

以增强自我效能为主导的硕士研究生培养模式： 一项个案研究

侠 牧¹ 李雪榴²

1. 广西民族大学，南宁；

2. 南宁师范大学，南宁

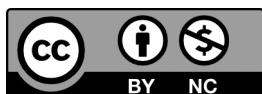
摘 要 | 研究生自我效能是其学业表现的重要预测变量。本研究以自我效能理论为依据，结合心理辅导技术设计专门的培养模式，从掌握性经验、替代性经验、言语说服及生理和情绪状态等自我效能的四个来源为七名个案提供充分的经验，并通过半结构化访谈和实物资料检验培养模式的效果。研究结果表明，经历过一个学年的培养后，全部七人都从自我效能的四个来源中的至少一处收获了经验，并因此提升了自我效能，并且大部分学生还进行了论文发表、论文投稿或参与比赛并获得了名次。这些证据说明，该培养模式有效地提升了研究生的自我效能，论文还总结了当前研究存在的不足以及后续改进建议。

关键词 | 自我效能；研究生；培养模式；个案

Copyright © 2024 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 研究背景

我国硕士研究生招生人数逐年递增，以2023年为例，我国当年招收硕士生114.84万人，比上年增长4.07%。^[1]这说明本科毕业后选择读研继续深造在我国是一种越发普遍的现象。硕士研究生阶段所面临的学习任务相对于本科生来说更加困难，这里面就涉及英文文献研读、组会报告、与导师的沟通、复杂研究设计、论文撰写、投稿等任务，若是专业硕士，还涉及参加教学比赛、进入中小学实习等较为困难的任务。其中每一项任务，均需要研究生能将自己所具备的各种知识和技能

转换成有效的行动过程，并在执行的过程中遇到挫折和困难时不轻易放弃，持续为任务投入时间和精力。在这样的情境下，学院和导师能否为研究生制定合理的培养模式，降低因各种学业困难导致的焦虑情绪，充分激发研究生的学习动机，是研究生能否顺利完成学业的重要保障。

2 理论视角：自我效能

自我效能（Self-Efficacy）是指个体在执行某一行为操作之前对自己能够在何种水平上完成该行为活动所具

基金项目：本文系2021年广西学位与研究生教育改革课题（JGY2021069）、2023年广西民族大学相思湖青年学者创新团队项目（2022GXUNXSHQN06）的研究成果。

通讯作者：侠牧（1985-），男，河北平山人，广西民族大学教育科学学院副院长，博士，副教授，研究生导师，研究方向：青少年情绪调节，自我认知方面的研究。

文章引用：侠牧，李雪榴. 以增强自我效能为主导的硕士研究生培养模式：一项个案研究[J]. 教育研讨，2024，6（6）：1843-1848.

<https://doi.org/10.35534/es.0606272>

有的信念、判断或主体感受，即个体对自身某种能力的信心。^[2]自我效能是预测学生成就的最强有力的指标，自我效能高的学生，不仅能取得更高的学术成就^[3, 4]，有更高的职业兴趣^[5]，而且其对学习本身的主动性^[6]及投入程度也越高^[7, 8]，当面对学习中的困难和挫折时，焦虑程度也较低^[9]。

在读研的过程中，研究生对自身的效能觉知将是决定各种学业任务能否持续展开的关键因素。一个对自己的学习或实践能力效能觉知低下的研究生，即使他（她）有完成各种学业任务所需的能力，也清楚地明白这些任务的价值，但却会因为缺乏信心而倾向于回避这些任务。即使是在导师强迫性的要求下勉强实施，也会在遭遇了些许挫折后就会立刻放弃，并在此过程中体会到巨大的焦虑或沮丧情绪。可以毫不夸张地说，影响研究生能否最终顺利完成学业的最强有力的影响因素，既不是学生的动机、兴趣，更不是他们的能力或努力，而是他们对于研究生各种学业任务的效能觉知。

