

高校德育 创新与发展成果选编

教育部高等学校社会科学发展研究中心 主编


第二辑



上海对外经济贸易学院 卷

陈洁 主编

总结高校德育工作经验成果 推动德育研究成果转化交流

 人民教育出版社

高校德育 创新与发展成果选编

教育部高等学校社会科学发展研究中心 主编

第二辑



上海对外贸易学院 卷

陈洁 主编

总结高校德育工作经验成果

推动德育研究成果转化交流

人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

高校德育创新与发展成果选编·第2辑 / 教育部高等学校社会科学
社会发展研究中心主编. —北京: 人民出版社, 2012

ISBN 978-7-01-010771-4

I. ①高… II. ①教… III. ①高等学校—德育—中国—文集
IV. ①G641-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 051576 号

高校德育创新与发展成果选编·第二辑

GAOXIAO DEYU CHUANGXIN YU FAZHAN CHENGGUO XUANBIAN · DI-ER JI

上海对外贸易学院卷

丛书主编:教育部高等学校社会科学
社会发展研究中心

本卷主编:陈 洁

责任编辑:刘智宏 彭 友

封面设计:中联华文

出版发行:人民出版社

地 址:北京市朝阳区门内大街 166 号

邮 编:100706

邮购电话:(010)65250042/65289539

印 刷:三河市华东印刷有限公司

经 销:新华书店

版 次:2012 年 7 月第 1 版 2012 年 7 月北京第 1 次印刷

开 本:710 毫米×1000 毫米 1/16

总 印 张:286

总 字 数:4680 千字

书 号:ISBN 978-7-01-010771-4

总 定 价:680.00 元

著作权所有 侵权必究

本卷编委会

主 任 陈 洁

主 编 陈 洁

副主编 严大龙 唐旭生

编 委 陈 洁 范登峰 郭彦辉 刘春华

刘 芳 刘根春 乔 檀 饶芸燕

唐旭生 吴 迪 武增勇 许继亮

严大龙 姚福生 张 嵘 张 彦

总 序

大学生是国家宝贵的人才资源，是民族的希望、祖国的未来，高校德育工作责任重大、使命光荣。改革开放以来，特别是中发〔2004〕16号文件颁布以来，各地各高校坚持育人为本、德育为先的理念，锐意探索、勇于创新，德育工作在改进中得到加强，在创新中不断发展，积累了一系列好做法和好经验，取得了一系列新进展和新成效。为了进一步推进高校德育创新发展，教育部高等学校社会科学发展研究中心以纪念中国共产党建党90周年为契机，与人民出版社联合组织出版“高校德育创新与发展成果选编”系列丛书，系统展示各高校加强和改进德育工作的经验和成果，促进理论成果共享、实践经验交流、工作思路启发，努力开创高校德育工作的新局面。

要在时代发展中把握德育创新发展的规律。这是一个创新和发展的时代，与这个时代同脉搏、共发展的高校德育，担负着赢得青年、赢得未来的时代重任。因此，创新是高校德育的主题，也是其自身发展的基本要求。只有跟上了时代，德育才会有效果；只有适应了变化，德育才抓住了根本。当今世界正在发生广泛而深刻的变化，我国改革开放事业也进入了攻坚阶段。面对复杂多变的国际国内新形势，要切实推进高校德育的创新发展，既要适应国际国内形势的发展变化对高校德育工作提出的新要求，也要顺应现代科学技术日新月异、突飞猛进条件下高校德育发展的新趋势；既要认识高等教育事业的快速发展对高校德育提出的新期待，也要担当创新发展的崭新实践赋予高校德育的新使命。这就要求我们必须树立和强化战略意识，紧紧围绕提高人才培养质量这条主线，按照高素质专门人才和拔尖创新人才培养的要求，站在战略和全局的高度，将德育置于时代大背景中来认识与理解，将德育置于社会生活变迁之中来考察，用动态性思维和发展性眼光不断地对德育进行时代追问，努力做好站在时代前沿、发出时代先声的引领者。

要在观念凝炼中提升德育创新发展的水平。培养什么人、怎样培养人，是我国高等教育的根本任务，也是高校德育工作永恒的主题。“才者，德之资

也；德者，才之帅也。”德育处于学校教育工作的首要地位，是学校工作的灵魂，是素质教育的方向，是学生全面发展的决定性因素，在高等教育中具有不可替代的重要地位和作用。因此，必须将“育人为本、德育为先”的立德树人理念落到实处。“立德树人”蕴涵着国家、民族与个人的价值追求与价值创造。在德育实践中，所有德育理念的创新都是“育人为本、德育为先”的立德树人理念的精致化与具体化，总结这些在教书育人、管理育人、服务育人的全员育人、全过程育人、全方位育人的育人实践中形成的育人新理念，推动实践的创新发展，推广取得成效的实践经验，是从根本上推进高校德育的创新发展。

