

基于扎根理论的职业技术教育专硕导师选择影响因素及对策研究

王福薇¹, 孙建波^{1,2*}, 彭欣蕾¹

¹江苏理工学院炎培学院, 江苏 常州

²南京航空航天大学经济与管理学院, 江苏 南京

收稿日期: 2025年4月22日; 录用日期: 2025年5月20日; 发布日期: 2025年5月27日

摘要

在职业技术教育专硕培养中, 导师选择对学生学术成长与职业发展具有深远影响。运用扎根理论方法, 通过深度访谈15位职业技术教育专硕, 经严谨的编码分析流程, 构建了包含“厚德行、高责任、助发展、重契合”的多维度影响因素模型。厚德行是基础因素, 高责任是核心因素, 助发展是吸引因素, 重契合是保障因素。基于此, 提出构建多维动态的导师评价机制、建立导师指导能力的梯度培养体系、优化师生双向适配的智能匹配模式、强化学术导师与企业导师产教融合的资源协同供给、拓展导师跨文化比较研究的纵深五大建议, 旨在推动导师队伍建设与专硕培养质量的协同增效。

关键词

扎根理论, 职业技术教育专硕, 导师选择, 影响因素, 对策

Research on Influencing Factors and Countermeasures of Vocational and Technical Education Master's Tutor Selection Based on Grounded Theory

Fuwei Wang¹, Jianbo Sun^{1,2*}, Xinlei Peng¹

¹Yanpei School, Jiangsu University of Technology, Changzhou Jiangsu

²College of Economics and Management, Nanjing University of Aeronautics and Astronautics, Nanjing Jiangsu

Received: Apr. 22nd, 2025; accepted: May 20th, 2025; published: May 27th, 2025

*通讯作者。

文章引用: 王福薇, 孙建波, 彭欣蕾. 基于扎根理论的职业技术教育专硕导师选择影响因素及对策研究[J]. 教育进展, 2025, 15(5): 1097-1106. DOI: 10.12677/ae.2025.155876

Abstract

In the cultivation of vocational and technical education master's students, the selection of tutors has a profound impact on students' academic growth and career development. Using the grounded theory method, through in-depth interviews with 15 vocational and technical education master's students, and through a rigorous coding analysis process, a multi-dimensional influencing factor model including "moral integrity, high responsibility, assisting development, and emphasizing fit" has been constructed. Moral integrity is the foundational factor, high responsibility is the core factor, assisting development is the attractive factor, and emphasizing fit is the safeguard factor. Based on this, five suggestions are proposed: to build a multi-dimensional dynamic tutor evaluation mechanism, establish a tiered training system for tutor guidance capabilities, optimize the intelligent matching mode of two-way teacher-student fit, strengthen the resource collaboration supply of academic and corporate tutors in industry-education integration, and expand the in-depth comparative research of tutor cross-cultural studies. These suggestions aim to promote the coordinated improvement of tutor team building and the quality of master's student cultivation.

Keywords

Grounded Theory, Master of Vocational and Technical Education, Tutor Selection, Influencing Factors, Countermeasures

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着我国职业教育的蓬勃发展, 职业技术教育专硕(045120)作为培养高层次职业教育师资和专业人才的重要途径, 其培养质量受到了广泛关注。导师的学术水平、指导能力、研究方向以及与学生的互动等诸多因素, 都直接或间接地影响着学生的学习效果、科研产出以及未来的职业发展。然而, 目前关于职业技术教育专硕选导师问题的研究尚显不足, 缺乏系统和深入的探究。运用扎根理论, 旨在深入挖掘职业技术教育专硕选导师过程中潜在的影响因素及作用机制, 构建全面且科学的理论模型, 为职业技术教育专硕培养实践提供理论支持和决策参考, 进而推动职业技术教育专硕的培养质量。

