

# 青年研究生导师指导能力 构成及保障举措探索

郑 焯,吴静静

(西北工业大学 陕西 西安 710072)

**摘要:**当前,青年研究生导师已日渐成为高校研究生培养中的骨干力量,但是学界却鲜有围绕青年研究生导师指导能力和保障举措方面的研究。文章采用质性研究方法,通过对国内高校21位青年研究生导师访谈资料进行三级编码分析,构建了青年研究生导师指导能力及其保障举措的理论模型,该模型包含10个主范畴、23个副范畴以及56个初始概念,能够全面反映当前青年研究生导师指导能力及其保障举措所包含的各项要素。结合访谈原始语句内容,进一步对模型的内部要素进行了详细阐释,并基于导师类别、学科类别和指导年限的视角,针对青年研究生导师的认知差异进行比较分析,最后提出了政策启示。在丰富青年研究生导师指导能力及保障举措的理论研究的同时,也为实践中如何提升青年研究生导师指导能力、培育青年研究生导师队伍等指明了具体方向。

**关键词:**青年研究生导师;指导能力;保障举措;质性研究

中图分类号:G645

文献标志码:A

文章编号:1003-2614(2022)11-0092-09

DOI:10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2022.11.016

## 一、引言

研究生教育作为国民教育系列的顶端,是体现国家综合实力和未来发展潜力的重要支撑力量<sup>[1]</sup>。《关于加快新时代研究生教育发展的意见》强调要“大力推进研究生培养机制改革”,提出“不断提高研究生培养质量”的战略目标,并进一步指出要“加强教师队伍建设,提高教师整体素质”<sup>[2]</sup>。当前,伴随着国家“双一流”战略的深入推进,更多“80后”“90后”青年研究生导师已加入各高校研究生培养的大军中并成为骨干力量。众所周知,导师能力高低决定了研究生培养质量。青年研究生导师一方面具备学术思维开放、精力旺盛、学历高、科研能力较强等显著特点;另一方面,由于青年研究生导师刚刚涉足研究生培养,指导经验和能力尚缺,对优质生源的吸引力不足,加之本身面临的教学科研工作压力大,缺乏团队支持和辅助等问题,从而导致在研究生培养过程中遭遇各种困境,这些都制约了青年研究生导师队伍的发展和建设<sup>[3]</sup>。因此,为了让青年研究生导师尽快成长壮大,培养出一流的高素质研究生,当前需要加强对青年研究生导师队伍的关注和帮扶,亟须在青年研究生导师指导能力及保障机制等方面进行深入研究。

目前,学界围绕导师能力和保障机制等方面展开了持续

研究并取得了一些成果。一方面围绕导师能力的研究主要体现在从素质、胜任力及角色理论的视角对研究生导师能力内涵进行阐述<sup>[4][5]</sup>,从师生个体与高校环境层面探讨导师能力的影响因素<sup>[6][7]</sup>,以及导师能力对研究生培养方面的影响效果等<sup>[8]</sup>;另一方面,围绕导师保障的研究主要聚焦在导师立德树人职责实现<sup>[9][10]</sup>、双导师制度保障机制<sup>[11]</sup>、导师指导评价权保障等方面<sup>[12]</sup>。令人遗憾的是,现有研究针对导师指导能力及其构成,以及导师指导能力保障机制和举措的探索很少,并且面向青年研究生导师群体的研究更是非常稀缺。那么,青年研究生导师的指导能力构成应包括哪些方面?保障青年研究生导师指导能力实现的举措有哪些?有鉴于此,本研究采用质性研究方法提炼青年研究生导师指导能力的构成要素以及保障举措,并进行深入阐释,在回答上述问题的同时,期待为青年研究生导师队伍建设、青年研究生导师指导能力提升和工作热情发挥等提供理论参鉴。

## 二、研究设计

### (一) 研究对象

为了使研究对象和研究问题能够得到更加精准和清晰的认知,本文对青年研究生导师的范围进行界定。根据世界卫生组织对“青年”年龄的划分标准,本研究将研究对象界定为年龄在

收稿日期:2022-02-11

基金项目:西北工业大学学位与研究生教育重点基金项目“双一流高校建设背景下青年导师能力提升路径及对策研究”(编号:2020AG01);西北工业大学教育教学改革研究重点项目“‘三位一体’人才培养模式对本科生科研创新绩效的影响研究”(编号:2021JGZ20)的阶段性研究成果。

作者简介:郑焯,西北工业大学公共政策与管理学院副教授,博士后,硕士研究生导师,研究方向:绩效管理、政府改革创新、科技政策与管理、高等教育评价;吴静静,西北工业大学公共政策与管理学院、高等教育研究所硕士研究生,研究方向:高等教育评价、高校教育管理。

31-40岁、具有研究生指导资格和经历的青年研究生导师。考虑到不同学科、不同院校、不同指导经历的青年研究生导师势必存在认知方面的差异,为了保证研究对象的普适性,特采取了最大差异原则。本文选取了21位来自全国不同高校、不同专业、满足年龄要求青年研究生导师进行深入访谈,以获取重要的

文本资料。研究对象包括男教师16人,女教师5人;硕士研究生导师(以下简称“硕导”)11人,博士研究生导师(以下简称“博导”)10人;文科11人,理工科10人。本研究所选取的21位青年研究生导师的基本信息如表1所示。

