

应用型本科院校工科专业导师制的探索与实践

刘海力

湖南人文科技学院能源与机电工程学院，湖南娄底，417000；

摘要：本科生导师制是在高等教育大众化背景下，提高人才培养质量的重要举措。然而，在实施过程中，由于受许多主客观因素的制约，本科生导师制存在着定位不明确、保障机制不健全及导师自身素质有待提升等问题，严重影响其实施效果。针对这些问题，湖南人文科技学院能源与机电工程学院结合自身实践提出了完善本科生导师制运行模式、健全导师制保障机制、实施企业导师制等策略，取得了较好的实施效果。

关键词：本科生导师制，应用型本科院校，工科专业

DOI:10.69979/3029-2735.24.8.054

本科生导师制最早可追溯到14世纪牛津大学推行的“个别辅导制”，其核心思想是：在教学方式上强调个别指导，在教学内容上强调德智并重，在学习环境上注重营造和谐的氛围^[1]。目前，本科生导师制已成为我国现行的三大教育模式之一^[2]。2005年1月，教育部在《关于进一步加强高等学校本科教学工作的若干意见》中明确指出：“有条件的高校要积极推行导师制，努力为学生全面发展提供优质和个性化的服务”。近年来，我国各高校纷纷探索与实践本科生导师制，以便能更好地贯彻落实全员育人、全过程育人、全方位育人的现代教育理念，更好地满足素质教育的要求^[3]。

1 实施本科生导师制的实施依据与实践意义

实施本科生导师制是对国家深化教育体制改革的积极回应，导师制有利于构建新型师生关系，重塑教师在人才培养中的多重角色，创设师生学习、科研和生活的互动空间，帮助大学生健康成长，实现创新型人才培养的制度化，具有重要的理论意义和实践价值^[4]。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》指出：“关注学生不同特点和个性差异，发掘每一个学生的优势潜能。推进分层教学、走班制、学分制、导师制等教学管理制度改革”。

2019年10月教育部《关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》指出“建立健全本科生学业导师制度，安排符合条件的教师指导学生学习，制订个性化培养方案和学业生涯规划”。

本科生导师制是被实践证明了的、高等教育大众化背景下创新教育教学模式、提高人才培养质量的重要举措^[5]。首先，有利于学生更早地明确学习目标。进入大

学后，相当一部分学生短时间内无法正视自己角色的转换以及学习和生活的变化，往往整天无所事事，不知道要学什么，也不知道为何而学。而导师可帮助学生了解学科专业情况，并根据每一位学生的兴趣爱好和社会需求准确定位，制定合理的学习计划。其次，有利于学生个性化培养。本科生导师制能够避免传统教学模式下的“齐步走”弊端。导师可根据学生需求、个性的不同，提供针对性地指导。再次，有利于学生创新能力培养。导师通过面对面的方式，以讨论、启发等方式与学生开展交流互动，引导学生独立思考、客观分析，充分挖掘学生自身的潜能，培养学生的创新意识^[6]。

2 实施本科生导师制面临的主要问题

实践表明，本科生导师制便于对学生精准施策，促进学生全面发展，得到了大多数学校师生的认可。但是由于许多因素的限制，在实施过程中还存在着一些问题。

2.1 认识不清，定位不明

部分高校对导师制的实质、特点、利弊、定位、职责等认识不清，没有规范统一的制度设计与实施方案。同时，本科生导师制在一些高校尚不具备“教学制度”的法定地位，从而不被重视和认可，导致其缺乏规范性、强制性和约束性。此外，一些高校的相当一部分学生甚至导师不明确导师制实施过程中各自的角色定位与职责，从而影响了导师制的有效落实和推进。

2.2 保障机制不健全

一些高校在本科生导师制实施过程中，没有建立起完善的体制机制。首先由于导师的大多数工作难以量化，有些工作不能立即显示效果，难以建立起一个完善的导

师管理考核评价体系,有失公允的情况也时有发生。其次,学校缺乏完善的配套制度,对导师制的实施目标、实施内容等都不明确,监督难以到位,对实施工作缺乏指导依据。再次,担任本科导师的报酬偏低,导师的付出难以得到相应的回报,对于表现优秀导师也大多停留在精神鼓励的层面,难以调动导师的积极性。由此,导致导师疏于对学生的指导,对学生遇到的困难也不能及时帮助解决,导师制形同虚设。

