

■ 人才培养

DOI:10.15998/j.cnki.issn1673-8012.2024.05.007

互动仪式链视角下博士生与导师的 互动类型及其转化



罗梦园¹, 杜静¹, 白莹²

(1. 河南大学 教育学部, 开封 475000; 2. 河南大学 物理与电子学院, 开封 475000)

摘要:博士生与导师的互动关系是影响博士生成长的关键要素。要实现博士生培养的目标,博士生与导师之间需要建立稳定、健康、双向的互动关系。主体在场、共同焦点、情感共享、空间界限是互动仪式链建立的基本条件,其中共同关注和情感能量是互动仪式链建立的核心要素。基于对16名博士生访谈资料的编码发现,互动内容和互动情感对导生互动状态具有显著影响。拟合互动仪式链建构的核心要素发现,博士生与导师的互动类型有“高关注—强情感”的双边对话型、“低关注—强情感”的相顾无言型、“低关注—弱情感”的互不干涉型、“高关注—弱情感”的雇佣从属型4种。除双边对话型外,其他3种互动类型容易对博士生与导师的关系产生负面影响。互动仪式链理论视角下消极的导生互动类型的形成主要缘于博士生与导师的主体身心退场,瓦解了主体际遇情境;共同目标缺失,主体互动内容出现分歧;导生回应反馈不足,导致情感共享失衡;导生互动时空缺失,对外界限模糊。转化消极导生互动类型的举措包括:创新多元互动方式,促进导生身心回归;促进主体对话交融,激发导生情感能量;达成共享目标愿景,实现导生互动双赢;共建良性师门文化,打造群体记忆符号。

关键词:导生互动;互动仪式链理论;导学关系;博士生教育

[中图分类号]G643 [文献标志码]A [文章编号]16738012(2024)05008513

修回日期:20240612

基金项目:河南省高等教育教学改革研究与实践重大项目“第二轮‘双一流’建设背景下研究生导师队伍建设研究与实践”(2021SJGLX008Y)

作者简介:罗梦园,女,河南许昌人,河南大学教育学部博士生,主要从事教师教育研究;

白莹,女,河南洛阳人,河南大学物理与电子学院教授,博士生导师,主要从事物理学研究。

通信作者:杜静,女,河南许昌人,河南大学教育学部教授,河南省教师教育研究中心/基础教育教师发展研究创新团队首席专家,博士生导师,主要从事教师教育研究。

引用格式:罗梦园,杜静,白莹.互动仪式链视角下博士生与导师的互动类型及其转化[J].重庆高教研究,2024,12(5):8597.

Citation format: LUO Mengyuan, DU Jing, BAI Ying. The types and transformation of interaction between doctoral students and supervisors from the perspective of interactive ritual chain theory[J]. Chongqing higher education research, 2024, 12(5):8597.

一、问题提出

博士生教育作为学历教育的“塔尖”,是建设高质量教育体系的重要构成部分,承载着生产高深知识和培育拔尖创新人才的双重使命,是国家应对国际竞争与挑战的重要战略资源^[1]。然而,在高水平光环与宏大使命的背后,往往存在沉重的精神压力与脆弱的心灵状态,博士生的抑郁风险程度不断增加。和谐的导学关系是促进博士生心理健康的关键力量^[2],而博士生与导师的互动是建立、维系、发展导学关系的主要途径^[3]。

国内外学者对导生互动的研究主要集中在导生互动的内涵、类型、相关性分析、促进策略等方面。关于导生互动的内涵,有学者认为,导生互动是指师生间发生的所有交互性的作用 and 影响^[4],导生互动交往的基础是构建一种现实情境并自愿浸入这一情境,双方以一种真诚的态度和立场参与其中,而且彼此的立场与意图在这段关系中得到客观评价^[5]。也有学者认为,导生互动主要是由导师倡导和发起的,学生一般扮演被动参与的角色,师生间的互动更多反映的是导师的活动^[6]。

导生互动类型多内隐于导师类型和导生关系类型的研究。国外有学者将博士生导师角色分为功能主义和任务导向的“质量保证师”,培养型的“支持性指导师”和专注于培养学生成为未来独立研究者的“研究培训师”等^[7]。国内有学者基于导师类型,将导生互动分为全面互动型、家庭互动型、放羊互动型和目标/传统互动型^[8]。在导生关系类型研究中,比较有代表性的是将导生关系分解为8种类型:领导型、友善帮助型、理解型、自由型、含糊型、不满型、训诫型和严格型^[9]。也有学者将其简单区分为纯粹师生型、亦师亦友型、老板雇佣型、松散疏离型等4种关系^[10]。这些研究多以导师或导生关系类型来映射导生互动类型。还有学者基于互动类型,将导生互动划分为助益性和控制性两类^[11]。

在相关性分析中,导生互动在研究生知识获取^[4]、科研兴趣^[12]、创新能力^[13]、学术自我概念^[14]等方面发挥了正向作用。研究表明,如果博士生认为导师鼓励他们参加研究活动,将对博士生作为科学家和学者的社会化产生积极影响^[15]。互动双方的参与意愿以及导师特征、学生特征、互动情境、学术氛围、管理服务等也会影响导生互动的质量^[16],导生互动期望差异会导致互动面临困境^[17]。导生个人的背景因素,导生之间的交流次数、时长、意愿和方式等互动因素,以及师门文化、经费情况、矛盾疏解渠道等外部环境因素与师生关系类型弱相关,甚至不相关^[18]。

在促进导生良性互动方面,有学者认为导师需要激发和确保学生的信任,在任何时候都努力了解学生的个人需求,考虑如何更好地回应这些需求^[19]。还有学者认为,理想的导生互动在关系属性、互动氛围、互动内容、互动深度、互动频率等方面应有所要求,需要兼顾权威性和平等性、学术性和人文性、个体性和群体性^[20]。也有研究从导师角度出发,认为导生互动应切实发挥导师隐性知识的能动效应,精准定位培养对象的差异化需求,激发互动双方的参与意愿,创造良好的“导生互动”的外部环境^[16]。

从研究视角看,关于导生互动的研究多从规训、权力运作等微观政治学角度出发,或以哈贝马斯交往理性、诺丁斯关怀理论、他者性理论等教育哲学立场出发,或将双方主体的互动行为置于以利益交换为中心的经济场域进行探析,这些研究呈现了多重视角下的导生互动样态。已有研究较少涉及对导生互动的社会学意义的考察。导生互动并不完全出于某种权力势差或谋求经济利益,其作为人与人相遇、交往的社会行为,在很大程度上受到社会群体交往规则和交往习惯的影响。虽然有学者基于互动仪式链理论对研究生导学关系^[21]、研究生师门互动^[22]进行了研究,但他们忽视了博士阶段导生互动的独特性,将博士生与导师的互动问题泛化于整个研究生群体。鉴于此,本研究以互动仪式链为理论视角,试图结合实践材料探索以下问题:博士阶段导生互动类型呈现何种样态?博士阶段导

生消极互动类型为何形成?如何转化博士阶段消极的导生互动类型,以促进博士生与导师良好互动关系的构建?

