

导师人格与身教对博士生培养的影响

◆徐 岚

摘 要:导师人格蕴含了指导行为倾向,体现在具体的师生关系之中。导师通过身教影响博士生的人格和社会化,身教是导师发挥育人功效的重要途径。通过对案例高校 50 位博士研究生的质性访谈,提取出与导师人格、身教相关的关键性表征并将其聚类。研究发现:导师的人格特征会影响指导质量,进而影响学生满意度,受学生欢迎和不受学生欢迎的导师在人格和指导上分别体现出一些共性特点;导师身教发挥作用的途径主要有三种,即遵守学术规范与学术道德,给予学生公正客观的评价、不滥用权力,为人正直、处世有原则。文章从导师修身、知行合一、建立良好师生关系三个方面进行了反思并提出建议。

关键词:师德;人格;身教;师生关系

DOI:10.14121/j.cnki.1008-3855.2019.23.007

在 2016 年全国高校思想政治工作会议上,习近平总书记对师德师风建设做出了精辟论述,他指出高校教师是学生健康成长的指导者和引路人,教师要以德立身、以德立学、以德施教,实现“四个统一”。2018 年,中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》把“突出师德”作为一项基本原则,教育部《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》进一步明确了研究生导师对学生个人成长的关键作用,提出要创新研究生指导方式,全过程育人、全方位育人,把导师的师德师风摆到和业务素质同样重要的地位。这实际上为如何评价师德指出了方向,即师德是通过教师的身教来体现的。身教的前提是“修身”,也即导师自身的人格在社会道德底线的基础上朝向“师者”的理想境界不断完善,同时教师以自身行为为学生提供示范,影响学生的人格养成和社会化过程。因此,心理学中“人格”的概念和教育学中“身教”的概念是紧密联系在一起,即身教是以导师的人格影响学生的成长。

一、研究问题与方法

1. 核心概念

师德(teacher's ethics)指受到价值观、人生观、

世界观的影响而形成的教师的思想和品德。Ethics 一词源于希腊文 ethos,本意是品质、人格。^[1]人格(personality)是个体在内心与环境相互作用下形成的相对稳定的行为模式,以及对个体特征性行为模式有影响的独特的心理品质,^[2]如态度、情绪、意志、理智等。奥尔波特(Allport)认为,人格侧重于个人对环境的适应,个性特质决定行为倾向。^[3]伯吉斯(Burgess)等人则侧重于个人对他人的影响,认为人格只存在于与他人的关系之中,体现为给予他人影响的刺激作用和社会性作用。^[4]人格体现了人们对现实和周围世界的态度,并表现在行为举止中,能反映一个人的道德风貌。道德品质(Moral Character)是从人格概念中延伸出来的。人们愿意遵守规则、服从指令是出于在所属群体中维持良好声誉的动机,学生道德品质与其在学校教育中的表现密切相关,这是因为学生对教师权威角色的认同有助于帮助其社会化。^[5]

从奥尔波特到卡特尔(Cattell)再到艾森克(Eysenck),几代人格特质流派的心理学家通过语言学方法分析描绘人格的词汇,高德伯格(Goldberg)在前人一致性研究发现的基础上提出大五人格理论(Five-Factor Theory),认为开放性(Openness)、可信

徐 岚/厦门大学教育研究院 副教授 研究生教育研究中心主任 (厦门 361005)

性(Conscientiousness)、外倾性(Extroversion)、宜人性(Agreeableness)和神经质(Neuroticism)这五种特质构成了一个描述人格的主干框架。^[6]许多其他心理学家通过搜集跨文化证据反复验证了大五人格理论的合理性,使其成为被广泛接受的人格特质模型,^[7]亦被形象地称作“人格之海洋”(首字母缩写为OCEAN)。本研究以此作为编码分析框架的重要理论依据。

2. 研究问题及相关文献综述

本研究探讨的第一个问题是导师人格对其指导行为的影响。巴奈斯(Barnes)等发现,从博士生的视角来看,正向的导师特质包括易接近的、有帮助的、关怀的、能促进学生社会化的;而负面的导师特质包括不易接近的、无甚帮助的、冷漠的、肤浅的。^[8]为建立起健康、正向的师生关系,首先导师应反思他们通过态度、行为传递给博士生的信息;其次要通过与学生的对话使学生了解关于导师角色和责任履行的观点;最后应发展学校层面的交流平台,改善师生交流策略,关注冲突的解决和学生满意度/学业完成率的提升。有研究发现导师的人格是影响研究生选择导师的关键因素之一,^[9]研究生科研能力受到师生关系的影响显著,同时也与研究生的主动性人格、严谨性人格有关。^[10]

