Global Science Publishing

研究生导学共同体建设的困境与纾解——基于湖北H高校的个案研究

童菊*，李威，林永希
黄冈师范学院教育学院，湖北黄冈

摘要：研究生导学共同体建设和研究生教育质量密不可分。对湖北省H高校的21名研究生和2位导师进行半结构访谈，基于扎根理论分析资料，研究发现科研能力、沟通艺术、情感投入、制度保障是研究生导学共同体形成的主要路径要素。研究生导学共同体贯穿研究生教育始终，但当前依然存在科研价值偏离、学术供需失衡；导学渠道阻滞、知识传递耗散；情感能量赤字、学术关系异化；制度供给断裂、导学生态保障失灵等困境。针对这些困境，提出以下导学共同体建设的优化对策：优化科研价值导向，构建学研协同机制；重构师生交互模式，搭建多维沟通网络；创新情感沟通模式，培育导学共同体文化；健全制度供给体系，营造良性导学生态环境。

关键词：研究生教育质量；导学共同体；扎根理论

The Challenges and Relief of Building a Graduate Student Guidance Community—A Case Study Based on H University in Hubei Province

Ju Tong*, Wei Li, Yongxi Lin
Department of Education, Huanggang Normal University, Huanggang, Hubei

Abstract: The construction of a graduate student guidance community and the quality of graduate education are inseparable. A semi-structured interview was conducted with 21 graduate students and 2 supervisors from H University in Hubei Province. Using grounded theory analysis, the study found that research ability, communication skills, emotional investment, and institutional guarantees are the main path elements for the formation of a graduate student guidance community. The community of graduate student guidance runs through graduate education, but currently there are still deviations in research value and imbalances in academic supply and demand; Obstacles in guidance channels and dissipation of knowledge transmission; Emotional energy deficit and academic relationship alienation; Difficulties such as institutional supply disruption and failure of ecological support for educational guidance. To address these challenges, the following optimization measures for the construction of a guided learning community are proposed: optimizing the value orientation of scientific research and establishing a collaborative mechanism between academia and research; Refactoring the teacher-student interaction mode and building a multidimensional communication network; Innovate emotional communication models and cultivate a culture of guided learning community; Establish a sound institutional supply system and create a benign learning environment.

Keywords: Quality of Graduate Education; Tutorial Community; Rooted Theory

1 问题的提出

2025年1月1日起施行的新《学位法》，标志着中国学位制度走向成熟，其贯彻落实与研究生教育息息相关，它有助于引领新时代研究生教育高质量发展。为推动新时代研究生教育内涵式发展，保证高层次人才培养质量，教育部颁布《研究生导师指导行为准则》，指出：研究生导师作为培养研究生养的第一责任人，其使命崇高，研究生导师既是学业导师又是人生导师[1]。良好的导学关系能促进教育高质量发展，也能促进师生个体发展[2]。它是共同目标的联盟，也是感情共鸣的合作伙伴[3]。随着研究生人数迅速增加，研究生教育为国家科研发展和基层教育做出了巨大的贡献，同时研究生导学主题也逐步得到了广泛的关注。梳理之前文献，关于研究生教育相关主题主要集中在研究生专业发展、导师如何培养研究生、研究生教育作用（含研究生教育高质量发展）、数字化与研究生教育等几个方面，而这些文献中关于研究生教育质量的提升路径，都关注到了导学共同体的建设。

导学关系作为研究生教育的重要组成部分[4]，导学共同体，贯穿于研究生教育的始终[5]，然而，在宏观政策的影响下，导学关系出现了新的桎梏与藩篱[6]。导学关系主要有：圈养性、放养型、雇佣型、压榨型等等。关注焦点主要集中在“导”和“学”这一关系上，导学共同体也是矛盾的主体。国内对导学共同体的研究主要采用思辨方法，缺乏情境和情感；要么强调了导师主导作用，忽视了研究生的主体地位。研究结论缺乏田野调查，还原故事真实情境。因此有必要提出本研究的核心主题：研究生导学共同体存在哪些困境？有哪些影响因素？如何更好地纾解这些困境？

