

高校本科生导师制转型的实践与探索

□ 罗 晴

摘 要: 课外培养是大学人才培养的重要渠道。建立本科生导师制,开展课外学业指导工作 是课外培养的重要形式,我国部分高校建立的本科生导师制存在着突出问题,不能满足学生 学习发展的需要,加强本科生导师制的转型实践探索,构建课外培养视野下的本科 生导师制,是引领和促进学生全面发展的客观需要和现实要求。

关键词: 课外培养;本科生导师制;转型

作者简介: 罗 晴,河南科技大学党委学生工作部大学生学业发展指导中心主任,主要研究 方向为大学生学业发展指导。(河南 洛阳 471023)

基金项目: 本文系河南省高等学校教学改革省级重点研究项目“大学生课外培养工作体 系建设应用研究”(2014SJGLX029)、河南科技大学重大教育教学改革建设项目(2014ZD—003) 和河南科技大学大学生思想政治教育专项课题(项目编号 13360002)的研究成果。

中图分类号:G641

文献标识码:A

文章编号:1007-5968(2017)11-0094-03

课外培养是指除课内培养(即培养方案安排的教学内容和教学环节)以外的全部培养工作的总称,是高校以学生实践活动为载体、以学生获得直接经验为导向、以实现学生全面发展为目标的综合培养路径,是实施素质教育的重要载体^[1]。随着高校对人才培养成效的反思和教育改革的推进,课外培养在大学生人格塑造、潜能激发、创新意识培养等方面的功能得以凸显。本科生导师制是一种以“满足学生个性发展和创新精神需要”为目的的制度设计,是在大学生入学以后,在师生双向选择的前提下,由专业造诣深厚、德行兼备的老师担任导师,在课余时间对学生的学 习、发展和心理等方面进行个别指导的形式。作为一种独特的育人模式,本科生导师制在大学生课外培养的舞台上发挥了重要作用。

一、高校实施本科生导师制的基本模式

国内高校本科生导师制的实践形式和类型不尽相同,归纳起来主要有以下三种基本模式。

1. 综合导师制。综合导师制注重对学生进行全方位、全过程指导教育,从大学生入学伊始到毕业离校,导师会从思想、学业、生活、心理各方面持续地跟踪指导学生,帮助学生全面提高自身综合素质。低年级阶段通过引导学生认识环境,了解专业特点,合理安排学习进程,培养学生的自主学习能力,侧重于专业学习方法的指导;高年级阶段则加强对学 生实

践动手能力的培养和科研素质训练,重点是提升学生的专业素质和创新能力。导师还会结合生涯规划与职业发展指导、创业指导,帮助学生客观评估自身情况,合理选择毕业去向,向用人单位推荐学生等。

2. 英才导师制。培养创新能力和创新个性是英才导师制的工作重点所在。这种模式是在高等教育大众化基础上实施精英教育的探索实践,以前期学生综合素质测评为主要依据,通过竞争申报和公开选拔机制确定被指导的学生。学生入选后可在学校的高层次人才库中选择导师,或由交叉学科的导师组成的导师组共同指导,而且每位导师或导师组指导的学生数量要控制在合理范围之内。通过导师与学生固定频次的会面,建立一种基于探究、启发、讨论的指导模式,学生在导师的指导下具备独立思考和批判性思维能力,而不仅仅是信息的接受。这种模式有利于挖掘学生潜能,优化学生知识结构,有利于培养和造就多规格人才、个性化人才和创新型人才。

3. 项目导师制。一是社团导师,同一社团的成员具有相似的禀赋、兴趣特长、情感认同和价值取向等特质,为每一个独立的学生社团配备指导教师,定期举办主题鲜明的社团活动,通过参与式的指导模式能营造出自由探索的良好环境,有效激发学生的

好奇心,增强学生的主动性和创造性,促进社团成员在特定方面的长效发展。二是科研导师,以各类学科竞赛、科技创新竞赛为载体,如全国大学生“挑战杯”课外学术科技作品竞赛、中国“互联网+”大学生创新创业大赛、全国大学生数学建模竞赛等。为这些承担研究或竞赛项目的学生配备导师,指导其进行科学研究,既是对学生知识体系的一次梳理、提炼和升华,也是提高学生参与率、科研成果产出率和获奖率,实现学习成果转化的有效手段。

