

论高校辅导员职业核心能力的可持续发展

——基于核心能力视角的实证研究

陈光军

(四川民族学院政法系,四川 康定 626001)

摘 要: 本文在阐述职业能力和职业核心能力概念和内涵的基础上,从核心能力的特征视角出发分析了高校辅导员职业核心能力的理论内涵,从核心能力的结构视角出发分析了高校辅导员职业核心能力的发展基础,并分别从资源层、能力层、项目层、绩效层四方面实证分析了阻碍高校辅导员职业核心能力发展的因素,同时提出实现辅导员职业核心能力可持续发展的途径。

关键词: 辅导员; 核心能力; 职业能力; 可持续发展

对于任何一个组织和个人,能力的可持续发展都是其追求的目标。随着中国高等教育的深化改革和不断发展,高校辅导员职业及从业人员越来越受到国家的重视和社会的关注。辅导员职业能力的可持续发展问题也越来越受到学术界、教育界的关注。因此,提升辅导员职业核心能力,实现辅导员职业能力的可持续发展,对高校辅导员的职业健康发展具有重要的现实意义。

一、理论概述

(一)职业能力理论概述

“职业能力”是人们从事某一职业所必须具备的本领,是人们成功地从事某一特定职业活动所必备的一系列稳定的、综合性的心理特征。当然,不同的社会职业有不同的职业能力要求。人的职业能力是由多种能力复合而成的,是人们从事某项职业必须具备的多种能力的总和,它是择业的标准和就业的基本条件,也是胜任职业岗位工作的基本要求。

一般来说,职业能力主要由三大部分组成,即专业能力、方法能力和社会能力。专业能力是指从事任何技术性工作之技术人员,能够顺利完成工作所应具备之能力,具体而言,专业能力乃技术人员所应具备的专业素养,包含专业知识、专业技能与专

业态度;方法能力是劳动者的基本发展能力,是在职业生涯中不断获取新的技能、知识、信息和掌握新方法的重要手段。方法能力包括:“自我学习”、“信息处理”、“数字应用”等能力;社会能力是指与他人交往、合作、共同生活和工作的能力,它是劳动者在职业活动中,特别是在一个开放的社会生活中必须具备的基本素质。

(二)核心能力理论概述

美国管理学家普拉哈拉德和哈默(C·K·Prahalad & Gary·Hamel, 1990)首次提出核心能力概念。他们在《哈佛商业评论》上发表了《公司核心竞争力》(“The Core Competence of the Corporation”, 1990)一文中指出,“核心能力是组织中的积累性学识,特别是关于如何协调不同的生产技能和有机结合多种技术流的学识”。文章发表后,在全球引起了轰动,他们的重要观点如下:

1. 核心能力特征

C·K·Prahalad 和 Gary·Hamel 认为只有核心能力才能帮助企业获得持久的竞争优势,而一项能力要成为“核心”能力必须具有以下四个特征:用户价值性,是指核心能力具备为顾客创造顾客所重视的价值的能力;独特性,是指那些现有和潜在竞争对

作者简介:陈光军(1969-),男,四川民族学院政法系思政部讲师,硕士。研究方向:思想政治教育。

手极少能拥有的能力;难于模仿性,指其他企业不能轻易模仿建立的能力;不可替代性,指那些不具有战略对等资源的能力,一种能力越难被替代,它所产生的战略价值越高。

2.核心能力结构

C·K·Prahalad 和 Gary·Hamel 认为核心能力的构成单元是知识和技能,而且是多种能力单元的协调和整合。“核心能力”是一个从“核心能力”到“核心产品”再到“最终产品”的发展延伸过程,其结构如图1所示:



图1 核心能力结构图

他们将企业比作一棵树,树干和主枝是核心产品,分枝是战略业务单元,树叶、花朵和果实是最终产品,提供养分、维系生命、稳固树身的“根系统”就是核心能力。一棵大树给人的印象多是强壮的躯干,繁茂的枝叶,但它真正的生命力来自发达的根系。企业有了牢固的根系和顽强的生命力,满足消费者需求的新产品就会源源不断地进入市场,企业的生命也就有了长期延续的保障。

二、基于核心能力特征视角的高校辅导员职业核心能力的理论内涵

(一)高校辅导员的职业能力体系

《教育部关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》中指出,“辅导员是高等学校教师队伍的重要组成部分,是高等学校从事德育工作,开展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。”由此我们可以将高校辅导员的角色定位归纳为:一是学生日常思想政治教育和管理工作者、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。因此,根据职业能力是由专业能力、方法能力、社会能力构成的理论,我们可以将高校辅导员的职业能力构

