地方高校导师负责制下研究生辅导员工作模式的探索

乔雨 段义忠* 徐伟洲 卜耀军 贺一鸣
榆林大学 现代农学院，中国·陕西 榆林 719000

摘要：研究生教育是国民教育体系的顶端，导师负责制是我国研究生培养的基本制度安排，学生日常事务管理是辅导员履行育人职能的基础性职责。随着《教育强国建设规划纲要（2024—2035 年）》提出“扩大研究生培养规模”“大力发展专业学位研究生教育”，地方高校将承担更大的研究生培养任务。然而，研究生群体的独有特征、导师负责制在运行中的现实困境，以及研究生持续扩招的背景，使研究生辅导员工作日益难以适应当前培养需求。基于此，本文从政策放权、奖助工作、日常管理、就业指导四个层面探讨研究生辅导员工作模式的优化路径，提出将辅导员纳入培养关键节点的评价环节、以公平透明的奖助工作树立威信、夯实日常管理与班级组织建设、加强分类就业指导等策略，以期为提升地方高校研究生培养质量提供参考。

关键词：地方高校；导师负责制；研究生辅导员

Exploring the Work Model for Graduate Counselors under the Adviser Responsibility System in Regional Universities

Qiao Yu, Duan Yizhong*, Xu Weizhou, Bu Yaojun, He Yiming
College of Advanced Agricultural Sciences, Yulin University, China Shaanxi Yulin 719000

Abstract: Graduate education constitutes the pinnacle of the national education system. The adviser responsibility system serves as the fundamental institutional arrangement for postgraduate training in China, while student daily affairs management remains a foundational duty through which counselors fulfill their educational responsibilities. With the issuance of the Planning Outline for Building a Strong Education Nation (2024–2035), which proposes to "expand the scale of graduate education" and "vigorously develop professional degree graduate education," local universities will assume greater responsibilities in postgraduate training. However, the unique features of graduate students, the operational challenges of the adviser responsibility system, and the continued expansion of graduate enrollment have made it increasingly difficult for graduate counselors to meet current training needs. Accordingly, this paper examines how the work model of graduate counselors can be optimized across four dimensions—policy empowerment, financial aid and awards, daily management, and employment guidance. It proposes the following strategies: (1) incorporating graduate student counselors into evaluations at key training milestones; (2) building credibility through fair and transparent financial aid and award practices; (3) strengthening daily management and class organization; and (4) enhancing differentiated employment guidance—to provide actionable insights for improving graduate training quality in regional universities.

Keywords: Regional universities; Adviser responsibility system; Graduate counselors

0 引言

研究生教育是国民教育体系的顶端，导师负责制是我国研究生培养的基本制度安排。《教育部关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》（教研〔2018〕1 号）明确指出，要“落实导师是研究生培养第一责任人的要求”。这一政策表述从制度层面确立了导师在研究生培养中的核心地位，也使导师负责制成为我国研究生教育治理体系的重要基石。辅导员队伍建设同样具有明确的政策依据。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第 43 号）明确了学生日常事务管理是辅导员履行育人职能的基础性职责，涵盖班级建设、评奖评优、资助管理、安全教育、寝室走访等具体工作，贯穿研究生从入学到毕业的全过程。2025 年 1 月，中共中央、国务院印发《教育强国建设规划纲要（2024—2035 年）》，明确提出“扩大研究生培养规模，稳步提高博士研究生占比，大力发展专业学位研究生教育”。这一部署释放出明确信号：未来十年，我国研究生

教育将进入以规模扩张为主要特征的发展阶段，专业学位研究生教育的扩招力度尤为突出。研究生规模的持续扩大，意味着地方高校将承担更大的培养任务，导师与辅导员所面对的学生规模、结构和管理复杂度将同步上升。

