

本科生导师制学生满意度的调查与思考

毛 曦,张正东,倪春辉,储海燕,陈 璐
(南京医科大学公共卫生学院,江苏 南京 210029)

摘要:目的:调查分析学生对其导师的工作满意度情况,为完善本科生导师制提供参考依据。
方法:自制问卷,参与本科生导师制的学生对导师进行满意度调查。**结果:**影响导师带教满意度的因素有性别、年龄、行政职务和带教人数。导师对学生学业、生活和个人成长等方面关心越多,学生的满意度就会越高。**结论:**加强导师工作态度的内在改变,强化其履职实效;优化导师遴选、控制导师指导学生人数、提供导师培训、配套相关人文活动和实践项目。

关键词:本科生导师制;学生满意度;调查;思考

中图分类号:G642

文献标识码:A

文章编号:1671-0479(2014)05-412-004

doi:10.7655/NYDXBSS20140517

14世纪,英国的牛津大学和剑桥大学开启了导师制的先河,其精神实质是个别关注,即帮助学生发现自己,发掘潜能^[1]。自上世纪90年代开始,以北京大学、浙江大学为代表的高校开始探索并实施本科生导师制:将原本在研究生教育中的导师制嫁接到本科生的教育培养中,通过发挥导师“导学、导向、导心”^[2]的作用,弥补辅导员体制的缺陷,有效地改变了长期存在的专业教师与辅导员各自为政的局面^[3],使得专业教师与思想政治辅导员的工作形成合力,全面培养和提升学生的综合素质和能力。

南京医科大学公共卫生学院于2006年开始在四年级和五年级学生中实施本科生导师制,在2013年启动全员本科生导师制。我们在实施过程中,逐步完善积累,在学生人文道德素养、职业发展规划和身心健康发展等方面均取得了一定的成效^[4]。本文通过对参与2013年南京医科大学公共卫生学院本科生导师制的所有学生进行导师满意度调查,掌握导师在开展导师制过程中发挥的作用,为进一步完善导师制制度和发挥导师制作用提供参考依据。

一、对象与方法

选择南京医科大学公共卫生学院2009级、2011

级和2012级所有参与本科生导师制的本科生作为调查对象,共336人。调查所有公共卫生学院本科生导师制的带教师,共64人。由于2010级学生在医院进行临床学习,导师制暂时中止,故不在本次调查之列。

自制调查问卷(采用10分制),由经过统一培训的调查员指导被调查者以不记名的形式填写。主要内容包括对导师的满意程度、导师指导的内容和方式等,后期补充了导师的性别、年龄、职称、行政职务、带教人数等信息。

用EpiData3.1软件建立数据库,用SPSS16.0软件进行统计学分析,学生对导师工作的满意度评分用均数±标准差($\bar{x} \pm s$)表示,比较用 t 检验、方差分析和Pearson相关性检验, $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

二、结果

(一)学生对导师的满意度

98.44%的学生对导师总体工作基本满意,其中75.00%很满意。67.19%的学生表示导师要求很严格,态度很认真;31.25%则认为导师较为认真。结果显示,学生们对导师总体工作和态度表示满意。

(二)影响导师带教满意度的因素分析

基金项目:江苏省优势学科建设工程资助项目(公共卫生与预防医学)

收稿日期:2010-07-20

作者简介:毛 曦(1981-),男,湖北黄梅人,南京医科大学公共卫生学院 MPH 学员;张正东(1964-),男,江苏沭阳人,教授,通信作者。

根据学生对导师的满意程度与导师的性别、年龄、职称、担任行政职务和带教人数进行比较,结果显示:学生对女性导师的满意度[(8.75 ± 0.75)分]较男性导师[(8.22 ± 1.04)分]高, $P = 0.028 < 0.05$, 差异具有统计学意义;在对导师做35周岁以下[(8.69 ± 1.18)分]、35周岁到45周岁之间[(8.60 ± 0.74)分]和45周岁以上[(8.05 ± 0.89)分]三个分组来看,35岁以下的导师得分高于45周岁以上的导师, $P = 0.034 < 0.05$, 差异具有统计学意义;在对导师职称为教授、副教授和讲师的两两比较, P 值均 > 0.05 , 均无统计学意义;在对担任行政职务(指被学校聘任为副处长及以上的职务,其工作职责为行政管理)的导师[(7.81 ± 1.00)分]与未担任行政职务的导师[(8.55 ± 0.93)分]比较, $P = 0.033 < 0.05$, 差异具有统计学意义;根据所有导师带教人数的情况,将其分为带教人数少于5人[(8.41 ± 1.29)分]、5~6人[(8.41 ± 0.84)分]和6人以上[(8.45 ± 0.61)分]三组,在两两比较中发现, P 值均 > 0.05 , 差异无统计学意义。