成如图2所示:

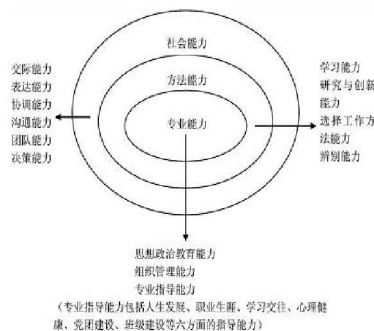


图2 高校辅导员职业能力构成

1.辅导员的专业能力

辅导员的专业能力是指从事辅导员职业所需要的职业技能和职业知识,是辅导员岗位所需要的实用性职业能力,是辅导员赖以生存的基本能力。包括思想政治教育能力、组织管理能力、专业指导能力(人生发展、职业生涯、学习交往、心理健康、党团建设、班级建设等方面的指导能力)等三方面的能力。

2.辅导员的方法能力

辅导员的方法能力是指从事辅导员职业所需要的职业工作方法和职业学习方法,是辅导员在工作中不断获取职业的技能与知识,掌握新方法的重要手段,是辅导员基本的发展能力。包括了学习能力、研究与创新能力、选择工作方法能力、辨别能力、信息能力、外语能力、计算机应用能力等七种能力。在高科技的信息时代,辅导员绝不能停留在以往知识、能力的基础上,否则将会被时代所淘汰,必须要掌握以上七种能力以保证工作的延续性。

3.辅导员的社会能力

辅导员的社会能力是指从事辅导员职业所需要的行为能力,它是辅导员在职业活动中必须具备的能力,它既是基本的生存能力,又是基本的发展能力。包括了交际能力、表达能力、协调能力、沟通能力、团队能力、决策能力等六种主要能力。这些能力是所有的人在社会上生存和发展所共同需要的,不构成某一特定职业的必要组成,但是可以为专业能力提供保障。

(二)高校辅导员的职业核心能力定位

什么是高校辅导员的职业核心能力?根据C·

K·Prahalad & Gary·Hamel 提出核心能力的判断标准“从客户的角度出发,是有价值并不可替代的;从竞争者的角度出发,是独特并不可模仿的”。在实际操作中,一种能力要想成为职业核心能力,必须是只有同时符合这四项标准的能力,才能够具有一种潜力,这种潜力可为职业创造一种持久性的竞争优势。

从辅导员的职业核心能力的独特性来看,显而易见是思想政治教育能力。我国高校设立辅导员制度已有50多年的历史,从诞生初期到现在,辅导员工作都是以大学生思想政治教育为主,明显区别于其他职业要求,因此思想政治教育能力具备了辅导员职业要求的独特性。为了验证思想政治教育能力是否高校辅导员的职业核心能力,下面分别从价值性、难于模仿性及不可替代性来论证。

1. 思想政治教育能力的价值性

C·K·Prahalad & Gary·Hamel 认为,核心能力给顾客带来的价值应是核心的价值,因此思想政治教育能力要成为高校辅导员的核心能力,就要具备为大学生创造他们所重视的价值的核心能力。高校是要为社会培养德才兼备的大学生,党的十三大提出“把发展科学技术和教育事业放在首位,使经济建设转到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来。”十四大再次强调“必须坚持把教育摆在优先发展的战略地位,努力提高全民族的思想道德和科学文化水平,这是实现我国现代化的根本大计。”由此可见,在我国,思想政治教育仍然是教育的重点,高校辅导员作为大学生思想政治工作的主要承担者,帮助大学生树立正确的人生观、价值观、世界观,培养道德高尚的大学生,是辅导员责无旁贷的任务。因此,思想政治教育能力对于大学生的成长成才具有很强的价值性。

2. 思想政治教育能力的难于模仿性

是指其他职业从业者不能轻易模仿建立的能力。一般能力是可以被竞争对手模仿的,只有那些不易模仿的能力与技能才是有价值的核心能力。思想政治教育是一门学科,需要专门学习和积累,而且要转化为思想政治教育能力,还需要掌握其他多门学科的理论知识,如心理学、管理学等,经过在实践中不断探索,才能具备较强的思想政治教育能力,这种能力体现出模糊性和复杂性,使得别人是