## (二) 数据获取

表1 研究对象基本信息

编码	性别	专业	年龄	硕导/博导	指导学生年限	指导学生数量
SY1	女	经济学	35	硕导	3年	3位已毕业;8位尚未毕业
SY2	女	工商管理	32	硕导	2年	3位尚未毕业
SY3	男	航空工程	37	博导	硕导3年,博导1年	1位已毕业,4位尚未毕业
SY4	男	能源与动力	35	博导	硕导8年,博导2年	10位硕士已毕业,17位硕士、2位博士尚未毕业
SY5	男	新闻学	37	硕导	2.5年	2位已毕业,5位尚未毕业
SY6	男	电子信息	41	博导	硕导9年,博导2年	3位已毕业,7位尚未毕业;暂未指导过博士
SY7	男	电子信息	41	博导	硕导9年,博导4年	6位硕士已毕业,12位硕士、3位博士尚未毕业
SY8	男	电子信息	41	博导	硕导11年,博导9年	12位硕士已毕业,4位博士尚未毕业
SY12	男	生命科学	39	博导	博导4年	1位已毕业,5位尚未毕业
SY9	男	电气工程	36	博导	硕导7年,博导2年	4位硕士已毕业,10位硕士、2位博士尚未毕业
SY10	男	电气工程	38	博导	硕导7年,博导2年	2位硕士、3位博士已毕业,8位硕士、2位博士尚未毕业
SY11	男	医学	36	硕导	4年	1位硕士已毕业,3位硕士、1位博士尚未毕业
SY13	男	社会学	35	硕导	3年	3位均未毕业
SY14	男	行政管理	31	硕导	2年	2位均未毕业
SY15	男	公共管理	37	博导	硕导6年,博导3年	2位硕士,3位博士,1位博士后均未毕业
Y1	女	教育技术	40	硕导	4年	3位已毕业,7位尚未毕业
Y2	男	公共管理	32	硕导	3年	3位已毕业,12位尚未毕业
Y3	女	行政管理	40	硕导	6年	4位均未毕业
SF1	男	信息管理	40	硕导	4年	2位已毕业,3位尚未毕业
SF2	男	动能	36	硕导	5年	1位已毕业,8位尚未毕业
SF3	男	工商管理	35	硕导	1.5年	3位均未毕业

本研究的数据来源主要通过线下座谈、微信语音、电话访谈的形式进行。首先,提前与21位青年研究生导师通过微信、电话等形式建立初步联系,提前提供访谈提纲让访谈对象有充分准备;其次,在约定时间后,围绕访谈提纲对21位青年研究生导师进行深度访谈,根据访谈中自然浮现出的相关问题进行追问;最后,在对访谈音频进行整理后,针对印象深刻的、提出不同概念和想法的青年研究生导师进行回访,以期得到更加深入、贴切的回答。

本研究围绕“青年研究生导师指导能力构成及其保障举措”主题,编制了一套包含10个开放性问题的访谈提纲,采用半结构化的访谈形式,每次访谈耗时不少于30分钟,梳理形成文稿八万余字。访谈主要围绕以下内容进行:第一,您认为青年研究生导师的指导能力包含哪些方面;第二,您所在的学校和学院对青年研究生导师指导研究生有哪些保障性的举措;第三,您认为学院和学校可以出台哪些政策/举措来保障您的工作。在得到访谈对象同意的情况下,研究人员对访谈过程进行了全程录音,并遵守研究全过程对受访者的隐私做好保密工作。

## (三) 研究方法

基于研究目的和预期结果的导向,本研究采用质性研究方法对青年研究生导师指导能力构成要素及保障机制进行探索。质性研究是“以研究者本人作为研究工具,在自然情境下采用多种资料收集方法对社会现象进行整体性探究,使

用归纳法分析资料和形成理论,通过与研究对象互动对其行为和意义建构获得解释性的一种活动”<sup>[13]</sup>。这种从数据中产生新的理论注重构建逻辑而非验证逻辑,与本研究工作的目的相吻合,有利于深入剖析青年研究生导师指导能力的构成要素及其保障机制。在数据分析过程中,本研究遵循程序化扎根理论(三级编码)的研究思路对访谈资料进行归纳提炼,最终形成理论模型并加以阐释。特别说明的是,本研究针对21位访谈对象随机抽取了其中3位的访谈资料用于进行后续的饱和度检验。

## 三、数据编码与分析过程

### (一) 开放性编码(一级编码)

开放性编码(open coding)是一个不断精练、缩减的过程,将最初范围比较宽泛的数据资料进行揉碎、重新整合,一步步操作,直到编码处于饱和状态,这个过程类似漏斗,目的是为了将语料概念化并发现范畴<sup>[14][15]</sup>。本研究通过对21位研究对象的原始数据不断比较和归纳,提炼出最具有相关性的原始语句逐句予以编码,在此基础上将原始语句形成初始概念。经过反复的对比、整合和精练,共提炼出56个初始概念,如表1所示。比如,对SY8教师的原始访谈语句(语句编号:SY8-1),“首先是学术上的能力,要把控住我们研究的前沿方向,把个人研究和国家需求结合”提炼出的初始概念为“把控学术前沿方向”。

表2 开放式编码形成的初始概念(部分列举)

