# 百名大学生实践与思考科教文卫

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2024-08-08

*第一篇：百名大学生实践与思考科教文卫百名大学生进社区工作的实践与思考科教文卫社区是政府的最基层单位，贴近群众，直接为百姓服务。社区工作者队伍的素质，直接影响到社区建设与管理的成效，直接关系到党的执政根基和社会的和谐、稳定发展。我社区开展了...*

**第一篇：百名大学生实践与思考科教文卫**

百名大学生进社区工作的实践与思考科教文卫

社区是政府的最基层单位，贴近群众，直接为百姓服务。社区工作者队伍的素质，直接影响到社区建设与管理的成效，直接关系到党的执政根基和社会的和谐、稳定发展。我社区开展了利用大学生暑期社会实践的机会进社区工作这是我区贯彻落实十六届六中全会精神，加强人才队伍建设，以人为本建设和谐社会的重要举措。在经过严格的公开报名、笔试、面试、资格复审、体检、考察考核等程序后，按照从高分到低分的录取原则，最终从报名的72xxxx大学生中确定10xxxx进入资格复审并被录取。目前，经过培训，已签约到各社区开展工作。通过这次成功的实践，引起笔者的一些思考。

一、必须认识大学生进社区的深远意义，为开创和谐社区建设的新局面形成丰富人才储备

街道社区作为最基层单位，更是承担着“上面千条线，下面一根针”的繁重任务。而现有社区工作者队伍年龄偏大、文化程度偏低、工作方法偏旧的现状，已很难适应飞速发展的社区工作新形势的需要。在这种情况下，\_\_区委、区政府从建设和谐社会的战略高度出发，作出了百名大学生进社区的重要举措，不仅为大学生学有所用、学有所为提供了崭新的舞台，更是顺应了时代发展的客观要求。一是加强我区人才队伍建设，优化我区人才结构的需要。尤其为了加强基层社区人才队伍建设，改善基层社区的人才结构，提高基层人才队伍的整体素质，为社区基层充实素质比较高的人才。二是构建和谐社区的需要。社区是社会的基层单位，随着经济和社会的发展，社区工作直接关系到广大居民的切身利益，对社区工作者的素质水平也提出了更高的要求。因此，构建和谐社会，必须抓好和谐社区的建设，而和谐社区的建设，必须要有素质比较高的人才。党和政府的政策迅速贯彻落实到社区，也需要素质比较高的人才。三是解决大学生就业问题的需要。引导大学生面向基层单位、基层组织就业，符合国家和省市的有关政策。我区招聘百名大学生进社区，一方面解决基层缺乏人才的问题，另一方面也为解决当前大学生就业困难问题，转变大学生的就业观念做出了有益的探索。四是我区“十一五”和长远发展储备人才的需要。人才战略是经济和社会发展的关键，21世纪的竞争是人才的竞争，因此，必须着眼于长远和可持续发展，不断引进高素质人才，并且充分发挥人才的作用，为\_\_的二次腾飞打下坚实的人才基础，促进经济社会的科学发展、和谐发展。

二、必须切实加强培养和管理，为人才尽快成长创造必要条件

我们将按照“严格要求、放手工作、支持关心”的基本要求，全面做好受聘大学生的管理、教育、培养工作，确保受聘大学生尽快进入角色，及时适应工作，努力开创工作的新局面。

一是学习上加强教育和培训。在政治理论学习上，采取多种形式，抓好集中学习，同时要规定书目抓好他们的自学。通过坚持不懈的学习，使他们能够不断提升政治理论水平，树立正确的世界观、人生观和价值观；能够自觉学习好、领会好党的路线方针政策，不断提升贯彻落实和实际运用各项方针政策的水平，确保把党的各项方针政策创造性地贯彻落实到基层，落实到千家万户；能够自觉地增强宗旨意识，切实做到想民之所想、忧民之所愁、急民之所难、办民之所需，树立起新时期社区工作者的良好形象；能够全面理解、掌握和运用法律法规，不断增强依法办事的水平和能力，更好地推动社区自我管理、自我教育、自我服务，努力实现社区工作的提档升级。二是工作上加强使用和管理。使用是对人才的最好的培养和尊重。在具体工作上，要针对他们的学有所长和气质特点，安排合适的岗位，使他们能

够发挥所长，更好地贡献聪明智慧，更好地推进工作；要针对大学生服务社会、实现人生价值的远大抱负，有针对性地安排承担一些艰巨繁重的工作，给他们压担子、压任务，让他们在实际工作中得到锻炼，迅速成熟、成长起来；要注重帮助协调好各方面的关系，主要协调解决工作中出现的新矛盾、新问题，为他们提供一个宽松的工作环境。三是在生活上加强关心和爱护。这次招聘大学生，我们实行的是聘用制，首次聘期2年，期满后双方协商可以续聘。表现优秀的，在事业单位招聘工作人员时给予优先考虑。聘期工资待遇比较高，同时要求各街道办事处将尽最大的努力给予关心关怀，与办事处其他人员一样享受同等福利待遇；党政主要负责人和分管负责人要经常与他们进行谈话沟通，了解他们的思想动态，做好思想工作，确保他们心情舒畅地开展各项工作。组织人事部门，通过跟踪服务、管理和考核，帮助他们尽快成长。

三、必须做好引导工作，教育大学生在创建和谐社会实践中实现人生价值

大学生思维活跃，知识丰富，充满朝气，有远大抱负，社区为大学生们提供了施展才华、大显身手的舞台。我们将积极引导大学生在工作中切实做到的六个方面：一要牢记一个宗旨，切实做到“上为政府分忧，下为百姓解困”。二要坚持两个原则，切实做到“以人为本，服务社区”和“求真务实，取信于民”。三要明确三个标准，切实做到“勤于学习与思考，善于开拓与创新，乐于吃苦与奉献”。四要达到四个要求，切实做到“进千家门，知千家情，解千家难，暖千家心”。五要掌握五个清楚，切实做到“对辖区的优抚对象清楚，下岗人员清楚，特困群体清楚，人员结构清楚，居民需求清楚”。同时，引导大学生树立强烈的群众观念，在工作中深入群众，狠抓落实，凡是涉及群众切身利益和实际困难的事情，都要带着深厚的感情去抓落实，带着强烈的责任去抓落实，带着切实解决问题的决心去抓落实，努力把关系群众利益的问题解决好，为建设和谐社会做出更大的贡献。

