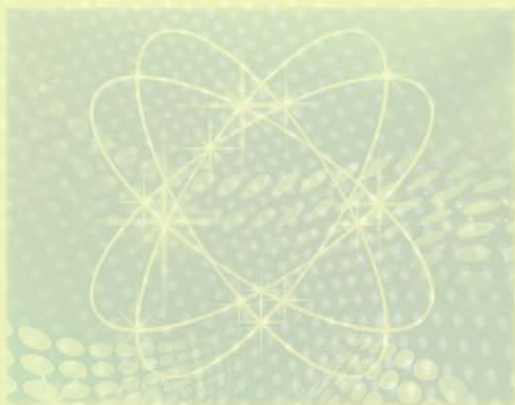


探索与创新
——思想政治教育论文集



前 言

在学习贯彻党的十八大精神开局之年,上海理工大学思想政治教育论文集问世了。论文集是对学校近年来思政理论和实践工作的梳理,它来自实践,又高于实践,它源于学校的工作,又指导着学校的工作。文集收录了学校教师思想政治教育论文 31 篇,其中既有关于思政理论的探讨、学校党建的研究、思政实践工作的总结,还有对大学生领导力研究领域的涉猎。论文坚持政治理论教育与社会实践相结合,坚持解决思想问题与解决实际问题相结合,坚持教育与管理相结合,坚持继承优良传统与改进创新相结合,充分展现了具有社会主义时代特征的高等学校思想政治教育上理精神实质和深刻内涵。当然,作为一所工科院校,这本文集算不上鸿篇巨著,但它字句篇章中凝聚了学校思政工作者在思政领域的辛勤耕耘,潜心研究。

教育是一项崇高的事业,是关系民族和未来的基础工程。学校教育,育人为本。要把人才培养作为高等学校建设和发展的根本任务,把思想政治教育摆在首要位置,贯穿于教育教学的全过程。令人欣慰的是当快餐文化盛行,历史文化逐渐被科学文明代替、人文元素逐渐被成本效益掩盖,学校仍然有一批学者在为学生的道德教育呕心沥血、一批批教师在为提升学生的人文素养不断求索,一批批辅导员为思政工作的创新之措苦思冥想,在此特别感谢他们为思政研究和实践工作的奉献和付出。今后将进一步总结和借鉴已取得经验,增强精品意识,努力探寻思政研究和实践工作新的着力点,为学校和谐稳定、科学发展提供理论支撑。

目 录

理论与教学研究

制度为本 文化为魂 推动高校辅导员队伍内涵发展 高德毅	……3
城市文明教育：后世博时代大学生思想政治教育的新课题	
胡绪明	……10
网络流行语引入高校思想政治理论课堂之思考 王海斌	……18
亚文化差异与大学生社会主义价值观教育 张 卫	……23
经济全球化与大学生的马克思主义信仰教育研究	
陈瑞芳 陈琳娜	……33
档案文化传播与高校德育工作 章华明	……45
从美国品格教育运动的视野看高校提升传统文化的新途径	
唐 瑾	……52
社会问题对高校思想政治理论课教学的影响及对策 孔 娜	……65
以人为本：思想政治教育现代演进的根基 卢 萧 卢 岚	……72

基层党建研究

- 高职院校领导班子能力建设探索 江才妹 陈 泓 王 莉87
- 政治心理视角下的大学生党内民主建设
施小明 尚 娅 袁 媛95
- 提高党在高校青年知识分子中的凝聚力和影响力研究
魏 东 梁作甲104
- 新形势下高校群众工作面临的问题及其对策研究
夏小华 燕 爽 刘 彬112
- 在大学生中开展党史育人的基本途径及方法研究
张美蓉 江孝渔 徐哲晟119
- 服务于高技能人才培养的校企党建联建机制研究
石利琴 徐一帆130

思政工作研究

- 思想政治教育在高校突发事件应对中的功能探析
祝汉利 刘振国141
- 高校辅导员与导师合力育人机制研究 何 可147
- 高校校园文化活动与易班线上活动融合的策略研究 贺 民158
- 新媒体背景下高校突发事件的新闻应对研究 李 钊166
- 主动服务型大学图书馆的构建 王细荣 李仁德 张 勤
吕玉龙176
- 志愿服务对大学生社会化的影响及对策研究
吴雷鸣 马 兰 韩 锋193
- 借助新媒体加强班级凝聚力建设的策略探析 章少哨 李 杰204

