

# 研究生辅导员与导师协同育人机制的问题与对策

杨德齐

中央财经大学保险学院, 北京

收稿日期: 2026年2月16日; 录用日期: 2026年3月22日; 发布日期: 2026年3月30日

## 摘要

研究生辅导员与导师是落实立德树人根本任务最为核心的育人力量。辅导员是研究生日常教育管理的组织者、实施者和指导者, 导师是研究生学术训练和科研成长的指导者与引路人。二者职能互补、优势互补, 其协同育人的广度、深度与效度, 直接决定了研究生思想政治工作的整体质量与育人实效。然而高校实践中, 辅导员与导师之间普遍存在角色定位交叉模糊、职责分工不清、制度化沟通平台缺失、信息共享壁垒森严、协同激励与评价机制缺位等现实困境, 导致育人合力难以有效凝聚, “全员育人”格局在关键主体间出现“断点”。本文基于组织协同理论与教师专业发展理论, 系统剖析“双主体”协同育人机制梗阻的深层根源, 提出具有可操作性的系统化优化路径, 并从组织协同理论的“交易成本”与“信任机制”视角, 剖析协同困境背后的组织行为逻辑; 同时, 依据教师专业发展理论, 论证将协同育人能力内化为双主体职业胜任力核心要素的必要性。在此基础上, 提出从高校内部治理结构改革入手, 通过构建权责清晰的制度化保障体系、搭建常态高效的信息化协同平台、完善导向鲜明的激励约束机制, 推动辅导员与导师从“物理相加”走向“化学反应”, 实现育人资源的深度整合与育人效能的倍增效应, 从而为提升研究生思想政治教育的时代性、针对性与实效性提供坚实的机制支撑。

## 关键词

研究生辅导员, 研究生导师, 协同育人机制

# Problems and Countermeasures of the Collaborative Education Mechanism between Graduate Student Counselors and Supervisors

Deqi Yang

School of Insurance, Central University of Finance and Economics, Beijing

## Abstract

Graduate student counselors and supervisors are the most crucial educational forces in implementing the fundamental task of cultivating virtue and nurturing talents. Counselors are the organizers, implementers, and guides of graduate students' daily education and management, while supervisors are the guides and mentors for graduate students' academic training and research development. Their functions are complementary, and their strengths are mutually beneficial. The breadth, depth, and effectiveness of their collaborative education directly determine the overall quality and effectiveness of graduate student ideological and political work. However, in university practice, there are common practical difficulties between counselors and supervisors, such as overlapping and ambiguous role definitions, unclear division of responsibilities, lack of institutionalized communication platforms, severe barriers to information sharing, and the absence of collaborative incentive and evaluation mechanisms. This leads to difficulties in effectively consolidating educational synergy, resulting in "breakpoints" in the "all-staff education" framework among key stakeholders. This paper, based on organizational collaboration theory and teacher professional development theory, systematically analyzes the deep-seated roots of the obstacles in the "dual-subject" collaborative education mechanism and proposes a systematic and actionable optimization path. It also analyzes the organizational behavioral logic behind the collaborative dilemma from the perspective of "transaction costs" and "trust mechanisms" in organizational collaboration theory; at the same time, it demonstrates the necessity of internalizing collaborative education capabilities as a core element of the professional competence of both subjects based on teacher professional development theory. On this basis, it proposes starting with reforms to the internal governance structure of universities, building a system of institutional guarantees with clear rights and responsibilities, establishing a regular and efficient information-based collaborative platform, and improving incentive and restraint mechanisms with clear guidance, to promote the transformation of counselors and supervisors from "physical addition" to "chemical reaction", achieving deep integration of educational resources and a multiplier effect on educational effectiveness. This will provide a solid institutional support for improving the timeliness, relevance, and effectiveness of graduate student ideological and political education.