自我效能有掌握性经验、替代性经验、言语说服及生理和情绪状态四种来源。其中，掌握性经验指的是由效能觉知者直接获得的成功经验；替代性经验是指效能觉知者观看和自己能力相似的人获得成功的经验；言语说服是指对效能觉知者的鼓励；生理和情绪状态是指效能觉知者在执行任务时的身体或心理状态。在研究生培养期间，其导师应该采取各种教育教学或心理辅导技术，让学生及时、定期地获取以上四种效能信息，以保证其能顺利完成学业。遗憾的是，尽管自我效能的概念已经诞生了近四十七年，但它的作用和重要性在我国研究生的培养中仍旧未引起应有的重视，这体现在首先，在学术研究中，目前国内少见专门探讨导师如何培养研究生自我效能的相关文献。其次，在研究生的培养实践过程中，提升或者至少是保护学生的自我效能仍未获得导师们的普遍共识，有的导师不但没有为学生提供取得成功的机会或榜样，也没有在学生取得成就时及时表扬，甚至会给学生提供超过他们能力的任务，并在他们失败时故意贬低、谩骂或是嘲笑学生的智力或能力，还错误地认为这种辱虐型^[10]的指导方式可以激励学生。在这样的背景下，以四种效能经验来源为基础，探索一种以提升自我效能为主导的研究生培养模式，将具有重大的实践意义。

3 研究方法

案例研究是以案例为主要分析单位的研究方法，旨在深入理解真实世界中的某一或某组案例，假定与被研究案例相关的情境及其他复杂条件是理解案例的重要组成部分，适用于描述性和探索性的研究问题，倾向于在自然情境中收集数据^[11]。使用案例研究方法不仅能够对本研究中设计的以增强自我效能为主导的硕士研究生培养模式的效果予以丰富生动的描述，同时也可以发现培养模式在执

行过程中存在的不足之处，以便后续持续改进。

3.1 研究对象的选择

本研究以G大学7名2022级心理健康教育专业硕士作为个案展开研究。该专业学生以调剂生为主，他们往往会给自己打上“考研失败者”的标签，入学时通常自我效能较低，因此是理想的培养对象。

3.2 培养模式

本研究以自我效能的四种经验来源为基础，结合各种教育或心理咨询辅导技术手段，在研究生的培养过程中不断提升他们的自我效能。

掌握性经验：按照掌握性经验的获取规律，为每个研究生依据自身的兴趣、知识构成和能力水平为其量身打造难度循序渐进的学业任务。学业任务的难度逐步递增，比如，研一的第一个月先看相关领域的中文文献，待相关领域知识有了一定积累后，到了第二或第三个月再看相关领域的英文文献。这样做可以保证学生每个月的学习任务都不会超过当下自己已有的能力，而当其完成任务，获得了足够的知识、技能，以及对应的效能觉知后，又会面临新的挑战。如此循环往复，使学生的自我效能得以不断提升。此外，除了常规学习任务外，还依据每个研究生的性格或能力特点，鼓励他们参与带有竞争性的活动，比如课题申报、撰写论文、与国外专家邮件沟通或参加教学技能比赛等。学生从这一带有一定仪式感的学业任务中能够获得比日常学业任务中更大的成功体验。

替代性经验：定期举办经验交流会，邀请高年级或已经毕业的优秀学长、学姐来给在读研究生分享他们获得掌握性经验的过程。当在读研究生看到和自己能力相似的前辈取得成就时，自身的效能感也会增强。

言语说服：当研究生在科研或教学实践中取得实质性成绩时，及时对其进行表扬和鼓励，必要时还可以进行一定物质奖励，并在研究生群里公布。

生理和情绪状态：要求每个研究生学习一定的情绪调节方法，以及每天坚持用30分钟来锻炼身体，以保证在执行各种高强度的学习任务时，不会因为情绪波动或身体疲劳而导致效能下降。

3.3 资料的收集与分析

资料的收集以访谈法为主，辅以实物收集法，两种资料形成数据互证以确保可信度。访谈法的具体流程为：在征得同意的前提下，于入学后第三个学期的12月份对7名研究参与者（化名为小朱、小黄、小李、小宋、小余、小张和小周）围绕本项目设计的培养模式的效果进行约1个小时的半结构化访谈（如表1所示）。其中，访谈问题1-2针对的是掌握性经验的效果；访谈问题3-4针对的是替代性经验的效果；访谈问题5-6针对的是言语说服的效果；访谈问题7-10针对的是生理和情绪状态的效果。以下是具体的访谈提纲。