**第二篇：大学生心理健康思考与实践**

第一章 大学生心理健康教育概述 1.健康的概念。

2.心理健康的含义是什么？

3.大学生心理健康的标准是什么？ 4.大学生心理健康方面有哪些问题？ 5.大学生心理健康教育的意义？ 第二章 认识自我不容易---大学生自我意识

1．如何理解自我意识的含义? 2．自我意识是如何形成的? 3．大学生自我意识的特征有哪些? 4．大学生自我意识发展中的易出现什么问题? 第三章 横看成岭侧成峰，远近高低各不同-----大学生人格发展

1.大学生人格特点是什么？ 2.常见的人格发展障碍有哪些？ 3.如何培养健全的人格？ 4.健全人格的特征有哪些？ 第四章 学会学习

——大学生学习心理与调适 1.大学生学习的特点有哪些？

2.大学生常见的学习心理问题有哪些？如何调适？ 3.怎样培养良好的学习方法？ 4.怎样科学用脑？

第五章 与大学生谈“情”说“爱”----------大学生的爱情心理

1．爱情的实质是什么？你觉得真正的爱情是什么样的？

2．简述斯滕伯格的爱情理论，并根据你身边正在谈恋爱的同学，试分析他们的爱情是哪一种类型。

3．你觉得在大学期间谈恋爱是够合适，为什么？

4．大学生在恋爱中容易出现哪些问题，应该采取什么措施来解决？

5．谈恋爱时，如果遇到困扰，你一般都会用什么方式来调节自己的心情？ 第六章 人际交往是一种艺术

----大学生人际交往特点及问题调适 1.人际交往的意义是什么？

2.影响大学生人际交往的因素有哪些？ 3.大学生如何克服人际交往中的心理障碍？ 4．大学生如何提高自身的人际交往技能？ 第七章 我的情绪我做主-----大学生的情绪与情感

1．大学生情绪和情感的特征有哪些? 2．大学生情绪和情感成熟的三个标准是什么? 3．大学生的情绪困扰主要包括哪些? 4．大学生的情绪困扰的调节方法有哪些? 第八章 生命能否承受之重----大学生挫折及应对

1.什么是挫折和挫折阈限？ 2.大学生常见的挫折有哪些？

3.大学生挫折后的行为反应有哪些？

4.如何改善和提高大学生对挫折的应对水平？ 第九章 学会与压力共处

——大学生的心理压力与调适

1.压力反应对身心健康的影响有哪些？ 2.大学生心理压力产生的原因有哪些？ 3.如何进行压力自我管理？

4.自杀危险性较大的基本表现有哪些？ 5.写一篇“珍爱生命”演讲稿。

第十章 特别的关注给特殊时期的你 ——大学生特殊时期的心理卫生

1.你觉得怎么样才能让自己更快更好地适应大学生活? 2.大学生常见的就业困惑有那些，应该如何调整？ 第十一章 做自己的“心理医生” ——大学生的心理咨询

1.你觉得心理咨询是什么，主要适合大学生的那些问题？

2.对于大学生心理问题，要通过那些方式才能得到正确的诊断？ 3.针对自己曾经的某一次心理困惑，尝试用理性情绪疗法分析？ 4.针对自己的某一个想要改善的问题行为，设计出行为改变的方案？ 5.你有过自我催眠的体验吗，你对催眠的看法是？ 第十二章 设计一个亮丽人生

-----大学生的生涯发展与心理健康

1．绘制自己的生涯彩虹图：想象自己未来的生活角色，找一张空白的纸，首先画出彩虹图的半圆，并标注年龄阶段和你可能扮演的角色名称，然后将你在某个年龄所希望扮演角色的区域，按照你认为它重要性的程度，涂上颜色（一种角色一种颜色）。

2．设想一下未来十年在不同的生活角色上，你要完成的事情或目标是什么？你可以发挥想象力，想象未来十年里个人和社会可能发生的变化，你必须要面对的问题，以及你想要达到的目标或梦想。3．认真填写以下生涯规划简表：

A.如果要用一句话描述我的个性或特质，我是\_\_\_\_\_\_ B.我所具备的能力或专长是\_\_\_\_\_\_ C.我最重视的价值观或最看重的是\_\_\_\_\_\_ D.到目前为止，我生活中最大的成就是\_\_\_\_\_\_（三项）E.到目前为止，我生活中最大的挫折是\_\_\_\_\_\_（三项）F.我最理想的工作是\_\_\_\_\_\_ G.我最理想的生活形态是\_\_\_\_\_\_ H.我最理想的工作与我最理想的生活形态结合成什么工作\_\_\_\_\_ I.我的长期目标是\_\_\_\_\_\_ J.我的中期目标是\_\_\_\_\_\_ K.我的短期目标是\_\_\_\_\_\_ L.这些目标从我目前的状况看来，实现的可能性如何\_\_\_\_\_\_ M.我目前暂时决定要做的事情是\_\_\_\_\_\_理由是\_\_\_\_\_\_ 4．大学生常见的择业心理有哪些？分析一下自己是否也有类似的心理，应该怎样克服？

**第三篇：大学生志愿者活动的实践与思考**

盐城工学院菁英人才学校论文

大学生志愿者活动的实践与思考

王士卿

【摘 要】 大学生志愿者作为当今中国社会青年志愿者组织的重要组成部分，经一段时间的发展，取得长足进步，但仍存在一些问题需要完善。目前,我国高等院校青年志愿者工作普遍存在着实效性不强、缺乏保障机制、参与者积极性下降等问题。推动高校大学生志愿者行动的可持续发展,必须避免活动形式简单问题，从志愿者团队的招募规范、培训规范、强化品牌、保障规范等方面进一步开展大学生青年志愿者服务工作。【关 键 词】 志愿者 大学生 服务

Practice and reflections of college students volunteer activities

Wang Shiqing [Abstract] volunteer college students as an important part of the Chinese social youth volunteer organization, after a period of development, has made great progress, but there are still some problems need to improve.At present, our country college youth volunteer work exists the effectiveness is not strong, the lack of security mechanism, the enthusiasm of participants descend problem.To promote the sustainable development of college students volunteer action, must avoid activities in the form of simple questions.The further development of young volunteer service work team of volunteers recruitment, training, strengthen the brand standard specification, security specification etc..[Key words] college students volunteer service 1993年，团中央审议通过《在建立社会主义市场经济体制中我国青年工作战略发展规划》，指出新世纪青年文明工程从青年志愿者、青年文明号、青年文化园三个方面展

盐城工学院菁英人才学校论文

开。1994年12月5日，中国青年志愿者协会在北京成立，意味全国性的青年服务组织正式建成。2024年，中国志愿精神凝练为“奉献、友爱、互助、进步”八个字。2024年5月1日，江苏省人大制定《江苏省志愿服务条例》，意味着江苏省志愿服务有法可依，各项志愿活动上升到一个新的平台。

