受访者当时面对落差的心理状态，言语之间饱含自责。笔者也对老师“如果你不愿意呆在这个师门，你就可以走”的反应访谈了A同学的感受，A同学表示老师“不只是跟我一个人这样说，跟其他人也这样说，而且后来她的态度和蔼了很多”，所以师生的初次见面由于A同学没有提前联系导师而气氛尴尬，但是A同学表示“虽然不太愉快，但是并没有对以后造成很大的影响”。但是，A同学后续的表达中“如果你不愿意呆在这个师门，你就可以走”，导师这样的表达虽是因为前车之鉴有自我保护的含义，但是给A同学留下了不小的影响，这让A同学觉得师生之间的关系就是老师与学生的关系，除此之外没有什么人情可言。这与后文中A同学强调Y导师比较在意个人隐私、不喜欢参加师门活动相吻合。

二、苍白蜜月期

Q: 刚刚你有提到你跟Y老师的关系挺好的那一段时间，是一个什么状态？

A: 就是研一下学期研二上学期那一年的时间，当时我们之间不存在什么矛盾，还没有论文的事情，跟着Y老师一起去听课，我表现的很乖巧。就是你想象一下一言一行各个方面都表现的很乖巧的样子，就是在外边比较给她面子，她说什么你就说“对对对”就可以了。然后平时上课也比较主动、殷勤给她端茶倒水什么的。这样相处多了以后关系就变得比较亲近。

当时9月份开学的时候，我说我想去支教，她就急坏了，就说你要接触教育实践还不简单嘛，我给你在上海找个学校就好了。然后就说帮我找个实习，我接受了她的建议她还挺开心的。她帮我介绍了实习我也挺开心的，挺感谢她的，然后我就去那个学校实习了。这可以说是我们俩关系历史上最和谐的时候。

Q: 你说的这段关系比较好的时期, 好到什么程度呢?

A: 就是她平时态度比较亲切, 上课的时候或者一起听课的时候她会态度比较好, 比较友善。当时没有什么实质性的问题, 就没有什么事情也就没有什么冲突存在, 所以当时就是风景浪静的状态。就是一种非常表面表层的一种关系。

这一段关于师生关系蜜月期的回忆其实是在访谈的后半部分讲述的, 是在受访者讲完选题风波之后的补充, 笔者因事件还原的需求把这一段按照时间线提到此处展开。蜜月期的讲述在整个访谈过程中所占的篇幅较少, 而且是笔者主动提出、专门提问了这一段内容才展开的。通过对老师的顺从、“她说什么你就说对对对”、端茶倒水、表现的乖巧换来的“最和谐”的状态; 在Y老师“急坏了”的情况下帮A同学介绍的实习虽然以“我接受了她的建议她还挺开心的, 她帮我介绍了实习我也挺开心的, 挺感谢她”收场, 问题看似解决, 但是这样的“和谐”的关系却不像表面看上去这样。正如A同学自己所说, 这“就是一种非常表面表层的一种关系”。这种“和谐的”关系缺少了教学相长、科研合作、情感认同等的支撑, 也就注定是脆弱的。

三、实习风波“劫”

Q: 你觉得Y导师对你影响比较大的是是什么? 你们之间的印象比较深刻的事情是什么?

A: 我跟她之间意见比较大的就是论文选题这件事情。她帮我找了个实习, 还找了一个我已经毕业很多年的师姐带着我, 我挺感谢她的。我当时住在那个师姐家里, 她在学校里工作, 我就跟着她一起实习。当时一开始还蛮好的, 但是我在那实习一半以后, 我就觉得我不想再搞x(某学科)了, 我觉得我的心思还是在X(某学科)上。实习结束之后, 我就跟老师说了这个想法, 这就是我们分歧的开端。她就非常的不高兴。老师就觉得帮我找了个实习, 然后我背叛了她, 我去做别的学科了。她没有这样说, 但是我觉得她就是这种意思。

Q: 那你觉得这种想法是因为她特别热爱这个学科、这个事业还是其他原因?

A:她就是这样,就是太喜欢控制学生。她喜欢学生完全按照自己的想法来,就是我做什么就跟我学什么就好了。因为她做的全是x(某学科),我做X(某学科)就意味着她以后出去听课做什么的,我都不会跟着她了,就跟她不会有什么交集了。我确实也是这样想的。因为当时马上就要开题了,我这样说就意味着我的选题就跟x(某学科)没有关系了。我当时是那个意思,但是当时她是回避这个话题。然后她就说“我不关心你毕业以后当什么老师,现在我们先把开题这个事情解决了”。

受访者在讲述整个事件的过程中有明显的阶段性,可以看出受访者本人对这件事已经进行过反思、总结,或者是跟其他人讲述过。这一点在后文的访谈中得到了印证。这是为什么受访者能够在回忆和叙述的过程中加入“这可以说是我们俩关系历史上最和谐的时候”、“这就是我们分歧的开端”这种判断性的观点。如果说在A同学妥协、顺从的基础上建立起来的“我们俩关系历史上最和谐的时候”师生关系本就脆弱,那么到了这一阶段,A同学与导师之间的嫌隙已经不容忽视了。而此时,Y导师的态度是“我不关心你毕业以后当什么老师,现在我们先把开题这个事情解决了”。接下来的选题波折不可避免了。值得注意的是,笔者在问到“你觉得Y导师对你影响比较大的是什么呢?”,A同学直接聚焦到了师生之间最大的分歧——论文选题,可见此事对A同学影响之大。

第二节 一波三折写论文

一、选题成“导火线”

Q:她是跟你提了几个让你自己选,对吗?

A:对,就是有时候说话的时候她就会说“哎,你说这个怎么样?你做那个怎么样?”就这样说,但我都委婉的拒绝了。然后她看我这个态度,就说你自己想吧。当时我们师门是开题开的很早的,过年前她就要让我一定要想出来论文大纲。我当时是没有多少头绪的。选题这个事儿要是细说的话,这个事情还真的挺大的,我们当时闹得挺不愉快的,很多波折。

Q: 你觉得她的提法你不想做, 以后你就开始自己想, 你自己想了以后她是怎么反应呢?

A: 她就是否定我的想法, 从各个方面否定你这个选题。我当时那个选题确实是不太成熟, 后来自己也换掉了, 但是她否定的说法都让我很难接受。因为我正式开题的时候确实也遭到了很多老师的批评。X 老师给我的选题提出了非常多的说法、建议, 但是他说的我就非常能够接受。因为他是从一个非常理性和客观的角度跟我这个选题为什么不太好、哪些地方不太好、可以怎么去改进或者往哪个方面改。这个说法让我觉得特别能接受、特别对, 但是我们老师说那个说法我就觉得特别不能接受。

Q: 你是说, Y 老师偏向于说“因为 123, 所以不行; 而其他老师是告诉你怎样才行”, 这样的吗?

A: 不仅仅是这样, 关键是理由。比如, 我当时是用某理论, 然后老师就一个劲的说, 为什么要用这个理论? 为什么不写某理论呢? 某理论有什么不好的吗? 我觉得她的思维方式特别的不学术。不仅仅是带着情绪, 就是她不够客观理性地看待这些事情, 看待学术观点。她当时也提不出什么明确的理由来反对, 但是她的态度上就是非常不愿意让我来做这个选题。

关于选题的分歧其实在前文叙述的实习过程中就已经显现, 在实习的过程中 A 同学就已经明确的表达出不想继续做×(某学科), 但是当时 Y 导师以完成论文任务为主, 没有给与这件事足够的关注。在“我当时也不太想的出来”的情况下, A 同学根据自己的兴趣选定的题目在理论基础的选择和操作性上遭到 A 导师的严厉反对。而 Y 导师在自己熟悉领域内提供的选题建议因其“情绪化”的表达而难以被 A 同学接受。到这一时期, 师生关系的矛盾已经非常明显。

Q: 你当时不接受她的想法是为什么呢? 就像你刚才讲的, 你觉得她在学术的角度上不够客观, 比较有情绪, 还是说不够专业还是其他原因?

A: 第一, 我觉得她不够专业, 第二, 是她罔顾学生的研究兴趣。她完全从你的论文好不好做、能不能做的角度来讲, 从来不会想你想要做什么、你的兴趣是什么。因为我后来跟着 Z 老师就发现差异非常大, 我当时跟 Z 老师也在商

量选题，我就发现他特别关注学生的研究兴趣。我就知道原来不是每个老师都是那样的。我当时是想根据 Z 老师擅长的研究领域里选一个点来做，但是他说一定要找一个我喜欢做的，这样才能够做下去。然后就根据我的情况、我的兴趣点、我今后想的发展方向来帮我选了这个选题。他是非常注重学生自身的情况，当时 Y 老师就是从自己的立场出发，真的没有从学生的角度来考虑，所以她提的建议我都很难接受。

Q：开完题以后你们的沟通怎么样呢，这个选题进展的怎么样？

A：我们俩之间的矛盾就是越来越加剧的，就不管题目怎么换，这个根本问题都存在的。基本上是这样的，她喜欢的东西我不想做，我讲的东西她也不满意，就会被她否定掉，我们俩就处在这样一个过程当中。要不就是她妥协，要不就是我妥协，然后有时候我们俩都不想妥协，就这样僵了一个学期。

我当时的想法就是，既然是从她这里没有任何办法，我希望找一下别的老师能够指导我这个东西，但是我发现这一块真的是研究空白，根本就没有老师做这个东西。我发现我自己是门外汉，就是没有人带着我根本做不出来。很重要的一点是，我找不到实践资源就是不好收集资料。如果做这个，Y 老师肯定是不可能给我提供资源让我去收集资料的，也就说我自己是没有能力做这个东西的。僵持了一个学期以后，我就终于看清了形势，我就觉得这个事情我做不了，然后我就放弃了。

“我觉得她不够专业……她罔顾学生的研究兴趣……”，由于之前已经初露端倪的矛盾并没有引起 Y 导师足够的重视，或者 Y 导师按照自己的一贯的风格处理的结果并不理想，之前的矛盾在这一阶段跟很多情绪糅杂在一起，结果就是“要不就是她妥协，要不就是我妥协，然后有时候我们俩都不想妥协，就这样僵了一个学期。”在这个僵持的过程中，A 同学发现自己之前坚持的选题在没有导师的支持的情况下，操作上难以实现，最终也因此放弃这个选题。至此，可以说 Y 导师所否定的 A 同学的选题虽然在表达上偏情绪化，但是该选题在操作性上来讲确实有难度，Y 导师的坚持不无道理。

二、写作已“白热化”

Q: 你当时放弃做这个的时候, Y 老师是什么反应?

A: 她很开心啊, 我当时是换了个说法, 其实真正想做的是学生自主管理班级方面的。但是我觉得这个提法 Y 老师肯定会反感的。

Q: 为什么呢?

A: 是 Y 老师的学生都会知道的, Y 老师不喜欢学生自主管理, 她喜欢都让老师管着。我知道是这样, 所以我就换了个说法。她做了这么多年一直做×(某学科), 对班主任可能还是有一些了解的, 但是我觉得她的这个了解还是很不专业化的, 缺乏学术性。因为我已经被她磨了一个学期, 我的气压已经低了很多, 然后虽然我不想接受她的建议, 但是我表面上还是同意了。因为她一直在拿一件事情压我, 就说“9 月份不交初稿的话, 就把你退回系里”。

Q: 她说“9 月份交不了初稿, 就把你退回系里”, 说这个话的时候你觉得是督促你、吓唬你的成分比较多, 还是说她真的有这个想法?

A: 我觉得她这个 is 督促为主, 但是显然也表达出了她对我已经非常不耐烦了。9 月份之前我给她发了一份提纲, 她当时帮我做了一些修改, 还写了一些鼓励性的话。我当时还觉得蛮开心的, 就是我的东西她终于能够接受了。经历了这么多波折之后, 终于两个人可以比较好的沟通了, 而且还可以在收集素材方面帮助我。我在暑假那一个多月的时间特别有动力, 我觉得很开心, 当时看了特别多的资料。

经历了正式开题的一番“洗礼”后, A 同学放弃了之前自己根据兴趣做的选题, 根据自己在课堂中的体会选定了一个新的题目, 改题目无论在选题还是在操作性上都得到了 Y 导师的肯定。但是, 这中间有一点存在矛盾激化的隐患, 即 A 同学在沟通的过程中为了能够让 Y 导师更容易接受自己的选题, 隐藏了自己真实的想法, 用她的说法是“换了个说法”。沟通过程中的信息不对称为接下来的矛盾埋下导火线, 也成为 Y 导师后续给出的建议 A 同学依然觉得“无法接受”的一方面原因。虽然 A 同学当时觉得“我的东西她终于能够接受了, 觉得蛮开心的, 觉得挺好的”, 暂时的风平浪静的表面之下其实是矛盾的升级。

三、放弃时“游击战”

A: 开学之后发生了一件事情, 就是她把我的论文题目改了一半, 框架也做了很大的修改。她觉得之前那个题目太大了, 要落再聚焦到更小的点上。这样下面的框架就要全部都改掉, 就是每一部分都要落实到这里来。我们第二次讨论的时候, 直接把之前的全部去掉了。就通过这两次修改, 我就彻底看清了。

Q: 看清了的意思是, 你觉得通过一步一步的修改她又把你拉回到了她熟悉的框架里头去, 是吗?

A: 对的, 题目一改就意味着框架要全部按照她的思路来。她非常厉害, 当时就在半个小时的时间之内就想出一个新的框架, 然后就让我按照她的思路来。当时我就没有动力了, 我觉得那个时候已经完全放弃了我的研究兴趣, 我当时觉得很无力, 因为这件事我已经折腾了一年了。我当时觉得这件事我已经不可能完成了, 我当时特别特别伤心。这种伤心不是突然之间爆发的, 是我折腾了很久酝酿了很久的结果。当时那个状态, 我觉得我就像个幽灵一样, 什么都做不下去, 在宿舍里晃荡。那个月我就基本上没有碰论文。

沟通过程中的信息不对称、不坦诚为论文这个阶段的写作增加了困难, 再此背景下论文框架的大修改也让 A 同学的酝酿许久的情绪最终爆发。经历了选题的艰难的争取过后, 在 A 同学和 Y 导师都比较认可的选题的实际操作阶段, 导师在这个过程中以绝对的控制地位做出的改动, 导致 A 同学认为之前的努力全都付诸东流, 情绪由此爆发。可以说, A 同学情绪爆发既是最后的反抗, 也是绝望的开始。

Q: 经历了这个情绪特别低落之后, 然后你考虑了什么? 事情怎么解决呢?

A: 那段时间我基本上在复习教师资格证考试。那一个月我就在逃避, 我觉得这个论文不管怎么写都不是我想要的, 我没有能力做出我自己想要的东西, 但是按照她的意愿我又非常不愿意做。我就开始想我是要延毕、休学, 还是放弃学位。那一个月我就在想这个事儿。

当时我已经对我们老师这种反感的情绪和论文的厌恶、这种绝望混杂在一起。一方面我觉得我没有能力完成, 另一方面我不想面对我老师, 对我老师的

排斥已经达到顶点了。这一年我对老师处在一个越来越害怕的情绪，我后来见到她就像木头一样。

Q: 你为什么怕她呢?

A: 我也不知道怕什么。我就觉得她在这个过程当中，她能够主导我是不是能够毕业，能不能完成这个论文，觉得完全是在她的控制范围内，就是她同意了才可以写。

情绪爆发过后，A 同学的解决对策是“延毕、休学，还是放弃学位”，可以说到这个阶段 A 同学内心已经完全放弃了。经过了一系列的选题、换题、写作框架修改的过程之后，A 同学觉得自己“是不是能够毕业、能不能完成这个论文完全是在她的控制范围内”。“这种反感的情绪和对论文的厌恶、绝望混杂在一起”，导致受访者觉得“对老师处在一个越来越害怕的情绪，后来见到她就像木头一样。”到这一阶段，科研、合作、教育已经无从谈起，导生双方的关系被情绪情感湮没。

Q: 那你考虑这个休学还是延毕这个问题，考虑的结果是什么呢?

A: 我当时就在想，看看还能做点别的什么事情，我当时对论文已经不抱什么希望了。当时就是抱着这种想法，就是破罐子破摔。老师催我交的论文的问卷，说做完了抓紧时间发下去。我就说我在准备教师资格证考试，没有做好问卷，然后老师就很生气。这里有一个激化矛盾的地方，就是我报名参加了系里提供的实习。

Q: 你当时是觉得自己是收集资料的需要，还是说需要一个实践经验呢?

