

2009年 第2期 (总第2期)

湛师学工



● 首届辅导员论坛获奖论文集

湛江师范学院学生工作部（处）编

湛师学工

湛师学生工作部（处）主办

《湛师学工》编辑部编印

2009 年第 2 期

总第 2 期

2009 年 10 月 28 日出版

顾 问 张兰英

总 编 黄达海

副 总 编 赫云鹏 钟莉萍

本期编辑 王兴刚 巫煜鹏
程向前

刊名题字 黄达海

封面设计 关天冲 肖振平

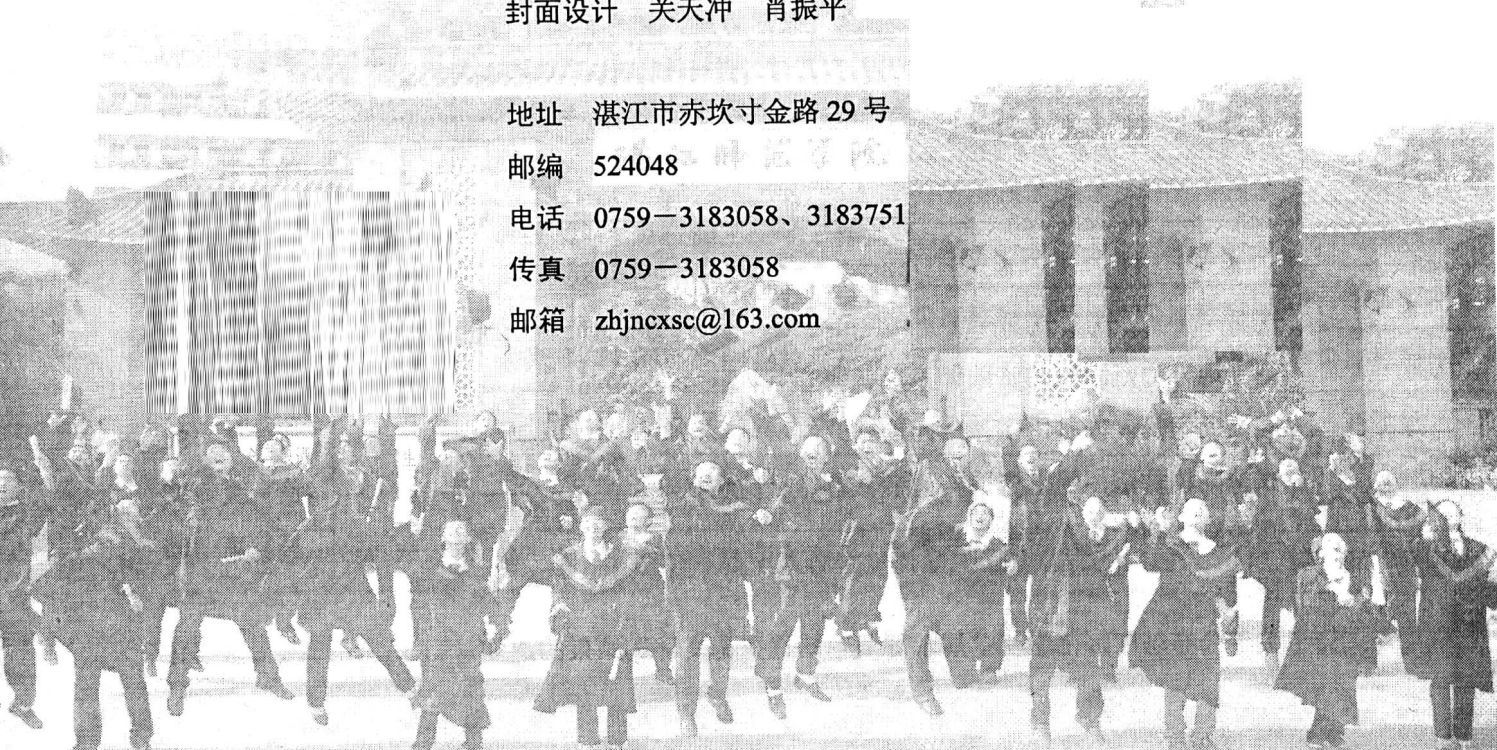
地址 湛江市赤坎寸金路 29 号

邮编 524048

电话 0759-3183058、3183751

传真 0759-3183058

邮箱 zhjncxsc@163.com



以大学文化建设引领学生工作优质发展（代序）	黄达海	1
队伍建设		
试论高校辅导员队伍的管理与考核	谢统年	8
广东省高校优秀辅导员人格特征研究	邓倩文	12
高校政治辅导员队伍建设初探	屈 云	17
高校导师制探析	谢圣明	21
科学发展观视野下的高校学生干部队伍建设研究	黄 河 冯基聪	25
管理创新		
高校二级学院常规学生工作创新研究	易 贤	29
充分开拓高校学生工作进网络的新局面	蒋 悦	34
高校学生工作应该坚持的几个原则	黄 增	38
试论高校学生管理工作的法治化	张 莹	45
校园体育文化建设在构建和谐校园中的作用	钟召春	50
党建促就业：新形势下高校就业工作的新模式	张 彦	53
解读科学发展观内涵 促进我院学生党建工作科学发展	欧阳乐军	57
网络环境下高校辅导员创新工作模式的探讨	王 茜	60
思想教育		
论大学生公民素质的现状及思考	梁碧斐	63
成才意识培养与大学生思想政治教育浅论	赖彩虹	67
大学生德育评估指标体系研究	李亚九	72
大学新生入学教育模式探讨	刘锴栋	76
浅谈冼星海音乐与当代大学生心理健康的培养	杨师帆	80
试论大学生就业心理问题的表现与调适	梁杰珍	84
师范生创业教育浅议	全光华	88
学生资助		
基于地方师范院校的资助体系现状研究	郭莉敏	92
高校助学贷款与贫困生诚信问题探究	刘锴栋	96
试论高校贫困生经济资助与思想教育结合的途径	徐 灵	102
高校勤工助学工作实践与探索	冯凌凌	105
附录		
关于公布湛江师范学院首届辅导员论坛优秀论文评选结果的通知		110

以大学文化建设引领学生工作优质发展

(代序)

