文章编号：2095-1663(2022)04-0023-06 DOI:10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2022.04.04

演化博弈视域下研究生导师和辅导员协同育人策略及路径研究

赵玉鹏[a],杨连生[a],侯坤超[b]

(大连理工大学 a.马克思主义学院;b.经济管理学院,辽宁 大连 116024)

摘　要:研究生导师和研究生辅导员作为研究生教育的重要主体,共同肩负着落实立德树人根本任务、培养造就德才兼备高层次人才的重要职责。本文从价值、理论和实践三个方面阐释导师和辅导员协同育人的内涵逻辑,指出演化博弈与双方协同育人的主体"有限理性"和行为"动态演变"相契合,运用演化博弈理论及其动态模型揭示研究生导师和辅导员在育人过程中的动态演化策略,并从协同育人的主体、情境、政策三个维度分析影响演化博弈的三重因素,最终提出凝聚协同育人共识、涵育协同育人文化、健全协同育人机制的导师辅导员协同育人优化路径。

关键词:研究生导师;研究生辅导员;协同育人;演化博弈

中图分类号:G643　　**文献标识码**:A

研究生教育肩负着高层次人才培养和创新创造的重要使命,是国家发展、社会进步的重要基石[1]。面向中国特色社会主义进入新时代、中华民族伟大复兴的战略全局,研究生教育体系从快速发展迈入内涵式发展,构建高质量的研究生培养教育管理体系成为高校研究生教育的应有之义。研究生导师(以下简称"导师")是研究生培养的第一责任人[2],研究生辅导员(以下简称"辅导员")是研究生健康成长的人生导师和知心朋友,导师和辅导员作为思想政治工作体系中的重要主体,如何凝聚育人合力,开展协同育人,关乎研究生培养质量和育人成效。演化博弈论最早源于遗传生态学理论,"它超越以往个体行为推理意义上的有限理性博弈分析,从群体行为特征动态变化和稳定性角度研究有限理性博弈规律"[3]。正是从这个角度看,导师和辅导员在落实立德树人根本任务、提升研究生教育质量等方面,不仅是互相影响互相合作的协同关系,而且是一种复杂的博弈状态下实现育人实效最大化的均衡关系。运用演化博弈论分析如何构建导师与辅导员协同育人机制,对实现优势互补、提升育人实效具有重要的现实意义。

一、研究生导师和辅导员协同育人的内涵逻辑

(一)价值逻辑:人才培养的目标协同

"培养什么人"是教育的首要问题。"国有贤良之士众,则国家之治厚"。习近平总书记在全国教育大会上的重要讲话中深刻阐明了培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人这一教育的根本目的。在对研究生教育工作作出的重要指示中,习近平总书记强调党和国家事业发展迫切需要培养造就大批德才兼备的高层次人才[1]。导师和辅导员在

收稿日期:2022-05-06

作者简介:赵玉鹏(1987—),男,辽宁营口人,大连理工大学团委书记,马克思主义学院副教授、博士研究生。
杨连生(1957—),男,山东乐陵人,大连理工大学马克思主义学院教授,博士生导师。
侯坤超(1991—),男,内蒙古赤峰人,大连理工大学经济管理学院辅导员,讲师。

基金项目:中国学位与研究生教育学会研究课题重点项目"研究生导师立德树人的逻辑理路与实践路径研究"(2020ZDB112)

培养国家急需的高层次人才的目标上存在价值协同性。首先，从高校教师的职业内涵看，导师和辅导员作为高校教师，是落实立德树人根本任务的骨干力量和重要依靠，具有岗位本身赋予教书育人的主观能动性和内生驱动力，二者同处于高等教育的复杂开放系统之中。教师是否具备坚定的理想信念、高尚的道德情操、扎实的专业学识和深厚的仁爱之心，是教书育人的前提和基础，是制约高校思想政治工作质量和人才培养质量的关键要素。因此，凝聚全体教师的育人合力，正契合广大教师的内心呼唤和深沉自觉[4]。其次，从研究生培养目标看，虽然两者在育人手段上存在差异，导师侧重在教学、科研过程中进行教育引导，具有“教书育人”“科研育人”的显著特征，辅导员侧重在思想引领、日常管理过程中进行教育引导，具有“思想育人”“管理育人”的显著特征，但培养德才兼备、又红又专、全面发展的高层次人才，是导师和辅导员的共同目标，是实现共同价值追求的必然路径，存在价值协同性。应当说，导师和辅导员协同育人不仅是全面落实党的教育方针的实践探索，也是当前复杂性环境下做好研究生思政工作的现实需要[5]，更是实现人才培养目标价值的必然要求。

