第 2 期[总第 44 期]　　研究生教育研究　　No.4
2018 年 4 月　　Journal of Graduate Education　　Apr.,2018

文章编号:2095-1663(2018)02-0077-06

全日制专业硕士学位研究生“双导师制”建设的协同机制探索
——基于利益相关者的视角

杨　超[a],徐天伟[b]

(云南师范大学　a.高等教育与区域发展研究院;b.研究生处,昆明 650500)

摘　要:“双导师制”建设是推进专业硕士学位研究生教育综合改革的关键环节,也是一项综合性工作,涉及到政府、高校、企业行业部门、校内外导师和硕士生等首要利益相关主体的利益。“双导师制”实施过程中,由于各首要利益相关主体利益诉求不同以及之间相互博弈,导致学术逻辑与市场逻辑、教育内部发展规律与外部发展环境、个人价值和社会价值等矛盾的普遍存在并产生一系列现实问题。基于此,需各首要利益相关主体参与“双导师制”建设,明确各自侧重点以及之间的关系,在交流合作、激励考核、聘任培训等方面构建有效的协同机制,从而为双导师提升专业硕士学位研究生培养能力提供机制保障。

关键词:专业硕士学位研究生;双导师制;协同机制;利益相关者

中图分类号:G643　　**文献标识码**:A

专业学位研究生教育目的在于培养具有较强的解决实际问题的能力,能够承担专业技术或管理工作、具有良好的职业素养的高层次应用型专门人才。该目的实现离不开既彰显时代特征又体现专业学位研究生教育属性的高素质导师队伍。导师队伍建设是专业学位研究生人才培养的核心保障,也是推进专业学位研究生教育综合改革的关键环节。2009年,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》明确指出:“建立健全校内外双导师制,以校内导师指导为主,校外导师参与实践过程、项目研究、课程与论文等多个环节的指导工作”。2017 年 1 月,教育部、国务院学位委员颁布的《学位与研究生教育发展“十三五”规划》也进一步提出了完善“双导师制”的要求,强调应“聘任相关学科领域专家、实践经验丰富的行业企业专家及境外专家,优化导师队伍结构。”在国家政策的指引下,各个高校积极开展了“双导师制”建设和实践,提出了一系列措施并收到较好效果。但是,“双导师制”建设是一项综合性工作,涉及到利益相关的各个方面,而许多高校在制度建设中往往是相互割裂,缺乏有效的协同机制,导致“双导师制”建设矛盾普遍存在,效果不佳。因此,基于利益相关者视角下探讨专业学位研究生“双导师制”建设协同机制,对加强导师队伍建设和提升专业学位研究生人才培养质量具有重要的现实价值。

一、“双导师制”建设中利益相关者及其利益诉求

利益相关者理论是 20 世纪 60 年代产生于西方英美等国家的管理理论。该理论认为组织的利益者不仅是出资人,还包括所有利益相关者,组织的目标是通过组织利益最大化实现利益相关者整体利益最大化。何为“利益相关者”? 1984 年,美国经济学家

收稿日期:2017-12-26
作者简介:杨超(1980—),男,云南景东人,云南师范大学高等教育与区域发展研究院副教授,博士。
徐天伟(1971—),男,云南文山人,云南师范大学研究生处处长,教授,博士。
基金项目:云南省哲学社会科学教育科学规划重点课题“云南省硕士专业学位研究生教育综合改革的问题及路径研究”