高校作为高层次人才培养的重要阵地，在整个社会结构中处于一种特殊的地位。高校青年志愿者组织在传播文明理念，帮扶弱势群体，解决社会矛盾等方面发挥着重要作用。据统计，青年志愿者中学生志愿者比例占到了46%，高校志愿者又是其中的主力军。但近些年来随着青年志愿服务活动的逐步深入，大学生志愿服务活动中出现了些矛盾，暴露出不少问题。

一、当前高校大学生志愿服务的现状

我国志愿者大体可分为四大类：社区志愿者、青年志愿者、国际组织在中国的志愿者、“草根组织”志愿者。江苏省高校大学生志愿者服务类型主要概括为三类：一是国家政策性志愿服务如西部计划、苏北计划，主要限于毕业班学生；二是政府、学校主导型志愿服务如大学生党员义工进社区、大型国际国内赛事及会议、雷锋月志愿活动等，涉及面广、类型多、分层次、时间长短不一，此类志愿服务活动为主导形式；三是大学生自发组织的志愿活动限于组织者个人能力，在服务过程中个人自身经验及视野等要素制约活动成效。

长期以来高校内部各志愿者团队及公益社团各不相属，各自开展活动，不利于活动的统筹安排及资源互享。另外，志愿服务参与的主体为低年级学生，学生的身份决定了参与者的时间分配，低年级学生参与积极性较高，但与课程、外出实习出现冲突，也为长期项目的实施设置了障碍。高校青年志愿者队伍存在不稳定性，志愿服务的积极性随着入校时间的增加而呈现惰性，高校的志愿服务对象简单固化，缺乏灵活性，有些志愿社团没有很好的巩固好自己长期服务的阵地，志愿服务缺乏有效的保障规范，难以发挥品牌效应。

志愿活动对大学生成长有以下几个方面的影响：第一，志愿者活动给了大学生们一个接触社会实际、真实了解与认识中国国情的极好机会，这丰富了他们的生活阅历，增强了他们的感性认识。第二，青年志愿者活动强化了大学生的社会责任感，对改善社会风气，确立敬业精神起积极作用。第三，通过志愿服务培训和实际工作，增强了协作精

盐城工学院菁英人才学校论文

神、团队精神和帮扶弱势群体意识，使他们学会与人团结合作，依靠团队力量去共同完成任务。

二、大学生志愿者活动存在的问题

1.大学生志愿者的积极性减退

大学生志愿者团队在成立之初，报名参加的人数比较多，队员的积极性也很高，但是随着时间的推移，队员的积极性逐渐消退。许多队员由于种种原因主动退出团队，或虽未退出团队但已经不再参与各种活动。到大

二、大三时，除留下为数极少的骨干成员外，几乎所有的会员均需从大学新生中补充，这一情况在高校较为普遍。

2.服务内容形式过于简单

高校志愿者活动在形式上主要有在校园义务劳动、清理街头小广告、组织学生义务献血、去敬老院或儿童福利院献爱心等。即便是去敬老院和儿童福利院也不过是打扫卫生，表演节目。形式过于简单，缺乏教育内涵。这些活动大多没有结合专业，没有起到锻炼实践能力的作用。

3.志愿活动缺乏有效的保障机制

这主要表现在缺乏激励机制和动力机制,很多工作流于形式.缺乏一定的保障机制,有关部门没有很好地加以协调,不少团队受多方面因素的制约,正常的活动经费和必要的设施无法得到保证。

三、问题存在的原因分析思考

1.对志愿服务的涵义理解不准确

许多大学生把志愿者组织看成一个义务活动组织，把青年志愿者行动看做“学雷锋做好事”，认为做一名志愿者是简简单单的付出、给予，志愿活动真正意义他们并不清楚。这就导致了大学生志愿者在做活动时虽然行动了，但是思想上并没有重视，进而活动本身也就缺乏教育内涵。

志愿者指的是自愿参加相关组织，在自身条件许可的情况下，在不谋求任何物质、盐城工学院菁英人才学校论文

金钱及相关利益回报的前提下，合理运用社会现有的资源，志愿奉献个人可以奉献的东西,为帮助有一定需要的人士,开展力所能及的、切合实际的，具一定专业性、技能性、长期性服务活动的人。志愿者精神概括为八个字就是“奉献、友爱、互助、进步”。就社会而言，志愿活动是通过志愿者在把关怀带给社会，传递爱心和文明。同时志愿工作提供了社交和相互帮助的机会，加强了人与人之间的交往及关怀，促进社会和谐。

2.对志愿服务的定位不准，活动盲目

一些志愿者组织在管理者对志愿者活动的价值认识不足，认为参加志愿服务的大学生都应不计较个人利益，专门提供义务服务，将志愿者等同于免费的劳动力，对他们随意管理。这些轻视志愿者劳动的现象会给参加志愿活动的学生的积极性和热情带来极大的伤害和打击，是的参加志愿者工作的学生经过一点时间的活动后变缺乏激情，对志愿服务工作的热情也急剧降温，最终导致志愿者队伍缺乏稳定性，一、二年级学生偏多，熟悉工作又有一定经验的志愿者学生流失严重，严重阻碍了志愿者组织活动的开展和质量的提高。

虽然从理论上讲，志愿者行动的理想动力基于对道德的追求，个人道德和公共道德的支持力是志愿者参加活动的永久动力。但大学生正处在成长过程之中，他们渴望赢得社会尊重、获得社会荣誉和赞许、获得自我满足，完全的道德理想主义很难满足大学生的需求，因此必须对大学生志愿者活动给予必要的激励和鼓舞。

四、完善大学生志愿者活动的对措思考

1.招募规范，提升理念

志愿者招募秉承自愿、奉献的原则，激发青年大学生自身的道德觉悟及良知，公开招募，自愿报名，尊重大学生主动参与性。学校相关部门及学生团学组织在招募志愿者的时候，要广泛发动宣传，扩大消息的覆盖面与影响力。

大学生志愿服务作为在校生一项社会实践活动，它以义务服务为媒介，同时又促进大学生思想境界的提升，完善学校的育人机制。志愿者组织自成立的那一刻起，便肩负着为社会、为他人奉献的责任，可以说是新时期雷锋精神的延伸，也是青年大学生不可推卸的一项历史使命。

2.培训规范，打造品牌

盐城工学院菁英人才学校论文

志愿者培训是一个系统性工程，培训计划需有针对性、目的性，涵盖志愿者岗位特点、专业技能知识、职业发展等。蒋逸民认为，“普通服务”主要指以体力劳动为主、不需要太多专业化训练的志愿服务，而“专业服务”是指心理咨询、法律咨询、投资理财咨询、健康保健咨询、医疗服务、教育培训和科技服务等需要较多专业化训练的志愿服务。

