# 地方高校本科生导师制实施困境及其解决策略

来源：网络 作者：独影花开 更新时间：2024-06-27

*第一篇：地方高校本科生导师制实施困境及其解决策略地方高校本科生导师制实施困境及其解决策略摘 要：本文在研究目前本科生导师制运行模式的基础上，系统分析地方高校实施本科生导师制的现实困境，提出了地方高校实施本科生导师制的解决策略：加强师资队伍...*

**第一篇：地方高校本科生导师制实施困境及其解决策略**

地方高校本科生导师制实施困境及其解决策略

摘 要：本文在研究目前本科生导师制运行模式的基础上，系统分析地方高校实施本科生导师制的现实困境，提出了地方高校实施本科生导师制的解决策略：加强师资队伍建设，构建导师资源库；加强师德师风建设，明晰界定导师职责；加强过程监控，健全评价机制。

关键词：本科生导师制；地方高校；实施困境；解决策略

一、引言

导师制始于英国牛津大学，19世纪以来被世界各国大学广泛应用，成为现代大学的基本教育制度。早在民国初年，我国就有部分与西方高校联系紧密的学校借鉴西方教育经验，自行引入顾问制度或指导制度等，以加强教师对学生的学业、生活等方面的教育和指导。1936年竺可桢接掌浙江大学后全面推行导师制，1938年陈立夫接任教育部长后即全面推行导师制，颁行《中等以上学校导师制纲要》，形成了民国时期基于控制学生行为的导师制体系[1]。建国后我校高校导师制几度浮沉，改革开放后从重拾研究生导师制到推行本科生导师制[2，3]，逐步构建中国特色的导师制体系。本文从国内大学本科生导师制实施情况分析入手，探讨地方弄月高校本科生导师制的实施困境及其解决策略。

二、本科生导师制运行模式分析

本世纪初开始，我国高校积极探索本科生导师制，江萍（2024）认为，本科生导师制运行模式包括选拔、管理、考核、监督四个基本环节[4]。徐承刚等（2024）根据导师指导方式的不同，将本科生导师制分为五类：全程式导师制、半程式导师制、精英式导师制、专项式导师制、阶梯式导师制[5]。谢宗波等（2024）分析了?A东理工大学的“1+3”科研导师制培养模式，大一实行班级科研导师制，其后实行基于双向选择的科研导师制[6]。张永进等（2024）认为，完善健全的规章制度是本科生导师制运行的必要保障，遴选、监督、考评和激励机制是本科生导师制的基本组织管理体系[7]。杨仁树（2024）提出本科生导师制应秉承精英化的教育教学理念，以全程化的教育引领进程为纲，构建立体化的人才培养结构，搭建梯队化的科研创新团队，形成个性化的导师人文关怀，实现定制化的实践创新训练[8]。

三、地方高校实行本科生导师制的现实困境

（一）导师资源不足

高等教育硬件可短时期得到快速扩充，但以能站稳讲台的教师为代表的高校软件水平不是有了经济投入就可以短期内快速提升的。20世纪90年代后期，随着高校扩招，学生增加比例与专任教师增加比例并不协调，导致的国内高等教育质量下滑。第一，我国的师生比并不理想。教育部要求各高校生师比为16：1，牛津大学导师制是最早提供一对一个性化指导，到现今为止也没超过5∶1。美国常青藤盟校和哈佛大学为使生师比处于较低水平，严格控制学生规模，平均一名教师指导学生人数不超过10人，有的只有3-4人[9]。但我国许多高校根本没办法达到这一要求，一位导师负责指导的本科生每年通常在10位以上，过大的生师比，导师们往往负荷过重。第二，名义上的师生双选模式。徐岚（2024）等对一所研究型大学本科生导师制的质性研究中提出[10]，由于优秀导师的缺乏以及一些教师不再愿意担任导师，在不符合学生自身需求和违背老师意愿的情况下，学校会以硬性分配的方式安排导师，这种被强迫完成的指标影响了导师与学生之间的交流欲望和实

际诉求。

（二）责任划分要求不明确

导师制由来已久，但对于我国大部分高校而言本科导师制还是一个新生事物，需要进一步探讨与完善。在职责划分范围，一些院校寄希望于导师制能够解决一切与学生相关的问题，因而导师所要负责的具体职责比较宽泛，从而模糊了导师的工作职责，没有真正发挥导师制的作用。而导师与辅导员在对学生的生活指导方面没有明确的职责规定，这就会出项工作盲区和重合，加之各教育工作者培养理念不尽相同，这就很难协调两种制度的之间的职能，势必造成学生工作效率的低下，职能的浪费。这种对职权的不明晰界定，往往也导致了学生在本科导师制里的迷茫与困惑，学生不知道从何问起，向谁询问，学生只是被动执行导师的安排，不利于导师工作的深入开展。