从社会心理学的角度讲,好的导师指导不仅提升专业知识和技能,促进职业生涯发展,并且可以增强学生的自信心和自我效能感(self-efficacy)。自我效能感是班杜拉(Bandura)提出的重要概念,是激发动机和表现的决定因素,是人们做事能够坚持不懈、甚至在逆境中发展韧性的力量。^[11]帕格里斯(Paglis)等通过五年半的追踪研究发现,导师指导对研究生的研究能力和自我效能感都有明显的增值作用。^[12]王雅静等发现导师的自主性支持对博士生科研产出具有正向影响,其创造性人格起正向调节作用。^[13]此外,导师的情绪特征也会对指导质量产生影响。导师的情绪能力在社会意识、社会技能维度上的表现远高于博士生。^[14]导师的情绪正向积极,能给予研究生支持、鼓励和理解是优秀导师的重要特质。^[15]

本研究探讨的第二个问题是导师身教在博士生培养中怎样发挥育人的功效。人格是通过社会化过程获得的,博士生社会化是指博士生通过与导师的交往掌握从事学术职业所需要的社会经验和行为规

范,从而获得对学者身份自我认同的过程。社会化是一种文化和行为模式,博士生就是在导师指导的过程中树立对学术职业的志向和态度。^[16]导师在指导过程中需要遵守规范,一方面是学术道德,把学术共同体必须遵守的基本价值观、科研行为准则和社会关系规范教导给学生;另一方面是个人关系中的伦理准则。有研究者通过探索性因素分析提取了导师指导不当行为的主要表征,即“学术规范教导失责”、“师生关系异常”、“科研训练与管理失当”、“不尊重研究生的学术劳动成果”等,并对此做了具体化的阐释和求证。^[17]

导师与研究生指导相关之人格的形成也受到社会浮躁氛围和急功近利环境的影响。有研究者通过实证研究发现,高校师德师风存在的问题主要包括重科研、轻教学的倾向,学术功利化现象和师生关系淡漠等。^[18]导师的双重人格最容易使博士生产生“学术圈就是这个样子”的想法,或者产生挫败感不选择学术职业,或者努力去适应“潜规则”而同样成为“说一套、做一套”的人。《中庸》中提倡的“博学之,审问之,慎思之,明辨之,笃行之”最终指向“知行合一”,教师在指导学生的过程也应当遵循这样的为学之序,在教给学生专业知识的同时,鼓励其思考求证、明辨是非,并且学以致用、身体力行。周光礼等的研究发现,在学生看来导师治学态度和道德修养的影响大过专业知识。^[19]

3. 研究方法

本研究采取案例研究的策略,以质性研究方式在一所研究型大学(“双一流”A类高校)中对50位博士生进行了访谈,访谈对象选取遵循目的性抽样,综合考虑了学生的学科、性别、入学方式,导师年龄和是否担任行政职务等重要的影响因素,使用Atlas.ti软件对文本资料进行基于扎根理论的深入分析。质性研究是实证研究或称经验主义研究(empirical research)的一种,它特别强调对经验的理解,从而能够通过深描的方式从概念进入一个领域,“说之如其所见之”,^[20]让读者得以了解发生了什么以及如何发生,让抽象的“师德”概念有来自师德践行主体(博士生导师)和师德影响对象(博士研究生)的具体生动的阐释。

二、导师人格特征对博士生培养的影响

导师的人格特征会影响指导质量,并体现为学

生的满意度。文本分析将导师特征对学生的影响分为正向和负向。

1. 正向人格特征

受学生欢迎的导师特点主要包括“平易近人”、“认真敬业”、“乐观开朗”、“信任学生”、“善于交流”、“包容理解”、“愿意分享”。“厉害却没有架子”的导师最为学生所推崇,反映了学生一方面期待导师具有高学术水平,另一方面希望与导师发展较为亲密个人关系的诉求。

导师虽然50多岁了,但心态特别年轻,能包容接受不同的观点。她和我们的交往很平等,我们每周都会见面,除了学术还会聊很多,我们愿意说出自己的想法而不会太拘束。读博士并不只是做学术,我希望成为全面发展的人,导师在家庭和工作的平衡上就做得很好,她树立的榜样是我读博的动力。(管理-14)

