

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2022.06.022

# 基于协同理念的教育硕士“培指委+” 管理模式构建与实践

王欣<sup>a</sup>, 杜孟庸<sup>b</sup>, 谭千保<sup>b</sup>

(湖南科技大学 a.地球科学与空间信息工程学院; b.教育学院, 湖南 湘潭 411201)

**摘要:**多导师协同指导困难、跨学院协同管理不顺等问题,严重影响了教育硕士培养质量。H校构建的教育硕士“培指委+”管理模式,践行协同培养理念、善用管理规章制度、创新沟通交流机制、深耕各个培养环节,有效提高了协同培养管理效度,具有较大的推广价值。

**关键词:**协同;教育硕士;管理模式

**中图分类号:**G47;G627

**文献标志码:**A

**文章编号:**1674-5884(2022)06-0139-07

1997年以来,我国教育硕士专业学位取得了长足的发展。截至2021年11月,教育硕士实际招生院校数已达185所,涵盖了师范类、综合类、理工类、语言类、艺术类等类型院校<sup>[1]</sup>,同时覆盖了“双一流”建设高校及普通本科院校等层次。内涵式发展背景下,教育硕士不仅注重培养规模的扩张,更注重培养质量的提升。《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《教育部等5部门关于印发〈教师教育振兴行动计划〉(2018—2022年)的通知》及《教育部关于实施卓越教师培养计划2.0的意见》均提出通过提升教育硕士培养质量来促进卓越教师的培养。

在教育硕士的理论研究领域,学者们从多个视角探究如何提升教育硕士培养质量。陈丹宇等人介绍了杭州师范大学“全程·融合·协同”教育硕士培养模式<sup>[2]</sup>;秦春生等人提炼了东北师范大学的“体验—提升—实践—反思”理论与实践融合发展的全日制教育硕士培养模式<sup>[3]</sup>;母小勇等人从课程角度出发,认为教育硕士的课程应具有经验性、工具性和通识性<sup>[4]</sup>;邵光华对教育硕

士实践教学中的问题给出了具体建议<sup>[5]</sup>等。已有研究主要集中在教育硕士的培养模式、课程建设、实践能力培养等方面,对于教育硕士管理的研究存在深入程度不够、理论阐释不足的问题。管理作为教育硕士培养的支撑和保障,同样值得关注。德国物理学家赫尔曼·哈肯于20世纪70年代提出了协同理论,强调复杂系统可以通过各要素的协同作用从一种无序状态走向有序状态,从而提高各子系统的配合度,提高工作效率<sup>[6]</sup>。该理论在社会治理、财务管理、运营管理、安全管理等方面被广泛应用,同时被运用到高等教育领域,如高校科研管理、人才培养、思想政治教育等。因而H校基于协同理念对教育硕士管理模式进行了改革,构建了教育硕士“培指委+”管理模式,经过4年的实践发现该模式有利于提高H校服务育人水平,有助于提升教育硕士培养质量。

## 1 教育硕士协同培养管理的客观要求

教育硕士培养质量的提升要求培养环节高度协同,表现为要求多导师协同指导和跨学院协同管理。

收稿日期:2022-05-19

基金项目:湖南省学位与研究生教学改革研究项目(2021JGYB153);湖南省社科基金(18YBA170)

作者简介:王欣(1973—),男,湖南耒阳人,教授,博士,主要从事地理环境遥感、研究生教育管理研究。

### 1.1 多导师协同指导

职业导向是教育硕士办学的首要原则。“教师职业具有鲜明的‘双专业性’(学科专业性和教育专业性)与典型的实践情境性”<sup>[7]</sup>,要求教育硕士具备扎实的学科知识和教育学知识,掌握高超的教育教学技能。然而教育硕士指导教师在专业知识、专业思维及专业能力上存在间隙的问题普遍存在。一方面,高校教师虽然在特定专业领域理论知识丰富,但大都在基础教育学校教学或教研的经验不足,实践指导能力有限。同时,特定学科背景教师在该学科领域有所建树,但部分教师对教育学理论基础、研究前沿和动态把握不够;教育学背景的教师教育学理论知识深厚,但很多具体到相关学科则不够专业。另一方面,基础教育学校教师(本文也称“校外导师”)虽然教学经验丰富,但对教育前沿动态了解不足,对学生的指导侧重教学技巧的传授。研究生培养质量不仅关系到导师个人的指导能力,还与团队成员是否密切合作息息相关<sup>[8]</sup>,这要求三类导师发挥专业特长,相互弥补,协同培养教育硕士,实现指导效能最大化。