（三）激励奖罚机制缺乏

由于大多数高校对教师的考核往往注重学科建设，强调科研课题，而对教师在学生德育中发挥的作用不关心，漠视导师们的责任心与职业操守。本科生导师本就是院系的中坚力量，除去繁重的教学与科研任务，对于本科生的指导工作往往难以分配出更多的精力来分类指导。同时，本科生导师制工作的长期性与复杂性缺乏有效的机制进行监督与评价，在导师制的落实环节中，全凭导师自身的职业素养，无法科学的量化导师在培养学生时投入的精力与心血，这就会导致本科生导师“干多干少一个样”，“干好干坏一个样”，无法激励导师积极投身于本科导师制中的热情与工作积极性。

四、地方高校推行本科生导师制的实施策略

（一）加强师资队伍建设，构建导师资源库

2024年我国高等教育毛入学率达到40%，高等教育逼近普及化阶段。高校专任教师的增长速度却追赶不上学生人数的增长，相对于导师数量上的不足，优质的本科生导师更为稀缺，在这种情况下，更需整合各方面的资源优势。一是健全退休教师返聘机制。退休教师已深扎教育教学第一线，熟悉高校教育规律，并不再受硬性科研任务约束，有较充沛的时间和精力发挥自身长处。二是建立健全导师培养机制。年轻教师与本科生年龄相仿，更容易与学生建立亲密的私人关系，有利于本科导师制有效高速的开展。定期为新增选的导师进行有关专业方面培训，让这一类导师队伍在高效的教学管理水平指导和长期教学实践中不断提升总结，快速成长为本科导师制团队中的后备力量。三是建立校外导师队伍。通过资源整合，聘请校外专业对口、声望高的专家、优秀校友、社会知名人士与学生结成师徒关系，使学生既有较高的理论水平，又具有解决实际问题的能力。

（二）加强师德师风建设，明晰界定导师职责

导师制其本身并不是万能钥匙，过于泛化导师的职责和模糊的分工，只能让导师在开展工作时力不从心，妥善调节与处理导师、辅导员和班主任的工作细则，让导师制与辅导员制有机结合起来，各自集中精力解决擅长的问题，各方默契配合，让导师制既不孤立，也不与其他职能重叠起来，才能提高工作效率。在低年级阶段，班主任和辅导员可代替导师一部分的工作，对新生在日常管理中进行引导，使他们尽快适应大学新环境，树立积极向上的生活态度和生活目标。当学生进入高年级阶段，导师就要对学生进行专业化的指导，不仅要在思想上用人格魅力去感染学生，而且要在科研上以严谨的治学态度去培养学生，进而成为影响学生以后科研或工作态度的一门无形的宝贵财富。

（三）加强过程监控，健全评价机制

建立多元化的考核团队，学生层面通过发放问卷，集体或个人访谈，不定期召开座谈会等方式，了解学生对导师工作的评价。并且通过学生参加各类学科竞赛的获奖情况、相关技能等级考试通过率、发表论文、申请专利、科研立项、最终的就业率等情况，实时量化导师工作情况。学院管理层面通过追踪管理导师日常工作及履职情况，真正使导师考核与教师年度考核、职称评审、外派进修、评优评先、提拔任用等方面挂钩。最后，将课外辅导纳入教师自身教学责任观，这是借鉴国外和香港的做法，对额外开设导修课的导师给以额外经济补助的形式对教师的付出予以肯定和支持，费用由学校和学院共同承担，但教师需考核合格后才能得到酬劳，这也避免实际课外指导模式流于形式。