导师有点清高,但是又不会和这个世界格格不入,他能处理好很多复杂的关系,包括上下级、同事,也包括家人。他为人处世有一种很实际的态度,不会去搞“假大空”,他不会吹牛,不爱虚名,他身上有一种人格光辉。他对学生真心好,很善良,特别能理解和包容。(工科-42)

他为人谦虚,态度亲和,我们不会害怕,就愿意主动去发言。他勤奋敬业,一周六天待在实验室,每天到得比我们早,走得比我们晚;他严谨务实,数据上的任何错误都是不允许的;他发挥我们的主观能动性,推动我们主动去发现问题和解决问题。他是这么完美的一个导师。(医学-36)

导师的性格乐观开朗,工作中认真严谨,平时交流就很轻松融洽。他在讨论时的态度比较开放,不会强行要求我们按他的意见,即使批评也比较委婉,是针对问题,希望你做得更好,而不会直接针对你的人格做评价。我们师门非常团结,气氛很好,导师像长辈又像朋友,他真的情商非常高。(经管-6)

导师是非常信任并且尊重我们博士生的,他更多是以朋友或同事的身份来交流,比如说细节上的东西他不一定懂,他让我们在发现错误时一定要拿出来讨论,我们的关系很和谐。以前从来没有想过学生可以这样和老师交流,我们给他提一些建议他也会接受。导师在生活中也是尽量帮助我们,愿意分享他的经验和人脉资源,我找工作他提供了很多

帮助。(工科-43)

导师真是非常善于交流,他给予我们充分的自由要我们带着问题去探索,自己提出解决问题的途径,而他要做的就是帮我们一起分析,精益求精,止于至善。他不仅提出建议说怎么做才能更好,并且会告诉你他为什么这样建议的原因。如果他能说服你就去做,如果你不同意他的看法也没关系,可以搁置一边,求同存异。我们之间更多是合作伙伴关系。(留学生-50)

分析以上典型个案,发现受学生欢迎的导师通常在三个方面的关系上处理得较好:一是平等的师生关系,这些学生与导师的关系倾向于亦师亦友的引导者或民主平等的合作伙伴,导师的年龄不是代沟产生的决定因素,更重要的是导师自身在师生关系中的角色定位,导师若能有效地沟通则有利于和谐氛围的营造。二是任务导向和个人导向的兼顾,即导师在关心研究项目或学业目标完成的同时,也关注学生的个人发展,这些导师往往和学生的生活有交集,在一起吃饭、活动期间的非正式交流对学生产生的影响不可忽视。三是事业和家庭的关系,学生能有机会了解到导师的家庭关系状况其实也说明导师愿意突破这层界线给予学生全面的引导,学生认为正是因为导师在工作和生活的平衡上做得很好,才使其有良好的心态对待学术,也能够理解学生在处理家庭和学业冲突上的不易。

2. 负向人格特征

不受学生欢迎的导师特点包括“急躁缺乏耐心”、“不听学生意见”、“不鼓励讨论争辩”、“专制”、“过于严厉”、“总是批评”、“没有反馈”、“言行不一致”。

导师非常严厉,我们没有谁敢顶撞他,虽然他在开沙龙的时候说有意见可以随便提,但其实不是这样,你给他提意见他会不高兴的。(社科-19)

跟导师没有一种平等的交流,她高高在上,我们很多话还没说完很快就被打断,经常这样之后就根本不想跟她说了。或者说,她听不听你说话要视你在地心目中的地位而定,要提高地位就要靠发文章,一直到后来我的文章被接受了,我说话才有了那么一点分量。(工学-39)

导师让我们报告,却经常打断我们。他的语气和态度焦躁,表现出一种觉得你很笨的样子,我们就

会很紧张。本来有强烈的表达欲望,在被导师不断否定和打压的情况下,慢慢地我们就不太愿意去表达。他的性格让大家感到非常害怕,对心理造成了一种负面影响。(社科-16)

导师是院领导,他真的很忙,没有办法顾及到我们。其实很期待导师教我们做研究,但他总是对我们说要学会自学。我期待他能帮我改一改文章,但每次发给他都没回应。毕业论文的写作过程中他也一直没反馈修改意见,有时就会不太有信心,不知道这样做下去对不对。(社科-23)

