

# 以导师制为载体的高中德育行动研究

## ——以贵州省某高中为例

刘增钊

(北京师范大学贵安新区附属学校 贵州 贵阳 550000)

**【摘要】**贵州省即将步入新课程改革,普通高中承担着全员育人的任务,而以导师制为载体的高中德育行动研究便是突破口。本着“让所有的老师都成为导师,让所有的学生都有导师”的原则,这一制度将成为高中学校深入推进实施德育课程一体化的重要抓手。实行导师制可以有效兼顾到学生个体的全面发展,改变重智轻德,全面提高学生素质,促进人人成才。本文在梳理了贵州省某高中导师制的具体做法和一些成效的基础上,对高中导师制的进一步开展也有一些启示。

**【关键词】**导师制;高中;德育;全员育人

### 1 具体实施

#### 1.1 制定导师制实施方案

我们通过深入学习新课程改革、立德树人和导师制相关文件,了解全国各地普通高中在导师制工作的进展,整合相关知识后,指定出符合我们学校实际的导师制实施指导方案。

#### 1.2 成立领导小组

成立学校的三级分组,由学校领导、高中部领导和年级班主任共同组成。

#### 1.3 动员全体教师

组织全体教师进行导师制相关知识的培训,并学习学校的导师制实施方案,了解新课程改革及导师制对学校、教师和学生发展的重要意义。分年级召开会议,动员教师积极参与导师制建设。

#### 1.4 确认结对师生

教师和学生填写基本情况介绍表,在师生双方互相了解的情况下,教师和学生分别填写意向学生和老教师,学生可填写三个教师,教师可填写十个学生,最后由年级组长统一协调,保证每一个学生都有自己的导师。

#### 1.5 建立导师工作制度

导师工作手册制度;学生成长记录制度;定期谈心辅导制度;家校联络制度;定期个案会诊和总结制度。

#### 1.6 加强考核评估和落实补贴发放

师生双向选择确认好导师和学生后,学校领导小组颁发聘书。领导小组定期组织导师学习导师制相关知识,给导师们平台交流和研讨,提高导师的育人能力和教育水平。从三个方面做好导师评价工作:指导小组评价:指导小组做好调研和考核,定期检查导师工作手册和学生成长记录册。学生评价:每个月月末和学期期末给学生进行问卷调查和随机采访。导师自评和互评。每个学期评选出优秀导师,并颁发奖状和发放奖金,开展优秀导师交流活动。

根据导师和所导学生的记录计算导师工作时间,按照统一标准给导师发放工作补贴。导师工作应纳入教师平时教学工作的考核中,在评优评先等方面优先考虑,按分计算。

### 2 初见成效

#### 2.1 教育观念的转变

通过导师制的实施,教师的角色定位和教育观发生了变化。老师们的服务意识更强,从教学生们学习到伴学生们成长,老师们也慢慢适应了不仅是学习上的师长,也是他们生活中的伙伴和朋友,学生们更了解和信任老师们了。

#### 2.2 教师素质的提升

学生的信任让老师们有了更多的动力去提升自己,曾经老师们更多的关注的是提高自己的教学水平和专业知识,导师制实行以后,老师们开始思考如何从生活、心理、职业规划等方面关心学生,在这个过程中,老师们意识到自己的知识层面不够完善的,就会不断学习和提升自己。

#### 2.3 形成教育合力

导师制开展以来,家长和学校的联系更频繁,关系更紧密了,导师采用电话、家访、互联网等方式与家长沟通,帮助家长一定程度上改变了家庭教育观念,掌握了更科学的家庭教学方法,提高了科学教育孩子能力。

#### 2.4 学生更全面的发展

在导师制的推动下,学生们更多的发展得到了导师的关注,学生的学习兴趣也增强了,也变得更加自信了。不仅帮助学生

的学习成绩得到了进步,而且让一些有特长的学生充分施展自己的能力,在各类比赛和活动中找到了自己的兴趣。学生们的自主管理能力也得到了提升,目标更加清晰,方向更加明确,学风也得到了提升。

### 3 存在的问题和启示

#### 3.1 选择导师问题

部分家长和班主任鼓励学生选择自己薄弱科目的老师作为导师,以此来提高自己当科的成绩。但导师制实施的目的是关注学生成长而不是进行短板科目补课。学生无论成绩优异与否,在成长过程中都会存在问题。我们在实施过程中要坚定遵循导师制的初衷,避免使其变为“补差”工作。

#### 3.2 导师自身问题

学生对于新兴的事物总是充满期待的,在实行导师制之初,学生们期待从导师那里得到很多全面的符合自己想象的知识和陪伴,但虽然老师们都学过很多系统的理论知识,但是在实践过程中,初次担任导师,还是会遇到很多措手不及的事情,这样的情况往往和学生的期待有很多差距,就会导致学生的信任度下降,达不到指导的效果。所以我们在实施导师制过程中,一定要坚持规律的进行导师制的相关培训,每周一次的导师研讨也要落到实处。另外,一些导师对于导师制工作的实施没有充分的积极性,总是做些表面文章,临近检查时才会找学生简单沟通,不检查则不关心学生。导师的水平和积极性的参差不齐就会影响导师制的总体实施效果。因此,加强导师队伍的建设,开展导师相关培训以及提高导师对于此项工作和自身问题的认识,是必不可少的。

#### 3.3 导师考核制度的问题

导师的考核机制有待完善,不够有激励作用。导师制的实施增加了老师们的工作,如果我们规定导师每周要和每位同学进行交流,按每个学生平均半个小时的时间,如果每位导师指导10位学生,就是5个小时,如果学生问题较多,那工作量是十分大的。如果我们依据方案中制定的,记录好每次工作的数据,例如实施过程,学生及家长反馈,学生的变化等等,收集这些数据也会花费导师们更多的时间和精力。导师们的指导水平和积极性也很难在考核制度中全面体现。依据学生的评价和学生的学习成绩过于主观,依据档案资料数据过于死板,所以需要结合学校的具体情况,研讨出适合学生和导师的,更公平合理,同时易操作的评价体系,激励导师发挥更大的作用,挖掘学生更多的潜能。

#### 3.4 导师与班主任的关系问题

在导师制实施的过程中发现,班主任和导师的关系很多学生和导师不是特别明确,导师的工作本身强调的是指导,班主任的职责是对全体学生进行思想政治教育和日常管理以及日常事务的处理,侧重于管理。两者虽有分工,但又是统一的关系,最终目的都是为了学生的全面发展。导师制的实行有可能会给班主任的工作带来冲击,分配导师之后,很有可能会存在小团体的形式,不服从其他老师管理,只听自己导师的,集体荣誉感和责任感容易削减,这样就需要班主任和导师经常共同,每周固定时间交流班上出现的问题,共同解决。

### 参考文献:

- [1] 顾明远. 教育大辞典. 第三册 [M]. 上海教育出版社, 1991: 18.
- [2] 沈之菲. 高中导师制进一步深化探究 [J]. 上海教育科研, 2016 (02).