

DOI:10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2025.01.10 CSTR:32289.14.yjsjy2011.2025.01.10

专业学位研究生校外实践导师协同治理研究

——基于第三方组织行动视角

王诺斯^{1,2}, 石宇杰³

(1. 保山学院 教育学院, 云南 保山 678000; 2. 大连海事大学 高等教育研究院, 辽宁 大连 116026;
3. 吉林外国语大学 教育学院, 长春 130117)

摘要: 第三方组织介入专业学位研究生校外实践导师协同治理是推进产教协同育人、提升专业学位研究生培养质量的有益探索。当前的实践导师协同治理存在着形式化、短期化、低效化、偏离化的现实困境,而第三方组织的介入可以促使当前的封闭秩序向契约秩序转化,并实现权力冲突的调和、交易活性的激发与企业参与意愿的增强。在可行性上,第三方组织受职能责任的驱动介入,而这种介入行为的合法性来自其社会力量,校企双方出于价值共创愿意与其黏合成协同治理共同体,数智技术强化了介入的可操作性。在实践进路上,第三方组织可以在实践导师协同治理“选用育评”各环节发挥功用,通过标准化选拔、定制化提升、契约化行动、系统化考核,实现实践导师协同治理的共生、共创、共享。

关键词: 专业学位研究生; 第三方组织; 校外实践导师

中图分类号: G643

文献标识码: A

文章编号: 2095-1663(2025)01-0081-08

专业学位研究生教育是当前研究生教育改革的重中之重,也是未来研究生教育发展的大势所趋。专业学位研究生校外实践导师(简称“实践导师”)作为区分专业学位与学术学位的重要表征,更是培养专业学位研究生专业性、职业性、创造性的关键因素。实践导师作为具备多重任务身份的社会角色,是社会、行业、高校共同孕育的产物。产教协同是实践导师治理的基本特质,高校与行业产业共同作为治理主体,通过一定的治理结构,使实践导师效能发挥中的相互冲突或不同利益得以调和并采取联合行动^[1]。国务院学位委员会第27次会议审议通过的《硕士、博士专业学位研究生教育发展总体方案》就指出,“中央和地方政府应通过制定有关政策,引导

并鼓励行业、企业与社会团体、专业组织积极介入专业学位教育”。但在实践中,社会组织参与专业学位研究生教育的意愿不强,来自企事业单位的实践导师未发挥出应有的效能作用是普遍现象^[2]。这与产教协同治理的机制建构不完善以及我国产业与大学之间天然具有的“单位本位”分割性直接相关。第三方组织作为介于政府、企业、高校之间的第三部门,是具有中立性、组织性、非政府性、志愿性等特征的中立性组织^[3],在本文中主要是指与产业联系紧密的行业协会、社会团体、产教联盟等。第三方组织作为交易中介变量,是突破组织壁垒、增加交易活性、调和治理冲突、维护交易信度的重要保障。探索第三方组织作为中介变量介入实践导师治理的集体行动,对

收稿日期: 2024-08-27

作者简介: 王诺斯(1974—),男,辽宁鞍山人,保山学院教育学院教授,大连海事大学高等教育研究院教授,教育管理博士。
石宇杰(1998—),男,北京人,吉林外国语大学硕士研究生。

基金项目: 教育部人文社会科学研究规划基金“专业学位研究生导师协同治理机制创新研究”(22YJA880055); 国家新文科项目“国际认证标准引领下的行业高校新文科内部质量保障体系构建研究”(2021210004); 辽宁省研究生教育教学改革研究项目“专业学位研究生校外实践导师多元融合协同治理研究与实践”(辽教通[2022]249号-217); 大连海事大学研究生教育教学改革项目“产教融合视角下专业学位研究生内部质量保障体系建构研究”(YJG2023523)

于推动行业企业资源与专业学位研究生培养有效耦合、提升实践导师协同治理的应用效能有着重要意义。

一、实践导师协同治理现实困境分析

协同治理指多元主体通过协调合作,形成相互依存、共同行动、共担风险的局面,产生合理、有序的治理结构,以促进公共利益的实现^[4]。实践导师协同治理需要企事业单位、高校等多元主体跨越原本封闭的组织边界,在共同的价值目标下发挥积极性,使实践导师的效能得以充分发挥。然而,当前的实践导师协同治理大多是相对虚化的组织与理想中的“价值共同体”,校企双方表现为市场经济下的外部关系,并未达成设想中的组织形式与完美的实践样态,存在着形式化、短期化、低效化、偏离化的实践困境。

