

# 全员导师制在高职院校中的实施策略探讨

时煜昕

常州卫生高等职业技术学校, 江苏 常州 213022

DOI: 10.61369/RTED.2025270039

**摘 要 :** 职业院校的学生个体差异较大, 而班级管理盛行, 班主任“责任制”的观念根深蒂固, 导致“因材施教”这一基本教育规律在职业教育阶段落实效果不佳。全员导师制能充分发挥在校全体教师的育人功能, 让学生获得个性化的辅导。本文通过分析案例, 结合自己的实践探索, 提出在高职院校中施导师制的策略。

**关 键 词 :** 导师制; 高职教育; 学生发展

## Discussion on the Implementation Strategies of the Full-time Tutorial System in Higher Vocational Colleges

Shi Yuxin

Changzhou Higher Vocational College of Medicine, Changzhou, Jiangsu 213022

**Abstract :** There are significant individual differences among students in vocational colleges. However, the prevalence of the class management model and the deeply rooted concept of the homeroom teacher's "responsibility system" lead to the poor implementation effect of the basic educational principle of "teaching students in accordance with their aptitude" in the vocational education stage. The full-time tutorial system can give full play to the educational function of all teachers in the school and enable students to receive personalized guidance. Based on case analysis and combined with practical exploration, this paper puts forward strategies for implementing the tutorial system in higher vocational colleges.

**Keywords :** tutorial system; higher vocational education; student development

### 一、导师制的由来及现状

导师制最早实施于英国牛津大学, 学校根据一定比例配备导师, 导师除了关注学生的知识掌握情况外, 还通过互动培养学生能力。在中国, 孔子就是一名导师, 与弟子对话、传播思想也是导师制的雏形。从“诲人不倦”、“循循善诱”等思想中, 我们不难看出, 孔子就是一位“导师”。而他提出的“因材施教”已成为公认的教育规律。随着大学扩招, 大学生越来越多, 导师制的在本科教育中优越性逐渐显露出来。

目前在高职院校中, 有些学校正在不断探索导师制, 如: 苏州工业园区职业技术学院、广州番禺职业技术学院、深圳职业技术学院等。但是由于师资力量有限、教师责任分配等缘故, 导师制在落实过程中还显的较为“扁平”, 不能充分发挥导师制的作用。如今, 在“三全育人”大背景下, 要求老师关注学生的学习、生活、心理、思想教育等各个方面并且贯穿学生从入学至毕业的整个过程, 就需要更多的老师参与进来形成全员导师制。

### 二、高职教育中现存的问题

#### (一) “教”和“育”的割裂

随着职业教育的不断壮大, 职业院校的工作内容也逐渐增多。目前, 大多数学校都把以前的“教导处”进行拆分成了诸如

“学工处”“教务处”等部分, 这有利于学校更细地开展工作, 责任到人。随着各部门的“分工明确”, 专业课老师更关注“教”, 班主任更注重“管”。由于专业课老师和班主任面对学生人数众多, 以上两方面都不够深入, 教学和管理的育人功能就大打折扣了。

此外, 教学和育人是分不开的, 教学本身就具备育人功能, 而每位教师也应承担育人责任, 目前学科育人的功能尚有待提高, 若是课堂不能完成育人, 那么课后需要进行跟踪。

#### (二) “多”和“少”的矛盾

在班级授课制的模式下, 我们不难发现班级管理和德育的重任就落在了班主任的肩上, 班主任不仅要对自己所教学科负责, 还要处理班级事务, 更要关心本班学生的身心发展, 而且班级学生多, 学生的问题多且复杂。而班主任只有一个, 这样, 势必班主任的精力是不够的, 这就导致班主任不能根据学生的个性特点, 针对性地培养学生的自主意识、学习能力、创新精神, 导致高职学生对学习和未来的选择茫然, 不利于高职学生综合提高和全面发展<sup>[1]</sup>。而最好的德育是一个长期、细致、复杂的工作, 更需要针对性很强的辅导。