### 1.2 跨学院协同管理

随着教育硕士规模的不断扩大,在学院(本文中提到的“学院”指高校中的二级教学管理单位)层面,我国高校对教育硕士的管理大多归口到专业领域所属学院,这要求相关学院协同管理教育硕士。首先,教育硕士的“双专业性”要求相关学院一起参与培养环节,共同开展招生、课程建设、学位论文指导<sup>[9]</sup>等工作。学院之间应以提高教育硕士培养质量共同愿景,共享特色和优势资源,协同合作发展。其次,指导教师属于不同学院。教育学背景教师和特定学科背景教师往往分属不同学院。“学院的行政分割会造成教师主体的不同、科研平台和成果输出的不同、学院管理甚至教务管理的不同等”<sup>[10]</sup>,这要求学院在导师管理上相互配合。最后,学生属于不同学院。学生是教育硕士管理的主体,组织各专业领域学生统一活动需要不同学院的协同。综上,教育硕士要求跨学院协同管理。

可以看出,导师协同指导主要解决培养实施问题,学院协同管理主要解决培养保障问题。导师是各培养环节的直接参与者,导师之间协同可以直接促进培养环节协同;管理的协同则为培养

环节的实施提供外部保障与条件支持,减少环节管理对接上的缝隙。

## 2 教育硕士协同培养管理的现实困境

尽管协同是教育硕士培养管理的客观要求,不少高校也进行了有益实践,但在执行过程中,教育硕士管理模式的不完善制约着培养环节的协同,表现为多导师协同指导困难、跨学院协同管理不顺。

### 2.1 多导师协同指导困难

作为培养环节协同的内在本质,导师协同指导对教育硕士质量的提升具有重要价值,但现实中管理模式的不完善使得教育硕士多导师协同培养存在困难。首先,权责不明晰影响导师协同。多数培养单位对不同类型导师在教育硕士招生、实践实习、论文指导、毕业答辩等环节中的权责划分不明确,缺乏相应的规章指导,导致权责冲突或缺位。为规避冲突,部分导师可能消极地参与学生指导<sup>[11]</sup>,致使其对教育硕士培养投入不足,培养效果不佳,这也导致各培养环节质量参差不齐,难以齐头并进。其次,分段式培养影响多导师协同指导。大多数教育硕士培养单位采用“校内理论学习—校外实习—论文研究”模式。这种培养模式下,学生“分段”进行理论学习和教育实践,导致校内外导师在教育硕士培养管理上“各管一段”。同时,“校外导师没有参与到教育硕士培养的决策过程,在思想认知上没有归属感,因此参与积极性较低”<sup>[12]</sup>。同样的,以学科教学专业领域为例,特定学科背景教师的培养管理贯穿全程,教育学背景教师指导却仅有1~2个学期,学生在后期很少得到教育学背景教师的继续指导。分段式培养模式虽然发挥了不同类型导师的专业特长,但忽视了理论学习和教育实践的有机融合,同样增加了多导师协同难度。最后,缺乏沟通平台。不同类型导师往往分属不同单位,对彼此专业领域熟悉度不高,受时间和空间的限制联动较少。导师间很少自行沟通教育硕士培养方案及培养效果,客观上也缺乏规范化的沟通平台。例如,受环节之间的时间差限制,学位论文评审不同环节的导师之间很少沟通修改意见;由于缺乏弥补措施,论文评审各环节相互独立,协同度不高。由此可见导师协同指导存在困难,进而直接影响了各培养环节举措和效果的互动。