弗里曼给出了最为经典的定义：“利益相关者是指能够影响一个组织目标的实现，或者能够被组织实现目标的过程所影响的个体和群体”[1]。之后，学者克拉克逊根据相关者群体与企业联系的紧密程度，将利益相关者分为首要利益相关者和次要利益相关者[2]。20 世纪 90 年代后期，美国学者米切尔等认为利益相关者须具有三个属性：①合法性，即某一群体是否被赋有法律上的对于公司的索取权；②权力性，即某一群体是否拥有影响公司决策的地位、能力和手段；③紧急性，即某一群体的要求能否立即引起公司管理层的关注[3]。高校是一个利益相关组织，专业硕士学位研究生教育作为高校人才培养活动的重要组成部分，其高层次应用型人才培养目标的实现过程也是实现各利益相关者利益最大化的过程。“双导师制”作为专业硕士学位研究生教育的一种保障制度，其建设过程必然也是首要利益相关者（政府、高校、校内外导师、硕士生、企业行业部门）和次要利益相关者（用人单位、学生家长、社会中介组织、行业协会等）多元利益相关主体共同作用的结果。其中：首要利益相关者对“双导师制”建设有着最为直接的影响。为此，须关注各个首要利益相关主体的不同利益及其诉求。

一是政府部门的利益诉求及表达。按照教育经济学基本原理，政府是教育活动的最大受益者。政府作为“双导师制”建设的顶层设计者和管理者，当其提供经费支持并制定相应规章制度和评价学术活动时，便产生了与高校的利害关系，也就成为了利益相关者[4]。政府的预期目标主要表现为：通过专业学位研究生“双导师制”规章、政策的制定以及经费的投入，宏观指导高校高质量导师队伍建设；通过推动专业学位研究生教育模式综合改革，满足国家培养社会主义接班人的需求。满足促进国家经济社会发展的高层次应用型人才培养需求；满足增强国民整体素质实现社会主义和谐社会建设及维护社会稳定的需求。为了实现上述需求，政府的利益表达主要是通过给予高校政策支持和经费投入，要求高校高质量办学，提高专业硕士学位研究生培养质量。

二是高校与企业行业部门的利益诉求及表达。高校是“双导师制”的实施者，其主要利益诉求表现为：把国家的教育目的转化为高校自身人才培养目标，提高专业硕士学位研究生培养质量，满足社会经济发展对高层次高素质人才的需求；完善研究生导师管理制度，提高导师的综合素质及能力；增强自身服务经济社会发展能力，提升社会声誉和影响力。高校的利益表达方式主要通过自下而上向政府及教育管理部门寻求政策和教育资源支持，尤其是高层次师资引进和培养的政策支持。自上而下制定导师管理政策和激励制度向导师提出人才培养规格的要求。企业行业的利益诉求表现为：获得高层次专业性人才储备，提升企业行业的核心竞争力；降低科技研发成本和风险，促进科研成果高效率转化，提升企业行业生产效率，取得预期的经济和社会效益。其利益表达方式主要是通过为高校提供项目和经费支持，以便向高校提出人才培养规格的要求。

三是校内外导师的利益诉求及表达。校内外导师是“双导师制”的直接执行者，其利益诉求及其表达最终直接影响着制度建设的效果。校内导师利益诉求主要有：提升自身专业水平和实际指导能力，获得政府、高校、研究生以及社会的高度认同，提升自身社会威望和影响力；获得较为丰厚的经济待遇和报酬，提升生活质量；加强与校外导师的合作交流，适应市场需求变化对人才培养的新要求。校外导师的诉求则有：参与高校研究生培养，提升自身专业知识、能力和社会认可度，彰显自身价值。校内外导师的利益诉求表达主要通过建言献策，教职工大会等形式对高校导师或企业行业职工的管理和考评制度提出意见和建议，维护自身的合法利益。

四是硕士生的利益诉求及表达。“高等教育须以学生为基础，而非教师或知识，须以学生为起点，把学生迫切需要掌握的内容作为大学的核心和基本组成部分”[5]。硕士生是“双导师制”建设的最直接获益者，其利益诉求也将影响着制度建设的成效。研究生的利益诉求表现为：获得学术水平高、实践能力强的校内外导师的指导和高层次的实践平台，高质量完成硕士论文并通过答辩；增强自身专业知识和实践能力，积累丰富的实践经验和社会资本，提升就业竞争力，为职业发展创造良好的环境。其利益诉求表达主要通过对高校和教师的人才培养水平、教学质量等评价及反馈以维护自身利益。