二、理论基础与研究设计

(一) 理论基础

互动仪式链由美国著名社会学家兰德尔·柯林斯提出。他认为,互动仪式是际遇者由资本和情感的交换而进行的日常程序化活动,包括下列因素:至少有两人的互动所构成的群体;关注共同的目标或行动;具有共同的情绪或情感;关注点和共享的情绪有积累性强化特征;有阻止外来者的屏障^[23]。主体在场、共同关注、情感共享、空间界限是互动仪式链形成的4个要素,柯林斯强调情感是互动的真正驱动力,发展积极情感很有价值,人们可能通过参与这些互动仪式来增进这种积极情感,在互动中产生一种共同的关注焦点与情绪^[24]。从仪式启动到仪式结束,共同关注和情感能量始终影响互动仪式建立的走向(如图1)。在仪式启动阶段,由于拥有共同行动或事件,主体在一定的情境中相遇,并产生情感刺激,可能产生两个不同的结果:一是共同行动或事件在仪式发展过程中演变为共同目标,情感刺激增强为情感共享,主体仍处于排他性的情境当中,共同目标得以实现,特定互动符号形成,从而建立稳定的互动仪式。二是主体在情境中目标相异,情感刺激减弱,参与主体逐渐退出相遇的情境,对外界限并不明显,“局外人”加入情境,导致原有主体关系破裂,互动仪式中断。透视互动仪式建立的过程,能够为导生互动类型的划分和良好互动关系的建立提供理论支撑。

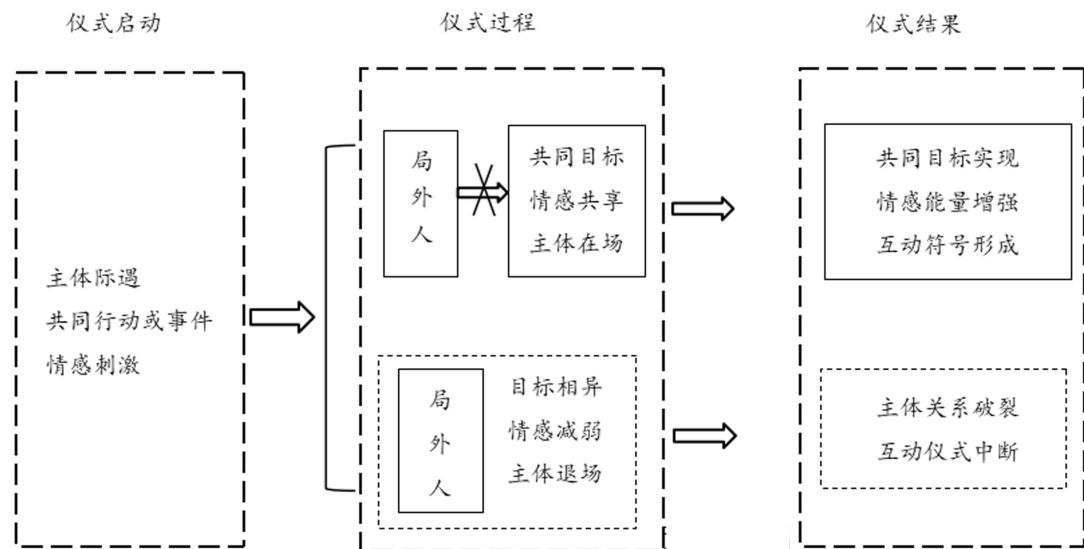


图1 互动仪式链形成示意图

(二) 研究对象与方法

在导生互动过程中,导师在社会地位、社会声誉、社会经验和社会资源等方面处于上位,在与博士生的互动中掌握主导权。相比较而言,作为互动弱势方的博士生,对导生互动实际情况的表述更加真实。因此,以博士生为群体进行资料搜集,更能体现导生互动的真实样态。基于此,研究采用滚雪球的方式进行样本选择,筛选出不同专业、年级和性别的16名博士生作为研究对象。基于对被访人的保密原则,按照访谈顺序对被访者进行编码,编码方式为“序号+性别+年级+专业”,其中W代表女生,M代表男生,如“AW4教育学”表示第一位接受访谈的对象是教育学四年级女博士生。访谈对象的基本信息如表1所示。

表1 访谈对象基本信息

序号	性别	年级	专业	序号	性别	年级	专业
A	女	4	教育学	I	男	2	经济学
B	女	5	法学	J	男	4	物理学
C	男	3	电气自动化	K	女	2	教育学
D	男	3	机械工程	L	女	4	药学
E	女	4	兽医学	M	男	3	计算机科学与技术
F	男	3	人文地理	N	女	3	化学
G	男	3	数学	O	女	1	农学
H	男	2	电气工程	P	女	1	心理学

导生互动是一个过程性问题。为深入了解导生互动状态,本研究采取访谈法进行资料收集,采用面对面、微信、电话等形式进行访谈,与每位被访人的交流时间约为30分钟,主要围绕被访人与导师在互动过程中的经历、感受展开,并对互动情况进行评价。在资料处理方面,首先将被访人的个人信息与访谈数据进行文字转录,随后按照3级编码的思路对访谈文本进行分析(见表2)。在开放编码阶段,研究对访谈文本进行全面审查和标记,对文本中的关键主题和语词进行初步编码。在主轴编码阶段,对先前开放编码的数据进行关联和对比,找到博士生与导师互动的共同处及差异,按照相似主题和概念进行归纳合并,并划分出更高一级的类属,形成互动形式、互动内容、互动情感、互动反馈、互动地位等类属。在选择编码阶段,根据主轴编码的类属进一步提炼共同特点,归纳导生互动的不同类型。