（二）理论逻辑：育人规律的理论协同

习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调，高校教师在教学科研中，在育人育才中要把握“四个相统一”，这为新时代育人实践提供了根本指南[6]。坚持教书和育人相统一居于首位，包括知识传授和道德培养，与立德树人根本任务高度契合。导师能够对研究生学业科研有直接和显性的影响，辅导员通过深入细致的思想教育工作更容易走近研究生，对其健康成长起到促进作用，两者协同育人会将价值引领、知识传授和能力培养贯穿在研究生培养各环节。坚持言传和身教相统一是教书和育人相统一的实现形式，虽然经历了本科学习，但研究生的人生观、世界观和价值观初步形成尚未定型，尤其是因文化层次高产生的相对自信和择业、交友、科研等现实压力较大导致的不自信并存，往往使研究生陷入矛盾和困惑，这就需要导师和辅导员协同发挥自身优势，在科学研究和践行社会主义核心价值观等方面给研究生正确的指导和示范，成为研究生成长成才的榜样和参照。坚持潜心问道和关注社会相统一是坚持“四个面向”的必然要求。科研攻关能力是研究生的立身之本，导师应积极培育研究生的创新能力和科研水平，科研成果还要为国所用、为民所需，导师和辅导员应凝聚合力引导研究生在学术训练的同时增加社会实践锻炼，了解国情社情民情，矢志科研报国。坚持学术自由和学术规范相统一旨在涵养高尚的学术品格。自由的学术氛围对思维的激荡、成果的产出十分重要，但提出学术自由并不等于忽视学术规范，导师和辅导员应利用各自所长，在个体辅导和群体指导中协同发力，教育研究生恪守学术诚信、遵守学术规范并拒绝学术不端。

（三）实践逻辑：“三全育人”的主体协同

习近平总书记强调，要坚持把立德树人作为中心环节，把思想政治工作贯穿教育教学全过程，实现全程育人、全方位育人，努力开创我国高等教育事业发展新局面[6]。在研究生教育实践中，导师和辅导员作为“全员育人”的重要组成部分，是实现“全过程育人”的核心要素，是“全方位育人”的实施主体，构建导师辅导员协同育人机制是提高研究生思想政治教育质量的重要前提。当前，导师和辅导员在协同育人实践过程中还存在诸多问题，一方面，导师的“第一责任”意识还有待提高。《教育部关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》中明确把提升研究生思想政治素质放在导师立德树人职责的首位[7]，但在实际工作中，部分导师把大部分精力投入到学生的科研工作中，“重科研、轻思政”现象普遍存在，被研究生称作为带有雇佣关系的“老板”，甚至个别导师认为研究生思想教育“事不关己”，对研究生健康成长漠不关心。另一方面，有的高校研究生专职辅导员配备不足，存在“重本轻研”现象，力量不足势必工作不力。同时，辅导员群体普遍年龄较低，在开展日常思想政治工作中，不善于、也不敢于主动和导师沟通，协同育人实践的主动性和积极性不高。加之辅导员在院系工作中职责不清、界限不明，承担着很多事务性工作，甚至成为“教学秘书的秘书”“科研秘书的秘书”，没有充足时间开展深入细致的学生思想政治工作。除去主观原因，高校的评价考核机制尚不完善，未对导师开展思想政治教育的责任提出明确要求，对协同育人的典型激励保障还不到位，导致无法以明确的育人指标引导、干预导师和辅导员的工作实践，制约着导师和辅导员协同育人机制的健全和完善。

二、演化博弈理论与研究生导师和辅导员协同育人行为具有契合性

演化博弈论是在现代博弈理论的基础上，在生

物学领域开展的演化稳定策略研究，最早由生物学家 Smith(1973)等提出[8]。演化博弈理论不再将人假设成完全理性的博弈主体，认为人类通常通过试错的方法达到博弈均衡，与生物进化原理具有共通性，历史、制度因素以及均衡过程的某些细节均会对博弈多重均衡的选择产生影响，更加符合现实规律[9]。演化博弈理论与导师和辅导员协同育人的行为具有高度契合性。

