

行业变革下专业学位研究生导师团队建设质量评价体系与提升路径研究

时旭阳 赵锐 刘福明 刁永强

中国矿业大学, 中国·江苏 徐州 221116

摘要: 行业变革加快推进, 专业学位研究生培养已由知识传授导向逐步转入真实任务导向, 导师团队随之成为连接培养目标、行业需求和学位质量的重要单元。当前相关评价仍存在对象识别偏个体、内容偏静态、证据偏校内、结果偏认定等失衡, 难以有效反映团队协作育人水平。基于此, 可将导师团队建设质量评价归整为组织基础、协同运行、实践支撑、育人成效、治理保障五个维度, 并从任务牵引组队、分类准入分工、真实项目贯通、数字平台留痕、评价结果回接资源配置等方面完善提升路径, 以推动专业学位导师建设由资格管理转入质量治理。

关键词: 行业变革; 专业学位研究生; 导师团队

Research on the Quality Evaluation System and Improvement Path for Professional Degree Graduate Advisor Team Building Under Industry Transformation

Shi Xuyang, Zhao Rui, Liu Fuming, Diao Yongqiang

China University of Mining and Technology, China Jiangsu Xuzhou 221116

Abstract: With the accelerated transformation of industries, the training of professional degree graduate students has gradually shifted from knowledge transmission to task-oriented approaches, making faculty teams a crucial unit connecting training objectives, industry demands, and degree quality. Current evaluations still exhibit imbalances, such as a focus on individual identification, static content, campus-bound evidence, and predetermined outcomes, which fail to effectively reflect team-based collaborative education. Based on this, the quality evaluation of faculty team development can be structured into five dimensions: organizational foundation, collaborative operation, practical support, educational outcomes, and governance assurance. Pathways for improvement can be enhanced by refining task-driven team formation, classified access and division of labor, integration of real-world projects, digital platform documentation, and linking evaluation results to resource allocation, thereby promoting the transition from qualification management to quality governance in professional degree faculty development.

Keywords: Industry transformation; Professional degree graduate students; Mentor team

0 引言

研究生导师承担研究生的教学和指导责任, 兼有学生的思想素质及社会行为的指导。导师对研究生的培养起着重要作用。对于高校来说, 研究生导师团队建设是研究生培养目标实现和培养质量提高的保证, 也是高校学术地位的主要表现。因此加强研究生导师团队建设是研究生教育管理工作的主要内容。但在行业变革持续加速的背景下, 专业学位研究生培养已明显转向真实任务承载和多主体协同育人, 导师团队建设亟须由经验运行走向质量治理。基于此, 有必要围绕评价体系重构其建设标准与提升路径。

1 行业变革对专业学位研究生导师团队建设提出的新要求

1.1 真实行业议题牵引培养逻辑重整

新技术迭代、产业链重组和岗位能力更新同步推进,

专业学位培养的重心正向真实场景中的问题识别、方案生成和任务落地聚拢。2025 年印发的《教育强国建设规划纲要(2024—2035 年)》提出大力发展专业学位研究生教育, 培养环节因而需贴近产业一线。导师团队也应随之调整功能定位, 在知识整合之外承担任务拆解、场景导入和实践校准职责。面对复杂行业议题, 团队化组织已成为提升培养适配度的重要支撑。

1.2 分类发展导向促使导师建设标准重估

专业学位类别发展不断细化的同时, 导师队伍建设标准也在随之变化。2024 年颁布的《中华人民共和国学位法》对学术学位与专业学位申请条件作出规定并强调了专业技能以及创新成果的重要性, 在此背景下仅凭职称、论文及纵向课题来衡量一个导师水平已经不能全面反映其指导的专业学位研究生培养质量。随着行业的变化发展, 导

师资队伍还需要具备实践指导、资源整合以及职业规划的能力,考核的标准也应该从过程的支持、场景的匹配到结果的效果进行转变。

1.3 校企协同育人拓展导师团队组织边界

校企联合培养不断加强,导师队伍的组织边界已经从学校院系扩展到企业一线、产业平台以及合作项目上。2025 版《卓越工程师教育认证标准》中提出要形成校企双方共同参与管理模式与人才培养模式并把校企师资队伍建设作为一项重要内容进行考核。由此可见专业学位研究生导师队伍是跨组织协作体而不是简单的校内人员集合体,在这个团队里需要有明确分工同时也需有责任衔接及信息反馈等环节,只有这样校企才能真正在培养过程中发挥作用。

1.4 多元成果评价提升团队协同组织要求

专业学位成果评价改革持续推进,导师团队的组织协调要求随之提高。教育部关于分类发展的文件提出,专业学位可采用专题论文、调研报告、案例分析、产品设计、方案设计等多元考核方式;《学位法》施行后,实践成果进入学位评价的制度空间进一步拓展。成果载体由单一论文延展为多元形态后,培养过程便涉及选题来源、项目嵌入、实践验证、成果归档和评价衔接等多个环节。要保证实践任务、培养要求和学位标准稳定贯通,导师团队必须具备更强的协同组织能力。