2 研究设计

2.1 研究方法

本研究旨在探寻研究生导学共同体困境，有哪些因素造成了他们之间的矛盾，采用扎根理论。扎根理论是由格拉瑟与斯特劳斯（Glaser & Strauss）首创[7]，主要收集信息，分析理论构建过程中对信息进行分类、编码，从而形成模型进行测试与检验。采用扎根理论原因是：第一，扎根理论聚焦被访者，帮助研究者从当事人立场出发，挖掘研究生导学共同体形成路径。第二，扎根理论可以从微观对社会某种现象作出深层次的分析，有助于研究者更好洞悉被访者对研究生导学共同体认识的真实情感，从而建构高效可信的路径解释这些认识的理论。第三，与研究现象有关的一些概念还没被厘清，或者说，虽然有些概念被厘清，但概念与概念之间的关系还没有被深度挖掘，换而言之，此概念尚未成熟，还处于发展阶段，这是应用扎根理论前提[8]。从目前文献来看，研究生导学共同体形成路径及存在困境有关概念依然没有被充分挖掘出来，且相关概念是如何影响并作用于共同推动研究生导学共同体标准依然存在盲区，这是选用扎根理论来展开讨论的原因之一。

2.2 访谈对象

H高校位于湖北省东部的一所全日制普通高等本科院校，拥有硕士研究生、本科两种办学层次，教师教育特色鲜明，目前已有10余年的研究生培养经验。基于便利原则，研究者对21位研究生及2位研究生导师进行了一对一半结构化访谈，他们均来自于某高校不同专业不同学段学生或导师（有的学生已经毕业）。研究者通过两年以来的田野调查，借用电话或者微信方式进行沟通，并建立相互信任关系，从而约定好访谈时间及相对应的访谈地点，为尊重个人隐私，对其学校及专业等隐私问题的达成共识。访谈中被访者需从考研上岸到接受访谈期间发生的，关于与导师有关的一系列事情（导师在学生考研上岸之后，与研究生之间的互动）。访谈问题主要包括：你当初选导师作了哪些努力？与导师合作过程中，那些事件确立或改变了你对导师的认识？你和导师之间发生最难忘事情有哪些？请具体描述当时感受。你如何看待目前你和导师之间的关系？你希望在研究生生涯中与导师之间如何相处等。（对于导师的提问主要补充：您喜欢什么样的研究生？您是如何引导所带的研究生符合自己的考核标准？当研究生与您期待的有很大差距时候，您是

如何处理的？）通过对资料编码与分析，对其中一些概念进行归属，为了充分发展这些概念，进行反复维度划分和类属，并对这些类属进行反复对比。为了不再产生新的概念与类属，采用抽样法，寻找受访者，直到不产生新的概念与维度划分，认为理论充分达到饱和，并据此停止资料收集。受访者信息如表一所示。

表1. 某高校学生研究生导师基本信息

编　号	学　院	年　级	身　份
S1	教育学院	2021级	研究生
S2	文学院	2024级	研究生
S3	教育学院	2022级	研究生
S4	生物与农业学院	2021级	研究生
S5	数学与统计学院	2023级	研究生
S6	外国语学院	2023级	研究生
S7	计算机学院	2023级	研究生
S8	教育学院	2024级	研究生
S9	教育学院	2022级	研究生
S10	传媒与影视学院	2023级	研究生
S11	教育学院	2020级	研究生
S12	教育学院	2024级	研究生
S13	教育学院	2022级	研究生
S14	文学院	2024级	研究生
S15	教育学院	2020级	研究生
S16	教育学院	2023级	研究生
S17	教育学院	2022级	研究生
S18	商学院	2023级	研究生
S19	化学化工学院	2023级	研究生
S20	物理与电信学院	2023级	研究生
S21	物理与电信学院	2023级	研究生
T1	教育学院	2021级	研究生导师
T2	文学院	2020级	研究生导师