### 三、实施案例及启示

案例一: 承德石油高等专科学校开展以“三自三优”为主题

的自能教育。开展对象为全校学生。各年级向全体学生公布导师名单，全体专业课老师均为年级导师。学生将根据任课老师的情况和班级人数均分后，统一安排导师并向全体学生公示，同时下发《全员育人导师工作记录本》。学校要求导师及时填写《全员育人导师制记录本》，同时要求导师指导学生填写好《学生自我管理日志本》，导师每两周在该日志本为学生做一次点评，给学生写一次寄语，增强了师生的亲密度。学年结束前有专门的评估部门检查导师的工作计划、总结、工作记录本，并根据指导对象的转变情况等对导师学期工作进行评估。评估部门根据各导师两学期工作评估结果进行年度考核，并与年度绩效考核挂钩。

从这个案例我们可以看出该校为了细化工作，从导师分配、开展方法、过程记录以及效果评估都制定了相关规定，为全员导师制顺利开展提供了制度保障。此外，我们可以看到该校重视师生感情的搭建，古人云“亲其师，信其道”，只有建立了紧密的师生关系，才能使彼此沟通更加顺畅。但是从该案例中我们也不难发现，该校仅在专业发展方面开展了全员导师制，并没有在德育上开展，这难免会影响“立德树人”这一教育目标。

案例二：浙江医药高等专科学校在新生入学初就实行了导师制。除了班主任以外，学校将学科老师、心理老师都纳入导师团队，并将各位老师的专业、特长向学生公布，然后选取一年级和二年级各两个班，由学校牵头，分别组织老师和学生开会，在双方都认可的情况下，学校拟定协议书，双方签字确认，一名导师指导10名二年级学生和10名一年级学生。每周导师至少集中辅导1次，辅导内容可以是学科知识、学习方法、心理健康、住宿生活、职业规划等。此外，导师在辅导二年级学生的同时，二年级同学又可以作为“学业导师”，为一年级新生提供生活学习、校园活动等方面的指导，帮助新生尽快适应环境的转变，这样不仅可以减少导师的工作量，而且可以提高新生的亲切感，同时又可以提高二年级同学的责任感<sup>[2]</sup>。

从这个案例中，我们可以看到该校不仅把班主任、学科老师作为导师，还把心理老师加进导师团队，这样专业、德育、心理“三管齐下”，让导师制变得更加“立体”，辅导内容变得更加丰富，让“全员”二字落到实处，老师、学生全员参与，辅导内容遍及学生方方面面。并且发挥学生作用，让高年级学生辅导低年级学生，既减小了沟通距离，又能促进高年级学生“教学相长”。

案例三：芬兰高中后阶段实施了导师制。他们把导师大致分为“学生顾问”、“辅导员”、“特需导师”和“导生”四个群体，四个群体的职责各不相同。“学生顾问”由学校顾问委员会成员担任，相当于我国的副校长，主要负责指导新生选课；为特殊学生设计个性化的教学方法，提出解决策略；对学生进行升学和就业指导。“辅导员”由任课老师兼任，相当于我国的班主任，主要对班级事务进行协调；传达和落实学校任务。“特需导师”主要指导在成长过程中有特殊需要的学生，这种需要一般分为两类：一是学习需要，此类问题由任课老师负责，二是品行和心理上的需要，由心理老师负责。“导生”由高年级优秀学生担任，他们通过竞聘、辅导员选定后作为新生辅导员，指导低年级学生参与学校各项活动<sup>[3]</sup>。

从芬兰这个案例可以看出，全员导师制的角色分配、任务分工比较成熟，既有对应的名称，也有明确的任务，任务的设置从在校活动到未来发展、价值取向和人格形成上，具有一定的前瞻性。