表2 访谈资料分析部分示例

原始材料	开放编码	主轴编码	选择编码
组会一般是一周一次。(JM4物理学)	定期开会	有固定的	
我们会定期组织读书会或研究报告会。(FM3人文地理)		互动形式	
导师出国了,一般是给导师发微信消息,线上沟通多一些。(HM2电气工程)	日常线上互动		
主要汇报上一周做了什么实验,接下来准备怎么做。上周的工作有哪些问题,拿出来和大家讨论。(LW4药学)	汇报科 研进展	成长型	
组会是把自已的疑问说出来,一起交流,有特殊问题的话就单独找老师。(KW2教育学)	解答疑问	互动内容	
过节的时候,大家会约着一起去拜访老师,过年过节给老师发祝福。(LW4药学)	给导师正向 情感反馈		双边对话 型互动
我们生病的话,导师还会给我们买药,关心我们的生活状态。(LW4药学)	导师关心	强烈的	
他有时候会说,看你最近状态不太好,会让留下来的师姐师兄关注一下我们,导师还是比较关注门下弟子的。(BW5法学)	博士生生活	互动情感	
网上的指导很及时,有事就留言,回复很快。(HM2电气工程)			
我们团队研究的方向比较一致,有问题的话就直接和导师沟通。(MM3计算机科学与技术)	导师能够给予 博士生学业反馈	及时的	
我跟我导师年龄差距比较小,在一起聊天很放松,就像朋友一样。(LW4药学)	导生能够 平等互动	平等的	
		互动地位	

三、互动仪式链视角下导生互动的类型呈现

基于互动仪式链理论,博士生与导师相遇在具体情境中,比如博士生入学考试,有“院系”“专业”“课题组”“师门”等阻止外来人“入侵”的隐形屏障,互动仪式启动条件达成。此时的“共同关注”和“情感能量”是互动仪式链达成的核心要素。访谈资料也显示,5个类属参与程度的不同使导生互动呈现不同的样态和特点,其中与“互动内容”和“互动情感”相关的参考点数量最多,这与互动仪式链形成的核心要素具有较高的契合性。基于此,研究以“共同关注”的程度作为横轴,分为“高共同关注”和“低共同关注”两个维度;以“情感能量”强弱作为纵轴,分为“强情感能量”和“弱情感能量”两个维度,形成以“共同关注”和“情感能量”相互作用的坐标系。研究从实践的角度进一步拟合互动仪式链视角下的理论划分,以保证导学互动类型的实践贴合度,最终形成“高关注—强情感”的双边对话型、“低关注—强情感”的相顾无言型、“低关注—弱情感”的互不干涉型、“高关注—弱情感”的雇佣从属型4种类型(如图2)。

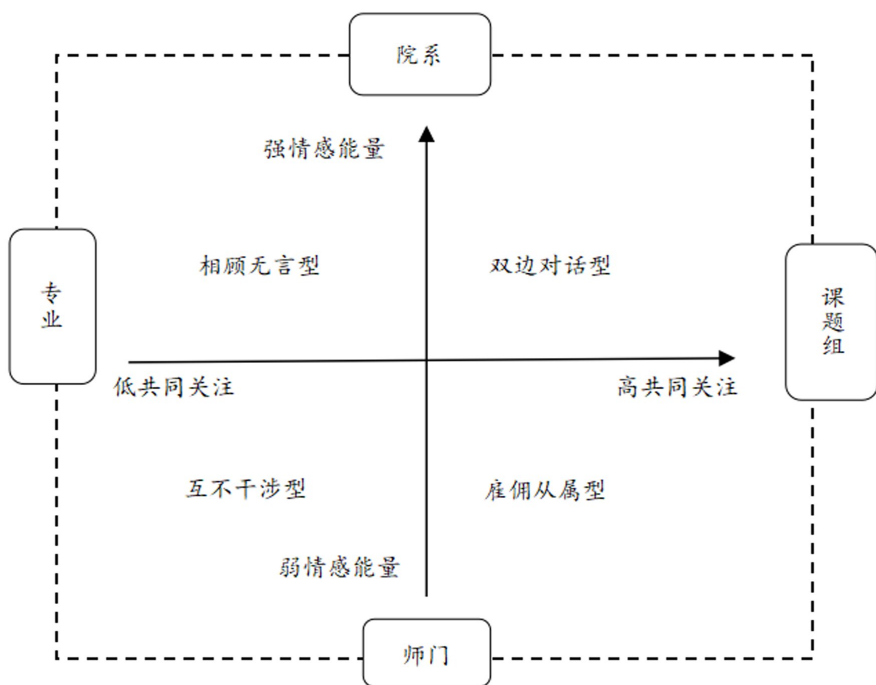


图2 博士生与导师互动类型

(一)“高关注—强情感”的双边对话型

对相似访谈材料整理发现,有部分博士生对导生互动质量比较满意。

“组会一般是一周一次,要是实验有进展的话就作汇报,如果实验推进不下去,老师会给你一个思路,你照着这个思路去做,有问题的话大家拿出来一起商量。”(JM4物理学)

“我们团队研究的方向比较一致,有问题的话就直接和导师沟通。老师的办公室就在上面一层楼,找他比较方便。”(MM3计算机科学与技术)

“我导师虽然出国一年,但网上的指导很及时,有事就留言,回复很快。”(HM2电气工程)

“我跟我导师年龄差距比较小,在一起聊天很放松,就像朋友一样,遇到问题就一起解决。”(LW4药学)

“我们会定期组织读书会或研究报告会,大家一起阅读论文,平常有问题找老师,老师也都在学校。”(FM3人文地理)

这类互动样态往往具有以下特点:在互动内容上,博士生与导师以共同关注的问题为核心。当共同关注的问题解决后,博士生与导师的互动需求均能得到满足。在互动情感上,导师通过倾听、对话、共情等方式建立与博士生的情感互动,对博士生的生活世界予以合理关照,并获得博士生的积极反馈。在互动地位上,博士生与导师均有权利发起互动仪式,且在互动仪式中二者的地位是平等的,双方共同享有话语权。