希望导师不要太急躁,我们做实验的过程中确实会遇到各种困难,希望导师能客观地看待这个问题,能够多和我们沟通。但导师很在意在学生面前的威严,总是喜怒不形于色,而且他经常出差找不到人。我们总感觉和导师关注问题的点不一样,他不会听学生的意见,沟通了也没有什么效果,不如不沟通。(工学-37)

导师言行不一致,他会说注意休息,但是又要求博士生晚上12点之前不许走。生活上的交集是没有的,我们也想要和导师打成一片,但导师要维持他的威严。其实我们也不强求生活上多关心,能顺利毕业才是最重要的。(工学-37)

导师要求一天待在实验室的时间至少12个小时,在实验室不能有娱乐活动,有空你就看文献!他不让我们参加课外活动,不让我们做助教,说这些都是浪费时间。就是很专制的感觉,让我觉得人生自由都被限制了。(生命科学-49)

分析以上典型个案,发现不受学生欢迎的导师具有三个方面的特点:一是与学生的交流方式不当,或者缺乏反馈和指导。沟通是建立在对话基础上的,单方面的命令和单方面的服从不可能带来良好的指导效果。二是导师的关注点片面强调任务导向。导师在学术上追求功利化的目标,不关注学生个人发展的维度,他们通常也不介入学生的生活,认为没有必要或没有时间去关注学生的需求。三是师生关系倾向于具有明显上下级关系的“老板与雇员”或家长式权威。学生对导师有一种不满或畏惧的情绪,逐渐认为精神上的追求不是博士阶段的任务,从而使专业发展和博士生社会化丧失了德育维度,也使个人发展受到限制,这对于未来可能走上学术职业的博士生来说是个充满隐患的开端。

综上所述,根据大五人格理论框架进行分析,外倾性和宜人性出现的频率最高,可信性和神经质次之,开放性出现的频率最低。学生谈及导师开放性人格的内容很少,这可能是因为开放性人格展现的是导师是否有能力指导学生,而学生认为自己没有资格评价这一点,唯有信任具备指导资格的博士生导师在专业水准上完全达标。外倾性包含“外倾”和“内倾”两个维度,从文本分析看,导师具有乐观、果断、善交流等“外倾”特征更有利于博士生培养。宜人性也包括“接受”和“拒绝”两个维度,显然导师具有信任、移情、利他等“接受”特质更有利于博士生培养。可信性涉及到博士生认为导师是否可信赖,即导师自身的认真敬业程度,文本分析中以正向表述为多,可见导师在自律与勤奋上基本无可挑剔。神经质主要出现在负向特征中,表现为情绪的不稳定,但本研究在情绪稳定性之上还有一个本土化的发现,即“言行一致性”也是神经质的重要判断标准,导师是否言行一致会影响博士生培养。

三、导师身教发挥作用的具体途径

通过三级编码,导师身教发挥作用的途径被归纳为三种:(1)规范:引导学生遵守学术规范与学术道德;(2)评价:给予学生公正客观的评价、不滥用权力;(3)塑型:做出为人正直、处世有原则的榜样。这三个方面是交织在一起的并有层次的递进,从而使身教被赋予了道德教育的意涵,与前文所述的人格密切相关。

1. 导师在学术上严谨、遵守学术规范会对博士生的研究品质产生直接影响

导师的学术品味(人格在学术态度上的体现)会真切地塑造学生对科学研究的态度,在功利主义的大潮中形成一股难得的清流。越来越多这样的学者赢得尊重,聚沙成塔,就会成为扭转浮躁氛围的力量。

我感受最深的就是他在学术道德上非常严谨,对数据真实性的要求可谓苛刻,同一个发现要从多角度去验证,然后每一个角度的数据又要重复验证很多次。现在的学术圈比较浮躁,刷影响因子是有些人的生存之道(引用率高而含金量低),导师看不起这样的人,不和这样的人做朋友。我们课题组论文质量很高,但是产量比较低。我们曾建议导师也

适量灌水,发文数量多一些,影响因子高一些,这样我们找工作有底,评奖学金也有竞争力。但导师完全拒绝,他不认可,他要我们把眼光放在一些真正的科学问题上。(化学-27)