参考文献：

[]刘振宇.论民国时期高校导师制的施行[J].高教探索，2024（6）：94-99.[2]李静茹.中国研究生导师制研究[D].石家庄：河北师范大学，2024-05-20.[3]胡守华.高校本科生导师制研究[D].上海：华东师范大学，2024-05-01.[4]江萍.本科生导师制的推行价值与运行模式构建[J].高等农业教育，2024（7）：50-52.[5]徐承刚，仇丽琴.本科生导师制核心概念解读与运行模式分析[J].学校党建与思想教育2024（23）：56-57.[6] 谢宗波，姜国芳，等.本科生“1 +3”科研导师制培养模式的探索[J].华东理工大学学报（社会科学版），2024，34（1）：89-91.[7]张永进，孙文斌，等.基于素养视域的本科生导师制运行模式与架构[J].大学教育，2024（1）：27-29.[8]杨杜树.本科生全程导师制：内涵、运行模式和制度保障[J].中国高等教育，2024（6）：58-60.[9] 何齐宗，蔡连玉.本科生导师制：形式主义与思想共识[J].高等教育研究，2024，33（1）：76-80.[10]徐岚，卢乃桂.“成长的窗户”还是“冰冷的制度”？――一所研究型大学本科生导师制的质性研究[J].中国人民大学教育学刊，2024（1）：48-65.

**第二篇：地方师范院校实施本科生导师制的思考**

地方师范院校实施本科生导师制的思考

【摘要】 本文结合地方师范院校的基本特点，首先探讨了地方师范院校实施本科生导师制的意义与作用，其次分析了地方师范院校实施本科生导师制过程中存在的困境，最后提出了完善地方师范院校本科生导师制的对策建议。

【关键词】 地方师范院校 本科生 导师制

导师制起源于14世纪的英国牛津大学和剑桥大学开展的研究生导师制。后来，牛津大学建立了正规的本科生导师制，即学生入学时被指定一位导师，入学后将由该导师不断对其进行一对

一、面对面的个别辅导，同时导师要根据学生的情况制订个性化的修读计划，为学生学业及生活上的问题提供咨询。随着我国高校教学改革不断深化，教育规模不断扩大，本科生导师制在我国开始得到广泛推广，虽然目前我国的本科生导师制仍处于探索的阶段，但是作为推进大学生素质教育的一种手段，无疑将起到很大的作用。而作为培养地方基础教育人才的地方师范院校，由于其在提高地方整体教育水平方面起着特殊的重要作用，所以实施本科生导师制作用就显得更为重要。

一、地方师范院校实施本科生导师制的意义

1、突出地方师范院校的师范特色

“学高为师，身正为范”是师范院校的特色，地方师范院校以服务于地方的基础教育为主体，其培养出来的学生大都在中小学一线工作，他们的专业素养和教育教学能力直接影响到各地方基础教育水平。虽然在地方师范院校所开设的教育教学类的课程中，已涉及到关于教师技能、教师素养及师德师风的内容，但如何能从各自的专业方面入手，使得学生在专业知识、专业素养方面能够得到更深层次的提高，这是普通的大班授课很难做到的。因此，实施本科生导师制，一方面使学生有机会经常与导师交流，有助于学生拓展专业知识面，提高专业知识水平，将来能够更好地胜任一线教学工作，真正做到“学高为师”；另一方面使教师以“身正为范”来言传身教。学生从大一进入学校开始，导师通过定期不定期地交流，了解他们的学习、生活、内心情感和各种困惑，同时通过导师的以身示范，为人师表，树立师德榜样，使学生们真正了解如何才能做一名合格的、受学生欢迎的教师。

2、符合学生个性化发展的基本要求

地方师范院校主要的培养目标是地方教育工作者，但目前的就业压力以及社会所需人才的多样性，使得一部分学生毕业后并不从事教育工作。同时，我们也应看到，即使在同一专业方向中，学生的禀赋、兴趣、基础各有不同，如：有的学生比较喜欢人文方面，有的学生偏爱自然，还有的学生对应用感兴趣。因此，在对学生的培养过程中实施本科生导师制，可以根据学生的实际情况，有针对性地指导学生发展个性，发挥专业特长，有利于因材施教，充分发挥学生的主动性和创造性，体现了素质教育的应有之义，使得我们培养的学生既符合本科生基本培养规格的要求，又能适合自己的个性发展。

3、增强地方师范院校的科研氛围

科研水平是衡量一所高校办学水平的重要标志，然而地方师范院校在科研方面与部属高校有很大的差距。一方面，从教师科研需求层面来看，这类学校中研究生教育规模较小，绝大部分教师没有带研究生，在教师从事科研工作过程中，也基本上没有学生参与进来，因此，教师在承担较大科研项目，需要长时间大规模的实地调研时，明显感到助手力不从心，导致许多老师不敢申请大项目。广泛实施本科生导师制，鼓励学生参与到教师的科研活动中来，这有利于解决教师在科研工作中缺乏人手的实际困难，同时，导师在对学生科研方面的指导中也会自觉提高自己的科研水平，从学生的疑惑中发现自己的不足，从而更深入地进行研究和拓宽自己的知识领域。另一方面，从学生的内在需求层面来看，学生在学好课本知识的同时，能参加一定的科研活动，并能够在导师的带领下取得一些科研成果，这对将来考研以及在专业方面继续深造，或者在从事一线教学工作中继续进行专业方面的研究打下了良好的基础。因此，实行本科生导师制，将调动教师和学生的科研积极性，给地方师范院校的科研活动增添活力。