以互动仪式建立的过程审视该互动类型,博士生与导师处于“高关注—强情感”的场域,研究将这种互动样态归为双边对话型互动,这是一种理想的导生互动类型。该类型与其他学者所说的“良师益友型”^[25]有相通之处,博士生和导师的互动不再局限于师者为上、学生为下的“授受”关系,而是基于共同愿景开展的“对话—沟通”关系。这是以知识、能力、志趣、情感、责任等为关键点的教育性互动,超越了“学生中心”或“教师中心”的桎梏,建构起博士生与导师双方主体在场、共同进步的互动仪式。

(二)“低关注—强情感”的相顾无言型

情感能量是互动仪式建立的关键,但只有情感互动并不一定能建立正向循环的互动仪式。

“我和我导师每次单独处于同一空间时就很尴尬,感觉我俩都想要去讨论点什么来缓解尴尬局面,但聊两句就没什么可说的了。”(OW1农学)

“导师是很好的人,但我俩可能都有点‘社恐’,一般交流比较少。”(AW4教育学)

在这种互动状态中,博士生与导师的情感能量较强,导师期待博士生参与互动,博士生也期待得到导师的认可,主体双方都表现出想要互动的积极状态,但缺少共同关注的互动内容。本研究将这类互动模式归类为“低关注—强情感”的相顾无言型,“无言”并不是表面上没有说话,而是博士生和导师互动仪式没有建立在共同目标所生发的互动内容上,难以针对共同关注的问题开展合作。相顾无言型互动多出现在导生彼此不熟悉的阶段,是最具转化潜力的互动类型。随着导师和博士生互动频率的减弱或加强,该类型既可以通过设定共同目标或共同关注事件转化为理想的对话互动型,也会随着时间的推移和情感能量的消散转化为互不干涉型。

(三)“低关注—弱情感”的互不干涉型

研究将“陌生人”“互不打扰”“各干各的”等相关材料进行归类发现,还有部分博士生与导师处于一种互不关注、互不关心的疏离状态。

“我延期的时候,学校没有地方住,他也不会关心我怎么找到住的地方。”(EW4兽医学)

“刚开始来的时候期望与导师进行更多的沟通,但导师好像不怎么喜欢跟学生交流,渐渐地我就不找他了。因为这个期望落差太大了,去年一整年都是压抑的,晚上也睡不好,这种转变还挺痛苦的。”(IM2经济学)

国外有研究将其称为“孤儿博士生”——当导师忽视博士生时,既不回复博士生的电子邮件,或者让博士生等待回复的时间不合理,也不关心博士生的工作,让博士生感到沮丧、困惑和失落^[26]。然而,实践中也有些博士生对这种状态表示接受。

“我跟我导师就属于‘他不理我,我也不理他’的情况,他一直忙他的课题,也顾不上管我。刚好我就抓紧写自己的论文,这样也挺好的。”(PW1心理学)

这类互动状态的共同点在于导生互动频率很低,很少有正式或非正式的互动形式建立。在互动反馈上,导师因私人事务过多、个人指导能力或兴趣不足等,较少给予博士生学业和生活的正向反馈,疏于或放弃对博士生的指导和关怀。在互动地位上,二者由于互动频率的降低,很少出现某一方权利的压制现象,双方主体处于一种无矛盾、无冲突的“客气”关系状态。博士生与导师处于“低关注—低能量”场域,属于互不干涉型互动。尽管这种类型避免了导生之间的冲突和对抗,但这更多的是博士

生在无法满足互动需求时的一种无可奈何的自我安慰和无能为力的吐槽。在被访博士生看来,这种疏离状态一般由导师引起。但在以导师为群体的研究中,导师认为如果发现学生有生活、学习等方面的困难,都很愿意过问并会尽力帮助^[27]。可见,互不干涉型的出现并非完全由导师或博士生单方因素导致,且互动矛盾归因在不同主体视角下会呈现不同的结果。

(四)“高关注—弱情感”的雇佣从属型

在访谈资料的交叉对比分析中,“干活”“打工人”“上班”等相关语词出现在多个访谈文本材料当中。

“感觉导师只关心我们的研究,关心他的工作是否完成,并不关心我们的生活。”(CM3-电气自动化)

“我不喜欢帮老师取快递,但这个是非常有的事情。”(NW3-化学)

“我博一博二的时候完全就像打工人,有个师兄还因为总给导师干活,跟导师‘闹掰’了,他还庆幸‘闹掰’就不用干活了。”(GM3-数学)

进一步分析发现,这类博士生谈及的导生互动内容和互动方式均以任务为起点,导师负责分配任务,博士生负责接受任务,较少掺杂互动情感。由于这种互动状态多被博士生调侃为“给导师打工”,是导师单方面赋予博士生的一种任务型互动,所以研究将此类互动称为雇佣从属型互动。在其他研究中,有学者发现部分导师“将研究生当作廉价的劳动力随意支配使用,正常的导学关系异化为‘老板’与下属的关系和廉价的雇佣关系”^[28]。在这种互动类型中,导生互动地位存在势差,看似博士生与导师配合默契,实则是导师单向度的任务安排和运作的过程。甚至某些导师还通过言语侮辱或精神打压迫使博士生为自己的课题和论文服务,而博士生面临导师的欺压往往只能选择服从、忍受,或者产生激烈的冲突,这是一种较难转化且影响较为负面的互动类型。

四、互动仪式链视角下消极导生互动类型的形成原因

以互动仪式链理论审视相顾无言型、互不干涉型、雇佣从属型等消极导生互动类型发现,这些互动类型的形成主要源于以下几个方面的原因。

(一)导生主体身心退场,际遇情境瓦解

柯林斯表示,只有人的身体聚集在同一地点时,才会触发互动仪式。这要求我们必须重视身体鲜活、在场的知觉体验,以身体的卷入作为触发互动仪式的起点^[29]。博士生与导师的主体参与既包括身体的在场,又包括主体意识的介入。