(一)与协同育人主体的“有限理性”相契合

在研究生培养的实践中，受育人场域、专业背景、考核指标等因素影响，导师与辅导员在育人侧重点上存在显著差异，导师更侧重于研究生科研能力的提升，辅导员则更侧重于研究生综合素质提升。在“全面发展”育人目标导向下，双方分别需将精力投入到科研能力培养、综合素质提升中，即导师要在综合素质提升上有所投入，辅导员要在科研能力提升上投入精力。由于双方将自身精力投入到对方工作侧重领域时会产生成本并为对方带来收益。因此，导师和辅导员在协同育人情境中存在博弈关系，导师和辅导员作为博弈双方会通过策略选择实现自身收益最大化。但由于高校育人环境、政策法规、体制机制、个体认知差异等因素影响，导师和辅导员在博弈过程中做不到完全理性化。演化博弈论对于行为主体的有限理性设定，能够真实描述导师和辅导员协同育人的实际情形。

(二)与协同育人行为的“动态演变”相契合

在协同育人情境中，导师与辅导员可以选择合作、不合作两种策略，但均无法预测对方采取的策略、自身策略对博弈方决策产生的影响以及自身策略对博弈结果的影响，即双方无法通过一次决策达到均衡。此外，由于博弈过程中还会受到自身感知认识、育人环境、高校相关保障激励政策等多重随机因素扰动影响，导师与辅导员的博弈策略均衡并非静态，而需经过不断的动态演变才能达到均衡。演化博弈论对于不完全信息条件的设定，为真实模拟导师和辅导员在协同育人情境下的反复博弈过程提供了基础。综上可见，演化博弈理论既不需要博弈双方完全理性，也不要求完全信息条件等特点，适用于研究导师与辅导员协同育人问题的分析和诠释，为导师和辅导员协同育人过程分析提供了新视角。

三、研究生导师和辅导员协同育人演化博弈动态过程分析

(一)协同育人博弈模型的基础假设

将研究生全面发展分为“科研能力”和“综合能力”。为便于研究，将“综合能力”界定为研究生除科研能力以外的其他方面能力。将研究生科研能力视为导师的收益(T_p)，研究生综合能力视为辅导员的收益(I_p)。导师在综合能力培养方面投入的精力视为导师付出的成本(T_c)，投入成本以一定转化率转化为研究生的综合能力；辅导员在科研能力培养方面投入的精力视为辅导员付出的成本(I_c)，投入成本以一定转化率转化为研究生的科研能力。高校希望导师与辅导员加强合作，形成协同育人格局，因此在导师和辅导员都进行合作的情况下会分别给予导师和辅导员超额奖励 S，超额奖励大于导师和辅导员付出的成本。

(二)协同育人演化博弈行为策略

导师和辅导员会根据工作收益、政策影响等情况进行策略选择，将导师“合作”与“不合作”、辅导员“合作”与“不合作”的策略进行组合会得到 4 种不同情形。将导师与辅导员合作参与研究生综合能力培养的行为概率设为 $R(0\leqslant R\leqslant 1)$，辅导员与导师合作参与研究生科研能力培养的行为概率设为 $C(0\leqslant C\leqslant 1)$，得出导师辅导员协同育人博弈模型的收益矩阵如表 1 所示。

表 1　导师与辅导员协同育人博弈模型收益矩阵

辅导员 \ 导师		合作	不合作
	概率	R	$1-R$
合作	C	$I_p-I_c+\beta_1 T_c+S, T_p-T_c+\beta_2 I_c+S$	$I_p-I_c, T_p+\lambda_2 I_c$
不合作	$1-C$	$I_p+\lambda_1 T_c, T_p-T_c$	I_p, T_p

其中 λ_1、λ_2 分别为导师在研究生综合能力培养方面的付出转化为研究生综合能力的比率、辅导员在研究生科研能力培养方面的付出转化为研究生科研能力的比率，λ_1、λ_2 分别与导师在研究生综合能力培养、辅导员在研究生科研能力培养方面的意识、能力、经验等因素相关。此外，由于双方均采取积极

的合作策略，相互协同配合使导师付出成本的转化率 β_1 和辅导员付出成本的转化率 β_2 均高于单方采取合作策略的转化率，即 $\beta_1>\lambda_1$，$\beta_2>\lambda_2$。