A: 我觉得我需要一个实践经验，因为我在×（某学科）学科上没有任何实践经验，这样我在找工作上没有任何优势。不去实习的话，我可能找不到一个好的工作。这件事情直接激化了我们之间的矛盾。老师当时非常生气，她回复了我“坚决不行”。虽然我的表达的很委婉，但是我当时想的是我坚决要去。

Q: 那理由是什么呢?

A: 她就说去实习你就完不成论文。她不理解我当时对论文的态度，所以她就坚决不让我去。因为我已经当时对论文已经破罐破摔，我觉得我已经写不出

来了，所以我就想因为这个而耽误了做别的事情。我当时想的是这样的，就算我写出来了，我也一定找不到一个好的工作。因为我没有学科背景，也没有教学实践经验。如果那样的话，我即使拿到这个学位对我来说没有任何意义。

我当时就已经想到了最坏的结果，就算我拿不到学位，我也不要在这个学校里待下去了，已经到了厌恶这个系这个学校，厌恶学习的地步。我就在想我就算拿不到研究生的学位，我起码也还是个本科生，我再也不想为这个学位折腾自己了，拿不到学位我的人生还可以照样过的，我真的没有必要为了这个学位就把自己给逼死。

经历过“休学、延毕还是放弃学位”的挣扎过后，A同学选择逃避论文这个问题，把注意力转向实习，因为这将直接关系到自己的就业。而此时的Y导师对A同学的绝望和放弃的情绪和想法并不知情。因此，在这样的背景之下，当A同学做出要去实习的决定的时候，作为导师是非常不理解的。对于A同学来说，经历论文的选题、框架讨论几番波折之后，毕业论文已经成为一个负担，自己却无能为力。而唯一让自己还抱有希望的是由此带来的就业空间。因此，A同学努力为就业做准备，论文就搁置起来“破罐子破摔”。

Q：在你自己说她对你比较温和的情况下，你刚才用“激烈”来描述那天晚上的状态？是一种什么样的状况？

A：我那天晚上就整个像一个木头一样，我一晚上就不停的在哭，我那差不多呆了一个多小时，因为她一直在骂我。但是Y老师骂人是很有技巧的，从来不讲不讲脏字。那天晚上她是怎么说我的那我真的是记不住了，因为我特别崩溃，就处在一个懵的状态。她主要就是说我实习的事儿，然后她就把这一年的新旧旧恨都拿出来捋道了一遍，就是非常生气。

Q：听你这个描述，很像一个家长对孩子的一个状态。

A：对，我后来缓过劲儿来，我就意识到这个问题了。就是她每骂一顿，就停下来问“你还想去那里实习吗？”，然后我说去，她就特别崩溃。最后她逼我写下一份保证书，“保证在12月31号之前，一定交出一份初稿，否则就自动退回系里”，然后签名。我一开始以为她说气话，然后她就说“你写吧，你写吧，

就算老师求求你了，你快点写吧。”我写了一遍，她不满意，改了一遍又不满意，又改了一遍，一共改了三遍。因为她觉得我的用词不恰当，她说“不是我把你退回系里，而是说你主动申请退回系里”。她要撇清这个责任。我当时写下这个保证书的时候，有一种丧权辱国的感觉，就当时鸦片战争签下丧权辱国的条约的感觉。

我就哭着跟她说我说“老师，我不去了”。我当时真的好伤心，我当时说我不去的时候，我觉得我整个心都死了，我觉得我待在这个心里就没有任何需要和希望的东西在了，我就觉得所有的希望都彻底破灭了。

在导师的权威“坚决不行”的态度对A同学失效后，Y导师进行了“苦口婆心”的批评教育，并让A同学写下保证书。保证书写完，A同学不仅对论文的写作没有了兴趣和信心，连同对这个系所、对学习的基本的信心和兴趣也荡然无存，“我有一种丧权辱国的感觉……我觉得我整个心都死了……我整个人所有的希望都彻底破灭了。”至此，A同学对论文写作、对实习甚至对学校都产生了怀疑。师生双方的矛盾激化到最大化。

A：老师听到我说不去实习了，她特别开心，她说“那你早一点讲啊，老师被你这个事儿急的气的话一天都没睡好觉。为这个跟你生了一晚上的气。”她这样一说我就明白了，问卷这个事根本就是小事儿，最重要的就是实习。她的态度马上来了一个一百八十度的大转弯，她就从一个非常恐怖的人变成了一个非常和蔼的人。这种转变让我非常深刻的感受到，她就是想要一个听话的小孩。尤其是到了这个论文的关键节点。如果你忤逆她的意思就会变得非常可怕。

路上我就被情绪淹没了，就一直在哭，但我心里已经有了一个主意，就是我一定要做出改变，我不能再这样下去了。当时就想先去实习一周，实习一周以后我再去休学。因为我担心我要先说休学的话，我就不能去实习了。

在经历了“丧权辱国”的保证书之后，A同学对论文信心和导师的信任已经荡然无存。真正的绝望的背后也就不会再有犹豫和挣扎，A同学反而更加“坚定”去做自己想做的事情——去实习。

第三节 柳暗花明换导师

一、系所伸出的“援助之手”

A: 我之前在 QQ 空间发了一些比较郁闷的状态, 辅导员看到了。辅导员专门问我是不是出了什么问题。因为我对他是有信任感的, 然后就把我的真心话都跟他说了。听完以后他就明白我的问题在于导师, 他说现在休学、放弃学位有点可惜。

Q: 在你们师门之前换导师的这个情况下, 在辅导员说之前你还是没有考虑过换导师的事吗?

A: 对, 我没有考虑过换导师。因为我当时是觉得错不在导师, 我之前就没有想过换导师的事儿。我当时不想这样做是因为我要是提换老师的话, 相当于把矛头直指我们老师, 就相当于说她做的有问题。但是我当时就不想再跟她有任何的争执, 我就用一种消极逃避的状态在对待这件事, 所以我也没有想过我要争取的方式。当时也没有想到换老师会这么容易, 我也没有想到换的话会有导师愿意接收我。如果系里可以给我安排的话, 那换个导师也挺好的。

辅导员的面谈给 A 同学打开新的思路, 也给了 A 同学新的转机。让 A 同学已经绝望的心情又重新燃起希望。

Q: 辅导员跟你聊完了以后你就决定要换了, 是吗? 那当时换谁你有想过吗?

A: 我当时完全没有想过, 我当时就想哪个老师愿意要我, 我就跟谁。因为我已经是死马当活马医了, 最差的结果就是拿不到学位。因为我当时想休学, 就已经差不多是对这个学位放弃了, 无非就是先休学而不是说直接退学给自己一个缓冲一个退路。如果哪个老师愿意要我, 我觉得都行。因为我当时想的是再也不想面对我老师了。

Q: 就等于是真的要去换这个过程是系里来执行的, 是吧? 那也就是说在走流程就是这个层面的话, 你跟 Y 老师是没有任何沟通的, 都是系里出面在协调是吧?

A: 我觉得系里挺照顾我的。系主任的态度特别友善,甚至还鼓励我说不要因为这个就心灰意冷,要积极乐观的态度来看待这件事。这个换导师的申请书需要两个人都签字,系里是让我先写好了交到系里,然后系办再转给Y老师。我当时特别小心,写的特别详细,没有什么指责她的话。但是Y老师对好几个地方还是不满意,然后她就标出来了,然后让我去改,我改好了再放到系里去。我觉得这是系里对我很好的地方,系里没有把我们两个都叫过去,叫过去以后面对面的会尴尬。

辅导员的悉心劝慰和系里的包容让A同学重燃希望,在辅导员和系领导的督促和帮助之下,换导师的过程中也给与了A同学比较全面的保护。来自辅导员和系所的帮助对于A同学的意义,无疑是一种新生。

二、新导师的因材施教

Q: 那你跟Z老师沟通的怎么样?

A: 他确实脾气很好,好像他以前也担任过系主任,系里有什么问题啊困难的什么的他也是愿意帮助的。系主任说他这个做法其实也是对系里一个帮忙。

Q: Z老师人比较好,就是说他性格比较好,脾气比较好是吧?他的指导方面专业性方面,比较符合你的希望和想法,是吗?还是说因为他的表达方式或者沟通比较顺畅,你觉得比较好?

A: 因为他比较尊重学生的个人兴趣。他有提出说建议做什么比较好,然后我就说我不太希望这样做,我希望能够这样做或者怎样。他就会尊重学生的想法,根据你的想法给你提建议。主要就是大方向上,而且我觉得Z老师的想法比较广阔,他的思维比较灵活宽广。

Q: 跟Z老师以后你还有实习吗?

A: 有的。后来换了导师以后我的实习一直在进行。他很能接受的,而且他给我提的建议跟我的实习学校相关。他说你既然在这个学校里实习,那就就地取材吧。我觉得他这个想法非常好,可以兼顾我的实习、找工作和我的论文。他说这个实践性的论文,你如果在这个学校里实习,还要去别的学校里取材就不方便。考虑到学校这边也希望你在实习的时候能够帮助他们做一些科研,这

样就一箭三雕。这样子学校会比较愿意让你收取素材，也方便你到时候能够留下，因为你帮他们做科研。Z老师整个思维就非常开阔，他的学术上、人际交往上都非常广阔。

换到Z老师门下之后的A同学开始了一段新的生活，A同学表示非常感激Z老师愿意接收自己，也表示Z老师给与自己很大的研究空间，给与自己非常多建设性建议，既能够促进自己的论文研究，也能够兼顾自己实习、就业的考虑。谈及当下的这一段师生关系，A同学流露出前所未有的轻松感。

至此，根据A同学的回忆和叙述，换导师的来龙去脉跃然纸上。A同学因为兴趣和研究志向坚持两年考研，最终如愿以偿进入理想的学校开始研究生生活。在这个过程中，综合考量研究志趣、研究能力以及为人处世等多个方面A同学选定了自己的心仪导师——X导师。A同学被调剂到相同研究领域的Y导师门下，从初次见面的“误会”到实习和选题的风波，A同学与Y导师原本就认同感和信任不足的关系中渐行渐远，最终A同学因一纸“军令状”而彻底崩溃。在此之后，A同学对这段导生关系彻底放弃，并在系所的帮助下完成了换导师程序。换到现任导师Z导师门下之后的A同学，“整个人都轻松了很多”，开始了研究生生活新的一页。

第三章 偶然与必然：换导师事件的事实厘清

第二章从 A 同学的视角，以时间线为轴，对换导师事件的情景进行还原。从 A 同学自己的回忆和叙述来看，选题（研究兴趣）的冲突是主要矛盾，沟通方式是问题的导火索。但是仅仅根据 A 同学的自述还难以判断事件的真正原因，本章将通过舍友 B、同门师兄 C 以及新任导师 Z 的相关访谈作进一步的事实厘清。

第一节 相识：理想与现实的落差

一、相识的尴尬：“我当时真的特别傻”

按照 A 同学的回忆，当时系里的老师短信通知她被分到了 Y 老师门下的时候，虽然心中有失落，但是“心里没有什么排斥的”，因为“立马就了解到她也是做某研究领域的，而且是做了很多年的。既然跟 X 老师无缘，安心跟着其他老师学也挺好的，反正还在一个系里”。虽然 A 同学在心理上对自己做了疏导，但是因为没有在正式见面之前跟 Y 老师取得联系，还是让 Y 导师非常生气。根据 A 同学的回忆：

我一去她就非常生气，就劈头盖脸批了我一顿。第一次见面就是这样。她当时就认定我是心不甘情不愿来了这个师门，就是心存很多抱怨，很不愿意来到这个师门。不管是当着我的面，还是在我们师门面前说了很多次，说“如果你不愿意待在这个师门你就可以走”。

关于这个片段，在 A 同学的同门师兄 C 那里得到印证。

Q: A 同学刚入师门的时候，第一次见导师的情景，你还有印象么？

C: 当时好像是不让她进门。

Q: 就是因为她当时没有提前跟老师联系对吗？

C: 对的，就是不让她进。她喜欢这样，她喜欢抓细节，抓到你的错，然后她觉得这是教育机会，就好好教育你。说起来也挺有道理的，但是这种方式不近人情。

Q: 那当时这个情况 A 同学是什么反应？

C: 她没有哭, 就当是挺呆挺傻的。开始的时候对 A 同学也没有怎么样进行批评, 相对于我们之前的批评来讲的话, 对她来说已经是很轻的了。

Q: Y 老师会跟其他学生、跟不同的学生说“如果你不想待在这个师门, 就可以离开”, 是这样吗?

C: 对, 就是她跟任何人都是这样说, 就是刚一进师门的时候就这样, 她说“我现在的门是开的, 你现在走还来得及”。因为她自己有阴影, 以前她的师门也有这样, 就是进了师门以后又走的, 所以她对学生谨慎、提防, 会害怕又遇到这样的学生。

Q: 那她说这个话是基于一个什么情境呢?

C: 一入师门的时候她就这样讲, 你就说你要是想读博, 我也帮不了你。一开始就把话说的特别明白, 她的风格就是有什么就说什么, 不会什么拐弯抹角。还讲什么情境什么的, 根本没有, 她就是想说什么就说什么, 在你面前就根本就不需要情境。她不会考虑到说在那多人面前要考虑到你的面子, 不会这样考虑的。一点都不中国人, 有时候我觉得很粗暴。

Y 导师按照自己一贯的“风格”及时抓住教育时机对 A 同学进行了教育, 同时也跟对待师门里其他人一样, 在进入师门的时候就对新人直截了当的讲清楚, “如果你不想待在这个师门, 就可以离开……我现在的门是开的, 你现在走还来得及”。据同门师兄 C 的补充, A 同学跟 Y 导师的第一次见面确实是有一些不愉快。但是 Y 导师的这一做法并不是因为 A 同学没有提前联系自己、礼数不周而针对她, 相反, 这是 Y 导师独特的“风格”, 而这一“风格”让 A 同学的导生初见以阴霾开始也让同门师兄 C 的研究生生活笼罩在灰色中。

二、短暂的蜜月期: “就是表层的关系”

A: 当时 9 月份开学的时候, 我说我想去支教, 她就急坏了, 就说你要接触实践还不简单嘛, 我给你在上海找个学校就好了。然后就说帮我找个实习, 我接受了她的建议她还挺开心的。她帮我介绍了实习我也挺开心的, 挺感谢她的, 然后我就去那个学校实习了。这可以说是我们俩关系历史上最和谐的时候。

这场由于支教不能成行换来的实习既是 A 同学和 Y 导师蜜月期的结果,也是双方分歧初露的见证。关于 Y 导师给 A 同学介绍实习的原因和实习过程,在 A 同学的舍友 B 这里得到部分补充和验证。

Q: Y 老师给她介绍实习是因为她之前想要去支教,你知道她为什么想去支教吗?

B: 我觉得她是一个想要多去看看的一个状态,是跳出现在一个熟悉的状态,去其他地方去看看的这种状态。她之前就有说过这个事,可能想了挺长时间的,但是并没有说什么时候去。我觉得如果说真的休了学去支教的话,她应该没有这么大的魄力,不会真的这么做的。这可能跟她价值观、就是关于生活的想法有关,她不想在某一个地方呆很长时间。比如说在上海,落户对她没有什么诱惑力,她就想在这里呆两年,然后去其他地方待一段时间,然后再换个地方。她觉得这样挺好的,就是一种流浪的生活状态,她并不希望在某一个地方呆着。她觉得在上海生活挺累的,但是觉得这边教育水平比较高。

.....

Q: 你的意思是说只要她感兴趣的她想做的事情她是可以很专注的去做,如果不是她自己想做的事情,她就完全不想做,是吧?