2. 文献综述

2.1. 职业技术教育专硕的培养定位与核心价值

第一, 培养定位。蒋莹等(2024) [1]认为职业教育硕士是未来高水平职教师资队伍中的重要组成部分, 肩负着学生、准教师和技术人才的重重角色。唐瑗彬等(2023) [2]认为加大对职业学校教师专业学位研究生的培养力度, 致力于提升职业学校教师的整体学历层次, 从而有力推动职业教育的高质量发展。郭姣龙(2019) [3]认为职业教育硕士的培养对于提升职教教师队伍素质和推动职业教育高质量发展具有重要意义, 教育硕士专业学位(职教领域)研究生, 旨在为中等职业学校培育高层次的“双师型”师资。该学位研究生的培养, 采用全日制与非全日制两种模式, 学生完成学业后, 将获得教育硕士学位证书与硕士研究生学历证书。第二, 核心价值。巨岚(2022) [4]认为教育硕士是通过全日制或非全日制的培养模式, 历经系统的教育教学理论与实践训练, 塑造出卓越的职业技术教育实践能力。他们不仅能够熟练承担职

业技术教育教学任务，还具备出色的管理能力，足以胜任中等职业学校的相关工作。

2.2. 研究生导师的角色演变与功能拓展

在研究生教育体系中，研究生导师占据着极为关键的地位，是推动研究生培养进程的核心要素。第一，角色演变。巨岚(2022) [4]认为随着研究生教育需求的不断演变，导师的角色定位已发生深刻转变。他们不再是传统意义上的知识传授者，而是逐渐演变为学生成长道路上的“引路人”。第二，功能拓展。赵莉莉(2024) [5]认为导师是进行研究生职业生涯教育的重要路径之一，为研究生提供重要的社会支持。

3. 研究设计

3.1. 研究对象

根据研究主题选取了来自江苏省某大学内 15 位职业技术教育专硕进行访谈，涵盖不同研究方向、学经历、本科专业，且在是否有相关工作经验、是否为第一志愿、是否来自省内等方面存在差异，确保了样本的广泛性和全面性；通过访谈收集到了丰富而详尽的数据，充分展现了参与者选择导师的决策过程、考虑因素、对导师的期望要求等，具有代表性。这 15 位专硕来自不同专业方向，他们积极进取、对学术研究充满热情，具有典型性。通过对他们的研究，不仅可以深入了解职业技术教育专硕选导师的影响因素及作用机制，还能为学校优化导师管理、改进培养模式提供参考依据。具体如表 1 所示。

Table 1. Basic information and background statistics of interviewees

表 1. 访谈对象基本信息与背景统计

访谈人	性别	方向	学经历	本科专业	是否有相关工作经验	是否为第一志愿	是否来自省内
S1	男	财经商贸	4 年本科	市场营销	否	是	是
S2	女	电子与信息	3 + 4	学前教育	是	否	是
S3	女	装备制造	3 + 2 + 2	跨境电子商务	否	是	是
S4	女	旅游	3 + 2	酒店管理	否	否	是
S5	女	旅游	考研二战	英语	是	否	否
S6	女	电子与信息	4 年本科	微电子科学与工程	是	否	否
S7	女	电子与信息	3 + 4	旅游管理	否	否	否
S8	女	旅游	211 本科	商务英语	是	否	否
S9	男	装备制造	4 年本科	土木工程	是	是	否
S11	女	财经商贸	3 + 4	国际经济与贸易	否	是	是
S12	女	旅游	4 年本科	旅游管理	否	是	否
S13	女	财经商贸	3 + 2 + 2	市场营销	否	是	否
S14	男	旅游	4 年本科	酒店管理	是	是	是
S15	女	旅游	3 + 4	酒店管理	否	是	是

注：3 + 4 指 3 年中等职业教育 + 4 年本科教育；3 + 2 + 2 指 3 年中等职业教育 + 2 年高等职业教育(专科) + 2 年本科教育；3 + 2 指 3 年高等职业教育(专科) + 2 年本科教育。

3.2. 研究方法

本研究采用质性研究中的扎根理论方法，遵循其开放性、系统性和归纳性的原则，同时结合访谈对职业技术教育专硕选导师的影响因素进行研究[6]。基于编码结果构建职业技术教育专硕选导师影响因素

的理论模型。在正式访谈之前,根据研究目的和已有文献,设计了详细的半结构化访谈提纲。访谈提纲主要围绕以下几个方面展开:学生选择导师的决策过程、选择导师时考虑的主要因素、对导师的期望和要求、与导师的互动情况以及选导师过程中遇到的问题等。访谈采用一对一的方式。

