

职业教育“1+N”导师制育人模式特征解析及实施路径

刘殿红¹, 胥保华², 徐龙海¹, 徐洪祥¹

(1.聊城职业技术学院, 山东 聊城 252000; 2.聊城市东昌府区中等职业教育学校, 山东 聊城 252000)

摘要:“1+N”导师制育人模式是职业教育拓展导师来源渠道、提高导师配备比率、提升导师工作实效的新机制。在追溯导师制本义基础上,从“1+N”导师制育人模式的内涵、构成要素等特征解析入手,阐释其价值取向,并从教师、学生和学校3个层面提出具体的实施路径。

关键词:职业教育;“1+N”导师制育人模式;特征解析;实施路径

中图分类号:G710 **文献标识码:**A **文章编号:**1004-9290(2020)0021-0072-04

导师制(Tutorial System)最初产生于14世纪的英国牛津大学“新学院”,即为每名学生安排导师(Tutor),作为监护人和保护者,指导和监督其学业、行为和开销,导师既是学生的良师也是益友。^[1]20世纪初,以哈佛大学为代表的美国高校在实施学分制过程中引入本科生导师制。英国的导师制是一种以学业指导为主的教学方式,美国的导师制则是学分制的补充,是辅助性的,这两种导师制度均已成为高层人才培养的有效措施。由于导师制在培养众多卓越人才上效果明显,被其他国家的高等教育所采用。20世纪80年代,中国高校随着学分制改革而引入本科生导师制,并在我国《教育大辞典》中明确了导师制内涵,即导师对学生的学业、品德及生活等方面进行个别指导的一种教导

制度。^[2]我国普通高校在导师制实施中虽然积累了较为丰富的实践经验,但由于普通高等教育与职业教育在教育对象、培养目标、学习年限和授予学历等核心内涵上存在显著差异性,决定了职业院校不能照搬普通高校的导师制经验。^[3]聊城职业技术学院探索了具有职业教育特色的“1+N”导师制育人模式,取得明显成效。基于此,本文系统解析了“1+N”导师制育人模式特征,阐释了其价值取向,并提出具体实施路径,以期引起职业教育工作者的进一步探讨。

一、1+N 导师制育人模式的特征解析

(一)“1+N”导师制育人模式内涵

“1+N”导师制育人模式是为了践行以人为本的教育理念,调动学分制个性化实施中教与学双

收稿日期 2020-04-21

基金项目 :山东省职业教育教学改革研究立项项目 学分制背景下高职 1+N 导师制研究与实践 (项目编号 2017130) ;山东省职业教育教学改革研究立项项目 职教活力课堂视域下 课程、教师、学生 三维协同管理机制创新研究 (项目编号 2019335)

作者简介:刘殿红(1969—),女,教授,硕士,主要研究方向为职业技术教育;胥保华(1969—),男,高级讲师,主要研究方向为职业技术教育;徐龙海(1964—),男,院长,教授,主要研究方向为职业技术教育;徐洪祥(1968—),男,党委委员,处长,教授,主要研究方向为信息技术。

方的积极性和主动性,构建专兼职具备、动态化管理的导师团队,对学生的学习、品德及生活进行多维度个性化指导的一种教导制度,从而实现人才的个性化培养。即选聘1名校内专任导师为主导师,负责学生从入学到毕业的整个教育过程的综合指导。然后,根据学生不同成长阶段的具体目标及个性化需求选聘N名兼职导师为副导师,负责学生的个性化需求指导。从而实现对学生在学业辅导、科技创新、职业规划、社会实践及品德修养等多维度的个性化指导,以帮助学生修得必要的学分。

(二)“1+N”导师制育人模式构成要素

在“1+N”导师制育人模式基本架构中,导师“1”与“N”的角色定位、主体职责,以及人员来源及其有机组合等,这一系列问题是“1+N”导师制育人模式的核心内容和本质所在。

第一,导师“1”为主导师。原则上从学校在职的专任教师队伍中选聘,负责对学生从入学到毕业的整个在校教育过程的综合管理与辅导,类似于行政班级的班主任。

第二,导师“N”为副导师。原则上从校内外兼课或兼职教师队伍,以及辅导员队伍中选聘,负责对大学期间不同成长阶段的学生个性化发展需求中具体学习目标的实现进行指导。

第三,以导师“1”为主导,以导师“N”为辅助,建立“1+N”导师制育人模式。组建以导师“1”为核心、以导师“N”成员的“1+N”导师组。其中,导师“1”牵头审定学生的成长方案与不同类型导师的指导工作方案,不定期组织导师“N”及所指导的学生召开研讨会,通过例会制建立良性沟通与反馈机制,形成育人合力。导师“N”按计划完成具体的指导任务,协助导师“1”实现三全育人,帮助学生顺利完成学业。

例如,聊城职业技术学院根据专业和专业方向的差异,为刚入校的新生配备导师“1”,一是开展专业教育,指导学生对所学专业进行客观的认知,避免学生盲目调整专业;二是进行大学学习生活规范的养成教育,帮助学生尽快适应大学的学习生活;三是指导学生制订学业规划,养成科学的学习方法,为顺利完成学业打好基础。