3 资料分析

我们严格遵守格拉瑟与斯特劳斯关于扎根理论三级编码程序对原始资料进行分析，并以此构建扎根理论原始资料理论。即访谈之后，迅速整理资料，并形成文本形式，对受访者资料进行分析。第一，运用开放式编码贴上不同的标签，然后将相似的标签归档为一个类属，通过反复对比，进行属性和维度归类。接着，反复检查原始资料，并以抽样性原则重新寻找新的受访者，以便进一步丰富延伸理论，从而厘清脉络。第二，据此构建研究生与导师关系阶段（情境再现）、影响因素（中介因素）及其行为等概念。从而把情境、中介因素、行为、导学共同体关联等串联起来，形成链条。在对编码选择上，反复寻找并确定出核心类属，即关于导学共同体主要特征有哪些，导学关系如何发展演变过程性假设。第三，对现有理论进行对话，归纳总结出研究结论并提出未来发展方向。

3.1 范畴提炼

3.1.1 开放式编码

开放性编码是对原始资料概念化，并贴上相对应的标签，寻找概念间相互逻辑性，并对向类似的概念进行分类，主要目的是发展概念，并对概念进行提炼。对收集到的资料进行编码，在开放式编码基础上得到了一串串初始概念，同时借助Nvivo12，与原始资料反复对比提炼，得到88个概念和55个原始范畴编码。

3.1.2 主轴式编码

主轴式编码也称为关联编码[9]，是在一级编码基础上，对初始编码进行范畴化，并建立类属间联系。经过对比，对55个原始范畴编码进行反复分析，再核对访谈材料作进一步归属，总结得到13个主范畴。

3.1.3 选择式编码

选择式编码是在主轴编码基础上，通过再次总结对比，细分维度归属，厘清55个原始范畴与13个主范畴之间关联，将导学中出现困境作为核心问题，并围绕科研能力、沟通互动、情感投入、保障制度共4个核心范畴进行讨论，(标记为A1-A4)方面厘清研究生导学共同体形成逻辑。（见表2）

3.2 理论模型饱和度检验

饱和度检验是质性研究的保证书[10]，本研究基于建构理论，对理论进行必要的饱和度检验，预留S1、S8、S9、S15、S21五份作为饱和度检验，通过反复对比发现，没有产生新的概念和类属，证明此前发展的55个初始概念基本概括了研究生导学共同体理论要素，因此可以判断模型理论达到饱和。

表2. 逐级编码结果
(Table 2 Results of cascade coding)