B: 对。去年实习的时候,她很早就起来,晚上在师姐家睡。按照她的说法,就是寄人篱下那种感觉,但是她就能够坚持下来一个多月,跟一个陌生人住,完全按照陌生人的生活习惯来。按照她以前都是九点多钟起床,六点多钟就起床去实习的话真的是很累的,中午没什么休息,下午回来之后她还有跳舞。感觉应该是挺累的状态,但是她就坚持下来了,而且没有迟到。

根据舍友 B 的介绍,受访者当初想去支教的想法是源自对新环境的探求渴望,并不是在对专业、学业在一定的理性考量的基础上做出的决定,是一个比较盲目、任性的决定。但是对于自己喜欢的事情, A 同学则会全身心的投入,哪怕是“寄人篱下”也会坚持把自己想做的事情完成。B 同学的讲述一方面补充了 A 同学实习的动机和状态,另一方面也丰富 A 同学的性格、处事方式方面的情况。

除此之外，笔者在正式访谈之前对 A 同学进行了简短的导师基本情况了解：“Y 老师的年纪，她多大你知道吗？”“年龄多大我不知道。”“那大概多大，就是几零后你知道吗？”“我不知道哎。不太知道，不太了解，不知道是五零后还是六零后。”“那她的行政职务或者社会兼职呢？”“我不知道，社会兼职就更不了解了。可能我同门会知道吧。”作为研究生三年级的学生，对自己的导师可以说一无所知。相处了两年多大师生之间的竟然不知道导师的基本信息，这样的导生关系连起码的联系都没有建构起来，更奢谈相知。

第二节 相知：认同危机与情感淡漠

一、脆弱的教师权威认同：“很不学术”

A: 她就是否定我的想法，还要从各个方面否定这个选题。我当时那个选题确实是不太成熟，后来自己也换掉了，但是她否定的说法都让我很难接受。因为我正式开题的时候确实也遭到了很多老师的批评。X 老师给我的选题提出了非常多的说法、建议，但是他说的我就非常能够接受。因为他是从一个非常理性和客观的角度跟我这个选题为什么不太好、哪些地方不太好、可以怎么去改进或者往哪个方面改。这个说法让我觉得特别能接受、特别对，但是我们老师说那个说法我就觉得特别不能接受。

……我当时是用某理论，然后老师就一个劲的说：“为什么要喜欢这个理论？为什么不写某理论呢？某理论有什么不好的吗？”我觉得她的思维方式特别的不学术。不仅仅是带着情绪，就是她不够客观理性地看待这些事情，看待学术观点。她当时也提不出什么明确的理由来反对，但是她的态度上就是非常不愿意让我来做这个选题。

……是 Y 老师的学生都会知道的，Y 老师不喜欢学生自主管理，她喜欢都有老师管着。我知道是这样，所以我就换了个说法。老师说那挺好的，她当时就给我提了一个建议，当然那个建议我就是无法接受的。就是不管我有什么想法她总是能给你提出一堆建议。她做了这么多年一直做 x（某学科），对班主任

可能还是有一些了解的，但是我觉得她的这个了解还是很专业化的，缺乏学术性的。

由于Y导师比较情绪化的表达和反对理由不够“学术性”，A同学对Y导师的专业能力产生了怀疑。再加上，A同学后来了解到Y导师的学历并不高，只是在该领域做的时间比较久，实践经验比较丰富。自身的经历与听到的消息相结合，更加让A同学坚定自己对Y导师专业性不足的判断。这一点在舍友B的访谈中也曾经提到，“不知道她从什么地方听到的她导师学历不高，开学没多久她就知道了。我觉得这个对她影响还挺大的。是她自己告诉我们她导师学历不高的。”这也是A同学面对Y导师的很多建议难以接受的原因之一。有了这样的刻板印象，Y导师给出的建议A同学总会觉得不够学术、不够专业。作为研究生指导老师，其专业能力在学生面前难以获得信任和敬仰，这是教师权威难以获得的关键。失去了这个根基，学生给与导师的“权威”的尊重就只能体现在“乖巧”和“对对对”上了。

二、导生情感淡漠：“对对对”

A: 当时我们之间不存在什么矛盾，还没有论文的事情，跟着Y老师一起去听课，我表现的很乖巧。就是你想象下一言一行各个方面都表现的很乖巧的样子，就是在外边比较给她面子，她说什么你就说“对对对”就可以了。然后平时上课也比较主动、殷勤给她端茶倒水什么的。这样相处多了以后关系就变得比较亲近。当时9月份她帮我找个实习，我接受了她的建议她还挺开心的。她帮我介绍了实习我也挺开心的，挺感谢她的，然后我就去那个学校实习了。这可以说是我们俩关系历史上最和谐的时候。

Q: 你说的这段关系比较好的时期，好到什么程度呢？

A: 就是她平时态度比较亲切，上课的时候或者一起听课的时候她会态度比较好，比较友善。当时没有什么实质性的问题，就没有什么事情也就没有什么冲突存在，所以当时就是风景浪静的状态。就是一种非常表面表层的一种关系。

受访者在回忆整个事件的过程中有明显的阶段性，可以看出受访者本人对这件事已经进行过反思、总结，或者是跟其他人讲述过。这是为什么受访者能

够在回忆和叙述的过程中加入“这可以说是我们俩关系历史上最和谐的时候”、“这就是我们分歧的开端”这种判断性的观点。可以说，Y 导师确是用心安排了 A 同学的实习，在舍友 B 的补充中提到过“她们导师给她找了实习，还帮她找了一个师姐，让她师姐带着她实习，也可以住在她师姐家。”但是这段关系建立在 A 同学“对对对”和乖巧的“端茶倒水”的基础之上，所以这只是一种“非常表层”的和谐关系。

“我们找工作都不想麻烦她，都是自己找，不想跟她有任何关联，想毕业之后就远离她，我们师门都是很怕她。”同门师兄 C 说的出这段话的时候略显无奈。“我们每年的集体聚餐就是新人进来的时候，其他时间我们师门没有什么活动，老师也从来都不参与。有时候要毕业了，答辩完了以后要请老师吃饭，她也从来不会参与，她会委派一个学生代表。”同门师兄关于师门集体活动的讲述可以看出“我们基本上没有什么私交”，导师参加师门集体活动的确实比较少，导生之间的情感交流比较少。舍友 B 在谈及师门归属感的时候曾讲到：“（A 同学觉得她们导师）对自己的什么东西都非常在意，跟学生之间的距离也保持得比较远。Y 老师基本上是不会参与师门的什么活动，然后教师节学生给她送什么礼物她都不想看，送的礼物放就在老师办公室，都没有拿回家什么的。”除了私下沟通机会少，影响导生之间感情的就是对待学术问题的态度了。关于学术态度，导师拥有绝对的优势和决定权，学生感觉不到平等和对话。在学术之外的情感交流缺失的情况下，这种不平等在导生关系中的弥散无疑对原本就基础薄弱的导生情感认同来说，无疑是雪上加霜。

A：通过这两次修改，我就彻底看清了，相当于把我自己东西全部都改掉了。我觉得那个时候已经完全放弃了我的研究兴趣，当时觉得这件事情我已经不可能完成了，我当时特别特别伤心。当时那个状态，那个月我觉得我就像个幽灵一样，什么都做不下去，在宿舍里晃荡。……那一个月我就在逃避，我就慢慢在想，这个论文不管怎么写都不是我想要的，我没有能力做出我自己想要的东西，然后按照她的意愿我就非常不愿意做。我就开始慢慢的想，我是要延毕、休学还是放弃学位。

按照 A 同学的回忆, 论文选题这件事前前后后经历多次波折, 从第一次坚持自己的想法选题到开题受挫、做出调整, 再到选择新的题目、两次重大修改后的心灰意冷, 这个过程受访者经历了抗争, 也经历过妥协, 最终内心渐渐绝望, 萌生了延毕、休学的念头。这一过程在舍友 B 处得到了部分补充及印证:

Q: 老师给她提了两次修改意见以后她很郁闷, 宿舍里待了一个月, 你们有觉察到她这个郁闷的状态吗?

B: 我没有注意到她那段时间的状况, 我觉得她一直是在宿舍里。她不喜欢去图书馆, 她特别不开心的时候, 整个人就特别不想说话。开学以后, 她就一直很害怕跟 Y 老师见面, 但她之前每次都是很害怕跟 Y 老师见面。但是我觉得我们都是这个样子, 就是要跟老师见面之前都会有一点害怕, 我觉得很正常。

舍友 B 的叙述丰富了 A 同学在内心失望、萌生放弃想法之前的选题历程, 印证了 A 同学在第一次自己坚持的题目上的盲目性, 以及在开题过程中受挫的全过程。而关于 A 同学痛苦不堪、“像幽灵一样”的黑暗十月, 舍友 B 并没有很深刻的体会。只是觉得 A 同学很害怕见到导师, 但是因为自己觉得“很正常”, 所以这个状态被舍友忽略了。关于黑暗的十月, A 同学自己表示因为很失望、很压抑, “真的绝望的时候就不会歇斯底里了”, 反而会比较平静, 这与 B 舍友的回忆相吻合。同时关于选题波折, 同门师兄 C 作为见证者也给出一些补充:

Q: 后来在 A 同学选题的时候, 你还有经历过吗? 还是说你已经不参与了?

C: 这个过程我们参与过, 是因为她(导师)喜欢集中处理嘛, 比如说一整天的时间, 集中处理同门所有人的论文。就是我们选题跟 A 同学开题一起来做, 或者我们改论文, A 同学开题。所以师门那么多论文要经过她, 她精神压力非常大, 就肆意的发脾气。

Q: 那她会要求大家提前发给她, 她准备一下么?

C: 会的, 她会准备的。实际上在这个过程中, 每次要求去讨论之前我们都按照她的要求改过了, 改了都有五六个框架了, 结果改了之后她又不承认。她说这不是我定的框架, 就有这种现象。这个框架里面大部分都是她贡献出来的呀, 但是她把这个全盘否定。最后一个框架跟第一个完全不一样, 你说这个怎

怎么办呢？如果是学生完全独立地思考自己想出来的东西跟她的肯定是不一样的，那学生怎么生存呢？所以你就只能等，你等她的结果，但是她也不会经常跟我们联系。而且我们给她发东西的话，她给我们是批评多过鼓励，所以我们也不敢给她发东西。

Q：所以虽然说是讨论，但是还是以老师的意见为主，是吗？

C：对，对的。这是关键，就是说老师的意志凌驾于一切，凌驾于学生的意志。老师的意志是主导的，而且她的控制欲是极强的。她希望你要按照她的逻辑来，你自己有想法可以的，但是你的框架必须按照她的想法讨论出来。我们的框架基本上都是她给的，我们都没有办法提供，因为我们的她都会视如尘土，视若垃圾，都是应该丢进垃圾桶的东西。

.....

Q：那自己的论文选题是导师来帮你定的还是你自己想的？

C：是导师定的，她只是问我对什么感兴趣。我就说了一个，然后就帮我定了一个题目。然后还把我的框架就立马也定了下来。（笑）定了一些大致要写的东西，她很快的。定完之后，她就又来否定了，又改了又改，我改了，4、5遍吧。最后我有5、6个框架，然后她还骂我都是我改的，凭啥呀。我没有自己施加什么东西，但是她就不承认。当她批判的时候，她都不太认可这是自己定的东西了，就变成是你的东西了。

同门师兄C一方面讲述了自己所见证的A同学的选题的波折，另一方也讲述了自己在做论文的而过程中的磨练。从“批评多过鼓励”、对学生的想法“视如尘土，视若垃圾”、论文思路“又改了又改”到“老师的意志凌驾于一切”，同门师兄C表示在做论文的过程中充满无奈和无助。显然，同门师兄C在做论文过程中经历的挣扎和隐忍的痛苦，在A同学身上重蹈覆辙。研究生毕业论文需要达到盲审质量要求，这样研究生才能顺利毕业。当导师的教学指导压力与学生的兴趣、不够成熟的个人意见相遇，在导师一贯强势的处理风格下，导生之间的矛盾就不可避免了。

第三节 相离：偶然与必然的归宿

一、矛盾一触即发：“我再也不能这样了”

A：最后她逼我写下一份保证书，“保证在12月31号之前，一定交出一份初稿，否则就自动退回系里”。我一开始以为她说气话，然后她就说“你写吧，你写吧，就算老师求求你了，你快点写吧。”然后我就默默的拿出了笔和纸写了。我写了一遍，她不满意，改了一遍又不满意，又改了一遍，一共改了三遍。因为她觉得我用词不恰当，她说“不是我把你退回系里，而是说你主动申请退回系里”。她要撇清这个责任，然后我就签名。我当时写下这个保证书的时候，我有一种丧权辱国的感觉，就当时鸦片战争签下丧权辱国的条约的感觉。

这是A同学回忆的最终跟Y导师矛盾白热化、双方对峙最为激烈的过程，最终以A同学写下“丧权辱国”的保证书结束，但是这一举动反而更激发了A同学坚定去做自己想做的事情。这是师生矛盾爆发的节点，也是师生关系的结束。此后，A同学便开始“换导师”的过程。

Q：她那天晚上见完老师以后情绪波动比较大，你有印象吗？

B：她一直在哭，说她们老师不同意她去实习。我当时很理解她们老师的想法的，因为她本身论文做得慢。我觉得她去实习是一个比较任性的决定，因为当时已经很晚了，大家都在忙论文。我感觉实习的要求还挺长时间的，论文会被耽搁的，我就说你们老师不让去是为你考虑。明年再去学校实习也不晚，没必要因为实习这个事情搞得这么僵，我觉得应该分个轻重主次。一方面她在哭，我觉得应该安慰她，但是她哭的点让我觉得没办法。后来我们开那个会的那天，她是拿着一些实习学校发的材料去的，所以她是肯定已经去报到了。

面对A同学的情绪和满腹委屈，舍友B觉得其导师的要求是合理的，因此没有更多的劝慰。就像A同学说的那样，自己下定决心“不能这样下去了”。据舍友B的回忆和补充，A同学确实是在那天晚上师生双方对峙之后就去实习学校报到了。Y导师本想督促、鞭策的“保证书”，在情绪和情感上刺激到了A同学，最终让A同学坚定的要“改变”危局。

二、悄然离去：“不想再有什么纠葛”

关于研究兴趣、论文选题方面的波折和挣扎，同门师兄 C 所经历的并不比 A 同学少，但是同门师兄选择了隐忍。面对老师的绝对权威，同门师兄 C 表示为了“顺利拿到毕业证”、规避换导师失败的风险，他宁可“沉默”。

C：她（导师）是一个特别敏感的人，其实她是很少在学校，然后跟我们也不怎么见面，但是她听到蛛丝马迹就会特别敏感。然后她对我们持怀疑态度的，就担心我们在她背后说她的坏话，这个是很可怕的。我们当时第一次被她骂，就是因为这个。当时我们也确实是说了一些她的事情，就是跟自己的同学、舍友、比较亲近的人聊了一些事情，然后她听到了。她就觉得我们讲了她的坏话。可能是她的性格的问题，也可能是表达方式的问题，她当时非常生气。她骂我的时候，我都是沉默应对，我都忍着，就是沉默。

Q：那你是出于一个什么想法什么考虑觉得要用沉默这种方式来应对呢？

C：因为她是老师，我觉得自己的力量是非常弱的。第二就是，这三年我想顺利的到结束，我不想有太多的故事和波折。让我特别难过和伤心的事情，我就用其他方式来宣泄，我会说出来，比如说有时候会编成故事讲出来。我不会不说一直憋着，但是我也不会跟她冲突，我永远都是忍着。这样我才能够安安稳稳的毕业，不然肯定会出事的。你不能说别人，不能惹你身边亲近的人，惹了以后就会后患无穷。甚至于被别人传诵变成别人的谈资，我觉得这样不好，我不想变成别人的谈资。

按照 A 同学的说法，即使在之前的同门有过换导师的前例之下，自己仍然没有考虑过换导师。因为“我当时是觉得错不在导师，我之前就没有想过换导师的事儿。但是我当时就不想再跟她有任何的争执，我就用一种消极逃避的状态在对待这件事”。一方面是不想把责任推到导师身上，另一方面是不知道能否换成功，加上逃避心理作祟，最终选择委曲求全。这一说法在舍友 B 处得到印证：“她之前都没有想换老师的，就是怕见导师，不想见导师。”

而关于接受 A 同学换到自己师门下，Z 老师表示没有什么顾虑。Z 导师表示自己是从帮助学生解决困难的角度出发的，也算是帮系里一个忙。在矛盾已经

比较严重的情况下，应该保护学生。另外关于导生关系 Z 老师也给出了自己的见解：

Q：那您当时是出于什么考虑同意了这件事呢？您有没有过什么顾虑？

Z：矛盾已经到了这个地步了，那我们还是要从学生的角度来考虑的，就是尽可能的满足学生的愿望吧。她来了嘛我都是一样对待的，都是一视同仁的。她自己本人愿意，系里面也有同意了，老师也愿意放人了，那就到研究生院转关系。这个里边很容易产生矛盾，以前也有过转导师搞得大家都不开心，导师跟导师之间也不开心。