## Keywords

Graduate Student Counselor, Graduate Student Supervisor, Collaborative Education Mechanism

Copyright © 2026 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

“立德树人”是新时代教育的根本任务，也是高校的立身之本。研究生教育作为国民教育体系的顶端，是培养高层次创新人才、实施创新驱动发展战略的重要基石。研究生的思想政治素质、科学精神、道德品质与家国情怀，不仅关乎其个人的全面发展，更直接关系到国家未来核心竞争力与民族复兴大业的成败。因此，将思想政治工作贯穿研究生培养全过程，实现价值塑造、能力培养、知识传授的有机统一，是新时代研究生教育的根本要求与紧迫任务。

在“全员育人、全过程育人、全方位育人”的宏大视野下，高校内部育人力量的协同整合至关重要。其中，研究生辅导员和导师作为与研究生接触最频繁、影响最直接的两个关键主体，构成了研究生思想政治工作的“双引擎”。辅导员是研究生“最亲近的人”，通常负责研究生的党团建设、班级管理、心理健康、奖助贷补、就业指导等日常思想政治教育工作，是研究生成长路上的“知心朋友”与“人生导师”。导师则是研究生“最尊敬的人”，肩负着研究生学术科研能力培养的首要责任，其言传身教、科研过程中的价值引领，对研究生的学术品格、职业伦理乃至世界观、人生观、价值观的形成具有潜移默化且深远持久的影响。理论上，二者功能互补、相得益彰：辅导员需要导师的学术权威来深化思想引领，导师需要辅导员的管理网络来全面把握学生动态。二者的有效协同能够形成“1+1>2”的育人合力。从组织协同理论看，这种协同本质上是两个不同功能系统为实现共同育人目标而进行的资源整合与行动调适过程，其效能深受内部“交易成本”(如信息搜寻、沟通协调成本)和“信任机制”的影响。但在实践中，“导辅分离”、“各自为战”的现象比较普遍，使得研究生思想政治教育在关键环节上出现“真空”或“内耗”。因而，研究二者之间的协同机制具有重要的现实意义。

## 2. 文献综述

协同育人机制的构建与实践离不开深厚的理论积淀与广泛的实践探索。本章节将对与研究主题密切相关的三个研究脉络进行系统梳理与评述，以明确本研究的知识起点与创新空间。

### 2.1. 关于辅导员职业能力发展的研究脉络

辅导员队伍的专业化、职业化、专家化(简称“三化”)建设，是保障其有效履职并参与高端协同的基础。这一议题始终是学界关注的热点。早期研究奠定了“专业化”与“职业化”的核心方向。王树荫(2007) [1]明确提出，专业化与职业化是辅导员队伍建设的必然选择，是解决队伍不稳定、专业性不强等问题的根本出路。施永红、祝水富(2002) [2]也较早论证了职业化是专职政治辅导员队伍建设的必由之路。随后，杨吉棣(2009) [3]尝试构建了职业化、专业化、专家化“三位一体”的发展模式框架，为“三化”建设提供了初步的系统思路。随着实践发展，研究进一步深化。崔益虎(2015) [4]强调，专家化是辅导员队伍在完成职业化、专业化奠基后，向更高层次发展的必然趋势与必由之路，应培养一批具有深厚理论素养和实践智慧的专家型辅导员。沈光(2017) [5]呼应了这一观点，指出面对日益复杂的学生思想政治状况，高校亟需呼唤并培养专家型辅导员。

进入新时代，对“三化”建设路径的探索更加具体和系统。盛春(2020) [6]从新时代背景出发，探析了辅导员队伍专业化建设的现实路径，强调制度保障与能力提升并重。周浩波、李岩(2021) [7]进一步体系化地探究了新时代高校辅导员队伍专业化建设体系，涉及选拔、培训、考核、发展等多个环节。近年来，研究更注重精神内核的引领。李雯雯、张鸣(2024) [8]创新性地提出，应以教育家精神引领高校辅导员队伍的“三化”建设，为辅导员职业发展注入了崇高的价值追求与精神动力。此外，针对研究生辅导员的特殊性，许峻铭(2018) [9]、王惠艳、杜传梅(2010) [10]等对其角色定位进行了探讨，强调其在研究生群体中思想引导、科研辅助与心理支持等方面的独特功能。门志国等(2017) [11]则具体分析了辅导员在研究生思想政治教育中的功能定位与实施途径。

总体而言，这一脉络的研究成果丰硕，普遍共识是：一支“三化”水平高的辅导员队伍，是有效开展思想政治工作并与其他主体进行高水平协同的前提。然而，现有研究多集中于辅导员自身能力成长体系的构建，对于辅导员如何将其专业能力有效“输出”并融入与导师的协同过程，即“协同中的能力运用”问题，探讨相对不足。更重要的是，较少研究者从教师专业发展理论出发，将“协同育人能力”(如跨角色沟通、联合问题解决)明确界定并系统纳入辅导员职业胜任力模型的核心范畴。

