

文章编号: 2095-1663(2024)01-0056-09 DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2024.01.08

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

何家琪¹, 罗允艺², 汪霞¹

(1. 南京大学教育研究院, 南京 210023; 2. 陕西师范大学教育学部, 西安 710062)

摘要:基于互动仪式链理论,采用质性研究方法对20名人文社科类硕博研究生进行访谈后发现,师门互动对科研能力的影响,始于对学术真切的追求与关注,合于师门成员的情感共享与维系。师门中的成员圈层身份及其之间是否有共同情感在很大程度上成了不同类型师门互动能否成功的重要因素。为形成“卓越者孕育卓越者”的理想师门互动,应重视导师指导能力培养,鼓励研究生同辈高效互动;重视师门文化建设,激发成员情感认同;建设良好师门互动生态,促进边缘群体向中心流动。

关键词:师门互动;科研能力;互动仪式链;研究生

中图分类号: G643

文献标识码: A

一、研究缘起

当今,加速发展的社会造就了“提升逻辑”^[1],一种异化的力量推动着人类以“量”为基准追求提升,高密度的人口聚集以及资源的紧缺使整个社会陷入了强竞争的格局。研究生也因此被迫落入囚徒效应,竞争和合作无法调和导致了研究生群体出现巨大的科研压力,从而影响科研能力的提升^[2-3]。

自古以来,便有“不入师门,无经传之教。”以导师为核心的师门是学子们学习知识、提升自我能力的神圣场域。师门作为研究生开启学术研究生涯的第一个非正式“学术社区”^[4],其基于师门内学术共同体的互动,以言传身教和个人接触从一者传递到另一者,促进了科研能力的提升,使科研能力成为有传染力的存在^[5]。师门组织结构中形成的类家庭纽带关系也通过情感连结和专门符号将师门内部成员形成紧密联结,在强竞争环境下作为压力和焦虑的

“舒缓剂”。但是随着教育取向的学术化和功利化,师门内部关系也发生了不同程度的异化,例如师生关系呈现功利性的特征,甚至产生一种“虚假关心”^[6];研究生科研陷入同辈合作难等困境^[7]。功利性的交往阻碍师门内部形成亲密的关心关系,导致师门内部成员关系日趋冷淡。

已有研究证明学术互动能够有效提升研究生科研能力,但大多数研究主要关注点在师生互动^[8-10]、同辈互动^[11-13]和组会互动^[14-15]上,而师门互动作为一种微观场景上的互动仪式,其不同类型如何影响研究生发展往往被研究者所忽略。因此,本研究在互动仪式链理论的指导下,探讨不同类型的师门互动对研究生科研能力的影响,以期寻求助力研究生科研能力发展的最佳师门互动生成机制。

二、研究设计

为了深描师门互动在个体意义和过程逻辑上如

收稿日期: 2023-07-19

作者简介: 何家琪(1997—),女,四川成都人,南京大学教育研究院博士研究生。

罗允艺(1997—),女,江苏镇江人,陕西师范大学教育学部硕士研究生。

汪霞(1963—),女,江苏盐城人,南京大学教育研究院教授,课程与教学研究所所长,博士生导师。

基金项目: 江苏省教育厅 2022 年重大委托课题“江苏省研究生教育发展评价研究”(JGZD17_002)

何影响研究生的科研能力,本研究基于互动仪式链理论,采用深度访谈的方法获取分析资料,以质性研究方法对资料进行分析。研究主要采用了目的性抽样、方便抽样和滚雪球抽样,选取了20名人文社科类硕、博士研究生作为访谈对象。本研究选择综合考虑年级、性别、院校类型、学科门类和师门团队特征等情况,力求研究结果在理论上达到饱和。在访谈对象中,硕士与博士研究生分别为8人(匿名编号M1-M8)、12人(匿名编号D1-D12),男女人数接近,学段覆盖硕士一年级到博士四年级。其中,有8人来自一流大学建设高校、8人来自一流学科建设高校、4人来自其他高校,所属学科涵盖了文学、历史学、哲学、法学、经济学、管理学、教育学七个学科门类。访谈总共分为三个阶段。第一阶段预访谈了4名研究生(2名硕士生,2名博士生),在此基础上将部分访谈提纲进行了修正;第二阶段对20位人文社科研究生进行了半结构化访谈,并对访谈资料进行整理分析;第三阶段另寻得4名访谈者,笔者对本轮访谈资料进行分析后与上一阶段分析结果进行对比,发现并未产生其他理论维度,由此可推断访谈结果满足理论饱和。在数据处理上,本研究采取文本分析中的语义分析法,在反复通读材料的基础上,把握整体内容和关键信息,建立初步认识,在此基础上对不同的信息进行归类整理,形成逻辑路线,进而勾勒师门互动类型及其对科研能力的影响路径。