2 当前专业学位研究生导师团队建设质量评价的主要失衡

2.1 评价重心偏向个体资格,团队单元识别不足

很多学校依然把职称层次、项目经验、论文成果以及招生权限作为导师队伍建设考核标准,而团队往往依附在某个具体导师名下。这样管理方便,但不利于体现专业学位研究生教育中合作分工、资源共享与责任共担的关系。校内导师、校外导师及实践基地负责人虽然已经参与到培养工作中来,但他们的职责大多还是落实到个人身上,所以团队的作用就很难被发现。

2.2 评价尺度偏守静态条件,协同过程呈现不足

目前评价主要集中在队伍构成、成员资格、成果存量以及平台数量上,而忽视了联合选题、任务分工、阶段性会议交流、实践衔接与过程留痕等环节。专业学位人才培养质量就反映在这些方面。虽然团队名单看似齐全,但是培养链可能存在接口松散、步调不一致及校企之间信息传递滞后等问题,在缺少过程的情况下,就很难了解真实情况。

2.3 评价证据过度内聚,行业反馈进入不足

导师组评价依据主要是校内资料,比如每年工作总结、考核表、授课笔记以及项目申请书等,来源比较单一。而专业学位教育注重职业技能养成及对行业的适应性,在此过程中应有企业导师的意见、实践基地的评估、项目的委托单位的反馈以及毕业生在工作岗位上的表现等都应当纳入到考核当中去。但是目前很多学校并没有做到这一点,因此就造成了校内感觉良好而外部声音较少的现象。

2.4 评价运用止于年度认定,改进机制衔接乏力

很多单位在年终考核之后,只给出合格或者优秀这样的定性结论,就进入下一个年度的常态化运转之中去了,而忽视了对考评结果的应用来促进团队改进、资源配置以及能力建设。这样一来,虽然有流程但是却没有起到纠偏的作用。一些队伍已经存在人员结构不合理、行业导师指导流于形式、项目来源单一等问题,在每年一次的评审时仍然采用简单的评判方式,问题就在这种惯性下不断堆积下去。

3 行业变革下专业学位研究生导师团队建设质量评价体系的构建

3.1 体系构建的基本原则

行业变革持续压缩知识更新周期,专业学位培养随之向真实任务、职业能力和场景适配加速靠拢,导师团队评价体系也应据此调整立足点。构建这套体系时,宜把产业需求牵引、专业学位分类适配、团队运行过程可见、多主体共同参与、评价结果回流校准确立为基本原则。

3.2 评价体系的总体框架

结合专业学位培养链条的运行特点,评价体系可设置为组织基础、协同运行、实践支撑、育人成效、治理保障五个维度。这样的框架有两个现实依据,一是团队建设本身具有从组建到运转、从投入到产出的完整周期,二是校企协同育人已经成为专业学位培养的重要组织方式。2025 年发布的《卓越工程师教育认证标准》将学院定位与组织、质量保障与持续改进、合作与开放、工学交替培养、校企师资队伍建设纳入核心维度,2025 年《关于加快推进教育数字化的意见》又为过程留痕、数据汇聚和动态监测提供了制度条件。多维结构因此能够覆盖培养主链,也便于学校把抽象评价转化为可执行的管理单元。

3.3 一级指标及其核心观察点

一级指标可设置为五个维度。其一为组织基础,重点观察团队成员构成是否契合培养任务,校内导师和行业导师的比例是否合理,职责边界是否明晰,准入、考核和退

出规则是否形成稳定机制。其二为协同运行,主要考察联合制定培养计划、共同确定选题、阶段会商频率、问题响应效率和指导记录完整度,借此识别团队合作是否真正进入培养链条。其三为实践支撑,关注实践基地质量、行业项目来源、案例资源积累、设备平台可及性以及行业导师参与深度。其四为培养成效,着眼于学位成果质量、实践能力形成、岗位适配度、行业认可度和成果转化效益。其五为治理改进,观察培训支持、问题整改、数据归集、绩效联动和动态调整安排。

3.4 评价指标的运行逻辑

评价体系建立之后,真正决定质量的环节在于运行逻辑是否顺畅。起点应放在培养任务匹配度识别,即团队是否适合承接相应专业学位类别、项目来源和实践要求。中段需要依靠过程记录、行业反馈、学生表现和成果完成情况汇聚证据,避免评价停留在静态表册。综合判断形成后,还应回接导师遴选、团队续聘、基地建设、资源配置和培训安排,使评价结论进入治理过程并产生持续校准作用。《学位法》强调动态调整机制,教育数字化文件强调数据要素在治理中的支撑作用,卓越工程师培养改革又持续强化校企共同治理,这些制度变化共同说明,评价体系只有嵌入日常运行,才能从阶段性认定走向全过程质量调控。