	原始代表性语句	初始概念
导师指导能力开放性编码结果	SY1: 导师指导能力主要就是科研上的能力、自身的学术科研水平。	科研能力
	SY3: 导师要把团队管理好 组内人员多 如何分配任务、如何协调关系 都需要具备一个好的管理能力。	管理科研团队
	SF1: 培养学生的组织能力、领导能力、执行能力、分析能力 再到最后实施能力。	培养学生综合素质
	SY8: 要把控住我们研究的前沿方向 ,也就是说科研问题、选题方面 继续下去有没有前进的空间。	把控学术前沿方向
	SY10: 导师应该能够通过讨论、学习 理解最新的技术 ,保证你对这个行业或者技术的认知在国内来说是比较前沿的。	掌握该领域前沿技术
	SY3: 好的导师也是一个好的心理学家 我们还是要时刻关注学生的心理状态、生活状况。	关注学生生活和心理
	SY7: 导师面临着科研、教学、行政方面面对时间的挤压 ,所以如何分配好时间和精力很重要。	管理时间和精力
	SY6: 一进校就会给他们做一些未来的规划 ,让学生在硕士阶段要达到一定的科研能力的要求	对研究生培养有规划
	SY11: 研究生培养过程中也要求有成果发表 整个研究生期间对科研能力的培养至关重要。	培养学生科研素养
	SY4: 会和学生讨论课题 ,还有一对一地指导他们改论文、论文摘要、开题、中期报告这些的。	指导学生论文
	Y3: 在研究生培养的过程中 ,应该注重与研究生沟通的能力。	沟通能力
	SY4: 学术氛围很重要 ,大师兄有类似于“传宗接代”的作用 ,慢慢地会形成一个氛围。	营造学术氛围
	SY15: 从比较狭义的层面上讲 ,就是导师对学生的这种学术指导能力 ,包括手把手地给研究生提供学术指导 ,这个是比较关键的。	学术指导
	SY5: 碰到内心对选题比较纠结的学生 ,作为导师就要给他一个明确的选题建议。	明确研究方向
	SY14: 首先是立德树人 怎么去培养他的价值观 怎样让他做一个比较正直、品质比较好的人。	引导学生树立正确的“三观”
	SY6: 对学生学术道德的培养像有些必须要掌握的 ,比如不能抄袭或者是造假这些比较严重的情节。	学术道德的培养
	SY9: 一方面可能是思想品德方面的 ,包括思想政治教育还有各方面性格品德的教育。	培养学生品德和人格
	SY9: 还会指导跟他们的同学之间这种交际交往的能力 对今后的发展是有帮助的。	培养学生交际能力
	SY8: 还要指导他们团队之间协作的能力 ,也会引导大家互相配合协作。	引导学生相互配合
	SY10: 需要根据每个人不同的特长、需求和未来发展的规划 ,做一些差异化的培养。	因人而异进行培养
	Y3: 导师指导能力包括创新能力的培养;要明确研究生的个人能力 ,识别并培养他的创新能力。	培养学生创新意识
	SF3: 学生们汇报学习心得 ,能够锻炼他们的逻辑思维能力和书面语言的表达。	培养学生逻辑和表达能力
	Y3: 要明确研究生的个人能力 ,识别并培养他的创新意识。	培养学生创新意识
	SF1: 自己有科研能力养成的微信群 ,我把学生都拉到这个群里 ,让他们了解一下全国高校教师的科研和生活 ,也可以和这些导师多一些学术上的交流。	搭建学术平台
	SF3: 通过学生向我汇报学习心得 ,能够锻炼他们的逻辑思维能力和书面语言的表达。	培养学生逻辑和表达能力
	SF1: 学生应该是自己管理自己的主要领导人 ,我现在不需要领导能力 ,现在培养他成为他自己的小导师。	培养学生自我指导的能力
Y2: 涉及导师个人魅力的问题 ,包括导师的品格、风格以及导师性格的问题 ,比如善于沟通、共情性强这些。	个人魅力	
SY2: 目前 ,我们小组常规性的学习及工作进度用每周总结、月度汇报督促 ,一些特殊性工作 ,导师带领研究生一起做。	指导学生认真、负责	
Y1: 像为人处世、做人做事的起码原则 ,我觉得导师要管的。	指导学生为人处世	
导师指导能力保障举措开放性编码结果	SY4: 目前给现在新晋的青年教师“六配套” ,像办公室、实验室尽量给安排。	保障办公条件
	SY13: 院系会给每个学生会配一个工位 ,也算是一种支持。	提供学生工位
	SY13: 希望学院可以减少学生课程和研究以外的活动 ,让学生把时间和精力多花在科研上。	减少学生非科研活动
	Y3: 希望学院可以有政策考核的引导 ,加大科研在学生评奖评优上的比重 ,从而调动学生的科研积极性。	政策调动学生科研积极性
	SY2: 希望可以提供一些平台 ,邀请好的导师分享自己带学生的经验。	提供经验分享平台
	SF2: 希望学校可以在科研平台的提供方面加大支持力度。	提供科研平台
	SY14: 希望学院加强内部合作的机制 ,可以提供一个平台供学生和教师双向选择进行助研工作。	提供助研平台
	SY3: 学校有经费支持 ,针对研究生导师报那种培训的课 ,然后支持研究生参加竞赛、项目 ,导师指导也会有一定的经费支持。	科研项目资金
	SY6: 目前 ,学校针对新晋教师都有培训 ,如果成为硕士研究生导师或者博士研究生导师都有相应的培训。	定期培训
	SY10: 每年教研室会有不定期的一些专题讲座。	专题讲座
	SY8: 会有“老带新”的现象 ,团队中的带头人或者资历比较老的教师、专家 ,可以引导年轻导师快速参与到指导工作。	创造“老带新”的条件
	SY4: 希望有沙龙 ,会请知名教授、最近评优青的教师 ,还有带学生带得好的教师给青年导师传授经验 ,让不同的导师进行交流。	举办经验交流沙龙
	SY9: 目前存在博士研究生导师多、学生名额少的问题 ,对新晋导师不是很友好。	保障招生名额
	SY5: 现在很多研究生的心理层面是需要更多关怀的 ,研究生院在心理辅导这方面一定要加强师资力量。	加强心理辅导的师资力量
	SY7: 有些导师研究方向比较饱满的话 ,他的生源其实是不够的。	增加生源
SY11: 希望学校在政策变动上不要调整得太频繁。	减少政策变动	
SF1: 学校可能是由于考核制的原因 ,政策不停地在调整 ,改革后的制度不合理 ,打乱导师的科研生产计划 ,趋于急功近利 ,导致科研工作呈现渐滑式。	考核制度	
SY12: 针对“所有的责任都是导师的责任”这个问题 ,希望学校能够明确所有研究生的私人问题和研究生导师指导是没有任何关系的。	明确导师职责	