## 2.2 跨学院协同管理不顺

学院协同管理是教育硕士培养环节协同的基础和保障,然而实现跨学院协同管理并不容易。首先,学院协同管理意识不强。虽然各学院都以提高教育硕士培养质量为追求,但“教育硕士专业学位在设置之初就存在着教育本位与学科本位的教育观念冲突,通俗地讲也就是教育硕士首先是教师还是学科教师的争论”<sup>[7]</sup>。这种观念渗透到不同学院表现为教育学院的师生往往认为教育硕士培养中教育学知识更为重要,学科类所属学院则认为学科知识更重要。价值观念的差异直接影响行为动机,学院以各自培养管理为主导,缺乏协同意识。其次,学院之间管理边界模糊。跨学院管理事务复杂多样,如教育硕士培养方案的制定、指导教师的评聘和考核、各项活动的组织等。实践中发现学院之间存在管理重叠或空白、责任主体不明晰、管理程序混乱的问题,其根源在于学院之间职责边界划分不清。最后,学院协同管理缺乏中介和指挥者。相关学院对教育硕士培养管理均有决策权和参与权,学院之间权责相当,缺少主导者。相比其他专业硕士,教育硕士管理工作更为复杂繁琐,而以研究生院为代表的校级行政部门管理所有专业,一般将教育硕士与其他专业硕士“一视同仁”管理。教育硕士在跨学院管理工作中缺少“领头羊”,在各学院联系中缺少“连心桥”,使得环节之间难以实现高度协同。

综上,导师协同指导困难和学院协同管理不顺使得教育硕士培养环节各项举措受到制约或实施效率不高,培养环节衔接和互动困难。

## 3 教育硕士“培指委+”管理模式的实践探索

致力于解决上文提及的问题,促进多导师协同指导、跨学院协同管理,H校构建了新的教育硕士管理模式,以期进一步促进培养环节协同,提高教育硕士的培养质量。

### 3.1 “培指委+”管理模式的构建

“系统能否发挥协同效应是由系统内部各子系统或组分的协同作用决定的,协同得好,系统的整体性功能就好。”<sup>[13]</sup>由上文知,在原有管理模式下,导师之间、学院之间尚未很好协同,环节协同受限。系统管理理论认为,组织是一个系统,“系统运动能否有效以及效率高,很大程度上取决

于能否分清层次”<sup>[14]</sup>。为实现培养环节协同,有效领导和联通各教学院及不同类型导师,H校在原有“三级”管理模式基础上,将教育硕士专业学位研究生培养指导委员会(以下简称“培指委”)纳入教育硕士管理系统(如图1所示),构建了教育硕士“培指委+”管理模式(如图2所示)。

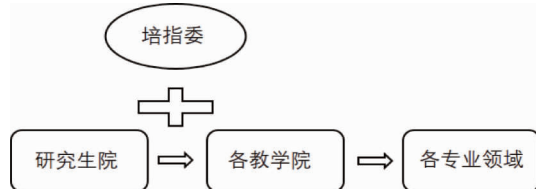


图1 教育硕士管理系统

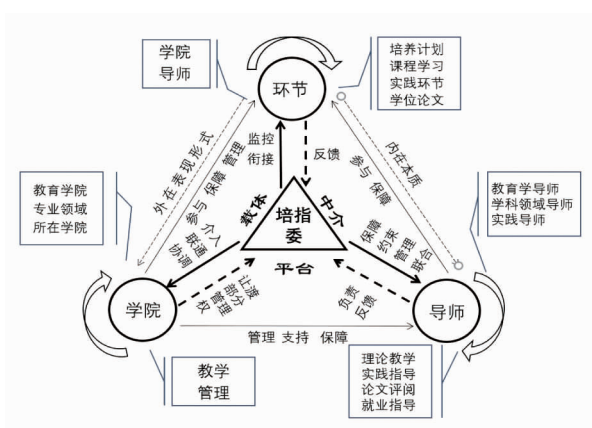


图2 “培指委+”管理模式

“培指委+”模式以提高教育硕士培养质量为核心旨归,以实现培养环节高度协同为主要目标,以“管理促培养”为基本理念,以促进多方协同为主要手段。“培指委”作为教育硕士管理的核心,在本模式中充当“载体”“中介”及“平台”角色,通过介入学院管理及联通和协调学院资源促进学院间协同;通过保障导师权益和联合导师指导推动导师间协同;通过监控环节实施和促进环节衔接实现环节间协同。

相比其他管理模式,“培指委+”管理模式具有人员优势,更容易将工作做到实处。“培指委”成员由各专业领域带头人、教育学教授、各学科中小学教师以及秘书构成。专业领域带头人、教育学教授、中小学教师的组合满足了教育硕士“双专业性”与“实践情境性”的实际培养需求,有利于培养方案的正确指向以及培养过程的有效针对。专业领域带头人担任“培指委”委员,有利于“培指委”直接了解培养情况,并将工作深入到培