很难在短时间内去模仿的。

3. 思想政治教育能力的不可替代性

一种能力越难被替代,它所产生的战略价值越高。能力越是不可见,就越难找到它的替代能力,竞争对手就越难以模仿。如果辅导员只是从事大学生日常事务管理工作,那么高校的行政人员就可代替,如果大学生的思想问题,可以通过三言两语来解决,那么专业教师在第一课堂上也可以同时解决,这样,辅导员就会出现可有可无的状态,人人皆可为之了。而事实上,并非如此,辅导员的思想政治教育能力对大学生的影响和帮助如“春风润物细无声”,渗透在大学生方方面面,如就业指导、心理辅导、党团建设、课外学术辅导等,辅导员的思想政治教育能力通过帮助大学生解决实际困难的同时,提高了大学生的思想道德素质。如果辅导员缺乏思想政治教育能力,辅导员就不是做“人”的工作,而是做“事”的工作。因此辅导员的思想政治教育能力具有不可替代性。

总结上述讨论,思想政治教育能力在实际工作中符合了价值性、独特性、难以模仿性和不可替代性四项标准,可以帮助辅导员职业获得持久的竞争优势。因此,辅导员要持久适应这份职业,就必须培育自己的思想政治教育能力作为职业核心能力,真正做到具有坚实的马克思主义理论基础,深厚的思想政治教育专业知识,丰富的实践经验,既能胜任日常思想政治工作,又能从事思想政治教育的教学研究,使辅导员工作向专业化、职业化发展。

(三) 高校辅导员职业核心能力的理论内涵

高校辅导员职业核心能力是指辅导员在职业发展过程中,在职业能力与职业竞争力基础上形成并在职业发展过程中所体现出来的具有较强独特性、不易被竞争对手效仿与替代的知识与技能的总称。综上所述,辅导员的思想政治教育能力具备了这一特征,它主要由职业精神、专业能力和理论知识等要素构成。基于 C. K Prahalad 和 G. Hamel 给出的核心能力的结构图,本文构建了高校辅导员的职业核心能力体系的构成(如图3所示)。

从图3看,高校辅导员职业核心能力的体系包括工作成果、工作项目、核心技能、思想政治教育能力和长效机制。基于核心能力的辅导员职业能力发展过程表现为以长效机制培育思想政治教育能



图3 高校辅导员职业核心能力结构图

力,以思想政治教育能力培育核心技能,以核心技能支持工作项目,以工作项目促进工作成果。如果把能力比喻为一棵树,那么工作成果是果实,工作项目是分枝,核心技能是树干和树枝,思想政治教育能力是树根,长效机制是土壤(见图4)。土壤(长效机制)供给养分(竞争优势),树根(思想政治教育能力)吸收养分,树干(核心技能)输送养分,分枝(工作项目)开花结果(工作成果)。职业核心能力犹如一棵大树牢固的根系,吸收养分促进树干粗壮、枝繁叶茂、果实累累。



图4 高校辅导员职业核心能力的树型结构图

由于职业核心能力就如树的根部系统,深深地扎根在土壤中,不为大家所看见,而判断一棵树长得好不好?一般都是观察树是否枝繁叶茂、果实累累。因此可从内延和外延来分析高校辅导员职业核心能力。

从高校辅导员职业核心能力的内延来分析,辅导员的职业核心能力就是由高校辅导员职业素养、专业能力、理论知识等要素构成的思想政治教育能力。

从高校辅导员职业核心能力的外延来分析,辅导员的职业核心竞争力就是由辅导员的思想政治教育能力在具体岗位所表现出来的技能,如就业指导能力、心理辅导能力、课外竞赛指导能力、党建建设指导能力、课外活动指导能力、扶贫助困能力等。

三、高校辅导员职业核心能力的发展基础

根据高校辅导员的职业核心能力结构图可以看出,辅导员的职业核心能力的发展有四个层次,分别是资源基础、能力基础、项目基础、绩效基础。

(一)高校辅导员职业核心能力的资源基础

高校辅导员职业核心能力的资源基础,应该是能为职业核心能力的可持续发展提供源源不断的动力,从战略思考和发展的视角进行科学合理的目标定位,要把辅导员的引进、培养、稳定和管理等环节结合起来,制定出战略性人才管理的长远规划,保证职业核心能力发展的长效机制,包括辅导员的选拔机制、培养机制、工作条件保障机制等。资源基础是为高校辅导员职业核心能力发展提供肥沃的土壤。