表 1 自我效能培养模式效果访谈提纲

Table 1 Interview outline for the effectiveness of the self-efficacy training model

掌握性经验	问题 1	你的导师是否经常给你创造获得成功体验的机会？请举例说明一下？
	问题 2	这些机会是否能够有效提升你的科研效能感？
替代性经验	问题 3	你的导师是否经常为大家展示优秀的科研作品，如文献，项目申报书，或优秀研究生榜样？请举例说明。
	问题 4	这些优秀案例是否能够有效提升你的科研效能感？
言语说服	问题 5	你的导师是否经常对你的科研相关活动给予表扬，请举例。
	问题 6	这些表扬是否能够有效提升你的科研效能感？
生理和情绪状态	问题 7	你的导师是否教大家一些情绪调节策略？
	问题 8	这些策略是否能够有效降低你由科研困难导致的沮丧和焦虑？
	问题 9	导师是否要求你每天锻炼身体？你是否有坚持按要求做。
	问题 10	锻炼是否能够有效缓解你由科研困难导致的沮丧和焦虑？

4 研究发现

培养模式通过掌握性经验、替代性经验、言语说服和生理和情绪状态四个来源来逐步提升参与者的自我效能，具体结果如下。

4.1 掌握性经验

从问题1的访谈结果可知，全部七位参与者都明确表示感受到导师给他们提供了获得成功的机会。

问题1小朱：会有，像之前在暑假的时候参加学术会议，我的导师让我之前投了一篇文章，被录用了之后，其实我自己对于上台去展示、交流的这个环节很担心，他给了我比较大的鼓励。经过这件事情，让我对于学术会议那种比较“高大上”的感觉减少了很多，让我觉得其实就是大家学术交流的一个机会，就是这次成功经历，让我对于这方面有了更好、更成功的一种感觉。

问题1小黄：参加那个田家炳比赛，我的导师鼓励我，让我获得了自信，包括后期我在整个比赛过程当中，我的导师首先在教学方面，给了我很多的指导意见。然后，第二个就是给我提供了很多的帮助，给我寻找一些能够辅导比赛的老师，也会给我找很多的教材资料，我觉得这些让我参加比赛没有那么紧张，能够积蓄一些力量。

从问题2的访谈结果可知，六名参与者都觉得这些成功的机会可以有效提升自己的自我效能感。这说明本研究设计的培养模式能够有效地为学生提供直接的成功经验。

问题2小朱：有啊，因为这个跟我的科研还有我的论文息息相关，所以本来这个机会是比较贴近我自己的研究方向，经过这一次的成功体验，肯定也是可以帮助我在我自己的研究方向有更深刻的认识和了解。

问题2小黄：首先我认为自从经历了一些成功的事

之后，我就认为自己是很棒的，然后我觉得自己是有力量、有能力去做一些挑战，做一些超越自己的事情，这种感受延续到我现在在做的毕业研究和设计当中，而且我也能意识到我的导师给我鼓励和帮助，真的可以提升我的科研效能感。

4.2 替代性经验

从问题3的访谈结果可知，全部七位同学都明确认为导师为他们提供了优秀的科研成果或榜样。

问题3小李：我的老师经常在我们的群里或者单独跟我们聊天的时候，给我们呈现一些优秀的科研作品。比如说，他看到一些书籍里面和我研究领域相关的研究材料时会发给我，然后课题申报书也会经常分享，在我们师门里面如果有人获得了一些优秀的成就，他也会发在群里面激励大家。

问题3小宋：除了在我们组内，因为今年导师会给我们班同学上文献分析的课程，在课上的时候，本来就有文献分享这个环节，老师讲得也非常的清晰，特别是一些文献中存在的共性问题，或者是好的地方，也会跟我们分享。