(三)导师的履职情况

在学生对导师的评价中,有65.63%的导师被认为是关心指导学生的学业[(8.82 ± 0.66)分],并对

其学业有帮助,见表1。31.25%的导师很关心和关注学生的日常生活及个人成长 [(9.07 ± 0.58)分],60.94%则一般关心 [(8.27 ± 0.82)分],见表1。92.19%的导师被认为是会指导和帮助学生做了职业生涯规划,其中只有25%的导师帮助学生制订了详细的规划 [(8.97 ± 0.51)分]。20.31%的导师有较为系统地指导学生参加科研活动,67.19%的仅一般指导。结果显示,导师对学生学业关心程度越高、日常生活及个人成长关心程度越高、职业生涯规划越详细,学生对导师的满意度越高,其间存在相关性(均为 $P < 0.001$)。45.31%的学生参与了导师课题组的读书报告活动,其中仅有6.25%的学生做了读书报告。

(四)导师的指导方式

35.94%的导师会定期和指导学生集体交流,54.69%的导师则不定期与学生交流,9.38%的导师则等待学生主动询问。3.13%的导师每月会和学生交流3~4次,71.88%的导师每月交流1~2次,25.00%的导师则每学期交流1~2次。结果表明,与学生交流次数越多,学生对导师的满意度越高,其间存在相关性($P = 0.008$,表1)。

表1 导师履职情况和指导方式与学生满意度关系

项目	人数	比例(%)	得分(分)	Pearson 相关性检验 P值
导师对学生学业的关心和帮助程度				
关心,有帮助	42	65.63	8.82 ± 0.66	<0.001
关心,无帮助	21	32.81	7.78 ± 0.90	
不关心,无帮助	1	1.56	5.33	
导师对学生日常生活关心程度				
很关心	20	31.25	9.07 ± 0.58	<0.001
一般	39	60.94	8.27 ± 0.82	
不太关心	5	7.81	7.01 ± 1.39	
导师对学生职业生涯规划的指导				
详细制订,予以指导	16	25.00	8.97 ± 0.51	<0.001
一般指导	43	67.19	8.42 ± 0.83	
无指导	5	7.81	6.65 ± 1.15	
导师与学生交流的次数				
3~4次/月	2	3.13	9.07 ± 0.61	0.008
1~2次/月	46	71.88	8.61 ± 0.80	
1~2次/学期	16	25.00	7.80 ± 1.19	

三、讨论

(一)导师态度是导师制工作的核心

从导师满意度调查结果来看,导师对指导学生的态度越好,与学生交流的次数越频繁,学生对导师工作的满意度就越高。由此可见,导师对待本科生导师制的态度是导师制工作的关键和核心,导师态

度不仅反映了导师对导师制工作的认识,也体现在工作中的行为。而导师的内在改变是导师态度的源泉,也是导师制工作的重中之重。

就导师自身而言,其内在改变主要包括以下几个方面,导师的观念更新、导师的角色改变、导师渊博深厚的学识素养与较高的研究能力和导师的行为改变^[5]。在高等教育的不断深入的过程中,以往更多

地强调教育体制等外在因素的改革,转向更多关注教学。这就意味着高校教师存在“将做科研、发论文视为‘主业’,将不好评估的教学工作变成了‘副业’”^[6]的观念必须改变。大学的首要职能是人才培养,教学活动是人才培养过程中最重要的环节,教师作为教学活动的发起者和执行者,其内在改变决定着教学质量的高低,其职责不仅仅是传统意义上的传道授业解惑,更重要的是由授鱼到授渔,由授到导,教与育结合。