SY15: 希望通过制度的改善,真正让学生和导师都有自由度,比如导师可以自由选择,不合适他就可以不指导。	给予导师自由度
SY2: 青年导师在学校和学院内没有话语权,很多东西没有办法推动。	青年导师缺少话语权
SY15: 学生的话,不是非得强调这个教师只能带一个人,让学生可能有更多选择的自由度。	增加学生选择权

## (二) 主轴编码(二级编码)

主轴编码(axial coding)是在开放性编码的基础上,分辨出主范畴和副范畴,对各范畴进行分析后发现和建立它们之间的关系,帮助后期建构基本的理论框架<sup>[16]</sup>。在进行二级编码时,不断总结和归并56个初始概念,最终得到了23个副

范畴以及10个主范畴(包括导师指导能力的5个主范畴和导师指导能力保障举措的5个主范畴)。表3是主轴编码所参考的材料来源和参考节点数,以及最终形成的主范畴和副范畴等信息。

表3 主轴编码形成的各级范畴信息

	初始概念列举	材料来源数	参考节点数	副范畴	主范畴
导师指导能力主轴编码结果	把控学术前沿方向	5	13	前沿把握	学术科研能力
	掌握该领域前沿技术	3	9		
	科研能力	17	53	专业能力	
	学术指导	13	41		
	培养学生科研素养	7	24	科研能力培养	学生培养能力
	培养学生创新意识	2	4		
	指导学生论文	4	10	协作能力培养	
	引导学生相互配合	4	9		
	因人而异进行培养	3	7	个人能力培养	
	培养学生逻辑和表达能力	1	3		
	培养学生自我指导的能力	1	4		
	管理科研团队	8	18		统筹规划能力
	管理时间和精力	1	3		
	对研究生培养有规划	5	13		
	营造学术氛围	3	5	平台搭建能力	
	知识管理的能力	2	6	管理沟通能力	
	沟通能力	6	12	教学态度	师德修养
	不断提升自我	2	6		
	指导学生认真、负责	2	5		
	个人魅力	1	3	个人魅力	立德树人
引导学生树立正确的“三观”	6	15	引领学生		
指导学生为人处世	4	12			
培养学生品德和人格	5	16	品德人格		
学术道德的培养	4	17			
导师指导能力保障举措主轴编码结果	保障办公条件	2	5	硬件设备保障	科研条件保障
	提供学生工位	1	3	资金时间保障	
	减少学生非科研的活动	1	3		
	科研项目资金	7	19	提供助研平台	
	提供助研平台	3	9		专题讲座
	专题讲座	7	24	定期培训	
	定期培训	8	30		心理辅导保障
	加强心理辅导的师资力量	1	2	科研经验传授	
	提供经验分享平台	7	23		
	举办经验交流沙龙	5	13		
	创造“老带新”的条件	2	5		科研积极性保障
	降低学生小论文发表的要求	1	2		
	调动学生科研积极性	2	5	激励机制出台	激励措施保障
	奖励、评选等政策	6	20		
	减少政策变动	2	5	保障制度合理	制度保障
	考核制度	4	11		
	保障招生名额	5	19	保障生源稳定	
	增加生源	2	7		
	明确导师职责	4	21	保障导师权利	师生职权保障
	给予导师自由度	2	7		
青年导师缺少话语权	1	3			
增加学生选择权	1	3			

(三) 选择性编码(三级编码)

选择性编码(selective coding)是从主范畴和副范畴中开发出“核心范畴”,即对主轴编码进行更进一步的凝练和统合。与其他范畴相比,核心范畴具有较强的统领性,能够在—个较为宽泛的理论范围内将大部分研究结果都囊括进去[17]。本研究在前两级编码的基础上,通过反复比对和多次分析,结果提炼出本研究的核心范畴为“青年研究生导师指导能力构成及其保障举措”。本研究的主范畴之间的关系如图1所示。

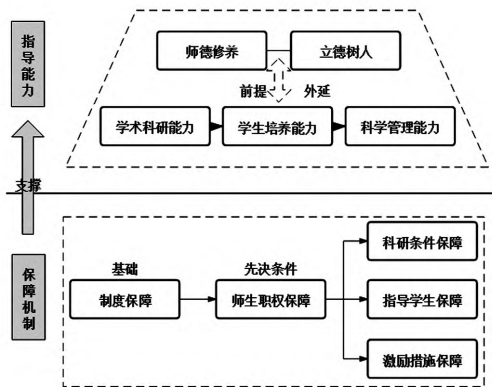


图1 主范畴之间的逻辑关系

(四) 模型构建

本研究围绕“青年研究生导师指导能力构成及其保障举措”这一主线,最终构建出理论模型(如图2所示)。图2的结果表明,当前青年研究生导师指导能力构成主要包括五个方面,即师德修养、立德树人、学术科研能力、学生培养能力以及科学管理能力,其中,师德修养和立德树人是青年研究生导师所应具备的基本道德素养,在研究生培养过程中发挥重要作用,也是决定其他方面能力发挥的重要前提。而学术科研、学生培养以及科学管理等能力是作为青年研究生导师长期发展所应具备的看家本领,也是实现研究生培养中全过

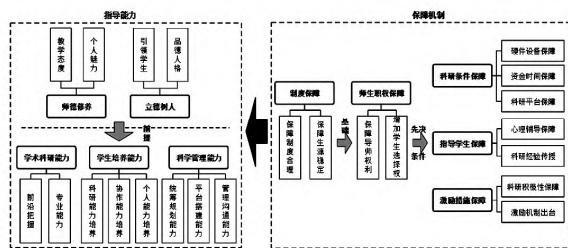


图2 青年研究生导师指导能力构成及其保障举措的模型构建

程育人和全方位育人的重要能力保障,三者缺一不可。此外,为了充分保障青年研究生导师指导能力的正常发挥以及指导过程的顺畅运行,需要强化五个方面的措施保障。良好制度设计是青年研究生导师和研究生基本职权实现的重要基础,制度保障强调制度合理性以及生源的稳定性,这为青年研究生导师顺利指导研究生起到重要的基础保障性作用。