二、地方师范院校实施本科生导师制的困境

地方师范院校实施本科生导师制有其理论和现实意义，在具体的实施过程中也存在一些比较突出的问题，归纳起来主要有以下几点。

1、经费投入不足，影响导师制实施效果

自从我国高校进行扩招后，地方高校的资源相对贫乏，生师比持续走高，因此，地方师范院校实施本科生导师制，缺乏数量足够的导师，而通过外聘其他院校的合格导师，则需要一定的额外教育教学经费，而我国地方师范院校的政府经费要明显少于部属院校，因此，额外聘请导师对于本就缺乏教育经费的地方师范院校来说，很难实现。同时，在建立导师制评价奖励机制以及对年轻教师培训等方面由于教育经费的有限而显得捉襟见肘。

2、缺乏优秀导师，导致指导成效不明显

只有具备了较高的专业知识和专业素养，熟悉教育规律和本专业的培养目标，具备专业学习指导能力和科学研究能力的导师，才能更好地介入学生的培养过程，帮助学生制定切实可行的学习计划和发展目标。因此，在我国一些高校规定本科生导师至少应具有副高以上职称（或博士学位），然而在地方师范院校中，符合以上条件的导师十分匮乏，有的教师虽已具备职称要求，但在科学研究方面实力不强；年轻教师虽基本上都具备硕士以上学历，但教育教学经验不足。因此，在高水平教师资源匮乏的情况下，如何配置有限的教育资源来满足学生的需要成为导师制能否有效实施的瓶颈问题。

3、考评体系不健全，导致导师制易流于形式

本科生导师制在我国试行和推广的时间不长，影响力也不大，一些地方师范院校对本科生导师制既没有高度重视，也没有建立比较完善的一整套考评体系，往往只有一个整体实施的大方案，缺乏行之有效的实施细则。在此情况下，一方面，由于相应的激励机制不健全，奖惩体系也没有建立，所以部分导师对此项工作不重视，缺乏责任心，觉得干好干坏一个样，不愿花费太多精力。另一方面，部分学生对导师制不甚了解，又缺乏对学生参与情况的督察及反馈，这就使得部分学生参与导师制活动不积极，他们宁愿参加学校的各种社团活动，也不愿参加导师制活动。同时，地方师范院校的科研和学术氛围以及学生的基础较之部属院校有一定的差距，所以学生们对搞科研不十分感兴趣，更多的学生认为将课本知识掌握好就可以了，而不愿花费更多时间和精力用在科研和学术上。在这种情况下，地方师范院校实施的导师制势必流于形式，无法产生长期实效。

三、完善地方师范院校本科生导师制的策略

针对地方师范院校实施本科生导师制过程中出现的种种问题，高校的管理者以及广大教师应通过不断的实践与创新，逐步完善与发展本科生导师制，使其在本科生培养中发挥更大的作用。本文从以下几个方面对本科生导师制加以完善。

1、科学整合学校资源，建立分年级导师制模式

由于地方师范院校的导师资源匮乏，加上一些学校没有设立导师制的专项经费，针对这个问题，可以从导师组成的多元化出发，科学整合各方资源，建立分年级阶段的导师制模式，降低经费，节约资源。具体说，针对大一新生，可以实行以导师小组定期指导为主的形式，帮助学生尽快适应大学生活，做好大学生涯规划。导师组学生人数可以定在15人左右，由一名专业素养高、教育能力强的资深教师担任导师组组长，同时聘请青年教师、辅导员、优秀的高年级本科生或研究生作为助导，由于他们与本科生年龄相仿，都刚刚经历过或正在经历着高校生活，因此能给大一新生提供一些必要的帮助，能够很好的答疑解惑，进而缓解导师资源不足、导师经历有限的矛盾。高年级阶段导师主要指导培养学生专业方面的知识素养和实践能力，适当地进行科研素质训练，为考研和就业做指导，这一阶段导师制的形式应以一对一的单独指导为主，适当聘请已退休的业务水平高、乐于奉献的老教师担任导师，既可充分发挥资深老教师的育人作用，又可以充分发挥他们桃李满天下的资源优势，为在校学生提供各类实习、实践和就业机会。通过建立阶段性指导模式和多元化的导师组成形式，可以较好地解决地方师范院校导师数量缺乏和专项经费不足的困境，从而提高实施导师制的效果。