二、“双导师制”建设中的利益相关主体博弈及主要困境

专业硕士学位研究生“双导师制”建设的利益相关者具有多样性，这是客观存在的事实。但事物发展既有普遍联系，又有矛盾性。政府、高校、校内外导师、研究生、企业行业部门等首要利益相关者由于各自相对独立性和价值追求需求不同，造成“双导师制”

的实施过程中因各利益相关主体相互博弈而产生相互矛盾及一系列困境,这需要我们客观认识和看待。

(一)“双导师制”建设中学术逻辑与市场逻辑的矛盾

专业学位研究生“双导师制”作为高等教育管理制度的重要组成部分,其建设也必然受到高等教育发展中的“学术逻辑”和“市场逻辑”的影响。高等教育发展的“学术逻辑”强调高校导师队伍建设应坚持高等教育的本质属性——学术性,导师在职业发展中是为知识而知识,坚持探索真理的本真,“探索哲理是为了脱出愚蠢,为求知而从事学术,并无任何实用目的”[6]。因此,基于导师队伍建设的“双导师制”目的在于为增强导师传播和发展知识能力而提供制度性保障;而高等教育发展的“市场逻辑”则强调导师队伍建设应以市场需求为导向,导师的管理学术资本主义化和社会问责化,导师的人才培养和科学研究活动市场化和商品化,满足经济社会重大发展需求。为此,“双导师制”建设目的在于为提升导师知识应用和科研成果转化能力而提供制度性保障。

当代社会,“双导师制”建设的两种逻辑都有各自生成的理论依据和现实土壤,由于两种逻辑认识起点和价值取向的差异,导致在实践中存在不可避免的矛盾,两种矛盾如若不能有效平衡,则可能影响“双导师制”建设中校内外导师的价值理念和职业行为并产生现实困境,主要体现在:一是校内导师职业行为的偏误。受传统学术逻辑影响,专业硕士学位研究生校内导师大多由学术型导师担任,他们往往更多关注自身学科专业,对专业学位研究生的培养更多采用学术型研究生的培养模式和思维,而对社会市场人才和科技需求缺乏适时性把握,导致专业硕士学位研究生培养的学术化倾向明显;二是校外导师的指导能力不足。校外导师主要来源于企业和行业实践经验丰富的专业技术人员。由于他们长期受企业行业工作思维和市场导向的影响,在人才培养中更多关注硕士生的技术掌握和实践能力提升,他们自身也对研究生教育的目标和本质属性理解不够到位,从而难于培养出高质量应用型人才。

(二)“双导师制”建设中教育内部发展规律与外部发展环境的矛盾

高等教育发展的内在规律强调:“必须适应大学生的身心发展特征和促进学生德智体等方面的全面发展”。作为高等教育的重要组成部分,专业硕士学位研究生教育及其制度保障之一的“双导师制”建设也必须站在研究生的教育立场,坚持研究生专业素质提升和未来成长发展的价值取向,对研究生导师配备及考核、研究生实践基地建设、指导模式创新等都必须以提升研究生的创新能力和实践能力为目标,恪守以学生为本;但从另一方面来看,高等教育是一个综合性事业,其发展不能仅仅停留在高等教育自身,还需与社会经济、政治、文化和人口等诸多外部发展环境有着密切联系。因此,专业学位研究生“双导师”制建设不仅仅是符合高校、研究生导师、学生等内部主体的利益,还需考虑影响“双导师制”建设的诸如政府、企业行业、校外导师、社会组织等外部主体的利益问题。

