

教育硕士培养中如何健全双导师合力育人机制

柯志贤

(集美大学文学院, 福建 厦门 361021)

〔摘要〕推动高校实施校内与校外导师合作指导研究生的双导师制,已成为教育硕士培养的重要内容。然而,在具体的实施过程中仍然存在生源复杂、沟通不充分、职责不清晰等问题,双导师未能形成有机的合力。探索双导师工作中存在的共鸣点、矛盾点、交叉点,搭建合力的育人载体,构建资源互补等合力育人机制对提高教育硕士的培养质量会起到良好的促进作用。

〔关键词〕教育硕士;双导师;合力育人机制

〔中图分类号〕G 643

〔文献标识码〕A

〔文章编号〕1671-6493(2018)01-0054-04

教育部《关于做好全日制硕士专业学位研究生培养工作的若干意见》(教研〔2009〕1号)文件下发以来,我国全日制专业学位研究生教育进入了快速发展的阶段,教育专业种类不断增多,培养规模不断扩大。为保障质量,建立新形势下专业学位研究生教育的培养机制,2010年教育部进一步发布《关于开展研究生专业学位教育综合改革试点工作的通知》^[1],其中一个重要的内容就是推动高校与行业或企业共建合作的双导师制,即在重视学生学术理论素养方面熏陶的同时,注重对学生实践能力的培养。从而实现高校和地方联合培养,资

源互补,提升专业学位研究生的培养质量。客观来说,近几年来通过对教育硕士培养过程中的有关数据进行梳理,我们发现,双导师在实施过程中形成的合力不够,培养效果并不尽如人意。

一 教育硕士“双导师”培养机制的现状

(一) 生源复杂,协调难度较大

近些年来,从教育硕士的招生录取情况来看,教育硕士与学术硕士的生源相比要复杂得多。以某师范高校为例(见表1)。

表1 教育硕士生源情况表

时间	录取教育硕士人数	非师范教育背景人数	比例	无中小学从教经历人数	比例
2013	90	36	40%	71	78.88%
2014	128	60	46.87%	103	80.46%
2015	128	65	50.78%	106	82.81%

统计数据显示,该校2013年录取教育硕士90人,2014年录取数量达到128人,2015年录取数量128人。其中,本科阶段非师范教育背景的,2013年为36人,占比40%,2014年为60人,占比46.87%,2015年为65人,占比50.78%,比例显著增加;无中小学从教经历的教育硕士比例也有

增加,2013年为71人,占比78.88%;2014年为103人,占比80.46%。2015年为106人,占比82.81%^[2]。教育硕士的培养方案虽然要求非师范教育背景的学生在入学后要补修教师教育类相关课程,但受学制时间短、课程门类多的限制,实际效果较差,造成校内外导师在实际指导过程中难度较

〔收稿日期〕2017-09-25

〔基金项目〕集美大学项目“汉语言文学专业课程体系优化与改革研究”(JY17104)

〔作者简介〕柯志贤(1983—),男,福建莆田人,集美大学文学院讲师,硕士,主要研究方向为高等教育管理。

大。非师范类考生没有经过系统的教育理论学习，在参与校内导师课题和开展基础教育理论研究方面存在局限性；而且，非师范类学生没有经过一系列的教育见习、实习等实践活动，校外导师丰富的基础教育经验和管理方法无法让他们很好的掌握。

（二）导师间沟通不畅，缺乏育人共识

教育硕士的培养过程中，由于双方导师的工作单位不同，碰头的机会有限，一般只在论文开题、中期检查、论文答辩时，双方才能碰面，平时交流的机会很少。沟通不畅使他们在研究生培养过程中难以形成有效的合作，而且经常出现对教育硕士的论文选题、教育调查方向、教育实践内容无法达成共识等问题，导致双导师育人的有效性较低。事实上，“研究生培养是一个复杂的系统工程，既有学术事业的开拓、理论水准的提升，也有实际动手能力的锻炼、实践创新能力的增强。校内外导师的沟通合作，有利于全面了解学生，帮助他们寻找创新的突破口，作出切合实际、引领学科前沿的选题，实施校内外导师强强联合，以优秀的导师指导优秀的学生，形成优秀研究生脱颖而出的新的培养机制，能够避免因单一培养模式而造成学术氛围压抑的状况”^[3]。