养前线。教育学院研究生培养办公室成员兼任“培指委”秘书,他们熟悉会议、活动的具体组织,与学生沟通交流频繁,有益于“培指委”各项工作直接落地。“培指委”的成员均直接参与教育硕士培养管理,熟悉培养管理各项需求,能及时发现培养管理问题,并针对性地提出解决方案,避免了上级管理人员对一线培养工作的不熟悉,真正地

将工作落到了实处。

### 3.2 “培指委+”管理模式的功能发挥

“培指委+”管理模式旨在通过践行协同培养理念,善用管理规章制度,创新沟通交流机制以及深耕各个培养环节等,实现教育硕士培养管理的跨学院组织保障协同及导师指导全过程协同,最终实现培养环节协同(如图3所示)。

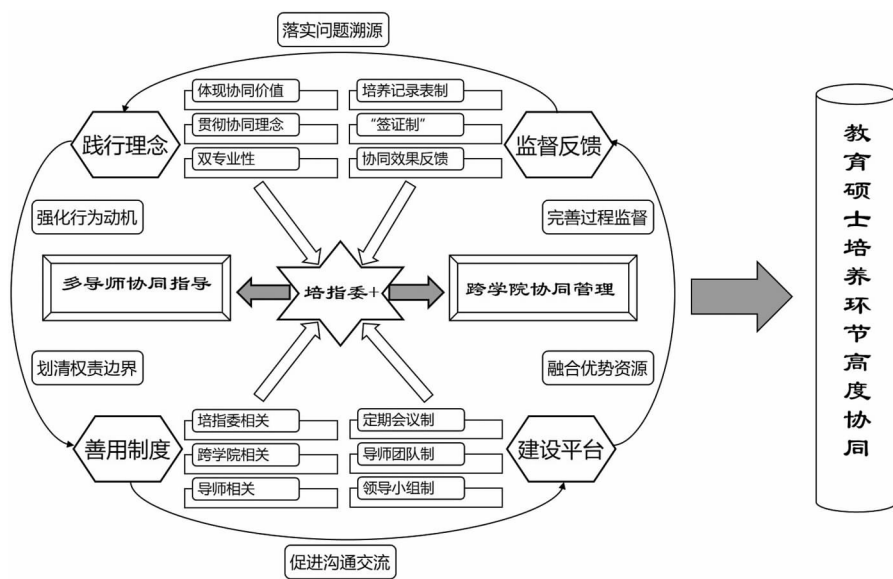


图3 “培指委+”模式功能

#### 3.2.1 践行协同培养理念,强化培养主体行为动机

意识是行动的先导。“培指委+”模式着眼于提高培养主体协同意识,强化培养主体的行为动机。

体现协同价值。“培指委”的成立和运行体现了协同对于提升教育硕士培养质量的重要价值。培养主体多元、知识学习多元、学习方式多元是教育硕士培养的客观要求;协同有助于多元化培养实现效果最优、资源利用最大。“培指委”可以发挥领导和中介作用,通过与各培养主体积极互动促进培养管理协同。学校认识到协同的重要价值和“培指委”的管理优势,以提高教育硕士培养质量为核心指向,成立了教育硕士“培指委”,并探索出新的管理模式,从实践层面阐明了协同的正向价值。

贯彻协同理念。协同不是简单的分工合作;培养环节协同也不是简单的流程对接,而是环节之间各项举措的深度融合,强调学院之间、指导教师之间的相互协调、合作或同步的联合作用及集

体行动<sup>[15]</sup>。学校要求相关学院以提高教育硕士培养质量为共同目标,根据专业特长承担不同培养责任,共享优势资源,如指导教师、实习基地、社会资源等;要求导师之间深度合作,发挥各自优势,形成合力。

统一培养观念。“学科专业与教育专业、学术性和与师范性的双重整合与质量提升已经成为世界教师教育改革与发展的共同特性和趋势。”<sup>[16]</sup>学校要求各培养主体统一培养价值取向,要求学院管理人员明确不同学院是基于学科领域不同而进行的培养管理分工,彼此之间无主次之分;要求指导教师倾注相当的时间和精力;要求教育硕士意识到学术性和师范性是自己专业发展的立命之本,二者不可偏废。通过强化培养主体和培养对象的观念意识和行为动机,为培养管理的协同奠定基础。