要在政策措施的落实中实现德育创新发展的效果。理论是灰色的，实践之树常青。大胆地实践探索，不仅是落实指导理念的行动，也是更新理念、构建新模式的起点，更是德育创新发展的增长点。中发〔2004〕16号文件颁布以来，各高校将德育工作与学校中心任务、学校发展目标紧密结合，从学校实际和学生成长规律出发，采取有效措施，创新途径方法，完善体制机制，德育工作在整体推进中取得突破性进展，在政策措施的落实中取得创新性发展，实现了更好的德育效果。梳理各高校在德育理论探索、课程改革、心理健康教育、创新创业教育、管理服务、队伍建设等方面的新做法新经验，反映各高校在德育工作新思路、新方法、新途径探讨方面的新视角新尝试，展示各高校在落实政策措施时做出的重大部署、重要决策和重大举措，是对高校德育创新发展成果的回顾与总结，也是对新形势下高校德育工作发展趋势的启示与展望。

实践探索没有止境，理论创新也没有止境。这套丛书的编辑出版就是为了搭建德育理论与实践紧密结合、相互交流的平台。期待更多的高校德育理论工作者和实践工作者关注理论研究与实际工作的互动，在总结新探索和新尝试、交流好经验和好做法的过程中，发扬优良传统，扎实研究，勇于实践，奉献出更多的实践探索和理论研究的新成果，不断提升高校德育的实践水平和发展质量，为创新人才培养模式、提高人才培养质量、促进高等教育改革与发展作出新的贡献。

目 录

CONTENTS

第一篇 德育理论研究	1
新时期辅导员队伍文化的内涵及其建设研究	
——以上海对外贸易学院辅导员队伍建设的实践为例	/ 3
“三区联动”大学生实践能力培养模式评价指标体系构建	/ 12
大学生成才动力管理系统研究	/ 20
高等教育国际化视域下的创新人才培养探析	/ 29
高校生态文明思想政治教育的经济学分析	/ 43
高校学生管理的法治化研究	/ 49
高校培养学生心理自主管理的机制研究	/ 60
牛津大学人才培养模式及其启示	/ 69
谈谈哲学社会科学育人功能的实现途径	/ 74
新时期大学生德育与创业教育研究	/ 78
新形势下高校大学生社会实践教育发展策略研究	/ 86
英国高校思想政治教育的发展及其启示	/ 104
舆情核心要素与大学生舆情演化的关联性分析	/ 110
第二篇 德育实践探索	119
高校网络团支部运行模式的创新性研究	
——以上海对外贸易学院为例	/ 121

新时期高校学生党支部群众工作方法探讨	
——基于高校学生党支部参与就业促进工作的视角	/ 126
专家型辅导员的成长及其自我规划	/ 140
“三区联动”构建大学生实践能力培养新模式	/ 149
“易班”网络社区推广过程中的大学生网络行为研究	/ 156
从程序价值角度论高校奖学金制度重构	/ 162
高校共青团工作社会化与大学生职业能力培养研究	/ 171
高校基层团建中的群体动员模式问题研究	/ 180
高校学生社区党建研究	/ 189
关于高校学生党支部参与就业指导工作模式探究	/ 197
和谐共赢：构建高校研究生“竞争性合作”同窗关系之研究	/ 208
学生网络道德教育的内容设计和途径选择	/ 217
后世博大学生志愿者文化长效培养机制构建研究	/ 227
第三篇 德育特色经验	233
“才”富人生	
——学生自我教育的典范	/ 235
自我砥砺，成就卓越	
——上海对外贸易学院“学生自励中心”的实践探索	/ 245
创新商科实践型创业教育	
——上海对外贸易学院创业教育育人工作探索	/ 255
建立“大学生事业发展促进会”加强学生职业素养教育	/ 266
建立“教学班”临时党组织 发挥党员学风示范作用	/ 271
建立勤工助学人才市场 提升大学生职业素养培养质量	/ 275
建立全国首家大学生居委会	
——上海对外贸易学院打造新型学生社会责任意识培养基地	/ 280
经贸知识学以致用 培养学生国际视野	
——上海对外贸易学院举办“模拟 APEC 贸易部长会议”	/ 286
立成才规划 建理想档案 探索思政教育新思路	/ 291