（三）职责不清，没有形成合力

教育部在《加强全日制专业学位研究生培养的若干意见》中提到“双导师”，即聘请校外导师和校内导师一起共同负责全日制专业学位研究生的指导，形成以校内导师为主，校外导师重点负责其实践环节的指导模式。然而，实际情况并非如此，教育硕士双导师制在具体实施过程中，校内导师由于基础教育经验和实践技能的欠缺，加上学生来源复杂，层次不一，学校的重视程度不够，没有真正将培养方案落到实处；校外导师由于非本校教师，存在对学生管理不便，同时在指导学生实践方面，只停留在让学生批改作业、参与课题研究等环节，较少让学生参与到实际的教学过程之中，加上跟踪监督机制不健全，缺乏有效的制度衔接等诸因素，导致双导师无法真正发挥各自的主动性和合力育人的优势。

二 教育硕士培养中双导师合力育人机制建立的基础

双导师的共建合作模式，在教育硕士培养过程中有着重大的影响，研究如何使双导师在教育硕士

培养过程中形成合力，提升教育硕士的培养质量，研究两者之间的共鸣点、矛盾点、交叉点，分析双导师合力育人机制建立的基础，寻求构建双导师合力育人的合理机制。

（一）寻找共鸣，确立基础

从工作的共性中找出共鸣点，明确培养目标，是健全合力育人机制的重要基础。高校在研究生教育过程中实行的是“导师负责制”，导师是研究生培养的具体实施者，双导师在具体的工作中存在着许多共鸣点。双导师在教育硕士培养中的共性首先表现在两者培养对象的一致，都是教育硕士；其次是研究方向的一致性，都是针对基础教育教学与教育管理实践内容的研究；再次是培养目标的统一，都是按照专业培养方案要求，培养具有现代教育观念、能从事较高水平中、小学教育行政管理工作的教育管理人员。这些共鸣点汇总到一起，即培养理论与实践能力较强的高层次人才为导师的共同努力目标，从而决定了双导师工作的一致性，具备形成工作合力的基础。同时在日常工作中，由于这些共性因素的存在，双方的沟通就有了共同的话题和方向。利用这些共性的因素，就可以有效开展育人工作。

（二）寻找矛盾点，发现问题

从工作冲突中找出矛盾点，发现问题，确定建立沟通渠道的必要性。目前，高校针对教育硕士培养中“双导师”的角色定位普遍采用的模式是校内导师负责课程与学术研究工作，侧重学科基础理论知识的指导与教育科研能力的发展，校外导师作为实践导师，负责教学实践、教育实习等方面的指导。但在实际工作中，双导师在教育硕士的培养中也有很多矛盾。首先，两者关注点的不同，校内导师更多侧重关注学生的学术研究及理论创新，而校外导师比较重视学生的实践教学能力及教育管理水乎，而且导师之间沟通不畅；其次，学生对双导师的角色定位有差异，校内导师主要在科研、学术等方面指导学生，给学生展现更多的是师长的身份，而校外导师主要在教材研究、案例分析等方面以平等的视角与学生交流，给学生展示更多的是朋友的身份，未能将学生所学的理论知识同实践有机结合到一起。对于学生来说，校内导师有威信，校外导师易沟通。所以，在培养过程中，双导师应该扬长避短，发挥自身的资源优势，实现教育的均衡和合力；再次，双导师自身能力水平的差异，校内导师

具有较强的学术功底和教学理论,但容易忽略相关学科专业知识的更新与对学生实践能力的关注,日常工作中缺少对学科前沿动态的关注,而校外导师具备丰富的教学实践经验,对基础教育现状较为熟悉,然而对课程理念的认识较为肤浅,对教育和教学理论的掌握有所欠缺^[4]。