## 2.2. 关于导师育人职责与功能的研究脉络

导师是研究生培养的“第一责任人”，其育人功能远超单纯的学术指导。学界对此的认识不断深化。早期政策与研究中更多强调导师的学术指导责任，但近年来，导师的全面育人职责，特别是思想政治引领职责，被日益凸显。张佳、张强军(2021)[12]明确指出，导师是研究生思想政治教育中不可或缺的重要力量，他们与研究生接触时间长、了解深入，其育人作用具有不可替代性。然而，研究也同时指出，当前导师群体普遍存在育人意识不强、育人能力欠缺的现实困境。王雨婷(2020)[13]在探索导师负责制下研究生辅导员的工作模式时，间接反映出在现有制度框架下，导师可能存在的思政工作“缺位”现象，辅导员不得不进行补位。

这一脉络的研究强调，导师的育人职责应系统性地贯穿于研究生培养全过程，包括但不限于：在科研训练中渗透科学精神与学术诚信教育(价值塑造)，在日常互动中进行品德熏陶与人文关怀(思想引领)，在职业规划上给予正确导向(成长辅导)。研究普遍认为，强化导师育人功能，不能仅停留在理念倡导，更需要具体的制度激励、能力培训和支持系统。目前，对于如何将“导师是研究生思想政治教育首要责任人”这一原则性要求，转化为一套可考核、可支持、可追踪的常态化工作机制，相关研究尚处于探索阶段，特别是针对导师育人能力标准化培训体系、育人成效的科学化评价工具等方面的研究亟待加强。同样，从教师专业发展视角看，导师的“学术指导能力”与“全面育人能力”(含协同能力)应被视为其专业素养一体两翼、相辅相成的组成部分，而非相互割裂或对立的任务。

## 2.3. 关于辅导员与导师协同育人的研究脉络

随着“三全育人”理念的深入人心，辅导员与导师的协同育人问题逐渐成为研究热点。学者们从不同角度论证了协同的必要性与价值。张佳、张强军(2021)[12]对协同育人的价值意蕴、现实困境与路径选择进行了较为全面的分析，明确指出二者协同中存在职责边界模糊、沟通机制不畅、制度保障缺乏等核心障碍。这为后续研究指明了问题靶向。孙群等(2020)[14]以及白云等(2020)[15]均在“三全育人”的宏观视域下，探讨了导师与辅导员协同育人的可能路径，强调打破部门壁垒、构建共同育人目标的重要性。施卫华(2021)[16]的研究更进一步，专门聚焦于“研究生辅导员与导师协同育人”这一议题，对协同机制进行了针对性探讨。还有一些研究结合了特定的组织模式，如朱丽花(2021)[17]探讨了书院制下导师与辅导员的“协同育人”模式，为协同提供了新的组织载体设想。付正等(2020)[18]则直接针对合力育人中存在的问题，提出了诸如建立沟通平台、明确职责等具体对策。

可以看出，现有协同育人研究已经取得了初步成果：一是肯定了协同的极端重要性；二是识别了协同过程中存在的一些典型问题；三是提出了一些原则性或局部性的解决思路。然而，现有研究的局限性也较为明显：第一，多数研究偏向于经验性描述或问题呈现，对问题背后的深层制度逻辑、组织行为学动因挖掘不够深入；第二，较少研究运用组织协同理论中的“交易成本”、“信任构建”等核心概念来系统分析协同不畅的微观机理；第三，对策建议往往零散，缺乏从高校整体治理结构改革出发的系统性、顶层设计式的机制构建方案；第四，理论支撑相对薄弱，较少有研究运用成熟的组织管理理论(如组织协同理论)和教育学理论(如教师专业发展理论)进行深度分析框架的搭建。

鉴于此，本研究试图弥补这些不足，在充分吸纳既有研究成果的基础上，致力于构建一个更为系统、深入且具操作性的协同育人机制分析框架与优化路径。本研究将先聚焦“研究生辅导员与导师协同育人机制”这一核心议题，基于组织协同理论与教师专业发展理论，深入诊断当前协同机制存在的核心问题及其制度根源，再针对问题症结，从制度、平台、机制三个维度，构建一套系统化、可操作的协同育人机制优化方案，以期为高校深化改革、破除协同壁垒、提升研究生思想政治教育工作实效提供理论参考与实践指南。