(一)秩序封闭导致实践导师协同治理形式化

调研数据显示,从2015年到2019年,校内学术导师与校外实践导师深度合作的比例从16.3%上升至25.5%,但整体来看校企双方仍然属于“形式融合”^[5]。实践导师协同治理的形式化,体现在专业实践课题与校内导师研究方向无法精准匹配^[6]、缺乏强制性的细化标准和准则^[7]等。究其原因,实践导师协同治理的交易主体未能跨越各自封闭的组织边界,形成契约秩序。“契约”指双方或多方当事人之间的一种协议或约定^[8]。虽然实践导师协同治理大多也是依据契约而建,但是校企的秩序独立使得当前的契约属于不完备契约:不能全面预测所有的可能状况,也不能提前制定完备的解决措施。而高校与企事业单位之间相对弱化的契约规制,不仅没能建立良好的契约秩序,反而强化了原本的组织封闭秩序。于是,高校作为委托人对于契约的内容和执行完全依赖与代理人企事业单位之间的信任关系,且更重视名义上的代理关系。在实践中,专业学位研究生的培养仍然主要依靠校内学术导师,实践导师往往只是挂名或指导频率很低,更多是一种宣称性约定,遴选、培训、考核评价等规制皆不健全^[9]。更有甚者,部分高校的实践导师实际并没有参与任何专业学位研究生的指导和育人工作,只是出现在论文的封面上,完全失去了双导师培养的应有之义。在这种形式化的实践导师协同治理中,本就存在多重任务身份冲突的实践导师,由于缺乏契约秩序规训而在多重身份中进行任务取舍,进而出现敷衍、懈怠等失序行为。

(二)成本收益博弈导致实践导师协同治理短期化

在成本收益的博弈下,如果校企双方的成本失控或是收益不佳,将直接导致现有的实践导师协同治理关系趋向短期化。已有研究表明,企事业单位作为实践导师协同治理的交易主体,不仅经济利益得不到保障,期望建立的可持续发展共生网络关系也未能实现^[10]。这时企业会寻找可以保证其利益的全新合作对象,而使实践导师协同治理趋向短期化。同时,在实践中校企双方都存在试图利用自身独特信息优势而开展有利合作的情况,例如高校夸大学生的专业技能、企业隐瞒可供使用的实践设备等。这种信息遮蔽行为将为交易主体双方带来额外的交易成本。就实践导师协同治理而言,交易成本包含信息搜寻成本、校企谈判成本、契约缔结成本、监督履约成本等。由于校企双方思想认识、行动选择和利益需求等方面的差异性以及信息遮蔽的问题,致使实践导师协同治理的交易成本失控,偏离双方原本预设目标。在此情况下,作为代理人的企事业单位由于其强烈的市场意识,弱化了维持当前实践导师协同治理关系的动机;作为委托人的高校尽管动机未必具有脆弱性,却也因为科层制的管理模式、交易成本的增加与委托—代理关系失去可信度,而趋向于终止当前的委托—代理关系,寻找全新的合作对象。而在新一轮的校企委托—代理关系中,会继续进行产学成本收益的博弈,如此恶性循环,最终所导致的结果就是实践导师协同治理当前呈现的短期化现象。

(三)权力冲突导致实践导师协同治理低效化

当前的实践导师协同治理,校企双方不仅在行动对接上时常出现对接“不足”和“不对路”的情况^[10],还存在着指导责任界定不明、校企双导师间缺乏常态交流等问题^[11],这直接导致了实践导师协同治理在实践中的低效化,使得其难以达到帕累托最优效应。马克斯·韦伯指出,权力是行动者或组织在一个社会关系中可以排除抗拒以贯彻其意志的机会^[12]。实践导师协同治理低效化的困境,究其原因在于高校与企事业单位作为实践导师协同治理这一社会关系中的两个主体组织,都试图通过权力的行使贯彻自身的价值追求与根本逻辑。然而由于双方组织性质、属性的完全不同以及政府宏观调控的缺位,校企作为异质性组织出现了不可避免的权力冲突。在这种权力冲突下,企事业单位遵循“资本逐利”的逻辑忽视人才培养的公益性,不仅不愿意在实践导师的培训和工作上提供充足的时间和投入,致

使实践导师不仅人数偏少、指导学生过多而产生角色超负荷^[13],也致使实践导师们往往能力不足,缺乏教学指导的经验和技巧^[14];而高校遵循其育人本位与学术本位的根本逻辑,反对资本不合理干预的权力^[15],既不愿意参考企业的意见进行课程内容和培养方案的调整,也不愿意在考核评价标准上顺从“职业”要求,最终所导致的结果是双方实践导师协同治理范围有限且效率低下。