3.3. 资料编码

第一步,开放性编码。在本研究中,对转录后的访谈文本和其他相关资料进行了反复阅读和分析,从资料中提炼出了大量的初始概念。经筛选提取出“声誉影响力”“成果吸引力”“风格适配度”“性格亲和力”“责任关注度”“学历背景认可度”“经验借鉴度”“频率满意度”“关系融洽度”“团队和谐度”“发展推动力”“资源丰富度”“经费保障度”“方向匹配度”“精力充沛度”15个初始概念。

第二步,主轴性编码。对初始概念进行分析,将具有相似属性和关系的概念归为同一类属。例如,将“声誉影响力”“成果吸引力”“经验借鉴度”等概念归为“学术建树”类属;将“风格适配度”“性格亲和力”“责任关注度”等概念归为“风格鉴评”类属。经过主轴性编码,共形成了8个类属,这些类属涵盖了导师特质、教学能力、指导风格、师生关系等四个方面。

第三步,选择性编码。选择性编码是扎根理论分析的最后阶段,旨在从主轴性编码形成的类属中提炼出核心类属,并构建起系统的理论框架。“导师综合吸引力”涵盖了导师特质因素(包括学术声誉、教学实践能力、个人品德修养等)、导师-学生互动因素(包括指导频率、沟通效果、师生关系融洽度等)、导师资源助力因素(包括学术资源提供、职业发展支持、科研经费保障等)以及导师-学生契合因素(包括研究方向契合度、兴趣爱好相似度、培养目标一致性等)。最终得到具体编码,如表2所示。

Table 2. Three-level coding of influencing factors in choosing a thesis advisor for master of vocational and technical education
表 2. 职业技术教育专硕选导师影响因素三级编码

选择性编码	主轴性编码	开放性编码	原始资料
厚德行	声誉影响力	我听闻该导师在职业教育领域声誉斐然,其学术造诣深受同行认可与推崇,此乃我倾向于选择他的重要缘由之一。(S1)	
	成果吸引力	经查阅,该导师不仅在核心期刊上发表了多篇科研论文,还主持了多项具有前沿性和影响力的科研项目,如此丰硕的科研成果,尤其是应用类的成果,无疑对我具有强大的吸引力。我是3年中专旅游管理+4年本科旅游管理,我坚信跟随其学习可收获颇丰。(S2)	
	学术建树	我是五年一贯制大专+2年本科,是省技能大赛冠军,我选导师的时候会比较关注他的行业经验。有丰富的经验就可以给我带来更多宝贵的实际案例和实用的经验。这些都能够让我更好地去理解职业教育的内涵和外延,也能让我将理论和实践知识更好地结合起来,提高解决实际问题的能力。(S13)	
	经验借鉴度	具有海内外名校背景的导师,往往能够带来更为开阔的国际视野和先进的教育理念,这对于提升职业教育硕士的综合素质和竞争力具有潜在的积极影响,因而成为我选导师时会考量的因素之一。(S12)	
风格鉴评	风格适配度	部分导师秉持严谨的治学态度,侧重于夯实学生的理论基础;而另一些导师则更关注实践应用能力的培养。我深知,选择与自身学习风格相契合的导师,对于学业的顺利推进至关重要。(S3)	
	性格亲和力	从以前的经验以及在和师兄师姐的交流当中,我发现导师性格对于师生互动和学习氛围有比较大的影响。我希望导师的性格好一点,能够以耐心、友善的态度进行指导,如果导师过于严厉的话,会给我带来较大的心理压力,可能会影响到学习效果。尤其对我3年大专所学的酒店管理专业+2年本科所学的酒店管理专业有所了解。(S4)	