基于此，本文探讨在研究生持续扩招的背景下，地方高校研究生辅导员工作模式应如何调整与转变，以更好地适应专业学位研究生培养的新需求。

1 地方高校研究生特点

1.1 生源构成多元，年龄跨度较大

地方高校研究生生源构成较为多元，涵盖应届毕业生、往届生、在职人员以及跨专业考生等群体。年龄跨度从二十几岁到三四十岁不等，部分学生已婚甚至已为人父母[1-2]。生源结构的多样性使研究生在学习动机、自控能力与独立性等方面呈现出显著分化，这一特征对辅导员工作提出了更高要求。

1.2 学习科研分散，集中教育难度大

研究生阶段的课程学习通常集中于研一第一学期内完成，此后学生几乎全部时间在导师指导下进行文献阅读与整理、试验研究、论文写作、参加学科会议以及社会实践。地方高校研究生分散在不同的实验室、课题组和试验基地，部分专业学位研究生长期驻点企业或科技小院，难以通过传统的班级集中模式开展日常学生管理工作[3-4]。这种“分布式存在”导致辅导员与学生之间的物理距离拉大，日常联系频率降低，信息获取滞后，传统班级管理模式的有效性受到明显制约。

1.3 社会阅历分化，思想观念复杂

地方高校研究生中，相当一部分具有工作经历或社会阅历，世界观、人生观、价值观已趋于稳定。他们自我意识较强，对灌输式、说教式的教育方式容易产生抵触[2,5]。与此同时，研究生面临学业压力、就业压力、经济压力等多重挑战，心理健康问题较为突出[3]。这些特点要求辅导员在工作方式上从“管理”转向“引导”，从“说教”转向“对话”。

1.4 学习自主性分化明显，部分学生目标模糊

研究生群体内部在目标认知与自我管理能力方面存在明显分化。部分年龄较长、社会阅历较为丰富的研究生，对自身发展目标有着清晰的认知，能够主动规划并推进学业进程；而部分学生，尤其是应届毕业生，尚处于目标模糊、方向未定的阶段，学业推进高度依赖导师的督促与安排——导师有任务布置时便按部就班执行，缺乏外部推动时则容易陷入停滞，甚至出现延期毕业的情况。这种分化意味着辅导员在日常管理中需要针对不同学生的成熟度与发展阶段采取差异化的工作策略。

2 地方高校导师负责制在研究生工作中存在的问题

导师负责制可追溯至英国牛津大学。我国的研究生导师制是借鉴西方经验的结果。我国研究生导师制经历了从“单一”到“一主多辅”，再到双导师制的演变。1912—1913 年，北京政府教育部颁发的《大学令》和《大学章程》首次对研究生导师资格和职责作出明确规定，北京大学沿袭单一导师制，清华大学采用“一主多辅”模式。20 世纪 90 年代以后逐步引入双导师制，2010 年以来，随着专业学位教育的发展，校内外双导师制被广泛采用，共同承担专业学位研究生的培养工作。然而，近年来研究生招生规模持续扩大，学生人数不断增加，导师负责制在研究生育人过程中也逐渐暴露出一些问题。

2.1 导师育人职责与考核导向之间存在一定脱节

地方高校对导师的考核主要集中于科研项目、学术成果与教学工作量，育人职责则缺乏刚性约束和可量化的评价指标[6-7]。在此导向下，部分导师将主要精力投入学术指导，对学生的日常生活、心理健康、职业规划等关注相对不足[4,8]。这种“重学术”的倾向，很大程度上源于制度激励结构的导向偏差。

2.2 师生比失调与培养规模扩张之间的矛盾

近年来研究生招生规模持续扩大，地方高校尤为明显。部分专业学位授权点录取人数增幅较大，而导师数量的增长速度未能同步跟上，传统的“一对一”或“小规模”指导模式被打破[2]。在导师时间和精力有限的情况下，只有那些主动接触导师的学生，才能获得较多的学术指导乃至思想关怀。

2.3 师生关系“进入容易、退出困难”，缺乏适应性调整空间

地方高校研究生培养中，导师分配普遍存在“前置绑定”与“变更困难”并存的现象。研一刚入学即确定导师，部分高校甚至在复试阶段或录取后即完成导师分配，学生对导师的指导风格、课题组氛围、研究方向缺乏充分了解的情况下，便完成了师生关系的确认。而在读期间，导师变更机制尚不健全，多数高校对更换导师仅有原则性规定，缺乏明确的申请条件、审批程序和责任划分，学生即使面临师生关系严重不适配的困境，也往往因担心学业进度受阻和缺乏接收导师而选择沉默。这种“进入容易、退出困难”的制度安排，使师生关系缺乏必要的适应性调整空间，