2、强化导师职业培训，提高导师队伍整体素质

对导师的培养，可以从以下几方面入手。一是各院系可以通过导师组的设立，建立导师例会制度，每月定期召开导师工作会，对有关工作进行研究总结，不断提高其指导水平。二是导师组不定期地开展经验交流会，由资深导师、专家给一些资质尚浅的青年导师传授经验、方法。三是适当组织导师外出参加一些学术会议，了解学术前沿，拓宽专业知识。四是有条件的地方师范院校可以成立导师职业培训班，提升导师的综合指导能力，其培训内容包括学生工作的内容、工作技巧和方法、各种规章制度等。

3、完善考评激励机制，激发师生工作学习积极性

为了鼓励教师和学生积极参与本科生导师制活动，应建立一套完整的考评机制和奖励机制。首先应明确本科生导师制的目标和要求，依据导师完成的情况和要求执行的情况，对其进行考核。其次要加强监管，学校可以设立专门的导师制考评小组，由负责学校教学工作的副校长担任组长，各院系负责教学的副院长、各教学督导和负责学生工作的副书记作为组员，对导师制的开展情况和任务完成情况进行监督和管理。同时根据目标考核内容，每学期对导师任务完成情况进行考核，在考核方式上要采取定性、定量考核相结合，集中考核与平时考核相结合，领导考核、同行考核和学生考核相结合，建立起科学合理的考评机制。另外，只有硬性的考评机制还不够，还应建立相应的激励措施。一方面，高校应根据导师工作的业绩给予一定的劳动报酬，同时，在教师评优以及职称晋升方面都与之相挂钩。导师指导学生参加各种大赛以及指导学生获得科研成果，学校应给予奖励以及相应的荣誉，从而调动教师积极有效地开展导师活动。另一方面，针对部分学生不愿参加导师活动，学校及各院系可以首先在新生入学时召开参加导师活动的动员大会，让学生了解导师制开展的意义。同时建立学生参加导师活动的考评机制，对积极参加导师活动，并在此过程中取得了一些成绩的学生给予奖励，在评优评先中优先考虑。

（基金项目：湖北师范学院2024年教学研究项目“本科生导师制在人才培养中的实践研究――以地理科学系为例”（JH201226）。）

【参考文献】

[1] 薛晓春、许明：我国本科生导师制研究[J].教育与职业，2024（2）.[2] 吴立爽：地方本科院校多元化本科生导师制探析[J].中国高教研究，2024（5）.（责任编辑：柯秋萍）

**第三篇：本科生导师制实施方案**

本科生导师制实施方案

——XXXX班

一、实施本科生导师制的意义 对学生而言：

厦门大学于2024年开始试行本科生导师制，本科生导师既不像研究生导师，也与辅导员不同，前者重在对已经具备较强自学和自我管理能力的学生进行科研能力的培养，后者则主要管理班级后勤事务和学生思想工作，但目前辅导员管理的都是一个年级，辅导员很难有足够的精力去关注每个学生的个性化发展。本科生导师制恰恰解决了这个问题。作为“顾问教师”，每个本科生导师只管若干个学生，其义务是帮助学生全面成长，其工作重点和最终目的都应该是学生自主学习能力的增强和创新能力的提高，即在低年级要注重学生自主学习能力的培养，而在高年级阶段则要适时转变为注重学生创新能力的加强。对导师而言：

在导师制中气氛和谐融洽，师生之间与学生之间形成一个资源信息共享、优势互补的良好环境，促进学生自主性和创造性的发挥，有利于学生的学习和成长，也有利于导师自身的学习和发展。导师虽然在理论知识和相关科研实践中处于优势，拥有学术权威，但是，他们和学生一样，在教学与学术水平之间存在一个“最近可发展区”。而这段区域的超越主要是在师生互动中完成的。导师制能够增进导师对自身“最近可发展区”的认识，强化导师的自我发展和自我完善意识。从而指导学生将所学知识转化为对事物的洞察力、概括力、抽象力，以及一个人看问题的世界观和方法论。这种思维方式并不是生来具有，而是需要通过实践训练，特别是思维训练转化而来的，即将知识转化成学生自己的能力。