#### 3.2.2 善用管理规章制度,保障培养管理协同运行

制度是管理的基建。“培指委+”模式期望利用相关制度来保障导师协同指导和学院协同

管理。

划清权责边界。管理制度的完善有益于厘清各培养主体的权责,避免权责冲突或缺位,保障培养管理的顺利进行。针对指导教师,学校通过健全和细化相关制度来明晰不同类型导师的培养职责,保障导师的相关权力,约束导师的行为并监督导师培养效果。针对相关学院,学校在制度中明确了学院在各项事务上的管理边界,细化了各学院的职责和权力。同时,基于培养管理责权,学校理清、理顺了教育硕士跨学院管理事务的程序,减少了同级学院之间的管理混乱。例如,H校确定了教育硕士指导教师任职资格的审查程序:“培指委”牵头组织;专业领域审查学科专业能力;教学院审查行政资格;“培指委”审查教育学专业能力,初步确定指导资格并上报研究生院。

评估协同效度。以相关制度为标准,由“培指委”评估多导师指导和跨学院管理是否实现了协同,以及环节之间的协同是否得到了提升。判断导师协同指导是否实现“1+1>2”的效果,如果实现了,则说明导师间产生了协同效应;如果没有达到,则进一步针对存在的问题进行归因并解决。“如果管理协同达到的结果和管理协同目标相一致,则说明实现了协同效应。”<sup>[17]</sup>“培指委”对学院协同管理的主动意识,学院之间的权、责、利划分,跨学院事务的处理以及管理效率等进行评估,判断现有管理模式是否超越原有管理模式的效度。“培指委”充分发挥评价“指挥棒”的作用,反馈评估结果,并在实践中进一步改进。

### 3.2.3 创新沟通交流机制,提升培养管理协同效度

互动是协同的关键。“培指委”作为“培指委+”管理模式的核心,意在发挥“中介”作用,实现导师之间和学院之间的联通。

搭建沟通平台。建立合法、稳定的沟通平台,为导师之间、学院之间的交流互动提供内在与外在的支持,使其协同可以在制度的庇荫下进行。“培指委”是针对教育硕士培养管理成立的专门组织,本身就是一个规范化的沟通平台。一方面,导师基于此平台以专业领域为单位,组建异质化导师团队,随时针对教育硕士的培养进行沟通交流,如提出问题,给出建议,要求资源支持等。“培指委”积极给予重视与支持,鼓励交流并奖励导师交流成果。在此模式下,指导教师的主动权

增加,沟通教育硕士课程建设、培养方案、教学方法、案例库建设等问题的意愿增强,积极主动履行教育硕士不同培养阶段的相关责任。另一方面,针对学院之间管理独立、沟通不畅的困境,“培指委”承担中介者的角色,形成跨学院管理定期会议制,定期组织教育硕士相关学院管理者针对培养管理问题进行面对面沟通,促进相关学院在教育硕士管理上的分工衔接、教学学术事务和学生事务上的相互配合<sup>[18]</sup>。

促进联通合作。“培指委”作为专门机构联通各学院更具专业性,也更容易产生成效。一方面,促进不同类型导师全程参与教育硕士培养环节。“培指委”发挥领导功能,组织不同类型指导教师共同开展教育硕士招生、课程(案例库)建设、基地建设、学位论文指导(选题、开题、评阅和答辩)等工作<sup>[19]</sup>,发挥不同类型导师的优势,鼓励不同类型导师培养力量的交融、互补和凝聚。另一方面,联通相关学院,促进学院相互配合。“培指委”集中了研究生院和各学院部分管理权力,通过参与各学院管理推动培养步调统一,降低沟通成本和管理成本。此外,“培指委”通过协调各学院优势资源,实现资源互补和深度融合,提高学院协同管理效度。在“培指委”的支持和领导下,相关学院共同开发了教育硕士教学技能大赛、教学案例比赛、教育扶贫等培养项目,共同举办了4次教学案例比赛、1次研究生教学技能比赛,牵头组织出版了案例教材3部,其中有6篇师生共同撰写的案例入选中国专业学位教学案例中心案例库。