当代大学生正确看待流行文化的思考与建议	李沁芯 车丽萍	……212
卓越工程教育背景下二级学院学生工作规范内容、方法和 途径研究	程 旺 马静波 邵洪宇	……223

大学生领导力建设

大学生领导力培养中的文化制约因素浅析	张 帆 程 旺	……237
大学生领导力教育的实践方法研究	李景玉 李祥永	……243
国内大学生领导力教育现状与问题研究	郑 静 赵 爽	……254
“卓越计划”背景下工科类大学生领导力开发实践方法研究	袁 媛 何 可 谢锡浩	……262
开发培养大学生领导力的实践方法研究	魏 燕 杜 清 彭士森	……268
大学生工程型领导力培养方法探析	李志清 李 研	……274

理论与教学研究

制度为本 文化为魂 推动高校 辅导员队伍内涵发展^①

高德毅

当前,高等教育正在从规模扩张的外延式发展向以质量为核心的内涵式发展转变。辅导员是高校人才培养的重要力量,必须把这支队伍纳入高等教育内涵发展的大局中进行整体规划、系统推进,而这必将使我们更加理性地审视辅导员队伍建设的问题和矛盾,创新辅导员队伍的管理理念和管理模式,推动辅导员队伍全面、协调、可持续发展。

一、高校辅导员队伍建设现实困境的理性反思

以 2006 年教育部 24 号令《普通高等学校辅导员队伍建设规定》)颁发、全国高校辅导员队伍建设工作会议召开为里程碑,高校辅导员队伍建设在过去 5 年多里实现了跨越式的发展:队伍规模不断壮大,整体素质不断提升,体制机制不断健全,社会认同度不断提高,一支相对稳定、务实高效的辅导员队伍已经成为引领大学生健康成长、服务高校和谐稳定的中坚力量。站在新的历史起点上,推动辅导员队伍建设新一轮的大发展,不仅需要对成效和经验进行全面总结,更需要对矛盾和问题进行理性审视。调研显示,当前高校辅导员队伍建设主要面临着结

① 本文已发表至《思想理论教育》2012 年第 7 期。

构性矛盾、专业化矛盾和体制性矛盾三大困境。

一是结构性矛盾暗伏隐忧。据统计,目前全国高校共有专职辅导员 10 万余人,2005 年增加了近 6 万人。在辅导员队伍规模壮大的同时,一些结构性矛盾也悄然显现,如果不及早重视并加以解决,将影响队伍的持续发展。

在年龄结构上,队伍年轻化优势与劣势并存。在辅导员师生配比的刚性政策刺激下,各高校辅导员岗位需求激增,一大批毕业生走上了辅导员岗位,队伍呈现年轻化的态势(目前全国和上海高校辅导员一半以上在 30 岁以下),“80 后”、“90 后”逐渐成为辅导员的主力军。他们出生并成长于改革开放的时代,经历了世纪转接、社会转型、体制转轨和观念转变的考验,价值取向和行为方式具有明显的时代特征,如价值目标趋于多元化,更加关注自我价值实现,个性更加张扬,等等。队伍年轻化一方面有利于与学生沟通,了解学生情况,另一方面,人生阅历的缺乏影响队伍经验的传承和分层培养的实施,也使这些年轻辅导员在担任“人生导师”时,经常感到底气不足、力不从心;队伍年轻化一方面使队伍充满朝气和活力,创新意识强,另一方面,“80 后”、“90 后”辅导员价值取向多元、崇尚自我价值实现,做好这些年轻的“人生导师”自身的思想引导工作,显得更加紧迫。

在学历结构上,硕士化进程整体上滞后于高校教师队伍博士化趋势。近年来,高校辅导员队伍学历层次大幅度提升,但与此同时,高校教师队伍走得更快更远,博士学历已经成为普遍的准入门槛。作为教师队伍的一部分,辅导员队伍学历层次整体上滞后于高校专业教师队伍,辅导员将再次面临边缘化的尴尬处境。同时,与其他专业教师不同,高校辅导员队伍来源更加广泛,学科背景更加多元,在学习环境、知识构成、思维方式等方面存在较大的异质性,不同思想、观点的碰撞和磨合更加普遍。文化整合和思想引领的任务更加艰巨。