续表

	责任关注度	我认为，一位富有责任心的导师会认真对待学生在学习、科研以及生活中遇到的各种问题和需求，给予及时且有效的指导与帮助而非敷衍塞责，特别是对自考来的学生。(S10)
高责任	督学疏密 频率满意度	通过和其他同学进行沟通之后，我了解到每位导师的指导频率都不同。有的导师会定期组织学生进行学术讨论，及时给他们反馈和指导，但是有的导师会因为各种原因和学生见面交流的次数比较少。我觉得合理且高频率的指导对于及时解决学习过程中的困惑、把握研究方向和促进学术成长都是有帮助的。(S5)
	教泽学缘 关系融洽度	我期望能够进入一个师生关系融洽的团队，在导师的引领下，与同学们共同成长、进步。(S7)
	团队和谐度	听说有些导师的团队氛围融洽，师兄师姐之间团结互助、积极向上，我觉得这种良好的团队环境能够激发我的创造力和合作精神，有利于进行学术交流与合作。所以在选择导师的时候我会考虑这个团队的学习氛围。(S14)
助发展	事业拓进 发展推动力	我希望我选择的导师能够在职业发展方面给我一些明确的指导和有力的支持和帮助，比如推荐优质的实习机会、介绍相关行业的工作机会等，这对我的职业发展可以起到积极的推动作用。(S6)
	资源丰富度	我本科是 211 的，本科学校资源丰富且对学生要求严格，导师若能严谨治学、严格管理学生，且有丰富的学术资源，是我考量的重要因素。(S8)
	学术宝储 经费保障度	我觉得在研究项目的开展和实践活动的实施过程当中，科研经费是一个很重要的问题。所以在选择导师的时候我会考虑到这个因素，避免因经费短缺导致研究受限或停滞，希望导师能够保障我们可以充分开展学术探索和实践创新。(S15)
重契合	路径同归 方向匹配度	职业教育涵盖多个研究方向，我个人对职业教育中的课程开发方向有着浓厚的兴趣和深入研究的意愿。因此，我期望所选导师的研究方向能够与我的兴趣点高度契合，这样可以使我在导师的指导下，更加专注、深入开展相关研究，提高学习效率和研究质量，实现个人学术目标与导师研究方向的有机统一。(S9)
	师者精魄 精力充沛度	导师所带学生数量的多寡会直接影响到其对单个学生的精力投入和关注度。我更倾向于选择带学生数量适中的导师，以确保其能够有足够的精力关注我的学习和研究进展，给予个性化的指导和支持，避免因导师精力有限而导致指导不足的情况发生，从而保障我的学业顺利推进。(S11)

3.4. 饱和度验证

饱和度验证是扎根理论的关键环节，旨在判断收集的数据对研究现象的代表性，以及是否存在未被发现的新信息或概念。本研究在完成初步资料收集与编码后，选取额外 5 名职业技术教育专硕进行访谈。对新资料按开放性、主轴性和选择性编码流程分析，新访谈内容如“导师行业口碑影响选导”可纳入“学术建树”概念，未发现新的概念。同时，新资料能合理归入“导师特质”“导师-学生互动”“导师资源助力”“导师-学生契合”类属框架，类属间关系也无变化，如导师与学生沟通描述进一步丰富相关类属内容但未产生新类属。经分析，新资料未产生新的概念、类属，现有理论框架无需重大调整，表明本研究在数据收集与资料分析上达到较高的饱和度。

