

论心理契约视角下本科生导师制的建构

徐永昌, 苏林琴

北京工业大学文法学部高等教育研究院, 北京

收稿日期: 2022年3月10日; 录用日期: 2022年4月12日; 发布日期: 2022年4月19日

摘要

本科生导师制强调通过对本科生实行个性化辅导, 帮助学生实现全面发展, 它不仅是一项教学管理制度, 也是促进师生关系发展的有效途径。当前本科生导师制存在施行流于形式, 师生关系缺乏实质性发展等问题, 阻碍了师生间的心理联结和情感交流。在心理契约视角下, 期望、承诺及内隐化的心理联结是本科导师制建构的逻辑起点, 相较于交易型心理契约, 重视契约主体双方情感交流和长期合作的关系型心理契约更符合本科生导师制的建设初衷, 在此基础上高校应建立基于师生双向选择、建立定期交流机制的全程导师制。

关键词

关系型心理契约, 本科生导师制, 情感交流

On the Construction of Undergraduate Tutorial System from the Perspective of Psychological Contract

Yongchang Xu, Linqin Su

Institute of Higher Education, Faculty of Humanities and Social Sciences, Beijing University of Technology, Beijing

Received: Mar. 10th, 2022; accepted: Apr. 12th, 2022; published: Apr. 19th, 2022

Abstract

Tutorial system for undergraduates emphasizes helping students to achieve all-round development through individualized tutoring. It is not only a teaching management system, but also an effective way to promote the development of teacher-student relationship. At present, there are some problems in the tutorial system for undergraduates, such as the mere formality of imple-

mentation and the lack of substantial development of the relationship between teachers and students, which hinder the psychological connection and emotional communication between teachers and students. From the perspective of psychological contract, the psychological connection of expectation, commitment and implicit is the logical starting point for the construction of undergraduate tutorial system. Compared with transactional psychological contract, relational psychological contract, which attaches importance to emotional communication and long-term cooperation between the two parties of the contract, is more in line with the original intention of undergraduate tutorial system construction. On this basis, colleges and universities should establish a full-course tutorial system based on the two-way choice between teachers and students and the establishment of regular communication mechanism.

Keywords

Relationship Psychological Contract, Undergraduate Tutorial System, Emotional Communication

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers 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

1. 引言

2019年10月,教育部发布的《关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》中提出要“建立健全本科生学业导师制度,安排符合条件的教师指导学生,制订个性化培养方案和学业生涯规划。”可见本科生导师制对学生的学习与发展具有重要作用。一方面,高等教育大众化所带来的学生群体异质性越发明显,关于如何围绕“以学生为中心”制定个性化培养方案和学习地图的问题值得关注。另一方面,关于如何建构有效服务于学生学习的导师制问题,不应局限于将它作为一种教学管理制度,而应发挥其对促进师生之间有效互动的积极作用,从师生之间的心理契约视角入手有助于实现这一期待。心理契约视角指涉以心理契约理论为基础,立足于非正式、稳固、内隐的心理关系建构,旨在关照个体与组织或不同个体间情感交互的现象或问题。

2. 本科生导师制的问题审视

14世纪牛津、剑桥大学最早开始实行本科生导师制,此后逐渐在英国乃至世界其高校推广。作为一个舶来品,导师制传入我国的时间较短,在我国高校中还没有全面推广。关于本科生导师制的内涵,国内学界尚未达成认识统一。严燕,耿华萍认为“本科生导师制是指聘请有经验的教师在师生双向选择的前提下,担任本科生指导教师的制度,这是经验和技能传承的一种基本形式,也是对传统师徒帮带教学模式的深化和发展”[1]。曾凡东认为“本科生导师制是指在师生双向选择的前提下,聘请具有较高思想道德素质和业务素质的教师担任本科生的指导老师,对学生进行思想引导、专业辅导、生活指导、心理疏导的学生管理和教育制度”[2]。对本科生导师制中的部分关键问题,诸如“导师”更强调学业导师还是生活导师,是全程指导还是毕业论文指导等问题均未形成明确共识。总体而言,研究者一般赞同:本科生导师制由教师进行“一对一”或“一对多”地指导,通过思想品德、专业学习、科研实践等多方面的帮助,帮助学生实现知识、能力和素质的全面发展。然而回顾已有研究之后,发现本科生导师制在现阶段实施过程中仍有问题亟待解决。