互动仪式链(Interaction Ritual Chains)理论由

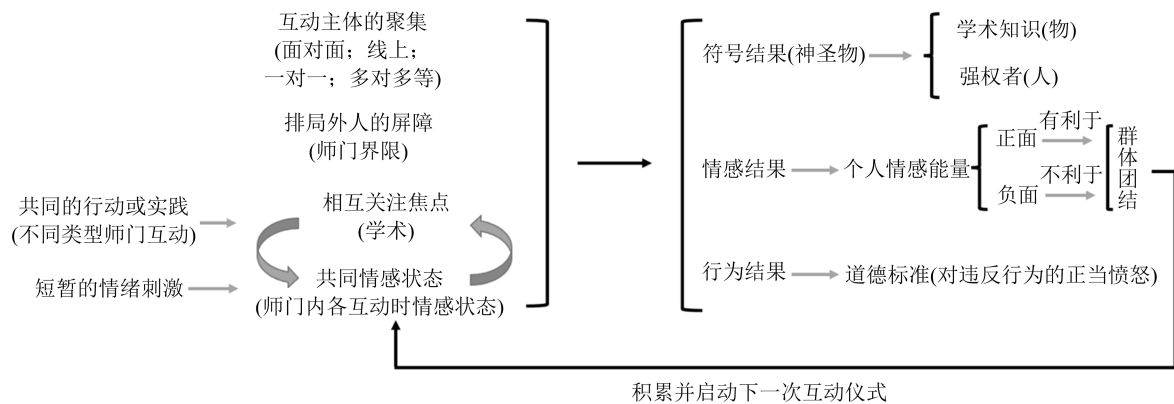


图1 基于互动仪式链的师门互动模型

(一) 仪式强度:师门场域中的互动类型

师门互动包括师生互动、生生互动、学术互动、非学术互动等,具体而言有组会、读书会、学术沙龙、一对一辅导等形式。这些活动形式与互动仪式链理

美国社会学家兰德尔·柯林斯(R. Collins)提出,该理论认为,整个社会都可以被看作是一个长的互动仪式链,人们从一种际遇流动到另一种际遇,通过各种互动仪式形成与维持。柯林斯认为,互动仪式是一组具有因果关联和反馈循环的过程,包括了四种主要的组成要素或起始条件,即群体聚集、排局外人、相互关注的共同焦点和共享的情感状态。

师门互动是基于互动仪式特质的日常际遇,其创造和活化了—个关联性的场域,与正式的课堂授课形成了互相交织螺旋上升的动态轨迹。基于互动仪式链视角,师门互动是师生各主体之间“身体共在”地聚集于共同的场域中、以促进学生全面发展,尤其是科研能力发展为焦点、通过情感节奏连带形成共享情感、体现主体间性的交往活动。在师门互动的微观情境中,“成功的互动仪式”表现为师门内各主体通过聚集在师门这一共同场域,自然形成其群体身份,维护师门人际关系,加强师门认同。他们通过对于学术的关注产生了情感共鸣,激发了对于学术符号物的崇拜,渴求通过参与互动获得积极的个人情感能量。并且在积极个人情感能量的累积下,形成了师门的群体团结,进而激发其进行一次又一次师门互动的渴望。因此,为了绘制完整的师门互动生成机制图、保证类型的多样性,本研究根据互动仪式链理论中仪式强度、符号资本和情感能量三要素,对师门场域中的互动类型、圈层身份和互动驱动力进行界定。师门互动作为互动仪式主体间性在微观领域的一种呈现,其模型如图1所示。

论中概述的互动仪式具有相似的情境和意蕴。不同师门互动类型会对研究生科研能力的发展产生不同作用与效果。本研究以互动仪式链理论为主线,沿着一个连续统来排列,根据互动仪式链组成要素的

强度来评定,可将师门互动分为:(1)正式仪式下的师门互动;(2)自然仪式下的师门互动;(3)无互动或单向度的师门互动。

(二)符号资本:师门场域中的圈层身份

“符号化的思维和符号化的行为是人类生活中最富于代表性的特征^[16]”。个体所拥有的资源是不平等的。师门中的成员所具有的符号资本以及其所处的圈层位置,影响了其对于学术符号的情感共鸣,进而影响了其与师门互动的强度以及频率。

一方面,在师门互动的学术网络中有一些特定的位置,只有少数几个居于此位置的人成了高度关注、高度激励的对象,本研究中之称为强权力者(大部分导师或高年级研究生)。强权力者拥有丰富的学术底蕴,具有创新性的思想,可以用新的方式把各种符号结合在一起。他们对于师门场域具有强大的认同感,并且具有强烈的表达欲,是师门学术网络中的核心社交明星,能从互动仪式中得到最大的积极性情感能量,且强烈影响其师门成员。

另一方面,现实中的师门也存在着学术底蕴平庸又或是对于学术关注焦点模糊的一类人,本研究将其称为弱权力者,互动网络圈层中皆可见他们的身影。弱权力者由于知识储备不足、事先准备不足、自我效能感低、对讨论环境不适应不熟悉、没有说话机会而导致成为“被动求生者”,抑或是追求主体适应或自我满足的“佛系”状态等原因^[17],往往成了师门互动中的“缄默者”,权力者们的“疏离者”。此外,位于中间位置的群体成员,在成功的师门互动中,他们往往是强权力者的“追随者”,他们将强权力者视为神圣的对象,内化其学术符号。

(三)情感能量:师门场域中的互动驱动力

互动仪式中的权力者是否拥有足够的符号资本以及互动时与之是否有共同情感,成为互动仪式是否能成功进行的重要因素。互动仪式是一种相互专注的情感和关注机制^{[18]24},思想情感通过符号才能长久存在,同样符号也只有在他们被参与仪式的成员赋予思想情感后,才能受到尊敬^{[18]64-65}。“每一个情景,当展现本身的情感与符号资源时,与其相遇的人能否相互协调配合,决定了在多大程度上互动仪式是成功还是不成功。这些结果,又会提升或降低情感能量。最终结果是产生一种动机,去重复与特定人的际遇^{[18]173}”。因此,当研究生在师门互动中具有高度的专注意识和高度的共享情感时,其个人体验也可具体化为个人符号,他会产生高度的个体情感能量,对师门互动和学术生活抱有强烈的热情,并且这种情感能量能够通过符号长久存在。