### 3. 研究生辅导员与导师协同育人机制存在的主要问题及深层根源

基于组织协同理论和教师专业发展理论审视当前高校实践,可以发现,研究生辅导员与导师之间的协同育人机制远未达到理想状态,其梗阻主要体现在认知、操作与制度三个相互关联的层面。从组织协同理论视角看,这些问题共同推高了协同的“交易成本”,侵蚀了协同所需的“信任基础”,从而导致协同系统难以有效运行。这些表层问题的背后,是高校内部治理结构、资源配置模式与评价激励体系的深层矛盾。

#### 3.1. 角色认知模糊与职责分工不清:协同的逻辑起点缺失

清晰的角色定位与权责划分是任何协同行为得以启动和持续的逻辑前提。然而,在研究生思想政治教育的场域中,辅导员与导师的角色认知普遍存在偏差与混淆,导致协同的“接口”无法准确对接。

从导师视角看,角色认知的“窄化”现象突出。受传统“师徒制”观念及现行科研评价压力的双重影响,相当一部分导师将自身角色狭隘地定位为“学术项目经理”或“科研技能培训师”。他们认为自己的核心职责是指导研究生完成课题、发表论文、达到毕业的学术标准,而学生的思想动态、心理健康、道德品行、生涯规划等属于“思想政治工作”范畴,应自然归属于辅导员、学工部门或思政课教师。这种“思政归辅导员,学术归导师”的二元割裂思维,使得导师在协同中天然地处于被动或缺位状态。例如,当发现研究生在科研数据上可能存在不端苗头时,一些导师仅从技术层面要求“数据要严谨”,而缺乏对其进行深入的科研诚信、学术伦理的价值观教育,认为那是“辅导员开会时该讲的内容”。

从辅导员视角看,角色存在“泛化”与“弱化”并存的风险。一方面,辅导员工作事务繁杂,“上面千条线,下面一根针”,常常需要承担大量非本职的行政事务,角色被“泛化”为“事务员”、“救火队员”,导致其核心的思想引领功能被淹没。另一方面,在与学术权威(导师)的潜在对比中,部分辅导员尤其是年轻辅导员,可能产生自我角色“弱化”的心理,认为自己的工作“技术含量”不高,在涉及学生学业、科研等核心发展问题上缺乏“话语权”,因而不愿或不敢就学生的学业压力、导学矛盾等深层次问题与导师进行主动、深入的沟通。

这种认知偏差直接导致职责分工的模糊地带与工作盲区。在学术道德教育、职业价值观塑造、心理健康维护(尤其是科研压力引发的心理问题)等交叉领域,极易出现“三不管”的真空状态。双方都认为对方应负主责,结果却是教育缺失。反之,在就业信息推送、日常活动通知等事务上,又可能因缺乏协调而出现信息重复轰炸,引起学生反感。其深层根源在于,高校顶层设计未能出台权责清晰、得到双方共同认可的《研究生思想政治教育主体责任清单》,现有的文件规定多为原则性表述,未能细化到具体场景下的工作主导权与配合义务,导致协同缺乏刚性的制度依据。这种不确定性显著增加了协同的“事前交易成本”(如界定职责的成本),并因权责不清导致的潜在冲突而损害信任。

#### 3.2. 沟通平台缺失与信息共享不畅:协同的操作过程梗阻

即使双方有协同意愿,缺乏高效、便捷、制度化的沟通平台与信息共享机制,也会使协同流于形式或沦为偶然。从组织协同理论看,沟通与信息共享是降低协同过程中“事中交易成本”(如信息搜寻、谈判、决策成本)的关键。当前,高校在导辅沟通渠道建设上普遍滞后。

首先,制度化沟通平台严重不足。许多高校尚未建立强制性的、定期的导师-辅导员联席会议、案例研讨会或联合培训制度。双方的交流多依赖于私人关系或临时发起,具有极大的偶然性和不确定性。例如,只有当学生出现严重心理危机或学术不端事件时,双方才被迫进行紧急沟通,这是一种“事后补救”而非“事前预防”的被动模式。常态化的信息通报、风险研判、联合决策机制缺位。