Q：那您有没有担心过这个问题？

Z：我没有，因为我这个是用来帮忙解决问题的。我没有什么私心杂念，纯粹为了从学生的角度来说，去帮学生解决现实当中的问题。我跟 A 同学也说了，不管怎么说前面的老师也带过你，你还是要尊重她的。不管是打招呼或者逢年过节的祝福也好，该有的还是要有的。

我就在想不要搞得兴师动众的，搞得大家都知道不好，还是低调吧。我跟她沟通还是很好的呀，她也不是很难沟通的人。她尽管话不多，但是沟通起来还是比较顺利的。

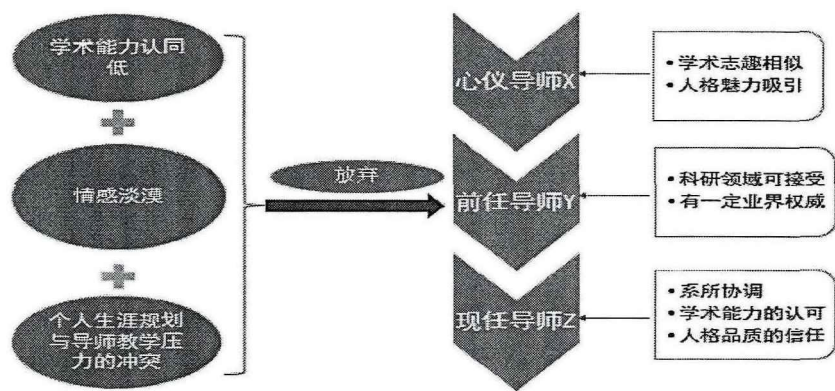
面对当前 90 后大学生、研究生成为主力，甚至 00 后的学生即将进入高等教育，以后的师生之间的“代沟”越来越大。关于这个问题，Z 导师认为这个问题不可避免，但是教师应该在占有主动权的基础上对不同的学生因材施教，用不同的方式方法区别对待不同的学生，这样才能保证起码的教育质量。

Z：我们也是一样从学生慢慢走过来的嘛。当你把她们看成自己的孩子的时候，就没什么了。孩子在成长过程当中犯的错误，那又怎么样呢。是不是要直接的告诉她，这是我们需要考虑的，方式方法上要考虑的。直接给她点出来，她有可能接受不了，那就可能婉转一点。我觉得年轻一代有她们自己的价值观，不同的学生也是有差异的。只能是我们去适应她们呀，两个人总是要年长的一代对年纪轻的一代进行教育、规范，不可能倒过来。我觉得相比较而言，

她们都还是孩子。没有完全一定要平起平坐的。如果完全跟学生平起平坐的话，老师的权威就没有了，那就老师就不可能在学生当中会有威信。

关键是对她们的方式方法怎么样，作为一个老师来讲她本身的性格、为人处事怎么样会间接的影响到这些学生。因为毕竟是地位不一样，在什么地位就应该扮演什么角色，而不能倒过来。现在理论上都在换角色，这个是有问题的，这个是把传统的东西都打破了，这个是很严重的问题。

可见，在 Z 导师看来，对待学生是需要讲求方式方法的，但是教师的权威是必要的。教师与学生之间不应该也无法做到“平起平坐”，只是在实际操作过程中自己会比较在意学生接受度，会照顾到学生的情绪情感。至此，通过对 A 同学的舍友、同门师兄以及现任导师叙述的对换导师事件中 A 同学的叙述形成三角互证，可见如下关系图：



图一 换导师事件事实厘清结构图

通过事件主人公的讲述，及其其他相关人员的补充，可以基本形成以下事实：A 同学怀揣继续读博深造的打算，对 X 导师的专业素养和人格品质在网络进行了较长时间了解，由此确定自己的心仪导师——X 导师。但是 X 导师作为著名的专家型导师在选择学生时并没有选择 A 同学。于是，A 同学被调剂到 Y 导师门下。出于研究领域相似的考虑，以及 Y 导师在该领域拥有一定的权威性，A 同学接受了系所的调剂。但是在与 Y 导师相处过程中因为对 Y 导师专业权威性的不认同，导师指导风格、导师教学压力与 A 同学自身诉求之间的冲突愈发明显，最终矛盾激化。经过系所的帮助和 Z 导师的许可，A 同学出于对 Z 导师学术能力的了解、个人品质的信任，欣然接受了此次调整。至此，A 同学

换导师事件解决。但是其中仍有许多值得反思的地方，比如，Y 导师对 A 同学的教师权威为何如此低？A 同学“没有想过”换导师的原因又有哪些？哪些因素促成了 A 同学换导师成功？

第四章 导师制视角下换导师事件的反思

新制度主义认为在实践与制度选择过程中,人们解决问题可以有多种选择方式,但最后总会选定或形成某一种解决方式,以此形成一项新的制度安排。这种制度不一定是最优的,但是它一旦形成,便会内在地产生自我强化机制,这个过程就是路径依赖。新制度主义者斯科特认为,制度包括认知、规范和管理(规制)的结构和活动。⁶⁹这一界定对于文化认知要素给予了更多的关注;其次,它强调制度是一个具有多个侧面的结构,由符号要素、社会活动和关系以及物质资源构成;第三,它强调三个要素的存在和相互依存关系,三个制度要素提供了意义和秩序的不同基础,它们依赖不同的机制与不同的社会逻辑相关联;同时它们由不同的指标加以度量进而给出合法性的不同含义;特定的制度复合对于某些要素的依赖程度要高于对其他要素的依赖程度,各个制度要素的重要性随着时间的变化而变化。⁷⁰简言之,制度本身的规范作用经常作为考察的对象,制度背后的社会惯例、文化传统和深度认同等因素的作用同样不容忽视。⁷¹

正如潘懋元先生所说:“文化传统对高等教育的影响是一个广泛复杂的过程。从影响的范围看,它对高等教育的各个方面无不发生影响,不仅反映在教育价值观和培养目标上,也渗透在教育体制、课程教材、道德教育以致教学方法和教育组织形式中。从影响的方式和途径来看,既有来自社会意识、社会道德、社会舆论的影响,也有来自个人深层心理结构的影响⁷²。”社会惯例、文化传统和深度认同等因素对于高等教育的影响如斯,对于身处高等教育大环境中的研究生导师制亦是如此。

本章以导师制为切入点,对研究生教育过程中的主体即研究生导师与研究生之间的关系展开讨论。从研究生与导师关系建立的起点出发,对研究生导师的遴选、导生匹配的制度建设及其存在问题进行研究,重点探究导师制对导生关系的作用及问题所在。并尝试对导师制的评价和保障因素进行考量,为建构

⁶⁹ 何俊志,任军锋,朱德米编译.新制度主义政治学译文精选[M].天津:天津人民出版社,2007:253-254.

⁷⁰ [美]理查德·斯科特.比较制度分析的若干要素[J].北京大学教育评论,2007,(7):2-15.

⁷¹ 王卓然.新制度主义视阈下本科生导师制制度建设探究[D].北京:北京工业大学学位论文,2013.

⁷² 潘懋元.论高等教育[M].福州:福建教育出版社,2000:186.

和谐的导生关系进一步的反思和丰富，以期对实践中的导生的共同发展有所助益。

第一节 导生关系的起点

一、固化封闭的导师准入制度

导师指导制度的实质即导师责任制，又名导师负责制（以下简称导师制），是“由导师对研究生的学习、科研、品德及生活等各方面进行个别指导，并全面负责的教学管理制度”。导师制作为一种侧重于对学生进行个别化学术指导的教学制度，与学分制、班建制同为当今学校教育的三大教育模式。导师制最大特点是师生关系密切，导师的指导贯穿在学生成长进步的方方面面，从招生选拔到教导为人、指导学习专业知识、进行科研训练，直至论文选题写作与答辩、学位授予等各个方面。导师的综合素质、敬业精神和责任感、指导能力的大小，直接影响到研究生培养质量。毫不夸张地说，导师是学生成长成才的核心因素。⁷³

导师制作为研究生教育的一个基本制度，伴随着研究生教育的产生、发展而不断调整。以北京大学为代表的师德派和以清华大学为代表的师美派是我国研究生教育过程中形成的两种重要的导师制的传统模式，为我国当下研究生教育中导师制的实践奠定了基础。可以说，我国研究生教育导师制的建立和发展是在借鉴别国经验的基础上，在传统师承制和传统伦理的裹挟中逐渐形成。导师制的第一环节即导师的遴选。导师遴选是指的是“确定导师资格的过程，即对副教授或者教授（及其相当水平的职称）申请招收和培养研究生的资格审查，或者对已取得研究生指导资格的人员是否适合继续研究生进行招收和培养的再审查过程”。从这一内涵可以看出，导师的遴选制度内在的包含着选聘和监督两个内容。但是在显示的操作过程中，遴选上重职称的倾向和监督不力的情况却是常态。

自导师制建立之日起，我国就非常重视研究生导师的遴选，即由谁来做研究生导师。根据国务院学位委员会的有关规定，“硕士研究生指导教师应是副教授

⁷³ 尹晓东.博士研究生培养质量主要影响因素研究——基于重庆五所高校的实证分析[D].重庆：西南大学学位论文.2014.

（副研究员或者相当职称）以上人员，有教学和科学研究工作的经验，有公开出版或者内部发行的著作；或曾在全国学术刊物上发表论文，颇得好评；或主编过全国性通用教材，并且目前正在从事或者指导研究工作。”除了谁来担任研究生导师，同样重要的问题就是由谁来确定这一标准。因为这一环节直接决定导师的准入标准，进而也就决定了导师的质量。可以说，在我国的高等教育的发展过程中，行政干预逐步减弱，高校等一线用人单位的话语权不断加大。通过博士生导师的遴选的演变可以窥得一斑：

表二 我国博导遴选审核演变过程

时间	具体内容	阶段划分
1981-1984	第一批、第二批博导遴选分别于 1981 年、1984 年进行，先经国务院学位办委员会审核，再由国务院批准。	第一阶段
1985-1993	1986 年、1990 年、1993 年分别进行了第三、四、五批博导的遴选，由国务院学位委员会审批即可。	第二阶段
1993 之今	1993 年、1994 年先后两次由博士学位授予单位进行试点，自行审定博导的遴选，从 1995 年起逐步实行博导由各博士学位授予单位自己审定。	第三阶段

这样的变革确在一定程度上有助于将真正有真才实学、担得起科研与教学的人选拔进入导师队伍。随着导师制度的发展科层化越来越明显，导师职称等方面的表现在导师遴选的过程中越来越受到重视。调查资料显示，我国研究生导师数量逐年递增，呈现年轻化趋势：从 2001 年的 10.7 万增至 2011 年的 27.4 万，每年约增加 1 万名导师，且导师逐步呈现年轻化的趋势，从数据上看，50 岁以上导师占比逐年降低，35 岁以下导师占比逐年上升，其次，中级职称导师数量不断增长。⁷⁴

哈佛大学在导师制方面的传承和发展一直走在世界的前端，一些做法值得研究和借鉴。为了有效避免学术的“近亲繁殖”，哈佛大学要求本校的博士一般不会留校。如果一定要留校，也要先到其他学校工作历练 5 年以上然后再回到哈佛

⁷⁴ 王茜.导师指导风格对研究生创造力的影响研究[D].北京：中国科技大学学位论文.2013.

大学,并且回来以后要从助理开始做起。同时,哈佛大学规定,只要是具备终身教职资格,助理教授也能指导博士生。这意味着有终身教职资格的助理教授、副教授和正教授都具备指导博士生的资格。也就是说博士学位与职称仅作为参考条件,并非绝对的遴选要求,这也是哈佛大学开放性、包容性、不拘一格选拔人才的体现。哈佛大学原校长科南特就曾明确地指出:“学术价值是遴选教师最重要的标准,从某种意义上讲,可以说是唯一的标准。聘用教师必须看他是否具有学术创造力和学术造诣。如果一位教师没有学术才能和潜力,即使他有高尚的情操,品行端正,在工作中勤勤恳恳,兢兢业业,任劳任怨,那也没有资格在哈佛大学任教。”⁷⁵除了科研能力,哈佛大学在遴选导师的时候通常需要导师在教学方面有5年以上工作经验,以保证能够进行生动、个性化的指导。⁷⁶导师教学、指导学生的过程不单是教与学、指导与被指导的过程,更是导师跟学生交往的过程,是双方互动的过程。在这一过程中师生建立起良好的关系,才能更好的推进科学研究的发展,同时导师也在这个过程中不断完善自身,从而实现师生的共同发展。⁷⁷

哈佛大学这种任人唯贤的导师准入制度与我国民国时期的导师聘任制度有异曲同工之妙。可以说,任人唯贤、任人唯才是民国时期我国高等教育发达的重要原因之一。尽管这一时期出台的一系列政策各有差异,而且呈逐步收紧之势,但都未将学衔与职称直接挂钩,为人才的晋升预留了空间,使拔尖人才脱颖而出。使得多数教师可以在最短时期内跻身教授:一般教师所需不超过10年;留洋归国者相当一部分则一回国即成教授。因此,民国时期才能够出现最年轻的教授22岁(叶公超)。而像这样年轻的教授还大有其人,如胡适、朱自清、钱钟书、陈省身、华罗庚等。如此一来,全国范围内形成了一个30岁左右的少壮派的名教授群。从“破格”聘任一位教授到这一制度普遍推行,意味着绝大部分学者整个学术的黄金时期都可以在教授平台上度过,而不致因职称做无谓的牺牲和消耗。事实证明,这种由中年“老教授”和青年少壮派教授组成的学人具有极大的活力,这批知识界精英亦成为国际知识界极具原创性和冲击力的群体之一。⁷⁸

⁷⁵ 付八军.论大学教师的社会职责[J].黑龙江高教研究,2011(1):1-3.

⁷⁶ 刘敬连.美国哈佛大学教授招聘制度评析[J].世界教育信息,2012(12):28.

⁷⁷ 廖萍.哈佛大学博士生导师制度研究[D].天津:天津师范大学学位论文.2015.

⁷⁸ 刘超.中国大学:历史、现状及其他[J].社会科学论坛.2009(3):49-75.

二、僵化单一的导生匹配制度

对于高校和研究生教育来说,实现导师的任人唯贤、人尽其才只是第一步,因为人才培养是高校的追求,也是科研和知识创新可持续的保障。作为研究生教育的主体,研究生和导师对研究质量有着决定性作用,研究生与导师匹配的效果也就直接关系到人才培养、知识创新和师生作为学术共同体发展的情况。

为了帮助博士生在第一年选择导师,麻省理工各院系会在第一学年的第二学期提供一系列导师研究报告会,让学生熟悉每个导师的研究兴趣。同时,学校还规定在第一学年,学生必须同至少三到四个导师见面,讨论研究问题。每个学生在这一学年都必须选择两位导师作为第一选择和第二选择。而哈佛大学规定理工科的博士生在第一学年必须在三个不同的实验室轮流工作,在每个实验室至少呆四个星期。通过让学生融入到不同的科研环境来扩展学生的研究视野,同时也便于学生确定论文的研究方向。⁷⁹可见在发达国家,副教授、讲师、助教均有资格带硕士生、博士生。研究生导师均是教师与学生双向选择的结果,都是在入学经过一段时间学习之后才确定论文指导老师,并且常常不止一个指导老师。与此形成截然对比的是,我国“研究生在没有来上课之前、被录取之前、报考之前就必须决定谁做他的指导老师。实际上,研究生选择指导教师至少应该在完成课程学习之后,现在连课都没上就已经定下了导师,是否有点太匆忙?是否把学校变成了封建式的作坊?”⁸⁰

回到换导师事件,A同学在回忆确定导生关系这段经历的时候比较平静,从跨专业考研到选导师受访者都满怀期待,投注了很高的热情。选导师之前对这位导师也做了比较详细、比较长时间的了解。在选择心仪导师X未果的情况下,A同学被调剂到前任导师Y导师门下。据A同学介绍,关于导生匹配,该系的做法是先让学生选报自己心仪的导师,分为一、二、三共三个志愿,系里优先按照第一志愿分派;若第一志愿出现多人选报同一位导师的情况,则进行第二志愿的协调,以此类推。显然,这一做法照顾到了学生主观意愿。另一方面,按照现任导师Z导师的说法,这一制度设计的背后其实还有另外一层含

⁷⁹ 张凌云.德国与美国博士生培养模式研究[D].武汉:华中科技大学学位论文.2010.

