

本科生导师制在人才培养工作中的探索与实践

——以厦门大学生命科学学院为例

◆ 江子扬, 左正宏, 郑毅芳

(厦门大学 生命科学学院, 福建 厦门 361102)

摘要:当前,国内高校的本科生导师制存在目的、内容定位不明确,师生比例失调、缺乏师资力量,重视科学研究、忽视思想政治教育等问题。以厦门大学生命科学学院为例,学院积极探索“师生互约”的教学模式,即“学生约导师为主、导师开展沙龙为辅”的新型本科生导师制。统一导师职责认识、选齐配强导师阵容、规范导师设置方式、创新师生约谈模式、设置第三方监管机构等方式能有效提升导师制的“活力”,让本科生导师制发挥更大的作用。

关键词:本科生导师制;人才培养;师生互动

本科生导师制是国内外高校除推广学分制外提高学生培养质量的有效手段。探索本科生导师制培养模式,对我国高校的人才培养有重要的意义。

一、加强本科生导师制工作的意义

随着高等教育的日渐大众化,高校学生规模越来越大,师生比例愈发悬殊。教师与学生之间缺乏良好的沟通与交流,且学生的个性化需求越来越多,本科生导师制就成为增进师生关系、提高因材施教质量的重要手段。

今天我们理解的具有现代意义的本科生导师制应该始于19世纪初牛津大学考试制度改革之后的导师制,一种以学院为依托、以本科生教学为主旨的教学制度。牛津大学通过导师制建立起师生之间的亲切

感,形成了一种“面对面”的教学模式。经过时代变迁和实践演绎,导师制发展至今已在全世界许多知名大学中形成了各具特色的制度模式。作为导师制起源的英国在近2个世纪的发展中,又不断衍生出更加适合当代大学生的导师制。以纽卡斯尔大学为例,学校在入学时固定给学生分配一位私人导师,私人导师通常拥有学术背景,并且在学生出现学业、心理、职业等困惑时,能给予学生帮助,通常是学生的第一个求助对象。美国在20世纪上半叶开始逐步推行本科生导师制,以哈佛大学为例,哈佛大学非常重视大学一年级这一重要时期,专门为大一新生提供特殊指导,设置了由300多位教师团成员、行政管理

收稿日期:2018-03-18

基金项目:2017年“基础学科拔尖学生培养试验计划”研究课题“本科生全方位导师制新模式的探索与研究”(编号:20170402)

作者简介:江子扬(1990—),男,厦门大学生命科学学院辅导员,助教,硕士,研究方向为高等教育;左正宏(1973—),男,厦门大学生命科学学院副院长,教授,博士,研究方向为高等教育;郑毅芳(1982—),女,厦门大学生命科学学院教学秘书,硕士,研究方向为本科教育。

的新生导师委员会，而在学生大二到大四阶段安排由舍监统管、训导主任、学业导师组成的导师团辅导学生成长成才。

我国高校的本科生导师制起步于 1938 年的浙江大学，由时任校长竺可桢先生倡导推行这种制度。国内高校积极探索适合本国国情和本校实际情况的导师制。例如：北京大学推出了区别于“研究生导师”与“本科生班主任”的“顾问教师”式本科生导师制；浙江大学则发文全面施行导师制，要求校聘四级及以上的教授、副教授均需担任本科生导师，具有博士学位的讲师需担任导师助理，教师担任本科生导师工作与年度考核、聘岗挂钩。高校本科生导师制的探索为我国高等教育的发展提供了有效的途径。

二、国内高校本科生导师制存在的问题

（一）目的、内容定位不明确

部分高校在制定本校、本院导师制方案时容易“盲目跟风”，没有“因地制宜”地根据学科发展与教育方针制定适合自身的本科生导师制。一些高校的本科生导师制以“试点”的形式开展，仅提供方向性思考，没有具体的规章制度约束师生双方，致使导师对自己的职责与工作内容不够了解，学生对自己可以选择的导师和讨教的领域不明确，导师和学生均不清楚本科生导师制应该采取何种方式，要达到怎样的效果。

（二）师生比失调、缺乏师资力量

以美国常春藤学校为例，导师制的师生比例从 1:3 到 1:9 不等，而在国内这一比例难以达到。导师制以师生之间个性化的交流与小规模的面谈为形式基础，过于悬殊的师生比例甚至连这一形式都无法保证，让导师制流于形式，教育效果更无从谈起了。