(四)激励匮乏导致实践导师协同治理偏离化

实践导师协同治理是产业系统与教育系统之间的跨界合作,想要真正取得合作的成功,关键在于发挥校企双方的主体作用。然而,尽管在各级各类政策以及宣传材料里多次出现“企业为主体”的推介或呼吁,却鲜有真正落实到具体实践中,仍是以高校为主体甚至只有高校参与的偏离化实践导师协同治理。产生这种困境的关键原因在于,企事业单位方在实践导师协同治理中的激励匮乏。对于企事业单位来说,其期望通过协同治理获得更为前沿的技术专利成果以占据产业技术交叉领域结构洞位置,形成先发优势,并通过高校这一节点衍生出更多新技术资源形成的合作型技术网络,但在实践过程中这些都无法得到应有的保障。以校企合作的技术成果为例,既没有法律法规界定也没有成熟的案例得以遵循,高校一方认为研究生的研究成果就该属于大学^[10]。而对于实践导师,大多数高校给予的待遇仅仅为享有研究生导师的称号或名誉权^[16],缺乏对于专业学位研究生的评价权甚至参与权,既没有实现责权利对等,也缺乏科学的绩效联动激励机制^[17]。客观而言,实践导师协同治理是政府部门力图通过自上而下强制性的黏合,使校企达到提升专业学位研究生“职业性”的目的。但因对于企事业单位的激励匮乏使得企业方不愿意或是不能深度参与到实践导师协同治理的过程中,致使实践导师协同治理偏离化。这种偏离化的实践导师协同治理难以实现消除专业学位研究生与学术学位研究生现有培养方式、制度雷同的弊端。

二、第三方组织介入实践导师协同治理的价值意蕴

(一)第三方组织介入有利于治理从封闭秩序向契约秩序转化

第三方组织作为连接高校、产业、市场、社会的一种治理机制,可以促使实践导师协同治理从封闭

秩序向契约秩序转化。一方面,第三方组织的本身社会角色是基于契约形成的社会经济组织。作为一种契约履约机制而生成的第三方组织^[18],对于契约秩序的建立、监管与治理,以及实现契约秩序内部成员共同利益有着充足的经验。另一方面,第三方组织作为变量中介可以为实践导师协同治理缔结有效的契约规制。在实践导师协同治理的契约秩序中,不仅要建立健全的规章制度和监督体系,充分发挥正式契约的约束作用,还需要有兼具“柔软与弹性”的关系契约,使得校企双方在协同治理的过程中可以根据现实需要通过有效沟通来适时调整。在这一过程中,第三方组织作为与校企双方紧密联系的枢纽,可以在兼顾双方社会属性的基础上,通过实践导师标准的构建、教学活动内容的培训等方式实现双向的信息透明,进而缔结可信的正式契约并交由第三方组织监管。此外,第三方组织作为架构校企双方的桥梁,可以协调理顺双方的利益关系,使双方在平等基础上进行关系契约的磋商,达成持续合作的意愿。

(二)第三方组织介入可以通过降低校企交易成本激发交易活性

第三方组织介入降低实践导师协同治理交易成本的逻辑在于,第三方组织可以消除信息遮蔽,减少校企双方的信息搜寻与风险成本。当前由于信息遮蔽,校企主体不仅在实践导师协同治理价值整合和利益博弈中所投入的时间、精力、财力等成本大幅增加,还由于潜在的机会主义行为等不确定性因素产生风险成本。第三方组织作为将各种资源整合于一体的中介组织,不仅了解校企双方的基本信息,还对双方具备制约作用,因而可以有效消除校企双方遮蔽、隐瞒甚至扭曲信息的行为,提供更加真实、有效、透明的信息。此外,第三方组织可以接手对规章制度和契约秩序的监管,降低校企双方监督履约与处理违约成本。由于校企双方都是复杂系统的社会组织,构成要素与外界环境之间不断进行着物质、能量和信息的交换,使得组织的目标、价值、边界等不断发生着变化。这种变化使监督履约和处理违约的交易成本成为必要。第三方组织介入后,作为实践导师协同治理制度与契约的监管方,可以降低校企双方在监督履约和处理违约上投入的非经济性资源,从而降低相应的交易成本。

(三)第三方组织介入可以推动规范权责边界以调和权力冲突

第三方组织规范校企权责边界的逻辑在于,一方面,第三方组织填补了政府在实际导师协同治理过程中的“缺位”。当前的实践导师协同治理是不包

含政府部门在内的校企双方“点对点”合作模式,政府部门的缺位使得协同治理的行政权力缺失,缺少宏观调控以规范权责边界。第三方组织的介入可以填补实践导师协同治理行政权力缺失的情况,将管理职责从市场转移到第三方组织,并借助自身对于校企的制约,规范协同治理的权责边界,进而调和当前协同治理中存在的校企权力冲突。另一方面,相较于政府,第三方组织可以有效避免过度限制与干预情况的发生。政府介入实践导师协同治理,其过强的行政权力极易弱化校企原本的合法权利,削弱参与主体的自治权与自主权,打击校企参与协同治理的积极性。而第三方组织的介入代替政府在协同治理中起到统筹规划、综合管理的职责,可以有效避免政府对于协同治理运行方式、合作模式的过度干预,消解行政权力介入后可能存在的行政悖论,推动调和权力冲突。