双导师在教育硕士的培养中存在的矛盾点不是对立性的矛盾,而是因沟通不畅、彼此定位不同等导致合力不足。分析两者工作中冲突的目的是减小双方工作方向上的偏差,使二者同时发挥作用,是建立合力育人机制的基础。

(三) 寻找交叉点,形成合力

从工作融合中找出交叉点,寻找合力育人的有效途径。教育硕士的培养,可以抓住校内导师和校外导师工作中的交叉点。首先是科研项目的合作,校内导师在申报科研项目时,依托的平台是高校,对于高层次项目的申报和立项相对比较容易,而校外导师基本上都是一线中小学的教师,也需要做一些基础教育方面研究性的工作,但在申报高层次的项目时相对比较困难,双方可以建立有机联系,校内导师在申报项目时可与校外导师合作申报,同时让教育硕士参与项目研究;其次是硕士毕业论文的指导和监管,教育硕士的论文着重于考察学生综合运用所学理论和知识解决学科教学或教育管理实际问题的能力,双导师可就论文选题、案例分析、实践研究等方面进行沟通和联系;再次是专业实践的管理,专业实践是教育硕士培养的重要环节,而对于实践成绩的评价需要双导师根据学生现场实践的工作量、综合表现及实践单位的反馈意见等评定成绩。在考评过程中,要建立沟通联系,便于全面考核学生。

三 搭建合力载体,建立良好的合力育人机制

(一) 明确职责,完善考核

目前,双导师的工作职责不清,容易出现工作主体的重叠和冲突,甚至是工作主体的缺失,形成工作的“真空”^[5]。因此,提高教育硕士研究生的质量,真正发挥双导师的效力。首先,学校应该充分考虑校内导师和校外导师的工作内容和特点,科学制定《关于合作培养教育硕士的协议》,明确双方的工作内容,建立一套切实可行的双导师育人责任制,从而真正发挥双导师的工作主体作用;其

次,完善双导师的遴选考核标准,学校应该挑选责任心强、愿意主动承担教育硕士培养工作的教师成为教育硕士导师,因此要严格教育硕士导师遴选条件,建立严谨完备的教育硕士导师考核标准。将校内导师的选聘、工作量列入导师职称晋升或年度考核之中,同时给予科研经费或者绩效考核方面的优惠措施;针对校外导师,学校需要同共建单位商议采取激励措施,强化导师的社会责任感和荣誉感,颁发合作导师聘书,并给予适当的薪酬回报,建立校外导师工作量体系,并计入年终考核,充分调动和发挥校外导师的积极性。

(二) 健全沟通渠道,增强合力

目前,教育硕士的培养方案主要包括课程设置、教学实践、学位论文等环节的内容,学习年限一般为2年,第一年在校内完成课程学习,第二年到实习单位参加教育实践活动,同时完成学位论文,但由于办学时间短、缺乏沟通等原因,合力育人效果不佳。因此,通过修改学制和培养方案,加强教育硕士培养的过程控制,加强双导师的沟通,在培养环节形成合力育人机制。将教育硕士的学制由2年改为3年,减少理论课程的学分,增加教学实践环节的学分。培养环节安排如下:第一年在校内以理论课程学习为主,重点加强中小学学科课标、学科教材体系等基础理论和专业知识的学习,提高解决实际问题的能力,双导师所授课程要相互补充,相互融合;第二年在共建实习单位开展教育见习、调查和教学实践,要求必须在校外导师的监管下完成实习日志和实习总结报告,在此过程中形成的调查报告或是论文选题要与校内导师协商确定;第三年返回学校,在校内导师的指导下完成学位论文的写作、中期检查和毕业答辩。在整个培养环节中,双导师必须加强交流,密切合作,使教育硕士的研究工作和培养质量成为双方共同关心的问题,真正达到合力育人的效果。