黄达海

摘 要 大学文化是一所大学在其长期的办学过程中积淀、传承而形成的精神成果，分为行为文化、物质文化、制度文化和精神文化等四个层面，具有教育功能。大学文化建设和高校学生工作发展相互依存，相互促进。没有独立于大学文化的学生工作，也没有缺失学生工作实践的大学文化。有效利用大学各层次文化的优质资源，充分发挥大学文化的引领作用，能更好地推进学生工作的优质发展。

关键词 大学文化 学生工作 优质发展

文化是一定社会经济和政治的反映，同时又对一定社会的经济和政治产生巨大的影响。党的十七大报告指出“要坚持社会主义先进文化前进方向，兴起社会主义文化建设新高潮，激发全民族文化创造活力，提高国家文化软实力，使人民基本文化权益得到更好保障，使社会文化生活更加丰富多彩，使人民精神风貌更加昂扬向上。”

大学文化是社会的一种亚文化，是高等学校特有的一种文化现象，它随着大学的诞生孕育而生，伴随着大学的发展而丰富和完善，并不断注入新的内涵。高等学校承担着培养德、智、体、美全面发展的社会主义合格建设者和可靠接班人的重要任务。我国的国情决定着高校的学生工作以教育、管理和服务为主题，在高校的育人工作中发挥着重要的实践和保障作用。高校能否自觉地坚持先进文化的前进方向，高校的学生工作能否有效利用优质的文化资源，发挥育人功能，促进大学生可持续发展，不但直接关系到高校的教育教学质量，而且极大影响大学生的成人成长和社会发展的人才培养。

一、大学文化的主要内涵和教育功能

大学文化是一所大学在其长期的办学过程中积淀、传承而形成的精神成果。它对内决定了大学组织及其成员的价值取向、思维方式和行为方式，形成一所大学自我统一的、相对确定的形象品格，并产生凝聚力；对外则形成社会影响力、感召力、吸引力，使大学在社会组织以其鲜明的个性风格让人准确辨认识别，令人关注、认可、赞赏，并产生互动。大学文化是大学赖以生存、发展和传承的根本，大学可以没有大树，甚至可以没有大楼，但却不可以没有大师，更不可以没有底蕴深厚、大气磅礴的文化。

关于大学文化的具体要素，理论界说法不一，从学生工作的层面考虑，可把大学文化分成行为文化、物质文化、制度文化、精神文化等四个主要层面。

(一) 精神文化是大学文化的核心，凝聚师生精神

大学的精神文化是经过长期实践而积淀、选择、凝练、发展而成的，相对稳定的，高度

成熟并为大学成员一致认同的深层次主体文化，是大学组织及成员的价值观、理想追求、思维方式、道德情感的集中体现。世界一流大学都是具有自己的、明确的、相对稳定的教育理念，表达在学校校训或办学宗旨之中，表现在校风、学风中，并被社会所认同，融入学校的大学精神。

学校精神一旦形成，其强大的影响力、感染力、凝聚力和震撼力就会渗透到学校的方方面面，对每一个大学人都具有心理上、情感上的凝聚力量和强烈的激励作用，成为凝聚学校师生力量，激励大家共同奋斗的精神动力，成为师生员工实践活动的先导，统摄并规范着大学的制度文化、物质文化和行为文化的实质、特色及表现形式。

（二）制度文化是大学文化的保障，规范师生言行

大学的制度文化是学校在法令、行政、道德、习惯层面上建立起来的，既有刚性也有柔性，刚性的包括高等教育的法律法规和以文字形态表达的学校规章制度、公约守则、章程条例、行为准则等及其所体现的文化，柔性的包括以学校的风气、习惯、传统等非正式规则及其所体现的文化。前者是在学校为适应教学管理由专门部门按照学校的培养目标、价值观念、管理理念，经过一定的特定程序制定的，后者是高校产生到发展过程中长期的积累和沉淀而成。

制度文化是学校教育教学工作得以正常有序进行的重要保证，它规范着师生的行为和作风，积极倡导与学校精神文化层次的价值观、审美观一致的学校风气，是精神文化最直接的物化形态，是校园精神文化在学校管理中的具体体现。大学制度文化区别于其他领域制度文化的独特之处，在于其主要使命和功能是承载社会主义和谐文化理想与大学精神，建设人的精神家园，培养人的健全人格，体现的是一种厚德载物、以生为本的爱。

（三）物质文化是大学文化的载体，熏陶师生情操

大学的物质文化是学校文化存在和发展的物质基础，主要是大学的办学硬件和校园的环境建设等以实物形态表现出来的内容，包括学校的规划格局、校园建筑、雕塑、绿化和文化传媒设施等校园校容校貌各个方面所形成的文化环境。它是学校教育、教学活动、校园文化活动顺利开展的重要物质保障，又在一定程度上制约着其规模及质量。物质文化是校园文化的形象化和实物化，是精神文化经过实践发展后的积淀，是校园文化的浅层、直观的内容。

优秀的物质文化凝聚了一定时代一所学校全体师生员工的文化思考，是一个学校师生员工价值观和精神风貌的具体体现，是展现一所学校独特气质和风格以及良好社会形象的重要载体，对大学师生有潜移默化的影响，对促进高校知识创新和可持续发展人才培养具有重要作用。

（四）行为文化是大学文化的外显，展现师生成长

大学的行为文化是大学文化底蕴和大学精神在文化行为主体的动态反映，它的表层表现为大学行为主体的各种办学实践与文化活动，在本质上体现为大学人在各种办学活动中的群体行为、情操与道德风范，是学校日常生活中人们最经常、最直接感受和表达的大学文化形态。如校风、教风、学风、政风等。

行为文化处于最表层，因此更具开放性、更加多元化，它一方面受内层文化的影响和支配，另一方面又受社会大文化的影响，对内层文化起反作用，它总是在承受现存内层文化的基础上又对内层文化有所改变。因此，大学文化是一种活文化，现存的物质文化、制度文化、精神文化促进了师生的自我改变，而师生的自我改变又通过一定的行为文化推动大学文化的再创造，赋予内层文化以新的内容与特征。