然而,另一个反面的例子也让我们看到,导师为了功利目的而不能秉持公正的态度会如何磨灭学生对于科研的热情和对师德的信仰。导师对学术道德的态度不仅影响其学术行为表现,更是导师人格和胸怀的体现。

刚开始我对学术研究还是挺有兴趣的,就想好好做实验的话会出来什么东西,挺有那种期待的,但是久了之后,就觉得重复着、重复着,感觉很没意义、很没目的,导师真的纯粹就把你当作劳动力,而不是把你当作学生来培养。比如有一次我和一个同学构建了一个课题,把条件都准备好了,实验进展得挺顺利,然后突然实验室有个人向我们借用我们搭建的实验条件,最后竟然把我们做的数据也据为己有。直到组会时他和导师汇报他做了什么,我俩一看,莫名其妙,这个课题不是我们做的吗?他一声不吭就抢走了,更糟糕的是导师对这种情况是默认的态度,他有他中意和偏心的对象,而不能公正地对待利益冲突。我们导师就是那种,只要能给他带来利益,也就是给他出文章,他才无所谓这个人是用什么手段、什么方法得到数据的!导师的这种眼光和胸怀,实验室是不会有大的发展的,一个人品德的高度决定了他有多大的前途。这种事也许几年后回过头来看根本没什么,但它在我心里留下了阴影,让我日益丧失了对科学研究的兴趣。(生命科学-49)

2. 导师的人格与品德还体现在对毕业条件的把控上不滥用权力,对博士生在读期间的工作给予公正客观的评价,这是博士生指导非常特别的地方

导师对博士生握有“生杀大权”实际上体现在出口关,尤其在理工科,尽管学校通常设置有最低限度的毕业要求,但有些导师会提出高于学校标准的毕业要求,并将其视为“控制”学生的一种权力。

导师人品好是第一位的。人品好的重要体现是不能因为个人原因故意不让学生毕业。延期的博士生通常有两种,一种是确实太差了没有达到毕业的要求,另一种是太能干了,要留下来多做点贡献。像我导师项目多,一些项目周期比较长,每个博士生负责一个项目,你走了就没有人顶替你做下去。所以

我们延期很普遍,虽然大多达到了学校的要求,但导师提高毕业条件,压着文章要你不断积累数据,希望发表的层次更高一些,总之他有一百种理由不让你走。(工科-41)

在这个关卡上的控制很容易冠以坚持质量标准的名义,但也容易成为导师为寻求个人利益最大化而设置的障碍。一些情况下,导师们(“大导师”和“小导师”)会在论文署名上占据第一作者和通讯作者的位置,而使得对论文有重要贡献的学生失去机会。甚至有少数导师会通过严格控制学生发论文,不让学生轻易达到毕业条件。这些都是导师不能公正客观地评价博士生工作的体现。

有的导师就是习惯性为难学生,因为他知道他设置一点障碍,学生就得想尽办法来讨好。师门中很多学生都有不同程度的抑郁,有一个毕业之后和我们说,导师当初故意刁难不让毕业,她差点从楼上跳下去。另一个同门自己偷偷投了文章被接收了,导师却逼他退稿,否则不让开题。导师对我提出各种苛刻的条件,说过的话经常出尔反尔。我努力地帮他干活,力所能及的都做了,可现在延期了两年还没能开题。(社科-48)

毕业条件这个“硬杠杠”用得好会成为提升培养质量的推进器,用得不好却会成为助长功利化氛围的“帮凶”。因此,导师不是不能设置标准,而是说设置标准时的出发点是不是为了学生的个人发展十分重要,导师不能滥用这种权力,应该首先把学生当成人来培养而不是工具。

导师是个非常讲原则的人,只要你达到了学校要求的全部毕业条件,他不会拖着你不放,一定会让你按时毕业的。……在科研上他鼓励你有创新的想法,给你自由度去实现,尽可能提供一切你需要的条件。如果你想去国外交流,甚至是联合培养,他都会支持。(地学-34)

3. 导师在个人品格上为人正直、处世有原则也会对学生产生潜移默化的积极影响,塑造或修正学生的人格

体现在博士生师生关系中的重要一点就是不以导师身份使唤学生做私事,但又能够在与学生发展相关的活动中给予学生机会。这种界线在崇尚父子型关系的传统文化背景中是相对难以把控的,太过亲密的师生关系,例如武汉理工大学陶崇园事件所