“双导师制”建设既要遵循教育内部发展规律也要注重外部发展环境。但由于各主体所处环境、价值理念和关注点的不同,使得“双导师制”建设中内部发展规律和外部发展环境容易产生相互矛盾并带来一系列的现实问题,主要表现为:一是“双导师制”建设中政府顶层设计不足。在现行的政府制定的法规和政策中,虽对“双导师制”的地位和重要性以及运行机制等作出了规定和说明,但法规和政策更多侧重于宏观指导,且主要针对高校及校内导师内部发展而言,而对外部企业行业及校外导师等在“双导师制”建设中各自的权责、利益分配等问题缺乏具体可操作的配套办法和制度保障。为此,校外导师更多扮演配合角色,其权利和义务关系并不完全对等,没有权利赋予的明确身份和地位,也没有足够的话语权,其指导作用未得到充分发挥[7];二是“双导师制”建设中缺乏有效沟通交流机制。高校作为专业学位研究生培养的主体,往往更加关注“双导师制”建设中校内导师的选聘、考核及其培训等环节,而忽视与企业行业导师选聘及考核,选聘随意性、考核简单化等问题突出,造成了高校与企业行业、校内外导师之间合作缺乏利益相关的“合法性”和“权力性”保障;校内外导师也因价值取向、精力有限、利益分配不明确等原因,在人才培养环节中缺乏有效沟通,各自为政,致使培养环节脱节等问题。

(三)“双导师制”建设中个体价值和社会价值的矛盾

校内外导师是“双导师制”建设最直接的利益相关者,他们的价值取向直接影响着“双导师制”实施的效果,也最能够反映其中的突出问题。专业学位研究生“双导师制”建设价值取向包括个体价值和社会价值。个体价值强调校内外导师的资源共享,人才培养合作最终是促进导师和学生个体自我价值的实现,反映了“双导师制”建设根本目的所在。此外,

个体价值还反映在通过“双导师制”建设，为校内外导师自身职业素质提升提出了现实性要求，在客观上促进了校内外导师个体自我价值的实现。社会价值则强调校内外导师的联合人才培养，旨在通过提升导师和学生的学术和实践能力，最终在促进高校和企业行业部门服务地方经济社会发展中发挥重要作用。

在“双导师制”建设实践中，两种价值取向因终极目标和理念的差异，如若处理不当，必然导致两者矛盾并产生一些问题，主要体现在：一是从高校与校内导师的关系来看，由于高校是政府政策的执行者，其价值取向更加关注校内导师的人才培养、科学研究和社会服务，而校内导师则把关注点更多集中在自身学术地位、声誉和经济利益的提升。为此，可导致校内导师的职业行为与高校及其导师管理的要求不相一致；二是从校内导师与校外导师关系来看，虽两者的个体目的性具有共性之处，但各自的侧重点有着明显差异，可导致两者在人才培养过程中出现推诿扯皮、各自为政、沟通不畅等问题；三是从校外导师与企业行业关系而言，由于缺乏稳固的研究生指导利益规定和职业迁升等的保障，校外导师更多是应付本单位因与高校合作的协议性规定，重视程度不高，时间和精力也投入不够，没有真正发挥校外导师作为生产管理一线优秀专家的重要作用。

三、“双导师制”建设中的协同机制构建

专业硕士学位研究生“双导师制”建设中各首要利益相关主体利益博弈、矛盾及现实问题的化解，需要构建有效的协同机制。协同机制并非仅仅是政府、高校、企业行业部门、校内外导师和硕士生等利益主体活动的简单叠加，而是各主体之间的资源整合、相互依赖形成联合效应。协同机制构建目的在于促进各利益主体间的深度合作和有效联动，协调“双导师制”建设中首要各利益相关主体间矛盾，从而更好地发挥“双导师制”在专业硕士学位研究生教育中的保障作用。

（一）利益相关主体协同参与“双导师制”建设

从性质上看，“双导师制”是一种导师管理制度，更是一种专业学位研究生人才培养制度。我国传统的教师管理制度建设基本是政府制定、高校及教师管理部门执行的自上而下的被动行为，制度建设的主体是政府及教育行政管理部门，制度实施效果评判也主要由政府完成。这种体制在客观上很难把握制度的有效性和针对性，因此须将制度建设由政府主导转变为各种利益相关主体共同参与。因为，从现代大学制度建设的内涵来看，制度建设是宏观、中观、微观主体共同作用的结果，且“双导师制”建设具有发展性，其目的之一在于发现制度运行过程中的主要问题，并不断对其进行改进和完善。此外，高校、校内外导师、硕士生、企业行业部门都是“双导师制”建设的获益者和亲身参与者，他们对制度建设中存在的主要问题有着更加准确和深刻的认识，让他们参与其中，不仅能够反映问题及其根源所在，也能维护其自身利益。