高校要用经营的理念来培育大学生志愿者活动的品牌，坚持“有所为、有所不为”的原则，努力在党政关注、群众急需、志愿者能为的结合点上寻找工作的突破口，树立项目化、品牌化发展意识，形成特色鲜明的服务体系。弥补政府和社会针对困难群体的专业服务不足的问题，体现了志愿者“有为才有位”，从而使志愿服务成和谐校园的一张品牌。

3.完善制度，提供志愿服务有力的保障

首先，建立青年志愿者准入机制。要提供高质量的志愿服务活动，就需要加强对志愿者的队伍建设。从志愿者的招募——培训——管理每一个环节都要引入相应的机制。让有意参加志愿服务的学生在了解志愿者组织的情况、明确志愿者的义务后再安排程序吸纳成为志愿者。在志愿者的招募中要坚持参与者“自愿”的原则，并注重参与者的服务意识。在进行具体的工作时可以采用项目化操作对志愿者进行选拔，根据志愿服务项目，明确志愿者的具体要求。

其次，引入培训机制，提升志愿者的专业苏浙。志愿者组织运行引入培训机制，旨在建立相应的培训工作机制，对志愿者以及组织管理干部进行短期的岗位培训和长期的素质培训。志愿者组织应关注每一名青年志愿者的不同需求，做到为学生的成长提供个性化的帮助，使之通过志愿者活动能够有所收获。我国学者唐钧提出为了维持和强化志愿者的持续性志愿服务，需规范体制、明确范围、改善待遇，完善志愿者的外在环境，通过礼仪培训、能力培训、责任意识等措施来完善志愿者的内在因素。

最后，建立激励机制。建立科学合理的考评体系。对工作成绩进行考评是进行正确激励的前提和依据，否则不但会消弱激励的正面效应，还会产生极大的负面影响，造成“逆淘汰”现象。对大学生志愿者服务成绩的考评可以以个人和团队考评相结合的方式进行，考评内容应包括志愿者服务的数量、质量、策划、内容和团队精神等方面，以科学考评推动学生志愿者活动向科学化、合理化方向发展。定期交流、总结。青年志愿者组织的管理者可以定期召集一些参加志愿者活动的团队进行经验交流和工作总结。通过

盐城工学院菁英人才学校论文

交流，对志愿者活动开展好的团队给予肯定。这是对志愿者活动出色学生的一种精神鼓励和展示，可以使大家对志愿者工作有更深刻的认识和理解，对参与社会的经验有更深的体会，也体现出对志愿者工作的重视，为今后更好地开展志愿者工作做准备。

4.拓展志愿服务领域

努力拓展高校青年志愿者参与的领域，除了鼓励志愿者参与目前政府倡导的活动外，应当鼓励高校志愿者活动参与非政府组织和独立的社会公益专业机构之间的合作，组织参与与政府重大发展有关的环境项目、经济项目和社会发展项目，参与由国际组织资助的重大项目等，以此来增加发展的效果。大力开展预防性的志愿服务，突破现有以补救性为主的志愿服务范畴。需要建立一大批校内外志愿服务活动基地，使活动有规模、有成效，特别是规范服务内容，使高校志愿活动健康有序向前发展。

5.提供资金保障

资金的短缺是高校青年志愿者活动开展的主要障碍。目前，绝大多数高校青年志愿活动资金来源主要是依靠学校划拨给团委的有限的一点经费，这对于以“奉献”为宗旨之一的青年志愿活动来说是杯水车薪。活动资金来源管道相对单一，直接影响到大学生志愿者队伍的成长和活动的开展。

因此，建立大学生志愿服务专项基金十分必要。大学生志愿服务专项基金的来源可以采取政府补贴、社会赞助、学校支持等多种途径。建立大学生志愿服务专项基金，要求高校优化活动项目。有好的项目才能更好地争取资金，一方面，通过好项目争取上级主管部门的资金，另一方面通过好项目最大限度地挖掘社会资源为大学生志愿者行动服务，如通过企业赞助、社会募集等方式动员有爱心的社会阶层和经济效益较好的社会实体出资，以保证志愿者行动稳定和充足的经费来源，减少对学校财政的依赖。

五、发展我校特色的志愿服务工作

党的十八大报告以24个字概括社会主义核心价值观：“倡导富强、民主、文明、和谐，倡导自由、平等、公正、法治，倡导爱国、敬业、诚信、友善，积极培育和践行社会主义核心价值观。”并结合我校实际情况，依照我校“崇尚科学、勇于创新、敢于担当、追求卓越。”的主流价值观，应从两方面发展我校的特色志愿服务工作。

5.1校园志愿服务建设

盐城工学院菁英人才学校论文

1.校园和谐志愿服务文化的建设



大学生志愿者行动秉承“奉献、友爱、互助、进步”的志愿精神，它反映大学生志愿者面向社会需要、“服务他人、奉献社会”的道德目标的行为选择，使大学生在道德实践中获得反省和提高的机会，有利于大学生自我道德的完善和升华。大学生在帮助他人、服务社会的同时，致力于倡导团结友爱、助人为乐、见义勇为、无私奉献的良好风尚，净化了校园风气，潜移默化的影响和感染周围的教师和同学，营造良好的道德氛围。师生员工在这种道德氛围中耳濡目染，逐步自觉地将自己纳入到这种道德环境中，能动的与校园道德环境良性互动，促进和谐校园道德水平的提高。 

2.志愿服务活动营造和谐人际关系。

构筑和谐的人际关系，是完善人格的要求，也是建设和谐校园的需要。通过开展形式多样的志愿服务活动，如福利院、老干局、老人活动中心的敬老活动，孤儿院、贫困山区、民工、残联等关心弱势群体活动，将中华民族五千年来积淀的“温”、“良”、“恭”、“俭”、“让”、“孝”、“仁”等传统美德在广大青年学生中得到广泛宣传，让中华民族的优秀文化在广大师生和社会中得到广泛宣传，获得普遍的认同感，增强青年学生的民族精神，以消除隔阂、凝聚人心、加强沟通、团结力量，共同促进和谐校园的建设和发展。 5.2 社区服务

高校青年志愿者社区服务活动的开展是一个需要协调大学生个人、学校、社区与社会四者并使之合理互动的系统工程，同时，良好的互动关系也使得这四者都能受益匪浅。

1.大学生志愿者可以提供的志愿服务内容包括：

帮教以及同伴教育，开展的志愿服务中，大学生志愿者与服务对象之间双向选择结成组合，志愿者在随后展开服务的过程中，努力试图与服务对象成为朋友，从而能够进行深层次的有效交流；在开展的志愿服务中，志愿者担任承载社区有关部门工作人员的助理；大学生志愿者给予社区服务对象帮助以外参与志愿者的招募、组织配对与管理。