(四) 第三方组织介入可以通过激励机制构建增强企业参与意愿

第三方组织介入后,作为校企之间的中介桥梁与实践导师协同治理的统筹主导方,可以通过激励机制的合理构建,增强企业方的参与意愿。第三方组织不仅了解企业事业单位的现行制度和核心需求,还理解高校的育人本位和基本诉求。在此情况下,第三方组织可以依据多元主体的信息建构激励机制:一方面,对于实践导师协同治理的成效评判,其指标中既包含人才培养效果,还包含培养过程中的附加结果,如产品、科研论文、专利等具体利益指标;另一方面,确定双方(特别是企事业单位方)参与实践导师协同治理行为的所能获取的附加结果合理回报,包括专利如何分配、技术发明的产权如何界定等。不止于此,由于某些附加结果并非能够马上取得可观收益,为了保证企业合作投入的热情与积极性,第三方组织可以利用其全局囊括的高校信息和企业信息,在激励机制中涉及为校企双方建立共生互益、价值共创、可持续的合作关系,帮助企业实现高质量发展。在第三方组织构建合理的激励机制后,企事业单位消除了参与实践导师协同治理回报的不确定性,而和高校的亲密合作关系也减弱了其在同行残酷竞争中的压力,因而可增强其参与意愿。

三、第三方组织介入实践导师协同治理的可行性审视

(一) 职能责任意识是第三方组织介入实践导师协同治理的内生动力

一方面,第三方组织的基本职能定位是其介入

实践导师协同治理的功能内驱力。以行业协会为代表的第三方组织是为实现某一行业共同利益而自愿组织的非营利性社会经济组织形式,是为维护和联结自身所代表的行业成员以及与不同社会组织之间关系的一种社会秩序和治理机制。当前实践导师协同治理由于难以满足交易主体的需要,存在着诱致性制度变迁的趋势。这种自下而上的制度变迁源于制度的非均衡,是由协同治理交易主体在响应获利机会时自发倡导、组织和实行的,力图用一种效率更高的制度渐进地替代现有的制度。在这种情况下,出于保障校企双方利益这一职能的驱动,第三方组织将积极介入实践导师协同治理,发挥自身功用推动制度变迁的进程,维护交易主体的利益。

另一方面,第三方组织的社会责任意识是其介入实践导师协同治理的目的内驱力。第三方组织的社会责任意识来源于其公益性。在保障内部成员共同利益的过程中,由于互益性的外部溢出效应,第三方组织客观上起到了维护社会公序良俗、谋求公民社会福利的公益性目的^[18]。这种公益性使第三方组织主动承担部分社会责任、参与社会治理。从第三方组织的视角来看,介入实践导师协同治理不仅可以为行业组织提供其生存与发展所需的人力资本、为高校高水平应用型人才培养赋能,还兼具了推动国家经济增长与建设技能型社会的使命。

(二) 社会权力是第三方组织介入实践导师协同治理的合法来源

第三方组织作为涵盖多方社会组织的广义概念,不同于国家的暴力工具身份,是基于组织成员自愿缔结契约而构建的社会组织。第三方组织介入实践导师协同治理本质上属于一种行使自治权的具体表现,而自治权作为市场经济下一种全新的权力安排,是国家公权与私权的融合物,是一种社会权力^[18]。这种社会权力的合法性基础来源于国家法律的原则性规定以及组织成员平等协商后的缔约授权。而第三方组织介入实践导师协同治理,通过对协同治理交易主体实施具有明显的公共性和强制性的管理、制约与协调,可促进协同治理的效果和交易主体的利益最大化。从权力的行使和目的来看,更应当被理解为异于公权力与私权力的社会权力。一方面,通过劳动力需求预测、实践导师标准制定、实践导师资格准入、培养质量监控等手段为校企双方服务,本质上是通过服务与协调功能的发挥行使被校企赋予的社会权力,是第三方组织针对其利益群体的自我管理与服务。另一方面,第三方组织的部

分社会权力来源于政府的让渡,独特的中立性、互益性使其行为涉及社会公共、公益事业及管理,是对政府治权的重要补充。本质上,政府与第三方组织之间同样存在着委托—代理关系,第三方组织的部分管理性事务(行业标准制定、资格审查等),往往来源于政府委托、代理等形式的权力下放。而第三方组织介入实践导师协同治理,也正是行使政府让渡的社会权力的合法途径。