2.3 导师自身素质有待提升

本科生导师制对教师提出了更高、更全面的素质要求,导师除了具备扎实的理论功底,还需具备丰富的实践经验。然而,实际情况是相当一部分高校教师的经历大多是从高校到高校,缺乏实践经验,双师双能型教师较少,无法满足学生个性化培养需求,导致本科生导师制的实施效果大打折扣。

3 实施本科生导师制的探索与实践

在实施本科生导师制过程中,虽然存在着上述问题,但是其高弹性、双向性、针对性的特点,适应了当前教育发展特别是新工科建设发展的需要。它是高校顺应改革发展、培养应用型创新型人才的重要途径。湖南人文科技学院是一所应用型地方本科院校,其能源与机电工程学院(以下简称“学院”)现有能源与动力工程、自动化、机械设计制造及自动化、材料成型及控制工程等4个工科专业。学院在实施本科生导师制过程中,通过完善运行模式、健全导师制保障机制、实施企业导师制等方面的探索与实践,取得了较好的效果。

3.1 不断完善本科生导师运行模式

目前,高校本科生导师制模式有全程式导师制、半程式导师制、精英式导师制、阶梯式导师制及专项式导师制等五种运行模式^[4]。学院最初实行的是新生导师制,即只为大学一年级学生配备导师,主要是帮助新生适应大学学习生活,感知专业、选择课程、掌握学习方法。虽然学院制定了导师制管理制度,明确了导师的责任,制作了学业导师指导手册,但由于实施时间太短,学生与导师都缺乏积极性与主动性,相关工作流于形式。随后,个别专业实施了精英学业导师制,即选拔专业优秀学生重点培养,导师也是教学和科研能力突出的优秀代表,实施时间为四年,这种模式旨在培养学生的创新创业能力。精英学业导师制实施以来,收到了很好的效果,

学生的学习积极性明显增强,创新创业大赛取得了可喜的成绩,然而该模式面向学生范围太小,有些背离教育面向全体学生的初衷。

吸取了前面两种模式经验,学院从2019年实施综合导师制,导师对学生进行全方位、全过程指导教育,学业导师工作贯穿学生大学四年始终,导师工作不拘泥于传统的竞赛辅导、实习指导或毕业论文(设计)指导,而是涉及到思想教育、学业指导、创新创业能力培养等各个方面,帮助学生全面提高自身综合素质。具体实施模式如图1所示,大学一年级时,导师主要是帮助学生认识环境,了解专业特点,做好学业规划;大学二年级时,导师主要指导学生专业基础课程学习及创新创业大赛;大学三年级时,学生可因为个人兴趣爱好调整导师,导师主要做好学生专业方向选择、专业方向课学习及创新创业大赛指导等工作;大学四年级,导师主要负责学生毕业实习、毕业设计(论文)、就业、职业规划指导等工作。

