

高职院校引入“辅导员 + 成长导师制”学生管理模式思考

孙燕龙

(四川文轩职业学院, 四川 成都 611330)

【摘要】我国职业教育正在不断的改革发展中,加强学生管理,提高其综合素养成为职教改革的重点。本文通过论述当前高职院校学生管理现状及问题,浅谈了高职院校“辅导员 + 成长导师制”学生管理模式引入的必要性,指出在该种模式的实践中,辅导员与成长导师要做到各尽其责、互相帮扶,不只关注学生的专业知识,也要关注他们的思想品德、心理健康、职业素养等,帮助学生在校就能做好职业规划,顺利就业,最终实现全面育人的教育目标。

【关键词】高职院校;辅导员;成长导师制

最近几年,我国职业教育受到的重视度越来越高,2019年国务院出台了“职教二十一条教学标准”,从全面的角度对职业教育发展指明了方向,使职业教育发展步入了快车道。职业教育的目标是培养技能应用型人才,最终让他们成为企业的技术或者管理人才。传统的职业教育学生会管理模式较为传统,辅导员负责学生主要工作,受到专业限制,该管理方法局限性很大,不能帮助学生做好职业规划,影响学生就业和发展。“辅导员 + 成长导师制”模式,可以充分树立学生就业主体地位,帮助学生做好生涯职业规划,实现全面育人目标。本文结合当前高职院校学生管理工作现状及问题,对高职院校引入“辅导员 + 成长导师制”学生管理模式”的必要性进行论述,最后指出高职院校引入“辅导员 + 成长导师制”学生管理模式的策略,希望对高职院校学生管理工作带来帮助。

一、高职院校学生管理工作现状及问题

(一) 不断扩招给学生管理工作提出新要求

职业教育是国家教育的重要组成部分,也是国家十四五规划重点提及的教育类型。近几年,高职院校不断扩招,根据社会对职业人才的要求,新增设了大量专业,但是院校辅导员的数量并没有因为扩招而增加,同时很多辅导员的基本素质较差,无法适应学生管理工作。学生在各个方面

的工作几乎都由辅导员指导,按照1:200的比例来看,面对如此多的学生,根本无法做到管理细致和全面。辅导员是学生进入职业院校学习的启蒙者和继续教育者,也是连接部分与学生、专业教师与学生的纽带,如果辅导员综合素质提不上去,不能将全部精力用于学生管理上,学生的发展肯定会受到限制。

(二) 辅导员队伍难以保证学生全面发展

目前职业院校的辅导员基本学历以本科为主,有的甚至是专科,大部分人都比较年轻,表现出思想活跃、工作干劲较足的特点,但是毕竟他们大都从学校刚毕业,管理经验非常匮乏,对学生所学专业并不熟悉,同时对职业教育人才培养机制也不甚了解,在管理中大都根据自己的经验,摸着石头过河,很容易出现问题。同时面对严峻的就业形势,社会越来越需要职业素养高、具备综合素质的人才,高职院校的大学生更需要懂专业知识的教师进行指导,以便在就业中掌握主动权。辅导员面对几个班级的数百名学生,往往会表现出力不从心,很难第一时间解决学生问题,更难在专业指导方面给予学生帮助。因此,高职院校要结合高职生的专业、学情、个性、就业意向等做好管理工作,摸索一条新型的学生管理工作模式。

二、高职院校“辅导员+成长导师制”学生管理模式引入必要性

（一）有助于分担辅导员管理压力

随着我国职业教育规模的不断扩大，提高对高职生的管理就显得非常重要。传统的高职学生管理模式一般只采用辅导员制，辅导员负责学生的全部工作，甚至包括学习及就业指导，这就需要辅导员不仅具有学生管理工作经验，同时还需要了解专业知识、就业现状等等，这显然是很难做到的。高职院校引入“辅导员+成长导师制”可以让学生管理工作做到分工明确、各司其职，有利于对高职生进行全面和系统的管理。该种模式中，辅导员负责对大学生进行思政教育和日常管理，成长导师主要对学生专业学习进行指导，在条件必要时，可以3-10名学生分配一名导师，可实现因材施教。可以说，该种模式就是在原来辅导员制度的基础上，引入导师制与其工作进行配合，两者互相支撑，逐步形成全方位的育人机制，有助于高职院校学生管理工作的深入和细化。从另外一个角度来讲，引入该种模式后，辅导员可以将主要精力用于学生日常的管理，由原先的只关注学生行为规范及学习情况转向重点关注学生的心理状态、团队合作、职业能力等方面，这对于培养全面发展的人帮助是非常大的，有助于高职院校教育教学的改革。