专业硕士学位研究生教育应构建由政府行政管理部门、高校、校内外导师、企业行业部门、硕士生等首要利益相关者共同组成的“双导师制”建设协同机制（如图1）。但各利益相关主体参与建设的侧重点应各有不同。政府应进一步下放管理权力，着重进行“双导师制”规划和政策的制定、经费的投入以及制度实施中宏观调控和监督机制的建立，为“双导师制”实施营造良好的环境，以确保制度建设实现国家教育目的和彰显国家意志；高校和企业行业部门应重点关注人才培养数量、质量和规格的对接，人才培养过程中的实践基地建设机制、科研交流合作机制、教师激励和评价机制等的构建及其具体落实，并在合作过程中进行内部调控，及时对合作方式进行调整；校内外导师应注重制度的具体落实和执行，着重进行人才培养过程中的方案制定、课程设置、学生实习实践、毕业论文撰写及指导等具体环节的交流与合作；硕士生则应通过学习中所遇到的问题和对导师人才培养过程的评价等进行及时反馈，使之成为高校和导师落实和改进制度的重要依据。

各首要利益相关主体参与专业硕士学位研究生“双导师制”建设的侧重点虽不同，但他们之间并非是割裂的，而是相辅相成的，各主体间只有有效协同才能保证“双导师制”的有效实施。政府教育行政管理部门虽是政策的制定者，但高校、企业行业部门和导师有责任对政策执行进行监督以对其不断完善和丰富；高校作为制度的实施者，虽有一定办学自主权，有权利制定“双导师制”的具体实施办法并加以实施，但政府也有权力进行必要的宏观调控；校内外导师、硕士生虽是“双导师制”建设的直接对象，导师有权制定人才培养方案和开展人才培养，研究生有权利选择导师和课程，但他们也有责任对制度建设提出合理化建议，以规范高校与企业行业的人才培养合作过程。