原始范畴	主范畴	核心范畴
我考研经历比较波折，过程很煎熬。 我目前选择的专业，主要是来自于兴趣，兴趣支撑我走到现在。 我纯粹就是好奇，看到别人报这个专业，我也报这个专业。 我目前选择的专业大部分原因来自于父母意愿。 我是看到它目前依然还是热门吧，有点功利性因素。 我觉得我缺乏学术素养，根本就不太懂什么叫学术。	专业兴趣	
我对科研兴趣一般般，感觉太枯燥。 我对自己研究方向不是很熟悉，因次科研成果还不突出。 三年了，我也没有达到毕业要求（发期刊论文、教学奖项），导师总是说我依赖太强，但我就是没有经验嘛。	科研成果	科研能力 A1
基金项目申报虽然是我导师的事，但我还是希望能多点科研经费吧，起码参与了，导师就会给点收入。 论文在期刊上发表的事还没有着落，主要是忙着找补贴，没有太多精力，要是科研给点经费，解决生活上问题，就好了。 想要科研有突破，必须多参加实验室实验，但却没有相关的科研经费。	科研经费	
学生缺乏主动，被动接受任务。 导师希望论文多产，我希望多实践。 总是参加导师打杂任务，没太多时间从事科研。 我负责学生学业指导，没有太多时间关注学生就业。 导师他本来就有义务指导我，直到期刊发表出来。	角色冲突	
我还好，反正做好自己，导师放养，还自由一些。 他从没有给我任何规划，我是放养型的。 我对他了解太少了，他总是在忙自己的事。	放养型	
一学期就见过导师一两次。 导师有课题，但从不叫我参加。 我导师在毕业答辩会上居然叫不出我的名字。 我导师长什么样子，我都记得不是很清楚。	沟通艺术	沟通互动 A2
天天都开组会，又没有太多的实质性进展，导师他闲得很。 每次到实验室还得打卡，感觉是被监控。 每次开学就分配任务，规划工作，行动非常受限。	圈养型	
我导师最好了，他有课题总是征询大家意见让我们参加。 我导师还好，起码没有这么多是非。 我导师还会推荐博士导师给我，毕业之后还这么关心我，他实实在在是我的良师益友。 我导师让我们做事，还有经费，虽然不多，但总能解决一些生活上困境。	民主协商型	
我导师最好了，他有课题总是征询大家意见让我们参加。 我导师还好，起码没有这么多是非。 我导师还会推荐博士导师给我，毕业之后还这么关心我，也实实在在是良师益友。 我导师让我们做事，还有经费，虽然不多，但总能解决一些生活上困境。		
沟通都是学术上的事，其他的事，他不关心。 我不敢问他，怕问多了，他不高兴。 我觉得我导师在人文关怀上很少。 我未来职业该怎么选择，我很茫然，我导师他也不太愿意给我建议。 我导师在我学术上帮不了我什么，总是我一个人在摸瞎。 我们关系仅停留在事务性交流上，他很少关心我的困难。	冷漠不理型	情感投入 A3
我总担心导师报复，如果我导师要求不合理，我只能当作磨炼，忍气吞声。 我不敢反驳我导师，万一影响毕业怎么办？ 他总是以导师身份自居，从来没有在乎我感受，这本来就是他自己的事。 我不敢问他，怕问多了，他不高兴。	专制老板型	
我那时候，找不到选题，研三时候，十一月份还没有完成初稿，我导师不太关心，反而说，我这个时候还没有完成论文初稿，等着延毕吧。 刚开始写论文，我对论文还是一知半解。他总怪我，他应该检查一下是不是他自己没有好好教我注意事项。 学术上我是小白，他从来都是打压我，从没有正面教我如何才能进步。 如果我能自己解决，肯定不求他，是吧？但在论文很多细节都是我的盲点，比如论文该怎么写才能见刊，而且排版和绘图上很多细节我都不太会！	研究生教育质量	
现在就业形势这么严峻，他资源又多，难道不应该帮我一把吗？ 我们专业课学得如何，我们导师不太关心。 我导师他就偏向某些人，虽然他是学术上权威，跟我没有毛钱关系，但学院对此也没有任何监督机制呢。 我毕业论文，他很少帮我指正，平时总是见不到他人。	导师业绩绩效	制度保障 A4
他认为我不行，某某人比我厉害，既然他是学术上权威，起码他学生不会太寒酸吧，我个人认为，学生学术教不好，应该和导师业绩挂钩。 他总说开题报告不重要，不着急，所以我毕业论文一拖再拖。 他认为我论文不过关，就是我自己不努力，其实他就没有认真指导过我。 我们代替不了任何人，虽然是导师制，起码该他份内的事，他得尽心尽力去做。 毕业论文调研这么大事，他都是让我一个人完成，起码要给予我足够调研方面的资源。 师傅领进门，修行靠各人，我带这么多本科生、研究生，还有很多课程压力，实在是没有太多精力。	导师负责制	

3.3 模型建构

基于以上编码分类，本研究认为科研能力、沟通艺术、情感投入、保障制度是影响研究生导学共同体四个方面，并以此建构导学共同体形成路径模型。如图1所示。

4 研究生导学困境分析

从研究生导学共同体形成路径模型可知：科研能力、沟通互动、情感投入以及制度保障是研究生导学共同体缔结的核心要素。但研究生在导学过程中“始终处于弱势地位”，导师权力“无边界的”泛化，致使导生互动过程中研究生身受掣肘。导师是研究生第一责任人，在异化的导生互动的关系中，研究生为避免惩罚而缄默其口甚至委曲求全。“放养”和“圈养”是否能促进研究生成才，在很大程度上取决于导学模式下导生互动默契。放养式的导学关系，继而演化成对研究生积极回应进行敷衍或者屏蔽；圈养的导学关系则是对研究生私人时间进行挤压，导致学生付出远大于收获，成为导师的“剥削者”，导生间的权力与义务失衡。“他者欲望”在个体表征的镜像体现主要表现在以下几个方面。