(三)价值共创是第三方组织介入实践导师协同治理的秩序引领

价值共创是指各价值主体之间通过直接交互方式,对资源进行调配和有效整合后产生新的价值^[19]。作为一种不同价值主体间发生的价值创造行为,价值共创强调不同主体间人力、组织、知识等要素的有效互动以及资源整合。实践导师协同治理便是校企双方作为交易主体通过所形成的联结实现不同资源的互动并创造全新的价值,属于一种价值共创行为。这种价值共创行为效果最大化的前提在于对价值目标的共同认识。一方面,第三方组织的介入可以为实践导师协同治理的价值共创带来全新的资源与价值。价值共创理论强调价值是由多个参与者共同创造的,多元参与主体所形成的复杂联结可以实现资源互动的跃升并产生新的价值^[19]。第三方组织作为具有互益性的服务型社会组织,在介入实践导师协同治理后,将凭借其带来的整合信息、契约监督、导师培训等全新资源,与校企交易主体构建更具互动性、参与性的价值共创联结。另一方面,第三方组织的介入可以建立细化的价值共创目标,推进形成价值共同体,加强多方资源的有效整合与互动。第三方组织的介入有利于实践导师协同治理契约秩序的建立、监管与维持。在契约秩序下,通过契约形成校企的共同价值目标,并将其细化为多个层次以促进双方资源的积极交换与有效互动,构建价值共同体。

(四)数智技术是第三方组织介入实践导师协同治理的效率保障

借助数智技术的有效赋能,第三方组织介入实践导师协同治理将更具可操作性。一方面,数智技术将帮助第三方组织实现对于实践导师协同治理的效率重构。数智技术以其科学、精准、高效的技术特征助力第三方组织响应交易主体诉求。在数智技术的参与下,实践导师协同治理的业务流程将得到简化,交易主体的诉求可以更迅速得到第三方组织的响应。通过大数据、区块链等数智技术,不仅可以在

协同治理各环节实现不同于传统“经验式”治理的“循证式”治理^[20],还可以破除交易主体间的“信息遮蔽”和“数据孤岛”,促进主体间高效率的协同合作。另一方面,数智技术的应用有益于重建信任关系。第三方组织利用数智技术收集和分析校企双方的相关数据,可以直观地呈现专业学位研究生培养需求、高校培养计划设置、企业实践导师状况等,为交易主体的价值判断和决策提供科学客观的依据。当前的协同治理由于信息遮蔽导致了交易主体非理性的“逆向选择”,而区块链等数字创新技术本质上是由信息技术创新导致的经济主体之间的一种新的交易方式,或协调不同主体之间交易关系的一种新的制度安排^[21]。第三方组织将数智技术应用于实践导师的遴选、培训、实施、评价等环节,有益于增强实践导师交易治理的信息共享度、交易信用度和数据治理度,重建实践导师协同治理的信任关系。

四、第三方组织介入实践导师协同治理的实现进路

实践导师协同治理作为多元化产教融合的组织形态,随着第三方组织的强势介入,将形成以其为核心纽带,力图跨越异质性秩序边界,实现价值共生、共创、共享的复杂性联盟组织。在具体实施路径上,第三方组织可以全面参与实践导师协同治理的全过程,即在“选用育评”的各个环节发挥作用,以期破解当前实践导师协同治理存在的突出问题(如图1所示)。

(一)遴选:基于数据共享的标准化选拔

依据场景理论,创新数智技术在实践导师协同治理场景中的应用,将形成由数智技术维系的固定行为模式,降低交易主体间合作选择、信息搜寻、谈判等交易成本,构建稳固的实践导师协同治理生态环境。针对实践导师遴选场景,第三方组织可以广泛收集各企事业单位推荐作为预备实践导师的个人资料,并进行筛选和实践导师的资格认证。第三方组织作为对企事业单位有着制约与激励作用的组织,借由对企事业单位的实践导师颁发资格证书、对企业予以政策倾斜和帮扶等手段,激发实践导师和企事业单位长期参与的主观能动性。第三方组织依托大数据等数智技术的支撑,建立企事业单位实践导师遴选数据库,借助数智技术的可视化特点,将数据库中的实践导师信息、资料更加直观地呈现出来。在此基础上,当高校向第三方组织提交其实践导师要求、课程设置、案例教学规划等需求数据时,第三方组织可以通过数据库进行针对性的导师遴选,以