一方面,本科生导师制的施行流于形式。仅依靠专业教师指导学生必然带来师生比过高的问题,在

教师肩负繁重的科研任务, 学校缺乏相应的评价激励措施的现实情境下, 教师很难有时间和兴趣同学生展开个别化的课下交流或指导; 同时, 学生面临激烈的就业和升学压力, 这使得他们需要花更多时间去学习“实用课程”或技能, 没有足够的时间和精力与导师有效沟通。导致部分学校出现虽然实施了本科生导师制, 但是师生无暇顾及, 疲于应付的现状, 并没有实现对相关制度落实效果的预期。

另一方面, 本科生导师制下的师生关系没有实质性发展, 仍属于简单的学业指导关系。当下实施全程导师制的学校相对较少, 学校多是在第四年为学生提供导师, 指导学生本科毕业论文写作。在这种短期的本科生导师制下, 由于目标单一, 大部分师生工作都指向学生的毕业论文, 因而师生关系主要体现为一种学业关系, 教师只负责指导学生完成毕业论文或毕业设计。在解决学生其他方面问题, 如制定未来发展规划、学生能力提升、学生心理压力排解, 以及学生心理疏导等提供的实质有效的帮助较为欠缺。

此外, 由于师生之间信息交互不对等, 缺乏有效沟通, 导致导师制的实现情况与师生心理预期不一致, 师生产生对导师制的怀疑以及对彼此的不信任感。再加上师生相处时间短, 任务指向性强, 这为建立师生心理联结带来了阻碍, 情感交流和交互不足与导师制的设立初衷有着较大的出入。

3. 心理契约视角下本科生导师制建构的逻辑起点

心理契约这一概念源自管理学领域。20世纪70年代, 权力意识在职工群体中不断增强, 员工和企业的关系不仅被书面的劳动合同所约束, 一些存在于二者之间内隐的彼此期望也在影响着这种关系。这一现象引发了学者们的广泛关注。阿基里斯(Argyris)最早用“心理契约合同”一词来描述员工与领班经理在工作中存在的默契现象[3]。莱文森(Levinson)运用实证方法证明了心理契约真实存在于组织和员工之间[4]。沙因(Schein)认为心理契约即“时刻存在于组织成员之间的一系列期望, 这种隐含在心里, 非书面化的心理契约能够影响个人和组织行为”。他认为心理契约体现在个体和组织两个层面, 这种契约虽然非书面化, 却已然成为影响双方行为的重要因素[5]。柯特(Kotter)认为心理契约是“存在于个体与其组织之间的一种隐藏契约, 代表了雇佣行为中一方希望付出的代价以及从另一方得到的回报”[6]。国内学者曹威麟、朱仁发等认为“心理契约是指当事人并未通过某种显然的形式直接而明确地进行意思表达, 但却通过各种心理暗示的方式, 使双方相互感知并认可各自的期望, 进而形成一套隐性权利义务关系的协议”[7]。总之, 心理契约主要表现为一种非正式的、内隐的、稳固的心理联系或者期望, 不仅存在于个体和组织之间, 组织内个体之间也广有分布。

本科生导师制归根结底是一种师生关系, 这种关系虽然并不是通过书面契约形式确立的, 但师生相互之间形成了对彼此的期望预知和心理联结。心理契约视角下本科生导师制所建构的关系可以理解为教师和学生学术互动和社交互动过程中形成的对彼此的期望与承诺, 教师期望通过教导使学生在个人品德、专业学习方面有所收获, 学生期望获得教师的帮助实现个人目标。这种期望和承诺是内隐的, 但双方可以互相感知。因此, 期望、承诺及内隐化的心理联结是本科导师制建构的逻辑起点。

4. 心理契约视角下本科生导师制的属性

大多学者认为心理契约存在交易型和关系型两种类型。卢梭, 帕克斯(Rousseau, Parks)认为“虽然心理契约存在很大的个体性和特异性, 但基本上可以分为两大类: 交易型心理契约和关系型心理契约”[8]。交易型心理契约是以经济交换为基础的契约关系, 契约双方在一定期限内追求对经济的、外在需求的满足, 具体表现为组织为员工提供经济利益, 员工承担相应的工作任务。它的特征是稳定性高、弹性小, 同时对契约双方的责任界限有明确规定, 很少涉及主体的个人生活。与交易型心理契约不同, 关系型心理契约是通过情感交互以满足情感需求为目的的一种契约关系, 契约双方关注彼此未来的、长期的联系以促进共同发展。这种心理契约没有固定的作用时间, 并且一直处于动态的演变过程中。契约双方的责