### 3.2.4 深耕各个培养环节,提高教育硕士培养质量

培养是质量的根本。学校扎根培养过程,把关各项举措和培养质量。

参与培养环节。在培养前期,由“培指委”牵头组织教育硕士各专业领域专家、各学科校外导师以及教育学专家共同制定或修订、完善教育硕士各专业领域的培养方案和课程计划。在培养中期,学校整合各学院优势资源,组织了各项比赛,开展了29期“名师进研究生课堂”专题讲座,丰富了教育硕士学习途径。在培养后期,“培指委”每学年组织其成员集中审定教育硕士学位论文选题,把关论文选题方向和可行性。此外,组织三类导师组成学位论文答辩专家团队,共同参与学位论文开题、中期检查、预答辩和答辩环节,发挥各

自优势全方位把关学位论文质量。

监督培养过程。提出“培养记录表”制度,要求学院将各环节培养情况进行记录并存入学生档案。随时记录有助于“追踪溯源”(指将上一环节的培养记录表作为下一环节实施的参考,同时对培养过程中出现的问题有效复盘,及时归因)。创建导师“签证制”,要求指导教师或导师团队对各环节签字把关,如在学位论文的各个审核环节及时签字确认。一方面,“签证制”能够提高导师责任意识,监督导师行为。另一方面,“签证制”可以督促学生;学生只有达到环节培养要求,才能得到导师签字。

评估培养质量。培养环节协同的根本目的在于提高教育硕士培养质量。通过调查评估教育硕士小论文质量、学位论文质量、就业率、社会满意度等,考察培养质量是否提高。根据调查结果进一步评估各项措施对教育硕士专业发展和从教准备的贡献度,并根据评估结果对培养方法和管理手段进行调整。

#### 4 教育硕士“培指委+”管理模式的保障机制

教育硕士“培指委+”管理模式的运行需要制度、经费等方面的强力保障。

##### 4.1 完善管理制度体系,确保各项工作有序开展

制度是管理的基建,完善的制度体系为各项工作的开展提供指导和保障。H校致力于健全相关管理制度,如丰富制度类型,明确制度的实施主体及实施范围,细化制度的实施内容等;通过具体化的规章制度保障“培指委+”管理模式的实施落地。H校针对“培指委”发布了《关于教育硕士专业学位研究生培养管理模式改革相关事项的通知》《教育硕士专业学位研究生培养指导委员会工作细则》;针对学院管理制定了《教育硕士专业学位跨学院管理办法》《教育硕士专业学位跨学院管理实施细则》;针对导师指导形成了《H校教育硕士专业学位研究生指导教师招生资格审核实施细则》《H校教育硕士校外实践导师聘任及管理办法》《H校教育硕士指导教师管理办法》。制度体系的建立,确立了“培指委”在教育硕士培养管理中的中心地位,保障了“培指委+”管理模式作用的发挥,明晰了学院管理权责的划分,促进了导师指导的协同。

##### 4.2 健全经费分拨机制,保障各项活动顺利进行

为保障“培指委+”模式的有效运行,H校制定《教育硕士专业学位研究生培养指导委员会经费管理办法》,建立了经费保障机制,规定“培指委”经费分为基础运行经费、培养专项经费、培养质量绩效经费三部分。基础运行经费指维持“培指委”日常工作正常开展的基本支出;培养专项经费指“培指委”主办或承办的各项活动的支出,如组织研究生教学技能大赛、教学案例比赛等活动的各项开销;培养质量绩效经费指对各专业领域的突出培养成果进行奖励的费用。“培指委”的经费主要来源于学校拨款,H校每年将教育硕士学费的2%分拨给“培指委”作为活动经费。以学校整体核算与“培指委”二次预算相结合为原则,“培指委”将学校整体核算的总活动经费按照基础运行经费、培养专项经费、培养质量绩效经费三者比例为3:5:2进行二次分配,通过合理配置经费保障“培指委+”管理模式顺利运行。