（二）有助于培养全面发展的人才

我国社会发展更需要技术应用型的人才，在当前的国家教育形势下，职业教育已经开始慢慢普及，已经成为与学历型本科教育同等重要的教育类别，提高职业教育质量，应该成为每个教育者关注的话题。高职院校引入成长导师制后，导师指导的学生数量将会明显变少，类似于研究生教育导师制，很容易对学生做到高频率、高针对性、高层次性的指导，包括专业学习方法、学习习惯养成、实习实训、就业实践等，让他们朝向更深层次的专业方向发展。而此时的辅导员，更有精力做细、做深学生的日常管理工作，也能听取成

长导师的意见，与导师共同探讨学生专业发展中遇到的问题。在这样良性的发展环境下，学生的教育管理工作自然就很容易做到高效化管理，同时对于培养全面发展的学生会带来极大帮助。

三、高职院校引入“辅导员+成长导师制”学生管理模式探究

（一）明确辅导员与导师职责

在对高职生管理中，辅导员和成长导师必须明确各自的职责，才能做到具体化管理，帮助学生提高各个方面的能力。首先，辅导员应该全面负责学生的思政和心理健康教育。当前，职业学校学生就业压力大，就业中容易遭受歧视，使得他们需要承受一定的心理压力。辅导员在平时要积极了解高职生的心理情况，进行针对性的辅导，通过一些专业拓展、头脑风暴活动等，提高学生的社会适应力，缓解就业压力。其次，辅导员要做好班级管理工作，辅助学生做好科研工作，同时也要积极引导开展党员活动，提高学生的思政意识，树立正确的人生观和价值观。成长导师职责主要包括：首先，负责专业教学和学风建设。要建立起学生的专业成长档案，对每个学生的专业发展情况进行了解，通过优化专业教学环境和方式，让学生掌握更多的专业知识。其次，做好就业指导 and 职业规划。在平时要分析当前的就业环境，引导学生正确择业，让学生毕业就能将学到的技术应用在岗位上。最后，要最好实习指导。根据实习实训要求，带领学生到企业中定岗锻炼，与企业共同制定人才培养方案，根据职业发展要求，对相关课程进行调整，提高学生动手实践能力。因此，在高职院校学生管理工作中，通过明确辅导员和成长导师的职责，会让学生管理工作变得更加高效，当学生在遇到生活或学习问题时，他们会向辅导员或成长导师请教，当问题一时难以解决时，辅导员和成长导师也可与其他的教育者进行切磋，最终帮助学生解决他们所关心的问题，让他们将主要精力用于专业技术学习上。

（二）加强辅导员与成长导师队伍建设

加强辅导员与成长导师队伍建设非常重要，关系到学生的全面发展。在职业教育大发展的今天，高职院校要居安思危，通过提升辅导员与成长导师的素质来优化学生管理工作。传统的辅导员或成长导师制都是以本校本专业教师为主，只是简单的分配名额，很多辅导员或者导师并不具备一定的专业素养，对学生的辅导作用有限。在二元制的趋势下，学校可以邀请企业技术或者管理人员兼职成为学生的辅导员或成长导师，让学生在学习及时了解企业的管理模式，做到与时俱进，在以后的就业中掌握主动权。高职院校也要做好对辅导员和成长导师的培训，上岗前做好思想道德培训，让他们具备良好的责任心，鼓励辅导员平时多关注学生的日常生活，由说教式教育向赏识性教育转变，及时挖掘学生的潜能，与学生进行零距离的交流。成长导师在学生管理中，不仅要具备较强的专业性，而且要善于分析学生之间的性格、学习能力差异，根据不同层次学生，融入小组合作、情境教学、翻转课堂等，实现学生的共同进步，满足职业教育育人的要求。与此同时，成长导师对于学生的专业发展影响深远，高职院

校要根据成长导师个人情况努力打造“双师型”教师队伍，鼓励成长导师和辅导员深入企业中进行学习，不仅学习企业先进的专业技术，将其与时俱进的应用到课堂教学中，也要学习企业先进的管理经验，在条件允许的情况下，可将企业管理经验引入对学生的管理中，使得他们一进入学校就能形成较强的职业素养。“双师型”的成长导师和辅导员培养模式，适应了职业教育发展的要求，是对“辅导员+成长导师制”学生管理模式的一种补充，可以进行推广应用。