在职务结构上,扁平化格局加剧了职业发展的“滞胀”压力。大量的年轻辅导员还处在成长期,高端人才和学科带头人匮乏,扁平化的队伍格局使“人才断层”的矛盾更加突出;而大量年轻辅导员使职业竞争加剧,极易造成“人才积压”,一旦遭遇职业发展路径不明或职业发展空间有限,更易催生职业倦怠。

二是专业化进程步入“深水区”。历经几年的探索,辅导员队伍专业化建设已经从最初的“摸着石头过河”进入了“深水区”和攻坚期,一些深层次的问题躲不开也绕不过。比如,专业化的内涵是什么?对此,各方理解不一,并没有形成一个系统、清晰的共识,而这种认识的模糊也导致了辅导员职责边界的模糊。比如,专业化的学科依据是什么?要做到术业有专攻,需要专业学科的支撑。辅导员工作领域的不断拓展,涉及诸多学科,需要多学科的支持,但是这些学科的边界在哪里?核心是什么?多学科之间的逻辑联系是什么?独特的研究方法是什么?这些问题没回答好,专业化的完整理论体系就无法真正建立。再如,专业化的政策支持系统包括哪些?专业化涉及职业准入、职业意识、职业技能、职业道德和职业地位等多方面、多环节,目前开展的在职培训仅仅是迈出了微小的一步,需要探索的还有很多。

三是政策落实遭遇“玻璃门”。中央 16 号文件的颁发、特别是教育部 24 号令的出台,为辅导员队伍建设带来了“职业春天”,一段时间以来,从中央到地方到各高校,相继出台各种政策加强辅导员队伍建设。随着制度体系的逐步完备,队伍建设正隐约显露出“制度倦容”,不仅新的政策刺激边际效益递减,而且原有的政策在落实上也打了折扣,特别是高校人事制度改革,对落实辅导员“双重身份、双重管理、双线晋升”政策造成了“梗阻”。

二、高校辅导员队伍内涵建设的理念更新

反思是为了更好地前行。辅导员队伍建设中浮现出来的结构性矛盾、专业化矛盾和体制性矛盾,有些可以通过制度完善来解决,有些问题制度管理则显得力所不逮,需要诉诸非制度的“软约束”。这事实上涉及组织管理中的两个理论:制度管理理论和文化管理理论。

制度是一个组织内所有成员都必须遵守的办事规则或行为准则。制度管理是指在组织管理过程中,通过制定一系列条例、规定、方法等对组织成员的行为进行控制,使之符合组织的要求,实现组织目标的管理方式。当前,我国高校辅导员队伍建设模式偏重于制度管理,强调工作的制度化、规范化、科学化。这种管理理念和管理模式,有力地推动

了辅导员队伍建设,为辅导员队伍建设打下了坚实的制度基础。而文化管理理论产生于企业管理的过程,其理论基础是企业文化理论和组织文化理论。所谓文化管理是指在组织管理过程中,通过长期培育形成以共同价值观为核心的组织文化,使组织成员自觉规范自己的行为,从而实现有效管理的一种管理方式,是更高层次的“无为之治”。现阶段,把文化管理理论运用于高校辅导员队伍建设有着特殊的意义和作用。一是在形势上契合文化大发展大繁荣的时代背景。党的十七届六中全会提出建设社会主义文化强国的目标,掀起了文化建设的热潮。各地各行各业都在思考自己的城市文化、行业文化,比如,一些城市提出了城市精神,军队系统提出了当代革命军人核心价值观,政法系统提出了当代政法干警的核心价值观。辅导员作为大学生思想政治教育工作的骨干力量,与学生朝夕相处,他们的价值取向、文化特质对学生成长产生着潜移默化的影响。这个群体更加需要培育自己的团队文化,更需要加强思想引导和文化凝聚。二是在功能上突破了制度管理的固有局限。由于制度对团队成员行为的调整范围有限,而且它具有刚性特征,无法顾及人性的复杂面以及队伍建设全方位的需求,需要文化来拓展管理的非制度因素,对成员实行“软”约束。特别是辅导员工作在很大程度上是“良心活”,工作目标并非都是可以量化执行的,很多情况下需要诉诸辅导员内心的自觉自律。当辅导员内部的群体价值观形成一种文化氛围,对人产生内在的规范和约束,就能随时随地影响着辅导员能动性的发挥;也只有当辅导员把个人目标与育人目标结合起来,育人共同目标成为辅导员个人自觉努力的内在动力时,才能实现从“要我”的消极应对到“我要”的主动创造的态度和行为的转变。三是在目标上符合队伍建设的稳定发展。长期以来,辅导员队伍流动过快一直是队伍建设的“老大难”问题。文化是一种黏合剂,它将个人的发展与团队的发展并联接通,形成共同愿景,提高职业认同感和团队归属感,激发事业进取心和敬业精神,从而为个人发展奠定理念、精神、意志、习惯、态度、品格等基础,为队伍可持续发展奠定文化的基因;反过来,这种内聚力又降低了成员脱离队伍的可能性,实现了事业留人、情感留人。