(二)高校辅导员职业核心能力的的能力基础

辅导员职业核心能力的的能力基础,是为职业核心能力的可持续发展提供能量,包括辅导员的职业精神、专业能力、理论知识等要素。能力基础是高校辅导员职业核心能力发展的发达“根系”。

(三)高校辅导员职业核心能力的项目基础

辅导员职业核心能力的项目基础,是职业核心能力可持续发展的目标指向,是指辅导员工作项目的细分。分工越细,技术越精。项目基础是高校辅导员职业核心能力发展的“分枝”。

(四)高校辅导员职业核心能力的绩效基础

辅导员职业核心能力的绩效基础,是促进职业核心能力的可持续发展。包括高校建立对辅导员客观、准确、完善的评价标准和激励机制。绩效基础是高校辅导员职业核心能力发展的“花果”。

四、当前高校辅导员职业核心能力的发展障碍

(一)高校辅导员职业核心能力的资源障碍

近年来,高校不断加强了对辅导员队伍的建设,辅导员的社会地位有所提高。但是在现实中,辅导员的选才机制、培养机制和工作条件保障机制依然制约着辅导员职业核心能力的发展。目前许多高校没有把对辅导员能力的开发与作为该职业发展战略的一个基本点来考虑。一方面,高校辅导员能力开发与管理的体制和机制不健全,片面地追求高学历,聘用后,更多的是注重对辅导员的使用上,仅仅是对辅导员职业一般能力的培养,不注重对辅导员的分类培养,对于如何针对负责不同工作

项目的辅导员的特点进行能力开发,缺乏整体考虑,难以真正实现各类人才的优化配置。另一方面,高校缺乏明确而又合理的辅导员队伍建设长期规划,由于在辅导员能力设计上缺乏长远策略和事务性工作任务过重,辅导员在知识更新、自我发展等方面受到极大影响,很难找到思想政治教育的有效切入点。另外,工作条件保障跟不上,更是导致了辅导员工作的不安心。这些原因造成了高校辅导员职业核心能力资源层的严重匮乏,使辅导员职业核心能力的发展失去了肥沃的土壤。

(二)高校辅导员职业核心能力的障碍

“辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者”,可见,高校辅导员是大学生思想政治工作的主要承担者,是思想政治教育的专业人才。但在现实中,辅导员的能力与工作不适应,不能或难以发挥应有的作用。从学历层次上看,高校辅导员与教师相比,学历偏低,以前当教师要求是博士、硕士时,辅导员要求是本科、专科,现在辅导员普遍要求是硕士时,教师基本上要求是博士以上了。从知识结构上讲,辅导员以前多是本校留校毕业生或从本专业领域招聘学生为辅导员,且多半未经过专门训练就上岗;现在要求是硕士生,但是科班出身(思想政治教育专业)的也不多,所以辅导员的马克思主义理论基础比较薄弱,思想政治教育的专业知识缺乏,难以适应辅导员工作,完成大学德育工作的使命。所以,他们在人才济济的高校缺少优势,一心想着转行,更谈不上潜心发展自身的职业能力了,这使得高校辅导员职业核心能力发展的根部不发达。

(三)高校辅导员职业核心能力的项目分工障碍

按照教育部的规定,高校辅导员与学生的比例是1:150或1:200,但在实际操作中大多数的高校无法做到这一点,绝大多数的辅导员都在超负荷工作。因人员配置不齐,很难做到以工作项目对辅导员进行工作分工。所以导致辅导员样样都懂,但样样都不精,这样辅导员是很难做“专”,使得高校辅导员职业核心能力发展的分枝不明显。

(四)高校辅导员职业核心能力的绩效障碍

过去辅导员中流传这样一句话:“干多干少凭良心”,认为辅导员的工作是“良心活”,或者是认为

在辅导员的岗位奋斗多年,最终是“两手空空”,这都是因为没有形成一套完整合理的激励体系。目前许多高校辅导员工作考评和激励机制尚未完善,绩效考核普遍只重视考查辅导员的职称、级别以及工作量,而忽视其工作质量;从薪酬制度来看,现行的薪酬制度主要是基于级别和职称,其突出的弊端是个人实际贡献与激励政策脱钩,这样的分配制度易产生分配不公的现象,难以充分发挥辅导员的才干和实现自身价值。这样就导致高校辅导员职业核心能力发展的“开花结果”动力不足。