培养专业归属感 把散沙聚成堡垒	
——如何在新专业中开展班级凝聚力建设	/ 296
全力打造 SIFE 实践团队, 提升大学生社会责任意识	/ 301
实行“三答辩”制度 提升党员发展质量	/ 311
我做“人大代表”	
——上海对外贸易学院“十一五”规划公众建言献策活动	/ 316
信念传递力量	
——上海对外贸易学院金融学院发挥老干部优势, 共同做好 学生党建工作	/ 320
一个承诺 八年情深	
——上海对外贸易学院外语学院“阳光工程”党员志愿者活动纪实	/ 324
以小见大·感悟内化	
——上海对外贸易学院“感恩教育”体系探索	/ 327
后 记	332

第一篇

01

| 德育理论研究 |

面对德育创新发展的新形势新问题，上海对外贸易学院始终坚持“育人为本、德育为先”的工作理念，遵循思想政治教育和大学生成才发展规律，认真谋划加强和改进大学生思想政治教育的新思路、新举措。学校党委高度重视德育理论研究工作，积极引领并着力培育学校德育工作队伍，不断提升德育理论研究和实践创新的水平。近年来，在辅导员队伍文化内涵与建设、大学生德育与创业教育研究、大学生社会实践教育发展策略研究、高等教育国际化视野下创新人才培养等诸多方面深入开展理论研究，形成了一批优秀的理论研究成果。

新时期辅导员队伍文化的内涵及其建设研究*

——以上海对外贸易学院辅导员队伍建设的实践为例

辅导员是大学生思想政治教育的骨干力量，是大学生健康成长的指导者和引路人。加强辅导员队伍建设是大学生思想政治教育工作实现可持续发展的重要保证。胡锦涛总书记在 2010 年召开的全国教育工作会议上指出要“加强辅导员、班主任队伍建设，提高队伍整体素质”。作为《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010～2020 年）》战略主题的一个重要内容，辅导员队伍建设将是长期的历史任务。

一、加强辅导员队伍文化建设的意义与背景

（一）文化建设是辅导员队伍建设的规律性要求

辅导员制度在我国高校由来已久，经过五十多年的建设与发展，辅导员队伍逐渐积累壮大，目前全国普通高校专职辅导员已近 10 万人，辅导员已经成为高校教师队伍的重要组成部分。辅导员队伍建设在思想认识、体制机制、明确政策、培养人才方面取得了明显的成果，辅导员工作有条件、干事有平台、发展有空间、待遇有保障。但从团队和组织的一般发展规律来看，可持续性、可识别性、富有战斗力的核心要素是文化，文化是组织间的分界线^[1]，

* 陈洁：党委副书记、副校长，教授

发表于《学术论坛》2011 年第 5 期，获中国高等教育学会学生工作研究分会 2011 年全国高校学生工作优秀学术成果特等奖。

也是团队和组织实力特别是核心竞争力的重要支撑。更为重要的是,文化建设是团队和组织升级、转型的重要推手,组织文化不断地深化和完善会持续地推动组织本身的上升发展^[2]。因此,要适应在国际化视野下开展思想政治教育工作的客观需要,实现辅导员队伍的整体素质提升,必须重点推进文化建设。

(二) 文化建设是推进辅导员职业化、专业化、专家型发展的内在要求

职业化、专业化、专家型的发展定位,是党中央、国务院根据新时期大学生思想政治教育变化的实际而对辅导员队伍建设提出的战略性要求,体现的既是主动建设的政治性诉求,又是队伍建设的客观趋势。

职业化、专业化、专家型有着丰富的内涵。辅导员的职业化就是要使辅导员成为一个长期的正式职业。职业化的背后实际上是一个心理的、文化的问题。因为职业化既是社会接纳的结果,更是个体认同的结果,个体对辅导员职业的接受与认同是职业化的重要基础和必要条件。辅导员的专业化也即辅导员从一般职业向专门职业发展的动态过程。专业化的重要影响因素是素养问题,通过个体间(显性知识、隐性知识)合作是提升素养水平一个重要手段,而文化往往决定着合作的效能与水平。就专家型教师的一般成长规律而言,成长为一名专家型教师,需要一个过程、一个团队和氛围。“教师的教学经验反思是导致一部分教师成为专家型教师而另外一部分人却不能的重要原因。……反思尽管表面上看是一种个体的活动,却依赖一个群体的支持。”^[3]这也要求我们在推进辅导员队伍建设的过程中既要营造良好的外部环境,也要营造良好的内部环境,特别是辅导员队伍内部的小环境、文化氛围。