二、优质学生工作应涵盖的基本内容

学生工作是我国高校办学过程中非常重要的一部分工作，它是指那些直接作用于学生，由专门机构和人员从事的、有目的、有计划、有组织地发展、养成、提高学生政治、思想、品德、心理、性格素质和指导学生正确地行为的教育、管理和服务的工作。¹ 学生工作对学生成长成才具有保障和支持作用，是高校实现教育目的的重要途径。高校学生工作的发展应该充分有效利用优质的大学文化资源，建设优质的学生工作。

1、优质的学生工作应有“以人为本”的哲学思想

“以人为本”是新时期我党的执政理念，是现代大学最重要的精神文化，也是学生工作必需一以贯之的哲学思想。“以人为本”哲学思想强调学生工作要把学生作为一个“人”去全面发展，而不仅仅是对学生进行智力训练，进行教育和管理。学生工作的目的是充分满足学生个性化发展的内在要求，使其成为一个完整的人，使其获得全面发展。

2、优质的学生工作应有“注重服务”的价值取向

处于社会中的大学，服务社会是大学文化的重要追求。对学生工作来说，服务社会，首先就是要服务学生；培养人才，就是要为学生的全面发展提供优质服务。过去，管理和教育是学生工作的两大内容，优质学生工作“注重服务”的价值取向是对“注重管理”和“注重教育”的突破，是学生工作功能范围的拓展。它们三者并行，成为创建优质学生工作的“三驾马车”，其中服务是核心，教育是基础，管理是保障。

3、优质的学生工作应有“依法管理”的行政模式

依法治校是当代大学主要的制度文化特征。从学校来说，依法对学生进行管理就是依

法行政。坚持以人为本，切实把学生作为权利主体，公正地、平等地处理与学生的关系，使学生作为法律主体得到彰显，以保障学生的合法权益得到实现。学校要按照国家有关法规，科学界定学生的权利、义务关系，建立健全学生管理制度，实现制度管人。管理者要懂法、知法，善于运用法律和各项管理制度处理学生中发生的一切问题。学生可以通过学生组织直接向相关部门表达自己的主张，参与有关管理制度的制定，既维护法律权利，也履行法律规定的义务。

4、优质的学生工作应有“崇尚研究”的学术追求

大学的精神文化崇尚学术研究和学术创新，优质学生工作的重要标志相应是学生工作研究的学术化。随着时代的发展，学生工作的科学性正在进一步增强，学生工作的长期性、复杂性、创造性和规范性的特点会越来越突出，学生工作研究的学术化追求已成为大势所趋。因此，一方面应把学生工作当作一门科学来研究，积极探索学生工作的内在规律，推动学生工作科学化和优质化发展。另一方面要在学生中大力提倡崇尚研究的学术追求，搭建各种平台，培养学生的创新精神和创造能力。

5、优质的学生工作应有“面向世界”的工作视野

伴随着经济全球化的发展趋势，国际间的交流与合作日益突出，未来国家与人才的竞争就是全球化的竞争。培养国际化人才是现代高等教育的一项重要任务，开放性与国际化已经融入了当代大学兼容并包的自由精神中。因此，高校学生工作必须适应“全球化”与“国际化”的发展趋势，树立国际化视野，主动吸取和借鉴国外学生工作的先进理念和方法，实现学生工作的优质发展。

三、以大学文化建设引领高校学生工作发展

¹ 叶骏，金永发. 高等学校学生工作规范与指导[M]. 上海：同济大学出版社，1991

（一）大学文化和高校学生工作的关系

1、学生工作的组织与实施，必是在大学文化建设的背景之下

大学文化不但对学生工作提出了目标导向、理念发展、体制规划和组织要求，而且还为学生工作的教育、管理和服务等工作提供了优质的文化资源。因此学生工作的理念和规划如果游离于大学文化，将会迷失方向，缺乏土壤；创建优质的学生工作，推进育人工作的发展，需要有大学文化的引领。

2、学生工作的细致推进，推动了大学文化建设的实践和创新

发展学生工作就要明确工作目标、工作理念，修订管理制度、工作条例，就要建构工作体系和工作规划，建设优良的学风和校风。这些工作都是直接作用于学生的成长，服务于学校的育人工程，都是大学文化建设的重要内容。因此，学生工作发展了，大学文化也就发展了；高校学生工作的创新，为大学文化的建设与创新作出了重要的实践。

因此，无完全独立于大学文化的学生工作，也无缺失学生工作实践的大学文化，大学文化和高校学生工作相互依存。大学的全部工作应是以“育人”为出发点和归宿点，大学就是通过文化的继承、传播和创造来实现“育人”的目标。大学文化建设和高校学生工作在育人质量目标上高度一致；大学文化建设离不开其建设、实践和传承的主体——大学生，大学生作为大学文化的外在显现之一，势必与高校学生工作在推动大学文化整体建设中产生必然的联系。

（二）大学文化建设与高校学生工作发展的战略谋划

大学文化建设的战略目标应定位为：建设为学校发展和学生成长提供保障的优质文化资源。这种优质文化资源，应该体现大学文化的科学精神与人文精神的统一，理想主义和现实主义的统一，民族文化与世界文化的统一，历

史积淀与时代发展的统一，我们可以从如下几个方面进行定位：一是先进性，她是以社会主义核心价值观体系为导引的先进文化；二是现代性，她是渗透了现代教育理念的教育文化；三是批判性，她是对自身文化根源和传统文化以及文化实践进行反思，并对社会文化影响进行批判性选择的文化；四是超越性，她不断与时俱进，是追求卓越的文化；五是特色性，她是以学校悠久历史积淀为基础，经过提炼并具有一定品牌效应的个性文化；六是包容性，她对外部文化采取兼容并包的态度，取人所长，完善自我。

学生工作服务于学生的成才发展，在大学优质文化资源的引领下，应同时具备先进的理念、系统的体系、卓越的团队、丰富的内涵和特色的品牌，由此形成学生工作的优质发展。

（三）充分发挥大学文化的引领作用，全面建构优质学生工作

大学本身是社会的学术型文化组织，传承、批判、创造文化是其天职；大学的教学、科研、社会服务与引领社会文化四大功能，无不体现大学文化的作用。有效利用各层次文化的优质资源，能更好推进学生工作的优质发展。