2.大学生参与社区志愿服务的工作任务及所需能力

交流沟通，关心聆听；容忍矫正对象的具有挑衅意味的行为举止的能力；客观地看待整个关系的发展状态，不带有偏见色彩地审视或者怀有怨恨情绪；提供工作方面的咨询和帮助；能够敏锐地感知病态心理，用正当理由对违规行为进行拒绝和劝导；有一定的理解、总结和评价能力；化解尴尬场面的能力；在服务过程中经过思考提供建设性意见的能力；对突发事件有详细预案和应急准备的知识；相关文书写作的知识等。

盐城工学院菁英人才学校论文

参考文献：

［1］李波，俞仙妙.对高校青年志愿者组织管理方法的思考［J］.杭州师范学报，2024，（1）

［2］田斌，汤慧杰.如何更好地开展志愿活动［J］.中国青年研究，2024，（2）［3］鲁克，钱洁.青年志愿者的苦恼与困惑［J］.中国青年研究，2024，（2）［4］陈卓武，张育广，陈未娴.新时期深化高校青年志愿者行动的思考［J］.青年探索，2024，（5）

**第四篇：学习、实践与思考**

学习、实践与思考

就“教师专业发展”，我一直都在思索着几个问题：

1、教师专业发展应从哪里出发？

2、教师专业发展应在哪里生根？

3、时下教育最缺什么样的人？教师专业发展最需要什么样的人？

一、从课堂出发。

课堂是教师专业化发展的出发点与落脚点。教师专业化发展始终要服务教学和育才这个主题，说具体点，就是专业化发展的出发点和落脚点在于改进教学方法，提高教学质量和水平，促成培养目标的实现。

真正意义上的教师专业发展不是基于行为主义基础上的教师能力本位的发展，而是基于认知情境理论的“实践智慧”的发展。它强调教师自身的课堂教学经验及其对于经验的不断反思，学校同事的合作与交流，这是教师专业发展的重要途径。

我们基于对学校现状的分析与诊断，从教师课堂这个出发点做了一点有益的尝试与思考：

（一）现状分析 我校教师队伍整体素质处于中游状态，教师队伍的结构较为合理，人才发展空间较宽。但是，我们必须清醒的看到，作为一所九年一贯制学校，虽然我校校园文化特色明显，初中标准化建设给学校发展带来了新的机遇和挑战，但相对于硬件建设的完善，我校教师专业发展的需要更为迫切，而教师队伍的现状也有令人堪忧之处：

劣势一：学校教师队伍自身存在的问题

一是能力问题——老教师多，面对新课程改革新理念严重匮乏，部分教师长期受传统观念影响，观念陈旧，教学方法落后，创新意识和实践能力不强。

二是结构问题——富有经验的专业教师数量不足，缺乏实践经验，部分学科尚无市区级以上骨干教师，缺乏学科、专业带头人。

三是职称问题——中级职称教师相对数量少，影响了年青教师从教的积极性。

劣势二：影响学校教师队伍建设的主要问题

一是教师教研能力相对薄弱。“模仿型”、“教学型”教师多，“科研型”、“专家型”教师少，教师科研能力无法适应新一轮课程改革的需要和素质教育的需求。

二是区级骨干教师数量相对偏少，优质教师的缺乏正逐渐成为制约学校发展的瓶颈。因此，为教师专业发展搭建平台，营造良好氛围，建立保障机制，促进教师专业水平的迅速提升迫在眉睫。三是教师管理体制和运行机制不完善。目前，虽然在逐步实行教师绩效考核制度，但由于各种历史原因及人为因素的影响，仍然存在诸如“干好干坏一个样”、“论资排辈”等不良现象。

四是缺乏完整、科学的培养和培训体系。由于对中、青年骨干教师和学科带头人的培养和培训缺乏严密、完整的培训体系，造成当前高职、骨干敦师和学科带头人年龄老化，信息社会化的素质和能力缺乏，影响了素质教育的进一步发展。

（二）确定发展目标

基于我校教师现状，我们确定的发展总目标：创建有我校特色的自主发展的教师团队，营造自主、合作、开放、互动的教学氛围，探索教师发展评价机制。促进教师迅速成长，造就一支会教学、会科研、善于学习的教师队伍，在规划期间培养一批水平较高的校、区、市级学科带头人和优秀教师。

第一层次目标：通过讨论教师专业发展规划、记录教师专业发展历程、明确自身专业发展目标以及校本研修等活动的开展，对教学能力不强的中青年教师，促其较快接受教育新理念，向教学能力强的教师学习好经验，较快地成长为一名合格教师、优秀的教师。

第二层次目标：对教育教学能力较强的老师，通过校本研修使其尽快更新专业知识，熟练掌握信息技术和课堂教学技能，促其成长为校、区级骨干教师或学科带头人。第三层次目标：校、区级骨干教师，通过教学和课题研究实践、专家引领等，提高其课堂教学水平和科研能力，使他们成长为市级名师，学科带头人。

具体目标：每个教师要通过学习、进修、参加教师专业发展的培训及校本研修，诚品读书会等活动，实现知识更新、专业道德、专业精神和专业技能得到提升,课堂教学效率大大优化，教学质量不断提高。

（三）实施策略

立足课堂教学主阵地和校本研修主渠道，围绕“学习-备课-上课-交流-反思-指导”主流程，坚持以课改为核心，用课改的新思想、新要求来指导自身的教学实践，不断改变教学观念、教学方法和学习方式，建立自我反思、同伴互助、专家引领的学习交流系统，着眼于教师课堂教学效率的提升，努力提高教师的专业知识、技能和科研能力，实现教师专业的螺旋式发展，具体措施为：

（1）重文化：学校通过五年发展规划与行动纲领的制定，注重加强教师文化、课堂文化、教研文化的建设，在共同价值观的形成中，升华教师的专业精神，在目标引领下推动教师专业成长，从而寻求办学的核心支撑力。

（2）督学习：全体教师要结合自身实际制定个人专业发展规划，定期对规划内容进行自我诊断与评价。要树立“终身学习”、“全程学习”、“团体学习”的观念，做学习型、研究型教师。要求每学期每位教师积极参加诚品读书会活动，读1本以上教育教学专著；跟踪阅读1—2本教育教学报刊杂志；积极撰写学习心得体会；摘抄或以其他方式搜集、整理一定数量的理论资料。