⁸⁰ 顾海兵,李国胜.院士、导师制度及其他[J].社会科学论坛.,2009(10):67-77.

义，即“导师是你自己选的，你自己要负责。”显然，这一制度的设计的“深意”也被学生们所理解，所以“即使在之前的同门有过换导师的前例之下，（A同学）自己仍然没有考虑过换导师。”一方面是因为不想把责任推到导师身上，另一方面是不知道能否顺利换成功，加之逃避心理作祟，最终选择委曲求全。这种隐忍的态度在同门师兄C这里表现的更明显，面对老师的绝对权威，同门师兄C为了“顺利拿到毕业证”、规避换导师失败的风险，选择“忍”、“沉默”。可见，导生匹配的这一制度设计的背后蕴含着责任归属的深意，而看似民主的匹配也将师生的适配空间限定的更加狭小，甚至在出现明显的、甚至严重的导生沟通不畅、导生关系的不和谐的情况下，学生依然不敢选择改变这样的导生关系。⁸¹

第二节 导师制的运行

一、导师角色：生活与学术上的重要他人

导师制作为一种侧重于对学生进行个别化指导的教学制度，旨在通过平等的交谈或个别的指导，在导师和学生之间架构起一个平等、激励、互动的学习空间，在这个空间里产生了知识与人相遇并相互作用的情境，从而促使学生个体实现自我发展。导师制的教学突破了科学范式下知识被当作一种资料或客观对象存在的静止的、主客分离的知识观，而变客体知识为主体的心理结构形式的主体知识。⁸²其最大特点是师生关系密切，包含着教书、育人的现代教育理念。

学术性是研究生教育的根本特征之一。学术性依然是其区别于本科教育的关键，是其存在的关键。导师不拘泥形式的指导为学习者与知识的意义关系的生成提供了保障，同时在导师、知识和学习者之间建立了和谐的互动关系。正如牛津大学一学者称：“学生所知道的一切都是从导师那里——或者不如说是同导师一起学到的。”⁸³美国学者亚伯拉罕·弗莱克斯纳将牛津大学在本科生和导师之间建

⁸¹ 顾海兵,李国胜.院士、导师制度及其他[J].社会科学论坛,2009(10):67-77.

⁸² 李莉.社会学视阈下的牛津大学导师制[J].高教探索,2008(5):34-36.

⁸³ 袁克安.牛津大学[M].湖南:湖南教育出版社,1986:86.

立的那种个人关系视为是“世界上最有效的教育关系”。⁸⁴这与林语堂先生的观点不谋和，他认为导师制必须与辩论、咖啡、茶馆、书店相伴，彻夜长谈和唇枪舌剑，构成了学习者生活的全部。如此一来，导师不再仅仅以知识的权威面貌去面对学生，而是以平等的身份，或是辩论对手，或是合作者，与学生对话和交流，这就彻底打破课堂上由教师到学生的单向人际交往，促使导师由教师身份的显性角色向隐性角色转变，学生也由正式角色向非正式角色转变。⁸⁵

作为一种影响，教育只有在互动的过程中才能将这种影响传递给学生。如果师生之间没有真正意义上的互动，那么就无法构成研究生教育。建构主义认为，知识是在互动过程中自主建构的。随着现代科学型知识向后现代文化知识型的转向，知识并非作为一种冷冰冰的客观存在。⁸⁶知识是认知主体主动建构的。教育本质上是一种影响(尤其是精神性影响)，而这种影响只有通过互动(包括有形的和无形的、正式的和非正式的、学术性的和非学术性的)才可能实现。教育活动的本质就是互动的过程，没有互动，教育影响无法传达。

这种互动性的个别指导中，导师对学生个体社会化产生重要影响。导生之间直接、比较亲密的互动以及导师在学术权威方面的优势，使得导师较之家长、课堂教师及同辈伙伴，更容易成为研究生社会化的主导性影响因素，进而发展成为影响研究生个体社会化的重要他人。一位牛津大学的毕业生这样说过：“在牛津的学习期间，一对一的导师制是我最兴奋的经历。一位学者能叫出我的名字，我感到十分荣耀。这是一个伟大的制度，是我学习生涯中一段令人难忘的经历，也将是我一生中刻骨铭心的体验。”这可以说是导师制的伟大和成功之处，因为它使得学生对学习和研究抱有激情，抱有追求真理的激情。⁸⁷

在导生关系中存在多种类型的互动，如以依恋为核心的情感互动，基于高深学问的学术互动，具有教育意蕴的教育互动以及日常生活中的其他互动，等等。各种互动类型之间的差别并非泾渭分明，很多时候各种互动类型融为一体，只是程度不同。在所有这些互动类型中，学术互动与教育互动是研究生教育中最核心

⁸⁴ 弗莱克斯纳. 英美德大学研究[M]. 杭州: 浙江教育出版社, 2001:240.

⁸⁵ 李莉. 社会学视阈下的牛津大学导师制[J]. 高教探索, 2008(5): 34-36.

⁸⁶ 石中英. 教育改革与知识转型[M]. 北京: 教育科学出版社, 2001:40-70.

⁸⁷ 张国骥. 培养精英的牛津大学[J]. 书屋, 2006(10):10.

的两种互动类型，两者缺其一都无法构成研究生教育。如果导生之间只有学术互动而无教育互动，那么这只是个学术活动，而不是研究生教育活动，反之亦然。换导师事件中通过对老师的顺从、“她说什么你就说‘对对对’”、端茶倒水、表现的乖巧换来的“最和谐”的状态，正如A同学自己所说，这“就是一种非常表面表层的一种关系”。这种“和谐的”关系缺少了教学相长、科研合作、情感认同等支撑，也就注定是脆弱的。

二、失范与不足：教育性与学术性淡化

研究生教育是一种基于高深学问的教育性互动，这种互动是以高深学问为载体，以人的全面发展为旨归。研究生教育并非纯粹的知识生产和传播活动，而是老师与学生、学生与学生在基于高深学问的互动过程中共同建构新的知识、提升能力、完善品格的活动。值得注意的是，尽管研究生教育天然具有学术性，但学术与教育仍然是两种性质不同的活动。一个优秀的研究生，不仅仅是一个优秀的学术研究者，首先要成为一名优秀的人、优秀的公民。否则容易导致只有“研究”而没有“教育”。

随着现代学科制度的建立，学科分化日益加速，学科壁垒日益森严，导致“知识整体性的坍塌”⁸⁸，洪堡所推崇的“建立在深邃观念之上的能够统领一切学科的知识”一去不复返。洪堡所谓的“由科学而达致修养”并非对实然状态的揭示，而是一种应然的价值诉求。在研究生教育实践中，要注意研究生教育的教育属性和学术属性及其二者潜在的冲突。这就要求在研究生导师做课题时，要考虑到课题本身的教育价值，切勿以学术研究的名义把研究生当做廉价乃至免费劳动力。在选择教学内容时，不仅要考虑到知识本身的价值，而且要考虑到知识对于学生全面发展的意义；在指导学生从事课题研究时，不仅要帮助学生掌握知识本身，而且还要在这个过程中，引导学生养成良好的态度、人格、品格以及正确的价值观等。完善的研究生教育，其占主导的逻辑应该是学术与教育的双重逻辑。

一旦这两种逻辑之间出现较大的脱节，后果惨不忍睹。研究生教育培养出来

⁸⁸ 阎光才.大学的人文之旅——大学本科教育中的人文社会科学的价值重估[M].北京：教育科学出版社，2005: 33.

的人才即使学术水平很高，学生人格、品德很可能一塌糊涂。近年来，频繁发生的诸如“复旦研究生投毒案”、“南大研究生杀人案”、“矿大研究生室友同室操戈”等恶性事件与我国当前研究生教育过程中重学术、轻教育现象不无关系。而如果走向另一个极端，重教育逻辑而轻学术逻辑，培养的学生也许具有崇高的理想、良好的品格，但是缺乏高深知识作为支撑，其学术水平太低，与基础教育无异。

89

回到换导师事件，“一言一行各个方面都表现的很乖巧的样子，在外边比较给她面子，她说什么你就说‘对对对’……然后平时上课也比较主动、殷勤给她端茶倒水什么的……上课的时候或者一起听课的时候她会态度比较好，比较友善。”导生之间的“和谐”建立在学生一味“对对对”的基础上，这样的关系何谈平等、何谈交流、何谈思想对话？另外，主人公A同学在论文选题、论文框架搭建等环节的导生冲突，以及同门师兄C在做论文过程中的经历，从“批评多过鼓励”、对学生的想法“视如尘土，视若垃圾”、论文思路“改了又改”到“老师的意志凌驾于一切”，整个过程充满无奈和无助。两位研究生共同的困惑集中在做论文阶段的学术自由空间受限，以及在这个过程中导生沟通的不平等。这样的导师绝对权威，一方面限制了研究生主观积极性的发挥，完全沦为导师的传声筒，另一方面，也使得导生关系走向冰点，不在同一个高度上的对话没有任何思想的交流。原本作为研究生教育重要环节的论文撰写成为学生的苦海，也成为导师的负担。这样僵持的结果就是学生认为“第一，我觉得她不够专业，第二，是她罔顾学生的研究兴趣。”导生关系由此形成恶性循环，导生互动也毫无质量可言。

（一）学术性不足

一项面向全国35所研究生培养单位进行的研究生教育满意度的调查显示⁸⁹，研究生教育总体上不满意的研究生占受调查者总数的7.9%，另外29%的受调查者表示“一般”。“我们往往停留在抽象的判断和不大重视对社会生活变化的细致入微的调查和分析，而正是这种细微的变化往往预示着未来的发展趋势……小趋

⁸⁹ 毛金德,马凤岐.研究生教育场域:概念与框架[J].高教探索,2015(10):29-33.

⁹⁰ 周文辉,王战军,刘俊起,李明磊,吴晓兵,周玉清,赵清华.我国研究生教育满意度调查——基于在读研究生的视角[J].学位与研究生教育,2012(12):34-40.

势的基础是这样一种理念,即在我们这个社会中正出现一些最有力的力量,它们是与我们的直观相反的趋势,这些趋势正在塑造着马上就要出现在我们面前的明天。”⁹¹从“小趋势”的视角来看,7.9%明确表示对研究生教育不满意的现象应该足以引起公众的注意,而近三分之一受调查者给出的“一般”的评价更应该对这一事实作出研究和改善。研究生在导师的指导下,通过参与科研项目或自主研究掌握科学研究的方法、规范进而成为科学研究的生力军的科研训练,是研究生教育中的重要环节,也是研究生教育质量的保障。该调查从研究生参与科研项目的数量、质量、作用、导师科研补助、学校科研支持等方面考察了研究生对参与科研训练情况的评价。调查结果表明,研究生对科研训练的满意度较高。66.0%的研究生对科研训练情况感到“非常满意”或“比较满意”,7.0%的研究生对科研训练的情况不满意,另外27%的受调查者表示“一般”。指导教师作为研究生培养的首要责任人,是影响研究生培养质量的重要因素之一。调查结果表明,研究生对指导教师的满意度4.5%的研究生对指导教师“不太满意”或“非常不满意”,另外16.9%的受调查者表示“一般”。面对这组数据,虽然有超过三分之二的受调查者表示“非常满意”或者“比较满意”,但是也有近三分之一的受调查者表示不够满意,这个结果更应该引起关注。

另外一项华南地区的调查研究显示⁹²,研究生期望对研究生教育满意度有负向显著影响,路径系数为-0.280,即研究生期望越高,研究生教育满意度就越低。这个结果可以从一个侧面说明,当前部分研究生对研究型大学的品牌美誉度过度向往,对导师的科研指导过度依赖,因此对师资力量、教学模式和科研激励等存在不满。究其原因,一方面可以归结为各大高校新闻传播媒体不断进行品牌宣传推广和校园文化建设的宣传让研究生形成较高的预期;另一方面,研究生本人对研究型大学的办学模式、培养目标和管理机制尚未形成客观深入的认识,进而对研究生教育萌生过于理想化的主观愿望。

科研训练质量对研究生教育满意度有正向显著影响,路径系数为0.592。科

⁹¹ [美]马克·佩恩,金尼·扎莱纳著;刘墉安,贺和风,周艳辉译.小趋势:决定未来大变革的潜藏力量[M].北京:中央编译出版社,2008:1-2.

⁹² 张蓓,文晓巍.研究型大学研究生教育满意度模型实证分析——基于华南地区6所研究型大学的调查[J].中国高教研究,2014(2):64-69.

研训练质量在很大程度上决定了研究型大学研究生的综合素质和技能,从而对研究生教育满意度产生重要影响。研究生抱怨对研究生教育忠诚度有负向显著影响,路径系数-0.265。这说明研究生对研究型大学课程教学、科研训练和服务管理存有怀疑、否定或投诉越多,其继续深造并向他人推荐的可能性越小。同时,研究生抱怨会带来负面的心理反应和口碑传播,不良情绪会降低研究生的积极性,从而导致学习目标不明确、学习态度不端正、学习纪律不严格等问题,这在一定程度上制约着研究生教育忠诚度的提高。

正如换导师事件中的情节,“她完全从你的论文好不好做、能不能做的角度来讲,从来不会想你想要做什么、你的兴趣是什么。是Y老师的学生都会知道的,Y老师不喜欢学生自主管理,她喜欢都有老师管着。我知道是这样,所以我就换了个说法。老师说那挺好的,她当时就给我提了一个建议,当然那个建议我就是无法接受的。就是不管我有什么想法她总是能给你提出一堆建议。她做了这么多年一直做某领域,对班主任可能还是有一些了解的,但是我觉得她的这个了解还是很专业化的,缺乏学术性的。”

(二) 教育性淡化

一项关于西南地区的调查研究发现⁹³,部分博士研究生学风不正,一方面急功近利,追求数量,忽视质量。没有坐冷板凳的决心和勇气,搞学术“短平快”。重视眼前利益,轻视长远发展。做事情的目的性太强,投机取巧心理严重,只顾当前蝇头小利,捡了芝麻丢了西瓜。不了解“学术交流中的知识特别是隐性知识的获得是一个长期积累的渐进过程,”抱着“变现”的想法。不能吃苦不愿奉献,不是对科学心存敬畏,而是对权力、金钱盲目崇拜,纯粹把自己当成了“打工者”。因此,研究过程中难免东拼西凑,低水平重复。这样的治学态度下出现一些滥竽充数的所谓著作和论文也就不足为奇了。

而对于这一情况的认识,该调查中不少研究生认为导师有重要的影响。尽管还没有出现博士生集体罢免导师的极端情况,但是导师不尽职现象还是时有发生:“有的导师花在指导学生上的精力不多,交流频次低,让学生们吃‘大锅饭’或

⁹³ 尹晓东,博士研究生培养质量主要影响因素研究——基于重庆五所高校的实证分析[D].西南大学,2014.

者‘放羊’，颇有些自生自灭的感觉。”“有的导师只重视学生业务知识的学习，忽视学生的思想政治教育工作。而在业务学习中，又忽视学位课程学习，只单纯满足学位论文研究工作的需要。”“从实践来看，有导师为了突出论文的前沿性、新颖性，不考虑学生知识水平的高低和条件的限制，只是根据自己的研究方向给学生定题目，论题起点过高，让学生无所适从难以下笔，也就无法写好论文，等等。有时候觉得论文什么的做得很孤独，没有人和你讨论指导，有了问题不知道怎么解决，陷在里面出不来，越是这样压力就越大。”“由于种种原因的限制，目前还没有真正实施导师主招收学生，导师通常是被动的，想招的招不进来，培养单位安排指导的学生又不太了解，接触后发现与自己的期望要求差距较大，这样也会影响导师的指导积极性，可能就会得过且过了。”

“没有不想成才的学生，只有不负责任的导师。”曹雪涛认为，要提升研究生的培养质量最重要的是导师。对此，导师不仅要传授一些不过时的知识，而且要激发学生主动求知的内在动力。华东师范大学高等教育研究所教授阎光才列出了一组数据，指出：“连续5年，我们都会针对研究生教育中的一些难点、热点问题调研。数据显示，研究生学业考核并没有给其带来很大的威慑力，而他们满意度最低的就是课程教学内容的前沿性。这说明，关于方法、问题导向的教学研究亟待强化。”

“导师资格审定需要加强，自身责任意识也要强化。”阎光才教授几年前做的调研显示，导师对学生的指导频次与研究生延期毕业的比例呈负相关，而教师面临的科研压力则是分散她们对学生指导的重要原因，“导师不导，很重要的原因是导师太忙。调查数据显示，超过60%的教师把科研排在时间分配的第一位，只有将近30%的老师选择将教学放在第一位。”而这其中，真正分配给所指导学生的时间显而易见。⁹⁴

正如换导师事件中的情节，“她喜欢的东西我不想做，我讲的东西她也不满意，就会被她否定掉，我们俩就处在这样一个过程当中。要不就是她妥协，要不就是我妥协，然后有时候我们俩都不想妥协，就这样僵了一个学期。”A同学讲

⁹⁴ 邓晖.针对培养模式、教学内容与方法以及导师评价机制存在的弊端——我国研究生教育将深化改革[N].光明日报,2014-12-23(6).

