

doi:10.11835/j.issn.1005-2909.2022.01.008

欢迎按以下格式引用:舒苏荀,舒艾,白希选,等.本科生导师制实施现状分析及改进对策研究——以武汉工程大学土木工程与建筑学院为例[J].高等建筑教育,2022,31(1):61-67.

# 本科生导师制实施现状分析及改进对策研究

## ——以武汉工程大学土木工程与建筑学院为例

舒苏荀<sup>1</sup>,舒艾<sup>2</sup>,白希选<sup>1</sup>,陈旭勇<sup>1</sup>,吴巧云<sup>1</sup>

(1. 武汉工程大学 土木工程与建筑学院,湖北 武汉 430073; 2. 武汉大学 外国语言文学学院,湖北 武汉 430072)

**摘要:**本科生导师制是深化工程教育改革、推进一流本科教育、提升人才培养质量、促进本科生个性化发展的重要途径。以武汉工程大学土木工程与建筑学院为调研对象,结合实施本科生导师制八年以来积累的经验与取得的成效,剖析本科生导师制实施过程中的不足。从加强理论宣传、明确本科生导师制内涵,提高奖惩力度、调动师生参与积极性,因材施教、引导学生个性化和全面发展,分工协作、制定导师团队指导机制,增加配套、建设互动指导平台等方面提出改进措施,以期进一步增强本科生导师制的实施效果,推动本科生学习、科研、实践、创新等能力的全面提升,提高学院人才培养质量,为其他高校相关学院实施本科生导师制提供参考与借鉴。

**关键词:**本科生导师制;人才培养;因材施教;团队指导机制

**中图分类号:**G642.0 **文献标志码:**A **文章编号:**1005-2909(2022)01-0061-07

本科生导师制是一种由教师负责,从学业、思政、心理、就业等方面对本科生进行个别指导的互动式人才培养制度<sup>[1-4]</sup>。本科生导师制起源于14世纪英国的牛津大学,于1937年传入中国浙江大学并实施了一段时间,自2002年起由浙江大学、北京大学、清华大学、武汉大学等学校推广至全国的200多所高校<sup>[5-8]</sup>。本科生导师制可以有效弥补统一班级授课教育管理方式的不足,细化人才培养过程,建立一种相对固定的师生关系,由导师根据所指导学生的个性特点因材施教,提供针对性的指导,帮助制定合理的学业和职业规划,培养学习、科研、实践能力及创新精神,使其适应大学生活、掌握专业知识和技能,为毕业后继续深造或参加工作作准备<sup>[9]</sup>。本科生导师制的实施,符合《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》中“改革人才培养模式,实行导师制、小班教学,激发学生学习主动性、积极性和创造性,培养拔尖创新人才”的要求<sup>[10-11]</sup>。

修回日期:2021-02-28

基金项目:武汉工程大学教学改革研究项目(X2018025)

作者简介:舒苏荀(1987—),女,武汉工程大学土木工程与建筑学院讲师,主要从事岩土工程教学与研究,(E-mail)hustsxx@163.com。

当前中国各高校实行的本科生导师制有多种不同的类型。从学生接受指导的时间阶段上分为全程导师制、半程导师制、年级导师制和项目导师制等;从本科生导师制所覆盖的学生范围上分为全员导师制、部分导师制和精英导师制等;从导师承担的指导内容上分为综合导师制、学业导师制、就业导师制、实践导师制、论文导师制、社团导师制和竞赛导师制等;从导师选配方式上分为师生互选式、直接分配式、师生互选和直接分配混合式等<sup>[12-14]</sup>。各学校的发展建设情况和教育教学管理政策存在差异,各专业对人才培养的具体需求也有所不同,每所高校及其下属二级学院在实施本科生导师制政策的具体过程中会结合自身情况开展,积累一些独到经验。文章以武汉工程大学土木工程与建筑学院为调研对象,介绍其本科生导师制的实施情况,总结经验,针对现有不足提出改进措施,旨在提高本科生导师制实施成效,提升人才培养质量。