导师“N”的配备,如德育导师,选聘德高望重的校内外知名人士在思想道德、心理健康、行为规范等方面为学生提供个性化的指导和帮助。又如,在学生临近顶岗实习时,选聘企业技术骨干作为实习导师,一是指导学生正确认知顶岗实习;二是指导学生进行技术技能训练,承担轮岗任务,完成顶岗实习;三是对学生的顶岗实习进行综合评价。再如,技能大赛导师对于有备赛任务的学生进行大赛技能和职业素养的指导和训练。在主导师的引领和统筹下,各辅助导师各司其职、相互配合,在学习、生活、品德和心理方面为学生提供全方位、个性化的指导和帮助。

二、职业教育 1+N 导师制育人模式的价值取向

(一)“1+N”导师制育人模式践行了“以人为本”教育理念

“1+N”导师制育人模式是通过整合校内外师资力量,在教师和学生之间建立一种多维度的“导学”关系,在学业辅导、科技创新、职业规划、社会实践及品德修养等方面给予学生多维度的个性化指导,构建学生培养全程化、系统化和开放化体系,全面提高学生的综合素质、创新精神和实践能力,将有效地解决职业教育人才个性化培养的实际问题落地。其精神实质是人本化,发掘学生的潜质与个性,加以引导并促其成才。因此,职业教育“1+N”导师制育人模式是一种全新的教育教学一体化管理制度,是职业教育践行“以人为本”教育理念的新机制。

(二)“1+N”导师制育人模式是职业教育教学管理的新机制

目前,职业教育主要存在3种制度化的育人模式:一是传统的班主任制;二是日渐成熟的辅导员制;三是处于势微状态的任课教师制。在角色定位及职责分工上,班主任负责学生的生活,辅导员负责学生的思想,学生的学业则全部推给任课教师,而任课教师与学生之间的教学活动基本是课堂教学,这三方职责割裂的状态不利于学生个性化培养。究其原因,就是在职业教育现行制度框架内,缺乏融合班主任制、辅导员制和任课教师制三位一体的育人模式。“1+N”导师制育人模式注重全员融合,既能保证班主任、辅导员、

任课教师三方各司其职,又利于相互协助,共同促进学生成长。

(三)“1+N”导师制育人模式有利于职业教育学分制的全面实施

学分制是以学生为本人才培养理念的实践,导师制正是学分制教学模式的最佳补充,两者相辅相成、相得益彰。^[4]探索学分制改革已成为高职院校发展中势在必行的举措。^[5]在学分制教学管理模式,需要一整套与其相适应的教学管理制度。导师制不仅是学分制改革的基本配套措施之一,也是决定学分制改革成败的关键要素。高职院校因办学历史不长,许多学校又是由中职学校升格而来,导师力量薄弱一直是高职院校发展的短板,也是制约学分制改革中导师制实施的瓶颈。“1+N”导师制育人模式,能够统筹校内教学管理、学生管理、专业与课程建设等骨干人员,兼顾来自企业的兼职教师,有效地整合人力资源,补齐职业教育学分制改革中的师资短板。

三、职业教育 1+N 导师制育人模式的实施路径

“1+N”导师制育人模式实施是一项系统工程,需要教师、学生和学校三者协同推进。

(一)教师层面:提升自我,履行好教书育人的职责

首先,教师应具有教书育人的责任感和使命感。“1+N”导师制育人模式的实施,赋予了教师更大的使命、更多的责任。教师只有真正视导师工作为己任,才能以积极的热情和高度的责任感来修订传统的人才培养方案、课程标准、校本教材等系列人才培养的标准性文件,才能时刻关注学生、指导学生。

其次,教师应具备良好的业务素质。在“1+N”导师制育人模式实施中,导师是学生成长的领航者,承担着教育者与管理者双重角色。因此,要求教师在教育理念、知识结构与技能、教学方法与手段等方面具备较强的自我更新能力,与时俱进,不断成长,才能承担“1+N”导师制育人模式所赋予的责任与任务。

(二)学生层面:主动参与,发挥好主体作用

对于高职学生来说,如何快速适应大学的学习生活,如何选修并修好专业课程,如何结合个人

潜质提升专业技能,如何制订大学期间乃至人生的发展规划,这些都是亟须专业导师指导的实际问题与困惑。“1+N”导师制育人模式是通过个性化教育手段为学生提供常规性的指导和帮助。学生是“1+N”导师制育人模式实施的主体,其积极性和主动性直接影响教学效果。因此,学生应主动对接导师,积极寻求与导师建立良好互动模式,认真听取导师的意见或建议,以便在导师的指导下客观分析自我,合理规划自己大学阶段的生活与学习,明确不同成长阶段的重要目标与达成方法,用以指导自己的大学学习和生活。

为了激发学生的自主学习热情,应建立健全具有职业教育特色的学分积累与转换制度,并搭建学生参与的平台。聊城职业技术学院经济系开设的“创新创业教育”课程,基于与企业共建的大学生创业孵化基地开展教学,指导300余名学生直接参与创业实践,成功注册运营公司6家,自主运营电商平台2个,O2O服务站2家,第三方运营服务工作室2个,学生近5年的创业运营交易额达1500万元。