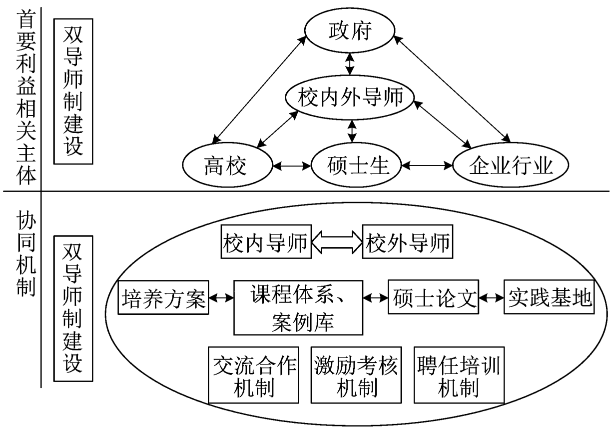

图1　“双导师制”建设利益相关主体及协同机制框图

(二)“双导师制”实施过程的协同机制

1.交流合作协同机制

《世界高等教育大会宣言》指出：“以共同利益、相互尊重和相互信任为基础的合作伙伴关系，应成为高等教育改革的主要方式”。“双导师制”实施的关键环节在于建立各主体间有效的交流合作机制。交流合作须以尊重各利益主体共同利益为基础，充分考虑交流合作的主体、内容、方式和效果评价等要素。首先，明确交流合作的主体及其责任。各利益相关者在交流合作中承担的责任各有差异。校内外导师是交流合作的直接主体，是合作交流的发出者，合作交流的内容、方式与校内外导师的主体需求和外在客观要求密不可分。为此，校内外导师应树立交流合作意识，增强交流合作的能动性和意向性。当然，这就需要政府和高校为导师交流合作提供权利性保障，明确导师交流合作的自主权；高校与企业行业部门是交流合作的保障主体。高校和企业行业管理者是高校办学和企业行业活动的直接管理者，拥有对办学资源的控制权和支配权。管理者的交流合作意识强弱、支持力度大小直接影响着交流合作的成效。为此，高校、企业行业管理者应制定诸如经费、课程、实践基地等研究生人才培养资源的分配和使用制度，为校企合作、校内外导师合作提供物质性资源支持；其次，明确交流合作的内容。内容是实现交流合作的载体，没有内容，交流合作仅仅是虚无的遐想。交流合作的内容主要由导师职业发展和硕士生人才培养需求所决定，既涉及人自身层面，也涉及到人才培养过程层面。人自身层面主要有校内外导师间科研项目及其成果转化合作、定期开展学术研讨、相互交换挂职锻炼等。人才培养过程层面涉及：基于硕士生人才培养目标实现的人才培养方案共同制定及调整；基于人才培养本质和社会行业需求共同讨论课程设置及其与职业领域的衔接；基于全过程一体化的硕士生毕业论文设计及其共同指导；基于硕士生操作能力提升的校外实践基地实践指导，等等；再次，采取多样化和灵活性的合作方式。根据合作主体的需求和意愿，采取协议式或自主式的合作方式。协议式的合作主要是通过签订校企合作协议，明确合作各方权责利，定期开展合作议事和成效评定。自主式合作是协议式合作的补充，是一种基于校内外导师及其团队共同兴趣、志向而建立的非正式合作方式，双方没有协议约束，没有权责划分，合作主要依据双方彼此的信任度和利益共享而完成。

2.激励考核协同机制

“双导师制”建设的重要出发点之一就在于完善和创新激励与考核机制。激励与考核机制是提升双导师参与硕士生人才培养积极性和主动性的重要手段和保障。激励与考核机制的建立应明确目的、原则和方式等问题。首先，明确激励与考核的根本目的。激励与考核是手段，是服务于目的而存在的。有研究表明：导师尤其是校外导师有很高参与研究生培养工作的热情和意愿。有86.3%的校外导师愿意担任研究生导师，其中有73.5%的导师愿意长期担任兼职导师。但如何引导企事业单位技术和管理专家参与研究生人才培养是关键所在[8]。可见，激励及考核机制建设重点不在于积极性的激发，而在于导师积极性的维持和更深层次需求的满足。激励既有物质层面的，也有精神层面的，两者缺一不可，但应有所侧重。担任导师是国家高层次人才培养之所需，因此，要为导师提供必不可少的待遇和物质报酬，但同时也应坚持方向性，激励的方法和手段应以树立导师的社会责任感为主线，使其真正明白担任导师的根本职责之所在，从而实现专业硕士学位研究生人才培养质量提升的根本目标；其次，坚持差异化和多样化的激励方式。导师激励机制应满足参与约束原则和激励相容原则，能够诱使校内外导师从自身利益出发选择对委托人(高校或企业行业)最有利的行动[9]。校内外导师人才培养和职业发展的关注点各有侧重，对于校内导师而言，应把指导学生成绩、参与校企合作课题研究成果等纳入到职称评审、公派出国访学及进修、评奖评优和绩效考核等优先条件之中，以此激励导师的积极性。对于校外导师而言，应将指导硕士生培养质量纳入其工作业绩考核之中，并将其作为长期聘任兼职导师的先决条件。高校与校外导师签订合作协议，高校设立校外导师