1、以大学的精神文化丰富学生工作思路

教育家雅斯贝尔斯说过：“真正的教育应先获得自己的本质。教育须有信仰，没有信仰就不成其为教育。”²学生工作要育人同样须有自己的信仰、自己的理念和价值追求。“以生为本”、“注重服务”、“法治观念”等是当代大学最重要的精神文化。据此，优质的学生工作应更新观念，树立科学的工作理念。

一是强化生本观念。关注学生的权利、尊重学生的人格、注重学生的个性发展和潜能开发，以促进学生自由而全面的发展。二是强化服务观念。学生工作应遵循时代潮流和大学生成才规律，转变工作模式，从管理型转为服

² 雅斯贝尔斯. 什么是教育[M]. 邹进. 译. 北京: 三联书店出版社, 1991

务型，以服务学生成长、成才、成人为工作目标，通过服务教育人、感染人、引导人、发展人。三是强化法制观念。学生工作必须纳入法制轨道，在法律的视野下建立健全各种政策、制度和具体的操作程序，严格按章教育管理，有效执行条例规范学生行为，切实保障学生的基本权利，维护学生的合法权益。

因此，高校学生工作者应按照学生的需求，紧跟学校的发展思路，树立科学的学生发展观和学生工作育人观，理清学生工作的发展思路，把学生塑造成社会发展需要的人才。如，湛江师范学院在新世纪初确立了“发展是主题、学术是根本、质量是生命、特色是品牌”办学理念及一系列具有科学性、前瞻性的办学战略思维、定位，明确了“崇德、博雅、弘志、信勇”的校训精神，并在实践中发掘和弘扬了“湛师人精神”、“师范文化精神”、“大运会精神”、“评估精神”等精神文化系统资源，形成了以“崇德厚道、匡时济世、阳刚有为、追求卓越”的“雷阳文化精神”为代表的精神文化形态，在学校的办学实践中起到了愈来愈重要的影响和作用。与此相应，湛江师范学院的学生工作承载了“雷阳文化精神”等独特的优势资源，紧紧围绕学校的工作大局和发展思路，以科学发展观为指导，以学生全面发展为目标，以学风建设为中心，以思想政治教育为主线，以管理创新为动力，深入开展学生教育、管理和服务工作。特别是在大学生思想政治教育工作上，倡导“雷阳文化”与“师范文化”的融合，以办学理念、校训为主导价值，坚持把社会主义核心价值观融入学生教育、服务、管理的全过程，贯穿于人才培养的各方面，形成广大学生奋发向上的精神力量和团结和睦的精神纽带。

2、以大学的制度文化构建学生工作体系

制度应体现领导者的办学理念，制度应反映学校的传统，应蕴涵丰富的学校人文精神。现代大学制度的构建应体现对大学人的人文关怀；保护学校、教工和学生三方的利益，明晰

各自的责任；服从学校价值导向，建立完善的校园文化环境；建立工作秩序、“游戏规则”，提高办事效率；确保公平、公正规则，树立良好风尚。学生工作的管理制度和机构体系是在大学的制度文化的基础上建立起来的，应该协调、统一、高效，使学生工作始终走在统一领导、条块衔接、教管结合、师生互动的科学化轨道：

(1) 实践和发展一体化全员育人体系。在学生工作越分越细的情况下，学生工作除了要进一步精细化外，还必须有科学统筹的规划，有清晰的“大学工”思路，有良好的互动机制：学生工作部（处）作为协调层和监控层，对学校总体学生工作进行具体指导、协调和监控；二级学院学工办作为责任层和落实层，全面负责学生的具体实施；学生工作的各个组成部分既各司其职又分工协作，形成一种专兼结合、党政协调、主辅相配、全员育人、全程育人的工作格局。因此，制定学生工作一体化全员育人工程的总体思路，形成学生工作一盘棋，能避免教学工作与学生工作脱节，避免学生工作各部门之间的工作重复与目标偏离。

(2) 构建和完善公平公开的竞争激励机制和客观公正的评估机制。学生和学生工作评价体系的基本价值取向也应与大学文化的价值取向一致。首先，建立各种激励措施，按照公平公开和奖优罚劣的原则，完善评优奖励办法，分别对优秀学生、老师、学生政工干部和管理人员进行奖励。其次，要制定科学的评估办法，对学生的综合素质和学生工作作出客观公正的评价。

(3) 构建和规范学生自律机制和危机处理机制。在学生教育管理中要突出学生的主体性，引导学生自教自律，提高应对危机的处理能力和应变能力，建立多元传输、畅通无阻的信息反馈系统，反应敏捷、运转高效的预警系统和处理果断、措施得力的指挥系统，及时有效地对危机的出现进行主动的处理。

3、以大学的行为文化打造学生工作队伍

大学的行为文化直接表现为校风、教风、学风、政风等。如通过“崇德厚道，立己立人”的师德建设，在教学与育人活动中，形成教师“严谨治学，为人师表，诲人不倦，锐意创新”的良好教风；通过行风政风建设，强化管理育人，服务育人意识，形成管理服务人员“廉洁高效、公正民主、与时俱进、奋发有为、诚信为本”的政风；通过教风、政风等建设，形成“崇德厚道、弘扬学术、育人为本、严谨治校、追求卓越”的优良校风。校风、教风、学风、政风等都对学生工作队伍的组建提出了目标要求和行为规范。

学生政工干部队伍是学生工作的组织者和实施者，这支队伍的素质如何，不仅关系到学生工作的效能，而且也关系到学校的稳定和人才培养的质量。当前，尤其需要以提高素质、优化结构、改进作风和增强和谐为重点建设一支优质化与专业化的学生政工队伍。具体应该做到“三注重”：首先是注重选拔任用，严把“入口”关；其次，注重激励培养，落实激励机制，保障队伍活力，提倡争优创先敢为天下先的比学赶帮超热潮；落实考评晋升政策，鼓励和组织学工干部外出培训学习，逐步提高学工队伍的学历层次、理论水平、文化修养和科研能力；再次，注重团队发展，培养梯队型、学习型、创新型团队，引导学工队伍在工作中研究、学习、创新，在研究、学习、创新中工作，最终实现队伍健康协调发展。

