

## 军队院校建立和完善本科生导师制需要认真研究与探讨的几个问题

浏览次数: 125

军队院校建立和完善本科生导师制需要认真研究与探讨的几个问题<sup>※</sup>

河北石家庄军械工程学院基础部政治教研室(050003) 张海峰

河北石家庄军械工程学院训练部教保处(050003) 陈建泗

军队院校本科学员教学实行导师制,既是个新事物,又具有明显的自身特色,对于充分发挥学员的兴趣、专长,提高他们的综合素质,进一步加强学员思想政治教育工作,体现军校全员育人、服务育人的传统,使教员充分融合教育、科研和学员管理等工作,意义重大。几年来,一些军队院校本科生导师制的试行取得了预期的效果,最直接的影响是学员在后续课程的学习中,自主性和主动性明显好于往常,创新思维意识增强。导师们积极开展的形式多样的有益“导学”尝试,也为更好地推广这一制度积累了丰富的经验。同时,活动的开展也大大增强了教员们的责任感、使命感,对教员的教学科研工作起到了积极促进作用。但作为一种正在建构中的制度和新生事物,由于实施的时间不长,加之我们对这一制度本身的认识水平所限,本科生导师制尚不够成熟和完善,在理论和实践上还有许多值得探讨和研究的问题:

### 一、导师指导学员的数量多少与导师的有效指导方式问题

确定一位导师指导的合理的学员人数对于实行本科生导师制的最终效果将产生直接影响。本科生导师指导多少学员才算合适,值得我们认真研究。每位导师每届应该指导多少学员,这涉及到管理幅度问题。所谓管理幅度,是指一名管理者有效地监督和管理直接下属的人数是有限的。当超过这个限度时,管理的效率就会下降。现代心理学研究证明:对于大多数人来说,同时思考两个以上问题时,思维效率将大大降低。军队院校教员一般教学、科研工作任务都比较繁重,精力和时间有限,而本科生导师又是兼职工作,导师不可能拿出太多的时间。一个导师如果指导的学员过多,由于其精力有限,致使师生接触和交流的时间得不到有效保证,导师无法履行自己的职责,导师制就会陷入形同虚设的窘境。

要解决导师数量不能满足本科学员需求的矛盾,广开门户、扩大导师的来源成为关键一环。对此,可以尝试选聘一部分具有较高职称的教学管理干部,动员一些德高望重的离退休教员和干部参与到该项活动中来,发挥余热,也可以吸收一部分优秀的研究生加入到导师的队伍中来。在确定一位导师负责指导的合理的学生人数时,依据我国部分军校试行本科生导师制的实践探索经验来看,一位导师指导10人左右效果最佳。

### 二、导师的管理、监督和相关保障机制问题

目前,不排除有的军校实行本科生导师制只是“赶时髦”,一定意义上讲,并未真正认识到导师制的重要性,缺乏有效的管理机制;有的军校导师教书育人的地位在学校工作体制中并没有得到充分反映和切实保证,工作内容缺乏具体规定,随意性比较大;有的则是纯粹的“义务劳动”,缺乏相应的激励机制,削弱了导师的工作积极性。这些情况的产生,主要原因之一是与本科生导师制相配套的管理监督和保障机制不够全。