五、从高等教育趋势看高校辅导员职业核心能力的可持续发展途径

(一)高等教育发展趋势

邓小平同志指出的“教育要面向现代化,面向世界,面向未来”的教育发展方向,正是基于世界教育发展新阶段的出现和我国改革开放的大环境而提出的。党的十三大提出“把发展科学技术和教育事业放在首位,使经济建设转到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来。”十四大再次强调“必须坚持把教育摆在优先发展的战略地位,努力提高全民族的思想道德和科学文化水平,这是实现我国现代化的根本大计。”由此可见,在我国,思想政治教育仍然是教育的重点,高校辅导员作为大学生思想政治工作的主要承担者,理所当然要把思想政治教育能力作为自身的核心竞争力,而且从可持续发展理论来看,还要与社会主义经济建设及精神文明建设相结合。

同时,重视思想政治教育也已成为世界教育发展趋势。现在,发达资本主义国家不再像过去那样回避教育的阶级性,而是十分重视教育在政治、思想、道德方面的作用。美国前总统克林顿于1994年3月31日签署了《美国2000年教育目标法》,不仅明确了国家通过教育所要实现的发展目标,而且把对学生个人良好品德的教育,定为国家八大教育目标的重要内容。日本在其发表的教育改革报告中明确提出:能否培养出在道德情操和创造力方面都足以承担起21世纪的日本的年轻一代,将决定未来的命运,当务之急是要加强学校的道德教育。英国在颁发的道德教育大纲要求学校必须向学生传授道德价值观。所有这些都说明,发达资本主义国家已把教育作为灌输阶级价值观和道德原则的主要手段。

对学生思想素质的培养、价值观教育等思想政治教育正是高校辅导员的职责。从以上分析,我们可以看到辅导员现在和过去的工作重心是思想政治教育,将来的工作重心还是思想政治教育。因此,辅导员要持久适应这份职业,就必须把培育自己的思想政治教育能力作为职业核心能力。

(二)高校辅导员职业核心能力的可持续发展途径

从图4高校辅导员职业核心能力的树型结构图来看,我们可以清晰地看到,要想大树树干粗壮、枝繁叶茂、果实累累,根系(职业核心能力)是非常重要的,根系好,开花结果那是水到渠成的事情。

1.制定高校辅导员职业核心能力管理的长远规划

高校辅导员职业核心能力管理必须从战略思考和发展的视角进行科学合理的目标定位,要把引进、培养、保持和管理等环节结合起来,制定出战略性人才管理的长远规划。一是要根据辅导员职业的发展定位、规模和任务,制定出具有超前性和一定弹性的人力资源开发与管理的长远规划,并以此制定具体的中、短期实施计划。二是要把引进、培养和保持优秀辅导员放到高校辅导员人才管理的首位,根据辅导员工作项目做好高层次人才的培养、稳定和吸引的规划工作。这样,才能确保辅导员队伍整体能力优势的不断延续。

2.构筑完善的高校辅导员培训机制

辅导员培训可以帮助辅导员学习掌握一些新的技能和知识,从而提高从事辅导员工作的业务水平,胜任辅导员的工作岗位。学校应当从增强辅导员队伍的职业精神、专业能力和理论知识入手,构建以辅导员职业核心能力为根本的培训体系,着力提高辅导员队伍的职业素质和能力。通过对辅导员开展系统合理的培训,开阔辅导员的工作和知识视野,增强他们胜任工作的能力,有利于他们在本职岗位上成就事业、实现自身价值。

3.制定辅导员的项目分类管理机制

要重视高校辅导员工作,严格按照1:150或1:200的比例配置辅导员,同时通过借助工作项目实施分类化管理,突出辅导员的职业特点,优化辅导员的职业核心能力。

4.创新高校辅导员评价激励机制

一项职业的发展,离不开从事这项职业的成就动机和自身在工作中成就感的获得,而这种成就感来源于外界对这一职业的评价。首先,高校应建立科学合理的绩效考核体系,这是实施有效激励机制的基础,任何激励方式都应该以实际考核测评以及绩效分析为依据。另外,调动辅导员工作积极性还要有合理的分配制度,克服分配中“平均主义”和“按职称、级别取酬”的不公平现象,严格坚持“绩效优先,兼顾公平,按劳取酬,优劳优酬”的分配原则。再次,高校应建立健全辅导员竞争激励机制。只有在高校辅导员的管理中充分利用各种激励因素,才能激励辅导员奋发努力,充分发挥自己的聪明才智。