师生职权保障包括保障青年研究生导师权利和增加研究生选择权两个主要方面,这既体现了职权保障的以人为本特色,也成为青年研究生导师指导研究生过程中的科研条件保障、指导学生保障以及激励措施保障等各项举措实现的先决条件,只有在满足师生基本职权基础上,后续才应该考虑其他重要的保障基础和条件。总之,现有的五项保障举措从根本上起到了促进青年研究生导师各项能力发挥的关键作用。

(五) 理论饱和度检验

理论饱和(theoretical saturation)是判断抽样是否需要继续进行的重要标准。理论饱和度检验指当新增加的样本数据不再能发展出新的概念和范畴,也无法产生新的理论见解,就说明理论处于饱和状态[18][19]。本研究对预留的3名研究对象的访谈记录进行饱和度检验,并未产生新的概念和范畴,并且每个主范畴内部也未形成新的概念和关系,研究结果符合目前构建的理论模型。因此可以认为本研究形成的青年研究生导师指导能力及其保障举措的各级范畴编码均已达到饱和状态。

(六) 模型阐释

在图2构建的青年研究生导师指导能力构成及其保障举措模型的基础上,本研究将结合访谈原句内容对模型中的各项要素展开详细论述。

1. 师德修养和立德树人是青年研究生导师指导能力的重要前提

师德修养包含导师的教学态度和个人魅力,立德树人包含导师引领学生前进、对学生品德人格的培养,成为导师指导能力有效发挥的重要前提。一方面,从导师师德修养的角度来看,SF1教师认为“我得不断学习各种研究方法,学会了再教给他们,如果我都抱着得过且过的态度,那肯定没办法指导好学生”,指出对学生的指导要建立在科学、严谨的态度上;而Y2教师认为“导师个人魅力,包括导师的品格、风格以及导师性格,比如善于沟通、共情性强,这些东西非常重要,甚至直接影响对学生后续的指导”,肯定了导师的个人魅力是指导过程中的重要作用。另一方面,从导师立德树人的角度来看,引领学生拥有正确的“三观”,是立德树人的有效途径,SY12教师认为“导师存在立德树人的要求,因为现在都是导师责任制,得弄清楚要培养怎么样的学生,要怎么样培养自己的学生,因此你要在潜移默化中注意对他‘三观’的指导”。还有导师对学生的学术道德规范作出了明确要求,如SY8教师提出“关于学术上基本的底线,会跟学生反复强调,比如说不能抄袭啊,数据不能造假,这些都是最基础的”,SY13教师持有“对学生的品德和人格方面的培养,会不断穿插在平时指导中”的观点。

2. 学术科研能力、学生培养能力以及科学管理能力是青年研究生导师指导能力的重要组成部分

具体而言,首先,学术科研能力包括前沿把握和专业能力。前沿把握涵盖了导师对于“学术前沿的把控能力,包括对学术研究的积累”(SY3教师)以及“对该领域前沿技术的把控能力”(SY6教师);专业能力包括导师的科研能力、学术指导能力和能否明确研究方向的能力,是“导师业务上的能力”(SY10教师)。这两个方面都直接体现导师的学术科研能力,因此有导师提出“你自己本身的能力越高,你指导的学生,至少你给他的一个天花板就越高”(SF2教师)的观点。其次,学生培养能力是指科研能力培养、协作能力培养、个人能力培养,均是导师对学生培养过程中体现的具体能力。因此,SY11教师不断提出“整个研究生期间对科研能力的培养至关重要”,强调对学生科研能力培养的重要性;同时,对学生个人能力培养也是导师非常看重的环节,包括“培养学生逻辑和表达能力、培养学生自我指导的能力、提升学生抗压能力”(SF1教师)等能力的培养。最后,科学管理能力涉及导师统筹规划能力、平台搭建能力以及管理沟通能力。不少导师提出“青年研究生导师由于面临着科研、教学、行政方面面对时间的挤压,所以如何分配好时间和精力很重要”(Y3教师、SY4教师、SY6教师)这样的观点,这也反映了统筹规划能力在导师指导过程中的重要地位。平台搭建能力是指导师为学生搭建学术平台,为学生科研营造良好的学术氛围的能力,Y2教师认为“团队氛围如果比较好的话,能够使我们的指导工作更加顺畅地开展”。也有导师十分重视沟通能力,认为对待不同个性的学生要采取不同的沟通方式,“有些比较外向的同学经常就是主动找我,而对于内向的同学需要我这边多一些主动,并且要注意沟通方式方法”(SY8教师)。除了沟通方式以外,沟通渠道的畅通还能“实现师生之间的良好沟通”(Y1教师),这是非常重要的。

3. 制度保障是青年研究生导师指导能力发挥中其他各项保障举措的基础

具体来说,制度保障包含保障制度合理和保障生源稳定两个方面。保障制度合理是指导师希望学校和学院能够减少政策上的变动,同时加强考核制度的合理性。例如,许多导师均反映了类似于“目前学校和学院对于青年导师指导研究生方面完全没有任何支持性的举措”(SY1教师、SY5教师、Y1教师)的问题,SF1教师反映了“学校改革后的制度不合理,打乱了导师的科研生产计划,趋于急功近利,导致科研工作呈现‘渐滑式’”的现象出现。保障生源稳定是指学校和学院能够保障每年的招生名额以及增加学校弱势学科的生源,从而更好地发挥导师的指导作用。例如,SY6教师所在的学科不是热门专业,“希望学校可以出台相关政策来支持我能够多招生”,没有研究生,导师的指导能力也无从体现。因此,制度保障是其他各项保障举措的基础,只有保障了制度设计的合理性和稳定性,才能为导师指导能力的发挥奠定