反映的,容易导致导师指导的逾界。

导师是个非常正直的人。不像一些老师忙着去外面赚钱,他潜心于学术研究,对物质生活这块比较不看重。生活上他甘于清贫,但搞研究却很舍得花钱,在仪器、耗材、药品上是毫不吝啬的,你有一个想法要尝试,试剂就要一两千块钱,导师想都不想就会同意。(化学-28)

导师是非常正派的一个人,你很难想象像他这么牛逼的人天天开一个小破车来学校,做事一板一眼,从来不使唤学生帮他做私事。对于那些喜欢把研究弄得花里胡哨的人导师是看不上的,他喜欢那种系统、扎实的工作,他的这种科研品味对我们的影响很大。(化学-29)

此外,导师对待金钱、工作和生活以及对待人际关系的态度也会影响学生的世界观、人生观、价值观。

导师为人处事低调,不追求名利,就是一心搞学术,其他的事情都很迁就,或者干脆不去选择。他50多岁了,住的还是学校分的房子,都没有想到自己要买套房子,我们问他为什么不买个不动产让它升值,他说有地方住就好了啊!这样的境界我们有时真是理解不到那种高度。(理学-30)

导师很绅士,特别为别人考虑,他是这个领域的大牛但却没有架子。我们博士生去他家看他,他会把我们送到楼下而不是电梯口。有同行过来导师都会请客,会叫上我们,他还会亲自开车。有一次他邀请了世界级的哲学家来,让我去接待,这个机会给我,我非常感恩。从他的为人处世中我学到非常多。(人文-4)

综上所述,博士生认为导师的人格特征,包括品德是很重要的,是其在选择导师时考虑的重点因素之一;专业知识靠言传,人格品德靠身教,身教发挥作用的三个主要途径是树立规范、公正评价和塑型人格。但学术不端、师德失范行为之所以也有存在的空间,是基于工具理性的浮躁的学术氛围、重科研不重育人的评价体系以及学生的功利诉求共同造就的。

四、研究结论与反思

对博士生培养质量的评价应从注重结果转向注重过程。结果质量可以通过发表论文质量、学位论文质量以及就业质量等硬指标来衡量,而过程质量不仅指培养过程中把关的严格性,更重要的是通过

导师指导质量和师生关系质量等软指标来体现。研究发现,导师人格和身教正是影响指导过程和师生关系的关键因素,这也说明了导师“身正为范”在研究生教育中的重要性。

首先,导师的人格特征会通过身教对博士生培养产生重要影响。人格虽然是比较稳定的特质,但它是后天形成的,可以通过“修身”来改变。人格具有道德意涵,品德是在个体社会化的过程中形成的。品德和人格属于德性伦理(或称美德伦理)的范畴,需要靠道德主体的自律来达成,因此适合采取“仰高”的策略,即发现师德模范的力量,通过各种渠道的宣传学习使导师认识到什么是“理想导师”的样子。只有先树立崇高师德导向,帮助导师形成“学术是一种志业”的价值追求,完成从经师到人师的角色定位转化,才能够使导师自觉完善品德和人格,履行全方位全过程培养人才的责任。引导导师意识到人格特征对博士生指导的影响,可以帮助其自觉地反思。同时,导师对博士生精神世界的塑造不是简单粗暴的,而是通过外显或内隐的指导活动影响博士生的人格,它是理性的道德教育,即在多元情境下理性地思考、合乎道德地行动,而不是具体道德规则的灌输。

在选择导师的过程中,学生看重导师人格的程度可能比导师的学术水平更加重要。但由于真正的双向选择并未实现,学生实际上很少有机会提前感知导师人格和指导风格,遇到学术佳、人品好、指导风格适合自己的导师只能靠“碰运气”,遇到德行不佳甚至有师德不端行为的导师也只能“调整自己”“更认命”,换导师在现实中几乎是不可能的。博士生也提出一些有趣的辨别方法,例如看老师上课是否认真、感受其教学风格,打听口碑,看实验室按时毕业率等。案例中许多师生冲突的例子都是因为导师和学生人格的不匹配。反过来看,读博也是对博士生人格的考验,有一些特质如“韧性/耐挫力”、“自我约束力”、“主动沟通”、“独立性”、“创造性”等是学术生涯特别需要的。到了博士生阶段才去养成这些人格不免为时已晚,在入学选拔中甄别具有适合从事学术职业之人格特征的学生就显得很重要,并且要通过中期考核机制为不适合读博的学生提供分流的途径。