从问题4的访谈结果可知，七名同学中有五人明确表示优秀案例能够有效提升自身的科研自我效能感。

问题4小李：这些案例是能提高我自己的科研效能感的。就像是一些作品或者文献这种，你读多了，自己肯定对科研更加了解了，信心肯定会稍微有所提高。

问题4小宋：比如说分享这种案例，我能够看到这种优秀案例的一个形成过程，以及它的论述方式是怎样的，分析方式是怎样的，或者是它存在哪些問題。在后期我去撰写小论文的时候，就会尽量避免这样的问题，所以自己的这种效能感也会提升起来，因为至少是了解的，先了解，后边熟悉，最后就能够比较熟练。

这说明总体上，本研究确实提供了各种优秀的案例，并且这些案例总体上能够有效地为参与者提供间接的成功经验。但也有两位参与者表示，如果案例呈现出来的优秀程度远高于自己的当前水平，那么不仅不会有提升效果，反而会有负面效果。

问题4小朱：这个只能说，如果他展示的优秀案例是比较贴近我自己的研究方向的话，我可能就会觉得能够从里面学习到一些东西，但是如果这个东西和我自己的水平相差比较大，比如说老师肯定也会给我们展示一些比较优秀的文献，像一些核刊、或者是一些SCI的文献，我看了之后，会觉得比较羡慕，但同时觉得我自己的能力是远远达不到这种目标的，所以在这方面并没有说能够比较有效地提升我的科研效能感。如果是比较符合我的研究方向，并且我觉得它的难度没有那么高的话，我的科研效能感就会有一些提升。

问题4小张：我觉得对我自己来说的话，我觉得不是很能够提高我的科研效能感，因为我觉得有时候看到这些优秀案例反而会让自已产生挫败感，会影响自己的效

能感。

4.3 言语说服

从问题5的访谈结果可知，七名参与者中的六名都明确表示感受到导师给与表扬。

问题5小余：如果自己建立起来的一个自己做的研究计划，里面有模型，或者是一些思路是比较好的、比较顺畅的，老师他就会当众表扬说，这个就是很完美。就是会鼓励我们去做这样子。然后像其他的画图啊，或者是老师安排一些任务，然后去帮忙投稿啊什么的，都是完成之后给自己肯定，也不会说一些比较负面的话，就算自己做的不好，老师也不会说什么。

问题5小张：我们老师一向都是鼓励型的，在我们组会汇报的时候，老师从来不会对我们的研究设计进行批评和指责，一般都是对我们进行夸赞，然后会给我们的科研提出一些建议，一般都是正向的建议。

但也有一名参与者表示自己由于没有特别多的成果，所以没有机会得到老师的表扬。

问题5小周：我觉得因为我成果不是特别多，所以我觉得自己没有能力或者是没有机会能够得到老师的表扬。

从问题6的访谈结果可知，七名同学全都认为导师的表扬能够提升自身的科研效能感。这说明本研究设计的培养模式总体上能够有效地为学生提供言语说服。

问题6小朱：因为就效能感这个东西，在我看来除自己的鼓励之外，我自己是比较需要他人的肯定的，所以这些表扬在一定程度上是有促进我的科研效能感。

问题6小黄：我认识到现在认真努力是可以被肯定的，而且是有效的，在方向正确并且有老师的这种激励之后，我们自己无论做什么，都会有一个不断的力量支撑着你、推动你努力，会让你有一定的底气，遇到困难时去寻求帮助。

4.4 生理和情绪状态

从问题7的访谈结果可知，七名同学全都认为导师有教情绪调节策略，并且该策略以运动为主。

问题7小李：老师平时也会教我们一些情绪调节策略，他比较推崇运动，会让大家都去跑跑步呀，特别是对于一些体弱的同门来说，他比较重视大家的身体健康，觉得只有在身体健康的基础上才能搞好科研，然后还会鼓励大家适度休息，劳逸结合地进行科研活动，不能只搞科研，自己也要有一些娱乐项目。

问题7小宋：我们老师是一个非常时尚的人，他会紧跟热点，了解很多新兴的东西，了解时事。通过这些时事，他也能够知道很多年轻人比较新潮的一些生活方式、生活状态，然后反过来跟我们说一些情绪调节策略，像运动、分享一些有趣的视频等，会让我们觉得不是那种很虚无的，是真的很接地气的，能够有那种感同身受的感觉。