就前者来说,不论导师和博士生是否有意识地关注对方,身体在场都可以对彼此产生影响。此时的“在场”并不是一定要面对面,而是要求二者处于以共同关注话题为基础的真实或虚拟时空。以前的研究对身体在场的关注较低,部分研究从“组会、学术报告会等制度化的沟通安排缺失”^[30]等方面表明二者缺少共同在场的时空,但本质上仍是身体离场导致的互动仪式中断。比如,博士生常提到的“我导师还在学校,我不能离开”,说明即使导师没有关注博士生,但导师的身体在场仍对博士生产生一定的影响。反之,博士生的身体在场对导师互动信号的发出和情感能量的积聚也会产生影响,比如有些导师默认留在学校的博士生在从事科研工作,生发对博士生的赞许和期待。互不干涉型导生关系的产生源于导师与博士生的身体缺位,如有的博士生长期离校或见不到导师,从根本上瓦解了导生互动仪式链构建的根基。

就后者来说,主体意识的介入保障了导生互动的有效性和真实性。博士生的主体意识意味着他们对思维方法、未来愿景、行动路向等方面具有自我知觉,从而明确导生互动的现实与期望之间的差距。消极导生互动类型往往忽视博士生主体意识的参与,剥夺其自由决策的权利,或通过占用博士生

的生活时间侵袭其主体意识。在导师有意或无意地发布信息和任务安排的过程中,博士生看似能够自由选择,实则处于导师权威的规训当中。导师不尊重博士生的主体地位,即使师生的身体在场,二者仍不能进行有效的、真诚的互动。

(二) 导生共同目标缺失,互动内容分歧

仪式参与者聚焦于共同的关注点才得以展开互动仪式^[31]。导生互动应以培养博士生的科研素养、研究能力、创新思维为共同目标,然而现实中博士生与导师存在教育立场、个人利益等方面的差异,导致博士生与导师共同关注的焦点目标割裂化。

一方面,博士生与导师学术合作的庸俗化和功利化。关于论文署名和课题署名的吐槽在访谈资料、网页新闻、跟帖评论中屡见不鲜,这在部分导生互动基于学术成果搭建的利益桥上,互动仪式的教育性退场。导师需要增加科研成果的数量以达到荣誉、职称的评定条件,博士生需要科研成果以完成毕业条件及寻求工作。是否署名及署名的先后顺序涉及二者的利益分配,如果利益分配不公平,导生的互动对话就会陷入僵局。如雇佣从属型互动会因导生利益分配不公而使互动双方失去共同焦点,并伴随争执、僵持、冲突等互动困境的出现。

另一方面,博士生与导师以他者视角进行高标准审判。二者在价值观念、行为方式、互动诉求等方面存在差异,这些差异是导师与博士生互动丰富性和动态性的先决条件,是形成共同关注焦点、建立互动仪式需要关注的前提。消极导生互动的发生在于二者以他者高标准抹去个体的差异,试图通过互动改变对方行为。如导师认为,“作为学生,你应该听导师的话”,而博士生认为,“导师应该关心我的生活,关心我的情绪状态,对我的学业进行指导”,双方不是以共同体的身份聚焦共同关注、相互受益的问题。基于个体差异的导生互动的基础不是“你应该……”,而是“作为师生,我们应该做些什么”,从而创造导生互动仪式形成的条件。

(三) 导生回应反馈薄弱,情感共享失衡

研究表明,情感支持在导生关系发展中具有关键作用^[32-33]。社会比较理论认为接受消极化偏向的信息会引发个体产生负面社会比较,进而带来严重的自我挫败感^[34]。博士生与导师的情感能量既是互动仪式的驱动力,也是其所要达到的效果。循此逻辑,消极导生互动类型的形成源于以下两个方面的因素:一是情感能量存在势差。原本需要双方传输的情感能量从单方的利己计算中脱嵌,异化为以“自我”为中心的独白和展演。访谈中了解到,“高关注—弱情感”互动类型的导师处于支配地位,决定着互动的地点、内容等。处于被动地位的博士生,在与导师的互动中容易产生紧张、害怕等消极情绪体验,从而获得较低的情感能量。因此,在导生互动的情感能量传输中,二者天然的地位势差会导致不对称的情感能量。处于弱势地位的博士生如果感受不到导师在互动过程中更多的情感投入,双方的情感能量就会持续处于不平衡状态,博士生参与互动的积极性将大打折扣,进而影响互动仪式的良性运作。二是彼此得不到情感能量的回应。情感能量是一种从低端的被动与消沉到高端的热情、信心与主动的连续统,较高的情感能量会使人们在互动中投入热情,而较低的情感能量会产生消极、抗拒的心理状态和行为反应^[35]。博士生与导师的长期回避或拒绝回应会使情感能量在传输中双方身心俱疲,选择回避或反抗来应对互动期望落差。这样的导生互动是虚假、无效的,仅能维持制度规范下的表面师生关系。

(四) 导生互动的专属时空缺失,对外界限模糊

通过对局外人设限将参与者与非参与者区分开来。柯林斯认为,仪式互动过程对局外人设限能够减少噪声的传播,从而保证互动仪式的连贯性和传播场域的稳定性^[36]。消极互动类型的形成原因之一是导生互动对外设限不强,互动仪式摇摆间断。这表现以下在两个方面。

一是专属互动时空缺失。部分博士生反映:

“我们基本没有什么固定的组会,除了找我干活,感觉自己就像被放养一样,没有什么归属感。”(GM3数学)

“我导师在我来的第二年就出国了,见面的机会都没有,平常线上联系很少。”(DM3机械工程)

组会是导生互动仪式建立的有效方式,除组会外,导生互动方式还包括单独谈话、文字交流、语音视频通话等,这些方式具有物理意义上的时空隔离。特定教室或者虚拟的线上会议室都只允许导师、学生或特定人群才可以进入,有效保障了导师与博士生互动的私密性和有效性,加深了博士生对师门或课题组的归属感。但从被访资料来看,消极互动类型往往缺少博士生与导师互动的专属时空,难以满足博士生的互动需求。

二是缺少特定互动符号。符号的阐释需要积极的理解,需要观点与应答,符号在对话的应答中得以生成与发展。符号的意义产生于对话关系,对符号的理解也生成了对话关系^[37]。导师与博士生通过对话形成特定的互动符号,并通过特定的互动符号加深彼此的情感交流。互动符号传达特定的对话信息,遵守二者默认的互动规则,需要导生双方具有一定的契约精神,这本质上属于二者之间的互动秘密,具有显著的排他性。如某博士生可以明白导师的眼神示意或微信表情的含义,其他博士生在解读时则可能会出现错误。专属时空和特定符号组合成特有的互动仪式,对导生情感和学术交流具有关键作用,而消极互动类型的发生则没有形成排外的互动界限,即博士生与导师的交流跟其他人的交流无异,均呈现普遍、零散且低效的互动样态。