三、师门互动的生成机制

基于前文分析,符号与情感是分析师门互动的两个重要维度。互动仪式中的权力者是否拥有足够的符号资本以及互动时与之是否有共同情感,成为互动仪式能否成功进行的重要因素。当被问到师门互动对研究生科研能力的影响时,大多数研究生认为师门中权力者拥有学术符号资本的程度,以及与其是否能激发共同的情感共鸣,对其科研能力有重要影响。因此,依据理论与访谈结果,本研究构建了基于互动仪式链的师门互动生成机制模型(图2)。

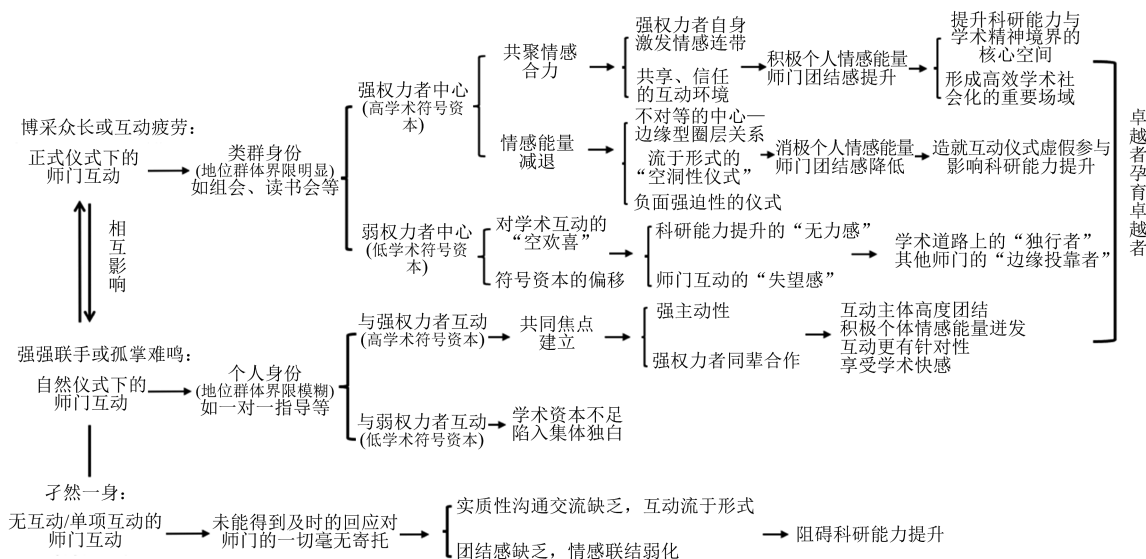


图2 研究生师门互动生成机制模型

(一)博采众长或互动疲劳:正式仪式下的师门互动

互动仪式链理论指出:“在连续统高度专注的一端,是正式意义上的仪式:日程表提前落实;时间可能会被广泛宣传;有脚本等^{[18]377}。”因而,正式仪式下的师门互动具有规划性、高关注度、流程结构化、形式公开、内容固定、强迫性等特征,是一条垂直互动链。在以导师为核心的师门场域下,研究生师门形成了准地位群体,具有群体界限,其类群身份非永久但具有不可避免性,参与者的身份被牢固地限定,他们在师门内开展多种学术研讨活动,包括组会、读书会、学术沙龙等,来实现学术观点交流与科学研究合作^[19],以期提升其学术科研能力。其带来的群体争鸣以及集体的智慧碰撞帮助个人克服个体认知偏差,破除自我中心型思维枷锁,尝试理解另一种思维的可能性。这个过程也孕育着见微知著的感知力、推陈出新的想象力,也涵养着辩证思考吸收的批判力^[15],从而促进研究生科研能力提升。

1. 高学术符号资本:强权力者中心下的正式仪式

正式仪式参与群体往往是较为大规模的,但个体的知识具有有限性和狭窄性。当拥有丰厚学术符号资本的强权力者处于核心位置,并能利用各种方式巧妙运用正式仪式强迫性、结构化、规定性、提前规划等属性,为师门互动提供更好的帮助时,正式仪式便提供了一个让大家可以进行思维碰撞的“知识池”^[20],是提升研究生科研能力的催化剂,但其提升程度以及效用性值得深思与讨论。

(1) 共聚情感合力,造就高效学术社会化场域

一方面,当强权力者充当着“能量明星”的角色^{[18]191},成员便认为在与强权力者互动轨道中,强权力者像磁力一样令其振奋与着迷,从而亲其师信其道。“当我们服从某人,是由于我们认可了他的道德权威性,我们执行他的观点,是因为某一类身体能量内在于我们关于此人的看法之中,它征服了我们的意志,并按指引的方向听从他^{[18]69}”。“我们的组会一般会讨论大家论文的进展或者是选题等,然后导师每次都会很仔细地看大家的材料。并且根据大家关注的话题充分地广泛地去查找文献。这样在讨论的时候或者是提意见的时候信手拈来、有理有据。导师这种行事风格、身体力行,一方面让大家赞叹,另一方面,也是让大家去学习。比如我在导师的影响下就提升了学术毅力以及对于做学术坚韧不拔,吃苦耐劳的精神。”(M4)韩愈说:“目濡耳染,不学以