4、在大学文化传承的基础上设置科学的学生工作内容

文化品位高雅，文化底蕴深厚，洋溢人文精神，彰显人文关怀的校园建筑、景观的建造，会使校园呈现古朴幽静、优雅和谐的风格，达到使用功能、教育功能和审美功能的和谐统一，让学生随时随地受到格调高雅的环境感染和熏陶，在潜移默化中内化大学精神，提高人文素养。

高校的学生工作应传承优秀的历史文化传统，建设以社会主义核心价值观为统领的文化核心价值体系，形成广大学生奋发向上的精神力量 and 团结和睦的精神纽带；加强以人为本、质量为重的核心文化价值的引导，推动制度文化、管理文化、育人文化等校园文化子系统的形成及文化环境的培育；着眼学生的全面发展，尊重学生的个性存在，开设隐性课程，全面加强学生素质教育、职业生涯规划教育以及三个课堂互动的实践创新教育和素质拓展活动，设置科学化的学生工作内容，推进管理育人、服务育人、文化育人和实践育人，引导学生形成“崇尚学术，严谨治学；拒绝平庸，追求卓越”的良好学风，全面提升学生的综合竞争力。

5、在大学文化创新的基础上打造特色学生工作品牌

大学文化在传承与创新中发展，一所大学形成的文化本身就具有特殊性，大学文化是一所大学明显的个性品格体现。大学的历史愈悠久，办学愈成功，大学的文化就愈成熟，愈具特色。学生工作特色的打造，需要在大学文化特色的分析观察中，在育人工作的实践总结中充分进行凝炼。

首先，大学精神文化的更新发展为学生工作创新发展提供思路导引，为学生工作品牌培育提供成长土壤。大学文化的特性决定了学生工作的特点，大学的优良历史文化传统是学生工作的优质资源，大学精神文化的变化必然会引领着学生工作理念与思路的发展。其次，打造特色化的学生工作品牌，应坚持从方法创新上下工夫。

高校学生工作方法的创新具有广泛性、多样性和灵活性。结合学校的实际，学生工作者应把握好学生工作的基本原则、操作方法和工作载体三大环节进行创新。坚持人本化、科学化、优质化的原则，把握好学生工作的思维方式，发展趋势、手段运用、组织形式等方面的发展规律，利用不同的载体去开展学生工作，

努力打造具有校本特色的学生工作品牌。

当前,高校发展竞争激烈,不少高校正处在努力提升办学层次,加快发展特色优质教育的关键时期。我们应进一步做好大学文化的建设规划,明确学生工作优质发展的思路,切实服务于大学的人才培养工程。

参考文献:

[1] 胡锦涛:十七大报告 [R].北京.人民出版社,2007.10

[2] 中共中央文件.《中共中央国务院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》[Z].中发[2004]16号

[3] 刘宝存:大学理念的传统与变革 [M].北京.教育科学出版社,2004年版

[4] 杨寅平:现代大学理念构建 [M].北

京.中央编译出版社,2005年版

[5] 王冀生:现代大学文化学 [M].北京.北京大学出版社,2002年版

[6] 杨叔子:现代大学与人文教育 [J].高等教育研究,1999年第4期

[7] 睦依凡:大学与大学文化 [J].求是,2004年第8期

[8] 孙伟、张永庆:高校学生工作与校园文化建设 [J].中国民航学院学报,2003.7

[9] 中山大学国家大学生文化素质教育基地:中山大学大学文化建设的探索与实践 [J].中国大学教学,2008年第3期

[10] 田径、李荫榕:论大学文化的多重维度 [J].教育探索,2008年第2期

[11] 吴志功、梁家峰:现代大学学生工作论析 [J].当代教育论坛,2004年07期

试论高校辅导员队伍的管理与考核

谢统年

摘 要 建立高校辅导员队伍管理与考核的有效机制,是加强辅导员队伍建设的重要环节,对于确保辅导员队伍朝着专业化、职业化的方向发展有着重要的作用。本文结合个人工作实际,针对当前高校辅导员管理与考核工作中存在的问题和难点,深入分析其原因,最后提出了如何建立辅导员管理与考核的有效机制。

关键词 高校辅导员 管理 考核

一、高校辅导员的角色定位与作用

1、辅导员的角色定位

辅导员是大学生思想政治教育的骨干力量,是大学生人生发展的导航者,学习成才的指导者,心理健康的辅导者,学生权益的保护者,在促进大学生全面成才,培养社会主义事业合格建设者和可靠接班人,维护高校稳定方面肩负着重要职责。二〇〇六年教育部颁布的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(以下简称《规定》),更进一步明确了辅导员队伍的角色定位:一是学生日常思想政治教育和管理的工作者、组织者和指导者;二是大学生的人生导师;三是大学生健康成长的知心朋友。《规定》在总则上明确:“辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,具有教师和干部的双重身分”。“高等学校应当把辅导员队伍建设作为教师队伍建设的重要内容。这从根本上解决了长期以来困扰辅导员队伍建设的一大问题,明确了辅导员的角色定位,是稳定辅导员队伍的组织保证。

2、辅导员发挥的作用

政治辅导员是高校学生工作的主体,是学生思想政治教育的主要力量。高校辅导员队伍的建设关系直接到学生的成长成才和学校的发展,对培养社会主义事业合格建设者和可靠接班人有着重要的作用。

二、当前高校辅导员管理与考核工作中存在的问题和难点

目前,我国高校辅导员绝大多数政治素质过硬,专业成绩突出,工作能力较强,在各自岗位上作出了应有的贡献。各高校也采取了相应措施对辅导员进行管理与考核,但方法普遍参照专业教师的模式,还未形成一套比较有效的辅导员管理考核体系。笔者从工作实际出发,认为当前高校辅导员管理与考核工作中存在的问题和难点主要有以下几点:

一是体制不清。辅导员工作涉及学生工作的方方面面,许多辅导员搞不清谁才是其真正的直接领导者。多头领导,导致工作关系混乱,致使诸部门给辅导员安排工作也“名正言顺”,客观上加重了辅导员的工作负担,耗费了辅导员的时间和精力,冲淡了思想政治教育工作这