五、互动仪式链视角下消极导生互动类型的转化策略

消极导生互动类型呈现博士生与导师之间复杂动态的博弈过程,不利于博士生培养目标的达成,互动仪式链理论可为消极导生互动类型的转化提供借鉴。

(一) 创新多元互动方式,促进导生主体回归

通过创造导生交往机会、营造良好交往环境,提高导生互动的“量”,进而促进主体在哲学层面深化认识实践关系,实现从量变到质变的转化^[38]。组会作为博士生口中的高频词汇,本质上是一种知识交流、经验分享与观点碰撞的活动。但部分博士生表示组会“形同虚设”,并没有加深导生之间的互动。为此,处于消极互动状态中的博士生与导师应充分发挥组会的重要作用,建立定期组会交流制度,打破导生异化的上下级角色认知。导师可以弱化控制者和任务发布者的角色,根据博士生的发言类型和性格特征,给予有差别的鼓励策略和能容错的发言环境;博士生摆脱服从者和边缘者的角色,在组会交流中表达互动需求,以真诚理性的态度积极参与组会互动。导生互动以组会为平台,实现从身体离场到身体在场,再到身心回归的良性运转,促进导生关系中雇佣从属型向双边对话型的转化。

除组会外,利用现代技术手段创新多元化的互动方式可以提高导生互动仪式建立的可能性,拓宽导生互动范围,增加导生互动频率。值得注意的是,身体在场是互动仪式获得成功的基本前提,以信息技术为中介的互动会限制情感的显露和表达,难以在导生互动中建立紧密的情感联接^[39]。因此,导生互动并不能完全通过线上方式,还需借助线下的学术研讨会、谈心茶话会、体育比赛、娱乐活动等方式增加导生互动的深度,关注博士生与导师身心参与的共在性。

(二) 达成共同目标愿景,实现导生互动双赢

互动仪式链理论视角下的导生互动应以共同目标为驱动力。个人型目标偏向以牺牲某一方的利益为代价,难以持续推进导生对话的展开,“圣人型”导师和“蜡烛型”导师在目前以科研为导向的高校教师评价体系中难以获得公平的评判,而“打工型”和“保姆式”等附庸型博士生则不符合创新型人才培养的要求。导生互动旨在实现成果共享和互动双赢,这既是形成稳定、高效互动仪式链的关键,也是消极互动类型实现积极转化的转折点。这需要从导生利益分配观念、利益分配制度、导师评价体

系三方面着手。

高校应倡导导师和博士生树立正确的学术成果分配观念,按照实际劳动享受成果的使用权,推动双方的学术发展、职业发展和关系发展。此外,高校还需建立相关制度进行规约,实现“软倡导”与“硬监督”的双管齐下。制度规约包括管理制度和评价制度,一方面,建立健全导师日常管理制度,加强导师对博士生的指导,严查导师无故侵占博士生学术成果、滥用导师权利指使博士生的现象。同时,培养单位还需细化学术成果分配的量化指标体系,减少模糊规定带来的争执和偏颇,从制度上保障导师和博士生利益分配的公平性。另一方面,优化导师评价激励制度,减少博士生与导师之间学术成果的利益冲突,回归以育人育才为初心的导生互动。比如将博士生与导师的日常互动、培养质量、学术指导等纳入师风师德评价体系,增加博士生培养质量在导师各项考核和绩效分配的比重,以评价导向变化推动消极导生互动类型的积极转化。

(三) 促进主体对话交融,平衡导生情感能量

互动的关键在于主体双向对话。对话既有接受,也有反馈,是“我”与“你”的交流。为促进“弱情感”维度导生互动类型的转化,导生主体对话是必要且关键的。

一方面,导生的对话内容应以学术能力提升为共同关切话题。要实现导生的双向对话,对话内容需要从实践的角度出发,寻求导生共同关注的话题。有学者基于佐藤学对话实践的观点提出,导生对话的第一个维度是关于能力的对话。增强学术意识和能力,提高学术话语体系地位,是研究生对话共同体持续发展的重要动力^[40]。博士生的学术能力培养应该成为导生对话的共同关注,博士生需与导师交流感兴趣的研究课题和学术困惑,导师应积极回应博士生的学术志趣,引导博士生创新学术思维,加强学术能力训练。当博士生的学术能力达到一定水平后,导生互动的频率和质量必然得到提升。

另一方面,导生需将理解贯穿对话的整个过程。与他者的关系并不能还原成“我”对他者的理解,而真正充分的理解应植根于对自我与他者共同面临的存在境遇的充分考量。在此意义上,导生情感能量的传输不在于追求某种可通约的基础,而在于主体向共同传统和他者处境“敞开”的可能性^[41]。博士生和导师需要基于各自过往经验对当前共同面临的存在境遇进行互动,通过互动达成对彼此过往及共同经验的理解,实现“孤立”的情感渴望转向“交融”的情感共振。由此,导师应关注博士生的生活状况和情感状态等生存境遇,站在博士生的立场上体会他们的需要和情感,通过角色换位来理解博士生个体的独特性和主体性^[42],减轻博士生与导师互动反馈的心理压力。博士生也需要通过对话理解导师的意图和期望,正向解读导师对自己的关心和爱护,在自己可接受的范围内为导师排忧解难,实现情感能量的激发和强化。

(四) 共建良性师门文化,打造群体记忆符号

研究表明,“高群体认同者,其群体利益大于个体利益,群体身份所赋予的情感与价值意义使其有更强烈的动机维护自己的群体”^[43]。博士生与导师的互动在一定程度上属于师门群体交往的一部分,导师和博士生对师门群体的认同、对所属师门群体的维护能够增强彼此的情感,建立排他性的时空,形成和谐、稳固的互动仪式链。良性的师门文化和群体记忆可以将无形的东西内化为导生认同的价值和观念,使互动更具使命感、责任感、集体感。其一,发挥师门文化的引领塑造功能,创造导生互动的独特时空。研究发现,导师对师门组织的管理具有主导作用,导师在师门组织中作为“大家长”,扮演着引导、决策和管理的多重角色;在师门组织中通过导师来管理师门和引导师门发展效果更佳^[44]。导师应发挥领导力,将育人的深层价值观、学术志趣和学术精神融入师门文化建设,并制定师门内部的约定和协议,比如目标设定、奖惩规则、组会规则、学习规则等,加强师门的凝聚力和向心力。博士生需要用自已的确定性、个性特色和长处主动融入师门文化,实现对师门文化的“感知—认同—共建—传承”^[45]。