述的自己的选题过程，由于她坚持想做自己感兴趣的选题，没有像其他同门一样乖巧地听从导师的想法，而因为这个问题导生之间僵持了一个学期之久。所以，这个问题已经不仅仅是学术研究兴趣冲突的问题，还涉及到导师除了学术性引领之外的一个问题——育人。因为毕业论文的选题之间的观念冲突，导生之间非但没有积极采取办法进行对话和调整，而是以近乎“冷战”的方式僵持一个学期。情绪爆发过后，A 同学的解决对策是“延毕、休学，还是放弃学位”，可以说到这个阶段 A 同学内心已经完全放弃了。经过了一系列的选题、换题、写作讨论的过程之后，A 同学觉得自己“是不是能够毕业、能不能完成这个论文完全是在她的控制范围内”。“这种反感的情绪和对论文的厌恶、绝望混杂在一起”，导致受访者觉得“对老师处在一个越来越害怕的情绪，后来见到她就像木头一样。”这样的导生沟通不用谈学术性的进展，连起码的育人价值也荡然无存。

实习风波中导师“坚决不行”的权威对 A 同学失效后，Y 导师进行了“苦口婆心”的批评教育，并让 A 同学写下论文写作的保证书。保证书写完，A 同学不仅对论文的写作没有了兴趣和信心，连同对这个系所、对学习的基本的信心和兴趣也荡然无存，“我有一种丧权辱国的感觉……我觉得我整个心都死了……我整个人所有的希望都彻底破灭了。”至此，A 同学对论文写作、对实习甚至对学校都产生了怀疑。师生双方的矛盾激化到最大化。原本以学术性著称的研究生教育却连起码的教育性都没有做到，使得 A 同学产生了厌学、自我否定的严重情绪，可见，缺失了教育性的教育努力注定是徒劳。

第三节 导师制的评价

一、评价主体单一

中国研究生院院长联席 2014 年国际论坛上，教育部副部长杜占元指出自 1981 年我国学位制度建立以来，硕士研究生的规模在 30 年的时间内从 49 万人发展到 426 万人，其中近 5 年研究生的培养规模占培养总量的近一半。据统计，自千禧年到 2013 年，在学研究生总人数由 39.33 万人增长到 179.4 万人，增长率为 356.14%。这一时期的研究生教育的录取人数增长率和在学研究生总人数增

长率都超过了同期高等教育在学总人数和普通高校在学生总人数的增长率。⁹⁵

当前我国研究生教育正面临着从规模扩张到质量提升的挑战,从不同的角度会进行解读和界定会有不同的研究生教育质量的内涵。中国人民大学教育学院教授周光礼认为从管理到治理是重建研究生教育质量评价主体的必然趋势。这意味着研究生教育质量评价主体不再是政府一家,利益相关者都有权对高校提出问责。在我们当前实行国家学位制的情况下,政府评估仍处于问责的核心地位。然而,政府问责成本高,研究生教育质量最终还是要由市场来检验,就业率和就业质量是评价其质量的重要方面。⁹⁶董云川认为质量评价主体是以质量为核心的利益相关者,从教育受益者角度看,首先应该是学生。然而在现实中以学生为主体建立评价方式是困难的,因为研究生教育有自身的学科学术逻辑,学生的教育需求不能完全概括质量标准。教师是教育的施行者,因此,质量评价主体更多地应该是教育者,教师是反映研究生质量评价的学术标准。⁹⁷

对导师教学、指导、科研、服务等工作进行考核的除了校长、院长、系主任等行政领导,还有不容忽视的群体就是本系的同行教授。作为教授,他们在各自的研究领域取得一定的成果,本身具备高超的科研能力,在教师行业中有权威性。同行教授参与考核更能够体现考核的科学性和客观性。同时,作为同行也更加了解被考核导师教学、研究工作的深度和广度,从而能够更加理性的给予评价。⁹⁸

在导师教学、科研等工作中,交往最多的就是导师所指导的研究生。因此,研究生反馈的意见是最直接的评价意见。在教学与指导的过程中,导师的学术造诣以及为人、品质都真实地展现在研究生面前。因此,指导学生的反馈成为评价主体中不可缺少的一部分。研究生作为质量评价的主体,尤其是研究生对所接受的研究生教育的满意度评价,在以往的研究生教育评价中总是被忽视,在新时期研究生教育质量保障体系的过程中,应该成为评价研究生教育的重要组成部分。

回到换导师事件,受访者在回忆整个事件的过程中有明显的阶段性,可以看出受访者本人对这件事已经进行过反思、总结,对整个事件主人公A同学也

⁹⁵ 别敦荣.研究生教育亟需“由胖变壮”[N].中国教育报,2014-10-22(2).

⁹⁶ 陈叶军.研究生教育:从管理到治理[N].中国社会科学报,2014-3-28(2).

⁹⁷ 别敦荣.研究生教育亟需“由胖变壮”[N].中国教育报,2014-10-22(2).

⁹⁸ 廖萍.哈佛大学博士生导师制度研究[D].天津:天津师范大学学位论文.2015.

早已有了自己的评判。这是为什么受访者能够在回忆和叙述的过程中加入“这可以说是我们俩关系历史上最和谐的时候”、“这就是我们分歧的开端”这种判断性的观点。当然，这些评价主要是针对导生关系而言。对于导生之间分歧最大的论文选题，Y导师的态度是“我不关心你毕业以后当什么老师，现在我们先解决开题这个事情”。导师的评价的标准是能不能把论文完成、能不能顺利毕业，至于论文是否是学生的兴趣以及论文与以后的工作是否有所助益，导师并不关心这些。也就是说，导师的评价标准基于教育教学的评价指标的压力。而学生的评价标准在于，“这个论文我是不是感兴趣，是不是可以完成。觉得她在这个过程中，她能够主导你是不是能够毕业，能不能完成这个论文，觉得完全是在她的控制范围内，就是她同意了才可以写。”而且在“可不可以完成”这个问题上，师生的考虑显然存在一定的差异。

二、评价过程和方法缺乏系统性

评价导师是为了更好促进导师专业发展，让导师在评价过程中能够意识到自己存在的问题，及时有效的调整发展策略。对导师的评价是导师岗位变动的直接依据。导师需要全身心投入教学工作、科研工作、指导研究生工作中去。对导师的评价能够有效的监督导师教学、科研、指导博士生等方面的工作，促进导师科研成果产出。对导师的评价是与导师的晋升、奖惩密切相关的。⁹⁹

我国导师评价制度发展缓慢，仍然处于初级阶段，¹⁰⁰评价方式比较单一，评价内容主要以科研成果为主。反观我国的导师评价现状，评价的结果是只有极少数是不合格的，而绝大多数是合格的。评价内容以主管部门的行政性建议为主，缺乏系统、严格的标准。总的来说评价不够全面，缺乏权威的评价标准。执行力的欠缺使导师的评价趋于形式化，行政管理部门只看重科研成果，而评价考核的结果也与导师的工作没有直接的影响，造成的结果就是评价浮于形式，评价的发展功能无从谈起。再加上我国导师制是默认的终身制，这也在很大程度上使得一些导师缺乏评价的热情，更无畏评价的后果。¹⁰¹

⁹⁹ 廖萍.哈佛大学博士生导师制度研究[D].天津:天津师范大学学位论文,2015.

¹⁰⁰ 刘彦彦.高校研究生导师绩效考核指标体系研究[D].济南:青岛大学学位论文,2009.

¹⁰¹ 廖萍.哈佛大学博士生导师制度研究[D].天津:天津师范大学学位论文,2015.

哈佛大学评价导师工作的标准通常包括导师与学生交流的质量与次数、期望与契合度、论文提交时间、导师对论文的意见、指导学生的途径、研究方法指导、汇报会频率等；考察形式包括论文汇报会，安排学生和指导委员会一起对论文写作过程及各自的角色进行评价，且对每个人的汇报都有反馈。¹⁰²哈佛大学对导师的评价通常没有硬性的教学和科研的数量规定，一般来说，评价委员会会有个前后的对比，比如把之前大家认定的人员作为一个标杆，来对比一下被评价导师的情况。¹⁰³这样既兼顾到作为导师的个体纵向发展的考量，也考虑到作为集体的导师团队的榜样的示范和引领作用。

在哈佛大学，博导资格并不是终身制的，当导师连续两年没有通过学年末的评价，或者在年内没有完成相应职称的晋升（教授除外），那么学校将会取消导师的指导资格或者终止聘任。在这种“居安思危”的环境下，给了博士生导师压力的同时也是动力。动态的管理博士生导师，能够促进学术科研的发展，同时也能完善学校的内部管理。没有通过评价的导师分为两种情况，一个是在学年末常规评价失败，另一个是在年内没有完成向上级职称晋升。对于学年年末评价失败的导师，将不能享受岗位津贴以及相应工资的提高。连续两年未通过学年末评价的导师将面临导师资格被取消的惩罚。¹⁰⁴

回到换导师事件，“我写了一遍，她不满意，改了一遍又不满意，又改了一遍，一共改了三遍。因为她觉得我的用词不恰当，她说不是我把你退回系里，而是说你主动申请退回系里。她要撇清这个责任，然后我就签名。我当时写下这个保证书的时候，我有一种丧权辱国的感觉，就当时鸦片战争签下丧权辱国的条约的感觉。”Y导师本想以保证书的形式“督促”自己的学生，不料，处理不当严重挫伤了学生的自尊心和自信心，直接导致师生关系破裂。值得注意的是，Y导师在让学生写保证书的时候非常注意措辞，力求“撇清这个责任”，可见对于这件事Y导师认为自身是存在责任的。这样用一纸“保证书”就划清的责任，其合理性值得深思。

¹⁰² 刘献君.发达国家博士生教育中的创新人才培养[M].武汉：华中科技大学出版社,2010:92-93.

¹⁰³ 郭英剑.哈佛大学如何考核青年教师[J].教育旬刊,2013(08):64.

¹⁰⁴ 廖萍.哈佛大学博士生导师制度研究[D].天津：天津师范大学学位论文,2015.

第四节 导师制的影响因素

一、生师比扩大与传统观念裹挟下的导师制环境

研究生培养环境中对导生沟通的最大影响来自于研究生招生规模的扩大。研究生扩招是对我国科教兴国发展战略和新时期对高层次人才需求的主动回应。然而,连续几年超过 30%比例的扩招给研究生培养带来了挑战,这一大步的跨越带来的直接问题就是生师比的急速上升。学者许纪霖谈到“前几年研究生数量有限,分配到每个导师名下每年也轮不到一个,只能今年你招,明年我招。这两年,眨眼间,从‘吃不饱’到‘撑死人’。一位导师每年少则带四五个学生,多则七八个。”许纪霖教授所描述的情况并非只是个别的现象。规模扩大对师生沟通的影响机制在于:由于师生间的互动和交往是教育影响的基本条件,在导师的时间和精力一定的情况下,规模扩大所带来的直接后果是导师有限的时间和精力分摊到每位学生的减少,师生间互动和交往也随之减少。可见,指导量增多对师生间良好沟通的发展有着极大的损害。¹⁰⁵

传统的人情和面子观念成为限制导生关系不和谐的导生囿于现状的原因,“因为她是老师,我觉得自己的力量是非常弱的。第二就是,这三年我想顺利的到结束,我不想有太多的故事和波折。让我特别难过和伤心的事情,我就用其他方式来宣泄,但是我也不会跟她冲突,我永远都是忍着。这样我才能够安安稳稳的毕业,不然肯定会出事的。你不能说别人,不能惹你身边亲近的人,惹了以后就会后患无穷。甚至于被别人传诵变成别人的谈资,我觉得这样不好,我不想变成别人的谈资。”不想自己因为导生关系的不尽和谐而被人指点,也不想自己因为换导师在背后被别人谈论,这样的面子观念成为同门师兄C隐忍的主要原因。

对此,现任导师Z表示,“这个里边很容易产生矛盾,以前也有过转导师搞得大家都不开心,导师跟导师之间也不开心。因为我这个是用来帮忙解决问题的。第二个,我没有什么私心杂念,说要什么东西不要什么东西。纯粹为了从

¹⁰⁵ 张国栋.我国贯通式博士生培养模式的研究[D].上海:上海交通大学学位论文.2008.

学生的角度来说，去帮学生解决现实当中的问题。我跟 A 同学也说了，不管怎么说前面的老师也带过你，你还是要尊重她的。不管是打招呼或者逢年过节的祝福也好，该有的还是要有的。”“我就是在想不要搞得兴师动众的，搞得大家都知道不好，还是低调吧。我跟她沟通还是很好的呀，她也不是很难沟通的人。她尽管话不多，但是沟通起来还是比较顺利的。”Z 导师因为是系所里的资深老教授，而且为人热情真诚，出于帮助学生和帮系里解决困难的角度，同意接收 A 同学到自己门下。但是 Z 导师也表示还是低调一点，“不要兴师动众的好”。可见，换导师这件事在导师们心中还是非常敏感的，“被换掉”在面子上依然是难堪的。同样，作为学生，在面对换导师的时候除了可行性上的担忧，对面子上同学和老师怎么看待自己同样敏感，所以，系主任的理解和安慰才会让 A 同学很感动。“系主任的态度让我很惊讶的，他很宽容。他不觉得这是我的问题，不会因为这个事情对我另眼相看。对我特别友善，还说我要抱希望，要积极乐观的态度来看待这件事。他说这句话我觉得很感动。”

二、导生主体责任意识不足

（一）研究生方面

当前我国现在的研究生大多是独生子女，他们从小学到大学接受的都是应试教育，创新教育和创新意识较为缺乏，习惯以老师教授为主的教育方式；再加上研究生入学考试也是以应试考试为主，缺少对创新和研究能力的审核，这些给导师的指导工作带来了很大的难度。主观情意方面，当前身为 90 后独生子女的研究生硕士生主力群体，部分研究生存在比较固执、自我中心的态度和处事方式，沟通技巧和艺术上的不成熟也在一定程度上影响导生关系。

除了以上因素，研究生的读研动机也成为一個不容忽视的因素。动机水平直接影响研究生的努力程度，影响主观能动性的发挥。据调查真正有志于并适于从事科学与学术研究的并不是研究生教育的主体，大部分研究生是出于文凭或者就业等原因选择读研究生（见表三）。¹⁰⁶由于部分读研的主要动机不在科学研究上，面对导师的高标准、严要求的时候就难免会出现不够理解、沟通不尽如人意的事

¹⁰⁶ 刁黎.硕士研究生与导师沟通现状调查及其改善策略探析[D].重庆:重庆大学学位论文.2008.