(三) 资源共享,互补共赢

扎尔德认为:“组织可以运用正式和非正式的方式来相互影响,通过横向联盟或者纵向联盟来掌控其它组织的资源。”^[6]对于高校而言,可以让渡部分权力,构建校地合作共建的机制,通过协商合作的形式,在教育硕士招生、科研项目等方面形成资源共享,互补共赢。首先,在教育硕士招生方面,根据学校的需要,邀请校外合作导师参与教育硕士初试(笔试)的命题以及复试(面试)评判

工作,对学生的专业知识和实践技能进行综合考核,真正把专业知识扎实、教学技能突出、有发展潜力的人才挑选出来,提高教育硕士的生源质量;其次,在科研项目合作方面,与共建单位合作导师共同申报并研究高层次科研项目,同时让教育硕士参与其中,形成“导师—学生—导师”课题研究三位一体的结构,实现教、学、研多重交叉和融合,既有利于基础教育教学改革需要,又能够调整高校教育硕士导师课堂教学内容质量,促进实践创新和理论创新,进一步加强学校与共建单位之间的合作交流,形成合力育人的良性机制。

四 结束语

双导师制是目前教育硕士培养的重要方式之一,为了实现双导师合力育人机制的形成,提升教育硕士的培养质量,学校和学院应高度重视教育硕士的培养工作,加大资金投入,明确制度,加强沟通,从课程设置、教学实践、导师考核、论文写作等环节入手,促进高校与共建单位之间、双导师之间的交流反馈与资源共享,深化高校及双导师对教育硕士培养中导师职责的认识。真正将双导师的所长揉合到一起,形成较强的合力。所以,双导师合力育人机制的研究必须全面解决教育硕士培养中所面临的问题,比如“如何调动校外导师指导的内在驱动力”“如何提升高校与导师对教育硕士培养

的重视”“如何合理分配双导师培养经费”等。在未来的培养过程中,高校、导师等应结合具体的情况,不断总结教育硕士培养过程中暴露出来的问题,掌握教育硕士培养的规律,有针对性地开展进一步的探索,为我国教育事业的发展培养更多优秀的高层次专业型人才。

[参考文献]

- [1] 教育部. 关于开展研究生专业学位教育综合改革试点工作的通知 [EB/OL]. (2016-05-15) [2017-05-28]. <http://www.cdgdc.edu.cn/xwyyjsjyxx/gjjl/zcwj/268311.shtml>.
- [2] 马正力. 论教育硕士导师增强基础教育实践性的途径与策略 [J]. 宜春学院学报, 2015, 37 (1): 116-119.
- [3] 李巧惠. 英语专业教育硕士双导师制度的不足及其应对措施 [J]. 语文学刊, 2014 (12): 108-109.
- [4] 程雅楠, 陈铃伊, 解凯彬. 专业学位教育硕士“动态双导师”管理制度初探 [J]. 江苏第二师范学院学报, 2016, 32 (11): 97-100.
- [5] 巴泽尔. 产权的经济学分析 [M]. 费方域, 译. 上海: 三联书店, 2002: 58-85.
- [6] 石卫林, 程锦, 文永红. 双导师制实施困境成因与改进的质性研究 [J]. 研究生教育研究, 2017 (2): 75-80.

(责任编辑: 上官林武)

Perfecting the Dual-mentor System for the Cultivation of Masters of Education

KE Zhi-xian

(College of Chinese Language and Literature, Jimei University, Xiamen 361021, China)

Abstract: Promoting the implementation of dual-mentor system by internal and external cooperative guidance to improve the training quality of masters of education has become an important part of graduate education. However, some problems occur in the process of implementing, such as complex student sources, insufficient communication, and ambiguous responsibility. To solve these problems and promote the development of masters of education involve exploring the resonance, contradiction and intersection in the work of dual-mentoring, constructing a medium of combined education, and realizing resources complementarity.

Key words: master of education; dual-mentor; system of combined education