4.1 科研价值偏离，学术供需失衡

虽然教育部要求高校破除五唯观念，但科研能力依然是研究生必备的素养之一。很多研究生在大学阶段可能更重视专业课学习，对论文一知半解，大学阶段写的毕业论文可能与导师预期差强人意，他们在中小学阶段，在基层教师的“圈养中”耗尽了对学习的最后一丝热情。大学阶段很多学生处于散养状态，就连专业课考核都是临时抱佛脚。“我对自己的专业说不上有兴趣，只不过为了读个大学而已。大学阶段，全靠自律，但我的自律在高考中消失殆尽。考研纯粹是不想太早就业。”S10在谈到专业兴趣和读研动机时，很坦诚地说。“我天生就不是一个搞科研的料，每次导师催论文，就像是场浩劫，每次组会只有被批评的份，论文我也看不进去，只能熬下去。”部分研究生对自己专业不太感兴趣，在对专业一知半解，等于脱离了理论搞科研，继而影响他们实践能力。“学术上我是小白，他从来都是打压我，导师从没有正面教我如何才能

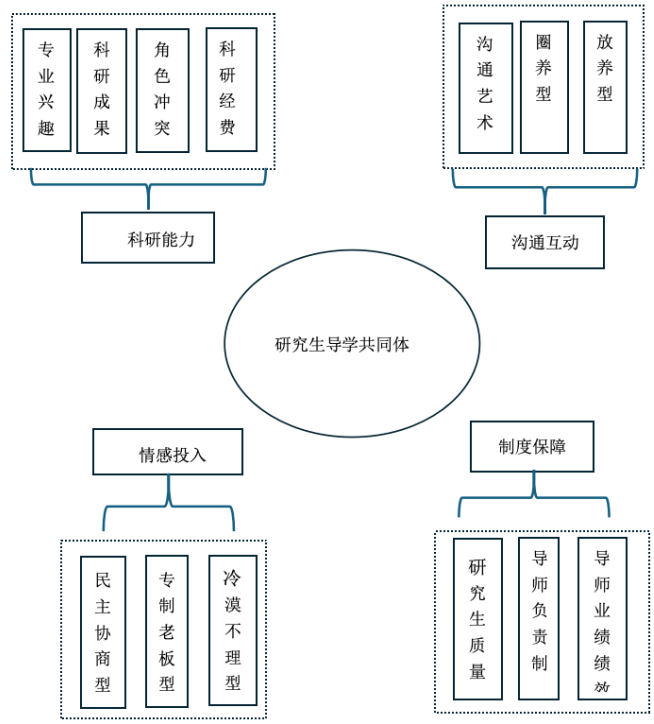

图1. 研究生导学共同体形成路径模型

进步”。S11虽然已经毕业，但回想起那段不愉快的经历，还是有些不开心。看似简单的建议背后，往往隐含着庞大的知识体系，学生在一知半解中，往往在弯道中偏离航线。在导师认知里，学生在成为研究生那天起，就应该拥有研究能力，通过研一的磨砺，总还是有部分向上生长的研究生因为评奖学金、班级排名、使今后的职业领域中更具吸引力等这些切身利益，而挑灯苦战、奋力厮杀在学术论文这场残酷的看不见硝烟竞技台中，最终在角逐中脱颖而出，导师习惯以这些“研究宠儿”为榜样，鼓励导学队伍中能多出几个“研究精英”，由于学生个体存在差异，这种暗示往往导致不必要的内耗，当它以科研能力的标签，展示出来的时候，导师便会在不自觉中，对学生标上不同的等级，出现现实与理想的偏差，科研能力的错配导致导学共同体处于不和拍的状态。