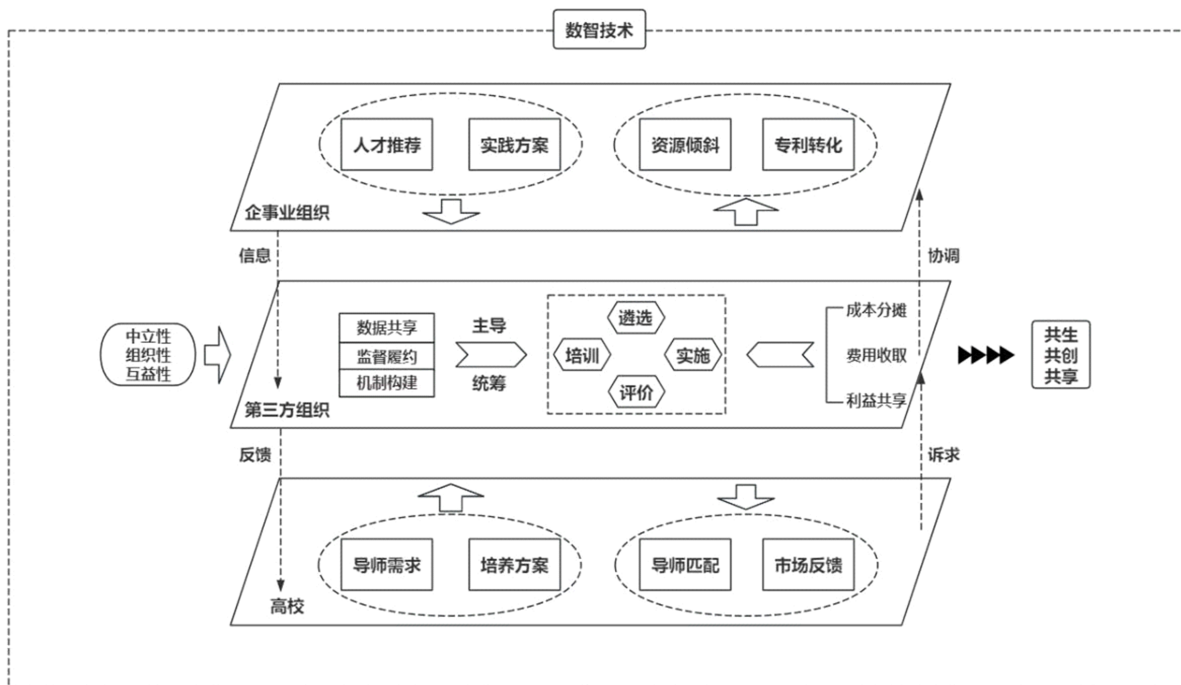


图1 第三方组织介入实践导师协同治理的作用路径

透明的信息保证资料的可信度,不仅避免了可信性冲突,还可以为后期实施与评价环节提供依据和参考。借助第三方组织参与后提供的履约监督等功能,将原本随意化、“黑箱”化的实践导师遴选场景公开化、透明化、标准化,避免可能存在的信息遮蔽及由此导致的逆向选择与道德风险,增强交易信度,降低交易成本,促进实现健康、可持续、长期有效的实践导师协同治理。

(二) 培训:基于多元需求的定制化提升

实践导师多来自学科专业行业,是具有丰富实践经验、实训经历与知识应用能力的技术专家,具有较高的专业实践能力并掌握着行业前沿信息,然而其对研究生教育、学科发展认知等方面的理解可能比较有限,对高校研究生培养与教育模式并不熟知。调查问卷结果表明,超过85%的专业学位研究生、导师和管理人员认为对实践导师进行教育教学相关培训是有必要的^[22]。针对实践导师的培训场景,第三方组织以其中立性、中介性和组织性,可以依据多元主体的需求对培训进行主导与统筹。一方面,第三方组织参考高校所提供的专业学位研究生培养方案、学科认知与教学技能的信息,借由第三方组织牵头的企业培训、进修等途径,提升实践导师的教育教学能力与实践指导水平。在此过程中,第三方组织同时对实践导师和企事业单位进行理念引导,使其认识到积极参与实践导师协同治理是有利于个人晋升、企业发展的行动,以缓解实践导师存在的多重任

务身份冲突,保证后续实施场景的顺利进行。另一方面,第三方组织也在培训的过程中参考企事业单位和实践导师所提供的产业需求等信息,并将其反馈给高校,推进专业学位研究生培养方案的适时调整,避免专业学位研究生专业方向、高校学科专业等设置与市场、产业的需求脱节。此外,在培训的过程中,第三方组织还可定期举办研讨会,提供学术导师与实践导师交流的平台和机会,以实现双方从知识到能力的互补。

(三) 实施:基于规范信用行为的契约化行动

第三方组织介入实践导师协同治理后,将基于自身组织特性构建契约秩序。针对实践导师协同治理的实施场景,在规范的契约秩序下,第三方组织将发挥自身的监督履约功能,规范教育主体的信用行为。在参考高校理论课程、考察企事业单位场地设备的基础上,就交易主体间的权责边界、重点任务、合作方案、监督管理等多方面内容进行详细规约,制定实施步骤并严格实施。在实施过程中,第三方组织引导学术导师与实践导师合作,通过案例教学、产品工艺、实践操作流程等多途径培养专业学位研究生的实践能力,推进高校的理论成果与企业发展实际需求相结合以及成果转化,并主导成果的合理分配。在第三方组织主导的契约化实施过程中,企事业单位得到了合理的前沿技术与专利成果回报,并与高校形成了互惠互利的共生网络关系;高校实现了专业学位研究生实践能力、操作能力、团队协作等