作者简介:谢统年,信息科学与技术学院辅导员

个中心,导致辅导员工作的盲目性和被动性。

二是制度不健全。各高校辅导员职能职责分工的机制与条例不完善。一些高校对辅导员队伍的建设认识不足,相关的选拔、任用及管理制度滞后,甚至认为辅导员队伍“可有可无”,在队伍的管理上通常以党政领导的经验为依据实施“人治”,这种管理模式导致了辅导员队伍在定位、操作、评价等诸多环节中“无法可依、无章可循”,从客观上形成了混乱的管理局面。

三是考核不到位。在管理的实施过程中,由于制度不健全导致辅导员工作难以量化,考核缺乏必要的依据和标准,无法根据辅导员工作的实际绩效形成奖惩体系,导致辅导员的工作量与所获评价不能达成一致。同时,在日常工作中,由于失去了有效考核的约束与监督,一些辅导员对于工作质量的要求逐步降低,流于形式,部分辅导员甚至把这个岗位视为进入高校工作的跳板。

四是科研不多,创新不够。这与辅导员所处的岗位和队伍结构密切相关,一方面辅导员统管学生大小事务,很难腾出时间和精力研究关于学生工作的科研任务;另一方面专职辅导员年龄偏低,基本只是刚毕业的本科生或研究生,工作阅历少,理论修养不高,工作能力和方法也有待提高,因此疲于应付表面的工作事务,很难对学生工作进行深入的研究,出成果的更少之又少。

五是待遇不均,队伍不稳。辅导员工作范围涵盖思想教育、日常管理、社会实践、心理健康教育及择业就业指导等方方面面,可以说事务繁琐,工作量大,但其经济地位、职称评聘、业务进修等却往往不如专业课教师。同时辅导员对自身工作的价值认识也不够,时常感到没有职业荣誉感和成就感,工作缺乏激情,自我认同低,有的甚至喊出“十年政工,两手空空”的心声,因此很多辅导员没有打算长期

从事该项工作,往往视该岗位为跳板,几年后就开始想办法找另外的出路,考研、考博或往教学和行政方向发展。

三、如何建立辅导员管理与考核有效机制

建立高校辅导员队伍管理与考核的有效机制,是加强辅导员队伍建设的重要环节,对于确保辅导员队伍朝着专业化、职业化的方向发展有着重要的指导作用。笔者就辅导员队伍的管理与考核提出自己初步的见解,希望能与更多的同行就这个课题进行探讨和交流。

1、明晰体制

《普通高等学校辅导员队伍建设规定》明确指出高等学校辅导员实行学校和院(系)双重领导。这从根本上明晰了辅导员“由谁管”的问题,但在实际的管理过程中,务必要明确学校、院系两级管理职责,分别制定具体管理措施,确保辅导员用制度管、如何管。学校层面可侧重于人事和组织管理,院系层面可侧重于过程和业务管理,同时明确有关行政部门与辅导员的工作关系,通过责任的明确和关系的界定强化辅导员工作的专业化、职业化,做到体制清晰、责任明确,有效地解决目标不明确、人员不到、责任不到人、工作推诿扯皮的现象。只有学校和院系相互协调,齐抓共管,才能切实加强辅导员的制度管理工作。当然,制度管理只有与自我管理相结合,才能达到理想的管理效果。另外,各高校还应切实从思想、工作、学习和生活上关心辅导员,激发辅导员的工作热情,挖掘辅导员的自我管理潜力。

2、健全制度,加强管理

明确辅导员岗位职责,加强队伍管理,没有管理就没有质量,没有明确的职责,也就没有有效的管理。许多高校对辅导员职责并未做明确界定,与学生有关的一切事务都是其工作内容,他们因而被形象地称为“保姆”,自身也感到处于“两眼一睁,忙到熄灯”的境地。因

此,当务之急是在《规定》的指导下,抓紧制定和明确辅导员的岗位职责,改变辅导员只是管理员或服务员或救火队员的现状。对于辅导员的工作内容,应侧重于学生的日常思想政治教育,避免舍本逐末,违背了设置这个岗位的初衷,从而尽快将工作重心向思想政治教育回归。明确的职责、权利和义务,可鼓励辅导员积极向上,奋发进取,使辅导员队伍始终充满活力。

3、建立健全考核制度,完善管理机制

辅导员工作能否顺利开展在很大程度上取决于管理制度与考核机制的完善。制定符合实际的辅导员管理条例与考核制度,使辅导员队伍的管理“有条可依”、考核“有章可循”是把握高校辅导员队伍建设的关键。建立客观公正的考核制度应由学校学工部门牵头,院系、组织、人事、宣传等部门共同参与。定性定量相结合,领导、同事、学生与自我评价相结合,平时与年终考核相结合是考核的基本原则。在考核的过程中,应遵循以下几个基本原则:

(1)全面性原则。辅导员考核必须全面有效,在具体工作中,就是要保证考核项目能涵盖德、能、勤、绩的各个方面,不仅要考察其思想政治素质、职业道德、组织纪律、协作精神、工作能力,还要考察其工作实绩。只有这样,才能全面反映辅导员的实际表现,促使辅导员不断自我完善。

(2)科学性原则。辅导员考核结果必须要充分反映辅导员工作的性质和特点。为此,必须科学设置考核内容体系、考核标准、考核程序、考核方法,要将考核内容体系细化为具有操作性和可测性的考核项目,并保证各项目权重的合理性。

(3)客观性原则。对辅导员的考核要实事求是,要以辅导员德、能、勤、绩的实际表现为考核的依据,而不能凭主观印象下结论。衡量一个辅导员是否称职,归根结底还是看其在

育人工作中的成绩和效果。所以,要在全面考核的前提下,重点考核辅导员的工作实绩,突出绩效考核。

(4)公正性原则。在考核中对辅导员要一视同仁,不偏不倚。对所有辅导员都要按规定的标准和程序进行考核,不能亲疏有别,宽严不一,更不能借考核对辅导员进行打击报复。要合理确定考核主体及其评价权重,保证考核的客观公正性。最后对考核结果及时进行反馈,帮助辅导员认识工作中的优缺点,对不足之处应及时修正,同时对于不能正常履行工作职责、工作态度不认真、作风不端正、学生评价差的辅导员应予以淘汰;对于工作成效显著、爱岗敬业、有开拓创新精神的辅导员应加于表扬和提拔重用。