4.2 导学渠道阻滞，知识传递耗散

良好的沟通是维系导学关系正常的纽带[11]，导生之间的隔阂在很大程度上是由于对研究生的培养脱离了以学生为中心的理念，缺乏人性化柔性情感。由于导学之间年龄差距、知识阅历以及信息代沟差距，导致师生之间的价值共识建立与维系出现沟壑，出现缺场交往，导学之间现实交往被抽空，对良性的导学共同体是一种严重的抑制，致使导师专业学术的引导与价值被逐渐抽离、淡化。“我觉得我与导师沟通有隔阂，他总是在忙，无暇顾及我。”S7在谈到自己导师的关系的时候，感觉自己是社恐，不善于与导师交流。“我不敢见我导师，因为每次汇报工作时候，我导师都是批评我这不好，那也不好，搞得我左右不是。”S17在面对科研困惑时很迷茫，他既不能自己突破重围，也不敢去打扰导师，只能在恐慌中任由事情自然发展。“我导师在我学术上帮不了我什么，总是我一个人在摸瞎。”S3在谈到自己当初是如何从艰难的科研途中一直在恐慌中走到现在的情形，依然心有余悸，由于导生关系的“失落”，导致他久久徘徊在科研的十字路口茫然不知所措。导师与研究生之间不和谐的导学关系，最大的原因是两者之间缺乏最基本的沟通与必要的交流。唯有加强导学之间交流方能促进导学关系深入发展，形成稳定的导学关系，才能帮助研究生完成论文开题、研究、写作等一系列的科研工作。

4.3 情感能量赤字，学术关系异化

导学之间情感沟通缺位，是导致导学关系异化的重要因素[12]。导师在研究生心中有不可估量的影响力，他们在科研、教学、社会使命与责任感等方方面面潜移默化式影响着研究生，正所谓，“尊其师，信其道”。导师能力强，学术水平高，并从事学校行政职务等，是吸引学生崇拜并且服从导师重要因素。但一旦导师由于个人诸多因素，对研究生学习、日常生活等充耳不闻，就会引发情感联结不够，导致导学关系弱化。导学关系弱化主要是由于关系错位，比如：从属、雇佣、利益等，研究生往往成为导师教学或者科研的副产品。大部分导师在科研上，拥有绝对的权威，他们不放心或者习惯亲力亲为，很少给学生提供发展空间，对学生科研素养的熏陶也比较忽视，导师很少与学生形成有效互动，导致学生沦为科研的附庸品。“我不敢问他，怕问多了，他不高兴。”S6是典型内向性，处事小心翼翼，生怕自己出言不逊，触犯了导师。教师地位，在历史上一度是至高无上，学生对教师必须是无条件服从。“论文写不好，总怪我，他应该检查一下是不是他自己没有好好引导我应该注意什么。”S19在回忆自己与导师之间的冲突满是无奈。现阶段学生主体意识被逐步强化，师生之间利益分配、署名权等，均会对导学关系共同体产生杀伤力，研究生与导师之间冲突时有发生。由于诸多因素，导师难以兼顾所有的学生，相互之间情感缺乏交融与激活。“我导师在毕业答辩会上居然叫不出我的名字”非全学生S11提到这事，愤愤不平。

4.4 制度供给断裂，导学生态保障失灵

随着研究生招生人数迅速增长，导师指导人数逐年增加，导师指导能力、教学水平、科研能力等差异，导师等级分化明显。导师教务缠身，身

兼要职，带研究生人数又多，难免会顾此失彼，形成“差别对待”。而研究生在求学过程中，最关注的就是导学关系。他们深陷“挣钱养家”“求学深造”两难境地，他们渴望通过学习、科研摆脱经济上困境，达到效益最大化。一旦导师不能给他们提供经济基础，不能高效促进其科研能力提升，不能在未来就业发展提供必要的帮助等就会导致研究生产生较大的落差，从而阻碍研究生质量发展，研究生质量是研究生教育发展的核心。在导学制度空间中，学生处于绝对的弱势地位。导师甚至通过权利的泛化，以“特殊事件”“延毕”等来惩罚研究生事例层出不穷。有研究者认为导师在导学过程中“既是运动员，又是裁判”，导师无边界的规训，让导学互动演变为“个人领地”，从而控制或者限制研究生行为，如将研究生“身体固定于特定的监控之下”；或导师分配任务较重，甚至经常让研究生帮他做课件、PPT等，成为实质上的“工具人”；或不重视研究生需求，逃避、消极，“反馈效率低”等放养式导学，致使研究生产生强烈的生理落差。“每次到实验室还得打卡，感觉是被监控”，S19在谈到自己导师对组员规定，感觉非常不合理，但只能默默承受。“我导师经常屏蔽我信息，完全当没有看到。”S14很想换导师，但申诉无门，担心自己无法顺利毕业，非常郁闷。