## 一、本科生导师制的实施现状

### (一) 实施政策

武汉工程大学土木工程与建筑学院自2012年起实施本科生导师制,根据学院制定的《本科生导师制实施细则》,本科生导师制从学生完成专业分流后开始(大一学年末),指导周期为三年(建筑类五年制的指导周期为四年),直至学生毕业离校。学生通过查看教师简历和参加师生见面会了解导师,填报导师申请表,导师再按照填报志愿情况挑选学生。2017年以前,对于没有选择导师或在师生互选过程中落选的学生,学院不再为其分配导师。自2017年起,实行本科生导师制全员覆盖原则,每位学生可以填报3个志愿,按第一、第二、第三志愿的顺序进行协调,确保师生互选后每位学生都分配到导师。学院采用综合导师制,本科生导师的工作范围包括学风建设、学业指导、课外科技活动和创新创业赛事的指导、思政教育、心理健康引导、职业规划、考研咨询、就业指导、毕业论文指导等方面。

每学年末进行本科生导师工作考核,导师个人结合本学年的指导情况按《本科生导师制工作考核标准》(表1)填报《本科生导师工作自评表》并提交证明材料,同时所指导的学生填写《本科生导师工作学生评议表》,对导师进行评分,最终由学院考核工作小组对导师工作进行不合格、合格、良好或优秀的等级评定。

表1 本科生导师制工作考核标准

	考核指标	等级评定标准
对导师的工作要求	1. 每学期与每位学生面谈次数 $\geq 2$ 2. 每月指导每位学生次数 $\geq 1$ 3. 学生评议分数低于80分的比例 $\leq 20\%$ 4. 有详细指导记录	不满足1~4中的任意一条,则不合格 同时满足1~4条,则为合格
对学生培养成果的要求	5. 申报校长基金项目 6. 申报省级及以上创新创业项目 7. 参加省级及以上设计、科技、创业竞赛 8. 成绩班级排名至少提高10个名次 9. 通过3门及以上重修课程考试 10. 毕业生四级通过率100% 11. 3名及以上学生参与科研项目 12. 毕业论文参评省级优秀论文 13. 报考研究生 14. 毕业生就业和考研率100%	同时满足1~4条,并满足5~21条中任意3条或5~14条中的同一条3次,则为良好
	15. 获批校长基金项目 16. 以第一申请人申请专利获受理 17. 以第一作者发表学术论文 18. 以第一申请人获批省级及以上创新创业项目 19. 参加校级科技、学科、创业竞赛获二等奖及以上奖项 20. 参加省级及以上科技、学科、创业竞赛获三等奖及以上奖项 21. 成功考取研究生	同时满足1~4条,并满足15~21条中任意3条或同一条3次,则为优秀

## (二) 实施成效

近8年来,学院的学风明显改善,学生的综合素质显著提高,本科生获评省优秀学士论文17人次,发表学术论文27篇,在国家级和省部级的学科竞赛中获奖66项,获批“互联网+”大学生创新创业大赛和创新创业训练项目21项。毕业生就业情况良好,就业率和考研率逐年攀升。这些成效与本科生导师对学生在学业、科研、创新创业、就业等方面的悉心指导密不可分。

整理学院2011级—2015级学生资料发现,参加本科生导师制的学生在学业成绩、毕业率、就业率等方面的整体表现明显优于同期未参加本科生导师制的学生,且有论文发表、竞赛获奖等成果的学生均参加了本科生导师制。

从学院2011级—2018级参加本科生导师制的学生中随机抽取320人,进行关于本科生导师制实施效果的匿名问卷调查。共回收有效问卷275份,其中支持学院施行本科生导师制的占90.9%,对自己的本科生导师表示满意的占79.3%,认为本科生导师制的实施对自己有实质性帮助的占72.4%,表示当前本科生导师制实施方法仍需改进的占64.7%。可见,大部分学生支持本科生导师制,认可导师的工作及对自己的帮助,但同时认为本科生导师制的具体实施方法仍存在改进空间。

## (三) 现存问题

虽然学院施行本科生导师制取得了较大的成效,但本科生导师制在实践过程中存在一些问题:

### 1. 角色定位模糊、职责不明

本科生导师工作范围过广,涉及本科生的学习、生活、思想、就业等方方面面,与班主任、辅导员的工作内容存在重叠交叉,加上缺乏宣传或宣传不够具体,学生对本科生导师的角色定位较为模糊,分不清楚其与班主任、辅导员的工作区别。学生在遇到具体问题时不知道找谁咨询,或因问题不对口(如奖学金政策、医药费报销、毕业生档案迁移手续等)无法从本科生导师处得到专业解答,易打消寻求导师帮助的积极性。一旦学生在学业或心理等方面出现状况,可能出现本科生导师、班主任、辅导员多方同时监管使学生备受压力而产生逆反心理的情况,或出现几位教师都认为是对方的工作范围而放手不管致使学生处于无人监管的状态。因此,本科生导师制应分工明确具体,导师只负责学业、竞赛、论文或就业的某一或某几方面,工作范围相对集中。

### 2. 参与积极性不高、缺乏考核机制

参加本科生导师制的学生大部分被动接受导师的定期指导,无紧急事情不会主动联系导师。只有少数对自己学业有规划,或对科研和学科竞赛有兴趣的学生会主动寻求导师的指导和帮助。调研发现,参与积极性不高由几方面原因造成:一是学生习惯了被动受教模式,倾向于接受导师的安排,而不是主动发现问题;二是大部分学生对科研项目、学科竞赛和创新创业比赛等接触较少,不清楚此类活动的难度,且认为会耽误学习时间,因而不愿意在导师的指导下从事相关活动;三是对于接受指导的本科生,学院暂未出台考核标准,不进行考核(当前国内大部分高校均未对参与本科生导师制的学生进行考核)。学生在导师的指导下发表论文、申请专利或赛事获奖,需满足一定的条件才能抵消部分课外学分,学校给予的奖励较少或无奖励,而学生表现较差或不听从导师指导也不会受到惩罚,缺少必要的约束措施,学生易产生懈怠心理。

对于本科生导师尤其是青年教师而言,教学和科研任务繁重,还需承担班主任工作和行政辅助事

务,时间精力有限,分身乏术。学院本科生导师指导的学生人数一般为15~20人(一些高校倡导的学生人数不超过10人<sup>[15]</sup>),对学生需要倾注较多的时间和精力。但本科生导师考核仅体现在较少的绩效上(由300~500元的基数与考核等级对应的系数0.5~3相乘所得),对于职称晋升和年终考核并无任何实质性影响。与科研、教研项目或论文相比,成果产出不明显,致使部分教师更倾向于花时间做项目、写论文。此外,每位学生的能力和兴趣不同,《本科生导师制工作考核标准》中的一些指标,少数学生在导师的指导下可以实现,而对于部分学生而言则难度较大,因而本科生导师的考核结果与师生互选时分配的学生关系较大,有优质生源的导师较易满足考核标准。上述多种原因造成部分师生对本科生导师制的参与热情不高。

### 3. 指导内容笼统、未考虑学生特点

随着专业知识的积累和心智的日渐成熟,本科生在不同时期有不同需求,比如大一阶段需要适应校园的学习生活节奏,学会独立;大二阶段关注课程学习和各种文体社团活动;大三阶段在专业课学习之余关注实习实践和科研、竞赛等活动;大四阶段重心在考研、就业和毕业设计等。由于指导人数过多,很多导师主要采用群体指导的方式,除个别学生有特殊情况需单独交流,其他学生的指导内容每次都大同小异(学业、思想、考研、就业等),易使学生厌倦。不考虑学生之间的个体差异,笼统进行指导,难免影响本科生导师制的指导效果,还可能致使部分学生因相互比较而产生自卑心理。但导师每次都对学生一一指导,从时间和精力上也是不现实的。

### 4. 师资力量不足、人员分配不合理

学院规定本科生导师需由师德良好、关爱学生、责任心强,有中级及以上技术职称或具有博士学位,且有一年以上教学、科研工作经验的教师担任。由于在职教师人数偏少,加上助教和新进教师不满足要求,本科生导师数量严重不足,导师实际指导的学生人数一般为15~20人。导师在从事教学、科研和行政辅助工作的同时,需承担十几名本科生的指导工作,实在分身乏术,导致人才培养质量达不到预期目标。此外,术业有专攻,教师各自擅长的领域不一样,要求每位教师指导学生的学业、心理、创新创业、学科竞赛、考研就业、社会实践等,既增加教师负担,又达不到最佳效果。