制度基础。

4. 师生职权保障是在制度保障合理的基础上才能得以进行的,同时又成为青年研究生导师指导能力发挥中后续三项保障举措的先决条件

这其中包括保障导师权利和增加学生选择权两个方面。一方面,保障导师权利既涉及明确导师的职责,如SY12教师提出“针对‘所有的责任都是导师的责任’这个问题,希望学校能够明确所有研究生的私人问题和研究生导师指导是没有任何关系的”的观点。同时还要让青年研究生导师拥有学生指导方面的话语权,“比起资深导师,没有话语权,青年研究生导师很多东西很难开展”(SF1教师)。另一方面,增加学生选择权是指在研究生培养过程中双方自由选择的权利,即当学生对导师的指导不适应或导师对学生不满意时,“不是非得强调这个教师必须带这个学生”(SY15教师)。青年研究生导师们反映出目前这种现象普遍发生,希望能通过措施“给予师生一定的自由度进行调换,以得到更好的匹配度”(Y3教师,“师生关系默契了,比你再大的办公室、给你分再多的学生更有意义”(SY10教师)。综上所述,制度保障能够促进师生各项职权的实现,师生职权保障也明显优于其他各类保障举措。

5. 科研条件保障、指导学生保障以及激励措施保障是在青年研究生导师指导能力发挥中,除了制度保障和师生职权保障以外的三类重要保障举措

根据访谈材料统计,一共有231个参考点涉及科研条件保障,123个参考点涉及指导学生保障,33个参考点涉及激励措施保障。

第一,科研条件保障涵盖了硬件设备保障、资金时间保障和科研平台保障。通过硬件设备保障,能够保障青年研究生导师的办公条件和为学生提供科研工位,能够让学生“以团队为单位进行小组学习,效果会更好”(Y1教师)。资金时间保障既有对青年研究生导师科研项目资金和时间的保障,也要保障学生科研时间。SY3教师反映“学院和学校的经费支持太少了”。同时日常由于行政、教学、科研等方面对时间的挤压,导致青年研究生导师“对学生的指导时间被迫降低”(SY12教师)。而SY13教师表示,“希望学院可以减少课程和研究以外的一些活动,让学生把时间和精力多花在科研上”。科研平台保障主要涉及学校、学院为导师提供科研、助研平台。SY14教师表示“由于很多时候课题任务重,自己的学生已经有项目在进行了,同时他自己还有学业任务,无法再胜任更多的工作。”针对这种情况,SY14教师希望学院加强内部合作机制,可以提供一个平台供研究生和青年研究生导师双向选择开展助研工作。此外,对青年研究生导师来说,专题讲座、定期培训是快速提升指导能力的最有效的途径之一。有青年研究生导师反映“做法效果一般,因为每个

学科存在差异性”(SY13 教师)或者是“这些做法都靠各个导师自己去领悟和摸索”(Y1 教师)。

第二,指导学生保障包括心理辅导保障和科研经验传授。鉴于目前研究生压力日益增大的情况,研究生的心理层面是需要更多关怀的,SY5 教师表示“研究生院在心理辅导这方面一定要加强师资力量”,这也是保障青年研究生导师指导顺利开展的重要因素之一。而科研经验传授能够更有效地提升青年研究生导师的指导能力。SY8 教师表示,目前学院“有‘老带新’的传统,可以引导青年研究生导师快速参与到指导工作,帮助还是挺大的”。而 Y1 教师则希望“学校或者专业学科内开设一些沙龙,让不同的导师之间进行交流,特别是赋予资深导师‘传帮带’的工作,分享带学生的经验、怎么指导团队等等”。

第三,激励措施保障包括科研积极性保障和激励机制出台。作为研究生而言,科研积极性和主观能动性对推动导师指导工作的顺利开展,其重要性不言而喻。有导师认为,“学生愿意科研是好事情,但如果有硬性规定,他们会有抵触心理”(SF3 教师)。而 Y3 教师则提出意见,“希望学院可以有政策考核的引导,加大科研成果在学生评奖评优上的比重,从而调动学生的科研积极性”。而作为导师来说,科研积极性是保障其指导能力能否有效发挥的重要前提,“导师自身热爱科研工作才能积极主动去指导研究生”(Y2 教师)。因此,出台激励机制,通过学校和学院出台各类奖励、评优等政策,可以充分调动青年研究生导师科研积极性,“通过奖励评选等政策树立典型榜样,或者通过类似于‘戴帽子’的计划,可以发挥导师指导的主观能动性”(SY8 教师)。

四、进一步探讨:比较视角下的青年导师认知差异

### 1. 基于导师类别的比较

图3的结果表明,根据研究编码结果及参考节点数统计,在青年研究生导师指导能力方面,博导强调最多的分别是学术科研能力、学生培养能力和科学管理能力,硕导在师德修养方面比博导更关注一些,而对于导师立德树人方面,硕导和博导都同样关注。另外,在青年研究生导师指导能力保障举措方面,博导更看重科研条件保障和指导学生保障等举措,而硕导更关注制度保障和激励措施保障等方面;在师生职权保障方面,博导和硕导关注程度差异不大。这也体现出硕导更加重视制度、激励等要素在人才培养过程中的影响,而博导更看重科研条件等硬件要素,这对科研成果产出具有非常重要的影响。