4、加大培训和进修力度,提高辅导员的科研水平和创新能力

思想政治教育是一门科学,辅导员只有掌握一定的思想政治工作理论和必要的工作技能,才能胜任辅导员工作,才能在工作中有所创新和搞好科研。辅导员的学习培训可以采用多种形式来进行,如举办辅导员学习培训班、辅导员沙龙、定期开展辅导员业务学习活动等,内容可以是经验交流、理论学习、案例分析,或者有计划选派辅导员参加校外各种形式的培训。为使工作上层次,还要定期开展思想政治教育课题研究,鼓励、资助辅导员对学生工作进行理论研究,提高理论研究水平和科研能力;鼓励辅导员开阔思路,进行工作创新,不因循守旧;鼓励辅导员加强业务学习,不断丰富知识结构,掌握先进的管理理念和方法,提高组织管理学生群体的水平和效率。通过对辅导员进行全面多元的培养教育,不断提高其科研能力和创新。

5、创造条件,为辅导员提供发展空间

高校要研究如何增强辅导员岗位的职业吸

引力,增强辅导员工作的认同感、事业感、成就感,激励辅导员岗位发展和岗位成才。要加强辅导员的专业化培训,促进辅导员扩充知识,增强能力,提高素质,特别是要不断提高辅导员的政策理论水平和实际工作能力,增强其职业化信心。要鼓励辅导员勇于朝职业化、专业化、专家化方向发展,将做好辅导员工作作为事业的追求。要把辅导员作为党政后备干部和教学科研的后备力量来培养,一方面要大胆给辅导员压担子,鼓励他们在职期间创造工作成绩,促进自身的全面发展;另一方面要积极鼓励和创造条件使年轻辅导员攻读硕士学位或进修相关课程。要制定辅导员专业技术职称评定等激励机制,明确辅导员的地位,对辅导员的待遇、职称、职务等问题要全面考虑,采取积极措施,真正解除辅导员的后顾之忧,保证这支队伍的长期稳定,最终使他们安心辅导员工作、扎根辅导员工作、做好辅导员工作。

辅导员工作是一门科学,更是一门艺术,如何使辅导员工作的绩效真正得以体现,如何对辅导员队伍进行科学的管理与考核,是关乎辅导员队伍健康发展、关系学生的成长成才、培育党的后备干部、适应新世纪挑战的一个重大课题。今后我们应在《规定》的指导下,进一步加大对该课题的研究,真正将加强辅导员队伍建设作为加强和改进大学生思想政治教育

的关键措施来抓,作为高校的一项长期性、基础性的重大任务来落实。

参考文献:

- [1]教育部.关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见[Z].北京:教育部,2005
- [2]杨红兵.辅导员的角色定位与职业规划研究[J].文教资料,2006(36)
- [3]乔丰强.高校辅导员队伍建设的思考[J].安徽理工大学学报:社会科学版,2005,7(4)
- [4]赵志刚,张俊义.论新时期加强高校辅导员队伍建设[J].东华理工学院学报:社会科学版,2005(12)
- [5]王玉国.当前高校辅导员队伍建设存在的问题及对策[J].齐齐哈尔大学学报:哲学社会科学版,2005(9)
- [6]李萍.高校政治辅导员队伍职业化建设之我见[J].山东行政学院山东省经济管理干部学院学报,2006,(6)
- [7]黄炳辉.高校学生辅导员职业生涯规划探析[J].黑龙江高教研究,2006,(12)

(上接第16页)

- [2] McClelland DC. Testing for Competence Rather Than for "Intelligence" [J]. American Psychologist, 1973, (1): 1-14
- [3] 蔡玲.高校辅导员的 MBTI 人格类型研究[J].职业圈,2007(1):171

- [4] 赵艳丽.高校优秀辅导员心理素质的研究[J].青岛科技大学学报·社会科学版,2002,(4):45
- [5] 骆泊巍.女性高焦虑倾向原因初探[J].心理科学,1997,(4):378

广东省高校优秀辅导员人格特征研究

邓倩文 陈镜芬 郑邓虹

摘 要 研究旨在了解优秀辅导员人格特征,探讨目前辅导员工作需要从业者具有怎样的人格特征,探索基于人格特征的辅导员胜任力模型的建构,推进辅导员队伍专业化、职业化建设。研究以《卡特尔十六人格测验》为工具对广东省优秀辅导员进行了随机抽样调查。研究发现,优秀辅导员突出的人格特征有:聪慧、沉着、自信、理智、客观、坚强、坦白、直率、谦虚、顺从、尊重传统、知足常乐、在乎他人评价与集体支持。这些人格特征有利于辅导员工作的从业者获得更好的工作绩效,应成为辅导员招聘与选拔需要考察的重要指标。

关键词 优秀辅导员 人格特征 胜任力

1 引言

1.1 高校思想政治辅导员人格对大学生思想政治教育工作的影响

教育学家乌申斯基说:“在教育工作中,一切都应建筑在教师的人格的基础上,因为只有从教师的人格的活的源泉中能涌现出教育的力量。任何规章、任何教学大纲、任何人为的机构,不论设计得如何奥秘,都不能在教育工作中代替人格的作用。”[1]教育中只有人格才能够影响人格的发展和规定,只有性格才能养成性格。作为开展大学生思想政治教育的骨干力量、大学生健康成长的指导者与引路人的大学生思想政治辅导员,与学生关系最为密切,接触最多,其人格对思想政治教育成效和对大学生成长成才的影响尤为关键。再者,辅导员与高校专业教师相比缺少知识权威,在工作中更需要发挥人格的魅力以树立威信。

1.2 本研究的目的与意义

随着政治形势和我国高等教育事业的发展,

高校政治辅导员队伍专业化、职业化建设的要求已经愈益迫切。然而,现有对辅导员人格的研究多停留于理论探讨,甚少实证研究。目前从事辅导员工作的人员人格具有何种特征?目前能胜任辅导员工作岗位的从业者具有怎样的人格特征?目前辅导员工作需要从业者具有怎样的人格特征?这些问题有待解决。