（三）协同育人策略的动态演化及稳定性分析

基于演化博弈理论，通过双方的平均收益期望，并根据演化博弈复制动态方程可得到双方选择合作策略的概率随时间的变化率。对复制动态方程求解，计算得到导师与辅导员博弈的均衡点 (R,C) 分别为 $(0,0)(0,1)(1,0)(1,1)$ 和 $(I_c/X, T_c/Y)$。其中，$X=(\beta_1-\lambda_1)T_c+S$，$Y=(\beta_2-\lambda_2)I_c+S$。利用雅可比矩阵对均衡点计算求解：

$$J=\begin{bmatrix}\frac{\partial f_1}{\partial R},\frac{\partial f_1}{\partial C}\\ \frac{\partial f_2}{\partial R},\frac{\partial f_2}{\partial C}\end{bmatrix}=$$

$$\begin{bmatrix}(1-2R)(CY-T_c),R(1-R)Y\\ C(1-C)X,(1-2C)(RX-I_c)\end{bmatrix}$$

根据均衡点所对应行列式和迹的符号特征判断其稳定性，结果如表 2 所示。

表 2 局部稳定性分析

均衡点	J 的行列式与符号		J 的迹与符号		局部稳定性
$O(0,0)$	T_cI_c	+	$-T_c-I_c$	−	ESS1
$A(0,1)$	$(Y-T_c)I_c$	+	$Y-T_c+I_c$	+	否
$C(1,0)$	$(X-I_c)T_c$	+	$X-I_c+T_c$	+	否
$B(1,1)$	$(T_c-Y)(I_c-X)$	+	T_c-Y+I_c-X	−	ESS2
$P(I_c/X,T_c/Y)$	$T_cI_c(Y-T_c)(I_c-X)/XY$	−	0	0	鞍点

通过表 2 可以看出，导师辅导员协同育人博弈模型存在一个鞍点 $P(I_c/X,T_c/Y)$，两个稳定点：$O(0,0)$、$B(1,1)$，两个稳定点分别代表导师与辅导员同时选择不合作或同时选择合作的策略，其中后者为理想稳定状态；均衡点 $A(0,1)$ 和 $C(1,0)$ 不是稳定点。导师与辅导员动态演化相位图如图 1 所示。

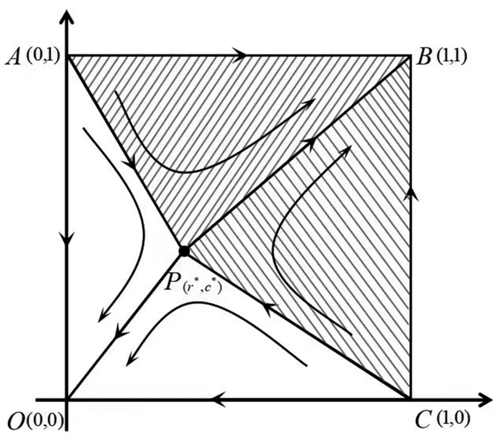

图 1 导师与辅导员动态演化相位图

根据鞍点 $P=(r^*,c^*)$ 分析导师与辅导员博弈的动态过程，可以直观得出如下结论：当博弈双方合作策略初始概率 $P_0=(r_0,c_0)$ 落在区域 S_{APCB} 时，演化博弈的最终结果将收敛于稳定点 B，即导师与辅导员均选择合作策略。

（四）协同育人策略的影响因素分析

由图可知，为尽可能促成导师与辅导员间的相互合作，实现育人成效最大化，应调整参数使 r^* 和 c^* 尽可能小，即图 1 中鞍点 P 向左下方移动（靠近 O 点），区域 S_{APCB} 面积增大，从而促使博弈结果收敛于稳定点 B 的概率随之增加。根据模型结果，影响鞍点 P 位置的因素主要聚焦在以下三个方面。

一是协同育人的主体认知，即导师辅导员分别在研究生综合能力、科研能力培养方面的投入 T_c、I_c。教育部《研究生导师指导行为准则》中明确指出，导师是研究生培养的第一责任人。“提升研究生思想政治素质”“增强研究生社会责任感”“注重对研究生人文关怀”等与“培养研究生学术创新能力”一并列为研究生导师立德树人的工作职责[7]。导师立德树人的意识越强、“三全育人”的能力越高，在研究生综合能力的投入 T_c 也就越大。同理，辅导员不断强化认知，转变思维，在研究生科研能力培养的投入 I_c 也随之增大。在二者同时作用下，双方博弈结果收敛于稳定点 B 的概率增加。