### 2. 基于学科类别的比较

图4的结果表明,根据研究编码结果及参考节点数统计,在青年研究生导师指导能力方面,不论是文科类导师还

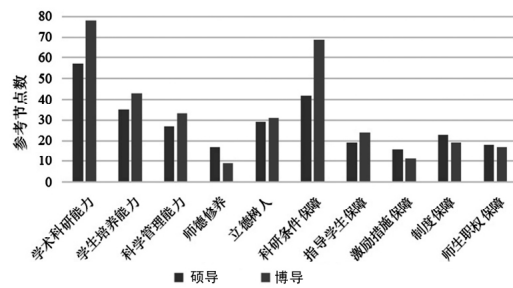


图3 硕导和博导的认知结果比较

是理工类导师,大家都一致认同立德树人的重要作用,相比之下,理工类导师更关注学术科研、学生培养和科学管理等能力,文科类导师则更看重师德修养能力。在青年研究生导师指导能力保障举措方面,文科类和理工类导师一致认为科研条件保障的重要性。此外,文科类导师更看重激励措施保障和师生职权保障,而理工类导师更看重指导学生保障和制度保障等。这也体现了不同学科导师在指导能力保障举措认知方面存在一些明显差异。

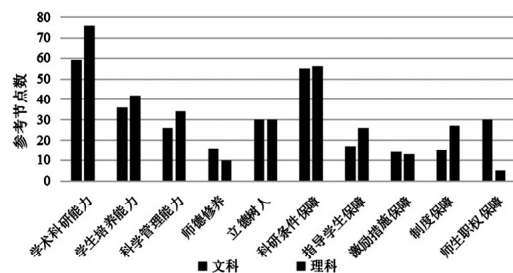


图4 不同学科下的认知结果比较

### 3. 基于指导年限的比较

根据表1的21位访谈对象,计算得出青年研究生导师平均指导年限为5年,根据研究编码结果及参考节点数统计,可以看出(如图5所示)指导年限在5年以上的导师相对重视学术科研能力,更加关注指导学生保障等,而指导年限在5年以下的导师相对重视科学管理能力、学生管理能力,更加关注科研条件保障、制度保障以及师生职权保障等举措。此外,结合访谈发现,不论指导年限长短,青年研究生导师都对学生培养能力、师德修养和立德树人能力给予高度的重视,也更希望学校及学院能够通过政策调动导师和学生的科研积极性,同时出台相应的激励措施。

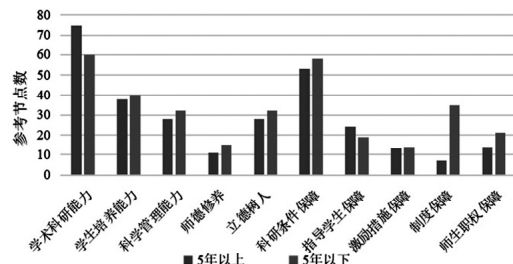


图5 不同指导年限下的认知结果比较

## 五、结论与讨论

本研究主要采用质性研究方法,通过对来自国内不同高校、不同专业的21位青年研究生导师的原始访谈文本进行三级编码分析,得出的主要结论包括:首先,围绕“青年研究生导师指导能力构成及其保障举措”这一主线,构建了理论模型,该模型共包括56个初始概念、23个副范畴以及10个主范畴,模型能够全面反映当前青年研究生导师指导能力及其保障举措所包含的各项要素。其次,结合访谈原始语句内容,对模型的内部架构进行了详细阐释,即:师德修养和立德树人是青年研究生导师指导能力的重要前提;科学管理能力、学术科研能力以及学生培养能力是青年研究生导师指导能力的重要组成部分;制度保障是青年研究生导师指导能力发挥中其他各项保障举措的基础;师生职权保障成为青年研究生导师指导能力发挥中其他各项保障举措的先决条件;科研条件保障、指导学生保障以及激励措施保障也是青年研究生导师指导能力发挥中的三类重要保障举措。最后,不同类别、不同学科以及不同指导年限的青年研究生导师对导师指导能力及保障举措认知方面存在一些差异,但是在立德树人、学生培养能力、科学管理能力、激励措施保障等主范畴的认知差异不大。

本研究的理论贡献在于通过规范的三级编码分析,从当前青年研究生导师的需求和认知出发,开拓性地提炼了青年研究生导师指导能力构成的五个要素以及保障青年研究生导师指导能力实现的五项举措,在此基础上构建了理论模型。该模型揭示了青年研究生导师指导能力和保障举措并不是单一的,而是一套“组合拳”,弥补了现有研究针对青年研究生导师指导能力构成及保障机制探索方面的空白,在丰富青年研究生导师指导能力及保障举措的理论研究成果的同时,也为实践中如何提升青年研究生导师指导能力等指明了具体方向。

本研究的发现对培育青年研究生导师队伍建设方面的实践启示在于:首先,积极推动青年研究生导师指导能力结构体系建设,全方位选拔和聘任青年导师。本文研究结果表明了青年研究生导师的指导能力包括师德修养、立德树人、学术科研、学生培养和科学管理等五个维度构成的一套结构体系,任何维度缺一不可。国内诸多高校普遍存在“好的研究者可以做导师”这样的错误认识,虽然扎实的学术功底和出色的科研业绩表现是成为好导师的必要条件,但是在研究生指导过程中,师德师风、立德树人和团队管理等对研究生培养的影响意义极大,而这方面的能力评价目前恰好是缺乏的以及重视不够的,从而导致导师容易陷入指导困惑和角色认知误区<sup>[20]</sup>。因此,当前在培育和选拔研究生导师队伍,尤其是面向青年研究生导师的时候,应该全面评估和考核青年