4. 职业技术教育专硕选导师影响因素分析

基于上述对职业技术教育专硕选导师的分析，构建如图 1 所示的职业技术教育专硕选导师的影响因素模型。

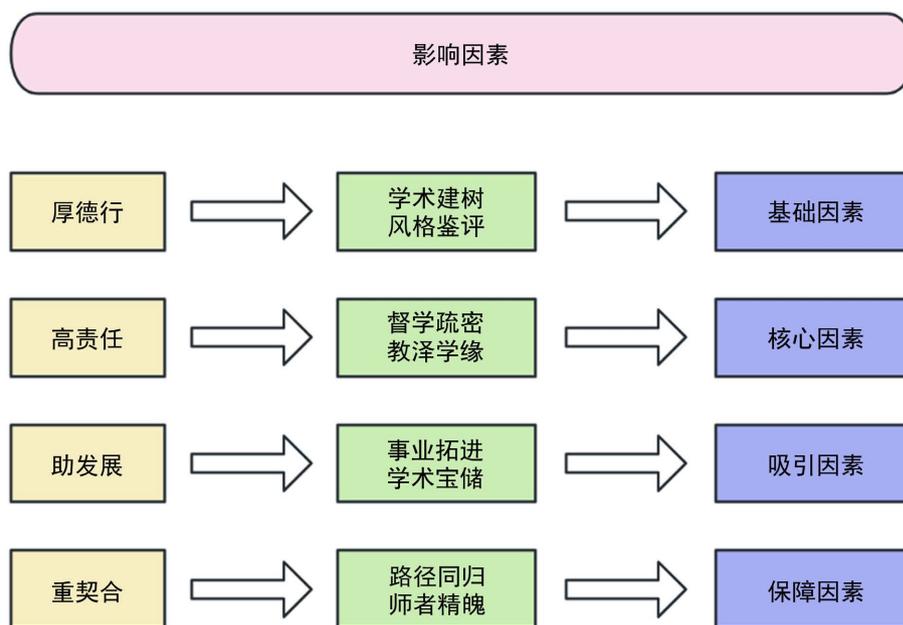


Figure 1. Influencing factors in choosing a thesis advisor for master of vocational and technical education
图 1. 职业技术教育专硕选导师影响因素

4.1. 厚德行：基础因素

“厚德行”维度通过学术权威性、教学適切性与人格感召力的三重作用，重塑职业教育导师的评价标准。学生在选择导师时，需辩证看待硬性指标(如论文数量)与软性特质(如责任心)的关系，尤其需警惕“唯成果论”倾向，应通过多种途径全面评估导师的德行匹配度。

4.1.1. 学术建树的复合评价体系

“声誉影响力”与“成果吸引力”共同构成导师学术影响力的评价基准。一方面，学术声誉体现为导师在职业教育领域的学界地位，如主持国家级科研项目、发表高水平期刊论文等标志性成果，此类成就显著提升学生的学术信心与研究高度，如 S1 指出的导师“声誉斐然”。另一方面，“经验借鉴度”与“学历背景认可度”则拓展了学术建树的内涵：前者通过导师的行业实践经验促进理论与实践的融合，如 S13 强调导师所带来的“实际案例”；后者依托海内外教育背景，如 S12 提到的“国际视野”，赋予学生跨文化研究能力。二者共同形成“经验资本 + 文化资本→学术资本”结构。

4.1.2. 教学实践能力的双轨驱动模式

教学能力的评价需突破传统课堂范畴，延伸至“风格适配度”与“责任关注度”的协同作用。其一，教学风格的适配性体现为导师对职业教育特殊性的把握，严谨型导师侧重理论体系构建，如 S3 提到的导师侧重于“夯实理论基础”，而实践型导师则通过项目驱动教学来强化应用能力，学生需根据自身发展需求进行匹配选择。其二，责任意识通过“性格亲和力”与“指导投入度”实现，导师的耐心指导，如 S4 觉得导师的“友善态度”能缓解学生的心理压力；而对学生需求的及时响应，如 S10 提到导师的“有效指导”，能直接影响研究进度与质量。这种“风格-责任”双轨机制，本质上是教学模式从单向传授向师生共建的转型。

4.1.3. 人格特质的隐性育人价值

导师的品德修养通过“性格亲和力”与“责任关注度”渗透到培养全过程。学术诚信，如 S10 所述

“对学术不端零容忍”塑造了学生的科研伦理观；而人文关怀，如 S4 提到的“心理压力调控”则构建情感支持网络。人格特质的影响具有延时效应，即导师的敬业精神，类似 S10 所提及的“认真对待问题”，在日常互动中潜移默化地培养学生的职业使命感，这种隐性育人机制往往比显性知识传授更具持久影响力。

4.2. 高责任：核心因素

高责任导师的作用体现为指导频率、沟通质量与关系建设的系统整合。学生的实证反馈与学术研究成果共同表明，这三者的协同优化是提升学术培养效能的关键路径。

4.2.1. 导师指导频率的差异化影响

指导频率作为学术指导的核心变量，直接影响学生的研究效率与成果质量。高频次指导能够通过定期讨论帮助学生及时解决学术困惑，明确研究方向。例如，部分导师采用每周一对一交流模式，动态跟踪研究进展，并在论文撰写、实验设计等环节提供针对性建议，显著提升了学生的学术产出能力[7]。然而，也有导师因工作负荷等原因导致指导频率不足，使学生在关键节点缺乏有效支持[8]。这种差异化现象表明，学生在导师选择中更倾向能够保障稳定指导频率的导师，如 S5 提到的更倾向于选择指导频率高的导师，以规避学术进程中的不确定性风险。