5 研究生导学共同体建设困境的纾解路径

5.1 优化科研价值导向，构建学研协同机制

导师不应该存在认识的偏差，以自己的上帝视角来衡量研究生能力。应给予他们足够发展的舞台，制造融洽的科研氛围，引导他们积极思考、主动创造。首先，降低对自己学生的要求，量体裁衣，根据学生个性特征分配不同的科研任务，比如文笔丰富的，可以安排撰写论文；沟通技巧好的外向型，安排调研访谈；严谨谨慎脚踏实地的，安排做科研实验等。并及时根据学生的接受能力，灵活调动任务，及时发现人才，挖掘他们潜在能力，并任命小组组长，承担一定的任务，组织组员为保证任务完成，细致分工合作完成。其次，定期积极引导自己的团队学生进行学术争鸣，讨论最近的实时热点，引导学生观察身边事务，提出自己的问题。可以组织小组论文比赛，包括选题、撰写、科研软件使用等，鼓励自己学生参加各种比赛，提高学生信心同时，在合作中碰撞思维火花。及时调整人员搭配，取长补短，互相促进。再次，搭建实践平台，导师应该利用自己的资源，主动邀约学生参与调研，指导过程，把握大方向，促进学生迅速成长，成为导师得力助手同时，也为学生今后成为科研上的“大人物”打下坚实的基础。最后，建立“需求牵引-知识转化-价值共创三维驱动模型，开发科研成果评估矩阵”，如参照欧盟Horizon双轨评价体系。

5.2 重构师生交互模式，搭建多维学术沟通网络

教育的对象是人，特别是研究生有思想，有个性，导学的双向交流与活动才能激发研究生积极参与心态，促进学生全面发展。良好的沟通是维系导学共同体的桥梁，导师与研究生关系相对于本科以前的关系更具备“私人性”。导学关系始终贯穿研究生涯，它不同于社会角色的互动，而是一种特殊的心理交流关系。换而言之导学是一种学术上指导关系，也是教育与情感双向交流。研究生能力的培养在某种程度上是师生朝夕相处逐步内化习得。因此，有效互动对于促进共同体至关重要。首先制定《导学沟通标准模式》，制定培养方案质量监控方案，并开发主体模型对话分析系统，实时监控沟通质量。其次，在研究生生涯中，导学有着天然的共同体需求，有着依附与归属。导师搭建学术交流平台，拓展学生视野同时，也会促进融洽的导学关系。导学共同体是育人的理念的双主体关系，是合作互利、相互促进的共同体。再次按劳取酬，研究生阶段，生活落魄是常事，因此，导师应该多带领学生走进科研实验室，组织学生申报课题，并根据实际成果，给予研究生充足的经济支持，解决他们的后顾之忧，让他们安心从事科研，共同追求目标促成牢固的导学共同体，将研究生个人发展与导师科研成果紧密相连。最后，形成“正式渠道制

度化-非正式渠道生态化-虚拟渠道智能化”复合交互混合体系。

5.3 创新情感沟通模式，培育导学共同体文化

研究生与导师关系，不仅是学术指导关系，还有情感的维系。情感关系具有充分的情感特征，良好的情感关系，能促进彼此进步，当师生以积极情绪投入工作状态，必然激发好奇，从而产生创造。平等、理解、关爱尊重即教学相长应该成为导学共同体的新型关系内涵。首先建构情感能量账户——关系雷达图——冲突调解缓冲导学关系系统。如，整合情感劳动理论和社会计量方法，设计情感评估量表，师生情感契约条约，每月设置“学术咖啡厅”等非正式交流场所。其次，导师应该以教学相长的心态，审视与研究生之间的关系，在拥有渊博的科研、教学专业知识、严谨的治学态度的同时 ，开设专题讨论会议，以强烈的社会意识，教会研究生做人做事，积极带领研究生参加各种重大学术交流会议，发表期刊论文，开发基金项目课题，打造导学团队，采取按劳分配的方式分配酬金。