导师态度是导师内在改变的体现和反映。通过导师制的实践,导师的教育智慧得以体现。首先,导师要正确认识导师制工作,要充分理解导师在育人工作中的价值以及其对学生培养的重要性。思想认识是解决问题的前提,只有认识到位,才能真正落实到行动上,否则,被动的实施,难以落实,更谈不上实效。其次,导师要有足够的时间和精力指导学生。无论教育理念有多先进,仅仅停留在认识上是不行的,无法真正解决问题。“千里之行,始于足下”,只有将先进教育理念落实到行动中,才能体现它的价值。与此同时,在实践中既可以检验教育理念是否先进,也可以将检验的效果作为参考依据,使其完善、成熟。而在导师制中,这一切得以实施的关键是导师的时间和精力。最后,导师要充分利用本科生导师制,使其成为师生思想交流和沟通的新平台^[7],对指导的学生全面了解,进而因材施教。导师不能凭借自身的经验,主观断定学生的情况,只有和指导学生深入交流,拉近师生间的距离,建立良好的师生关系,才能打开学生的心扉,真正听到学生“心里话”,了解学生的需求,有针对性地加以指导,否则只会事倍功半,甚至造成师生的双重负担。

(二)导师遴选应进一步优化

在调查满意度结果中,学生较为青睐女性教师、35岁以下导师、未担任行政职务的导师。女性教师展现出的温柔气质、细心周到、亲和力强等优势,与学生间的交流顺畅,使得学生表现出愿意与之交流,甚至是主动交流。同时,女性教师情感细腻,能在和学生交流的过程中,善于发现和捕捉学生心理和行为上细小的变化,从而找到问题的症结,指导和帮助学生解决。35岁以下的导师拥有较多的时间和精力指导学生,与学生的年龄相差不大,在学生心理易于建立“自己人效应”,从而指导效果易于实现。在高校,担任行政职务的导师不仅要完成日常的行政事务,还要兼顾教学和科研,指导本科生的时间相对较少,虽然部分调查合格,也大多源于学生对导师个人的钦佩和崇拜,打出了较高的感情分。

笔者认为在导师遴选工作中,在一定范围内,应当适当对35岁以下年青教师和女性教师给予相应政策倾斜,对担任行政职务的导师建议其适量减少带教学生人数。同时,对调查不合格的导师应有相应的处罚措施,如暂停指导学生资格等。

(三)导师带教人数应控制

在调查中,就导师带教人数分组两两比较,结果无统计学意义。基于对导师时间精力和工作延续性等方面综合考虑,笔者建议导师带教5~6人较为合适,这与张金萍等^[8]提出的导师合理的指导数量的观点相仿。按照学制,导师指导的学生基本满足一个年级有1~2人,这样既有利于保证导师的指导质量,又有利于导师指导工作的延续性,避免断层现象,还可以促进中高低年级学生间的交流,发挥高年级同学“传帮带”作用,对导师工作做出有效补充。

随着全程导师制的实施,“学生多,导师少”的问题将会进一步凸显。在此过程中,一味加大导师指导学生人数的做法是不可取的,其不仅影响导师制工作的质量,还会减小学生参与的积极性。应选拔优秀的博士或硕士研究生担任导师助手作为补充,优秀的博士或硕士研究生是学生中的优秀代表,他们的经历较本科生丰富,作为过来人他们更清楚本科生的所思所想,能够很好地发挥同伴教育的优势,配合好导师开展工作。

(四)导师的职责应进一步明确

南京医科大学公共卫生学院本科生导师制工作手册中明确指出,导师职责包括帮助大一新生适应大学生活,指导学生制定职业生涯规划;帮助学生树立正确的三观,培养学生社会责任感;强化学生专业知识的深度和广度,提高学生的自主学习能力;通过科研项目,培养学生学术批判思维能力、实践能力和创新能力;关注学生的身心健康。从导师调查结果中发现,导师对相应职责缺乏全面的了解和认识,更多的是凭着主观认识去指导,导致在此过程中导师的指导与学生的需求不同步,无法达到“共振”的效果。

应加强导师的规范化培训,强调指导内容的针对性。培训的目的是解决“导什么”的问题,即导师工作的内容。通过培训,要使每一位导师进一步明确指导内容,其中尤其要强调导师指导的全面性,避免指导重科研、轻发展的情况。要结合对不同专业和年级学生知识储备的特点,提供学生具有针对性的指导,满足学生最迫切的需要,帮助其解决每一个阶段的困惑,促进其更好成长。如对低年级(指大学一年级和二年级),侧重指导学生适应大学生活,学业指导和职业生涯规划等;而对高年级(指大学三年级及以