（3）抓备课：积极参加教研组集体备课，共享备课资源：充分发挥网络资源和教师合作平台，实现备课互助、资源共享。每月开展教师诚品读书活动，通过推荐书目、读书交流等，倡导教师多进图书馆、多读书、广读书，做读书笔记，充实更新备课资源。举办现代信息技术培训，提高教师的计算机、网络应用技术以及学科教学与多媒体整合应用能力，拓展备课资源、创新备课手段。

（4）磨上课：借助区教育局“两个关注”活动的开展，对每位老师的常规课进行了一次有效的指导。一是通过落实教学常规行动，进一步规范教师教学常规。二是开展观课议课活动，切实提高教师教学能力，更新教师教学理念，促进教学技能的提高。三是开展课堂技能竞赛活动（三优、五优），通过教师间互相听、评课，切磋课堂技艺，商讨课堂教学中存在的问题，提高教师的整体授课水平。

（5）促交流：建立新的听课制度。校级领导进行“指导性听课”，主要是对教师的课堂教学改革作具体的指导；教务主任、教研组长进行“研究性听课”，主要是对教学中的共性问题、热点问题、困惑问题进行研讨；教师间进行“互助性听课”，主要是教师间通过听课，互相学习，取长补短。立足“听-说-评”活动，开展听课评课交流反馈制度。因为这些活动立足学校资源，直面教师的日常教学实践，较真实和直观地反映教师的专业状态，对促进教师专业发展很有针对性、诊断性、启发性。利用一切可能机会组织教师外出听课学习，接触最前沿的教育教学资讯，了解名校的发展状况，吸收其学校成功的经验，从外部获取源源不断的信息，刺激教师专业发展自我意识的不断觉醒，也为学校提供可持续发展的动力。召开专题研讨会、座谈会、党员生活会、读书交流会；开展教育思想、方法和校本研修大讨论，通过相互交流、激烈的辩论，使教师在宽松自由民主的氛围中更新教育理念，提升专业道德和专业精神。实行教师结对活动，促进新老教师相互学习、互相交流，取长补短。

（6）倡反思：以教研组为单位，建立起经常化、系统化的教学反思制度。教师要以检查、总结自己教学实践为手段，监控、诊断自己的教学行为，优化和完善教学方法和策略，淘汰不良的行为习惯，理性地审视自己的整个教学过程，以研究者的角色反观教学。写课后反思，倡导反思性教学。通过反思使老师认识到自己日常教学的成功之处，增强自信；也让教师能及时总结发现教学的错误和败笔，通过这种循环往复的“实践+反思”，教师不断积累经验、汲取教训、减少失误、专业不断成长。撰写教学案例、教学随笔、教学论文、读书心得，教育故事等，开展评比，汇编交流。

（7）重指导：依托“江仲林工作室”，充分发挥知名教师的辐射作用。认真落实《台北路学校江仲林名师工作室实施方案》，强化措施，扎实开展，力争通过三年的努力，培养一批骨干教师，并使其中一部分人脱颖而出，形成在市区范围内具有一定影响的名师团队。

（四）实施步骤（略）

（五）机制保障（略）

（六）工作轨迹

这几年，在提高我校教师专业化的工作中，我们一直在探索、并且根据我校教师的实际情况制定了一系列的计划措施，以促进我校全体教师的专业化发展。

1、以点带面，促进发展

为了让教师们能够快速地成长起来，提高其专业技能，我校利用江中林老师的名师效应，率先成立了名师工作室，选出年轻的骨干教师作为名师工作室里的成员，定期进行培训，使他们在一年的时间里，成长为了研究型的青年教师，他们的工作精神、工作方式与工作能力又逐渐在全校老师们中间形成一定的影响，从而全面地提高了我校教师们的教研能力。

另外，我校还建立了首席班主任工作室，使一批优秀的班主任代表得到了培训的机会，工作能力有了很大的提高，从而使我校的德育工作更加地完善。通过骨干教师的培训，再让这批教师带动全校教师的专业发展，通过实践，的确取得了较好的成效。

2、以书为伴，全员读书

校园读书会是一种行之有效的校本研究方式，我校成立了“诚品”读书会，尽可能营造不懈学习、严谨讨论、和谐交流的读书氛围，将个人的学习纳入群体的研究过程，带动学校教育教学理论研究的发展。学校定期举行读书沙龙，交流各自的读书体会，教师书吧为老师们提供了看书、借书的平台，还开辟学习栏目，定期展示教师的学习成果；围绕研究主题，要求教师广泛阅读，并进行文章推荐，“美文共赏”，使广大教师在有限的时间、精力内，吸收更多的新经验。现在，老师们养成了每月必读一本书的习惯。特别是教育方面的书，深受老师们的欢迎。精神上丰富了，教育理念更新了，老师们的教研水平自然也在无形中提高了。

3、有效的教学指导

学校要想发展，教师的教学是关键，为此，我校实施了“八个一”工程，即研究一个课题、撰写一篇教学论文、设计一节优秀教案、上一堂高质量公开课、出一份标准模拟试卷、设计一份好作业、制作一个优质课件、接受一次业务能力测试。通过这样的活动，全校老师的专业技能得到了有效的发展，将教学能力有了很大的提高。

另外，我校还请了专家来校对骨干教师们的教学进行指导，然后带动全员的教学热情，提高全体教师的教学能力。

除以上的几点以外，我校还建立了“心晴” 工作室，由心理健康教学的专职和兼职教师定期对教师心理把脉，准确把握教师的心理状态，提高教师的心理调适能力。

（七）对课堂的反思：

1、谈到课堂无法逃避地就会与质量产生联系。

作为校长应如何引导教师在专业发展过程中更科学合理地关注课堂教学质量建设？

（1）引导教师从十个方面进行课堂的“问课”：

一问教学结果：学生会不会？作业交不交？作业抄不抄?成绩好不好？ 二问教学效率：师生累不累？时间长不长？作业多不多？ 三问备课质量：理不理解课标？教材？学生？ 四问教学艺术：