件发生，甚至由此出发研究生自暴自弃的混一纸文凭的现象。

表三 研究生入学动机调查研究

入学目的	人数	所占比例 (%)
进行学术研究	27	8.2
提高学历	80	24.4
为了更好的就业机会	180	54.9
大学毕业缓冲几年	21	6.4
想换专业	14	4.3
随大流	4	1.2
其他	2	0.6

“我看过他很多文章，我关注了他的微博两年的时间。我最在意人品，三观啊什么的。我觉得他不仅在做学术上，在做人上也很好，很欣赏他的为人处事各个方面。接下来就是看学术水平吧，就是他的教育观念，学术的一些研究方法方向。可能我当时对系里的其他老师也了解的不多。我是从朋友转发他的微博了解到这个人，然后就一直在关注他，后来开始了解他的学术成果。因为我当时主要就是想找某研究领域的老师。”虽然当时考研的时的动机“我要从事教育改革事业”看上去比较宏大，但是也做了一些操作性上的考量，比如“来这个系读既能接触到比较上位的核心技术又能够贴近实际……以一己之力进入一线进行改革是很难做的，所以我当时想的是继续读博留在高校研究者的身份去做教育改革。”但是 A 同学的这满腔热情在经历了种种波折之后，完成毕业论文、拿到学位最终沦为找到一个好工作的筹码。

对于 A 同学来说，除了动机上的变化，自身在沟通和表达上也存在不诚恳。这也在一定程度上对导生关系的恶化推波助澜。经历了正式开题的一番“洗礼”后，A 同学放弃了之前自己根据兴趣做的选题，此时无论在选题还是在操作性上都得到了 Y 导师的肯定。但是，这中间有一点存在矛盾激化的隐患，即 A 同学在沟通的过程中为了能够让 Y 导师更容易接受自己的选题，隐藏了自己真实的想法，用她的说法是“换了个说法”。沟通过程中的信息不对称为接下来的矛盾埋下导火线，也成为 Y 导师后续给出的建议 A 同学依然觉得“无法接受”的一方面原因。虽然 A 同学当时觉得“我的东西她终于能够接受

了，觉得蛮开心的，觉得挺好的”，暂时的风平浪静的表面之下其实是矛盾的升级。

沟通过程中的信息不对称、不坦诚为论文的写作增加了困难，也让 A 同学的酝酿许久的情绪最终爆发。经历了选题的争取之后，在 A 同学和 Y 导师都比较认可的选题的实际操作阶段，因为双方意见不同，而导师在这个过程中处于绝对的控制地位，导致 A 同学认为之前的努力全都付诸东流，情绪得以爆发。情绪和矛盾爆发过后，A 同学一方面对 Y 导师彻底放弃，对论文失去信心，另一方面对研究生教育也失望透顶。但是，不幸中的万幸是，对于自身、对于作为独立个体的自我依然保有接纳，就像她自己说的，就算什么都没了，也不能“把自己逼死”。

（二）导师方面

调查显示，导师的工作时间分配从多到少依次是：科研项目、指导研究生、教学、提高本人学术水平、社会活动、社会兼职。指导研究生这一导师的根本职责被排在了科研项目之后。¹⁰⁷从调查数据看，部分研究生导师肩负长期、艰苦的科研任务，同时需要进行教学授课，还有部分导师担任一些行政职务和其他兼职。导师的“忙”在客观上决定了导师无法给与更多地时间进行师生交流，也就难以保障相对深入、全面的对学生进行指导；另一方面，导师的“忙”也会给学生带来一定的心理暗示，即“导师很忙，不方便去打扰或麻烦导师”，这样一来，就更容易使师生之间产生一种疏远感。陈世海等人在对那些认为与导师沟通较少的研究生的调查中发现 70.7% 的人认为导师太忙影响了师生双方的交流。许慧琳等人的调查也表明 59.5% 研究生认为师生间沟通少的原因是导师太忙，无暇顾及自己。以上研究表明，导师工作任务量繁重对导生沟通影响是巨大的。

指导风格主要反映导师的个人特征，具有很强的“个性化”的特点。国内有学者大致地区分了“师道尊严”型、民主型、友爱型、期待型、合作型等师生关系类型。其实导师指导风格并无绝对的好坏之分，诚如不同的人格特质难以做出高低好坏的区分一样。不同的导师在长期教学、研究、指导学生的过程中形成不

¹⁰⁷ 刁黎. 硕士研究生与导师沟通现状调查及其改善策略探析[D]. 重庆: 重庆大学学位论文. 2008.

同的风格，遇到不同的研究生也会碰撞出不同的火花，所以经常会见到哪怕同一个导师带的几个研究生，他们之间也会形成不同的交流风格。导师因其在学术上的权威性和沟通艺术上的成熟性，在这样的导生沟通关系的建构中拥有主导权。因此，充分发挥导师的主动性，在导生交往过程中调动起研究生积极展开思维活动，有助于研究生对导师的理解、尊敬和热爱。反之，学生感受不到学习的乐趣，产生厌学心理，长此以往，对导师产生不满和对立情绪，妨碍导生间的情感和思想交流，研究生教育的质量也就无从谈起。

回到换导师事件，“一入师门的时候她就这样讲，你就说你要是想读博，我也帮不了你。一开始就把话说的特别明白，她的风格就是有什么就说什么，不会什么拐弯抹角。还讲什么情境什么的，根本没有，她就是想说什么就说什么，在你面前就根本就不需要情境。她不会考虑到说在那多人面前要考虑到你的面子，不会这样考虑的。一点都不中国人，有时候我觉得很粗暴。”据同门师兄C的讲述Y导师按照自己一贯的“风格”及时抓住教育时机对A同学进行了教育，同时也跟对待师门里所有人一样，在进入师门的时候就对新人直截了当的讲清楚，“如果你不想待在这个师门，就可以离开……我现在的门是开的，你现在走还来得及”。显然，该导师早已形成自己的独特“风格”，并且一直以此为的独特风格为理由要求其门下的所有学生认同自己的风格。但是，Y导师认为自己自成一派的这一“风格”显然给导生沟通带来了不少困扰，然而，处在绝对优势地位和拥有绝对权威的导师并没有主动做出调整。

当前，各种新技术、新知识层出不穷，多种交叉学科和边缘学科也不断涌现，这就要求导师不仅要在自己的专业领域有深入研究，还要对新发展方向、新知识积极跟踪、了解和掌握。然而，有部分导师知识更新速度跟不上时代的发展，知识结构老化。另一方面，随着研究生数量的迅速增长，研究生导师队伍也不断扩大，但是根据资历和科研经历遴选出的导师队伍质量弱化、培养学习的经历简单化。导师自身水平的不足对于师生间的沟通也不啻于一个导生关系的影响因素。

作为导生关系中主导性优势的拥有者，导师的“诞生”、导生之间的匹配、导

生在相处中的问题以及导生关系出现问题时的解决路径换导师事件都可以给我们启发。不可否认的是，传统的人情、面子观念在象牙塔里并没有削弱，这在很大程度上阻碍了导生关系的匹配、导生之间的相处模式的现代性的建构。当然，制度设计上本身存在的漏洞也应该引起关注。建立弹性合理的导师准入制度，完善导师考核制的同时，不应忽视的是，合理的导师流动制。在导师制的设计上，缺少了导生之间合理流动空间，这在面子观念深重的我国无疑是加剧了制度本身的呆滞性。囿于不和谐的导生关系敢怒而不敢言，敢想而不敢做，让导生之间的学术交流沦为长辈对晚辈的说教，研究生教育的学术性和教育性均成为奢谈。

第五节 研究反思

一、研究方法的反思

一般来说，科学的研究方法分为三个层次的探讨：一是方法论层面；二是研究方法层面；三是具体操作技术层面。¹⁰⁸首先在方法论层面，本研究采用实证主义的方法论，该方法论强调实证规范与准则，强调价值中立，对研究过程进行控制。人们生活在社会上，对社会上发生的事情即使没有亲身的体验，也经常耳闻目睹，因此，人们往往认为社会现象是大众所熟知的事情。但是这种“自以为是”并不是研究的正确方式，把社会现象放在整个社会生活的背景上去作综合的考察，去发掘存在和影响着的它们的各种社会联系才不会走向偏颇。导生关系不尽和谐的客观存在，简答地通过典型现象描述是难以说明问题的，必须从这些现象产生的背景和社会环境，以及当前我国导师制的产生和运行中寻找答案。

其次，研究方法。根据不同的研究目的和不同的研究对象，人们可以采用不同的研究方法。本文在不同的章节所运用到的实证研究方法有所侧重，如第一章主要通过文献研究法对导生关系多方面的研究成果进行述评，找到本研究的研究基础与研究创新点；第二章、第三章是通过典型现象分析方法对导生关系的情景和事实进行描述、提炼，具体的研究方法是案例研究法。

最后，具体操作技术。列宁曾在《哲学笔记》中提到，“现象比规律更丰富，

¹⁰⁸ 周益斌.当前我国大学文化危机研究[D].上海：华东师范大学学位论文,2016.

任何规律都是狭隘的、不完全的、近似的”，他反对把规律、概念绝对化、简单化、偶像化。¹⁰⁹这给我们社会科学研究者以启示：现象是丰富的，也是复杂的，更是无法穷尽的。在导生关系的研究过程中，不妨从换导师的事件出发，抽离出典型现象，将此作为研究的切入口。北大中文系教授钱理群曾对导师王瑶教授提出的“典型现象”理论进行了概括与实践。虽然这一理论是在文学史领域实践，但是对本研究同样具有借鉴和参考意义。因为该理论认为，“……因为某一现象除了它和其他现象所共有的同一本质以外，还包含有不同于其它现象而为其所独有的纯粹个别的因素”。如何在既要保留作为现象特征的丰富性、具体性、个别性的同时，又要进行一定程度的概括、抽象，以揭示教育现象的内在联系与共同特征，同时满足以上显然存在着矛盾的要求，就是研究的难点，也是其特殊困难所在。

二、研究过程的反思

首先，研究对象的选择。质的研究与量的研究遵循的是不同的思维范式，关注的不是客观的分类计量、因果假设论证或者统计论证，而是社会事实的建构过程和人们在特定的社会文化情境中的经验和解释。这种过程性的、发生在人机互动之中的对意义的探索很难用“效度”这类规则来进行判断。因此，在研究设计阶段，通过追问自己“我的研究结果是否将会是真实的？”“我将如何排除（或减少）这些失真？”“我的研究结果可以找到哪些其他的解释？”“如果我采用不同的方式进行此项研究会获得什么不同的结果？”¹¹⁰笔者在逐步缩小研究范围、最终选定研究题目的过程中，这些问题一直在脑海中。可以说，这些问题是不可避免的，但也是笔者需要尽力克服的。

笔者在正式访谈和研究之前先进行了前期了解，对事件的主要参与者的态度进行了摸底。因为，他们的态度一方面决定了此研究能否顺利进行，另一方面直接也影响研究的效度。让笔者出乎意料的是A同学非常配合，而且主动为笔者提

¹⁰⁹ 钱理群. 略谈“典型现象”的理论及运用——中国现代文学研究方法的一个尝试[J]. 文艺理论研究, 1998(5):35.

¹¹⁰ 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, 2000:112.

供各个方面的信息。因为 A 同学身为当事人本身也很想知道，同为学生的研究者怎样看待这件事，另一方面，也希望通过笔者的研究能够真正为和谐导生关系的建构有所助益，或者起码让这一问题能够引起足够的重视。A 同学表示虽然自己成功地换了导师，论文和就业也进展顺利，但是因为与前任导师 Y 之间的关系不尽和谐，也确实实实在在地让自己的研究生生活深受影响。作为一名女生，这样的影响可能除了直接影响了自己在研究生阶段的生活质量，而对于以后的影响还未可知。A 同学的信任和支持给了笔者莫大的动力和信心，也让笔者更加坚定的尊重事实、客观分析的决心。

但是，遗憾的是，事件的另外一位当事人 Y 导师缺席本研究，用 A 同学的话来讲“我们导师非常爱惜自己的羽毛，她不会参与的”。这为该事件的还原和事实厘清带来一定的难度，也在一定程度上影响了研究的效度。为了有效的弥补这一遗憾，笔者分别与 A 同学的同门 M 和师兄 C 进行了沟通。这两位见证者与 A 同学都比较熟悉，其中同门 M 与 A 同学同一届，与 Y 导师的关系比较好，同门师兄 C 则是去年刚刚毕业。通过几次接触和预访谈，笔者发现同门 M 具有非常强的倾向性，在讲述故事的过程中会从动机的角度有意识的“保护”Y 导师，但是在其所讲述的基本事件上与 A 同学和同门师兄 C 相吻合。通过对同门师兄 C 的接触和预访谈，发现同门师兄 C 虽然已经毕业，但是对 Y 导师仍然心存忌惮，笔者在沟通过程中慢慢打消了受访者的顾虑。笔者在综合考量的情况下，最终选取同门师兄 C 作为访谈对象。

其次，事件分析的维度。通过访谈进行案例的深度挖掘，通过对细节的深思可以实现数据分析难以达到的质感。但是事实是具体的、零散的、质朴有力的，但是对于问题的思考和求解却不能仅仅局限在事实。因此，在分析的部分笔者从尝试从制度的角度进行思考。从一定文化习俗、社会惯例等环境中诞生的制度，一旦形成便会内在地产生自我强化机制，会产生一定的路径依赖。笔者希望在抽象出事实的基础上以制度为工具解读导生关系的起点、冲突和出路，防止淹没在细节之中而“只见树木，不见森林”。但是，不得不说，因为笔者的研究精力和功力有限，制度分析方面笔者仅限于导师制的研究。但是，显然作为导生关系的

研究仅仅从导师制的角度还是不够的，研究生教育的相关制度、课程教学相关的制度等等都会对导生关系产生直接或间接的影响。

结语

古人云：亲其师，信其道。自古至今，师生关系在教育中的重要性都备受关注。当今，新生代成为高等教育的生力军，但是新生代所处的文化、生活环境和教育经历已经将他们塑造成特质鲜明的一个群体。虽然近几年随着研究生教育的扩招导师队伍也进行了扩充，但是作为研究生教育领路人的导师队伍却还保留着基本稳定的结构。在研究生教育扩招由量向质转型的背景下，研究生与导师之间主体视角上的沟通问题不断显现出来。随着导生关系恶性事件的曝光，导生关系质量逐渐引起学界思考。

因此，笔者选取换导师事件进行深度访谈，力求通过对不同主体的真实想法的梳理，探究当下导生关系的问题所在，造成导生关系不和谐的原因又有哪些，进而从导师制度的角度寻求解答。导师的“诞生”、导生之间的匹配、导生在相处中的问题以及导生关系出现问题时的解决路径换导师事件都可以给我们启发。不可否认的是，传统的人情、面子观念在象牙塔里并没有削弱，这在很大程度上阻碍了导生关系的匹配、导生之间的相处模式的现代性的建构。当然，制度设计本身存在的漏洞也应该引起关注。在导师制的设计上，导生之间合理流动空间狭小，这在面子观念深重的我国无疑是加剧了制度本身的停滞。囿于不和谐的导生关系的学生敢怒而不敢言，而导师也碍于面子按下不提。导生之间的学术交流缺少了和谐的氛围，研究生教育的学术性和教育性均面临严峻挑战。

参考文献

一、著作类

- [1] 潘懋元. 论高等教育[M]. 福州:福建教育出版社, 2000:186.
- [2] 石中英. 教育改革与知识转型[M]. 北京:教育科学出版社, 2001:40-70.
- [3] 薛天祥. 研究生教育学[M]. 桂林:广西师范大学出版社, 2004:332-333.
- [4] 于光远. 导师与研究生的对话[M]. 苏州:苏州大学出版社, 2001.
- [5] 周洪宇. 学位与研究生教育史[M]. 北京:高等教育出版社, 2004:15.
- [6] 王松俊等. 研究生教育导论[M]. 北京:军事医学科学出版社, 2008:4-84.
- [7] 许克毅, 叶城著. 当代研究生透视[M]. 西安:陕西人民出版社, 2002:106-114.
- [8] 李行健. 现代汉语规范词典[M]. 北京:外语教学与研究出版社, 2004:466.
- [9] 林淑馨. 质性研究理论与实务[M]. 高雄:巨流图书公司, 2010:229.
- [10] 何俊志, 任军锋, 朱德米编译. 新制度主义政治学译文精选[M]. 天津:天津人民出版社, 2007:253-254.
- [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.
- [12] 约翰·S·布鲁贝克, 王绪承, 等译. 高等教育哲学[M]. 杭州:浙江教育出版社, 2001:2.
- [13] 裘克安. 牛津大学[M]. 湖南:湖南教育出版社, 1986. 86.
- [14] 弗莱克斯纳. 英美德大学研究[M]. 杭州:浙江教育出版社, 2001. 240.
- [15] 阎光才. 大学的人文之旅——大学本科教育中的人文社会科学的价值重估[M]. 北京:教育科学出版社, 2005:33.
- [16] 刘献君. 发达国家博士生教育中的创新人才培养[M]. 武汉:华中科技大学出版社, 2010:92-93.
- [17] [美]马克·佩恩, 金尼·扎莱纳著;刘墉安, 贺和风, 周艳辉译. 小趋势:决定未来大变革的潜藏力量[M]. 北京:中央编译出版社, 2008:1-2.
- [18] 埃文·塞德曼著, 周海涛译. 质性研究中的访谈:教育与社会科学研究者指南[M]. 重庆:重庆大学出版社, 2009: 9-15.
- [19] 约瑟夫·A·马克斯威尔著, 朱光明译. 质的研究设计:一种互动的取向[M]. 重庆:重庆大学出版社, 2007:67-68.
- [20] 陈向明. 旅居者和“外国人”——留美中国学生跨文化人际交往研究[M]. 北京:教育科学出版社, 2004.
- [21] 雅斯贝尔斯. 什么是教育[M]. 邹进, 译. 北京:生活·读书·新知三联书店, 1991:30.
- [22] 陈洪捷. 德国古典大学观及其对中国的影响[M]. 北京:北京大学出版社, 2002:29.