能。”在拥有如榜样般强权力者的师门中,强权力者的言传身教使得其他成员首肯心折,高度的认同感使他们潜移默化地向强权力者靠拢,以期成为强权力者般的人。因此,在互动频繁、成员受到督促与指导的师门中,研究生为了在团队中彰显自己的综合实力与素养,课外勤练功夫不敢懈怠,自觉将外在动力转化为内在引擎。“无论是组会还是做课题,导师或师兄师姐总是很详细规划我们每个人需要完成的任务。抱着要把任务做好不让他们失望的心态,我总是会积极努力地提前准备,打起十二分的精神,做好每一个任务和要求,长此以往,提升了我的科研专注度以及知识储备量。”(D2)师门成员在互动中激发了积极的个人情感能量,个人情感能量的回报促进了对于师门场域的团结感使其渴望下一次互动,在自愿且积极的一次又一次师门互动中,其科研能力获得了明显且长效性的提升。

另一方面,共享、信任的互动环境造就高效学术社会化场域。“没有规矩不成方圆。我觉得管生有方的师门组织,就是强调让大家有规则意识。定期的师门互动是大家很好的学术交流的机会。”(D5)良好的师门互动氛围和组织沟通氛围,能够打造轻松、亲密、互相信任的组织环境,师门成员在互动中获得知识和方法,分享价值观念,或体现为学术科研能力的外在可视化成果,或内化于心形成长期的情感影响甚至是未来的长期人格。在这种氛围下,研究生与导师之间、研究生之间都是双向输出与双向补益的主体间性交互关系,导师高屋建瓴把控大方向,研究生汇聚广泛的选题,精读研读共读构建更丰富的知识与研究图谱,互鉴思想,协同创新。地位群体可能会产生同质化的生活方式^{[18]374},所以界限明确的正式仪式下的师门互动更会使群体成员产生节奏连带,群体成员体会到共同的情感并且了解彼此的意识,从而产生继续加强其相互参与的动机,研究生在互动中逐渐实现从边缘人员转向核心成员,承担的任务也从细碎的日常事务转向更具创造性与挑战性的研究,程序化的正式仪式便会产生“成功的仪式”。“我很珍惜每一次在组会上发言的机会,因为我会得到最真实的反馈。我可以完全不用担心成果泄露等问题,完整地把还未发表的论文和导师以及同门进行讨论,论文写作和修改阶段也是我最需要建议的时候,同门们也不遗余力地为我提出建议。因此每次参与我都有很大收获,也很期待下一次的交流。”(D3)

师门群体结构的紧密使成员产生了强烈的群体

成员身份感,并十分依恋具体化的符号^{[18]185},而强权力者充当着中心太阳般的角色,引领着互动中的情感连带。互动仪式最富激情的瞬间不仅是群体的高峰,也是个人的高峰。师门互动在这些时刻,具有高度的专注意识和高度的共享情感时,个人体验也可具体化为个人符号,而且在用符号重新展现一个人的或大或小的自我领域的拓展中保持活跃状态^{[18]73}。当个体的学术生活由高度的互动仪式所组成时,他会产生高度的个体情感能量并发现学术生活具有强烈的吸引力,甚至高于其他的互动,因而便形成了“成功的仪式”。正式仪式下成功的师门互动既是研究生提升科研能力与学术精神境界的核心空间,也是研究生学术社会化的重要场域。

(2)情感能量减退,造就互动仪式虚假参与

首先,由于正式仪式总是给人一种严肃的感觉,其中处于中心的强权力者如果像太阳一样令人敬佩却又望而生畏时,只有靠近核心位置的群体才会自发地与其产生互动交流,而处于群层中心及边缘的群体出于“自卑”“敬畏”“害怕”等情感不敢或非常少主动与强权力者互动,中心—边缘型圈层关系的不对等进而影响了研究生学术提升的机会。“我觉得我的导师太严肃太凶了,虽然他很厉害,但是我打心底里不敢和他私下交流,怕因为自己对于知识不够了解让他觉得我是一个很差劲的人,也怕被他训斥,长此以往,我变得不敢和导师以及师兄师姐沟通,我只有在和同辈沟通时才会比较自在,我觉得这有点影响我的学术沟通能力。”(D6)

其次是“空洞”的仪式。事情总是围绕着一一种对立而建构。正式仪式如果没有被恰当进行,例如师门成员无法认同强权力者在正式仪式中的学术符号或者互动内容与部分成员无关,会产生仪式上“正式”,实则流于形式,甚至是死板的仪式主义的“空洞性仪式”,被冠以“空洞性”“仪式性”“乏味性”等特点。一方面,当师门成员无法认同强权力者在正式仪式中的学术符号时,在互动中,师门成员对强权力者缺乏认同感,缺乏对群体符号的尊重,平淡甚至乏味厌烦的情感使得师门成员游离在互动之外,成了互动网络中的边缘群体^{[18]174},留下强权力者独白,甚至这类群体会因为集体对强权力者的“不认同”“愤怒”等共同情感而自愿形成另一个自然仪式下具有“后台人格”(戈夫曼)的小群体,“老师特别爱形式主义,大家觉得组会仅仅是形式而已,每周必开,但是仅为了开组会而开,而不是真的有需要,所以我们经常会私下聚在一起吐槽他。”(M1)在高度高频的