能力的切实提升,并在与企事业单位的交流中了解行业前沿的信息与需求。此外,实践导师也实现了自身参与协同治理的个人追求与利益诉求,避免了自身可能存在的多重任务身份冲突^[23]。

(四)评价:基于建构范式的系统化考核

第四代评价理论认为,评价是建构的,应注重各利益相关者之间的对话和协商,最终达成一致的评价结论,共同承担教育发展的责任。由第三方组织主导、校企双方参与建立的实践导师评价机制本质上就具有“客观公正、专业性强、独立多元、协商缓冲”的比较优势^[24],完全契合了第四代评价理论的多元、协商、建构的方法论,完全不同于以往基于科学主义、评价标准单一、评价主体一元化、缺少交流与合作的评价范式。作为对校企兼具了解与制约的第三方组织,以校企双方的核心利益、主张、焦虑和争议作为共同焦点,以需求信息作为判断基础^[25],建立动态、多元、系统化的实践导师工作考核评价机制。首先,第三方组织根据制定的实施方案设置合理的考核标准并制定考核细则。第三方组织应基于自身专业性和业务能力,以信息搜集与分析为基础,主导设立多元、客观、动态、科学的考核标准与细则,在映射专业学位研究生培养目标与培养方案的同时,考核实践导师实际工作效果。其次,第三方组织在考核过程中实行动态化管理。第三方组织在强调“回应”,注重“协商”的基础上,通过设立合理考核周期和成立考核小组,借助过硬的业务能力和专业的知识对实践导师的工作量、工作过程、工作效果进行分开考核并综合评判。最后,第三方组织对于实践导师的考核结果将直接影响到实践导师的续聘以及在原企事业单位内的晋升。第三方组织对校企双方都有一定的话语权与制约作用,其主导的实践导师考核评价也将影响实践导师在校企组织内的长远发展。对于教学成果突出的校外导师,可续聘为长期兼职实践导师,并享有全程参与招生面试、培养方案制定、课程设置等环节的权利;在企业内将获得更多的晋升空间与机会,并获得更多的绩效奖励。对于确实不适合担任实践导师的,应取消其指导资格,以保证实践导师队伍的整体质量以及实践导师协同治理效能的发挥。

参考文献:

- [1] 李玉倩,陈万明. 集成化产教融合平台产权的经济分析与治理对策[J]. 高等工程教育研究,2018(6):27-32.
- [2] 袁文华,陈茂. 关于专业学位研究生多边协同培养模式中的实际问题思维导图及探析[J]. 高教学刊,2021,7

(29):152-155.

- [3] 古翠凤,刘雅婷. 行业协会参与高等职业教育的作用机制研究[J]. 职业技术教育,2020,41(34):47-52.
- [4] 刘献君. 高校协同治理的路径探索[J]. 北京理工大学学报(社会科学版),2022,24(6):175-179.
- [5] 马永红,刘润泽,于苗苗. 我国产教融合培养专业学位研究生:内涵、类型及发展状况[J]. 学位与研究生教育,2021(7):12-18.
- [6] 汪霞,周凝,朱林,等. 跨越边界:产教融合协同培养专业学位研究生的新探索[J]. 学位与研究生教育,2024(1):1-8.
- [7] 曹二磊,张立昌. 全日制专业学位研究生教育“双导师制”问题研究[J]. 教育探索,2015(8):75-78.
- [8] 聂辉华. 契约理论的起源、发展和分歧[J]. 经济社会体制比较,2017(1):1-13.
- [9] 王筱静. 全日制专业学位研究生教育对师资队伍结构的挑战及对策研究[J]. 学位与研究生教育,2014(3):9-13.
- [10] 王贺元,唐升,黄晓燕,等. 为什么企业没有积极性:产教融合培养专业学位研究生的困境与突破[J]. 学位与研究生教育,2023(8):22-29.
- [11] 俞继仙,林承焰,李兆敏. 高校横向科研项目的育人价值:基于工程类专业学位研究生培养视角[J]. 学位与研究生教育,2022(3):51-56.
- [12] 马克斯·韦伯. 韦伯作品集 VII:社会学的基本概念[M]. 顾忠华,译. 桂林:广西师范大学出版社,2005:71-72.
- [13] 卢政. 基于“师生发展共同体”理念的专业学位研究生导师考评机制[J]. 中国成人教育,2020(20):22-26.
- [14] 南华. 产学研结合背景下高校MTI“双导师”制的构建策略[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估),2020(6):71-73.
- [15] 张继明. 我国大学利益相关主体的权责边界研究[J]. 黑龙江高教研究,2014(11):4-6.
- [16] 黄振中. “双导师制”在法律硕士教学与培养中的完善与推广[J]. 中国大学教学,2012(2):27-30.
- [17] 倪恒,张杰. 校政企研联合培养研究生的模式与机制研究:以金融学科为例[J]. 高等财经教育研究,2016,19(4):24-27.
- [18] 贾旻. 行业协会参与现代职业教育治理的合理性探析[J]. 中国高教研究,2016(2):106-110.
- [19] 于莎. 法国行业协会如何引领职业教育价值共创:基于巴黎法兰西岛工商会的案例分析[J]. 现代远距离教育,2022(6):86-94.
- [20] 李北群,郭宇,吴立保. 数字技术赋能大学治理:价值、技术与制度的逻辑[J]. 国家教育行政学院学报,2024(4):76-85.
- [21] 黄少安,刘阳荷. 区块链的制度属性和多重制度功能[J]. 天津社会科学,2020(3):89-95.
- [22] 施亚玲,向兴华,李若英,等. 全日制硕士专业学位研究生导师队伍建设现状调查分析[J]. 学位与研究生教