从问题8的访谈结果可知，七名同学全都认为导师教的情绪调节策略能够有效地降低由科研困难导致的沮丧和焦虑，但其中小朱认为这些策略的效果并不持久。

问题8小余：应该是可以的，自我鼓励啊，运动啊，这些都能够让自己的心情变好，所以我觉得还是能够有效地降低科研困难导致的沮丧和焦虑。

问题8小朱：会有，但是只是短暂的感觉，因为锻炼、吃东西这些事情对我来说是短暂地忘却当前给我带来的一些焦虑感受，但是事后的话，因为这些事情可能是你不得不做的，所以这些焦虑和沮丧的情绪肯定是还会存在的。

从问题9的访谈结果可知，尽管七名同学全都认为导师有要求大家坚持锻炼，但能够做到的人只有小宋和小周。

问题9小宋：从研一上的时候，进入这个师门以来，老师就要求我们要去多多锻炼身体，哪怕不是专门锻炼，平时多走一走路、跑跑步，这些也是可以的。因为确实在科研压力大的这种情况下，需要有良好的身体健康状况。这是一个比较基本的条件，保证这个硬件条件可以的话，才能够稳扎稳打地去做科研。我大部分时间会按要求去做，比如说我也会偶尔去健身，跟一些动感课，动感单车的课程啊，但是确实有的时候太忙了还是会有些忽略。

问题9小周：（老师）是说过每天锻炼的话。而且我是有锻炼的习惯，所以我是经常性运动，并不是说每天。运动方面的话，我也有坚持做，可能一周大概三次左右吧。

其余同学都因学业、身体等原因没有坚持锻炼。

问题9小朱：没有，因为我们组内的另一个同学身体比较差，才会要求他每天锻炼身体，但是也鼓励我们经常去锻炼身体。我的话是没有特别坚持的，因为我自己是有时候一忙起来，就会更专注地去做这些事情，我的脑容量大概就是只能做一件事情或者是两件事情，所以我没有办法再用锻炼这件事情来占据我的一些精力，所以我就是比较少锻炼。

问题9小张：在之前的话，导师是有跟我们讲过要锻炼身体，但是由于我自身的原因，自己的身体不能够锻炼，所以没有办法按时每天锻炼身体。

从问题10的访谈结果可知，七名参与者全都认为体育锻炼能够有效缓解由科研困难导致的沮丧和焦虑。

问题10小周：除了吃饭、购物，这种更能够有效缓解我们由科研困难导致的沮丧和焦虑。对于我来说，运动不仅能够让自己看起来更瘦一点，还能让自己感觉更健康，心灵上也会感觉到自己更健康，感觉自己的身体更灵活，然后在运动的过程中，能分泌更多的多巴胺，能够让我心情愉悦，缓解我的沮丧和焦虑。

问题10小黄：会让我比较放松，大脑更加活跃，更好地帮助我去寻找一些灵感，遇到困难也会更想着去

解决。

但其中小朱同学认为聊天、散步等形式的情绪调节策略对于缓解焦虑比运动更加有效。

问题10小朱：也是起到一个暂时的效果，如果在科研或者生活方面我感到比较焦虑的时候，我也会采取锻炼的这个形式，但是我并不是只是采用锻炼的这个形式，我可能偶尔出去看看风景或者是跟朋友聊聊天、吃顿饭，我觉得后者对于缓解我科研方面的焦虑会比较有效。

依据该访谈结果，总体来说，可以得知本研究设计的培养方案能够有效地通过让学生获得直接或间接的成功经验、得到有效的言语说服、学会有效的情绪调节策略以及增强体质等方式增强研究生的自我效能感。