(三) 文化建设是解决当前辅导员队伍建设问题的客观需要

毋庸置疑,辅导员队伍建设取得了明显的成效,但从已有大量专题调研情况来看,还存在以下一些典型问题:

1. 职业寿命短。当前辅导员队伍非常年轻。截至2008年年底,教育部统计辅导员工作年限数据显示:“4年以下占65%,4~10年25%,11~20年8%,20年以上占2%。”有调研表明,60%的辅导员不愿意长期从事辅导员工作^[4]。这些数据的隐喻就是,辅导员队伍极为不稳定,辅导员职业寿命

很短。

2. 职业素养欠缺。很多辅导员入职前不具备必要的履历和学识,而当前情况下人的复杂性和育人环境的复杂性尤为突出,辅导员工作面临巨大的挑战。辅导员的职业能力尤其是辅导员的政治敏锐性和意识形态的引导力、创业就业的推动力、道德形象的感召力、文化修养的影响力和心理关怀的感染力急需强化,辅导员对担负“人生导航”的职责往往感到力不从心,在缺乏团队支持的情况下更容易产生挫败感。

3. “职业倦怠”。或称“职业衰竭”、“职业枯竭”,作为一种负面现象,职业倦怠在高校辅导员中越来越多的出现,主要表现为辅导员对工作没有热情,对前途感到无望;工作态度消极,对学生没耐心;工作成就感下降。

客观地分析,上述所有问题实际上与辅导员队伍文化建设相对薄弱紧密相关。职业寿命短的背后是一个文化范畴的职业认同问题。而职业素养一方面可以通过加强个人修养来提升,另一方面更重要的是通过团队共享来弥补,这也是如前所述文化范畴的问题。“职业倦怠”反映的是幸福感问题,高校辅导员的主观幸福感和心理幸福感都与工作倦怠有显著的负相关^[5],而文化因素又直接地影响着人们的幸福感^[6]。从这个意义上,加强辅导员队伍文化建设,是解决当前辅导员队伍问题的一个重要手段和客观需要。

二、辅导员队伍文化的具体内涵

社会系统中任何一个组织都具有自身的文化特质,辅导员队伍文化是辅导员从事大学生思想政治教育工作的独特的知识体系、个人信仰、思维方式及价值观念系统等的复合整体,其特质或核心内涵包括以共识为核心的精神文化、以发展为核心的学习文化以及以分享为核心的合作文化。

(一) 以共识为核心的精神文化是辅导员队伍文化的灵魂,关系到辅导员队伍的凝聚力

精神文化是群体文化的内核,也是群体文化的至高境界。对于不同的群体特别是不同发展阶段的职业群体来说,精神文化有着不同的内涵或要义。

如前所述,辅导员作为一种职业尚处于一种成长、完善、成熟的阶段,社会其他人群甚至包括辅导员自身对辅导员尚存在一些不同的认知和评价。因此,辅导员的精神文化必须突出强调对辅导员事业的共识。核心是共同愿景,它是建立在辅导员价值取向一致基础上、能激励人奋发向上的愿望或理想,是辅导员队伍文化的灵魂、凝聚力的源泉。共同愿景的外在体现就是一种职业认同、职业伦理,这也是辅导员精神文明建设一种重要的可检验标志。

辅导员的职业认同感能够帮助辅导员克服职业的外在性、异己感而把自己个人的价值和意义同所从事辅导员职业的价值和意义内在地统一起来,也由此才能够使辅导员自觉认同、热爱、安心和乐于所从事的辅导员工作。

辅导员的职业伦理要求辅导员必须具有热爱高等教育事业、献身大学生思政教育工作的敬业精神,率先垂范、为人师表的表率精神,躬身力行、刻苦钻研的求知精神,关心集体、尊重同事的团队精神,遵纪守法、克己奉公的自律精神,大胆探索、敢为人先的创新精神^[7]。

(二) 以发展为核心的学习文化是辅导员队伍文化的精髓,关系到辅导员队伍的成长力

队伍的成长需要持续不断的“养分供给”,离不开辅导员爱学、乐学、笃学的学习文化浸渍。学习文化是辅导员队伍文化的精华和生命力所在。只有形成良好的学习文化,才能不断更新丰富辅导员队伍文化的内涵,才能使辅导员队伍文化符合时代潮流。一支富有活力、持续成长的辅导员队伍一定是有为共同目标而不懈努力学习、追求超越自我的梯队;有工作学习化、学习工作化的良好学习氛围,这样的队伍也才最具成长力。需要指出的是,这里的学习不是为学习而学习,而应把学习文化的营造聚焦在既实现辅导员个体的发展,又实现辅导员队伍的整体发展。