不仅影响学生的学业进展和心理健康，也在一定程度上削弱了导师负责制的育人功能。

2.4 师生交流不够充分，导学关系存在疏离

学生对导师的害怕情绪，是导学关系疏离的重要心理根源，其形成既有传统文化的投射，也有制度结构的影响。一方面，“尊师重道”的传统观念使研究生在面对导师时天然带有敬畏心理，尤其害怕导师的负面评价，认为“学生应当遵从导师教导”；另一方面，导师掌握着从课题方向、论文发表到毕业审核的关键权力，权力资源的悬殊使学生在面对导师的不当行为时“不敢反抗”。这种害怕情绪使研究生长期处于“防御性生存”状态——有学生坦言“每次开组会前都要焦虑好几天，有的甚至影响睡眠质量”“见导师之前都要做好久心理建设”。恐惧使学生将“不沟通”视为最安全的策略，导师说什么就是什么，有问题不敢提、有困难不敢说，师生之间的信息不对称由此不断加剧，导学关系也逐渐从“指导关系”退化为“单向服从关系”。这一现象在应届研究生群体中尤为明显——他们从本科阶段直接进入研究生阶段，缺乏工作经历和社会阅历的缓冲，对导师权威的敬畏感更重，面对导学关系中的不适配时也更缺乏应对经验，往往更容易陷入沉默与忍耐。

3 研究生辅导员工作的思考

地方高校研究生群体在生源构成、学习方式、社会阅历和目标认知等方面呈现出显著分化，而导师负责制在运行中又面临着育人职责与考核导向脱节、师生比失调、师生关系缺乏调整空间、导学交流疏离等结构性困难。基于此，本文从政策放权、奖助工作、日常管理、就业指导四个层面，探讨了辅导员工作模式的优化路径。

3.1 政策上放权，赋予辅导员参与研究生培养考核的制度抓手

当前研究生辅导员在开展日常管理工作时，主要依据校规校纪和《研究生手册》，缺乏能够直接介入研究生培养过程的制度通道。辅导员对学生日常表现、思想动态、心理状况的了解，往往难以在研究生培养的关键节点中转化为有效的管理影响力。对此，可从政策层面适度放权，将辅导员纳入研究生培养的部分考核环节。例如，在开题、中期考核、学位申请等关键节点中，增设辅导员对学生日常表现、学术诚信、心理健康状况等方面的评价意见，作为培养考核的参考依据之一；在评奖评优、助学金评定等与学生切身利益相关的事务中，明确辅导员在思想品德、日常行为规范等方面的评议职责。通过制度化的参与机制，使辅导员的工作从“外围管理”走向“过程参与”，既增强日常管理的约束力，也为导师与辅导员的协同育人提供制度支撑。

3.2 以公平透明的奖助工作树立辅导员威信

奖助困补工作事关研究生切身利益，也是辅导员赢得学生信任、树立工作威信的重要抓手。在奖助学金评定和各类评奖评优中，应坚持公开、公平、公正的原则，严格规范程序，广泛征求民主意见，认真听取学生对评定过程和结果的真实反馈，切实保障学生正当权益。同时，进一步完善家庭经济困难研究生认定流程，做到应助尽助、精准帮扶。辅导员在这一过程中既要秉公办事、一视同仁，以公正形象赢得学生信服，也要注重沟通方式，以平易近人的态度倾听学生诉求，在严格程序与人文关怀之间保持平衡，逐步树立起既有威信、又可信赖的辅导员形象。