（三）重视科学研究、轻视思想政治教育

现代大学教育往往要求培养全面发展

的人才，而国内高校的绝大多数导师是从教学科研人员中遴选的，他们大多从事专业教育，没有丰富的心理健康、职业规划等方面的知识。导师阵容里缺少善于开展思想政治教育的教师，很难通过思想政治教育来培养学生的思想政治素养与道德品质。

（四）缺乏监管措施

导师是否主动指导学生，学生是否主动寻求导师帮助，这些均没有明确的监管措施，通常情况都是采用“倡导式”的方式，导师制的开展情况只能见于“报告”中，无法对师生进行奖惩。缺乏可执行的监管措施，本科生导师制犹如“盲人摸象”。

二、关于创新开展本科生导师制的模式探讨

师生比例的大幅提高，师资力量的多样化，贯彻双向选择的原则，建立完善的规章制度，施行有效的监管，这些措施对本科生导师制的运行有极大的促进作用。厦门大学生命科学学院在实际工作中依照人才培养目标，采用“学生约导师为主，导师开展沙龙为辅”的创新形式，大大增强了导师制的效果，逐渐形成了严谨科学的优良学风。本学期试行的“导师预约系统”更是将“互联网+”概念融入导师制，在信息时代用网络技术解决学生的诉求，让本科生导师制成为学生成长成才的有力帮手。

（一）统一导师职责认识

经学院党政联席会讨论研究，制定《厦门大学生命科学学院本科生导师制实施办法（修订）》，明确导师职责。导师应从思想政治教育、专业兴趣培养、职业生涯规划、科学研究精神、社会实践能力以及学科竞赛等方面给予学生指导与帮助。导师可以从多方面入手培养学生全面发展的能力，也可以根据自己所长，培养学生某项专长。

（二）选齐配强导师阵容

为了扩大学生的约谈范围，学院确定了由 78 人组成的强大导师阵容，这 78 位导师由 39 位教授、22 位副教授、8 位助理教授、1 位高级工程师以及 8 位政工教师组成，其中不乏院士、院长、党委书记等。这 78 人组成的导师阵容可以给学生提供关于科学前沿、专业课程、学习生活等方面的帮助。学院大一、大二学生接近 400 人，师生比例接近 1:5，比例合理。

（三）规范导师设置方式

学院新生入学时不固定导师，学生可以从 78 位导师中任意选择并可多向选择。新生入学后第一学年未确定导师，每 5~8 名学生配备 1 名导师，导师的指导周期一般为 2 年（大二、大三）。在一个指导周期内，由于特殊原因，经学院批准，学生可以调换导师。在确定了导师后，学生仍然可以根据意愿自由选择学院其他导师进行约谈。

（四）创新师生约谈模式

以往的导师制通常会出现学生不敢找导师、导师科研压力大无法分身指导学生的现象。学院打造的“导师预约系统”可以清晰地显示哪位导师有时间，有哪些学生正在找导师。而导师也定期开展“导师沙龙”，采用这种方式让对选择导师迷茫的学生也能参与进来。学院倡导学生利用“午餐会”“下午茶”等形式约见导师，既能缓解初次见面的尴尬，又能兼顾导师的时间。

（五）设置第三方监管机构

学院党政领导单列作为导师制的监管机构，定期查看导师制约谈情况，对导师制开展较好的师生在会上进行表扬，对参与度低的师生，学院会有针对性地做工作，让导师制灵活地运转起来。师生在有监管的时候，参与率和效果都大大地提高了。

经过了近三年的探索实施，学院导师

制已经成为学院人才培养中的一个重要“招牌”，其在稳定学生专业思想、培养学生科研创新能力、健全学生品格等方面取得了很大突破。

第一，稳定学院学生的专业思想，促进学生对专业的热爱。一些就业较为困难的专业，学生专业稳定性与认可度较低，学生在学习过程中很难找到突破点。学院建立导师制，让导师与学生充分沟通，引导学生真正深入了解本专业，能有效地疏导学生对专业的认识偏见与困惑，在稳定学生专业思想、学生未来职业规划上提供了很好的思路。2015 年，大一新生有 33.9% 的学生要转专业，而在 2016 年这个比例为 30.6%，2017 年仅有 17.4% 的学生要转专业，学生转专业比例大幅下降。