从辅导员个体角度来看,学习渗透到现代社会人生活的方方面面。人的一生不再明确地分为学习阶段、工作阶段、退休阶段,学习不再单纯是人生某个阶段的事,也不再是谋生的手段,是具有提升精神境界和生命质量的目的指向。辅导员的学习热情、学习风气、学习能力及学习成果构成的“学习力”,是辅导员个体综合竞争能力的核心要素,将最终决定辅导员的发展水平

和发展状态。

从队伍整体角度来看,一个组织,唯一可持续的竞争优势,就是具有比对手更好更快的学习能力^[8]。强调辅导员学习文化建设也是新时期加强和改进大学生思想政治教育工作的客观需要,辅导员队伍要不断探索和总结思想政治工作规律,创新思想政治教育的内容和方法,只有赢得工作,才能赢得队伍整体发展的空间。

(三) 以分享为核心的合作文化是辅导员队伍文化的主体,关系到辅导员队伍的战斗力

辅导员队伍的整体战斗力与辅导员个体的能力、素质有关,某种程度上更是队伍合力的一种体现。良好的合作文化有助于突破辅导员单个个体自身能力的局限性,全面提升整个队伍的合力,达到 $1+1>2$ 的效果,进而提升辅导员整个队伍的战斗力。辅导员队伍的合作文化是以辅导员群体为主体,在教育和管理实践中共同合作,形成群体意识、互助互益的行为规范等价值体系和活动方式。乐于合作、善于合作应成为辅导员队伍文化一种鲜明的特色。合作文化的核心是要实现基于个人知识团队化基础上的知识分享、基于隐性知识显性化基础上的经验分享。

辅导员群体由具有不同学科知识背景的个体组成,在面临相同或类似问题提出解决方案时,往往会有基于学科背景的路径依赖或知识惯性。但真实世界一些亟待解决的问题本身并没有严格的学科特征和学科界限,问题的复杂性凸现了单一学科知识的不足。因此,必须促进基于解决问题为导向的知识分享。知识从个体向团队的传导完成了个体知识团队化的过程,除个体知识外,知识在团队化过程中产生的交叉性知识或者知识增量有助于问题的解决。

经验也可以称之为隐性知识,是学科知识与具体实践相结合的产物。具有相同学科背景的辅导员个体即使在解决具体问题时也会形成不同的经验认识,经验性的知识往往结合具体的已经发生的工作事例来呈现,“只可意会不可言传”,尚未凝练抽象为普遍性的知识,很难纳入常规的专业培训体系进行传递,而通过辅导员互相间的交流与合作往往能将辅导员个体内在的隐性知

识显性化，实现经验的分享。

三、辅导员队伍文化的建设的理念与载体选择

文化的形成源于历史传统并在不断的实践过程中丰富发展，辅导员队伍文化的建设的理念必须立足于辅导员群体以及大学生思想政治教育工作的实际情况，并以此搭建适宜的载体。

（一）精神文明建设

辅导员精神文化的建设重在形成共识，核心是共同愿景。“在人类组织中，愿景是唯一最有力的、最具激励性的因素。它可以把不同的人联结在一起。”^[9]但必须认识到共同愿景的凝聚是一个系统性工程，也往往是一个循环上升持续发展的过程。

1. 共同愿景的凝聚是系统性的

共同体意识是共同愿景的基础，共同体有共同的价值目标和实践传统，有相同的职业伦理及职业利益。打造辅导员的职业共同体，有助于形成辅导员群体的共同愿景包括职业认同、职业伦理。但打造共同体是一个系统性工程，应从职业符号、职业组织等方面进行多方面的努力。

上海对外贸易学院在辅导员队伍建设中，通过辅导员团队标识的设计，将辅导员群体的精神文化外化为具象的标志，有助于聚焦对辅导员群体的认知。通过成立辅导员协会这一职业组织，以组织化的纽带联结辅导员个体的利益，更好的表达辅导员群体利益，强化群体成员的共同体意识。

2. 共同愿景的凝聚是长期性的

当辅导员的个人愿景在组织环境内部与拥有强烈目标责任感的整个辅导员队伍不断碰撞、结合之后，必然会在工作实践中不断调适个人愿景，使个人愿景和团体目标趋于一致，达成共同愿景。但共同愿景的凝聚又是在一定客观条件的基础上完成，受到客观环境的制约，具有客观的规定性。从这个角度上说，共同愿景并非是一成不变、永久性的，必须随着时间、环境、形势等因素的变化而改变。应把共同愿景的凝聚作为一个循环上升持续发展的长期