真正的目的：在轻松的交流中为学生答疑解惑、做他们人生的向导

二、实施本科生导师制的困难

1、导师都有自己的事业和生活，平时可能会比较繁忙，空闲时间比较少。

2、学生主动性不强，学院的本科生导师制已经安排一年多了，却很少有学生主动联系过自己的导师。

3、导师与学生之间缺乏一个沟通的桥梁和一个沟通的平台，以致于不能很好地开展导师与学生之间的交流活动。

三、学生面临的问题

1、对自己的专业认识不够，不知道怎么学好专业知识，导致缺乏学习动力。

2、学习和生活没有目标，生活懒散，学习习惯差，导致成天沉迷于游戏中。

3、部分对于本专业就业前景不乐观，导致缺乏学习自信心。

4、部分同学有考研准备，却对考研不是很了解，需要一个指路人。

四、努力的方向 导师：

1、针对学生在学校学习和生活中的种种问题，进行指导和帮助，使学生尽快找到自己的目标，构建自己的个人发展计划。

2、依据导师自身技术能力和从事的科研方向，为学生提供技术性指导，使学生在相关领域进行深入的课外锻炼，弥补课内教学缺乏实际锻炼的不足。

3、凭借导师自身的教学经验优势，为学生提供学习性指导，针对学生就业和考研提供指导性意见。学生：

1、积极主动联系导师，把自己的短期或者长期计划告诉导师，让导师来作出指导。

2、根据自己在学习生活中遇到的问题和自己内心的一些想法，积极主动与导师交流，让导师给出建议和意见，帮助你解决问题。

3、敢于把自己一些创新的想法与导师分享，培养自己的创新能力，或许你的创意还能成为一个项目。

3、真诚对待自己的导师，细心听取导师的教导，服从导师的安排。

五、本科生导师制实施细则

1、根据学工组要求，十月中旬之前，每个学生都要认真完成职业生涯规划书并且找到自己的导师，请导师给自己的规划作出指导，并确认签字。

2、各个导师与学生建立自己的学习交流群，方便学生与导师之间的交流。

3、要求每学期与导师至少见面交流两次，开学谈一谈自己的学期计划与目标，期末进行学期总结与反思。

4、学期末，班委联系导师请导师对学生的学期表现作出评价，学生提交一份学期总结报告，对导师作出客观公正的评价以及对下学期的期待。

5、学期末，根据评比结果，调用班费实施奖励措施，对于经常积极主动联系导师的同学进行物质奖励，对于积极指导学生的导师送上小礼物表示感谢。

现在的交流为将来打下基础 大四的毕业论文指导 以后的考研就业指导 或许会是一生的导师

**第四篇：本科生导师制工作总结**

本科生导师制工作总结

(2024-2024学年)

北京物资学院经济系

2024.9.22.根据《经济系导师制实施办法》规定，经济系在2024级学生中实施导师制。导师制的实施实行整班指导，主要以班主任为基础，一般来说，班主任就是该班的导师，以利于整体工作的开展，以利于对导师工作的考核。

一、2024级导师人员

2024级共有9个班，有9位指导教师，具体导师及指导班级如表所示：

经济系2024级的导师及指导班级一览表

二、2024级导师的工作内容

1、关心学生德、智、体、美的全面发展，引导学生明确学习目的，端正学习态度，按照培养方案，实现培养目标。既教书又育人，注重学生的全面发展和个性的发挥。

2、帮助学生了解自己所在专业的培养方案，特别是课程设置情况，以及在学习中应注意的问题等。

3、引导学生正确对待学习期间所面临的问题，帮助他们处理好各种关系。

4、帮助学生策划自己的未来。针对学生的个体差异，对学生的选课、专业发展方向选择、职业生涯设计等方面进行指导。

5、及时反馈教学信息，并写出书面意见。

6、负责指导学生的读书活动。由导师组推荐经济学经典书目。各专业在一年级时阅读书目不作严格区分，主要是培养读书兴趣，熟悉专业知识。阅读书目选定后，学生在导师的指导下，制定读书计划。每学期第十四周上交读书报告，导师批阅并给出相应的等级（优、良、中、及格和不及格）计分。每学期要举办一次读书报告会，评选出优秀读书报告，并给予奖励。一般来说，在“大一”学年中，至少要阅读两本经典著作。