#### 四、全员导师制在职业教育中的实施策略

##### （一）转变观念，制度先行

班主任老师一般要承担教学任务，很难有足够的精力来深入、细致地为班级每一个学生的发展进行指导和设计个性化教育，这势必会影响德育效果。学校要发动其他非班主任专业老师，让他们也加入到导师的队伍中来。把以前“教”的观念向“导”的观念进行转变，能持之以恒地用心去关爱学生的学习、生活和情感，为其发展设计。<sup>[4-6]</sup>作为学生，要信任自己所跟随的导师，能敞开心扉地将自己学习、生活中遇到的快乐与导师分享，更要把在其中碰到的困惑跟导师交流，力求获得导师的指导。师生双方交流多了，自然距离就近了，才能更主动、自然地交流，“导”与“被导”才能相辅相成。在结对之前，老师和学生的思想转变需要学校进行干预，加强相关的政策宣传。

在开展全员导师制之前，学校要充分考虑到各个环节可能出现的问题，想好应对策略，要在：导师分配、师生职责、过程及监督、评价与奖惩方面制定合理制度，供大家参照。

##### （二）合理结对，立体育人

学生跟什么样的导师，导师带什么样的学生，这是实施导师制的重要部分。学生有知识的需求，有其信任的导师，才能虚心接受导师的帮助，才能发挥导师制的作用。“师生结对”可由学校牵头，由班主任及任课老师根据学生的整体情况，把学生分配给相应的任课老师，分配时数量应尽量均衡，每位导师所带学生不宜超过15人。对分配结果有异议者由学校及时进行调整。双方确认之后，学校组织“签约仪式”，并进行公示。之后师生双方按约定履行相应的义务。

在强调德育、学生的心理问题日趋凸显的今天，光有学科导师显然是不够的，我们还需要德育或心理导师的帮助。班主任、学科导师和德育导师（心理导师）与学生的分配关系可由表1表示：

表1 班主任、学科导师和德育导师（心理导师）与学生的分配关系

班主任								
学科导师 A	学生 1	学生 2	学生 3	学生 4	学生 5	学生 6	学生 7	学生 8
学科导师 B	学生 9	学生 10	学生 11	学生 12	学生 13	学生 14	学生 15	学生 16
学科导师 C	学生 17	学生 18	学生 19	学生 20	学生 21	学生 22	学生 23	学生 24
学科导师 D	学生 25	学生 26	学生 27	学生 28	学生 29	学生 30	学生 31	学生 32

班主任								
学科导师 E	学生 33	学生 34	学生 35	学生 36	学生 37	学生 38	学生 39	学生 40
	德育导师 A		德育导师 B		德育导师 C		德育导师 D	

### (三) 明确职责, 科学协调

在高职院校实施导师制是为了给学生创造个性化发展条件, 弥补班级授课制的不足。同一个班级中, 导师不只一个, 还有班主任, 因此, 能为了更好地开展工作, 需将导师的职责细化。

学科导师的主要任务是帮助学生加强薄弱科目及未来职业规划。平时对薄弱学科进行跟踪, 指导其完善, 关注学生的情绪变化, 及时疏导, 以保证正常的学习和生活。<sup>[7-8]</sup>

德育导师的主要任务是关注学生的心理变化, 倾听学生的心声, 缓解学生的学习压力, 与学生一起规划人生。德育导师根据结对学生的总体特点, 设计、开展一堂个性化的微班会, 通过班会开展小班化德育。德育导师每学期还要与学生一起规划人生, 树立人生目标。德育导师还可以固定时间与家长沟通, 共同解决学生情绪和心理上出现的问题。

随着科技和信息技术的发展, 社会的信息化水平越来越高。导师可以利用现代化手段, 通过 QQ、微信、群课堂、云会议等方式与学生进行交流和互动。与传统的面对面交流相比, 这些方式不受地点的限制, 可以充分利用师生的闲暇时间增加交流机会, 激发学生受导的意愿。

### (四) 多维评价, 立体约束

学生评价。学生是全员导师制的直接受益者, 他们的评价能直接反应对导师的认可程度, 因此要作为主要的评价依据。学校每学期或每学年进行一次评教, 把导师的工作态度、辅导方法和辅导成效都列入其中。学校根据学生的满意度来考核导师的工作。<sup>[9-10]</sup>对学生, 也应有相应规定。结对时签订的协议中可有要求学生按时完成导师布置的任务, 参加导师安排的活动, 主动找导师辅导等规定项目。