任界限也没有明确规定, 可以随契约双方的交互作用而发生变化, 同时和契约主体的个人生活联系密切。

同理, 广义上的师生关系下也存在交易型师生心理契约和关系型师生心理契约两种类型。交易型师生心理契约是一种新型契约形式, 改革开放以来, 我国逐步建立了社会主义市场经济体制, 确立了市场在资源配置中的主体地位。在此背景下, 一部分人提出了教育产业化的观点, 这种观点坚持教育作为一种产业应该接受市场调节, 通过吸引社会资本投入教育领域, 追求教育的经济利益最大化。这种观点强调教育的眼前利益和经济利益, 忽略了教育的长远利益和社会效益, “容易导致教育规律和经济规律的混淆, 忽视教育本质的建设” [9]。在这种观念的影响下, 教师与学生作为教育主体, 二者的关系逐渐走向利益化, 转变为知识的卖方与买方关系。在教育产业化的观念下, 学生认为自己作为知识的购买者, 不需要与老师有教学以外的其他关系; 教师也只需要讲授课程要求的知识, 完成任务后不需要对学生承担更多的责任。很显然, 这种师生契约关系是一种建立在知识交换上的纯粹经济关系, 忽视了师生间的情感交互。

关系型师生心理契约中的主体双方希望通过情感交流建立联系, 来获得个体情感满足, 并最终达到共同发展。“此时师生关系主体是将两者间的关系看作一种基于长期情感交换与互动的关系” [10]。实际上, 这种依托情感联系的师生关系在我国已有很长的发展历史。尊师重道历来是我国的教育传统, 在这种理念下主张“师道尊严”, 古代甚至把教师放在与天地、父母同等的地位。现代社会则提倡建立平等和谐的师生关系。无论是“师道尊严”还是平等和谐, 反映的都是基于情感联系的师生关系, 这种师生关系使得师生的情感交流贯穿整个教学过程, 并对教学以外的师生交流互动产生深远持久的影响。

哈瑞·刘易斯(Harry Lewis)在《失去灵魂的卓越》一书中写道, “本科教育的基本任务是帮助十几岁的人成长为二十几岁的人, 让他们了解自我, 探索自己生活的远大目标, 毕业时成为一个更加成熟的人” [11]。可见本科教育的目标之一是使学生实现个性发展, 从不完善走向完善。基于此教育目标, 本科生导师制中“一对一”或“一对多”的指导形式突出了个性发展目标, 在个别化、多方面的指导过程中, 师生联系更加紧密, 双方有效地交流沟通增加, 师生更容易了解对方的期望——教师期望通过教导使学生得到全面发展, 学生期望获得教师的帮助实现个人目标。同时本科生导师制下的师生关系不仅局限于学业方面, 更重要的是能够使双方建立合作关系, 增加情感交换和对彼此的信赖感。

综上所述, 本科生导师制的建设初衷与关系型心理契约的内涵具有一致性。因此要想真正发挥本科生导师制的作用, 制度中的契约关系就不能是僵硬冰冷的交易型心理契约, 而应该建立关系型心理契约。在关系型心理契约下, 以契约主体双方的情感交流和长期合作为基础, 师生会把对方看作可信赖的情感交流对象, 良性互动、和谐平等的师生关系更容易被建立, 促进学生的全面发展的制度建设初衷才有可能真正实现。

5. 心理契约视角下的本科生导师制建构路径

针对本科生导师制存在的流于形式、交流不足以及信任感缺失等问题, 结合关系型心理契约中长期合作、情感交流、相互信任等特征, 从本科导师制建构的逻辑起点出发, 学校应基于师生双向选择, 建立有定期交流机制的全程导师制。

5.1. 实行全程导师制

学生入学后, 应在对相关专业和授课教师有简单了解的基础上选择导师。在第一学年和第二学年, 主要是以学习规划、拓展阅读、专业指导为主, 使学生对所学专业 and 领域有一个大致的了解, 激发学习兴趣, 形成良好的学习习惯; 第三学年除了进行课程指导, 学生还可以在老师指导下有方向性地阅读文献和专业书籍, 进行写作训练, 还可以适当地参与教师的研究课题, 激发学生的学术兴趣; 第四学年主