二、期刊类

- [1] 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):117-118.
- [2] 陈向明. “质的研究”中研究者的个人倾向问题[J]. 教育研究, 1998(1):21-25.
- [3] 陈向明. 王小刚为什么不上学了? ——一位辍学生的个案调查[J]. 教育研究与实验, 1996(1):35-44.
- [4] 蔡琼, 吕改玲. 后喻文化背景下导师与研究生之间的和谐关系探讨[J]. 中国高教研

究. 2008(3):39-42.

[5] 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.

[6] 张静. 导师与研究生之间的和谐关系研究[J]. 中国高教研究, 2007(9):21.

[7] 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.

[8] 洪恩强, 胡天佑. 合作伙伴: 导师与研究生关系的传统超越[J]. 当代教育科学, 2011(3):15-18.

[9] 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.

[10] 范红霞. 论“同伴探索式师生关系模式”[J]. 教育研究, 2003(4):48-52.

[11] 王守纪, 杨兆山. 以尊重为核心的现代师生关系及其建构[J]. 教育理论与实践, 2010, 30(9):34-37.

[12] 张酣. 如何处理研究生与导师的关系[J]. 学位与研究生教育, 2007(9):21-25.

[13] 罗尧成, 曹海艳, 孙跃东. 研究生培养机制改革背景下的导师制度内涵、困境及超越[J]. 江苏高教, 2011(3):65-67.

[14] 周光礼. 转型期中国师生关系的重构: 变革及其规制[J]. 2007(7):41-45.

[15] 王根顺, 陈蕾. 新中国成立后两次高校合并历史经验的理性探析[J]. 2006(6):33-35.

[16] 方华梁, 李忠云. 导师与研究生之间的和谐关系探析[J]. 当代教育论坛, 2009(3):29.

[17] 王艳霞, 李波. 国外导师与研究生关系对我国的启示[J]. 重庆科技学院学报, 2011(9):162.

[18] 陈世海. 高校导师与研究生关系研究——以华中地区某高校为个案[J]. 青年探索, 2003(6):28.

[19] 高鹏, 李媛, 张伟倩. 关于导师与研究生关系的调查和实证分析[J]. 科学学与科学技术管理, 2007(4):145.

[20] 廖济忠, 王敏. 对新型导生关系的探讨[J]. 国家教育行政学院学报, 2005(8):56-59.

[21] 毕鹤霞. 研究生师生关系探讨[J]. 中国研究生, 2005(4):4-5.

[22] 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.

[23] 楼成礼, 郑庆岚, 林玲. 以人为本, 重构研究生教育的导学关系[J]. 教育发展研究, 2004(6):28-29.

[24] 龚丽, 李志, 刁黎. 硕士研究生与导师沟通的现状及对策[J]. 教育探索, 2009(6):128-130.

[25] 周谊, 叶峰. 论研究生教育中的师生冲突[J]. 新乡师范高等专科学校学报, 2006(2):91-94.

[26] 许克毅, 叶城, 唐玲. 导师与研究生关系透析[J]. 学位与研究生教育, 2000(2):59-60.

[27] 张爱秀. 研究生和导师关系研究: 交易和契约[J]. 学位与研究生教育, 2006(10):64-68.

[28] 楼成礼, 孟现志. 研究生导师非权力性影响力刍议[J]. 中国高教研究, 2004(10):51-52.

[29] 陈俊珂. 文化反哺视野中研究生师生关系构建之思考[J]. 学位与研究生教育, 2010(9):56-59.

[30] 张婷, 赵超. 导师与研究生指导关系的和谐度分析[J]. 西北工业大学学报(社会科学版), 2009(4):92-94.

- [31] Anthonys. BRYK. Contextual Influences on Inquiries into Effective Teaching and Their Implications for Improving Student Yearning[J]. Harvard Educational Review, 2012(1):83-106.
- [32] 陈世海, 宋辉, 滕继果. 高校导师与研究生关系研究——以华中地区某高校为个案[J]. 青年探索, 2003(6):29.
- [33] 张静. 导师与研究生之间的和谐关系研究[J]. 中国高教研究, 2007(9):22.
- [34] 杨燕. 文化视野下中美师生关系比较[J]. 基础教育参考, 2007(9):19.
- [35] [美]理查德·斯科特. 比较制度分析的若干要素[J]. 北京大学教育评论, 2007(7):2-15.
- [36] 付八军. 论大学教师的社会职责[J]. 黑龙江高教研究, 2011(1):1-3.
- [37] 刘敬连. 美国哈佛大学教授招聘制度评析[J]. 世界教育信息, 2012(12):28.
- [38] 刘超. 中国大学: 历史、现状及其他[J]. 社会科学论坛. 2009(3):49-75.
- [39] 顾海兵, 李国胜. 院士、导师制度及其他[J]. 社会科学论坛. 2009(10):67-77.
- [40] 李莉. 社会学视阈下的牛津大学导师制[J]. 高教探索, 2008(5):34-36.
- [41] 张国骥. 培养精英的牛津大学[J]. 书屋, 2006(10).
- [42] 毛金德, 马凤岐. 研究生教育场域: 概念与框架[J]. 高教探索, 2015(10):29-33.
- [43] 周文辉, 王战军, 刘俊起, 李明磊, 吴晓兵, 周玉清, 赵清华. 我国研究生教育满意度调查——基于在读研究生的视角[J]. 学位与研究生教育, 2012(12):34-40.
- [44] 张蓓, 文晓巍. 研究型大学研究生教育满意度模型实证分析——基于华南地区6所研究型大学的调查[J]. 中国高教研究, 2014(2):64-69.
- [45] 郭英剑. 哈佛大学如何考核青年教师[J]. 教育旬刊, 2013(8):64.
- [46] 鲍超, 崔文菊, 蔡勇强. 谈案例研究中的规范化问题——兼评《王小刚为什么不上学了?——一位辍学生的个案调查》[J]. 上海教育科研, 2012(7):44-47.
- [47] 周文辉等. 我国高校研究生与导师关系现状调查[J]. 学位与研究生教育, 2010(9):9.
- [48] 林伟连, 吴克象. 研究生教育中师生关系要突出“导学关系”[J]. 学位与研究生教育, 2003(5):26.

三、学位论文类

- [1] 王佩贞. 研究生眼中的师生关系[D]. 南京: 苏州大学学位论文, 2010.
- [2] 支爱玲. 教学中建构合作型师生关系的思考[D]. 西安: 陕西师范大学学位论文, 2002.
- [3] 卢文文. 交往视野下高校导师与研究生关系研究[D]. 武汉: 中南民族大学学位论文, 2010.
- [4] 朱莉. 研究生师生关系现状调查与对策研究——以华中农业大学生命科学类专业为例[D]. 武汉: 华中农业大学学位论文, 2011.
- [5] 徐娜. 高校研究生导师指导方式的问题与对策研究[D]. 重庆: 西南大学学位论文, 2007: 5-6.
- [6] 王卓然. 新制度主义视阈下本科生导师制制度建设探究[D]. 北京: 北京工业大学学位论文, 2013.
- [7] 尹晓东. 博士研究生培养质量主要影响因素研究——基于重庆五所高校的实证分析[D]. 重庆: 西南大学学位论文, 2014.
- [8] 王茜. 导师指导风格对研究生创造力的影响研究[D]. 北京: 中国科技大学学位论文

文. 2013.

- [9] 廖萍. 哈佛大学博士生导师制度研究[D]. 天津: 天津师范大学学位论文. 2015.
- [10] 张凌云. 德国与美国博士生培养模式研究[D]. 武汉: 华中科技大学学位论文. 2010.
- [11] 刘彦彦. 高校研究生导师绩效考核指标体系研究[D]. 济南: 青岛大学学位论文, 2009.
- [12] 张国栋. 我国贯通式博士生培养模式的研究[D]. 上海: 上海交通大学学位论文. 2008.
- [13] 刁黎. 硕士研究生与导师沟通现状调查及其改善策略探析[D]. 重庆: 重庆大学学位论文. 2008.

四、报纸类

- [1] 郑晋鸣. 导师怎能变“老板”[N]. 光明日报, 2007-7-18.
- [2] 别敦荣. 研究生教育亟需“由胖变壮”[N]. 中国教育报, 2014-10-22(2).
- [3] 高靓. 把发展重点引导到提高质量上——教育部有关负责人解读《学位与研究生教育发展“十三五”规划》[N]. 中国教育报, 2017-1-21(2).
- [4] 陈叶军. 研究生教育: 从管理到治理[N]. 中国社会科学报, 2014-3-28(2).

五、辞书类

- [1] 秦惠民. 学位与研究生教育大辞典[S]. 北京: 北京理工大学出版社, 1994:241.
- [2] 中国大百科全书编辑委员会. 中国大百科全书教育卷[Z]. 北京: 中国大百科全书出版社, 1985:20.
- [3] 顾明远等. 教育大辞典[Z]. 上海: 上海教育出版社, 1989(1):103-104.
- [4] 谢安邦. 研究生教育质量调查报告研究[C]. 上海: 中国高教学会高等教育专业委员会 2005 学术年会论文集, 2005:35-37.

附录

附录一：访谈邀请函

您好：

我是华东师范大学教育学部教育学系教育学原理专业 2014 级硕士研究生，正在做一份主题为“研究生师生关系的研究”的研究，本次研究内容主要涉及硕士研究生在读期间与导师的师生关系现状、主要存在的问题以及对策研究。为了真实还原研究生与导师之间师生关系的生态状况，需要在研究过程中能够进行深度访谈，真诚邀请您加入。非常感谢您分享关于这个话题的故事及感悟，希望通过我们共同的努力，能够对后来人有所助益，能够为改进高校工作以及为同类研究提供有益补充。

作为研究者，本人会最大程度保护访谈对象的隐私，在成文期间也会和您保持沟通，论文发表前亦会请您校检。所以请您对隐私保护方面的问题放心！

再次感谢您的理解和鼎力支持，相信有您的加入，会使得本次研究更加丰富，最后祝您学习工作顺利，谢谢！

华东师范大学教育学部
王伟敬上

附录二：部分访谈提纲

学生访谈提纲

一、基本情况

1、您的基本情况

- 是否有过工作过？如果有，工作过几年？
- 当初为什么选择跨专业考研呢？期待在研究生期间有哪些改变？
- 你选择导师时，考虑的主要因素是什么？例如学术水平、科学道德、科研态度、对学生关心程度等等。

2、您导师的基本情况

年龄： 职称： 行政任职： 社会兼职： 导师带的学生数：

二、具体情况（事件的起因、过程、结果）

- 1、对师生关系的评价：你是如何评价你和导师之间的关系的？
- 2、对你现在的导师了解吗？你主要了解导师哪些方面呢？
- 3、你认为导师在哪些方面对你影响比较大？说说你和导师之间印象最深的事。
- 4、导师对你们管得严格（多）吗？主要管哪些方面呢？
- 5、你觉得导师在研究生培养中应该负有怎样的责任？
- 6、矛盾问题：你和导师是否发生过不愉快的事情或者摩擦？如果有，事情是由什么原因引起的？你当时是怎么做的，导师如何反应？
- 7、变化问题：从师生关系确立到现在，你觉得你和导师之间的关系(或者说你对导师的认识)是否发生过变化？如果有，变化是怎样的，是由什么引起的？
- 8、你认为你和导师之间的师生关系对你的学习、生活有影响吗？
- 9、请问你和导师平均多久见一次面？你觉得这个频率可以吗？为什么？若不可以，理想的频率是？
- 10、你认为应该如何改善师生关系？
- 11、你平时接受的指导的形式是？你认为这种指导方式效果如何？为什么？
- 12、你认为导师带的研究生数会影响到导师对你的指导效果吗？具体影响哪些方面？
- 13、你对导师的指导方式和指导效果有什么看法？
- 14、你心目中理想的导师是怎样的？你认为理想的师生关系应该是怎样的？
- 15、关于选导师或者师生关系方面，你有什么建议给学弟学妹呢？

导师访谈提纲

1. 平时您对自己的学生管得严格吗？主要管哪些方面？效果如何？
2. 您如何评价您与学生之间的关系？您与您的学生之间有什么印象深刻的事情？
3. 您认为师生之间除了学业关系是否应该有其他方面的沟通？学习之余，您有组织过相关活动来增进与学生之间的感情吗？
4. 在您与学生交往过程中有没有遇到过与研究生发生摩擦的经历？如果有，主要是由什么原因引起的，您通常是如何处理的？
5. 您认为在研究生培养过程中，当前导师面临的主要压力和困难有哪些？
6. 您认为当前导师和研究生之间哪些方面做的不太好？普遍存在的问题有哪些？您是如何看待和评价？
7. 您认为导师对研究生的培养应该负有什么责任？

8. 您欣赏什么样的学生？
9. 您理想中的师生关系应该是什么样的？
10. 事情的起因、过程、感想（为什么同意？如何看待这件事？）

后 记

曾经无数次想到自己此刻的心情，因为，提笔写到这里也就意味着整个论文的写作告一段落，研究生的生活也即将画上句号。真的到了这个时候，好像又无从下笔，好像这不是个结束，而是一个开始。经历了几番波折，终于把论文的完整稿拿出来时，那种紧张略带兴奋、不舍混杂着些许憧憬的情绪确实难以言表。说这不是一个结束，是因为初来师大的情景就像昨天，历历在目。说这不是一个结束，是因为对于这个学科而言，好像自己才刚刚入门，打开一个新世界的大门。这一方面是因为自己学艺不精，确实还有许多进步之处；另一方面，是因为自己心中还有一丝欣慰。欣慰的是，这样的一种视角、一门学科，幻化成了一种习惯、一种思维，甚至一种情结去看待人和事。对作为个体的自己来讲，自我的丰富和继续更新的冲动在这个结束的时刻好像才正式开始，这样想来何尝不是一种幸运。

感谢我的导师马和民老师，一方面感谢导师在论文写作过程中的循循善诱，另一方面也感谢导师带领我打开“新世界”的大门。当然，除了学术上的引导，马老师在生活上的言传身教也时刻影响着我，相信这些为人处世之道将让我受益终生。感谢一直关心爱护我们的师母黄平女士，严慈相济的师母给了我们很多温暖和关怀。这样的师母既是谆谆教导我们的长辈，又是可以谈心畅聊的朋友。

感谢教导过我的教育学系的老师们，教育学系作为一个大家庭给了我们一个载梦的港湾。谢谢你们给予我的启迪，感谢马庆发老师在访谈时给予我的启发与指导，感谢周勇老师在预答辩时给我提出的诸多建议。同时感谢在教学系走出去的两位亦师亦友的师姐——陈群和魏莉莉两位师姐，感谢她们专程来参加预答辩并给我启发。

感谢我的两位同门徐丽、罗时燕，感谢你们三年的陪伴和激励，相信那些并肩作战的日子让我们都长出了铠甲；感谢我的师兄姐妹们，感谢周益斌师兄、王东师兄、张红霞师姐、蒯义峰师兄、李晓师兄、曾祥霖师兄、戴国立师兄、陈诚师姐、王德胜师弟、王新林师妹、杨彦星师妹和姚一洁师妹等众师兄姐妹们

的陪伴，感谢大家在这段历程中对我的包容、鼓励和帮助。

感谢我的朋友们，孙雅文、宋一婷、王文洁，感谢你们的朝夕相伴，那些相互扶持的日子想起来总是闪着柔光。

还要感谢我的家人，感谢我的妈妈在我人生决定的十字路口鼓励我坚定的选择自己想要的去追逐，感谢我的爸爸努力撑起一个家，也感谢我尚未成人的弟弟，他的调皮和懂事让我体会作为长姐的责任。

最后，希望我们都能够“不忘初心，不畏将来”。因为，“我们面前一无所有，我们面前什么都有。”

王 伟

2017 年 4 月 30 日

于文科大楼 1025 室