学校评价。学校不仅是发起者, 更应是监督者。学校在师生结对时需要师生签订协议, 协议中可把辅导人员, 辅导地点、每周辅导最少次数等可量化指标进行规定; 发放记录本, 由学生和导师共同记录过程性材料, 学校成立专项管理部门, 对过程性材

料记录本进行不定期抽查, 对量化指标进行定期检查; 对于学科导师可通过学生的学期成绩变化进行量化考核, 对于德育导师可通过其他同学、班主任以及家长对学生的评价进行考核。

家长评价。学生的进步是学校和家庭共同努力的结果。一个好导师应保持和家长联系, 双方配合, 更好地让孩子接受个性化教育。所以, 家长对导师的评价也可以作为评价导师工作的一个参考。

从上述策略中我们可以看到一个立体化的约束和评价策略, 具体关系可由图1表示(图中的箭头表示约束和评价关系):

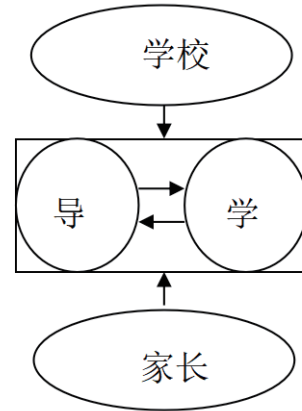


图1 导师与学校、学生、家长的约束和评价关系

## 五、结语

导师制在高职院校中尚处于起步阶段, 并没有太多的理论支撑。但一些先行者正在他们的实践中不断地探索这种新兴模式, 从他们的实践中我们看到了一些可喜的成果, 从他们的成功案例中我们看到了在高职院校中实施导师制的必要性和优越性。

在以班级授课制为主的大背景下, “因材施教”的教育理念落实得并不尽如人意, 学生的个性化需求难以得到满足, 班主任难以很好地兼顾“智育”和“德育”。在高职院校中实施导师制有利于师生关系变得更和谐更亲密, 让老师更好地把知识传授给学生, 让学生更乐于接受老师的教育, 促进老师个性化育人, 促进学生个性化发展, 让全员育人得到进一步深化。

## 参考文献

- [1] 汪洋. 基于学生个性化发展的高职院校导师制模式探讨[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊). 2022(02):142-145
- [2] 董珂, 崔明超. 导师制在高职高专院校的可行性研究——以浙江医药高等专科学校为例[J]. 中国中医药现代远程教育. 2016, 14(07):30-32
- [3] 陈才颖. 芬兰普通高中导师制的特色及启示[J]. 全球教育展望. 2014, 43(01):87-94
- [4] 姜晓丹. 全员导师制下初中班主任角色转型与师生良性沟通机制构建——基于积极心理学理论的研究[J]. 科研成果与传播, 2024(11):095-098.
- [5] 据敏敏. 五年制高职专业毕业设计“双导师制”实施策略研究——以数字媒体艺术设计专业为例[J]. 教师, 2024(24):117-119.
- [6] 尤广宇. 高职院校新入职教师“导师制”培养路径探究[J]. 2021.DOI:10.12240/j.issn.2095-9214.2021.21.021.
- [7] 绪婕, 朱炜, 金丹. 全员导师制实施现状与对策建议——基于上海市杨浦区的调查[J]. 现代教学, 2023(22):9-15.
- [8] 陈爱林. 高职院校“辅导员+导师制”人才培养模式创新研究[C]// 第四届创新教育与发展学术会议. 广州南洋理工职业学院, 2023.
- [9] 卫静婷, 陈利伟, 黎斌, 等. 新工科背景下“项目导师制”在高职院校工科专业中的实践策略研究[J]. 教师, 2022(21):111-113.DOI:10.3969/j.issn.1674-120X.2022.21.037.
- [10] 唐佳莉. 高中全员育人导师制中德育教育的有效实施策略研究[J]. 科研成果与传播, 2024(3):0109-0112.