研究生导师的各项综合能力,突出导师作为指导者的育人角色,并且在选拔和聘任之后,要定期展开各类专业技能培训,积极推动青年研究生导师指导能力的提升和各项业务素养的提高。其次,建立青年研究生导师指导能力保障举措“工具箱”,重视对青年研究生导师的日常帮扶。当前国内大多数高校并未建立提高导师指导能力和综合素质的有效保障渠道<sup>[21]</sup>,青年研究生导师更是不言而喻。现实缺乏对青年研究生导师指导能力和指导过程中的各项保障措施,自然会诱发青年研究生导师在指导过程中遭遇各种困境。本研究发现了青年研究生导师指导能力的保障举措包括科研条件、指导学生、激励措施、制度及师生职权等五个方面,这些内容都是当前不同学科专业的青年研究生导师所广泛关注的。因此,在青年研究生导师成长培育过程中,全方位建立保障导师指导能力实现的举措“工具箱”,充分考虑青年研究生导师的日常需求,有效发挥各类保障举措在青年研究生导师指导研究生过程中的积极作用,促进青年研究生导师快速发展。最后,出台差异化的实施方案,满足不同类型青年研究生导师指导能力提升和保障举措实现方面的需求。本研究发现了不同类别、不同学科以及不同指导年限的青年研究生导师对指导能力及保障举措认知方面存在一些差异,比如博导更关注学术科研能力和科研条件保障,文科类导师更关注师德修养和师生职权保障,指导年限较长的导师更关注学术科研能力和指导学生保障等。这就启发各高校及培养单位:青年研究生导师指导能力提升和保障举措实施方案应充分考虑现实中导师类别的差异性,精准帮扶和施策,避免实施方案的“一刀切”,在满足不同类型导师共性需求的基础上,尽量体现不同学科、不同导师类别等之间的差异性,让更多青年研究生导师能够受益。

尽管本研究具有一定的理论意义和实践价值,但仍然存在一些不足。一方面,本文的研究对象是青年研究生导师,而并未针对青年研究生导师和一般意义上的研究生导师进行区别比较,这可能使得研究发现不能突显青年研究生导师的“青年”特征;另一方面,本文主要是采用质性研究方法提炼了青年研究生导师指导能力及保障举措的核心要素,而缺乏利用调查数据验证不同类型保障举措与不同类型导师指导能力之间的影响关系,这也是未来研究需要补充完善的。

## 参考文献:

- [1] 习近平对研究生教育工作作出重要指示 [EB/OL]. [http://www.gov.cn/xinwen/2020-07/29/content\\_5531011.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2020-07/29/content_5531011.htm), 2021-07-15.
- [2] 教育部.《关于加快新时代研究生教育发展的意见》发布 [EB/OL]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/s5147/202101/t20210118\\_510204.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5147/202101/t20210118_510204.html), 2021-07-22.
- [3] 黄华国. 青年硕士生导师的角色转换和研究生培养 [J].



- 学位与研究生教育 2013(4):4-6.
- [4]赵馥洁. 谈研究生导师的素质[J]. 学位与研究生教育, 2008(2):4-7.
- [5]李露,吕催芳,黄学. 基于胜任力模型的研究生导师队伍管理模型研究[J]. 学位与研究生教育 2010(7):13-17.
- [6]李继兵,李芳红. 中美硕士研究生导师制比较分析[J]. 黑龙江高教研究 2014(2):43-46.
- [7]付梦芸. 研究生导师压力现状及其影响因素分析——基于我国研究生院高校的实证研究[J]. 复旦教育论坛, 2015(3):34-40.
- [8]魏钧,李森森. 导师网络研究综述[J]. 外国经济与管理 2013(2):63-70.
- [9]程华东,曹媛媛. 场域视角下研究生导师立德树人职责落实机制构建[J]. 研究生教育研究 2021(4):10-16.
- [10]刘晓喆. 研究生导师立德树人职责何以“全面落实”[J]. 学位与研究生教育 2019(6):6-12.
- [11]孙宏哲. 民族地区高校专业学位硕士研究生双导师制的保障机制探析[J]. 黑龙江民族丛刊 2018(6):165-169.
- [12]凌云志. 高校青年研究生导师指导评价权受限与保障研究[J]. 学位与研究生教育 2016(9):46-49.
- [13][18]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 2000:12,12.
- [14]Strauss A, Corbin J. Grounded theory methodology: An overview [C]// Norman K D, Lincoln Y S. Handbook of Qualitative Research. London: Sage, 1994.
- [15]Vernon P E. The structure of human abilities (psychology revivals) [M]. Routledge, 2014.
- [16]Spearman C. General intelligence, objectively determined and measured. [J]. The American Journal of Psychology, 1904(2):201-292.
- [17][19]郑焯,吴建南. 政府支持行为何以促进中小企业创新绩效? ——一项基于扎根理论的多案例研究[J]. 科学与科学技术管理, 2017(10):41-54.
- [20]包水梅,杨冰冰. 研究生导师应该具备怎样的指导能力[J]. 高等工程教育研究 2021(1):108-114,121.
- [21]李海生. 我国研究生院高校导师队伍现状及思考[J]. 学位与研究生教育 2015(9):14-19.

## Exploration of the Composition of Young Graduate Tutors' Guidance Abilities and Its Guarantee Measures

ZHENG Ye, WU Jing-jing

(Northwestern Polytechnical University, Xi'an 710072, China)

**Abstract:** At present, young graduate tutors have gradually become the backbone of postgraduate education, however, there is little research on the guidance abilities and its guarantee measures. This research adopts a qualitative research method, through the three-level coding analysis of the interview data of 21 young graduate tutors in domestic universities, the theoretical model of young graduate tutors' guidance ability and its guarantee measures is constructed. This model includes 10 main categories, 23 sub-categories and 56 initial concepts, which can fully reflect the various elements contained in the current young graduate tutors' guidance ability and guarantee measures. Combined with the content of the original sentences in the interview, the internal elements of the model are further explained in detail, and based on the perspectives of tutor category, subject category and guidance period, a comparative analysis is made on the cognitive differences of young graduate tutors, and finally policy implications are put forward. This research not only enriches the theoretical research on the guidance ability and guarantee measures of young tutors, but also points out the specific direction for how to improve the guidance ability of young tutors and cultivate the team of young graduate tutors in practice.

**Key words:** Young graduate tutors; Guidance ability; Guarantee measures; Qualitative study