二是协同育人的情境完善，即导师辅导员相互合作时投入转化率 β_1、β_2。根据上述公式推导不难发现，导师和辅导员积极合作时投入转化率 β 值越大，导师辅导员相互合作的可能性越大。按照前文假设，当导师辅导员分别将精力投入到研究生综合能力、科研能力培养时，其投入精力将按照一定比率转化为研究生的能力提升。在实际工作中，如果导

师与辅导员合作的机制更加完善、渠道相对通畅、载体不断丰富、氛围日益良好,双方在合作过程中信息共享、研讨交流,实现优势互补,育人成效会显著提升,这时投入转化率一定高于单方面投入时的转化率。可见,完善的合作情境,会增强协同育人的积极性,博弈策略会更加倾向于双方开展合作。

三是协同育人的保障激励,即高校给予的超额奖励 S。高校在导师辅导员开展协同育人行为中承担着重要角色。从高校的职责和使命看,人才培养的首要目标与导师辅导员协同育人具有高度的价值一致性。制定科学有效、导向鲜明、保障完善的政策制度,对双方协同育人起到积极促进作用。高校的激励政策可以是绩效匹配、专项奖金等方面的物质性奖励,也要包含在招生指标、履职考核、职称评定、岗位晋升等方面予以适当倾斜的政策性奖励或评优评先、荣誉表彰等方面的精神激励。打好政策激励的“组合拳”,有助于导师和辅导员协同育人格局的形成。

四、基于演化博弈视角的导师和辅导员协同育人优化路径

基于前文对研究生导师和辅导员协同育人过程演化博弈分析,针对协同育人的主体认知、情景完善、保障激励等影响因素,结合导师和辅导员协同育人实践中容易出现的责任意识不深、工作界限不清、交流沟通不足、激励政策不强等问题,提出如下优化路径。

(一)坚持意识导入为先,凝聚协同育人共识

意识是行为的先导,实现导师和辅导员协同育人,必须从强化协同育人意识入手,通过科学有效的干预,凝聚二者协同育人共识。一是探索建立导师辅导员联席会议制度,建立导师和辅导员的长期联系。基于导师和辅导员的教育主体地位,通过常态化的联席会议制度,推动导师和辅导员及时交流互通,建立起长期稳定的联系,以制度建设推动意识提升,从而凝聚协同育人共识。二是加强导师和辅导员培训,明晰岗位责权、提升育人能力,进一步深化协同意识。在导师培训方面,引导导师主动投入到研究生思政教育工作中,建立新聘任导师参加培训的准入机制和全体导师的常态化培训机制,在培训中融入“思政模块”,明确导师“第一责任人”主体地位,通过政策宣讲、名导授艺、案例分享等形式深化导师对履行思想政治教育责任的认识,激发导师参与心理疏导、危机干预、就业指导等工作的主动性;在辅导员培训方面,要根据辅导员职业特点,构建“立体化培训、项目化培育、专业化培养”的贯通式培训体系,在注重思想政治教育技能提升的同时,针对研究生辅导员,依托院系力量开展学科发展、行业背景、实验室运行管理规范等方面的培训,强化辅导员科研育人工作职责,促进辅导员在科研育人中有的放矢。

(二)着力载体搭建为要,涵育协同育人文化

要高度重视搭建导师和辅导员协同育人活动载体工作,为涵育浓厚的协同育人文化氛围提供条件。一是要创新活动组织模式,构建以学校主导、院系主力、导师辅导员主办的协同育人活动组织模式,立足氛围营造和组织保障,从学校层面加强顶层设计与系统谋划,院系发挥组织联动作用,导师辅导员作为主体共同参与,加强联动沟通,推动导师思政水平与辅导员科研水平双提升。定期组织导师与辅导员开展工作交流、案例研讨、经验分享。导师积极参与研究生党支部建设,探索依托教研室、课题组纵向设置研究生党团支部,推动党员导师担任师生联合党支部书记,鼓励政治素养高、乐于讲理论的导师利用组会灵活开展“导师带我学理论”活动;辅导员要主动深入课题组、教研室,及时将研究生的心理健康测评、思想动态调研等结果反馈给导师,在研究生党员发展、奖助学金评定、家庭经济困难学生认定等方面充分听取导师意见。二是要丰富载体形式,探索构建“导师+”研究生校园文化模式。研究生的文化体育活动、社会实践活动、社团活动中要积极鼓励导师参与,引导师生同台演出、同场竞技,丰富研究生课余文化生活,增进研究生、导师和辅导员之间的相互了解,营造和谐的导学氛围,共同发挥导师辅导员协同育人合力。三是用好用活新媒体平台,破除时空壁垒,建立导师辅导员“微交流”“微培养”模式,推动育人工作的云端迁移,通过广泛实时的新媒体文化活动互动,推动导师辅导员协同参与网络育人,构筑协同育人的优质网络文化空间。