### 5. 缺少配套、指导沟通效率不佳

受条件限制,学院暂未给本科生导师配套专项经费和场所。本科生导师在指导学生进行科研、社会实践、学科竞赛或者创新研发时,缺少必要经费支持或经费不充足。导师与学生面对面的交流指导通常在教室或办公室进行,由于是公共区域,为避免影响其他人的教学和工作,指导时间不宜过长,相对仓促的指导使导师无法兼顾每位学生的具体情况,不能对某些问题开展深入交流。有时受场地限制,需分批次指导。而通过电话和网络交流指导时,由于语言表达不到位和学生对导师天生的“畏惧感”,师生间不能畅所欲言,不易了解学生的真实情况,或者并没有真正帮助学生解惑,且电话或网络交流时间是琐碎分散的,导师因上课、开会或者其他工作,并不能每次都及时回应,某些情况下甚至遗漏一些信息。仓促的当面指导和琐碎的电话、网络交流导致本科生导师制的指导效率偏低,严重影响实施效果。

## 二、本科生导师制的改进对策

针对学院在实施本科生导师制过程中存在的问题,立足现有条件,提出以下改进措施:

### 1. 加强理论宣传、明确本科生导师制内涵

从学院层面出台政策文件,明确区分本科生导师、班主任和辅导员的主要工作范围,对各角色的工作职责进一步细化。如辅导员主要负责学生的思想政治、心理健康教育和日常生活管理,开展学生基层组织建设、评优评奖、党团建设,协助办理医保手续、就业协议、户口迁移等。班主任主要负责具体班级的班风和学风建设、学生管理、班级评定,主持班会等事宜。本科生导师主要负责学生的学业规划,设计职业规划,引导学生参加科研训练和学科竞赛,培养其自主学习能力和创新意识,指导学生的毕业设计等。避免本科生导师、班主任和辅导员三者工作重叠,减轻各方负担,提高工作效率。通过网络和线下等方式加强宣传引导,在向学生宣传本科生导师制政策时,既要让学生了解本科生导师制政策、作用、实施方式,又要让他们清楚本科生导师、班主任和辅导员的区别,在遇到具体问题时知道找谁求助。

### 2. 提高奖惩力度、调动师生参与积极性

对于教师而言,建议将本科生导师工作考核纳入职称评定或年终考核评优,并考虑指导本科生人数所产生的工作量差别,在折算年度考核要求的工作量或计算年终绩效时适当予以考虑。对于学生而言,可以建立适当的考核激励机制,由学院和导师对其参与本科生导师制的表现进行考评,在毕业要求或评奖评优中作参考,对于其在本科生导师指导下的论文发表、专利申请、学科竞赛和创新创业大赛获奖等进行适当奖励。对于考评不合格的导师和学生,可取消其参与评奖评优的权利。同时,建议将《本科生导师制工作考核标准》中的某些考核指标适当弹性化,考虑学生的个性差异,避免只有少数学习成绩优异的学生可以达到,以免影响大部分学生参与本科生导师制的积极性。

### 3. 因材施教、引导学生个性化和全面发展

根据不同年级的需求,分批次对学生进行指导,同时注意每位学生的特点,为其量身定制阶段性的计划任务,在学习、生活和科研、创新创业训练、课外活动等方面开展针对性训练,发扬其优势和特长,弥补其短板。在指导学生的过程中,注重培养他们的自主学习能力和批判精神和分析解决问题的能力,同时进行适当的人文素养熏陶,在组内开展必要的文体活动、读书沙龙和主题讨论,促进个人综合素质的提高和德智体美的全面发展。

### 4. 分工协作、制定导师团队指导机制

通过不同人员之间的组合,从3个层面进行分工协作,如图1所示。导师和其指导的本科生、研究生可以组成纵向指导团队,采用“老带新”和互帮互助的方法,让研究生和高年级本科生参与低年级本科生的部分指导工作,既能减轻教师工作负担,又可为本科生提供及时有效的帮助,有利于在团队内部形成积极向上的学习氛围。同时,鼓励导师根据擅长领域自由搭配组合,形成专业辅导本科生从事科研、学科竞赛、创新创业活动、社会实践等某一具体内容的横向团队,各导师团队将指导内容分工,以便为想在实践、科研或创新等方面进一步发展的学生提供集中而专业的指导和帮助,从而提高指导效率。此外,还可加强本科生导师、班主任、辅导员和任课教师之间的沟通配合,导师在帮助学生制定学业规划、职业方向规划时可结合任课教师、辅导员、班主任的意见和建议,在学生出现学业退步或者厌学等情况时可与辅导员、班主任共同分析其心理和行为,从而提供帮助。当导师身兼班主任、任课教师等数重身份时,在指导学生总人数不变的前提下,可尽量安排其担任所承带班级学生的本科生导师,从而精简工作量。