要进行毕业论文的写作指导以及帮助学生进行职业规划。之所以建立全程一贯的本科生导师制, 是因为关系型心理契约的基础是契约主体双方的情感交换和长期合作。师生之间的情感交换和相互信任需要在较长时间内培养, 师生保持一种长期稳定的联系有助于心理契约的建立和作用的发挥, 有助于和谐师生关系的营造。

5.2. 落实双向选择过程

师生关系确认与建立的过程对于关系型师生心理契约至关重要。由于关系型心理契约强调情感交流和相互信任, 因此本科生导师制应以平等公正的双向选择原则为基础。首先, 院系应建设导师资料库, 通过网络平台展示教师的详细信息资料, 如研究方向、论文发表、学术资源、联系方式等。其次, 学生可根据个人研究兴趣自由申请, 向心仪导师投递个人简历或通过邮件进行交流。最后, 教师根据学生的资料进行确认, 双方正式确立导生关系。每位导师指导的学生数应根据师资条件等具体情况而定, 但总人数不宜过多, 院系应在这一过程发挥调配作用, 保证合理的师生比, 真正发挥导本科生导师制个性化培养的作用。从心理契约角度出发, 双向选择尊重了契约主体教师与学生双方的意愿, 有利于双方相互信任和情感交流的增加, 有利于和谐师生关系的构建, 更好地促进学生的全面发展。

5.3. 形成定期交流机制

关系型师生心理契约离不开有效的师生交流, 因此要在本科生导师制中建立定期交流机制, 一方面增加师生交流的机会, 提高交流的深度和有效性; 另一方面, 应发挥教师和学生双方的积极性, 通过多种途径的师生沟通和交流, 促使师生建立情感联结, 形成良性互动。在指导形式上, 应该以师生面对面交流为主, 既要有集体辅导, 也要有针对性个别辅导, 导师通过谈心交流、学术研讨、学业指导等形式与学生交流, 在传授知识的同时引导学生形成正确的价值观念, 用教师的人格影响和感染学生, 使学生信任教师, 愿意和教师进行情感交流。

当下, 高校本科生师生关系呈现出一种日渐疏远的趋势, 因此在本科生教育中充分发挥导师制的作用, 构建和谐师生关系显得尤为重要。在心理契约视角关照下, 通过挖掘本科生导师制落实中存在的问题, 重新审视其逻辑起点, 发现高校师生可以在建构关系型心理契约的基础上建立基于双向选择、有定期交流机制的全程导师制来营造良性互动、和谐平等的师生关系, 进而提高本科教学质量, 促进学生的全面发展。

参考文献

- [1] 严燕, 耿华萍. 论我国本科生导师制制度的建立[J]. 河南师范大学学报(哲学社会科学版), 2003, 30(6): 144-146.
- [2] 曾凡东. 对实行本科生导师制的思考[J]. 当代教育论坛, 2004(10): 78-79.
- [3] Argyris, C. (1960) Understanding Organizational Behavior. *American Journal of Sociology*, **26**, 457-458. <https://doi.org/10.2307/2090533>
- [4] Levinson, H. (1965) Reciprocation: The Relationship between Man and Organization. *Administrative Science Quarterly*, **9**, 370-390. <https://doi.org/10.2307/2391032>
- [5] Schein, E.H. (1965) Organizational Psychology. *Annual Review of Psychology*, **18**, 437-466. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.18.020167.002253>
- [6] Kotter, J.P. (1973) The Psychological Contract: Managing the Joining-Up Process. *California Management Review*, **15**, 91-99. <https://doi.org/10.2307/4116444>
- [7] 曹威麟, 朱仁发, 郭江平. 心理契约的概念、主体及构建机制研究[J]. 经济社会体制比较, 2007(2): 132-137.
- [8] Rousseau, D.M. and Parks, M.J. (1993) The Contracts of Individuals and Organizations. In: Cummings, L.L. and Staw, B.M., Eds., *Research in Organizational Behavior*, JAI Press, Greenwich, 1-43.

- [9] 徐进, 陈静茹. 心理契约视角下高校和谐师生关系的构建[J]. 开封教育学院学报, 2015, 35(10): 214-215.
- [10] 刘福忠, 袁海萍, 刘凯. 浅析中国教育产业化发展[J]. 山西高等学校社会科学学报, 2014, 26(2): 82-86.
- [11] 哈瑞·刘易斯. 失去灵魂的卓越[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2007: 10-11.