4.2.2. 沟通成效的双向建构作用

高效沟通是优化师生互动的核心路径。一方面，导师需根据学生需求灵活选择沟通媒介，确保信息传递的及时性与准确性[9]；另一方面，沟通内容需涵盖学术进展、心理状态等多维度，体现导师的全方位支持。如 S7 强调对“师生关系融洽的团队”的期待，折射出学生对情感支持与学术引导的双重需求。研究表明，导师通过倾听学生观点、给予建设性反馈，可显著增强学生的学术自信与合作意愿。这种双向互动不仅深化了师生信任，更为后续协作奠定了坚实基础。

4.2.3. 师生关系与团队氛围的协同效应

和谐的师生关系与积极的团队氛围具有显著的学术赋能价值。在关系融洽的团队中，学生可自由参与学术对话，激发创新思维，而良好的团队和谐度则能提升合作效率，如 S14 所说“师兄师姐之间团结互助”。部分导师通过组织学术沙龙或实践考察活动，既拓展了学生的学术视野，又强化了团队凝聚力[10]。此外，和谐关系还可为学生链接学术资源(如会议参与、导师人脉)，形成“学术支持-情感联结”的双轨发展模式。S14 对“团队学习氛围”的重视，进一步印证了环境因素对学术成长的长效影响。

4.3. 助发展：吸引因素

学术资源是基础支撑，职业指导是价值延伸，经费保障是运行枢纽。三者构成协同驱动的“助发展”体系，其中学生在选择导师时，应系统评估导师在这三个维度上的资源配置能力与实施效能，而非单一关注某方面优势，如此才能实现学术能力与职业发展的双重增值。

4.3.1. 学术资源的全面供给与深度支持

“资源丰富度”是支撑学生开展高质量研究的基础要素。第一，导师通过整合文献数据库、实验平台及学术网络资源，可为学生提供跨学科的前沿动态，并依托实验室设备支持实践研究，譬如 S8 提及的“先进的实验设备”。第二，导师通过组织学术会议、国际交流等活动，对应 S8 提到的“学术交流机会”，构建学生与领域专家的对话渠道，例如鼓励学生在核心期刊发表成果或在国际会议上进行学术汇报[11]。这种资源整合不仅拓展了学术视野，更通过“资源丰富度”实现了研究能力的阶梯式提升。

4.3.2. 职业发展指导的精准化实施路径

职业“发展推动力”的实质在于导师的行业资源转化能力。具体而言，导师需通过“事业拓进”，将学术培养与职业需求对接：一方面基于个体评估，如 S6 所述“给我一些明确的指导”，制定个性化职业规划；另一方面通过校企合作网络，提供优质实习岗位，如 S6 强调的“推荐实习机会”，形成从能力培养到就业落地的闭环。在这个过程中需超越简单的岗位推荐，建立长效跟踪机制，如通过校友资源网络持续优化学生的职业发展轨迹。

4.3.3. 科研经费的系统化保障机制

“经费保障度”直接影响研究项目的可行性与创新空间。导师作为经费管理者，需实现双重目标：在供给层面确保做到像 S5 说到的“保障我们可以充分开展学术探索和实践创新”，避免因资源短缺导致研究中断；在管理层面建立“高效利用”规范，通过预算编制培训提升学生的经费自主管理能力。这种保障机制不仅体现为经费数额的充足性，更需通过动态评估体系实现资源使用效益的最大化。

4.4. 重契合：保障因素

“重契合”维度通过研究方向匹配度、导师精力分配阈值与兴趣目标协同性的三维联动，构建师生协作的可持续保障机制。学生在选择导师时需超越表层领域标签，系统考察学术路径兼容性、指导资源可及性以及价值愿景一致性，从而规避因方向偏差、精力分散或目标错位导致的潜在风险，确保学术指导的精准性与职业发展的长效性。

4.4.1. 研究方向契合度的学术赋能效应

研究方向的高度契合是学术指导有效性的基石。学生个体兴趣与导师研究领域的精准匹配，如 S9 对“职业教育课程开发”的浓厚兴趣，能够显著提升学术研究的专注度与创新潜力。以职业教育信息化领域为例，若学生选择该领域权威导师，可通过系统性指导深化理论认知，并在实践层面获得针对性资源支持[12]。研究表明，研究方向契合度高的师生组合，其论文发表质量与课题完成效率普遍优于匹配度不足的组别。这种契合不仅体现为领域一致性，还需关注研究方法的兼容性——例如定量分析与质性研究取向的协同。因此，学生在选择导师时需超越表层领域标签，深入考察其学术路径与自身研究设计的兼容性。