三、2024级导师的指导情况

1、指导方式。主要采用了集体和个别指导的方式。没有完全按照《经济系导师制实施办法》中规定的“需要有针对性地对学生进行分类指导”的方式进行指导。

主要原因是学生刚刚入学，一些学生的个性没有完全显露出来，难以分类，因此，只能是从学习成绩上进行区分和进行指导。

2、指导次数。按照《经济系导师制实施办法》中的规定，“每个导师每月与被指导的学生面谈或集体指导不少于一次，每次不少于一个小时的时间接待学生，地点在系学生办公室，每学期参加学生集体活动不少于一次。每次指导（接待）要有记录，并有学生和指导教师的签名”。从实际指导情况看，我系设计了《经济系指导教师指导情况记录表》，内容包括：指导时间、指导内容及发现的问题（由指导教师填写）、学生意见与要求（由学生填写）、被指导学生签字（如果是整班指导，可由班长或学习委员签字即可）。我系要求每次指导时都要填写“记录表”，一年来，9位指导教师指导次数最多的为17次（洪岚），最少的为3次（张琦），平均为9.75次。当然，也有的指导教师与学生通过网络等进行指导或进行的个别指导，没有留下记录。

3、指导内容。每位指导教师基本上能够按照《经济系导师制实施办法》中的规定进行指导，即在学生思想方面、专业知识方面、选课方面、学习态度方面等进行指导。指导过程中，对于一些个体差异大的问题，进行了单独指导；对于一些共性问题，进行了集体指导。但到目前为止，还没有做到“有分工，有合作”，基本上是导师指导自己的班级。

四、导师制工作中存在的问题

1.导师制与班主任工作难以区分。我系2024级有9个班，每班配备了一名导师，同时兼任班主任工作。按目前的招生情况，我系完全配备导师的班级将是36个，而具备导师资格的教师只有32名，因此，也只能是一个班配备一名导师，并兼任班主任工作。但在指导过程中，究竟哪些工作属于班主任的工作内容，哪些属于导师制的内容，难以界定。现在的处理方法是：指导学习方面的内容，属于导师制的职责；指导生活方面、心理方面的内容，则属于班主任的职责。

2.系里的管理缺乏力度。系里在实施导师制过程中虽然制定了一系列规章制度，但在执行中缺乏具体操作的人。经济系成立导师领导小组，但小组成员就是各位导师，负责人也就是主任、教学、行政副主任。管理工作没人分担，致使导师制的日常管理工作力度不够，一些工作没有按规定完成。如在《经济系导师制实施办

法》中规定：“指导教师指导的具体内容，要定期公布。公布的形式，可以通过网上或在系办公室张贴，以便监督”。实际上并没有做到这一点。

3.个别导师缺乏责任心。从整体上看，承担导师任务教师能够尽职尽责，对学生进行及时地指导，但也有个别教师，对学生的指导力度不够，不论是作为导师还是作为班主任，都没有尽到应尽的职责。当然，除教师自身素质外，也有一些客观原因：①缺乏必要的场所。按规定，个别指导时可以到系里，但系里没有相应的场所；②个别教师对导师制报酬持怀疑态度。根据《北京物资学院本科生导师制试行办法》中的相关规定，实施导师制的指导教师，每学年指导的每位学生按2课时计算。但在实际操作中，一些教师对此持怀疑态度，因此在指导中也是应付差事；③一些教师住在校外，受来校时间及上下班车的限制，也影响了指导质量。

4.指导过程的记录不健全。我系9位指导教师都分别撰写了“导师制总结报告”，对一年来自己实施导师制情况进行了总结，并填写了《经济系指导教师指导情况记录表》，但是，个别项目（如学生意见与要求）并没有填写。有些考核材料，如每学期末须填写《导师工作考核表》还没有填写，造成了考核体系的不完善。

五、对2024级导师制的考核

2024年9月10日，召开了导师领导小组全体成员会议，各位导师就自己的指导情况及存在的问题进行了交流和讨论，并把各位导师填写的《经济系指导教师指导情况记录表》进行了展示，导师领导小组组长就一年来实施导师制的情况进行了总结，最后，领导小组全体成员对每位导师的指导情况进行了投票，评选出一、二、三个等级，具体结果是：

导师组成员对2024级导师投票结果（满分30分）

注：90分以上（即27票以上）为一等；70分以上（即21票以上）为二等；其余为三等。同时，给每位教师所指导的班级发放了《北京物资学院经济系本科生导师制工作考核表》，每班按宿舍发放，每班发放约7份，共61份。从考核结果看，基本上与以上投票结果相同。