（三）优化“辅导员+成长导师制”评价考核机制

高职院校“辅导员+成长导师制”学生管理模式评价考核机制的运用，将会提高该种模式在学校执行的力度，也是对辅导员和成长导师工作积极性、能力的一种认定。可以说，“辅导员+成长导师制”模式虽然提升了对学生的管理效率，实现了协同育人的目标，但是如果不进行严格的评价和考核，很可能出现辅导员和成长导师职责划分不明确的情况，影响最终的育人效果。高职院校可以成立督导室，加强对辅导员和成长导师



的考核力度,比如辅导员是否定期做到了对学生的心理疏导,班级中是否有出现网络成瘾、学困生等,是否建立了固定式的学生成长档案;成长导师是否体现了全面育人的作用,是否针对性地对学生进行专业学习辅导,是否引导学生做好了职业规划。同时,为了提高评价考核机制的运行效率,可以定期向不同专业的学生发起问卷调查,了解学生对该种模式的认同感、存在的问题、需要优化的方面等,这样可使该模式始终能与时俱进,不脱离学生的实际情况。最后,为了体现出“辅导员+成长导师制”的效果,可以让各辅导员和成长导师进行自评、互评,及时了解辅导中存在的问题,制定纠正措施,最终实现全面育人。因此,高职院校在运行“辅导员+成长导师制”学生管理模式中,积极打造评价考核机制,是对该种模式应用的一种肯定和监督,能保证辅导员和成长导师对该种模式的应用和自我完善。

(四) 建立辅导员与成长导师的双向交流机制

在将“辅导员+成长导师制”学生管理模式进行应用时,高职院校也要建立辅导员与成长导师的双向交流机制。因为,辅导员和成长导师虽然管理职责不同,但是他们都是最接近学生的人,他们的关系是辩证统一的,及时增进两者的交流对于提高管理质量将带来很大的帮助。在平时的学生管理中,辅导员和成长导师要共享一些学生的信息,包括近期的思想政治动态、心理状况、专业学习情况等,让学生在校能健康成长,掌握本专业的所有知识,对于发现的学生问题,双方要多进行沟通交流,向问题生周围的同学进行调查,多方面了解学生发展中遇到的问题,做到因材施教。为了实现协同管理,辅导员和成长导师可以一起制定有关学生辅导的方案,每个导师带5-10名学生,制定个性化的教育方案,辅导员则为成长导师提供学生在成长中的基本资料,这样就有助于成长导师从各个角度对学生进行分析,实行高效管理,让他们踏上成长的快车道。需要注意的是,在辅导员与成长导师双向交流机制运

行中,高职院校要创造好条件,明确双向交流机制的实施方法、交流的内容等,这样会让该种模式在运行的时候结构清晰、问题明确,帮助学生解决眼下问题,促进他们全面发展。

结语

综上所述,高职院校引入“辅导员+成长导师制”学生管理模式,顺应了职业教育改革的要求,可以实现全面育人。传统高职学生管理模式不够灵活,辅导员对学生不能做到全面关注,很难发现问题生,同时很多学生对就业也很迷茫,这充分说明了单一的辅导员制已经不适应高职院校的学生管理工作,急需一种新型的学生管理模式诞生。下一步,在“辅导员+成长导师制”学生管理模式发展中,学校要紧密联系职业教育发展特点以及高职生成长需要,建立系统化的育人机制,体现出以学生为本的管理特征,在提高学生专业技能的同时,让他们在其他方面也能得到发展,最终体现出职业教育全面育人的价值。

参考文献:

- [1] 袁咏平.导师制在高职教育实践课程建设中的应用反思[J].职大学报,2021,28(19):12-13.
- [2] 潘丽媚.相信,理解,服务——三则案例谈高职辅导员立德树人工作[J].现代教育论坛,2021,4(3):31-32.
- [3] 韩冬,王博儒,梁美飞.三全育人视域下研究生辅导员与导师协同育人工作机制的探索[J].科教导刊,2020,18(33):2-3.
- [4] 蒋正.立德树人背景下加强高校辅导员与导师协同育人工作的思路研究[J].科教导刊:电子版,2020,28(13):11-12.
- [5] 常亮亮,金振国,徐珊,等.“一流学院”建设视域下辅导员——班主任——学业导师协同育人机制的构建[J].广东化工,2020,47(4):18-19.
- [6] 马平野.作为辅导员制补充的导师制在高职院校实践的思考——以F高等专科学校为例[J].淮南职业技术学院学报,2021,21(3):3-4.