上)主要重视对学生知识深度和广度的指导,学术批判思维能力的提高和创新能力的培养。

为了配合导师制工作,学校和学院也应组织开展与之配套的人文活动,与导师的指导相得益彰。南京医科大学公共卫生学院在学院层面上开展了丰富多彩的文化活动:邀请国内外知名教授、学者,定期开展“理想点亮人生”系列人文讲座,打造学生的“人文心”;组织院内教授、博导开放日活动,学生与教授、博导的面对面交流,促进了其对专业的了解和认同;面对三年级以下的学生开设暑期科研训练培训班,主要是让学生了解科研相关知识和技能,培养学生的科研兴趣,提升学生的创新思维 and 创新能力;遴选优秀学生参加学院的暑期境外访学,有助于学生开拓眼界,树立更高的理想和追求。

(五)导师的指导方式应多样化

在调查中,导师指导方式主要分为以下两类:一是面对面交流,如师生间一对一或一对多的交流;二是借助江苏省大学生创新实践训练项目,在项目的申报、完成和管理中导师给予学生指导。笔者更倾向于后者,因为它架起了师生间交流的桥梁,学生能清晰地了解自己要掌握的知识和技能,其需求相对明确,学习的模式也由被动学习到主动思考,从中更多地了解所学专业和自己的兴趣点,培养批判思维能力,锻炼实践能力和团队协作能力。导师的指导以项目为纽带,建立良性的师生互动,但切不可仅仅只关注项目本身的指导,而忽视全面的指导和关注。

考虑到大学生创新实践训练计划立项的数量有限,参与的学生人数相对较少。对此,南京医科大学公共卫生学院针对不同阶段和不同知识基础的学生开设了相应的项目,如公共卫生实践教育中心开放课题、大学生创新训练计划培育项目和优秀毕业论文培育项目等。其中,公共卫生实践教育中心开放课题的申报对象为全体学生,大学生创新训练计划培育项目申报的对象是三年级及以下年级的学生,

优秀毕业论文培育项目主要针对四年级以上的学生。截止目前,20多个项目被立项,覆盖学生超过100人,占全院人数的近1/5。参与项目的学生在思想素质、学业成绩、发表论文情况、就业情况等方面均有明显的提升,大大提高了学生的综合素质。

高校开展本科生导师制仍处于探索阶段,对本科生导师制中导师的满意度调查也是一次尝试。通过对导师满意度的调查数据分析,对继续开展导师制工作具有一定的指导作用,尤其是在导师遴选、控制导师指导学生数、导师指导方式等方面。当然,除了导师的因素外,制度的保障、学生的因素也是本科生导师制实施过程中的重要环节,如何找到三者之间的契合点,更有效地发挥导师制工作的效果,仍需不断探索实践与总结。

参考文献

- [1] 孟宪军. 关于实施本科生导师制之理论探究 [J]. 黑龙江高教研究, 2004(3): 138-140
- [2] 刘恩元. 本科生导师制的有效运行机制探索 [J]. 中国成人教育, 2010, (21): 90-92
- [3] 曹十芙, 周清明. 中国高校本科生导师制研究进展 [J]. 高等农业教育, 2006(2): 55-58
- [4] 倪春辉, 陈璐, 赵丽萍, 等. 预防医学本科生对导师制实施的满意度调查 [J]. 医学教育探索, 2013, 12(3): 217-220
- [5] 刘春花. 导师的内在改变: 本科生导师制工作的重中之重 [J]. 黑龙江高教研究, 2005(10): 159-161
- [6] 李新玲. 不谈教学, 还谈什么大学 [N]. 中国青年报, 2014-01-13(1)
- [7] 吴琢, 姜柏生, 刘虹. 本科生试行导师制的实践与思考 [J]. 南京医科大学学报: 社会科学版, 2007, 7(4): 349-352
- [8] 张金萍, 周游. 成功实施本科生导师制的几个关键问题 [J]. 黑龙江高教研究, 2004(8): 117-119