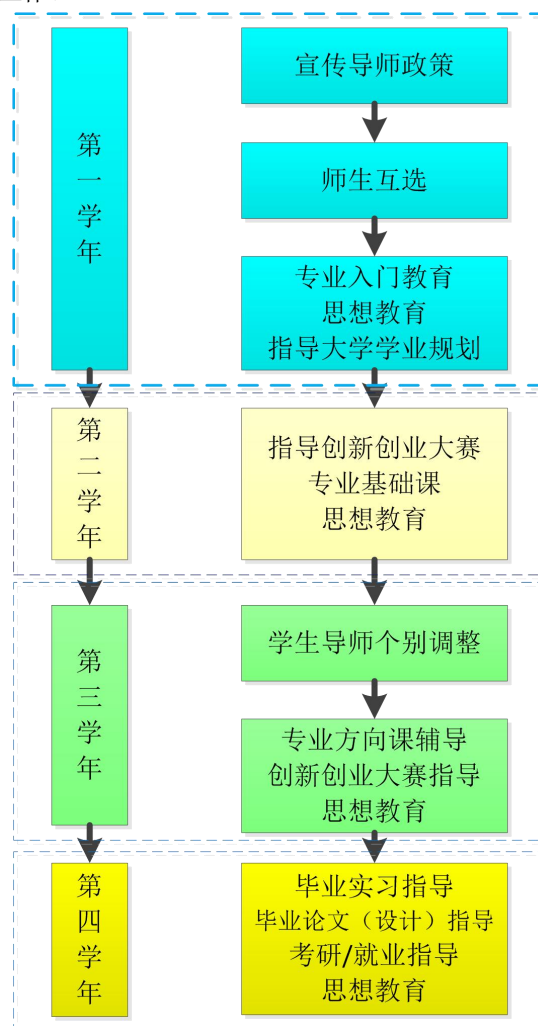


图1 综合导师制模式

3.2 建立健全本科生导师制保障机制

通过建立健全本科生导师制的制度体系与长效机制,明确实施本科生导师制的目的、导师聘任条件、工作职责、考核机制和考核结果运用等,做好导师的指导过程管理,确保本科生导师制有章可循,长效运行^[7]。

首先,成立组织管理机构。学院成立导师工作领导小组,院长任组长,该小组由院领导、教研室主任、教务办、学工办及学生干部组成,主要负责学业导师的选拔聘任、组织实施、考核管理等具体工作,为本科生导师制的顺利实施提供了组织保障作用。

其次,完善导师工作评价制度。科学合理的导师工作评价制度是导师制有效顺利实施的重要保证,能极大地激励导师们的工作积极性。导师工作的评价考核既要反映导师的工作效果,又要反映导师工作过程,既要考虑考核体系的科学性,又要注重可操作性,避免过于理想化而使考评流于形式。

在评价体系构建上,坚持以学生为中心、以成果为导向的原则。评价体系包含学生评价、学院导师工作领导小组评价、指导成效三部分共10个指标,每个指标体系占10%。学生评价由师德师风、业务水平、工作态度、学生满意度四个指标组成;导师工作领导小组主要评价导师的年度计划与总结,以及整个年度指导学生原始记录;指导成效主要由学生思想表现、学生学业成绩、创新创业能力以及学生发展等4个指标组成,该部分由班级组织评价。

在评价方式上,力求简单便捷,让大多数人容易接受。10个评价指标中,皆采用“好”“中”“差”评价方法。在考评结果运用上,学院将考评结果与导师工作量计算、评优评先及培训进修等挂钩。对于评价为“优秀”的导师进行表彰和奖励,对于考核不合格的导师给予取消其导师资格和年度评优资格等处理。从而有效调动导师的工作积极性、主动性和创造性,进而,促进本科生导师制的健康可持续发展。

3.3 融合企业资源,实施企业导师制

企业导师制是指每个学生在安排了一名校内导师的同时,还根据专业学习需要安排一名或多名企业导师,是培养应用型人才的重要手段。校企双方导师共同对学生开展指导工作,双方导师分工合作,各有侧重,互相配合,充分发挥各自优势^[8]。学校导师主要负责培养学生思想道德、理论知识和创新能力,企业导师则主要负

责培养学生的职业道德、专业技能、实践能力、沟通交流能力等。

学院从2015年起与理昂生态能源股份有限公司开展深度合作,双方先后制定了包含《湖南人文科技学院专业教师与理昂生态能源股份有限公司技术人才交流管理办法》《“理昂班”学生毕业论文(设计)管理办法》《“理昂班”学生顶岗实习管理办法》《理昂生态能源股份有限公司带徒管理制度》等11项管理制度,这些制度包括了企业导师的任职资格、企业导师的工作职责、工作目标和工作要求、企业导师的工作评价以及奖惩措施等。学校导师评价由学院负责完成,企业导师考核由企业人力资源部门负责完成,企业对导师带徒工作情况进行全面考核,考评结果作为工作酬金、年终奖、职业资格晋升及续聘的重要依据。该套制度的建立一方面明确了学校与企业导师两大主体的权利和义务,同时也从微观层面上确定企业导师的责任和权利,既规定了其主要职责,又保证了其工作的积极性,从而促进企业导师制的持续、健康发展^[9, 10]。

企业导师制模式如图2所示,我院主要聘请企业两类人员为导师,一类是企业的管理人员,包含总经理、副总经理、总工程师、人力资源部长等,他们的主要工作是定期来校为学生上课或参加专题研讨,与学生一起分享产业发展前景、行业发展趋势、企业文化、企业发展计划,对学生进行教育引导,让学生从一年级开始就与企业无缝对接;另一类是企业技术人员,他们与来企业顶岗实习的学生以师徒“结对”方式进行技艺传授,并协助校内导师指导学生在企业完成毕业设计。