- 育,2011(12):24-29.
- [23] 王诺斯,杨玉.专业学位研究生校外实践导师的角色治理:冲突、依存与秩序[J].研究生教育研究,2022(5):68-75.
- [24] 袁玉龙.高等教育第三方评价的比较优势、实践困境与改进路径[J].黑龙江高教研究,2023,41(2):67-73.
- [25] 周香均,罗志敏.关于研究生综合素质测评的思考:基于第四代评价理论[J].教育探索,2016(3):95-99.

Research on Collaborative Governance of Professional Degree Postgraduates' Off-campus Practice Advisors: Based on a Perspective of Third-party Organizational Actions

WANG Nuosi^{1,2}, SHI Yujie³

- (1. Education College, Baoshan University, Baoshan 678000, Yunnan, China;
2. Institute of Higher Education, Dalian Maritime University, Dalian 116026, Liaoning, China;
3. School of Education, Jilin International Studies University, Changchun 130117, China)

Abstract: The involvement of third-party organizations in the collaborative governance of off-campus practice advisors for professional degree graduate students is a beneficial exploration to promote industry-education collaboration in talent cultivation and enhance the quality of training for professional degree graduate students. The current collaborative governance of practice advisors faces practical dilemmas such as formalization, short-termism, inefficiency, and deviation. The intervention of third-party organizations can facilitate the transformation of the current closed order to a contractual order, and achieve the reconciliation of power conflicts, the stimulation of transactional activity, and the enhancement of corporate participation willingness. In terms of feasibility, third-party organizations are driven by their functional responsibilities to intervene, and the legitimacy of this intervention comes from their social power. Both schools and enterprises are willing to cohere with them into a collaborative governance community for value co-creation, and digital technology has strengthened the operability of the intervention. In terms of practical approach, third-party organizations can play a role in each link of “selection, training, and evaluation” of practice advisors’ collaborative governance. Through standardized selection, customized improvement, contractual action, and systematic assessment, they can achieve symbiosis, co-creation, and sharing in the collaborative governance of practice advisors.

Keywords: professional degree postgraduates; third-party organization; off-campus practice advisor

(上接第 80 页)

The Development Mechanism, Realistic Dilemmas, and Relief Strategies of Engineering Doctoral Joint Training: An Analytical Perspective Based on Multiple Institutional Logics

NIU Fengrui¹, ZHANG Ziwei²

- (1. Institute of Higher Education, Fuzhou University, Fuzhou 350108, China;
2. Public Administration Teaching and Research Department, Guangzhou School of Administration, Guangzhou 510070, China)

Abstract: Engineering doctoral training is an important component of the country’s independent cultivation of top-notch innovative talents, and a key measure to strengthen the engineering leadership talent teams under industrial upgrading. The joint training of engineering doctoral students involves multiple stakeholders such as government, industry enterprises, and universities, is shaped by multiple institutional logics. The development strategy of national technological self-reliance and self-improvement, the radiation of talent and knowledge spillovers on industry and enterprise innovation and development, as well as the goal linkage of multiple stakeholders such as enhancing the educational strength of universities and the social fit of doctoral graduates, have promoted the launch of the joint training system chain for engineering doctoral students. At the same time, the deviation of goals among different actors in joint training, as well as the imbalance of institutional supply and demand and the influence of evaluation institutional inertia, result in the coupling imbalance between actors, becoming a hindering factor for the in-depth promotion of engineering doctoral joint training. It is urgent to strengthen the synergistic interlocking of multiple institutional logics and build a “full chain” collaborative mechanism to enhance the effectiveness of joint engineering doctoral training through interest reconciliation and institutional guidance.

Keywords: engineering doctoral; joint cultivation; technological self-reliance and self-improvement; multiple institutional logics