4.4.2. 导师精力分配的指导效能阈值

导师精力充沛度，如 S11 强调的“学生数量适中”标准，直接决定了指导资源的可及性与个性化程度。虽然研究方向高度契合，但如果导师因指导学生数量过多导致精力分散，仍可能削弱指导实效。如某导师在职业教育领域成果斐然，但若同时指导 20 名以上学生，其反馈周期可能延长，个性化指导强度下降。反之，指导学生数量适中的导师，往往能通过定期组会、阶段性成果审查等机制，实现资源分配的最优化。而精力充沛度并非孤立指标，需与导师的时间管理能力、团队协作模式结合评估，以避免片面追求“低负荷”导师而忽视其学术活跃度。

4.4.3. 兴趣协同与目标一致的耦合机制

兴趣偏好的隐性契合与培养目标的显性对齐，共同构成“重契合”的双螺旋结构。S9 对“研究方向深度匹配”的诉求，隐含了对学术兴趣协同的需求，当师生在职业教育课程开发的價值认知、方法论偏好等方面产生共鸣时，可激发更高效的学术对话。这种协同性可通过非正式学术活动(如联合调研、学术沙龙)得以强化。与此同时，培养目标的一致性要求师生在学术产出形式、职业发展路径等方面达成共识。如若学生希望在学校任教而导师侧重产业合作研究，可能导致资源错配。因此，目标对齐需通过入学前的深度沟通实现前瞻性校准。

5. 职业技术教育专硕导师选择对策

基于扎根理论构建的“厚德行、高责任、助发展、重契合”四维模型，系统揭示了职业技术教育专硕选导师的动态作用机制。研究发现，师生匹配效能不仅取决于导师的学术能力与资源供给，更依托于责任驱动的互动质量、契合导向的目标协同以及动态适配的保障体系。为将理论成果转化为实践动能，提出以下建议。

5.1. 构建多维动态的导师评价机制

导师的学术能力、教学适配性及人格特质共同构成其综合影响力，这就要求现行评价体系需突破单一量化指标的限制。可以整合学术贡献、教学创新及师德表现等多维度指标，形成动态评价框架。具体可以参考英国“教学卓越框架”(TEF)的评估逻辑，将“指导风格与职业教育需求的契合度”纳入导师考核标准，并增设行业专家评审环节，强化实践经验的评价权重，避免“唯论文数量”的片面导向。

5.2. 建立导师指导能力的梯度培养体系

职业技术教育专硕培养质量的关键影响变量可解构为三个核心维度：指导频度效率、师生交互质量及团队协作效能。基于多维分析框架，学校需建立导师专业化发展长效机制，具体可依托分阶段、系统化的能力提升工程，着重优化导师群体的个性化育人能力与情感支持素养。可以举办“差异化育人能力提升工作坊”，帮助导师基于学生个性特质设计差异化成长路径，重点强化导师在学生心理疏导方面的能力。应着力构建导师协作共同体，让资深导师与新晋导师协同指导机制，该模式既能有效分担个体指导压力，又可通过经验传承机制，在代际协作中形成育人智慧的良性循环。

5.3. 优化师生双向适配的智能匹配模式

提升学术培养质量的首要前提是精准定位研究方向与人才培养目标的契合点。学校应搭建师生双向匹配系统，运用数字技术建立导师研究方向、指导风格与学生学术志趣、发展诉求的立体信息交互模块，通过数据驱动实现人岗精准适配。学生通过网络能系统了解导师的研究领域、课题方向及指导风格；导师亦可同步收集学生的学术兴趣、职业规划与学习习惯等信息。学生在正式确定导师前，可以提前参与意向导师的课题讨论、学术活动等，以此直观判断双方匹配度。有效减少信息不对称导致的选择偏差，形成“双向了解 - 自主选择 - 深度合作”的良性培养机制。