当然,尽管文化管理有种种优势,但这并不意味着它可以脱离制度

管理而独立存在。一方面,文化传播需要用制度“列车”来“搭载”。通过制度的实施,将倡导的文化渗透到管理的过程中,当制度被广泛认同,遵守制度变成一种自觉行为和习惯的时候,管理者所倡导的文化也就蔚然成风了。另一方面,文化是制度得以顺利实施的重要保证,是降低制度成本的关键所在。当制度“升华”为一种文化时,无需严格的监督就能自觉地执行,制度管理自然而然取得好的效果。因此,高校辅导员队伍建设要一手抓制度管理,一手抓文化建设,实现制度和文化的双重关怀。

三、高校辅导员队伍内涵建设的路径选择

以制度管理和文化管理的理念推进辅导员队伍内涵建设,核心是建立共同的价值观,保障是形成共同的行为规范,目标是达成共同的发展愿景。

一要用发展愿景激发创新活力。建立团队共同的发展愿景是激发组织活力、增强组织凝聚力的重要途径,对团队发展和团队目标的实现具有非常重要的作用。规划队伍建设发展愿景,首先要紧扣中心谋大局。视野决定高度。辅导员队伍建设要主动融入高等教育内涵发展的大局,主动纳入社会人才培养的大循环,科学制定队伍建设发展规划,才能获得更大的发展空间。其次要紧贴发展求突破。目标决定未来。制定队伍建设规划要有超前眼光,从故步自封、亦步亦趋的目标中解放出来,高起点定位。比如,上海在制定《上海高校辅导员队伍建设发展规划(2012—2015年)》时,就对队伍的数量和结构大胆提出更高的建设目标,数量上要实现本专科生1:150、研究生1:200的配比要求,结构上硕士比例要达到80%(目前是64%),博士比例要达到10%(目前是4%)。第三要紧跟形势敢创新。形势决定任务。要对未来大学生思想政治教育工作的新形势和辅导员队伍建设面临的新情况、新问题提前研判,主动应对。比如:网络时代全面来临,辅导员角色如何定位、工作如何创新、如何提升自身“数字化生存”的能力等,都需要提前进行战略布局。

二要用科学制度保障专业发展。以人为中心,是文化管理理论必

不可少的理论假说,也是文化管理思想的灵魂。以人为中心的文化管理理论落实到辅导员队伍建设,就是要将队伍整体发展建立在广大辅导员全面发展的基础上,重视辅导员教育和培养,注重满足辅导员发展的需要。辅导员的教育培养发展是一个系统工程,主要包含以下几个子系统:一是职业标准体系。要根据辅导员工作特点和要求,研究辅导员核心素质和能力,制定辅导员职业准入标准和工作规范,实现人职匹配,巩固辅导员工作的专业地位。二是专业培训体系。围绕辅导员核心素质和能力,围绕大学生思想政治教育工作的重点、热点和难点问题,设计培训内容和形式,建立培训课程体系和教材体系,完善培训机构建设和师资建设,健全培训管理和评价反馈机制,推动培训工作科学化和规范化。三是职业发展体系。要把专业化的队伍建设目标与多样化的个人职业发展路径有机结合起来,结合辅导员专业背景和综合素质,做好个人职业生涯发展规划,使辅导员的发展愿望得到尊重,发展环境得到改善、创新才能得到发挥,激发队伍发展的内在动力。特别是要为有志于长期从事大学生思想政治教育工作的辅导员打通职业通道,设立辅导员工作室,组建工作创新团队,着力培养辅导员队伍的“带头人”,使辅导员队伍人才形成梯队、骨干形成团队、“带头人”形成核心。