对于中心强权力者的负面情感能量下,自然也不会带来学术能力的稳定长久提升。另一方面,互动内容与部分成员无关时,这部分成员注意力分散、敷衍消极地应对学术互动,对于师门的团体感散去,进而无法建立起积极的节奏连带。不同于成功的仪式,低强度的、敷衍的、不专心的互动大量存在,师门成员停留在自己的小的精神世界里,无法形成更大的互为主体性。“我们一些同门做开题或者毕业论文汇报演练之类,有汇报人汇报自己的东西,和大家无关,相当于只是在组会的平台向老师汇报一下,老师提建议而已。感觉汇报和自己的学术领域不太相同,也不用提意见,所以觉得就是大家跟着走个形式而已,没有学习或互动的理由,很是乏味,只想做与自己有关的事。”(D8)

最后是“强迫”的仪式。在此仪式下,成员不是出于自己的动机,而是被迫假装出一种参与性的全程关注,其相互连带更具有刻意性与自我意识的成分,以一种非自然的姿态出现于互动仪式中。虽然有强权力者中心的正式师门互动会使其成员提升一定程度的科研能力,但由于正式仪式的特性,如果强权力者无法在其特性的张力中找到一个适度点,会造成师门成员对互动的不认同,互动仪式作为“情感的变压器”以及地位群体带来的同质化使师门成员与之无共同情感,久而久之,这样的负面强迫性使得师门内个体情感能量的降低,甚至形成消极的情感能量,造成师门内部的分裂,失去了对师门群体的团结感的支撑,群体密度十分松散,师门成员也打消了互动的欲望,作为符号结果的学术知识其带来的科研能力提升往往是短期的。正如有研究指出,有一些研究生迫于导师压力,将组会视为作业,非自愿地完成“发言”任务^[14]。由于一些师门不重视“情感逻辑”,过于强调“效率逻辑”,反而对研究生的人格发展鲜有积极影响^[21]。“我的师门无论是读书会(也可称为组会)还是课题组氛围非常严肃,给人一种很压抑压迫的感觉,导师或师兄师姐也没有在其中进行调节反而还会以各种形式语句去内涵没有满足其要求的同门,还要求每个人必须发言,大家在里面就像宫斗一样,各藏各的心思,在这样的师门里我只想自己学习或者找我的同学互动。”(M7)

2.低学术符号资本:弱权力者中心下的正式仪式

通过访谈发现,与强权力者中心下的正式仪式不同,弱权力者中心下的正式仪式会使其师门成员产生对科研能力提升的“无力感”以及对其师门互动

的“失望感”,在此情境下,师门成员想要提升自己的科研能力,或成为学术道路上的“独行者”,或成为其他师门的“边缘投靠者”。

一方面,在正式仪式下,师门成员会对此仪式首先生产生期待的情感,但是在互动中发现由于处于核心群体的为弱权力者,其拥有的学术符号资本较为平庸,在互动中师门成员不能得到学术符号的满足感,以及相应所期待的情感能量回报。衰减的个人情感能量,伴随着消极的体验,来自互动仪式链的情感期望会周期性地耗尽,认为正式仪式下的师门互动不过是走个形式而已的“空洞的仪式”,既得不到科研能力的提升,还浪费自己的学习时间。“我的师门定期开读书会,会讨论学术性问题,可是我感觉导师每次提出来的解决方案太过宽泛,没有针对性,有点走形式的感觉,师兄师姐的回答也没有让人眼前一亮,感觉对我的科研能力提升没有实质性的帮助,几次之后便只想把这个当作走形式的一个任务而已。”(M1)

另一方面,弱权力者拥有的符号资本多偏向于除学术外的其他方向(如事务繁杂的行政工作),例如如果导师是主要负责行政事务的,那其师门都会以行政事务为主要任务,上至师兄师姐,下至刚进组的新成员。对于想提升科研能力的成员而言,完全不匹配的关注焦点使其一开始便丧失了与弱权力者的共同情感,并且由于行政事务等与学术无关的任务繁重,往往会占据其大量时间,其对于提升科研能力的美好愿景在师门互动时完全化为泡沫。因此,在师门互动时,成员感觉自己更像一个“打工者”而非做学术的人,“平时让我们做的那种工作对我们个人的帮助并不是很大,说白了,我们的师门互动感觉就像是给老师打工的,老师的一切的事情,都归我们去做,无论是工作报告还是做PPT,都和自己的学术无关,我们是申博又不是考公。”(M6)在此互动下,成员只能自己通过各种渠道,如向别的老师同学请教、上网课等从而提升自己的科研能力,但由于师门的群体界限,往往寻求别的师门帮助只能得到较为浅显、笼统的帮助,没有师门群体团结感。孤立无援的无力感、自己师门互动的失望感时常充斥着个体,长期消极的个体情感能量甚至使其萌生出放弃学术的想法。

(二)强强联手或孤掌难鸣:自然仪式下的师门互动

“不太被关注或者更为‘随意’的情境,大多数是临时的互动仪式^{[18]377}”。不同于预先被规划好的结

构化带有强制性的正式仪式,自然仪式的产生往往是由于高度的相互关注和共享的情感而自发形成。因此其具有无规划性、弱关注度、流程非结构化、形式隐秘、内容不固定、自发性等特征,是一条平行互动链。自然仪式的参与者相比较于参与正式仪式的类群身份,体现出地位群体界限模糊的特点,往往他们是以个人身份出现。“自发的仪式提供了更为灵活的成员身份感^{[18]82}”。自然仪式下的师门互动更加灵活且自由,展现互动主体的能动性。因此,师门场域下的自然仪式往往是成员个人出于对学术的高度相互关注以及共同情感而主动形成互动,形式往往以小范围甚至一对一互动为主。由于高度的相互关注以及共同情感成了触发自然仪式下师门互动的先决条件,因此在此类型的互动下,影响研究生科研能力的一个重要因素便是学术符号资本的拥有度。