其次,信息共享存在严重的“数据壁垒”。在数字校园建设背景下,研究生的学业信息(选课、成绩、中期考核结果)存储在教务系统,科研信息(论文发表、项目参与)存储于科研管理系统,心理测评、奖助、

违纪等信息则归口于学工系统，而导师往往只拥有其中部分系统的查询权限。辅导员虽然可能拥有较多系统权限，但缺乏有效工具将分散的信息整合成一份关于学生的“全景画像”。更重要的是，出于隐私保护和工作惯性，双方在日常工作中产生的非结构化“活信息”(如导师观察到的学生实验状态萎靡、辅导员谈话中了解到的学生家庭重大变故)很难通过现有渠道及时、安全地传递给对方。这种信息不对称不仅使双方难以作出最优教育决策，也因彼此不了解对方所掌握的信息和付出的努力，而可能滋生猜疑，削弱信任。这种信息不对称使得导师和辅导员都像是在“盲人摸象”，无法基于全面信息做出最有效的教育干预。

最后，非正式交流空间与文化氛围缺失。由于工作场域、时间节奏不同(导师常在实验室、办公室，辅导员常在学生宿舍、学工办)，双方缺乏像“教师沙龙”、“午餐会”这样轻松的非正式交流场合，难以建立工作之外的信任与理解。部分导师因科研考核压力巨大，视与辅导员沟通为“额外负担”；部分辅导员则因层级观念或担心“打扰”导师，沟通意愿不强。这种心理距离进一步加剧了操作层面的协同困难。其根源在于高校的资源分配未将“协同成本”(如时间成本、平台建设成本)纳入考虑，未能为沟通行为提供足够的物质保障与文化激励，使得个体承担了过高的协同成本。

### 3.3. 制度设计不足与评价导向偏离：协同的持续动力匮乏

可持续的协同不能仅仅依靠个体的觉悟与热情，必须有强有力的制度进行规范，并以评价考核的“指挥棒”提供持久动力。根据教师专业发展理论，有效的评价体系应能引导和促进教师专业胜任力的全面发展。而当前评价体系与协同育人要求的背离，使得“协同育人能力”在双主体的专业发展图谱中被边缘化，无法内化为其自觉追求。当前，这正是协同育人机制最薄弱的环节。

在制度设计层面，专门针对导辅协同的工作规程几乎空白。绝大多数高校的《研究生导师职责规定》和《辅导员工作条例》是各自独立制定的文件，二者在协同方面的要求往往只是一句“应加强与辅导员的沟通与配合”的笼统表述，缺乏具体的操作流程、协作内容、频次要求与责任条款。没有实施细则，协同就成了“可做可不做”的软任务。即使某些学院自发制定了一些协同办法，也往往因为缺乏学校的顶层支持和统一标准而难以持久或推广。

更为关键的是，评价激励体系的“离心力”远远大于“向心力”。在导师评价体系中，核心指标是科研经费、高水平论文、国家级项目、科技奖项等“硬通货”。这种评价导向实质上传递了一个信号：导师的专业成就几乎等同于科研产出，而“育人”尤其是需要额外协作的“协同育人”，并非其专业发展的核心组成部分。研究生培养质量虽被提及，但多通过就业率、学位论文抽检结果等间接衡量，导师在思想引导、心理关怀、与辅导员协作等“软性”育人方面的投入与成效，很难被量化且极少在职称评定、评优评先、绩效分配中占据实质权重。这意味着，导师投入大量时间进行协同育人，在当前的评价体系下可能是一种“不经济”的行为。同理，在辅导员考核中，指标也多侧重于所带学生是否安全稳定、活动是否丰富多彩、事务性工作是否完成，其与导师沟通协作的主动性、有效性以及共同解决复杂学生问题的案例，同样很少被纳入核心考核指标。这种“铁路警察，各管一段”的评价导向，实质上是在鼓励导师和辅导员“各扫门前雪”，而非“共种一块田”。当制度设计与评价体系无法为协同行为“赋能”和“赋值”时，仅靠道德号召难以形成广泛而持久的协同自觉。其深层根源在于高校的治理逻辑尚未完全从“管理本位”转向“育人本位”，资源配置和绩效评价的核心关切未能真正聚焦于“人才培养”这一根本使命，导致协同育人这一关键环节在制度激励上被边缘化。