4.5 实物收集结果

除上述访谈的结果之外，还存在一些实物证据，如奖状和论文等，也能够在一定程度上证明本项目设计的培养模式的有效性。首先，在上述介绍的这七名学生中，小黄同学参加2023年“田家炳杯”全日制教育硕士专业学位研究生（心理健康教育专业）教学技能大赛并荣获一等奖。小朱同学参加2023年在苏州举办的全国艺术治疗大会，并在会议上做报告，报告内容于2024年发表在中文核心期刊《医学与哲学》上。此外，目前小朱同学已经完成第二篇论文的写作，打算投稿至中文核心期刊。小李同学参加2024年由学校举办的第十三届“我的研究”学术演讲竞赛并荣获一等奖，此外，目前小李同学已经用英文完成一篇论文的写作，目前正投稿至SSCI二区期刊《Behavioral Sciences》。小宋同学领导的创业团队在2023年全国互联网+创新创业大赛上获得区级铜奖，此外，目前小宋同学已经完成一篇论文的写作，已投稿至中文核心期刊。小余同学以第二作者的身份与导师一起合作完成了一篇英文论文，目前正打算投稿至SSCI一区期刊《Human Development》。此外，有三位没有参加本次问卷调查和访谈研究，但却同样按照此模式培养的同学均发表了学术论文。这些学生获得的各种荣誉及学术成果也能从侧面证明本研究培养模式的有效性。

5 讨论与建议

本研究以自我效能理论为基础，设计并执行一套从掌握性经验、替代性经验、言语说服和生理和情绪状态四个方面提升研究生自我效能的培养模式，并通过访谈和实物资料验证培养效果。

就总体而言，该培养模式切实有效地提升了参与者的自我效能，这不仅表现在访谈结果上——全部参与者都表示至少从掌握性经验、替代性经验、言语说服和生理和情绪状态等四个来源中的一处获得了自我效能的提升，同时，七名参与者中有四名还尝试投稿了学术论

文，三位参与者参加了各种级别的竞赛，其中一人获得国家级一等奖，另外两位同学分别获得校级一等奖和三等奖。自我效能理论认为，高自我效能者会主动选择更有挑战的目标^[2]。由于本专业的硕士生并无发表论文的强制要求，也没有必须参加比赛的规定，这些行为是参与者的自主行为，而这无疑是他们自我效能增强的强有力的证据。

但必须看到，培养模式在执行过程中依然存在若干问题。首先，本研究以优秀案例作为主要的替代性经验来源，但这些优秀案例是统一展示给所有参与者的，没有充分考虑到案例与参与者自我效能的匹配度。对于初始自我效能水平较低的同学，不宜一开始就向他们呈现非常优秀的案例，而应该给他们呈现更加符合他们当前能够达到的水平的案例。例如，假设学生的科研自我效能较低，那么直接给他们呈现《Nature》或者《Science》等顶级科研期刊上的论文并不能提升他们的自我效能水平，反而有可能会增强他们的挫败感，因为他们会觉得优秀案例和自己的水平差距过大。更好的做法是应该首先给他们展示国内核心期刊，如《心理发展与教育》《心理学探新》等期刊上的文章。这些期刊的很多文章都是研究生发表的，总体学术水平和培养对象的差距不会太大，因此学生看了不会有高不可攀的感觉，而是会觉得“他行我也行”。

本研究中的培养模式对于言语说服的执行主要围绕着参与者的学术能力和比赛获奖展开，对于一些没有撰写论文或者没能在比赛上获奖的参与者没有给予充分的关注和表扬。尽管学术能力是研究生最重要的能力之一，但智力具有多元性^[12]，且每个人擅长的能力并不相同，因此不应该用统一的标准衡量他们是否值得被表扬或奖励，而是应该“因材施教”，只要研究生和自身相比取得了明显的进步，都应该得到导师的称赞。例如，本研究中的小周，尽管她并未撰写论文，也没有参加比赛，但是她听取了导师的复习建议后，顺利地通过了之前一直都没能通过的大学生英语六级考试，较以往的自己相比取得了明显的进步，理应得到赞扬。这种培养模式对导师提出了更高的要求——他们要打破“唯论文观”，不要用论文发表的数量或水平作为衡量学生水平的唯一标准，而是需要细心观察自己的每一个学生，特别是那些科研能力并不突出的学生，善于发现他们的其他闪光点，并在他们取得进步时及时给予肯定与鼓励。