五问领导才能：听不听？服不服？爱不爱？追不追？ 六问教材开发：有无自己开发的补充教材

七问三课表现：组内讨论课—校内研究课—校外展示课

八问基本建设：有无经典课例？参照性课件？基本题库？新老师有无蓝本？老教师有无风格？

九问双向构建：制度程序——行为改变

十问特色建设：有无优势学科？强势教师？攻关成果？普适性经验？

（2）引导教师从八个方面思考：怎样做最能让学生学得最好？ ①、帮助学生确立能够达成的目标； ②、教学方式服务于学生的学习方式；

稳定的注意力、高效的记忆力、敏锐度洞察力、卓越的思维力、丰富的想象力

③、密切联系学生的生活世界； ④、激励学生完成富有挑战性的任务； ⑤、不限制学生思考的方向； ⑥、强调理解而非死记硬背； ⑦、创设融洽和谐的学习氛围；

⑧、教师要勇于承认自己的缺失或错误。

2、谈到课堂无法逃避地就会就会涉及到教学的有效性问题。校长为核心的团队是改革学校课堂教学的指导者。学校就通过文化建设和机制建设促进教师从“专题研究，专业引领，同伴互动，实践反思”等四个维度推进有效课堂的建设。

（1）帮助教师从五个方面分析教学无效或低效的原因： ①学科的定位和价值的理解不够深入 ②学科知识面较窄，专业素养不够丰富

③观念陈旧，没有确立教学目的——促进学生有意义学习④教学方法呆板，没有在继承传统上有新的教学模式的研究 ⑤关爱每一个学生，悉心研究内驱力的并不高 建议：细心诊断课堂，形成归因分析。

（2）学校要从三个方面建立好课标准，引导改进，准确评价。好课的标准：从教学目标，教师教，学生学三方面评定 ①从教学目标而言——设定确切，达成度高 其

一、全面落实“三维”（学会，会学，乐学）；

其二、以简驭繁，使学生易懂，易掌握，当场问题解决，学生负担合理；

其三、学生受益面大，不同学生在原有基础上都有进步，效率高。②从教师教而言——教师有效的主导性“教”是为了“学” 教学内容——准确，整合，本体 教学思路——清晰，凸现，合意 教学方法——激活，引导，相长 教学素养——思想、专业、教态

③从学生学而言——课堂教学气氛浓厚，体现学生主体性（3）帮助教师从五个方面提高课堂有效性：

①精心组织教学内容（精细化组织、问题化组织、操作化组织）②精心组织教学过程，力求三个发展：知识体系发展，认识规律发展，激发内驱力发展；

③积极推行多种教学方式、多种教学组织形式，提高有效性； ④“学导式”教学法；主体：学生自主学习主线：教师的启发 编制“学案”和“教案”

⑤重视非智力因素的培养，进行教学文化的熏陶

其一，制定各学科的学习规范要求：预习读书，听课记录，练习作业，订正改错，复习整理，规范写字，朗读习作等，培养学生严谨的作风；

其二、规范教师的教学习惯，以教师的教学规范促进学生良好学习习惯的养成。

二、在校本课程开发与课程实践上生根。

就本质而言，校本课程开发与课程实践的价值追求有三方面：学生个性的发展、教师专业的成长、学校特色的形成。这就是说，校本课程开发本身就以教师的专业发展为指向，是教师专业发展的有效途径之一。因此，学校应以校本开发与课程实践作为教师专业发展的一个平台，让教师在学校中、在具体的实践中生根，在对自身实践的不断反思中实现自己的专业成长。

1、树立课程意识

教师专业发展从微观的角度来说，答案很简单，也很直接，它就是课程。说得更明确一些，也就是课程中学生感觉最吃力的部分。

在这种情况下，课程就是指学生日常学习生活中体验到的每堂课的教学内容、每单元的内容、各种作业以及思想教育的内容。课程还包括对学生的学习情况进行定期评价的计划、展示、成果、测试等。重点是学生每天在教室里所经历的事情，即教师讲授的要对学生进行测试的那些内容。

从课程开发的角度来说，课程涉及基础性课程、丰富性课程和发展性课程。

基础性课程

丰富性课程（健身、博知、怡情、励志、广行五类）发展性课程（学科知识竞赛、科技发明等）

教师参与课程开发的过程是教师诊断问题、发现问题和尝试解决问题的过程。教师既是课程的实施者，同时也是课程的研究者。

2、树立课程即教师的意识

课程改革的成败归根结底取决于教师。教师是理想与现实、理论与实践之间的转化者。这种教师角色，倘若对于理想与理论没有充分的了解，那么，这种转化就会有很大的落差。从专业发展角度看，教师的成长离不开教育教学实践，如果抛开学校去谈教师的发展或成长，那就失去了发展的基石和依托。“教师专业化”只能依靠“学习型组织”的专业对话、自主判断、行动研究、行动伦理来驱动。从现代经营主义思想来看，“所有教师都是管理者”。特别是从课堂教学层面看，教师理应成为学校课程的开发者和班级的管理者。

目前我们台北路学校作为全市的涉台教育基地之一，开发了涉台教育的校本教材－－《“拥抱台湾”教育读本》，而正在开发的是以我校校训――“小信诚，大信立；人品真，学品优”为主要内容的“诚品”校本教材。

3、新课程理念下的教师专业发展的途径与方法 ①基于“教历”的教师发展

每个希望获得专业成长的教师可以将自己的教学经历或历程作全面、真实的记录与分析，这就是教历研究。这种研究要求教师通过对个人资料的收集，对自己思想轨迹的记录，来认识自己、认识自己的教学实践，并对自身实践进行有意识地、系统地、持续不断地探究反思，在反思的基础上提高自己的实践能力以达到改进教学实践的目的。

②基于“研究”的教师发展

“教师是教室的负责人，而从实验主义者的角度来看，教室正好是检验教育理论的理想的实验室。对那些钟情于自然观察的研究者而言，教师是当之无愧的有效的实际观察者。无论从何种角度来理解教育研究，都不得不承认教师充满了丰富的研究机会。”教师教学研究是教师对日常教学生活的一种自觉的多样化的探究活动和过程。

③基于“教学合作”的教师发展

教师教学合作是在原有分科教学的基础上，通过不同层面和不同形式的何种，将各学科间有逻辑和自然联系的或者重合交叉的内容进行合理的组织调整或合理延伸，使它们能够相互补充，相互促进，从而形成合理的系统结构，发挥最大的整合功能，并由多个教师合作完成教学任务。

④基于“自主”的教师发展

在操作层面，要观念先行，树立教师的自我意识，这是教师自我发展的前提；而后要有自主能力作为行动支持，没有行动就没有结果，一切的目标都只有通过行动才能实现；最后自主发展需要一个适宜的环境，它是自主发展的平台与保证条件。

⑤基于“反思”的教师发展

“经验+反思=成长”。构建“教学情境—意识到关键问题—提出其他方法—新的尝试—专业结构的形成、改变或强化”的五步反思模型，采用“理论学习—对教学情境进行反思—自我澄清—改进或创新—新尝试”的操作程序，可运用反思日志、课堂实录、听取学生意见、与同事交流等具体方法。