## 4. 优化研究生辅导员与导师协同育人机制的系统对策

破解上述协同困境，不能头痛医头、脚痛医脚，必须进行系统性改革。应以组织协同理论为指导，

优化协同结构、过程与保障；以教师专业发展理论为支撑，提升主体协同意愿与能力。具体而言，应从制度、平台、机制三个维度协同发力，构建“权责清晰、沟通顺畅、激励有效”的研究生导辅协同育人新生态。

#### 4.1. 健全制度化保障体系：明晰协同的权责边界与运行规则

制度是协同的“骨架”与“契约”。必须通过顶层设计，将协同要求从软性倡导转化为刚性规范。

首先，高校需要制定出台纲领性文件《研究生辅导员与导师协同育人工作实施办法》。该办法应由学校党委统一领导，研究生院、党委学生工作部、党委教师工作部联合制定。其核心内容包括：第一，明确双主体共同育人目标。强调辅导员与导师在研究生思想道德、学术素养、心理健康、全面发展等方面负有共同责任。第二，细化“责任清单”与“负面清单”。以清单形式明确双方的核心职责与交叉职责。例如，明确导师在学术指导中必须嵌入学术规范与伦理教育(核心职责)，在发现学生出现持续学业懈怠或情绪异常时有义务向辅导员通报(交叉职责)；明确辅导员在组织日常思政教育活动中应主动邀请导师参与价值观引领(交叉职责)，在获悉可能影响学生科研的重大个人变故时有义务及时告知导师(交叉职责)。“负面清单”则列出严禁互相推诿的情形。第三，规范协同工作流程。针对新生入学、开题报告、中期考核、毕业就业等关键节点，设计标准的导辅信息互通与联合教育流程。通过制度化、清单化的职责界定，可以最大限度地减少协同前和协同中的协商与争议成本，使双方行为有据可依，增强合作的可预期性，这是构建系统信任的第一步。

其次，将协同育人要求“嵌入式”纳入相关人事管理制度。在导师选聘、年度审核和续聘环节，增加对其育人理念、过往协同表现(如参考辅导员评价)的考察。在新聘导师岗前培训中，设置“如何与辅导员有效协作”必修模块。在辅导员选聘与晋升中，同样考察其与学术共同体沟通、协作的能力。推动签订《导师-辅导员协同育人任务确认书》，作为工作档案的一部分，强化仪式感与责任感。

最后，建立协同争议协调与监督机制。在院系层面设立由分管学生工作和研究生工作的领导、教师代表、辅导员代表组成的“导辅协同工作小组”，负责监督制度执行、协调解决职责纠纷、评估协同成效，并定期向学校汇报。

#### 4.2. 搭建常态化协同平台：打通信息壁垒与促进深度互动

平台是协同的“血管”与“神经网络”。必须建设虚实结合、多层联动的协同平台，促进信息与资源的无障碍流动。

在实体平台方面：第一，强制实施定期联席会制度。要求每个研究生培养单位每学期至少召开两次由全体研究生导师和辅导员参加的正式联席会议。会议内容标准化，包括：学期初的育人计划协同会、学期中的学生情况研判会、突发事件后的案例分析会等。会议应有明确纪要并跟踪落实。第二，创设非正式交流空间。由学校或院系定期组织“导辅沙龙”、“学术下午茶”、联合素质拓展等活动，主题可围绕“压力管理下的研究生沟通艺术”、“跨学科团队中的学生引领”等，在轻松氛围中增进理解、分享智慧。非正式交流对于建立超越工作关系的个人信任和共享价值观至关重要。第三，打造物理协同载体。大力推动“师生联合党支部”建设，将支部建在重点实验室、重大项目组上，由党员导师和辅导员共同担任支部指导老师，使党建工作成为协同的自然纽带。深化“一站式”学生社区建设，鼓励导师团队入驻社区，设立“导师工作站”，与社区内的辅导员办公室毗邻，形成物理空间的聚合效应。

在数字平台方面：第一，建设“研究生成长发展一体化信息平台”。打破教务、学工、科研系统的数据壁垒，在严格遵循隐私保护法律法规的前提下，通过接口整合，为授权的导师和辅导员提供学生学业成绩、科研进展、心理测评预警、奖助情况、活动参与、请销假记录等关键信息的“一站式”查询视图。