二、高校实施本科生导师制的突出问题

同英美一些大学相比,我国高校的本科生导师制处在起步、开局的初始阶段,在内涵界定、职责定位、交流形式方面存在种种弊端,因而难以取得预期的效果。

1. 导师制的内涵没有统一的界定。目前关于本科生导师制的内涵界定大致有三种不同观点:第一种观点认为本科生导师制是学分制的配套制度,是为了确保学生科学选课而设计的。第二种观点认为本科生导师制属于教学改革范畴,是为提升教学工作的效果服务的。第三种观点认为本科生导师制是一种个性化的人才培养模式^[2],能够有效地提高人才培养质量。从实际的经验来看,第三种观点比较准确地定义了本科生导师制,不少高校也以多种方式将本科生导师制作为一种独特的培养制度和育人机制去探索和尝试,但是从课外培养视野下去探索本科生导师制的实施路径,依然没有成型的经验可供借鉴。

2. 导师的职责定位不明。从一些高校制定的本科生导师制文件和相关研究中看出,很多高校希望导师是全栖式的,对所有与学生有关的事情都要精通。看似面面俱到、轰轰烈烈,实际上难以落实到位,致使导师的优势不能得到充分体现。导师最主要的职责应该是开展课外学业指导,尤其在因材施教、培养学生创新能力和创新思维等方面,导师应当担当起重要角色。目前,导师“导”什么,怎么“导”的问题,是需要高校在制度设计中必须明确的重要问题。

3. 师生交流的刚性要求不够。本科生导师制能够发挥优势的必要条件,是师生要保持经常性的联系。例如牛津大学要求学生每周约见导师一次,就某一学术问题与导师展开讨论,然后导师为学生指定需要阅读的文献资料,下次见面时就这一文献交流心得。像牛津大学这种刚性的固定交流机制,在我国开展本科生导师制的高校中并没有成为“规定动作”,导师和学生交流的时间、地点和内容都是随

性而为,严重影响了本科生导师的指导效果。

三、高校本科生导师制转型的方略

1. 更新传统导师观念,明确岗位职责。本科生导师的首要定位是育人,关键职能是在课外培养活动中增强学生的创新意识、激发潜能以及人格塑造,培养学生走个性化发展的道路。河南科技大学在推进本科生导师转型的工作实践中,将本科生导师更名为学业导师,又进一步细化为专业导师和年级导师,整个指导期划分成若干阶段,实行分阶段有重点的指导策略,在过程中充分尊重学生的主体地位,倡导自主性学习,重视学生的个性化发展。通过形式多样的课外培养活动指导学生专业发展、引导学生科技创新、提高学生的学习迁移能力和终身学习能力,鼓励学生创造性地运用知识。课外培养视野下的本科生导师制更新了传统的导师观念,是真正实现因材施教和个性化教育的有效载体,为高校实现创新人才培养模式的目标提供了重要保障。

2. 成立组织管理机构,健全制度保障。从操作层面来讲,高校应设立本科生导师的管理机构,建立完善的本科生导师制的工作体系。应由学校领导担任本科生导师工作领导小组组长,成员由教务处、学生处、校团委等职能部门负责人组成,主要负责督导、考核全校学业导师工作的开展情况、表彰优秀学业导师、提供理论指导和技术支持等。学院要成立院级学业导师工作领导小组,由院长任组长,负责本学院学业导师的选拔聘任、组织实施、考核管理等具体工作。如河南科技大学自从推动本科生导师制转型以来,先后制定了《河南科技大学课外培养指导纲要》《河南科技大学学业导师管理暂行办法》《河南科技大学关于加强学风建设的十项措施》《河南科技大学学业导师管理暂行办法补充细则》等文件,为本科生导师制的顺利实施发挥了重要的制度保障作用。

3. 搭建师生互动平台,倡导和谐师生关系。师生双方的协作和互动是本科生导师制得以生存的土壤。和谐的师生关系和导学氛围本身就是一种无形的教育力量,导师开展工作的内容和形式都要非常注重师生双方的自主和参与,要充分体现以教师为主导、以学生为中心的理念。如河南科技大学在各学院建立了学业指导室,在空间上保证了师生交流的便利和顺畅;通过每学期固定频次的学业咨询制度保证了交流的经常化;通过指导学业规划书、开展课外培养活动保证了交流的内容和方向。在指导方式上注重个别指导、因材施教,在指导氛围中营造教育环境的和谐、宽松、自由。这些举措有效促进了师