## 5 结语

教育硕士培养质量的提升要求培养环节高度协同,表现为多导师协同指导和跨学院协同管理。H校从管理的角度出发探讨如何促进教育硕士培养环节的协同,创新了研究角度与研究思路。针对教育硕士现有管理模式下遇到的难题,创造性地构建了“培指委+”管理模式。经过四年的实践,指导教师之间的互动、相关学院之间的联通越来越多,导师协同育人模式基本形成,跨学院管理的协同度不断提高。调查发现,教育硕士学位论文的选题方向越来越符合培养要求,论文优秀率明显提高,这表明“培指委+”管理模式的实施促使H校服务育人水平不断提高,并进一步促进了教育硕士培养质量的提升。

教育影响具有滞后性。“培指委+”管理模式在H校实施年限还不长,实践效果尚未得到充分挖掘。“培指委”作为该模式的核心部分,其功能如何进一步拓展,“培指委”成员的权责如何更好履行和保障等问题仍需进一步探索与实践。

### 参考文献:

- [1] 吴磊,江莹,白丽新,等.教育硕士学科发展分析[J].扬州大学学报(高教研究版),2021(2):99-105.
- [2] 陈丹宇,严从根,万林华.全程·融合·协同:全日制

- 教育硕士专业学位研究生培养体系改革探索[J].学位与研究生教育,2020(3):35-38.
- [3] 秦春生,李广平,魏民.全日制教育硕士生融合型培养模式的建构与实践[J].学位与研究生教育,2020(12):30-36.
- [4] 母小勇,谢安邦.论教育硕士专业的课程目标和取向[J].教育研究,2002(1):19-23.
- [5] 邵光华.全日制教育硕士专业学位研究生实践教学模式研究[J].教师教育研究,2012(2):87-91.
- [6] 刘晶晶.基于协同理论的高职教育产教融合机制及优化策略研究[D].武汉:华中师范大学,2019.
- [7] 刘丽艳,秦春生.协同与融合:全日制教育硕士研究生培养中的双导师制研究[J].学位与研究生教育,2016(12):54-58.
- [8] 张意忠.论导师团队建设对研究生培养质量的提高[J].江西师范大学学报(哲学社会科学版),2009(1):130-134.
- [9] 朱云辰,黄杉,华晨.基于协同创新的专业学位研究生教育——以浙江大学城乡规划专业为例[J].研究生教育研究,2017(1):73-77.
- [10] 张程程.跨学院跨学科专业建设虚拟生态系统研究[J].知识经济,2018(19):155.
- [11] 焦磊.全日制专业学位硕士研究生教育切合社会所需吗?——基于利益相关者的视角[J].学位与研究生教育,2016(5):50-54.
- [12] 刘国艳,曹如军.教育硕士导师队伍建设:问题诠释与改进思路[J].山东教育(高教),2020(10):41-43.
- [13] 白列湖.协同论与协同管理理论[J].甘肃社会科学,2007(5):228-230.
- [14] 顾智敏,阮来民.管理学基础[M].上海:立信会计出版社,2003.
- [15] 王明华.协同理论视阈下课程思政体系建设的策略探究[J].学校党建与思想教育,2019(12):33-35.
- [16] 胡亚天.教师教育的特性与政策选择[J].课程.教材.教法,2003(5):59-62.
- [17] 潘开灵,白列湖.协同管理机制研究[J].系统科学学报,2006(1):45-48.
- [18] 陈晓斌.现代大学书院制“双院协同育人”困境及对策探讨[J].教育观察,2020(1):3-6.
- [19] 孙全平,韩同友,陆中会.专业学位研究生培养协同机制构建研究——以淮阴工学院全日制工程硕士培养为例[J].国家教育行政学院学报,2018(6):36-42.

## Construction and Practice of the Management Model of “Training and Steering Committee +” for Master of Education Based on Synergetics

WANGXin<sup>a</sup>, DU Mengyong<sup>b</sup>, TAN Qianbao<sup>b</sup>

(a. School of Earth Sciences and Spacial Information Engineering;

b. School of Education, Hunan University of Science and Technology, Xiangtan 411201, China)

**Abstract:** Problems such as the difficulty of tutors' collaborative guidance and the insufficiency of cross-college collaborative management have seriously affected the quality of Master of Education. The management model of “training and steering committee +” for Master of Education built by H University effectively improves the validity of collaborative training management and is worthy of promotion for it puts the synergetics into practice, makes good use of management rules and regulations, innovates the communication mechanisms, and deeply cultivates various training links.

**Keywords:** synergism; Master of Education; management model

(责任校对 葛丽萍)