三要用团队文化提振“精气神”。文化管理理论认为人是观念人,人的个体行为受其价值观的左右,而人的群体行为则取决于群体多数成员的群体价值观。价值观是组织文化的核心,因此,打造辅导员团队文化,首先要培育团队核心价值观。这个过程实际上是发现和挖掘有利于辅导员队伍发展的价值观念并通过各种形式使之被广大辅导员接受和内化的过程。2011年,上海率先推出了辅导员誓词和核心价值取向,是从辅导员中间征集、由辅导员自己投票、让辅导员深入讨论,通过筛选、凝练,最后确定的辅导员誓词和核心价值取向,树起了辅导员的精神旗帜。有了誓词和核心价值取向还要建立核心价值观的支持系统,不断规范辅导员符合核心价值观的言行。要开展大讨论,建立岗前宣誓制度,制定《辅导员职业道德基本准则》,使之广为人知、深入人心,真正发挥凝聚人心、鼓舞人心的作用。建立核心价值观的支持系统,还要对外塑造辅导员职业形象,探索建立辅导员形象化识别体系,如策划

组织“辅导员队伍建设月”活动,系统规划年度辅导员队伍建设重点工作、重大活动,营造队伍建设的强大声势和良好氛围;评选优秀辅导员、辅导员年度人物,开展职业技能大赛,培树辅导员“形象代言人”,发挥先进典型的引领和示范作用;开发设计辅导员卡通吉祥物、辅导员 logo、宣传口号、歌曲等文化载体,展示辅导员可亲可敬的职业形象等。对内锻造辅导员职业共同体。2005 年复旦大学率先成立了辅导员协会,至今,不少高校都建立了辅导员协会,全国辅导员研究会也应运而生。协会、研究会等实体并不等同于辅导员职业共同体,但却是职业共同体的纽带,要发挥好这些民间组织的作用。此外,还要探索辅导员虚拟组织建设,建立辅导员数据库、博客圈、微博群,成立辅导员易班网上沙龙,实时掌握辅导员队伍动态发展状况,全面记录辅导员学习、工作和专业成长历程,打造辅导员网上精神家园。总之,要通过打造辅导员团队文化,使之内化于心、外化于行,使广大辅导员拥有实现价值的自豪感,奉献教育的成就感、职业发展的归属感、社会承认的荣誉感,提升职业的“幸福指数”。

城市文明教育：后世博时代大学生 思想政治教育的新课题^①

胡绪明

温家宝总理在上海世博会高峰论坛发表主题演讲时强调，“上海世博会不仅荟萃了人类创造的物质文明，开阔了人们的眼界，而且为人类留下丰富的精神遗产，启迪了人们的心智，这是世博会的灵魂之所在。人类创造的一切文明成果，只有上升到精神和理性的高度时，才能成为人类的共同财产，并永久传承”。如何将上海世博会的精神遗产积极有效地转化为大学生思想政治教育资源，是后世博时代高校思想政治教育工作者所面临的一项崭新的课题。

一、从世博会主题看现代文明的历史变迁

历届世博会主题演绎了现代文明的历史变迁。基于世博会主题与现代文明发展进程之间的内在关联，我们大致将自 1933 年芝加哥世博会以来历届世博会主题划分为三个阶段：第一阶段（1933—1939 年）：工业文明时代的进步主义狂妄是这一阶段世博会主题的基调。例如，“一个世纪的进步”（1933 年）、“通过竞争获得和平”（1935 年）、“创造明日世界”（1939 年）等。第二阶段（1958—2005 年）：对工业文明及其进

① 本文已经《黑龙江高教研究》2012 年第 3 期。

步主义狂妄的反思与检省,追求人与自然和谐共生的可持续发展理念是这一阶段世博会主题的基本诉求。例如,“科学主导的文明与人道主义”(1958年)、“人类与世界环境”(1967年)、“人类的进步与和谐”(1970年)、“人、自然、科技”(2000年)以及“自然的睿智”(2005年)等。第三阶段(2010年至今):以“城市,让生活更美好”(better city, better life)为主题的上海世博会深刻演绎了城市文明图景,向全世界人民回答了在全球化和城市化背景下,只有以城市文明积极扬弃工业文明,才能实现人、城市与地球的和谐共生,才能实现经济文明、政治文明、精神文明、社会文明和生态文明的有机统一,才能实现生产发展、生活富裕、生态良好的理想生活。因此从这个意义上说,以城市为主题的上海世博会彰显了当代人类寻求以城市文明积极扬弃工业文明的时代诉求。