3.3 夯实日常管理基础，强化班级组织建设

进一步完善研究生寝室安全卫生检查机制，将检查结果合理纳入学业奖学金德育测评；推行辅导员进班级、进寝室、进实验室工作模式，加大学寝室走访频率，重点关注学习困难、经济困难、心理问题等学生群体；规范校外住宿登记与安全教育，做好日常动态管理与信息登记。同时，系统培训研究生党团干部、班级干部和研究生会干部，定期组织经验交流与素质拓展，坚持召开班长、党支书、团支书例会，及时掌握学生思想状况与潜在风险点位。以“班级 +”融合建设为抓手，将班级与党支部、团支部、实验室、课题组有机衔接，形成纵横联动的集体建设格局，并围绕不同年级特点，构建研一“凝聚 + 科研启蒙”、研二“联谊 + 就业分享”、研三“科研 + 心理辅导”的班级活动体系，增强集体凝聚力与向心力，充分发挥研究生骨干的示范引领作用[9]。

3.4 加强分类就业指导，助力研究生职业发展。

针对研二下学期和研三的研究生，辅导员应首先沟通了解学生自身的职业规划——是选择进入企业、报考公务员，还是继续深造申请读博，在此基础上根据不同去向提供有针对性的指导。对于选择进入企业的学生，可邀请校内外专家开展就业指导，组织优秀毕业生就业访谈并定期进行网上展播，同时优化就业及毕业手续办理流程。对于准备报考公务员的学生，可推荐权威信息网站或学校层面筛选后的专题讲座，帮助学生提前了解招考政策与备考方法，做到早准备、早规划。对于计划继续深造、申请读博的学生，应引导其提前了解目标院校和导师的具体要求、申请流程及考核方式，为顺利升学做好充分准备。此外，对于全体毕业生，应持续做好离校前后的服务衔接，保障

服务的连续性和有效性，切实提升毕业生的母校归属感。

4 结语

辅导员是研究生在校期间接触最频繁、沟通最直接的育人主体，承担着日常管理、心理关怀、职业引导等多重职责，是连接学校与学生的重要纽带。提升辅导员工作的积极性和主动性，对于保障研究生培养质量具有基础性意义。因此，应充分认识辅导员在研究生教育中的独特作用，在制度设计和工作保障上给予更多支持，使辅导员能够在日常管理和服务育人中发挥更大效能，为地方高校研究生教育的稳步发展提供有力支撑。

参考文献：

[1] 王福全，王海虹，刘铁铮等. 导师负责制下硕士研究生辅导员工作的思考[J]. 辽宁工业大学学报 (社会科学版)，2015,17(4):85-87+125.

[2] 袁超. 导师负责制下研究生辅导员工作模式的探索[J]. 智库时代，2019(38):15-16.

[3] 李宝宝. 地方高校研究生辅导员工作现状及对策[J]. 吉林广播电视大学学报，2022(5):129-131.

[4] 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.

[5] 庞玉静. 浅析高校辅导员在研究生教育中的工作重点[J]. 太原大学教育学院学报，2015,33(3):122-124.

[6] 盛玲玲，李克林，李安萍. 教育生态视域下研究生导师和辅导员协同育人机制研究[J]. 常州信息职业技术学院学报，2025,24(3):11-14.

[7] 贺才乐，张哲榕，秘金雷. 研究生导师与辅导员协同育人研究[J]. 高校辅导员学刊，2020,12(3):35-39.

[8] 胡孜，陈璐，江依. 研究生辅导员与导师协同育人工作机制探究[J]. 职业，2019(27):26-27.

[9] 张棹然，邸馗，王泽燊等. 辅导员视角下研究生日常教育管理工作探究——以某高校计算机学院为例[C]// 河南省民办教育协会. 2024 年高等教育发展论坛论文集（上册）. 2024:238-240.

基金项目：陕西省专业学位研究生教学案例（165）；陕西省研究生教育综合改革研究与实践项目（129）；榆林学院 2024 年研究生教育教学改革研究项目（2024YLJY06）。

作者简介：第一作者：乔雨（1992-），女，农学博士，讲师，研究方向：牧草遗传育种与栽培。

* 通讯作者：段义忠（1981-），男，农学博士，教授，研究方向：植物资源保护与利用。