(三)学校层面:建章立制,做好保障与监控

“1+N”导师制育人模式的实施,涉及教学管理、学生管理、人事管理、财务管理等多部门管理制度的系统性调整,学校层面应顶层设计制度体系,高位推动“1+N”导师制育人模式全面实施。

1.管理制度:建立基于绩效积分的导师选聘制度,实行动态管理

建立导师绩效积分规则,对导师的工作实效进行量化,并作为选聘和晋升的基本依据。对于积分高的导师,续聘并延长聘期,实行3年一个聘期的长期聘任制,以稳定“1+N”导师队伍;反之,缩短聘期甚至解聘,实行短期的学年聘任制,以便保证导师队伍的质量。对于长期聘任的导师,在个人晋升、绩效奖励等方面给予政策支持,激发导师育人潜能和自我提升动力。

2.激励制度:建立基于绩效积分的导师分配制度,实行绩效考核

“1+N”导师制育人模式的实施,要求参与其中的专兼职教师付诸更多的精力了解学生的个性化需求,制订个性化指导方案并付诸实施,导师的工

作量激增。因此,传统的分配制度已经难以适应“1+N”导师制育人模式实施的需要,应适时调整分配制度。聊城职业技术学院以“多劳多得,优劳优酬”为原则,制订了基于绩效积分的导师分配制度。该制度既注重不同类型导师的分类考核,强化业绩导向,也注重正向激励,强化贡献度导向。结果是绩效积分高者收获多,效应是通过基于绩效积分分配制度的正面引领,使专兼职教师争当“1+N”导师制育人模式改革的参与者、支持者、贡献者和享受者,营造了良好的教学改革氛围。

考核方式由学生评价、实际绩效及个人提升三部分构成。第一,学生评价占主导部分。学生应根据导师对自己的指导情况,填写评议表,对导师进行评价;对师德问题,学生具有一票否决的主导性作用。第二,业绩考核占主体部分。根据“1+N”导师制的职责,由导师自己填写业绩表,内含学生思想素质、专业学习成绩、双创能力提升、技能大赛获奖、生活等方面所做的指导工作及取得的成绩。第三,个人提升占特色加分部分。在指导学生期间,个人在专业发展、科研和社会影响力方面取得的成果,作为重要的考核指标。如,参与专业教学标准的制订,获得科研奖励,获得社会兼职等,均为加分项,并作为下一个聘期的重要参考依据。旨在鼓励任职导师不断成长,为学校培育高水平的导师。

3. 监控制度:建立动态监控体系,形成良性反馈机制

良性沟通机制能有效促进师生进行教学反思,尤其是分析性反思。导师分析性反思整个指导方案的设计是否合理、指导方法是否有效,以及如何改进等;学生分析性反思主要针对现行的学习方法和策略是否合适以及如何提升;学校则反思现行的制度是否合理及如何完善。可见,通过有效的沟通反馈,有助于导师、学生和学校3个层面形成正向联动。

“1+N”导师制育人模式的沟通机制主要有以下两个路径:一是基于日常互动的反馈沟通路径。在“1+N”导师制实施过程中,导师的投入包括行为、情感和认知3个维度。为了激发导师工作热情,提升指导能效,从导师的行为投入、情感投入

和认知投入3个维度建立日常互动反馈沟通路径。目前,随着校园信息化水平的提升,师生间沟通反馈方式由线下逐渐转向线上,如通过微信、QQ、Email等现代信息化方式进行线上交流、远程指导、答疑解惑、提交建议等。线上交流,既有师生间的教学互动,也有情感交流,方便快捷,已成为当今最为高效、最为合适的日常互动反馈沟通路径。同时,还应辅以线下的面对面指导、召开研讨会、建立指导工作记录等日常反馈路径。

二是基于评价结果的反馈沟通路径。将评价结果纳入导师制档案管理,一方面为今后学生在选择导师的时候查阅,另一方面为导师制工作的改进提供依据和方向。合理地运用考核结果,既能够增加导师的外部驱动力,又能对导师制形成良性制约,从而实现导与学的最大能效。

参考文献:

- [1]高昀.牛津大学的导师制对我国本科生教育的启示[J].理工高教研究,2004(4):59-60.
- [2]顾明远.教育大辞典(第三册)[M].上海:上海教育出版社,1991.
- [3]薛建.我国新时期高职教育改革与发展研究[D].福州:福建师范大学,2006.
- [4]涂春花.本科生导师制:高校教书育人的新载体[J].教育理论与实践,2009(3):39-41.
- [5]董鸿安,任君庆.高职院校学分制教学改革的驱动、难点与突破口[J].中国教育学刊,2015(2):56-57.



请使用手机微信扫描以上二维码,
关注《中国职业技术教育》杂志官方微信!

《中国职业技术教育》杂志以此微信公众号,
宣传党的教育方针和国家的职教政策,
发布职教动态、职教科研成果,
推介职业院校办学典型案例。