5.4. 强化学术导师与企业导师产教融合的资源协同供给

提升学生职业竞争力的关键在于打通学术资源与实践资源的双向通道。建议实施“校企双导师联合指导 + 项目驱动”的育人模式：企业导师侧重输送行业一线真实需求与实操场景，学术导师专注学术思维与工具方法训练，双方协作设计“产教融合”课题并形成案例库。同时构建校企资源动态对接机制，建立包含企业课题承接量、实习岗位转化率等指标的导师评价体系，将校企合作成效与导师聘任晋升直接挂钩，形成“产业需求牵引学术研究，学术成果反哺实践创新”的良性循环，破解产教融合的“两张皮”难题。

5.5. 拓展导师跨文化比较研究的纵深

当前研究聚焦国内样本，未来可结合国际职业教育体系，如德国“二元制”企业导师角色、新加坡“教学工厂”模式等展开对比分析，探索文化差异对导师职能定位的影响。例如，对比中德职业教育导师在“学术权威性”与“实践导向性”上的权重差异，可为我国导师队伍的国际化能力建设提供策略依据，助力“一带一路”职教合作中的师资标准对接。

基金项目

2025 年江苏理工学院研究生实践创新计划项目, 职教专硕培养模式: 中职旅游专业线路规划师培养实践研究(XSJCX25_94), 主持人: 王福薇。2023 年度省教育科学规划课题(高职中职重点), 职教专硕培养模式提升研究——以江苏理工学院为例(B/2023/02/94), 主持人: 孙建波。2024 年江苏理工学院研究生教育教学改革课题, 一般课题, 研究生创新能力培育和创造活力激发机制研究(项目编号: YJSJG2404), 主持人: 孙建波。江苏省终身教育研究 2024 年度科研项目, 新质生产力视角下的行业新工匠培养研究——以新能源行业为例(24SZJ002), 主持人: 孙建波。2023 年度江苏理工学院常州新能源之都发展研究专项, 常州推进新能源之都的产业工人精细培养研究(KYY23506), 主持人, 孙建波。2025 年江苏理工学院研究生实践创新计划项目, 生成式 AI 赋能的 Z 世代中职生学习倦怠转化机制研究(XSJCX25_91), 主持人: 彭欣蕾。

参考文献

- [1] 蒋莹, 潘芳. 我国职业技术教育领域硕士培养研究势态、演进与展望——基于 CiteSpace 的文献计量分析[J]. 新疆职业教育研究, 2024, 15(4): 6-15.
- [2] 唐瑗彬, 石伟平, 辛雨. 职教领域教育硕士数字胜任力模型构建与培育研究[J]. 教育与职业, 2023(19): 79-85.
- [3] 郭蛟龙. 云南省教育硕士专业学位(职业技术教育领域)研究生培养现状及制度研究[D]: [硕士学位论文]. 昆明: 云南大学, 2019.
- [4] 巨岚. 教育硕士(职业技术教育领域)专业学位研究生对导师满意度研究[D]: [硕士学位论文]. 天津: 天津职业技术师范大学, 2022.
- [5] 赵莉莉. 导师责任制视角下研究生职业生涯教育现状及提升策略研究[J]. 现代职业教育, 2025(3): 9-12.
- [6] 冉云芳, 石伟平, 周芷莹. 企业师傅缘何愿意参与职业院校校企合作——基于扎根理论的质性研究[J]. 教育研究, 2023, 44(10): 98-107.
- [7] 陈亮, 杨娟. 新时代导生交往互动的价值旨意与实践形态[J]. 内蒙古社会科学, 2021, 42(6): 171-178.
- [8] 张峰, 郝敬丹, 曲国华. 导师指导频次对研究生培养质量的影响研究[J]. 中北大学学报(社会科学版), 2025, 41(2): 10-18.
- [9] 方建华, 冯静, 张雅婷, 等. 导师指导如何影响研究生科研能力?——基于有调节链式中介模型的实证分析[J]. 山东高等教育, 2024, 12(5): 73-80+92.
- [10] 王陶冶, 马骏, 舒心. “三全育人”视域下强化研究生导师思想政治教育首要责任的实现路径[J]. 北京教育(德育), 2023(7): 136-139.
- [11] 汪颖, 张婷, 王德宝. 基于产教融合的研究生导师队伍建设新实践[J]. 教育教学论坛, 2025(16): 39-42.
- [12] 张艳宁, 薛晨, 肖敏. 导师作为研究生培养第一责任人的角色伦理: 演进逻辑、概念厘定和功能定位[J]. 学位与研究生教育, 2024(10): 24-30.