六、今后所要做的工作

1.进一步明确导师的工作范围。主要是通过本系导师之间的探讨及与其他系、学校的交流明确导师的责任。

2.加强对导师制的管理。我系在本学期末，制定了《经济系关于2024年暑期读书活动与实践活动的安排》，要求2024级的学生在暑假期间进行读书活动和社会实践活动，并撰写读书报告和社会实践活动调查报告，对02级、03级学生除要求撰写读书报告和调查报告外，还要撰写学年论文，并给每个班都指定了导师。暑期读书活动与实践活动的安排今后将在每个年级中实施，为此，必须扩大“导师制领导小组”的人员数量，并确定专人负责导师制的实施。

3.强化指导教师的责任。必须把每位导师工作的考核结果，作为教师工作考核、专业技术职务晋升和岗位聘任的条件。导师工作考核不合格的教师，视为当考核不合格，同时取消导师资格。

4.进一步细化完善考核的指标。除导师填写的《导师工作考核表》、《经济系指导教师指导情况记录表》及学生的评议的情况外，还要针对所指导学生的不同年级，制定相应的考核指标。如考试及格率、考试成绩在班里的排名、四

（六）级英语通过率、违纪情况、获奖情况、公开发表论文数量、考研情况等。并把考核结果与报酬严格挂钩。

5.完善指导过程的各项必要文件。让指导过程有较为完整的记录，并作为考核的主要依据。

北京物资学院经济系

**第五篇：物电系10级本科生导师制实施情况总结**

物电系10级本科生导师制实施情况总结

我系按照《漳州师范学院本科生导师制暂行管理办法》的有关规定，对2024级四个专业本科生实施了导师制，聘任了陈景东、郑锦良、李秀燕等24位同志担任本科生导师。本学期来，各位导师认真履行职责，取得了较好的成效，现将导师工作总结如下：

一、导师开展工作情况

我系本科生导师按照学院的有关要求，有计划、有目的、有针对性地开展了指导工作。本学期导师开展的主要工作有：

1、介绍专业的特点、发展动态及社会需求，培养学生的专业思想和专业兴趣。

2、根据专业教学要求指导学生学习方法，培养学生自主学习习惯。

3、积极指导学生面谈辅导，对学生提出的问题及时解答。

4、介绍专业的课程体系，指导学生选课。

5、培养学生实践能力和第二课堂的学习。各导师认真负责，指导学生耐心细致，成效突出。

二、教研室对导师工作加强研讨与指导

我系各教研室非常重视导师制工作的开展，克服人员紧的困难，精心选配导师。在学期之初，通过组织教师学习有关文件，进一步明确了导师职责。同时，在系党总支的指导下，各教工支部挂钩各学生支部，指导导师开展工作。在实施过程中，注重及时了解情况，通过定期或不定期等方式召开经验交流会，发现问题、征询意见、及时整改，总结推广有效的工作方法，收到了较好的效果。

三、导师工作取得的成效、不足及建议

进一步从宏观层面加强了对本科生导师的管理与引导，进一步规范了学业导师工作。总体上讲，通过广大导师的辛勤工作和努力，导师工作取得了一定成效，对学生的学业有一定帮助，主要表现在以下一些方面：

1、帮助新生明确目标和定位，树立正确的人生观和价值观，激发了学生的求知欲和上进心。

2、通过狠抓学习风气，促进优良学风、班风的创建。

3、通过与学生加强沟通，促进了师生交流，使师生关系更加融洽。

4、拓展了专业和第二课堂的学习。

5、增强了学生的科研意识，促进了创新精神、创新能力的培养。但是，目前我系本科生导师指导学生学业工作还有待进一步加强。目前存在的较普遍的现象是部分本科生导师指导学生投入时间和精力偏少，原因可能有以下方面：

1、部分教师责任心不够强，造成指导学生次数较少，指导工作不够细致深入。

2、学校师资偏紧，一些导师承担的教学科研工作任务重，抽不出更多时间指导学生。

3、一些学生主动参与学业指导的积极性不够，需要进一步加强学风建设。

如何更加有效地开展本科生导师工作，加强导师的责任心，切实发挥学业指导的作用，体现导师工作绩效，建议导师工作应从规章制度、考核与开展形式等方面加以完善，理顺好学业导师与辅导员的关系。学院领导应高度重视学分制管理模式下导师工作的开展，跟进学分制教学管理模式，按照学分制下新的教学要求，更加深入学生，根据学生的个性发展要求，提供更有针对性的指导，全面提高学生的综合素质和能力。

物理与电子信息工程系 2024.5.16

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！