著名的组织行为研究者哈佛大学麦克利兰(David McClelland)提出的胜任力(Competency)理论现广泛地运用在人力资源管理中[2]。现今,人格测评已广泛运用于多种人才的选拔和考核过程中。实践证明,基于胜任力的人才选拔能最大可能地选聘到最符合岗位要求,最能实现工作绩效的人才。若能建构基于人格特征的辅导员胜任力模型,将人格测评引入辅导员的选拔与考评机制中,将大大推动辅导员队伍的专业化、职业化建设,提高思想政治教育效能,更好地服务大学生成长成才。

2 对象与方法

作者简介:邓倩文,教育科学学院辅导员

2.1 对象

在广东省教育厅 2007 年百名优秀辅导员（广东省优秀辅导员的评选十年一度）中随机抽取 45 人，男女分别为 25 人和 20 人。

2.2 方法

（1）测量工具：本研究采用了华东师范大学心理学系印制的卡特尔 16PF 量表。（2）测量方法：被试纸笔作答。被试被告知这是一项

学术研究，与其他无关。（3）统计方法：数据输入计算机后，应用 SPSS17.0 进行统计分析。

3 结果

3.1 优秀辅导员人格特征性别差异分析

分析是为了了解优秀辅导员人格特征的性别差异。

表 1 优秀辅导员人格特征性别差异 T 检验

人格因素	男性 (n=25) ($\bar{x} \pm s$)	女性 (n=20) ($\bar{x} \pm s$)	t	P
1 乐群性 A	7.68±4.07	10.00±5.19	-1.68	0.10
2 聪慧性 B	9.52±1.66	9.95±1.15	-0.98	0.33
3 稳定性 C	12.40±4.93	9.40±4.36	2.13*	0.04
4 持强性 E	10.08±4.60	7.90±4.79	1.43	0.13
5 兴奋性 F	11.76±6.28	12.10±5.10	-0.18	0.855
6 有恒性 G	9.44±4.45	8.70±3.33	0.64	0.53
7 敢为性 H	10.56±5.79	8.60±6.39	1.08	0.29
8 敏感性 I	6.48±2.73	7.30±3.26	-0.92	0.36
9 怀疑性 L	6.24±3.76	5.60±3.87	0.56	0.58
10 幻想性 M	9.92±4.41	10.90±4.75	-0.72	0.48
11 世故性 N	7.68±2.87	8.10±3.01	-0.48	0.64
12 忧虑性 O	2.80±2.45	4.60±2.84	-2.28*	0.03
13 实验性 Q ₁	8.32±3.64	6.80±2.46	1.60	0.12
14 独立性 Q ₂	6.88±3.11	6.50±3.61	0.38	0.71
15 自律性 Q ₃	10.40±4.36	9.80±3.11	0.52	0.61
16 紧张性 Q ₄	4.16±2.88	6.40±4.79	-1.84	0.08

表一结果表明优秀男性辅导员在乐群性、聪慧性、兴奋性、敏感性、幻想性、世故性、忧虑性和紧张性上得分低于优秀女性辅导员，其中在忧虑性上的差异达到显著性水平；优秀男性辅导员在稳定性、持强性、有恒性、敢为性、怀疑性、试验性、独立性和自律性上得分

高于优秀女性辅导员，其中在稳定性上的差异达到显著性水平。

3.2 优秀男性辅导员人格特征与常模比较

分析的目的是为了了解优秀男性辅导员与常模相比有哪些突出的人格特征。

表 2 优秀男性辅导员人格特征与常模比较

人格因素	人数	平均分	常模分数	t	P
1 乐群性 A	25	7.68	10.02	-2.88**	0.01
2 聪慧性 B	25	9.52	8.65	2.62**	0.02
3 稳定性 C	25	12.40	15.00	-2.64**	0.01
4 持强性 E	25	10.08	12.77	-2.92**	0.01
5 兴奋性 F	25	11.76	12.39	-0.50	0.62
6 有恒性 G	25	9.44	12.63	-3.58**	0.00
7 敢为性 H	25	10.56	11.07	-4.44	0.66
8 敏感性 I	25	6.48	9.65	-5.81**	0.00
9 怀疑性 L	25	6.24	10.95	-6.27**	0.00
10 幻想性 M	25	9.92	10.89	-1.10	0.28
11 世故性 N	25	7.68	9.66	-3.45**	0.00
12 忧虑性 O	25	2.80	8.53	-11.70**	0.00
13 实验性 Q ₁	25	8.32	11.50	-4.37**	0.00
14 独立性 Q ₂	25	6.88	12.95	-9.75**	0.00
15 自律性 Q ₃	25	10.40	12.16	-2.02	0.06
16 紧张性 Q ₄	25	4.16	10.78	-11.49**	0.00

表 2 结果表明优秀男性辅导员除在聪慧性得分高于常模外,其余 15 项人格特征得分均低于常模,除兴奋性、敢为性、幻想性、自律性外,其余 12 项人格特征与常模差异均达到显著性水平。

3.3 优秀女性辅导员人格特征与常模比较

分析的目的是为了了解优秀女性辅导员与常模相比有哪些突出的人格特征。

表 3 优秀女性辅导员人格特征与常模比较

人格因素	人数	平均分	常模分数	t	P
1 乐群性 A	20	10.00	10.90	-0.78	0.45
2 聪慧性 B	20	9.95	8.90	4.10**	0.00
3 稳定性 C	20	9.40	13.75	-4.46**	0.00
4 持强性 E	20	7.90	11.70	-3.55**	0.00
5 兴奋性 F	20	12.10	12.84	-0.55	0.59
6 有恒性 G	20	8.70	12.46	-5.06**	0.00
7 敢为性 H	20	8.60	10.47	-1.31	0.21
8 敏感性 I	20	7.30	10.68	-4.63**	0.00
9 怀疑性 L	20	5.60	10.23	-5.35**	0.00
10 幻想性 M	20	10.90	12.23	-1.25	0.23
11 世故性 N	20	8.10	9.94	-2.74**	0.01
12 忧虑性 O	20	4.60	9.99	-8.50**	0.00
13 实验性 Q ₁	20	6.80	11.19	-7.97**	0.00