其次,导师身教对博士生人格修正和社会化产

生重要影响。“身正为范”要求导师做到知行合一,将做学问、为人和处世统一起来。正是因为研究生培养中师生关系的亲近程度远超本科生的师生关系,就使得“身教重于言教”成为研究生指导的突出特点。从这个意义上说,研究生导师所教的知识不止局限于书本,而且体现在道德品格的培育和社会责任的担当,将做事、做人与做学问统一起来。“亲其师信其道”,导师首先要亲近学生,他的“传道”才能发挥最大化的功效使学生毕生追随导师,不只是靠学识和专业影响力,并且是靠人格魅力和以身作则,学生需要导师不仅在学术上指导,并且关心学生成长和身心健康发展。中国传统文化强调师德,这一概念因有师道的价值诉求和对个人内在品德的重视,含义比只强调准则规范的学术道德广泛,导师通过身教的方式使博士生社会化具有德育的维度。

知行合一也要求高校在师德建设中做到观念层面和制度层面的统一,既要重视观念上的塑造,又要注重制度上的建设。仅仅将师德师风作为一票否决的指标还不够,应该具体化到对导师必须遵循的行为规范提出底线要求,明确什么是不可逾越的红线。因为导师的身教涉及道德行为,特别需要制度规范的保障:一方面要提高物质待遇作为强化师德的支撑条件;另一方面要通过完善制度为师德不端行为、师生关系纠纷建立透明的争端处理机制,厘清相关部门的责任清单,不能使多部门齐抓共管变成无人主管。导师的身教更重要的是把外在的道德规范内化为个体的道德品质。因为“道”是具有历史性的概念,它在当前特定历史阶段指向社会主义核心价值观,所以导师除扮演学业上的“指导者”,还需要扮演特别重要的“引路人”角色。由于人格存在于与他人的复杂关系之中,因此导师身教发生作用的途径与师生关系紧密相关。

最后,师生关系影响博士生学业完成和个人成长。师生关系与导师的指导风格有关,在一定程度上也和学生的态度和特点有关。导师是研究生指导的第一责任人,但不应该是无限责任,不应该出于对

弱势群体的保护而无限扩大导师的责任,使学生在师生关系发生纠纷时把责任完全推到导师身上,导师的正当利益也应该得到保护。在价值主体多元化的时代背景下,有限的道德责任成为道德主体的基本意识,导师逐渐形成一套自己对道德标准理解的意义系统。过分强调理想的师德标准,会使师德建设缺乏可操作性,从形成恰当的指导风格、构建良好的师生关系上着手则比较容易使师德落地。一方面,必须使学生的权益通过公开透明的投诉处理机制得到保护;另一方面,师生关系的形成是两方面共同作用的结果,导师作为师德主体,应允许其有选择的自由和因材施教的多样性,同时也需要使研究生通过入学指导来了解博士生涯的特点及师生交往中的注意事项。

关于什么是恰当的师生关系并无定论。我们常将一个导师指导的研究生团队称为“师门”,视导师为负责任的值得尊重的家长。在博士生教育阶段,师生之间个人指导的亲近关系更是决定了“师门信仰”的重要性,这也使得中国式“亦师亦友”的师生关系十分特别。同时,师生关系在博士生生涯的不同阶段可能是不断变化的:刚入学作为新手的时候,导师的家长式权威更为凸显;当学生慢慢积累了知识和技能,发展了自主性和建立起身份认同的时候,他所期待的师生关系可能更倾向于同事和朋友。部分学生期待与导师亲如父子般的关系,与中国文化“一日为师、终身为父”的传统有关,但父子关系容易将导师的责任无限扩大化,造成学生的心理落差和导师的负担。导师需要协调作为学术人的专业化人格与私人化身份之间的张力,建立起师生交往的道德行为守则和指导行为界限,师生之间的个人关系不应当过分亲密,应保持一定距离不逾矩。

本文系2017年学位与研究生教育学会研究课题重点项目“导师指导模式和师生关系对博士生教育质量的影响研究”(A2-2017Y0803-019)的部分成果。

(责任编辑 翁伟斌)

参考文献

- [1][美]雅克·蒂洛,基思·克拉斯曼. 伦理学与生活[M]. 程立显,刘建,等译. 北京:世界图书出版公司, 2008.
- [2]Larsen, R. J., Buss, D. M. Personality Psychology: Domains of Knowledge about Human Nature (2nd ed.)[M]. New York: McGraw-Hill, 2005.
- [3]Allport, G. W. Personality: A Psychological Interpretation[M]. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1937.
- [4]Burgess, E. W., Bogue, D. J. Urban Sociology[M]. Chicago: University of Chicago Press, 1967.