1. 共同焦点建立,享受学术快感

一方面,“小规模、更个人化的成功的互动会产生高度团结性^{[18]211}”。无论是个体主动与强权力者互动抑或是强权力者主动与个体互动,强权力者所具有的学术符号资本像光环一样散发着光与热,吸引着成员个体追寻与靠近,正如《上欧阳学士第一书》中所说“天下学士有志于圣人者,莫不攘袂引领,愿受指教,听教诲。”在与强权力者的互动中,个体激发了认同、尊敬或崇拜等积极的情感,使个人积极的情感能量得到迅速的提升,渴望互动的循环去提升自我科研能力。例如师门中导生为了实现特定的、共同的学术目标而自发建立起来的相互影响的互动仪式,“我前段时间要写一篇论文,在每次困惑不知该怎么继续的时候,就会通过微信或腾讯会议的方式找我的导师沟通,寻求他的帮助。每次导师给我一对一解决完问题后,我都会觉得茅塞顿开,几次下来,觉得对我的论文写作无论是思路还是写作方式都有了质的提升,因此我很喜欢和导师一对一互动。”(D1)小规模甚至一对一的互动使问题变得十分有针对性,因此“对症下药”式的互动使得互动成员总是满载而归。

另一方面,由于共同的价值理念或兴趣目标而组成的强权力者同辈合作,他们往往年龄相仿、学历相同或相近、经历相似,有着比较相近的学术兴趣,身处相似的学术环境,拥有大体相同的学术资源,具有特殊专业技能,遵守相同学术规范。由于其处境的一致性,因而更加能够体会其互动主体成员的困难,在学习和科研活动中也更能互相理解、支持和鼓励^[9]。在此类互动中,由于关注焦点与共同情感的

高度一致,使得互动主体高度团结,在互动中彼此个人情感能力高涨,感受学术切磋所带来的快感,“我只找我认为学术能力强的人合作,在合作中能感受到一拍即合的快感,能在合作互动交流中能提升彼此的专业学术能力,在这种合作中有着与老师合作中没有的自由感。”(D9)正式仪式下与强权力者有共同情感的核心或靠近核心的群体往往更愿意自发产生此类活动,他们在前类活动中积极互动并感受到强权力者的“魅力”,博采众长外他们也更想深入与强权力者交流互动,进而有针对性地提升自我科研能力。

2. 学术资本不足,陷入集体独白

部分受访者表达了对与弱权力者互动的不满与无奈,自己主动找其寻求一些问题针对性的解答,但总是失望而归。“我前段时间问我导师一些关于我论文的问题,他每次都说让我去看一些书,可以从那些书里找到答案,我试过可是感觉压根没什么实质性的效果,而且每次问他都是这些回答。”(D4)又或是弱权力者总是以一些无关学术的内容与个体互动,“由于我导师是主要做行政工作,我们私下的互动大多都与学术无关。”(M6)在与这些受访者交流中,“靠自己”“靠同学”“靠课程老师”成了他们提升科研能力的主要方式。此外,如若是弱权力者的同辈合作,虽然拥有共同的关注焦点以及共同情感,但是由于学术符号资本的薄弱,进而对提高科研能力作用微小。缺乏个人认同感,没有升腾的能量甚至是冗长、失望的消极情感能量代表了仪式的失败^{[18]84}。

(三)子然一身:无互动或单向度的师门互动

处于连续统末端的即为无互动或单向度的师门互动,相较于前述的两种互动类型,这一类型的互动缺乏权力者和情感等因素的存在,甚至在与少数受访者访谈的过程中,此类型感受到的只有客套与陌生。在这类互动中,师门对于个体来说只是一个空洞的概念,“放养”使个体失去了对师门的寄托感,个体在其中子然一身,该类型对于研究生科研能力的影响不言而喻。

1. 实质性沟通交流缺乏,互动流于形式

缺乏有效的沟通和交流是无互动或单向度的师门互动的一个突出特点。在这种情况下,学生往往面临与师门成员(以导师为主要代表)的沟通困难,无法得到及时的互动和反馈。“他已经躺平了。我不找他,他永远也不会找我;我找他,他就敷衍我两句。我现在已经把对学术的要求与期待降低了。”

(D4)导师可能对学生的问题漠不关心,回应冷淡或敷衍塞责,导致双方之间的互动仅限于表面的客套和例行的交流。学生可能感到自己的问题没有得到充分解答,甚至失去了继续追问的动力,进而对学术的要求和期待降低。

2. 团结感缺乏,情感联结弱化

师门成员之间可能由于缺乏共同的目标、共享的价值观或相互支持的氛围而导致缺乏师门团结感,师门成员往往更关注个体的利益而非集体的发展。“我的导师和其他师门成员之间似乎没有真正的合作和互动,每个人都只关注自己的项目和兴趣。我们很少有机会一起讨论和交流。”(M2)在师门场域内对于符号共同关注的缺乏、个体主义的盛行导致师门成员之间成为无互动或单向度的师门互动。因此,师门成员在缺乏紧密的合作和协作关系下无法形成情感联结进而产生真正的师门精神与情感。