5.4 健全制度供给体系，营造良性导学生态环境

作为高等教育，研究生教育的繁荣，其本质是促进整个社会经济的发展，因此导师要格外重视，努力营造研究生个性发展的优越环境与提供广阔的舞台。研究生阶段如果将自己的努力换成报酬，那么他们从事科研的努力程度将会大幅提升。首先，高校课题与研究经费稀缺是目前导学关系中最严峻的事实，建议教育部门重视研究生培养，用重酬方式鼓励导师、研究生共同合作基金、课题项目等，并且进行跟踪记录，对于有能力的、培养大师级别的研究生导师按人数比例重点提拔，并提供生活便利，防止高端人才流失。同时可以提高研究生生活待遇，在最大程度上缓解导师的经费压力。其次，高校要建立导学监督机制，制定相关制度，并定期宣读，划分好导师权利与职责范围，防止研究生被导师频繁使用。同时规定导师指导次数与时间，防止导师放任不管。完善科研资助机制，解除研究生的生活困囧。充分发挥地方科研资助示范作用，积极支持高校科研人员，真正发挥导学共同体融合发展。并且学校在导师指导研究生科研能力上严格把关，对于不具备带研究生的导师进行重点培训，制定导师带研究生团队标准，如，导师按学校考核要求发表C刊，申报基金课题项目，按照导师能力等级逐步安排带领研究生团队。这种机制能在某种程度上规范优化导师队伍，促进导师之间良性竞争。再次，打造“正向激励-过程监管-文化浸润”三维一体制度矩阵。引入项目分级管理制度，设立教师学术发展年金，建立六个维度、20种指标长期考核体系，同时构建学术声誉积分，科研信用评价等级等核心要素的学术生态系统。最后建立研究生申诉制度，对于导师指导不力或者对研究生培养冷漠放养性导师进行约束，切实提高研究生地位，维护研究生弱势群体的正当权利，及时解决导师不力的行为，构建良好的导学根基。

致谢

感谢基金项目：国家社会科学基金重大专项“统筹推进教育科技人才体制机制一体改革的重点难点问题研究”之子课题2“多主体价值共识的协同机制研究”（编号：24DA028）；研究生培养教学改革研究项目“研究生导学共同体构建机制研究”（编号：2024502004）。感谢给予转载和引用权的文献的所有者。

参考文献

[1] 张洁. 研究生教育治理体系中导学关系缘何分化：一种双重委托代理模型的解释[J]. 中国高教研究, 2024, (12): 77-84+92.

[2] 庞祎晔, 朱忆天. 新时代加强研究生导学关系的思考[J]. 学校党建与思想教育, 2025, (06): 84-86.

[3] 赵世奎, 邹齐家, 吴雪姣. 博士生导学关系的内涵、建构与异化[J]. 学位与研究生教育, 2025, (01): 47-54.

[4] 高红星, 司晓宏, 候利兵, 等. 扩招背景下研究生入学动机与学习状态——导学关系和学习压力的链式中介作用[J]. 高教探索, 2024, (05): 98-105.

[5] 张洁. 研究生教育治理体系中导学关系缘何分化：一种双

重委托代理模型的解释[J]. 中国高教研究, 2024, (12): 77-84+92.

[6] 朱守信, 程天君. 非师范专业人员“转行从教”的身份构建: 基于扎根理论分析[J]. 职业技术教育, 2024(10): 69-82

[7] 吴肃然, 李名荟. 扎根理论的历史与逻辑[J]. 社会学研究, 2020, 35(02): 75-98+243.

[8] 胡江伟, 卢冰玉. 基于扎根理论的新传专硕研究生导学关系研究[J]. 科技传播, 2024, 16(05): 68-72.

[9] 林成华, 陆维康. 优秀导学共同体：核心要素及实现路径——基于浙江大学“五好导学团队”的扎根研究[J]. 研究生教育研究, 2024, (04): 73-79+112.

[10]任强, 王誉澄. 道德情感视角下研究生导学关系的省思与构建[J]. 教育发展研究, 2022, 42(23): 77-84.

[11]马慧. 情感视域下研究生导学关系再建构[J]. 江苏高教, 2024, (12): 107-111.

[12]张艳宁, 薛晨, 肖敏. 导师作为研究生培养第一责任人的角色伦理：演进逻辑、概念厘定和功能定位[J]. 学位与研究生教育, 2024, (10): 24-30.

Copyright © 2025 by author(s) and Global Science Publishing Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Open Access