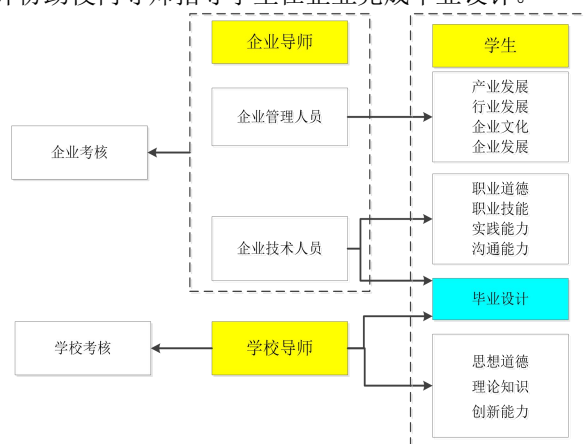


图2 企业导师制模式

3.4 学院实施本科生导师制的成效

学院实施本科生导师制以来,学生的综合素质逐年

提高,取得了良好的育人效果。

首先,学生学风明显好转。实行学业导师制以来,学生的学习目标更加明确,学风日渐浓厚,学生学习态度端正,无故旷课、迟到、早退现象明显减少,学生到课率、上课抬头率显著增加,学期平均到课率达 98%以上;学生考试舞弊现象明显减少,学生学分绩点、英语过级通过率、计算机过级通过率逐年增加,学生毕业率 95%以上,学士学位授予率 90%以上。

其次,学生实践创新能力明显增强。实施学业导师制以来,实践能力与创新能力明显增强。学生实验动手能力强,实验数据翔实、准确,实验效果较好;学生解决实际问题能力强,毕业设计(论文)中联系生产实际的选题达 90%以上;学生的创新创业能力增强,积极参与各类创新创业竞赛活动,近三年,仅能源与动力工程专业学生就完成各类创新项目 20 余项,获省级以上学科竞赛奖励 40 余项。

再次,学生就业质量逐年提升。学生专业知识扎实,综合素质高,动手实践能力强,深受用人单位青睐。毕业生初次就业率达 85%以上。每年约 30%的毕业生到合作企业工作,成为企业各条战线上的业务骨干和中坚力量,企业反馈,我校选送的毕业生在公司的职业发展及晋升情况明显优于同类院校毕业生。平均每年约 10%的毕业生考上包含湖南大学、中南大学、北京科技大学、武汉理工大学在内的重点大学硕士研究生。

参考文献

[1] 朱世杨,罗天宽,张小玲. 高职种子专业导师制人才培养模式的探索与实践[J]. 种子. 2016, 35(03): 129-132.

[2] 孟宏君. 高等院校本科生导师制浅析[J]. 教育理论与实践. 2019, 39(24): 39-41.

[3] 周青,汪杰峰,胡佳. 本科生导师制评价模式创新——基于宁波大学本科生导师制的实践探索[J]. 高教发展与评估. 2014, 30(04): 111-116.

[4] 李青. 本科生导师制:模式、问题及对策[J]. 现代教育管理. 2019(12): 69-73.

[5] 扶雄,周恒洋,曾新安. 研究型大学“三位一体”精准本科生导师制研究——基于全面质量管理的视角[J]. 现代教育管理. 2019(12): 58-62.

[6] 侯明艳,王伟. 新工科背景下本科生导师制实施的问题与对策[J]. 教育理论与实践, 2018, 38(30): 35-37.

[7] 姚丽亚,甄国红. 美国学业导师模式及其对我国本科导师制的启示[J]. 职业技术教育, 2018, 39(34): 75-79.

[8] 付凤华. 就业导向下高职动漫专业“双导师”制育人模式探索[J]. 教育与职业. 2019(12): 94-97.

[9] 单文周,李忠. 现代学徒制试点中双导师制:内涵、瓶颈及路径[J]. 社会科学家. 2019(08): 143-148.

[10] 张正. 高校企业导师制的实践路径探索[J]. 中国成人教育. 2014(21): 98-100.

本文系湖南省教育科学“十三五”规划课题:应用型高校工科专业本科生导师制培养模式的探索与实践(编号:XJK19BGD045)的研究成果。

作者简介:刘海力(1979-),男,湖南隆回县人,工学博士,教授,主要从事新能源开发利用研究。