本研究中的培养模式对于情绪调节的策略以体育锻炼为主。之所以这样设计，是因为体育锻炼不仅可以调节情绪，还可以增强体质，有一举两得之效。但在实际执行的过程中，却因为缺乏有效的监督机制，使得七名参与者中真正能坚持按计划锻炼的只有两位。人皆有惰性，因此任何长时间的任务都应该有相应的执行监督机制以确保其得以持续进行，在今后对培养模式的持续改进中应该充分考虑到这一点。此外，也应该考虑到情

绪调节的方式不只有体育锻炼一种，而是有非常多的选择，如注意转移、瑜伽操、正念冥想、与舍友聊天等，这样当其中一种方式因为各种原因无法进行时，还有其他方式可以选择，同时也应该鼓励参与者使用自己喜欢的方式调节情绪，并在组会上分享给其他同门。

参考文献

- [1] 教育部发展规划司. 2023年全国教育事业发展基本情况 [EB/OL]. (2024-03-01) [2024-12-01]. http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2024/55831/sfcl/202403/t20240301_1117517.html.
- [2] Bandura A. Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change [J]. *Psychological Review*, 1977 (84): 191-215.
- [3] 姚昊, 马立超. 挑战性-阻碍性科研压力对研究生焦虑心理的影响: 成就动机与自我效能感的中介作用 [J]. *中国高教研究*, 2021 (5): 79-85.
- [4] 胡怡然, 汪弋茗. 研究生自我效能感与学习绩效的关系研究 [J]. *西部素质教育*, 2022, 8 (10): 22-25.
- [5] 赵雨荻, 苗培周, 张军田. 高职院校教师自我效能感与工作价值观的关系——职业承诺和生命意义感的中介作用 [J]. *教育学术月刊*, 2024 (7): 66-73.
- [6] 袁靖波, 周志民, 汪昱程, 等. 个体相似性、自我效能感与研究生科研工作意愿 [J]. *研究生教育研究*, 2023 (6): 11-20.
- [7] 吴佳桢, 傅海伦. 成就目标定向与学业成绩关系的元分析: 自我效能感、学习投入的中介作用 [J]. *心理科学进展*, 2024, 32 (7): 1104-1131.
- [8] 李其容, 杨艳宇, 李春萱. 父母冲突、青少年日常自我效能和学习投入: 日常消极情绪与日常沉思在父母冲突调节效应中的中介作用 [J]. *心理发展与教育*, 2023, 39 (2): 236-246.
- [9] 龚映雪, 李小保, 杨艺琳, 等. 未来时间洞察力对焦虑的影响: 自我效能感和应对方式的链式中介作用 [J]. *心理研究*, 2023, 16 (5): 402-410.
- [10] 谢莉, 金辉, 王志英, 等. 导师排斥感知对研究生科研创造力的影响: 科研自我效能感和科研焦虑的双向链式中介作用 [J]. *心理发展与教育*, 2023, 39 (6): 833-841.
- [11] 罗伯特·K·殷. 案例研究方法的应用 [M]. 周海涛, 译. 重庆: 重庆大学出版社, 2014: 4-8.
- [12] 王友涵, 胡中锋. 多元智力理论回顾与反思——纪念多元智力理论诞生40周年 [J]. *全球教育展望*, 2024, 53 (3): 3-11.

A Case Study on Graduate Student Training Model Led by the Enhancement of Self-Efficacy

Xia Mu¹ Li Xueliu²

1. Guangxi Minzu University, Nanning;

2. Nanning Normal University, Nanning

Abstract: Graduate students' self-efficacy is an important predictive variable for their academic performance. This study, based on self-efficacy theory and integrated with psychological counseling techniques, designs a specialized training model. It provides seven cases with ample experiences from the four sources of self-efficacy: mastery experiences, vicarious experiences, verbal persuasion, and physiological and emotional states. The effectiveness of the training model is tested through semi-structured interviews and physical materials. The results show that after one academic year of training, all seven individuals gained experiences from at least one of the four sources of self-efficacy and thus enhanced their self-efficacy. Moreover, most students also published papers, submitted papers, or participated in competitions and achieved rankings. This evidence indicates that the training model effectively enhances the self-efficacy of graduate students. The paper also summarizes the shortcomings of the current study and provides suggestions for future improvements.

Key words: Self-efficacy; Graduate student; Training model; Case