其二,注重互动仪式感,打造群体记忆符号。“群体记忆指向时间维度,聚焦集体过去,是个体和集体在此来认知、评价、共鸣、认同的过程。”^[46]身份认同来自正在发生与已经发生的事件的重复回忆。为了导师和博士生能够真正看见彼此的责任与情感,注重互动仪式的建立,储存导生共同记忆不失为一个便捷方法。比如导师可组织师门研学活动,留存师门聚会影片,加深博士生对聚会的印象和参与感,将师门活动打造为群体记忆的时间符号,增进导师和博士生之间的情感交流与身份认同。

六、结 语

导生互动作为博士生培养中不可缺少的一环,其互动类型和互动质量对博士生的学术成长和心理发展具有深远的影响。既有针对博士生与导师的互动研究主要从微观政治学、教育哲学、经济学等立场出发,对社会学场域中的导生互动关注度不足。本研究以社会学场域中的互动仪式链理论为切入点,结合16名博士生访谈资料的编码结果,对导生互动情况进行了归纳和分析。结果发现,实践中导生互动具有一定的共性,整体上呈现双边互动型、相顾无言型、互不干涉型和雇佣从属型等互动类型。不同的导生互动类型反映了博士生和导师在互动场域中目标的相融与情感的流动样态,并在此基础上揭示了不同导生互动类型的特点及消极导生互动类型的形成原因。消极导生互动类型的转化需要各方主体的配合和推动,尤其是博士生和导师互动行为的改善。针对导生互动在实践中呈现的复杂样态和冲突缘由,研究依托导生主体在场、目标愿景、情感能量、对外界限等互动仪式链形成的要素,提出了消极导生互动类型的转化策略。

需要指出的是,研究仅限于在质性研究的基础上对导生互动类型和转化进行分析,16名博士生与导师的互动情况只是一部分群体的缩影,研究结论能够推广的范围和程度还需要通过实践进一步检验。导生互动本质是互动双方的参与,以博士生为群体的探讨虽然具有一定的说服力,但会造成博士生导师的“失语”。随着博士生教育规模的不断扩大,导生互动也将面临新的挑战 and 机遇。未来研究可采用实证研究方法,融入博士生导师的想法和声音,分析导生互动类型在实践中的适切性,以及转化策略在不同互动场景中的适用性,以期为博士生与导师之间形成良性互动关系提供更为科学有效的策略。

参考文献:

- [1] 程良宏,刘化重.博士生教育高质量发展的学理阐释与推进路径[J].现代教育理,2023(7):8595.
- [2] 马喜亭,冯蓉.基于积极心理学视角的和谐“导学关系”模式构建研究[J].研究生教育研究,2018(1):6770.
- [3] 张碧菱,李魏,郭非.非学术性导学互动对研究生思想政治教育的影响[J].学校党建与思想教育,2022(2):67-69.
- [4] 谢沙,张耘,欧阳忠明.师生互动方式与研究生知识获取效果的实证研究[J].当代教育科学,2020(4):9496.
- [5] 陈亮,杨娟.新时代导生交往互动的价值旨意与实践形态[J].内蒙古社会科学,2021,42(6):174-178.
- [6] 毛如雁,江莹.导师类型与师生互动分析[J].学位与研究生教育,2007(9):2629.
- [7] WRIGHT A, MURRAY J P, GEALE P. A phenomenographic study of what it means to supervise doctoral students [J]. Academy of management learning and education, 2007, 6 (4): 458474.
- [8] 蔡翔,吕芬芬.研究生导师类型及“导师—研究生”互动模式分析[J].现代教育管理,2010(10):6668.
- [9] 宋晓平,梅红.博士生培养过程中师生互动关系研究:基于博士研究生的视角[J].中国高教研究,2012(8):50-54.
- [10] 楚永全,陈文婷,陈姗姗.研究生与导师关系类型的分析[J].高校辅导员学刊,2011,3(6):6873.
- [11] 熊慧,杨钊.基于自我主导理论的导生互动关系研究:质性分析视角[J].学位与研究生教育,2020(9):6069.
- [12] 孙金花,代言阁,胡健.导师隐性知识对研究生科研兴趣的影响:基于不同主体主导互动方式的调节效应[J].研究生教育研究,2019(5):3844.
- [13] 吴东姣,马永红,杨雨萌.学术互动氛围对博士生创新能力的影响研究:师生互动关系和生生学术共同体的角色