第二，本院学生参与科研及创新项目积极性提升。导师制不仅有利于做好一些想转专业学生的思想工作，同时还促进了学生对专业的热爱。导师在与学生的交流中用其学术知识、科研创新精神感染学生，并激发更多学生追求创新与突破，积极参与项目研究。自从 2015 年施行导师制以来，学院本科生创新项目由 2014 年的 59 项猛增到 99 项，2016 年也保持在 96 项，导师制激发了学生的科研兴趣，也提高了学生的科研创新能力。

第三，心理健康问题减少，促进学生健康成长。学院采取导师沙龙形式增加了导师与学生面对面交流的机会，许多导师在与学生接触的过程中，能提前发现学生的心理问题，及早处理。近年，学院低年级本科生存在心理健康问题，尤其是严重心理健康问题的比例有所下降。

三、结论与启示

经过几年的实践与探索，厦门大学生命科学学院导师制的探索开辟了一条全新的“师生互动”的创新之路，有效地巩固

了师生关系，提高了学生专业学习兴趣，促进了学生创新创业能力的提高。但是要让本科生导师制在人才培养中发挥更大的作用，还可以从以下几个方面着手。

(一) 大力发掘导师资源，提高师生配比，让导师制“广”起来

许多高校的本科生导师制与辅导员、班主任制度重叠，以期通过辅导员和班主任来替代本科生导师的角色。然而，辅导员在学术方面能力的欠缺以及班主任角色的淡化使得此类方式难以达到人才培养的目标。因此，高校需要继续招募更多、更专业的本科生导师以供学生选择，可以为全方面培养学生打下基础。比如，高校可以在原有的导师制基础上继续细分导师功能，设立专业导师、生涯导师、实践导师及励志导师四类导师。专业导师由学院专业教师担任，负责学生课程及科研方面的指导工作。生涯导师由已获得职业指导师资格的教师、政工干部、辅导员等担任，负责学生职业生涯规划等指导工作。实践导师由校外实习实践基地负责人担任，负责学生暑期实习、校外实践等工作。励志导师由学院杰出校友及与学院合作单位的企业高管、社会名人担任，负责学生创新创业等方面的指导工作。

(二) 加大宣传力度，提高学生的主观能动性，让导师制“活”起来

导师制与辅导员制度相比，对学生的主观能动性要求更高，本科生导师很难像辅导员一样随时监督学生的日常学习、生活，如果学生没有主动寻求导师帮助的动力，导师制必然“死气沉沉”。因此，高校需要将导师制成功的典型案例多加宣传，让学生寻找到求助点。同时，继续开展导师沙龙、导师巡讲活动，让更多的学生能了解到导师所长，不至于“病急乱投医”。导师制不需要拘泥于常规形式，可以校内

校外、线上线下、课内课外相结合，对导师制中产生的学生活动费用，校、院需鼎力支持，合理调配经费，让导师制“活”起来。

(三) 继续提高导师动力，激励导师执行制度，让导师制“动”起来

导师制顾名思义是以导师为基础的教育新模式，本科生导师制中导师的角色至关重要，如果导师没有意愿参与导师制，那导师制就会成为“一纸空文”。由于缺乏制度保障，本科生导师制对教师的考核、激励大多无章可循，又由于短时间无法得到教学成果的正向反馈，导师制往往难以取得“立竿见影”的效果，并且对表现优秀的教师也没有相应的激励机制，因此，导师和学生往往对导师制“睁一只眼、闭一只眼”。再加上一些普通高校的导师制难以量化成教学工作量，使得导师“望而却步”。高校可以因地制宜地将本科生导师制与绩效考核挂钩，并且将教师在导师制上所付出的时间量化成教学工作量，让导师乐意教育学生，也有章可循，让导师先由制度约束而形成习惯，再逐步形成意愿，对执行制度较好的导师给予科研经费及奖金鼓励。

参考文献：

- [1] 李小敏.中外本科生导师制对比分析[J].科教文汇, 2017, (4).
- [2] 周亚利.高校本科生导师制的成效、问题及对策[J].教育教学论坛, 2014, (1).
- [3] 费英勤.浙江大学全面推行本科生导师制[J].学校党建与思想教育, 2002, (11).

责编：夜 雨