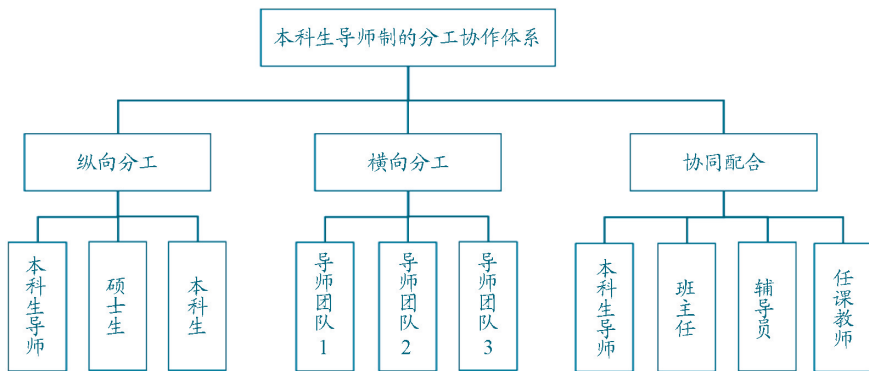


图1 本科生导师的分工协作体系

### 5. 增加配套支持、建设互动指导平台

学院提供本科生导师制的专用指导场地并配置必要的电脑、多媒体等设备,方便导师定期对本科生开展面对面指导。设置一定金额的本科生指导经费,出台相关的经费管理和使用政策,允许在指导本科生过程中产生必要而合理的经费。在网络上搭建互动指导平台(图2),师生双方通过PC端或移动端进行信息联动,为每位学生生成指导档案,便于记录其在大学各阶段的发展情况及遇到的问题、导师提出的解决方案和学业规划、职业发展计划等内容,使本科生导师制的指导流程规范化,指导过程透明化,同时平台的记录还可作为本科生导师制考核的重要依据。

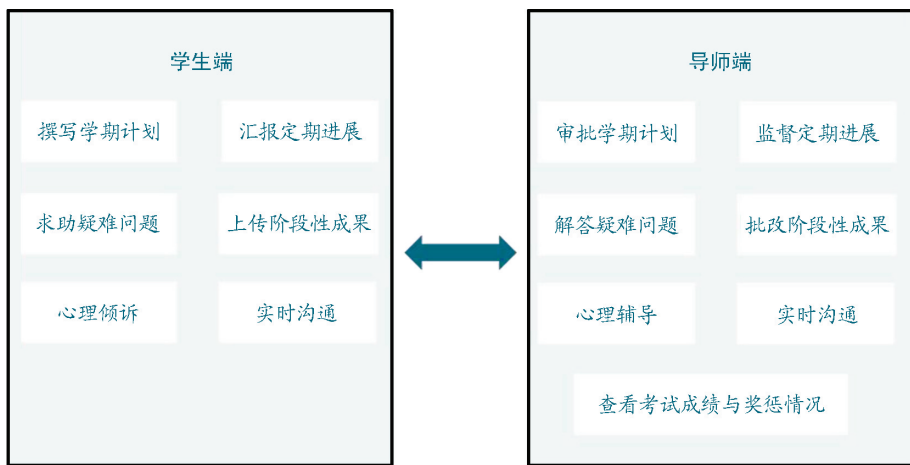


图2 互动指导平台功能示意图

## 三、结语

大学的根本在于育人,本科生导师制是实现三全育人、践行以生为本的重要途径。通过剖析武汉工程大学土木工程与建筑学院本科生导师制的实施现状,梳理主要问题,并立足现有条件,针对性地提出改进措施,以期增强本科生导师制的实施效果,提高师生参与本科生导师制的积极性,保障和提升人才培养质量,为其他同类院校实施本科生导师制提供一定的参考。

### 参考文献:

- [1]王艳. 新能源材料与器件专业实施本科生导师制的思考——以苏州大学能源学院为例[J]. 中国多媒体与网络教学学报(上旬刊),2020(5):81-82.