军队院校本科生导师制是一项复杂的系统工程,建立相关的管理、监督和保障机制对于导师制的实施至关重要。因此,认真做好以下几方面工作不容忽视:一是加强领导。建立由学院导师委员会、训练部、院系导师组组成的三级领导体系;二是选聘好导师。选聘好导师是实施导师制的关键。本科生导师制有别于研究生的导师制,在传统的研究生导师制中,导师是指导研究生从事科学研究活动,它要求具备副教授等相应的技术职称资格,而本科生导师则不同。一般来讲,本科生导师原则上由讲师以上职称的教员担任,要求具有较高水平的专业知识和合理的知识结构,在本专业领域有所专长,熟悉本专业教学计划和课程结构特点,熟悉教育教学规律,具有专业学习指导能力,能够给学员实实在在的专业指导。同时,热心育人,具有高度的责任心和敬业的态度,愿意为学员付出时间、精力。具备良好个人品质的“学术带头人”、“优秀中青年骨干教员”及重大课题的负责人,应优先给予考虑。此外,导师的选聘还要充分尊重学员个性发展的需要,让导师和学员“双向选择”,既要保持导师队伍的相对稳定性,又要及时更换不胜任的导师;三是重视对导师的培训。通过集中学习、经验交流、问题研讨等形式对导师进行有计划的培训,不断提高导师队伍的工作能力和水平;四是建立相应的评价和激励机制。实施导师制首先要确定一个可行的目标,并且这个目标应是滚动发展的,如学员第一步要学会什么能力,第二步要达到什么水平,第三步能出什么成果。制定了发展目标后,就应适时进行中期检查和年度考核,以便及时发现问题,并加以解决。因此,建立严格的考核办法和激励机制,制定奖励措施,实行“学员评师”制度,定期组织

学员对导师进行问卷评价,就显得比较重要。对工作成绩突出的导师,给予适当的工作量补贴,并进行表彰和奖励,授予“优秀导师”荣誉称号,作为教员晋职晋级评优的重要依据之一;对不负责的,取消导师资格,视不同情况给予相应处理,并将导师考评结果记入教员年度考核档案。

实行导师制能否达到预期的效果,能否落到实处,关键还要看有无一套行之有效的过程监督体系。仅有激励机制而缺乏相应的监督与评价机制,这样激励机制的作用将大打折扣。所以,在建立激励机制的同时,也应建立合理的可操作的监督与评价机制,即形成一个由学员、各部系、学院三方组成的监督体系。为了监督的有效性,还要确定评价指标,构建评价体系,与教员的相关利益挂钩,这样才能保证这一制度的良性运行。

需要指出的是,实行导师制的目的不仅仅在于一些短期结果,而在于培养学员的创造性思维。这是一个循序渐进的过程,不能有急功近利的思想。因此,在实施导师制初期不宜过多地追求物化成果,应重点花大力气完善培养模式,监控培养过程。这样,不仅有利于人才的培养,对导师也起到鞭策作用,而且可以积极引导广大教员满腔热忱地投身于教育事业。

### 三、导师制的核心工作职责有待于进一步加以明确问题

目前,对于军队院校本科生导师制职能的提法有些泛化,要求导师的职责是全方位的,要真正尽到言传身教、教书育人的职责,对学员进行包括思想政治教育、学业指导、生活指导、职业生涯辅导、心理辅导等,但是本科生导师真的能承担所有的职责吗?而且有些职责是本科生导师可能完成不了的,比如职业生涯辅导对于他们来讲是很有难度的。这就使得本科生导师制在实施过程中可能达不到预期的效果或者会增加导师的工作负担,因此我们必须从理论上找出导师制的核心职能是什么。我们认为,本科生导师制,要求导师不应该成为“保姆式”的,应该着重从提高学员综合素质出发。一般而言,导师的指导应该是以导学、导研为主。在导学时,主要是在学习方法和思维方式方面帮助学员实现从中学到大学的转变,使他们的学习具有更多的自主性和主动性,并为学员的选课提供建议。在导研时,主要是让学员通过参与导师的课题研究,理解所学的基础知识,掌握科研方法,培养他们的科研兴趣及创新精神。

另外,导师制实施在前后期应有所变化,在一、二年级,导师宜较多地负责指导学员在思想、专业课学习以及生活等其他方面遇到的种种具体难题,三、四年级,导师则应该以负责学员学习方面的任务为主,在专业课学习、毕业论文指导等方面多下功夫,体现“导师制”的过程化管理手段。导师首先必须了解这个思路,才能够真正做到有的放矢。

※此文为军械工程学院基础部教学研究与改革基金部分研究成果