- 重思[J]. 学位与研究生教育, 2019(10):5560.
- [14] CURTIN N, STEWART A J, OSTROVE J M. Fostering academic self-concept: advisor support and sense of belonging among international and domestic graduate students. [J]. American educational research journal, 2013, 50(1): 108137.
- [15] WEIDMAN J C, STEIN E L. Socialization of doctoral students to academic norms[J]. Research in higher education, 2003, 44(6): 641-656.
- [16] 许祥云. 研究生与导师互动: 影响因素及其作用机制模型——基于扎根理论的研究[J]. 研究生教育研究, 2020(1): 5966.
- [17] LÖFSTRÖM E, PYHÖLTÖK. “I don’t even have time to be their friend!” ethical dilemmas in Ph. D. supervision in the hard sciences[J]. International journal of science education, 2015, 37(16): 2724-2739.
- [18] 马杰, 别敦荣. 我国研究生教育师生关系调查研究[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2021, 39(12): 84-98.
- [19] BENMORE A. Boundary management in doctoral supervision: how supervisors negotiate roles and role transitions throughout the supervisory journey[J]. Studies in higher education, 2016, 41(7): 1251-1264.
- [20] 姚玉红, 陈增堂, 李红, 等. 转型期导师与研究生的理想互动特征研究[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2014(2): 207-210.
- [21] 麻超, 曲美艳, 王瑞. 互动仪式链理论视角下高校研究生导学关系的审视与构建[J]. 研究生教育研究, 2021(6): 29-34.
- [22] 何家琪, 罗允艺, 汪霞. 研究生师门互动生成机制及优化路径探析: 基于互动仪式链理论视角[J]. 研究生教育研究, 2024(1): 5664.
- [23] COLLINS R. The sociology of philosophies: a global theory of intellectual change[M]. Cambridge: Harvard University Press, 1998: 2223.
- [24] 侯钧生. 西方社会学理论教程[M]. 2版. 天津: 南开大学出版社, 2007: 414.
- [25] 刘燕, 刘博涵. 研究生导学关系优化研究[J]. 高教探索, 2018(8): 30-34.
- [26] WISKER G, ROBINSON G. Doctoral ‘orphans’: nurturing and supporting the success of postgraduates who have lost their supervisors[J]. Higher education research & development, 2013, 32(2): 300-313.
- [27] 周晔, 张锐, 刘鑫. “共在”中的“差异”: 师生视角下的导师与研究生关系研究——基于甘肃省高校的调查[J]. 研究生教育研究, 2023(6): 52-62.
- [28] 韩霞, 于秋漫. 研究生导师权力的实施及规范路径分析[J]. 学位与研究生教育, 2022(3): 68-73.
- [29] 邱灿, 李海英. 互动仪式链理论视域下课堂“边缘人”的转化路径[J]. 当代教育科学, 2023(5): 50-57.
- [30] 赵丽文, 林焕翔. 博士生与导师关系疏离的生成与归因[J]. 学位与研究生教育, 2022(9): 74-79.
- [31] 田友谊, 李婧玮. 基于互动仪式链的教育惩戒: 问题及治理[J]. 教育科学研究, 2022(4): 26-32.
- [32] 杜静, 王江海, 常海洋. 究竟是什么影响了导学关系: 我国博士生导学关系影响因素调查研究[J]. 教育学术月刊, 2022(1): 43-50.
- [33] 赵磊磊, 代蕊华, 伍红林. 博士生学术成长与导师支持: 现状特征及路径关系[J]. 学位与研究生教育, 2020(8): 43-51.
- [34] 朱家瑜, 刘懿璇. 亲密关系的社交媒体呈现对青年旁观者主观幸福感的影响研究[J]. 重庆文理学院学报(社会科学版), 2022, 41(5): 127-140.
- [35] COLLINS R. Interaction ritual chains[M]. Princeton: Princeton University Press, 2004: 495-510, 104-105.
- [36] 兰德尔·科林斯. 互动仪式链[M]. 北京: 商务印书馆, 2012: 79.
- [37] 刘丽莎. 符号学理论“旅行”与“形而下学”的意义[J]. 海南大学学报(人文社会科学版), 2023, 41(4): 170-176.
- [38] 刘志, 马天娇. 和谐师生关系如何构建: 基于深度访谈的分析[J]. 学位与研究生教育, 2021(10): 43-50.
- [39] 王结发. 思政课教学中的能动参与者培育: 基于互动仪式链理论的分析[J]. 思想政治课教学, 2023(8): 29-32.
- [40] 李玲玲, 许洋, 黄建业. 导师-研究生对话共同体的本质逻辑与生成机理[J]. 江苏高教, 2021(6): 78-85.
- [41] 孙嘉蔚. 责任伦理视角下的师生关系及其建构[J]. 教师教育研究, 2024, 36(2): 59-65.
- [42] 王劭, 俞国良. 群体认同与个体心理健康的关系: 调节变量与作用机制[J]. 心理科学进展, 2016, 24(8): 1300-1308.
- [43] 赵阔, 张海生. 博士生独立研究能力的形塑过程及养成策略: 基于情境领导理论的模型建构与分析[J]. 学位与研究生教育, 2023(3): 74-79.

- [44] 顾建民,浦琳琳.分“门”别类:博士生师门组织类型及其特征的质性研究[J].现代教育管理,2024(2):6271.
[45] 张翔,周晓清,孙立艳.位育视角下导生关系的冲突与弥合[J].黑龙江高教研究,2024,42(5):8085.
[46] 艾娟,汪新建.集体记忆:研究群体认同的新路径[J].新疆社会科学,2011(2):12+126,148.

(责任编辑:杨慷慨 校对:张海生)

The Types and Transformation of Interaction Between Doctoral Students and Supervisors from the Perspective of Interactive Ritual Chain Theory

LUO Mengyuan¹, DU Jing¹, BAI Ying²

(1. Faculty of Education, Henan University, Kaifeng 475000, China;

2. School of Physics and Electronics, Henan University, Kaifeng 475000, China)

Abstract: The interaction between doctoral students and their supervisors is a key element of doctoral development. To achieve the goal of doctoral training, it is necessary to establish a stable, healthy, and two-way interactive relationship between doctoral students and supervisors. Subject presence, common focus, emotion sharing and space boundary are the basic conditions for the establishment of interactive ritual chain, among which “common concern” and “emotional energy” are the core elements of the establishment. Based on the coded interview data of 16 doctoral students, it is found that interactive content and emotion have a significant impact on the interaction state of supervisors. By fitting the key elements of interactive ritual chain construction, it is found that there are four interaction types of doctoral students and supervisors: bilateral conversation type with “high attention-strong emotion”, mutual wordless type with “low attention-strong emotion”, non-interference type with “low attention-weak emotion”, and employment dependency type with “high attention-weak emotion”. In addition to the bilateral dialogue interaction type, the other three types of interaction tend to have a negative impact on the development of doctoral students and supervisors. From the theory of interactive ritual chain, the formation of the negative interaction type is mainly caused by the withdrawal of the subject body and mind of the doctoral student and the supervisor, which disintegrates the subject’s encounter situation, the lack of common goal leading to the disagreement of main body interaction content, the weak feedback of mentees leading to the imbalance of emotion sharing, and the lack of time and space and the blurring of external boundaries of the guide interaction. The effective measures to transform negative types of interaction include: innovating diverse ways of interaction to promote the physical and mental return of students, promoting the integration of subject dialogue and stimulating the generation of emotional energy, achieving shared goals and vision to achieve a win-win interaction between supervisors and students and jointly building a positive school culture and creating group memory symbols.

Key words: interaction between students and supervisors; interactive ritual chain theory; guide relationship; doctoral education