四、结论与建议

在强竞争环境下,研究生科研能力提升受到焦虑和抑郁等负面情绪的阻碍^[22-23]。科研能力作为衡量研究生学术水平的重要标准,也是体现研究生教育质量的重要指标^[24]。基于互动仪式链理论的视域,结合访谈研究生的师门互动境遇,本研究发现师门互动对科研能力的影响,始于对学术真切的追求与关注,合于师门成员的情感共享与维系。通过对不同类型师门互动生成机制及其对研究生科研能力影响的分析,发现师门中的成员圈层身份及其之间是否有共同情感在很大程度上成了不同类型师门互动能否成功的重要因素。与此同时,在成员圈层身份方面,强权力者中心下的正式/自然仪式往往皆能提升研究生的科研能力,弱权力者中心下的正式/自然仪式却阻碍研究生科研能力的提升。但正式仪式中研究生科研能力的提升程度以及效用性决定了其是不是成功的仪式,反之则可能成为空洞或强迫的仪式。此外,其他群体成员所在的圈层身份造成了互动仪式的不平等,影响了其对于学术符号的情感共鸣,进而不同程度上影响了科研能力的提升。在情感方面,共同情感或个体情感能量作为互动的动力来源,影响了成员互动的主动性以及相互之间关于师门关系以及学术符号的师门团结性。因此,我们需要在不同师门类型中找到最佳组合,使各要素间构成完美有度的张力,形成“卓越者孕育卓越者”的理想师门互动,使师门互动成为强竞争环境下

作为压力和焦虑的调节剂,助力研究生科研能力大幅、长效提升。为此,本研究提出以下三方面建议。

(一)重视导师指导能力培养,鼓励研究生同辈高效互动

通过对师门互动类型及其对研究生科研能力的影响路径的分析,本研究发现师门中的核心群体若存在强权力者,研究生的科研能力将得到不同程度的提升。一方面,高校应重视对新任导师育人能力的开发与培育,加强岗前培训和经验传授。并建立导师指导能力全程保障机制,定期通过工作坊、讲座以及“传帮带”等多种途径增强在岗导师的岗位意识和指导能力,并重视研究生对导师指导效果的评价和反馈,使导师成为研究生真正的榜样支持。另一方面,提高师门互动有效协同性是使科研能力提升从“低效益”向“高效益”转变的根本之策。“研究生之间充斥着竞争文化,存在学术交流少、信赖感低下、掩藏所知资源与信息、回避向同辈提供支持等现象”^[7,11],使研究生同辈难以形成在科研上相互协作的共同体。师门应积极营造轻松、亲密、相互信任的组织环境,向研究生言明合作的必要性,鼓励学生寻找强权力者属性的同辈进行科研合作,提高研究生“朋辈支持”的科学性和有效性;还可借助组会、学术沙龙、会议交流等各类学术活动促进同门进行学术和思想的交流和互助。

(二)重视师门文化建设,激发成员情感认同

“由情感的唤起、身体的共在、对程式化行为的共同关注所引发的,关于符号意义的真实感和无凝感就越强烈;群体也就越团结^[25]。”成功的师门互动会使成员在聚焦于共同关注点时迸发出积极的个人情感能量,并且高度共享的情感会内化于心形成对自身作为群体成员身份的自我认同,进而生发出高度团结感。良好的师门关系应同时具有公共性与亲密性,即应是教育角色与依恋关系的耦合^[6]。首先,高校可通过开展良性师门文化宣传、鼓励导师建设良性师门组织文化、激励研究生主动参与师门文化建设等方式加强师门文化建设,充分发挥师门对研究生发展的积极影响,进而为研究生在师门互动中提升参与度、效益化与信任度提供了契机。其次,研究生导师应重视组会、学术沙龙及团建活动的开展,减少虚拟聚集,多增加身体聚集拉近导生、同门间的情感距离,强化和谐共生、整体关联的思维理念、营造有安全感、亲近感与归属感的支持性师门环境。

(三)建设良好师门互动生态,促进边缘群体向中心流动

师门互动作为一种生态系统,科学健康的互动生态体系建设不能只关注中心,也要关注边缘学生。因此,理应正视师门互动中的“边缘人”,打破“核心”与“边缘”的二元对立,合力推进边缘的消解,使“边缘”的学生也成为学习共同体的一部分。一方面,师门应该营造轻松民主、差错管理的研讨氛围。导师在对研究生不足进行批评指正时,应抱以宽容的态度,合理运用教育机制,采用合适的方式方法,让研究生形成有关科研差错与修复技巧的“信息池”,成为其学习与知识积累的重要资源^[26]。另一方面,核心群体应自觉承担沟通主体责任,主动为“边缘”学生创造互动契机。如定期开展学术交流,适当为其提供展现自我的平台,在共同关注焦点以及共享情感的催化下,使他们体验到积极的情感并促使其将隐形期望转变为显性诉求,变被动逃避为主动交流^[27],无形中逐渐实现从边缘人员转向核心成员,形成“有机团结”的共同愿景^[28],助力科研能力有效提升。

参考文献:

- [1] 哈特穆特·罗萨. 新异化的诞生——社会加速批判理论大纲[M]. 郑作彘,译. 上海:上海人民出版社,2018:19.
- [2] Chi T, Cheng L, Zhang Z. Global Prevalence and Trend of Anxiety among Graduate Students: A Systematic Review and Meta-analysis[J]. Brain and Behavior, 2023, 13(4): e2909.
- [3] Woolston C. PhD Poll Reveals Fear and Joy, Contentment and Anguish[J]. Nature, 2019, 575(7782): 403-406.
- [4] Guo F, Zhang H, Hong X. Understanding Graduate Student Socialization in China: A Theoretical Framework[J]. Socialization in Higher Education and the Early Career: Theory, Research and Application, 2020(7): 175-195.
- [5] Porter A L, Roessner J D, Cohen A S, et al. Interdisciplinary Research: Meaning, Metrics and Nurture[J]. Research Evaluation, 2006, 15(3): 187-195.
- [6] 胡金木, 马雯. 走向一种彰显教育性的师生关系[J]. 教育科学研究, 2022, 324(3): 5-12.
- [7] 郭仕豪, 任可欣, 余秀兰. 研究生同辈科研“合作难”的现状、成因与破解[J]. 中国高教研究, 2022, 343(3): 74-80.
- [8] 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, 55(1): 59-66.
- [9] 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, 323(10): 55-60.
- [10] Lechuga V M. Faculty-graduate Student Mentoring Relationships: Mentors' Perceived Roles and Responsibilities[J]. Higher Education, 2011, 62(6): 757-771.
- [11] 雷云. 社会互赖理论视角下博士研究生协作—学习共同体的构建研究[J]. 黑龙江高教研究, 2018, 292(8): 27-30.
- [12] Fang G F, Wan S. Peer Effects among Graduate Students: Evidence from China[J]. China Economic Review, 2020, 60: 1-18.
- [13] Lorenzetti D, Shipton L, Nowell L, et al. A Systematic Review of Graduate Student Peer Mentorship in Academia[J]. Mentoring & Tutoring, 2019, 27(5): 549-576.
- [14] 郑琼鸽, 王晓芳. 什么影响了师门组会发言——基于人文社科博士研究生的质性研究[J]. 高教探索, 2021, 215(3): 66-71.
- [15] 胡永红, 解荣军, 李攻科, 等. “组会”的育人功能探析[J]. 研究生教育研究, 2022, 68(2): 52-58.
- [16] 卡西尔. 人论[M]. 甘阳, 译. 上海: 上海译文出版社, 1985: 35.
- [17] 饶武元, 陈林. 从“想象的美好”到“现实的焦虑”: 研究生“导学关系”现状的扎根理论研究[J]. 山东高等教育, 2022, 10(3): 24-32, 2.
- [18] 兰德尔·柯林斯. 互动仪式链[M]. 林聚任, 王鹏, 宋丽君, 译. 北京: 商务印书馆, 2012.
- [19] 周正, 韩悦. 学术型研究生创新能力的表征结构及其培养路径研究[J]. 黑龙江高教研究, 2020, 38(9): 68-72.
- [20] 尹奎, 徐渊, 宋皓杰, 等. 科研经历、差错管理氛围与科研创造力提升[J]. 科研管理, 2018, 39(9): 169-176.
- [21] 林杰, 晁亚群. 师门对研究生发展的影响——基于非正式组织理论的质性研究[J]. 研究生教育研究, 2019, 53(5): 1-8.
- [22] Evans, Teresa M, Bira, et al. Evidence for a Mental Health Crisis in Graduate Education[J]. Nature Biotechnology, 2018, 36(3): 282-284.
- [23] 程猛, 李嘉怡. 象牙塔尖的忧郁——博士生抑郁体验的叙事研究[J]. 教育研究, 2022, 43(7): 88-103.
- [24] 胡军华, 郑瑞强. 学术型研究生科研能力结构、约束性因素与促进机制[J]. 教育学术月刊, 2020, 341(12): 74-80.
- [25] Collins R. Conflict Sociology: Toward an Explanatory Science[M]. New York: Academic Press, 1975: 153-154.
- [26] 尹奎, 孙健敏, 邢璐, 等. 研究生科研角色认同对科研创造力的影响: 导师包容性领导、师门差错管理氛围的作用[J]. 心理发展与教育, 2016, 32(5): 557-564.
- [27] 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, 66(6): 29-34.
- [28] 涂尔干. 社会分工论[M]. 渠东, 译. 北京: 生活·读书·新知三联书店, 2000: 1-27.

An Analysis of the Generative Mechanism of Advisor Postgraduate Interaction and the Way to Optimize It: Based on the Interaction Ritual Chain Theory

HE Jiaqi¹, LUO Yunyi², WANG Xia¹

(1. Institute of Education, Nanjing University, Nanjing 210023, China;
2. Faculty of Education, Shaanxi Normal University, Xi'an 710062, China)

Abstract: Based on the interactive ritual chain theory, this study applies qualitative research method to interview 20 postgraduates and doctoral students majoring in humanities and social sciences, which find that the influence of the supervisor-postgraduate interaction begins with the sincere academic pursuit and attention, and forms in line with the emotional sharing and maintenance of supervisors and postgraduates. The identity of the members in the supervisor-postgraduate community and whether they share emotions with each other are the key factors important to the success of the interaction between supervisors and postgraduates. Therefore, the authors suggest that in order to form an ideal “excellence breeds excellence” supervisor-postgraduate interaction community, emphasis should be placed on the cultivation of the guiding ability of supervisors and encouraging efficient “peer interaction” among postgraduates. The authors also suggest that we should attach importance to the construction of supervisor-postgraduate community culture, stimulate emotional identity of the members, build desirable supervisor-postgraduate interaction ecology, and facilitate “the movement of marginal members to the center”.

Keywords: supervisor-postgraduate interaction; scientific research ability; interaction ritual chain; postgraduate