六、结论

综上所述,思想政治教育能力是高校辅导员职业核心能力的发展基础,高校应该不断为辅导员的锻炼和成长创造条件,优化辅导员的职业核心能力;辅导员要认清职业核心能力的发展障碍,努力构建自身职业核心能力,才能不断实现自身职业核心能力的可持续发展。

【参考文献】

- [1] 翟惠根.职业素质教育论[M].长沙:中南大学出版社,2006.
- [2] Pahlad CK&Hamel G.The Core Competence of the corporation[J]. Harvard Business Review, 1990, 68(3).
- [3] 睢文龙.教育学[M].北京:人民教育出版社,1994.
- [4] 单伟东.核心竞争力与区域经济可持续发展[J]. 中国人口资源与环境,2003(5).
- [5] 睢文龙.教育学[M].北京:人民教育出版社,1994.
- [6] 张耀灿等.现代思想政治教育学[M].北京:人民出版社,2001.
- [7] 曹鉴燎,王旭东,郑奔.可持续发展:我们共同的道路[M].北京:经济科学出版社,2000.
- [8] 张坤民.可持续发展论[M].北京:中国环境科学出版社,1997.
- [9] C·K·Prahalad, Gary·Hamel 著.王振西主译.竞争大未来——企业发展战略[M].北京:昆仑出版社,1998.
- [10] 张耀灿等.现代思想政治教育学[M].北京:人民出版社,2001.

- [11] 龚海泉.当代大学生德育史论[M].武汉:华中师范大学出版社,1997.
- [12] 睢文龙.教育学[M].北京:人民教育出版社,1994.
- [13] 王民主.可持续发展教育概论[M].北京:地质出版社,2006.
- [14] 辜胜阻.教育发展与改革热点问题探索[M].武汉:湖北教育出版社,2007.
- [15] 马抗美.大学德育新视野:理论思考与实践探究[M].北京:中国政法大学出版社,2005.
- [16] 中共山东省委高校工委编.为了未来的事业:首届山东省高校辅导员工作论坛[M].济南:山东大学出版社,2007.
- [17] 杨振斌,冯刚.高校学校辅导员培训教程[M].北京:高等教育出版社,2006.
- [18] 唐坤炎,欧阳维建.赢在南方:中国南方人才市场就业指导手册[M].广州:广东科技出版社,2008.
- [19] 李双贵.论高校辅导员职业能力的构成[J].中国职业技术教育,2009(27).
- [20] 王荣斌,张小华.可持续发展伦理观的演变[J].经济研究导刊,2008(1).
- [21] Pahlad CK&Hamel G.The Core Competence of the corporation[J].Harvard Business Review,1990,68(3).
- [22] 卢琪,蔡艳丽,周后红.国外企业核心竞争力理论研究综述与展望[J].集团经济研究,2007(2).

(责任编辑 胡 雪)

(上接第35页)如今的课堂教学过程中,几乎所有的教师都会采用PPT的方式进行教学,对学生的信息素质有一定的激励作用。但因多方面的原因,我们的专业教师不能充分利用检索工具进行教学资源的搜集,教学的内容陈旧。不能够给学生树立终身学习的形象,也就是说能够通过各种渠道学习日益更新的知识 and 技能。比如一些专业的日语学习网站(沪江日语、咖啡日语)等,都提供了大量鲜活的日语学习资料。只要教师能够提高信息素质,掌握如何使用信息技术搜集资料的技巧和方法,并把这种示范作用带到课堂,必定能够带动学生的信息素质的提高。

注释:

①应用日语3080班、应用日语3090班、应用日语2090班;商务日语3080班、商务日语3090班、商务日语2090班

②设计了“其他”一栏,但没有学生选择该项

【参考文献】

- [1] 李爱武,柳晓春.国内外信息素质教育[J].高校图书馆工作,2002(4).
- [2] 李娟娟.试析当代大学生的信息素质及其培养途径[J].广州大学学报,2006(12).
- [3] 孙洁滨.试论大学生信息素质教育中的信息道德教育[J].河北科技图苑,2007(1).
- [4] 陈京莲.网络环境下高校图书馆与大学生信息素质培养探讨[J].图书馆论坛,2005(1).
- [5] 宋惠兰.论教育信息化与高校教师的信息素质培养[J].图书馆论坛,2003(2).
- [6] 马竹青.我国大学生信息素质培养探索与实践[J].中国青年政治学院学报,2010(3).

(责任编辑 常兴华)