生之间的互动,体现了导师的人文关怀,也强化了学生的参与意识、主体意识和民主精神,使导师制超越了作为一种制度的功能,而成为一个影响学生发展方向的关键因素。

4. 建设导师培训机制,提升专业化指导能力。导师的学术修养、治学精神和人格品质对学生来讲时时刻刻都是一种熏陶,对学生专业能力、创新精神的培养起着一种潜移默化的作用。一位合格的本科生导师应该具备人格感召力、创新能力、合理的知识结构、现代教育理念、课外培养的方法和策略等。河南科技大学按照导师的工作职责建立了长效培训机制,每年邀请清华大学等名校专家对本科生导师开展专题培训,帮助他们不断地更新教育观念,学习先进的指导方法。同时,每年召开本科生导师工作年会,为导师搭建交流的平台,促进导师之间的交流和学习,提升了本科生导师队伍的专业化程度。

5. 完善导师工作考评制度,建立导向性的激励机制。考核评价要以激励导师的工作积极性为导向,全面真实地反映导师对学生课外培养的指导成效。既要着眼于本科生导师当下工作的开展情况,又要对未来的工作开展起促进作用,同时要将考评

结果与激励措施有机结合起来。河南科技大学在实践中建立多主体、多向度、多元化的导师工作评价制度结构,注重在过程中监控“导”的目标、内容、形式和手段。导师工作考评的结果同教师工作量分配、评优评先及职称晋升挂钩,学校每年评选一定数量的“优秀学业导师”进行表彰奖励,以此来吸引优秀的青年教师加入导师队伍中。对于考核不称职或者不认真履行导师职责的导师则取消其导师身份和评优资格。通过考评进一步强化、宣传本科生导师制,真正达到以评促建、以评促改的目的。在今后的工作中要加大激励力度,注重精神激励,尽可能满足导师对工作成就、影响力以及个人职业发展等高层次需要,让他们能从培养学生的工作中获得成就感和价值感,从根本上调动导师的工作积极性、主动性和创造性,从而促进本科生导师制健康持续地发展。

参考文献:

- [1] 杨国欣.大学课外培养[M].北京:中国社会科学出版社,2015.

责任编辑 朱婧婧

(上接第 91 页)各类评优办法和制度,采取多种形式宣传介绍校内外优秀教师与学生,用优秀师生多姿多彩的风貌彰显和丰富校园文化的内涵,为广大学生树立刻苦学习、励志成才的榜样。第六,推进高校文化建设。高校要在广泛征求意见和科学论证的基础上,凝练师生认同的“校训”,形成特色鲜明的高校精神文化;根据学院学科、专业发展的不同特色和背景,营造整洁美观、多样和谐、充满活力的高校楼宇文化,以环境建设彰显学校文化特色,使校园环境更具人文气息,更好地服务于育人工作。

3. 拓展建设措施。一是高校领导要高度重视高校文化校园建设,成立由学校主要领导负责的学校文化建设领导小组,建立层次清晰、责任明确、内容扎实、进展有序、行之久远的高校文化校园建设体系。二是要将高校校园文化建设纳入学校事业发展的整体规划,并使之与学校的整体发展相适应。制订并执行高校文化校园建设年度工作计划,分步骤、分阶段持续落实推进。确实解决客观存在的诸如对高校文化校园建设的重要性认识不足、经费投入力度还不够、文化活动的场地与设施不足等问题,形成人人参与、人人实践的生动局面。三是要重点打造

高校文化校园精品。培育和凝练以“学生中心、课堂开放、教师发展”为主旨的教学文化,以“团队、责任、鼓励、平等、专业化”为主旨的学工文化,以“满怀深情做绿叶”为主旨的后勤文化,围绕学院精神文化内涵,立足学院学科特色,以常态化的定位和项目化的方式,建立学院文化品牌建设长效机制,培育具有学院特色的校园文化品牌。加强学术文化建设,鼓励和扶持各学院具有鲜明学科特色的论坛和讲座,营造凸显大学学术气息的文化氛围。加强校园文化阵地建设,推进校报、校园广播、有线电视等传统媒介和校园网、手机报、微博、微信等新媒介的融合发展,拓展新的宣传思想和文化工作阵地,使之真正成为培养社会主义接班人的重要平台。

参考文献

- [1] 侯长林.校园文化概论[M].贵州:贵州教育出版社,1991.
[2] 陈遇春主编.高等职业教育学教程[M].咸阳:西北农林科技大学出版社,2003.

责任编辑 朱雁