二、上海世博会主题与城市文明图景

1. 上海世博会以城市为主题,是人类积极应对城市化问题迅速膨胀的时代吁求。随着城市化进程的加剧发展,城市人口迅速膨胀,目前城市人口约占全球总人口的50%,一系列日益严峻的城市化问题正困扰着当代人类的生存和发展,如交通拥堵、住房紧张、资源枯竭、生态恶化、环境污染以及极端异常天气的频频出现等。伴随着这些城市化问题的日益加剧,人类不禁对现代工业文明及其城市化发展方式开始产生了种种疑虑:工业文明本身究竟是天使还是魔鬼?城市究竟给人类带来的是更加美好的生活还是无尽的深重灾难?人类究竟是要放弃现代的城市生活而重返素朴的田园乡村,还是要继续忍受城市化问题的折磨?正是在这样的时代背景下,上海世博会首次以城市为主题,并以城市经济的繁荣、城市科技的创新、城市多元文化的融合、城市社区的重塑以及城市与乡村的互动等五个副主题,从时间(城市足迹、城市梦想)和空间(城市人、城市生命、城市星球)两个维度,深刻演绎了人一城市一自然和谐共生的城市文明图景,彰显了中国作为发展中国家的大国通过谋求生产发展、生活富裕、生态良好的发展思维和生存智慧,以积极应对和根本解决日益加剧的城市化问题。

2. 上海世博会以城市为主题,明确回答了城市究竟何以可能让生活更美好。上海世博会以“城市,让生活更美好”为主题,在笔者看来,其核心在于“城市文明,让生活更美好”。城市化发展道路是现代工业文明的一个主要特征,也是现代工业文明内在基本建制的必然产物,从这个意义上说,城市文明与现代工业文明之间具有某种程度上的“家族相似”,但与此同时,城市文明在诸如城市的发展理念、发展方式以及发展目标等许多方面表现出对工业文明的积极扬弃,因而决不能抹平二者之间的重要区别。在发展理念上,城市文明坚持以人为本的发展理念,注重人、自然、城市和社会之间的和谐共生,而工业文明则以“经济人假设”为思想前提,对自然的精确计算和“筹划”的实证主义是其哲学基础,因而单纯追求物质利益的最大化原则是其核心理念;在发展方式上,城市文明谋求科学发展,追求公平与效率的良性互动、经济的包容性增长与社会的协调发展,注重创造权利共享、机会均等和公平竞争的制度环境,而工业文明遵循的是资本逻辑,这就在根本上决定其发展方式带有某种强制性,特别体现为生产强制以及由此所决定的消费强制,因此,这种追逐物质财富无限增长的“物质主义”或“GDP中心主义”是工业文明发展方式的枢轴;在发展目标上,城市文明以建设经济集约高效、社会公平和谐、文化多元共享、生态环境良好、城乡协调发展的和谐城市为发展目标,这从根本上不同于工业文明及其城市化发展所造成的诸如交通拥堵、资源枯竭、贫富分化以及生态恶化等许多严峻的城市化问题。

3. 上海世博会以城市为主题,深刻诠释了城市文明究竟在何等意义上让生活更美好。上海世博会以“城市,让生活更美好”为主题,以各具创意的展览展示、精彩纷呈的文化活动以及智慧选出的论坛研讨为载体,不仅明确回答了城市文明究竟何以可能让生活更美好,而且还深刻诠释了城市文明究竟在何等意义上让生活更美好,表达了城市时代全球公众对和谐城市美好生活的共同愿景。在作为本届世博会形成的思想成果——《上海宣言》中,对此作了高度的肯定和总结:“和谐城市,应该是建立在可持续发展基础之上的合理有序、自我更新、充满活力的城市生命体;和谐城市,应该是生态环境友好、经济集约高效、社会公平和睦的城市综合体。”以城市为主题的上海世博会,站在时代发