专项经费，按照合作协议及其考核标准，支付校外导师的导师酬金、论文指导费和工作津贴等。

3.**聘任培训协同机制**

“双导师制”建设效果需要完善的导师聘任及培训机制作为保障。导师聘任及培训机制的主要价值在于保障高素质导师队伍建设的持续性发展。导师聘用是培训的前提，而培训是导师聘用的延续和深化，更是导师聘用质量的保障。首先，制定导师聘任标准。校内导师聘用除了要求具备较高职称和学历、深厚专业知识和能力、政治和道德素质等基本条件外，更重要的是，将校内导师的实践经验与校企项目合作研究经历作为选聘的首要条件。校外导师选聘标准主要侧重专业实践经验和技能、组织管理能力和研究生指导能力以及专业与行业匹配性等方面，将企业行业的高资质管理专家、技术专家纳入导师队伍之中，而对其学历和职称等并非作为必备要求。其次，强化导师选聘的过程管理和调整。校内外导师选聘应坚持“筛选聘用→过程监督→考核评价→选优续聘”的原则，通过导师的指导态度、研究生论文指导质量、学生满意度及评价情况、高校管理者考核评价情况等要素对其进行动态调整并作为是否续聘的重要依据。再次，健全导师培训制度。校内外导师的培训应体现共性、衔接性和多样性。对于共性而言，应注重对校内外导师有关导师职责、专业学位研究生教育政策法规、研究生培养特点和规律、国内外学科专业领域前沿动态等方面的培训。对于衔接性而言，校内导师的培训应加强导师的专业实践能力，校外导师应侧重专业学位研究生教育模式熟悉、学术能力和指导能力提升等方面。对于多样性而言，高校和企业行业可采取定期培训班、专题学术讲座、校内外导师学术研讨、派遣校内外导师到国内外知名大学和企业进修等多样化培训方式。

参考文献：

[1] FREEMAN R E. Strategic management：a stakeholder approach［M］.Boston：Pitman Press，1984：11.
[2] ClarksonMBE. A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance［J］. Academy of Management Review，1995，20（1）：92-117.
[3] Mitchell R K，Angle B R，Wood D J. Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience：Defining the Principle of Who and What Really Counts［J］. Academy of Management Review，1997，22(4)：853-886.
[4] 胡赤弟.高等教育中的利益相关者分析［J］.教育研究，2005(3)：39.
[5] 奥尔特加·加塞特.大学的使命［M］.杭州：浙江教育出版社，2001：70-71.
[6] 亚里士多德.形而上学［M］. 吴寿彭，译.北京 ：商务印书，1981：5.
[7] 吴宏春，张俊峰，南文海.行（企）业参与专业学位研究生培养的权利赋予与政策革新［J］.研究生教育研究，2017(4)：64.
[8] 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)：29.
[9] 石卫林，程锦，文永红，等.双导师制实施困境成因与改进的质性研究——以 S 大学为例［J］.研究生教育研究，2017(2)：79.

Discussion on Synergetic Mechanism of “Double-supervisor System” for Full-time Postgraduates for Professional Master’s Degree：Based on Perspective of Stakeholders

YANG Chao[a]，XU Tianwei[b]

（*a. Institute of Higher Education and Regional Development*；
b. Graduate Department，*Yunnan Normal University*，*Kunming*，650500）

Abstract：As a key link in the promotion of comprehensive reform of professional master’s degree postgraduate education，the development of “double-supervisor system” involves comprehensively the interests of such major stockholders as local government，university，enterprise or institution，supervisors from the school，beyond the school，and postgraduate himself or herself. In the implementation of the “double-supervisor system”，because the demands of the major stockholders are different and because of the conflicts among them，the contradictions between academic logic and market logic，between the law of internal development and the law of external development，personal values and social values generally existing have produced some practical problems. Therefore，it is necessary for all major stockholders to take part in the setting up of the “double-supervisor system”. In addition，the roles and the relations among them should be clarified，and an effective coordination mechanism should be established for exchanges，cooperation，stimulation，evaluation，appointment and training. In this way，the major stockholders can provide mechanism security for the two kinds of supervisors when they try to improve the training quality of the professional master’s degree postgraduates.

Keywords：professional master’s degree postgraduate；double-supervisor system；synergetic mechanism；stakeholder