- [2] 孙文洁,杨文凯,王子超,等. 本科生全程导师制的实施和成效[J]. 教育教学论坛,2020(8):23-24.
- [3] 鲁正,上官玉奇. 基于本科生导师制的新工科人才培养探究——以同济大学土木工程学院为例[J]. 高等建筑教育,2018,27(2):1-4.
- [4] 邓华锋,丁瑜,王乐华. 土木工程专业人才培养中导师制的改革与实践[J]. 高等建筑教育,2017,26(5):38-41.
- [5] 倪筱楠,侯聪聪. 创新型人才培养视角下导师制实践探究[J]. 中国市场,2020(8):180-181.
- [6] 陈力祥. 本科生导师制西方模式移植之困境及其应对[J]. 湖南第一师范学院学报,2019,19(6):1-6.
- [7] 傅明星,郭慧慧. 构建我国地方高校本科生全员导师制的对策思考[J]. 陕西理工大学学报(社会科学版),2019,37(6):60-65,76.
- [8] 吴涛,凌越波,沈梅英. 我国本科生导师制起源与发展现状研究[J]. 大众文艺,2019(20):248-249.
- [9] 刘宿城,刘晓东. 电气类专业本科导师制现状及培养标准初探[J]. 大学教育,2020(5):93-95.
- [10] 赵莉. 以本科生全程导师制为依托推进一流本科教育建设——以中国矿业大学(北京)为例[J]. 北京教育(高教),2020(4):19-23.
- [11] 王东芳,赵晓军. 一流本科教育的导师制——基于美国文理学院案例分析[J]. 比较教育研究,2019,41(9):67-73.
- [12] 朱丽花. 现代书院制下本科生导师队伍建设研究[J]. 教书育人(高教论坛),2020(9):64-65.
- [13] 许敏,尹俊杰. 双一流高校创新本科生导师制实践过程研究[J]. 太原城市职业技术学院学报,2019(12):39-41.
- [14] 高璇. 本科生导师制:高等教育质量提升的新探索[J]. 教书育人(高教论坛),2019(36):4-7.
- [15] 徐福英,刘涛. 基于“三全育人”的本科生导师制优化研究[J]. 黑龙江生态工程职业学院学报,2020,33(2):85-87.

## The implementation of tutorial system for undergraduates and relevant suggestions:A case study of School of Civil Engineering and Architecture in Wuhan Institute of Technology

SHU Suxun<sup>1</sup>, SHU Ai<sup>2</sup>, BAI Xixuan<sup>1</sup>, CHEN Xuyong<sup>1</sup>, WU Qiaoyun<sup>1</sup>

(1. School of Civil Engineering and Architecture, Wuhan Institute of Technology, Wuhan 430073, P. R. China;

2. School of Foreign Languages and Literature, Wuhan University, Wuhan 430072, P. R. China)

**Abstract:** The tutorial system for undergraduates is an important method to deepen the reform of engineering education, to promote first-class education for undergraduates, to improve talent training quality, and to facilitate individualized development. A case study of the tutorial system of School of Civil Engineering and Architecture in Wuhan Institute of Technology is conducted. The experience and achievements in the past eight years are summarized, and the deficiencies and shortcomings are analyzed. Relevant suggestions such as strengthening theory propaganda, clarifying the connotation of tutorial system, enhancing the rewarding and punishing system to stimulate teachers' and students' enthusiasm, developing individualized and comprehensive plans, promoting team-work collaborations, and increasing corresponding supports to build an interactive platform are put forward, in order to improve the efficiency of the tutorial system, contribute an all-round growth of the undergraduates' competency in learning, scientific research, practice and innovation, and improve the school's education quality. It is also expected to provide references for the other schools and colleges that also conduct the tutorial system for undergraduates.

**Key words:** tutorial system for undergraduates; talent training; individualized teaching; group guidance system