4 行业变革下专业学位研究生导师团队建设质量的提升路径

4.1 围绕行业任务重塑导师团队组建机制

导师团队组建宜从“按人组队”转向“按任务成队”。学校可面向重点行业建立任务清单,按技术攻关、流程优化、产品设计、场景治理等类型进行归类,再依照任务难度、专业跨度和实践周期配置校内导师、行业导师及平台导师,形成责任清楚的组合单元。组队之初即应同步明确首席导师、项目联系人、实践协调人和成果审核人,避免成员齐备而职责游离。团队运行满一周期后,可依据任务完成质量、学生投入表现和合作单位反馈进行微调,使团队结构始终贴近培养需求,减少临时拼接和名义组合带来的空转。

4.2 依照分类标准完善校内外导师准入及分工制度

专业学位类别不同,导师准入标准理应呈现差异。学校可依据工程、教育、金融、公共管理等类别,分别设置校内导师和校外导师的资格条件、履职要求及考核重点。校内导师应侧重培养方案把关、理论整合、规范训练和学位质量审核;校外导师宜聚焦任务导入、现场指导、职业判断和成果适用性检验。准入环节可实行“资格审查+试

指导观察+年度复核”三段安排,既看个人经历,也看履职能力。分工制度还应细化到选题论证、阶段评议、实践指导、成果审阅等节点,使每一项职责都有明确承接者,减少责任模糊带来的管理摩擦。

4.3 依托真实项目贯通课程教学、专业实践、学位选题和成果形成

专业学位培养要真正接住行业变革,需要把真实项目嵌入培养主链。学校可围绕合作单位长期需求建立项目库,按项目内容拆分为课程案例、实践模块、选题来源和成果载体四类资源,形成项目进入培养环节的清晰通道。课程教学阶段可引入项目资料和业务数据,帮助学生熟悉问题背景;专业实践阶段则安排学生进入具体环节承担可识别任务;学位选题应从项目子任务中提炼,保证问题来源真实、边界明确;成果形成阶段再由导师团队共同审核技术价值、应用价值和规范程度。这样处理,培养过程就能由“课堂—实践—成果”各自分立转向连续贯通。

4.4 依托数字化平台强化过程留痕与评价证据积累

导师团队建设要摆脱经验判断,离不开全过程数据支撑。学校可建设统一的导师团队管理平台,把组队审批、指导记录、项目分工、阶段汇报、实践反馈、成果提交和行业评价纳入同一系统,形成连续、可核验的证据链。每次指导活动都应标注时间、参与成员、任务主题、意见摘要和完成状态,重要节点可增加学生确认和合作单位确认,提升信息可信度。平台还可设置风险提示功能,对长期缺少联合指导、行业导师参与偏弱、项目进展滞后的团队发出提示。当证据积累形成常态,质量评价就有了扎实依据,管理者也能及时发现隐性问题。

4.5 依据评价结果反向校准资源配置和岗位管理

评价结果只有进入资源配置和岗位管理,导师团队建设才会产生持续牵引力。学校可将评价结论同招生指标、平台开放额度、项目支持、培训名额、岗位津贴和续聘安排相衔接,形成“质量表现—资源投入—团队优化”的联动机制。表现稳定、协同顺畅、育人成色鲜明的团队,可获得优先立项和基地拓展机会;运行松散、证据薄弱、行业反馈偏低的团队,则应进入限期整改名单,并接受跟踪复核。资源分配还需保留一定弹性,对处于建设初期但成长势头良好的团队给予培育性支持。这样既能维护评价的严肃性,也能避免“一评定终身”的僵硬处置。

5 结语

专业学位研究生导师团队建设已进入由数量扩展转向质量提升的新阶段。真正有效的评价,关键在于把行业任

务、协同过程、实践支撑和育人成色纳入统一视野,使评价结果能够反向作用于组队机制、资源配置和岗位管理。只有把团队运行放进真实培养链条中持续校准,导师团队建设才能摆脱形式化运转,进而为专业学位分类发展和高层次应用型人才培养提供稳固支撑。

参考文献:

[1] 刘煜,陈学庆,董君等.专业学位研究生导师队伍的结构优化问题[J].教育现代化,2020,7(47):69-72.

[2] 夏文香,李金成,武桂芝等.“双一流”视域下地方高校专业学位研究生导师团队的构建及协同育人实践[J].高教学刊,2022,8(26):5-8.

[3] 高海娟,刘平,戴舒.应用型高校专业学位研究

生培养:现状及优化路径[J].天津中德应用技术大学学报,2024(4):26-31.

[4] 胡国杰,刘强.基于导师团队的专业学位研究生创新能力培养模式研究[J].辽宁工业大学学报(社会科学版),2022,24(6):94-96.

[5] 周生喜,杨智春,李斌等.多学科交叉导师团队视域下专业学位研究生培养新模式的探索与实践——以西北工业大学航空工程专业学位为例[J].陕西教育(高教),2025(1):53-55.

基金项目:中国矿业大学研究生教育教学改革研究与实践项目(2025YJSJG032)。