平台应设置“信息推送”功能，当系统触发某些预警规则(如多门课程预警、心理测评异常、长期未进行科研日志填报)时，可自动提醒相关导师和辅导员。此举能极大降低信息不对称，使双方能够基于相近的事实基础进行判断和协作，这是建立认知信任的关键。第二，开发轻量级协同工具。在企业微信、钉钉等办公平台定制开发“导辅协同”模块，内置“学生个案协同”流程，辅导员或导师可发起一个针对特定学生的协同任务(如“关于博士生张某近期焦虑情绪的联合关注”)，邀请对方加入，在线共享观察记录、沟通纪要、下一步计划，实现闭环管理。这能将临时性、碎片化的沟通转化为结构化、可追溯的协同行动。

### 4.3. 完善激励约束机制：发挥评价指挥棒的导向与驱动作用

机制是协同的“心脏”与“引擎”。必须改革评价体系，让协同育人能力的提升与展现，成为导师和辅导员获得职业认可、实现专业发展的内在途径和优势所在，而不仅仅是外部附加的考核要求。

在导师评价改革方面，应推行“分类评价”与“增值评价”相结合的模式，避免“一刀切”的硬性权重指标：第一，实行分类评价。对于不同类型、不同发展阶段的导师(如科研型、教学科研并重型、临床型等)，在职称晋升、资格认定和年度考核中，设置差异化的“育人实效”评价标准与占比。例如，对以培养应用型人才为主的导师，可更看重其与辅导员合作指导学生职业规划、行业实践的成效。第二，引入增值评价理念。不仅看最终的育人成果，更关注导师在协同育人方面的投入、改进及其对学生成长的积极影响。建立基于证据的评价体系，证据可包括：① 过程性材料：如参与导辅联席会、沙龙活动的记录；在信息平台共享的有效学生动态信息条数；与学生进行非学术性谈心谈话的记录摘要。② 成果性体现：如提交的协同育人典型案例；所带学生在学术道德、社会责任、志愿服务等方面的突出表现证明材料；与辅导员合作获批的相关教研课题或发表的文章。③ 学生与同行评价：在研究生匿名评教中增加对导师“全面关心指导”的评价维度；引入辅导员对其协同意愿与效果的背对背评价。第三，强化结果运用。将育人评价结果与招生指标分配、绩效奖励、评优评先(如“十佳导师”、“师德标兵”)直接挂钩。对育人评价不合格的导师，实行约谈、限招、停招乃至取消资格等分级处理。

在辅导员评价改革方面：同样，将“与导师协同情况”作为其工作考核的核心指标之一。考核其主动联系导师的频率与深度、利用信息平台整合并提供学生信息的能力、在解决学生复杂问题中争取和运用导师资源的效果等。设立“协同育人先锋岗”、“最佳导辅拍档”等专项荣誉，并给予物质奖励与晋升加分。这实质上是将“跨系统协作能力”明确为辅导员专家化发展的重要标志。

在约束机制方面：建立“协同不力”问责机制。对于因信息不通、互相推诿而导致学生出现严重心理危机、学术不端或其它重大事故的，在事件调查中必须回溯导辅协同责任，并根据《实施办法》中的“负面清单”进行问责，倒逼双方主动协同、及时沟通。

通过制度、平台、机制三位一体的系统构建，旨在为研究生辅导员与导师的协同育人营造一个“有事可依、有台可用、有功必赏、有责必究”的健康生态，最终推动研究生思想政治教育工作从“双主体驱动”升级为“一体化融合”，实现育人质量的根本性提升。

## 5. 结论

构建并完善研究生辅导员与导师的协同育人机制，是深化新时代研究生教育改革、落实立德树人根本任务的迫切要求与战略支点。本研究系统剖析了当前协同机制中存在的三大核心问题：角色与职责的模糊性导致了协同逻辑起点的混乱；沟通平台与信息共享的缺失造成了协同操作过程的梗阻；制度设计与评价导向的偏离则抽离了协同持续发展的内在动力。这些问题相互交织，其根源在于高校内部治理体系在转向“以学生成长为中心”的过程中，尚未完全理顺不同育人主体间的权责利关系，未能将协同成