- [5]Derlega, V. J., Winstead, B. A., Jones, W. H. Personality:Contemporary Theory and Research[M]. Chicago: Nelson-Hall Publishers, 1991.
- [6]Goldberg, L. R. Language and Individual Differences: The Search for Universals in Personality Lexicons [A]. Wheeler, L. Review of personality and social psychology [C]. Beverly Hills, CA: Sage, 1981:141-165.
- [7]Ellis, A., Abrams, M., Abrams, L. D. Personality Theories: Critical Perspectives [M]. Thousand Oaks, CA: Sage, 2009.
- [8]Barnes, B. J., Williams E. A., Archer, S. A. Characteristics that Matter Most: Doctoral Students' Perceptions of Positive and Negative Advisor Attributes [J]. NACADA Journal, 2010,30(1):34-46.
- [9]陈海波,胡智愚,陈丽珍. 研究生导师选择偏好关键因素的实证研究[J].黑龙江高教研究, 2017,(6):140-143.
- [10]巩亮,张万红,李卿,等. 研究生科研能力影响因素实证研究[J].学位与研究生教育, 2014,(12):50-57.
- [11]Bandura, A. Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory[M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- [12]Paglis, L. L., Green, S., Bauer, T. Does Advisor Mentoring add Value? A Longitudinal Study of Mentoring and Doctoral Student Outcomes [J]. Research in Higher Education, 2006,47(4):451-476.
- [13]王雅静,田庆锋,蔡建峰. 导师自主性支持对博士生科研产出的影响机制研究[J].学位与研究生教育, 2016,(4):60-64.
- [14]O' Meara, K., Knudsen, K., Jones, J. The Role of Emotional Competencies in Faculty-doctoral Student Relationships[J]. The Review of Higher Education, 2013,36(3):315-347.
- [15]Denicoli, P. Doctoral Supervision of Colleagues: Peeling off the Veneer of Satisfaction and Competence[J]. Studies in Higher Education, 2004, 29(6):693-707.
- [16]Austin, A.E. Preparing the next Generation of Faculty: Graduate School as Socialization to the Academic Career[J]. The Journal of Higher Education, 2002, 73(1):94-122.
- [17]李海生. 导师指导中不当行为的主要表征及防范对策——基于对4521名研究生导师的问卷调查[J].学位与研究生教育, 2019(4):12-20.
- [18]郑爱平,张栋梁. 立德树人根本任务指引下研究生导师师德建设研究——基于12所高校1496名师生的调查分析[J].研究生教育研究, 2017(4):30-35.
- [19]周光礼,等. 中国博士质量调查——基于U/H大学的案例分析[M]. 北京:社科科学文献出版社, 2010.
- [20]Denzin, N. K., Lincoln, Y. S. Handbook of Qualitative Research (2nd ed.)[M]. Thousand Oaks, CA: Sage, 2000.

The Effects of Supervisors' Personalities and Examples on the Quality of Doctoral Training

Xu Lan

(Institute of Education, Xiamen University, Xiamen 361005)

Abstract: The supervisors' personalities imply their behavior tendencies in guidance, which are also indicated in the specific supervisor-doctoral student relationships. The supervisors influence the doctoral students' personalities and socialization by setting themselves examples to the students. Leading by example is one of the significant approaches of supervisors' moral education. This study carried out a qualitative research by fifty in-depth interviews in a case research university. The key characters related to personality and moral integrity are extracted and the clustering analysis is explored. The research findings of this study can be concluded as follows: supervisor's personality will influence the quality of doctoral training, and further influence the students' degrees of satisfaction; supervisor's leading by example can be categorized as three types, which include complying with academic norms and academic ethics, giving candid and objective evaluations to the students, and being integrity when conduct in society. This study also proposed some suggestions on the supervisors' self-cultivation, constituting unity of knowing and doing, and establishing good relations between supervisors and students.

Keywords: teacher's ethics, personality, leading by example, faculty-doctoral student relationships