(三)强化政策保障为源,健全协同育人机制

在提高政治站位和思想认识的基础上建立健全规章制度,进一步提高导师与辅导员协同育人的积极性,为保障协同育人机制的长效常新提供政策支

持。一是坚持政策导向,强化正向激励,建立导师辅导员协同育人的有效激励引导政策,对在协同育人中有突出贡献的导师和辅导员设立专项绩效奖励,将研究生导师与辅导员的工作交流纳入教师日常管理制度,对双方协同育人进行过程性监督和结果性评价,促进双方履职尽责,在协同配合中发现问题,改进不足,从机制构建上激发主动投身协同育人的源动力,推动协同育人举措创造性转化为协同育人效能。二是强化考核评价,将协同育人工作状况作为导师师德师风考核、履行思想政治教育职责情况、招生指标分配的重要参考,作为辅导员绩效考核、职称评定、岗位晋升的重要指标。同时注重"评价—反馈"双向贯通,完善信息反馈平台,面向导师和辅导员,党委教师工作部、党委学生工作部、研究生院等学校相关职能部门,以及研究生群体开展问卷调查和育人成效测评,广泛征集意见与建议,及时调整改进工作举措。三是加强宣传舆论工作,不断强化榜样典型的选树培育,完善声誉评价激励机制,如研究生"五好"导学团队[10]"优秀导师""最美辅导员"和"辅导员年度人物"等推选展示活动,突出榜样示范效应,营造见贤思齐的良好氛围,充分发挥协同育人机制的推动和保障作用,促进导师和辅导员协同育人工作不断取得更好成绩。

参考文献:

[1] 习近平对研究生教育工作作出重要指示强调:适应党和国家事业发展需要 培养造就大批德才兼备的高层次人才[N]. 人民日报,2020-07-30(01).
[2] 教育部,国家发展改革委,财政部. 关于深化研究生教育改革的意见:教研〔2013〕1号[A/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/s7065/201304/t20130419_154118.html.
[3] 谢识予. 经济博弈论(第四版)[M]. 上海:复旦大学出版社,2017:246.
[4] 刘志. 加快构建高校思想政治工作体系的内在逻辑[J]. 思想理论教育,2020(08):24-28.
[5] 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(01):22-28. DOI:10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2021.01.04.
[6] 习近平在全国高校思想政治工作会议上的讲话[N]. 人民日报,2016-12-09(01).
[7] 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[A/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/s7065/201802/t20180209_327164.html.
[8] Smith M, Price J A G. The Logic of Animal Conflict[J]. Nature,1973,246:15-18.
[9] 黄凯南. 演化博弈与演化经济学[J]. 经济研究,2009(2):132-145.
[10] 方磊. 推进导学关系实践研究——以浙江大学"五好"导学团队评选为例[J]. 学位与研究生教育,2019(07):31-35.

On Supervisor-Counselor Synergistic Education Strategies and Paths from the Perspective of Evolutionary Game Theory

ZHAO Yupeng[a], YANG Liansheng[a], HOU Kunchao[b]

(*a. School of Marxism*; *b. School of Economics and Management*, *Dalian University of Technology*, *Dalian* 116024, *Liaoning*, *China*)

Abstract: As the main bodies in postgraduate education, supervisors and counselors shoulder together the fundamental task to foster virtue through education and the important responsibility to cultivate high-level talent having both political integrity and professional competence. This paper explains the intentional logic of supervisor-counselor synergistic education from three aspects: value, theory and practice, and points out that the process of the evolutionary game is consistent with the "bounded rationality" of the participants in the synergistic education and the "dynamic evolution" of them in behavior. Furthermore, the authors use the Evolutionary Game Theory and its dynamic model to reveal the dynamic evolution strategy of supervisors and counselors in the course of education and analyze the three factors influencing the evolutionary game from three dimensions of subject, situation and policy of the synergistic education. Finally, the authors put forward a path for optimizing supervisor-counselor synergistic education, in which the knowledge of synergistic education will be gathered, the culture of synergistic education will be cultivated, and the synergistic education mechanism will be further improved.

Keywords: postgraduate supervisor; postgraduate counselor; synergistic education; evolutionary game