本与效益纳入制度性考量。

针对这些深层次矛盾,本文基于组织协同理论与教师专业发展理论,提出了一个系统性的优化框架。首先,必须筑牢制度根基,通过制定权责清晰的制度并将其嵌入人事管理流程,为协同提供刚性规范与依据。其次,必须搭建立体平台,虚实结合地建设制度化会议、非正式交流空间、一体化数字系统,为信息流转与深度互动创造必要条件。最后,必须重塑评价机制,摒弃简单化的硬性权重指标,转向更具弹性的分类评价与增值评价,并通过多元激励手段(如专项经费、减负支持),大幅提升育人协同在导师和辅导员考核晋升中的权重,建立基于证据的考评体系,并配以有效的激励与约束措施,从根本上扭转“重科研轻育人、重事务轻协同”的行为导向。

这三个维度并非孤立存在,而是构成一个有机整体:制度保障为协同“立规”,平台建设为协同“通路”,激励机制为协同“赋能”。唯有三者协同推进,方能将辅导员与导师这两支最重要的育人力量,从体制性的“疏离”状态,引向机制性的“融合”境界,实现知识传授、能力培养与价值引领的有机统一,真正凝聚起培养担当民族复兴大任的时代新人的强大合力。未来的研究可进一步聚焦于协同成效的量化评估模型构建、不同学科与文化背景下协同模式的差异性比较,以及智能技术如何更深程度地赋能导辅协同流程再造等议题,持续推动该领域理论与实践的发展。

## 参考文献

- [1] 王树荫. 论高校辅导员队伍的专业化与职业化[J]. 思想教育研究, 2007(4): 3-7.
- [2] 施永红, 祝水富. 职业化——高校专职政治辅导员队伍建设的必由之路[J]. 黑龙江高教研究, 2002(5): 28-30.
- [3] 杨吉棣. 构建高校辅导员队伍职业化、专业化、专家化模式初探[J]. 思想教育研究, 2009(11): 60-62.
- [4] 崔益虎. 专家化是我国高校辅导员队伍建设的必由之路[J]. 江苏高教, 2015(2): 99-101.
- [5] 沈光. 高校呼唤专家型辅导员[J]. 人民论坛, 2017(15): 122-123.
- [6] 盛春. 新时代高校辅导员队伍专业化建设路径探析[J]. 江苏高教, 2020(12): 118-122.
- [7] 周浩波, 李岩. 新时代高校辅导员队伍专业化建设体系探究[J]. 学校党建与思想教育, 2021(19): 77-80.
- [8] 李雯雯, 张鸣. 教育家精神引领高校辅导员队伍专业化职业化专家化建设[J]. 高校辅导员学刊, 2024, 16(4): 1-6, 95.
- [9] 许峻铭. 新形势下高校研究生辅导员的角色定位[J]. 林区教学, 2018(2): 19-20.
- [10] 王惠艳, 杜传梅. 浅谈新时期高校研究生辅导员工作角色定位[J]. 科技信息, 2010(29): 23.
- [11] 门志国, 王兴梅, 赵乾. 辅导员在研究生思想政治教育中的功能定位与实施途径[J]. 黑龙江高教研究, 2017(5): 149-152.
- [12] 张佳, 张强军. 研究生导师与辅导员合力育人——价值意蕴、现实困境与路径选择[J]. 研究生教育研究, 2021(1): 22-28.
- [13] 王雨婷. 导师负责制下研究生辅导员工作模式的探索[J]. 就业与保障, 2020(22): 149-150.
- [14] 孙群, 赵春霞, 王佩. 三全育人视域下研究生导师和辅导员协同育人路径探索[J]. 文化创新比较研究, 2020, 4(35): 35-37, 146.
- [15] 白云, 冷文勇. “三全育人”视域下大学生“辅导员-导师”协同育人机制探析[J]. 教育教学论坛, 2020(44): 97-99.
- [16] 施卫华. 研究生辅导员与导师协同育人研究[J]. 高教辅导员学刊, 2021, 13(4): 68-72.
- [17] 朱丽花. 书院制下导师与辅导员“协同育人”模式的探析[J]. 大学教育, 2021(4): 148-150.
- [18] 付正, 武婧, 袁张丹. 研究生导师和辅导员合力育人存在的问题及其对策[J]. 高教论坛, 2020(9): 89-92.