⑥基于“同伴互助”的教师发展

同伴互助是一种平等的合作互助方式，以发现和解决教师现有的问题为基础，通过团队合作、经验分享等增进教师专业发展的一种活动。加强教师间的协调与合作，实现经验分享，这不仅是教师专业成长的一种有效途径，而且也有助于学校良好组织文化的建立。

⑦基于“专业引领”的教师发展

对教师进行专业引领的核心任务是帮助教师实现新理念与适宜行为的对接，将不适宜的行为进行剖析，找出共同适宜的策略。专业引领实质是理论与实践之间的对话，是理论与实践关系的重建。通过专业引领，将自上而下的指导活动与自下而上的教研活动结合起来，将要我做变为我要做。加强理论学习，并自觉接受理论的指导，努力提高教学理论素养，增强理论思维能力和理念的践行能力，这才是教师专业成长的必经之路。

三、时下教育最缺什么样的人？教师专业发展最需要什么人？ 当今的教育面临更多的难题：人民群众对优质教育的渴求、对教育内涵发展的呼唤、对教育均衡的要求等，而要解决这些问题，就必须加强教育系统内部的队伍建设，因为队伍建设尤其是校长队伍建设是教育内涵发展的关键环节，是提升教育质量的重要保证。基于此，温家宝总理多次强调的“教育家办学”，具有很强的针对性和现实意义。

教育部中学校长培训中心主任陈玉琨表示，只要是为教育作出很大贡献、取得成就的人，就是教育家，这没有什么可以谦虚的，这是提升教育工作者的社会地位的需要，也是社会发展、进步的要求，而概率最大、最容易成为教育家的是校长。因为校长有着相对独立的空间，有着一定的资源基础，有着把自己的教育思想转化为教育行为的条件，所以更容易成为教育家。于是，打造“教育家型校长”，这一鲜活而紧迫的时代命题跃然而出。“从内涵与特征上来分析，教育家型的校长应具有强烈的教育情感、高远的教育追求、忘我的奉献精神、主动的专业发展、系统的教育思想和成功的教育实践。”陈玉琨如是说。

作为能引领教师专业发展、引领学生健康成长、引领学校不断创新的学校决策者，必定是有着先进乃至独特教育思想的人。今天的教育最紧缺的无疑是有智慧、有思想的教育家型校长。他们最大的特点便是能推陈出新，有着自己成体系的或独具特色的办学模式，有着自己的思想和善于学习、消化、吸收、创新的能力，能沿着自己的办学轨迹不断上升，而支撑他们高昂着头前行的便是强烈的教育使命感和崇高的教育情怀，以及踏踏实实的不唯名、不唯上、只唯实的“以师生为本”的朴素理念。

成为教育家型的校长应是我们在座各位校长的理想与追求。只有坚定这样的信念，我们才能做个真正的领跑者，才能真正成为教师专业发展的引路人。

每次，当我们决定退回一个不超越自我的界限，我们就会有许多的借口，借口正好是梦想和希望的毒药。而教育名师们会适时地敲醒我们：没有任何借口！因为教育需要我们这群追梦人用悲天悯人的情怀、用敢于担当的情怀、用激情浪漫的情怀去坚毅地跋涉、执着地追寻。

我们或许是一群把自己抛到绝境的人，不论是自愿的或是被动的绝境。只要我们坚信：心中有不灭的梦想，胸中有恒久的激情、耳畔有智者的叮咛、前路有名师的引领、周遭有并肩的同仁，凭着我们的坚毅与勇气，就有机会走出长长的黑暗隧道，就一定能看到隧道尽头的灿烂千阳！

**第五篇：大学生村干部队伍建设工作的实践与思考**

关于资中县大学生“村官”队伍建设的实践与探索

按照省、市委的安排，\*\*\*\*于2024年正式启动选聘高校毕业生到村任职工作。五年来，围绕建设高素质大学生“村官”队伍，让大学生“村官”进得来、干得好、留得住，我县进行了一系列的实践和探索。

一、基本情况和主要做法

我县33个乡镇原有782个行政村，至2024年合村并组后仅保留392个村。至2024年，我县已连续选聘了471名高校毕业生到村任职。目前，全县尚有323名大学生在各村分别担任文书、助理、副书记等职，基本实现了一村一名大学生。在这些大学生“村官”中，全日制专科学历的210名，占65%；全日制本科学历的113名，占35%；女性210名，占65%；男性113名，占35%；籍贯在本县的有289名，占85.3%。近年来，共有148名大学生“村官”离任，占总选聘人数的31.5%,其中考录公务员75人，占离任人数的50.7%；考录教师21人，占离任人数14.2%；进其他企事业单位36人，占离任人数的24.3%；合同期满自主就业5人，占离任人数的3.4%；自动离职11人，占离任人数的7.4%。

（一）着力长效机制建立，推进综合管理。一是出台《\*\*\*县大学生村官管理考核办法》，成立大学生村干部管理服务办公室，对全县大学生村干部统筹协调、宏观指导。二是建立大学生“村官”考核管理制度，通过发放民情日记簿，制定考勤登记簿，建立起大学 1 生“村官”信息台帐和考勤等管理办法，采用“一书四查四评”（签订大学生村干部工作目标任务书；走访群众调查、现场工作实查、工作资料阅查、乡镇党委审查；党员群众民主测评、村两委成员荐评、乡镇党委鉴评、考核组总评）模式，每年对大学生“村官”进行考核评鉴，并确定考核等次。三是建立联合班委管理制度，从每届大学生“村官”中择优选拔15名同志成立联合班委，负责全县大学生村干部组织管理。四是建立片区工作小组制度，将全县划分为6个片区，各片区指定1—2名大学生村干部负责协调联络工作。五是建立镇域工作小组制度，各乡镇明确一名大学生村干部作为本镇工作小组组长。制度化的管理，人性化的关怀，使大学生“村官”安心基层、服务农村意识不断增强。我县大学生“村官”发挥特长，组建了农技、法律咨询等5支专业服务队为民解忧，创办印制刊物《青春印迹》、开通网站\*\*\*\*县大学生“村官”之家得到各界群众好评。

（二）着力立体培训，推进素质提高。一是举办专题培训，组织专家讲座、举办创业论坛、开展创业技术咨询服务，进一步拓宽大学生村干部思路。二是开展集中培训，大规模培训大学生村干部，全面提升大学生村干部素质。三是多模式培训，通过县级专家指导、乡镇创业辅导、巡回讲课、多岗锻炼等，促进大学生村干部尽快成才。近年来，我县共培训大学生村干部1400余人次，邀请专家为大学生村干部授课20余次，选派了110余名大学生村干部到川农、川职等院校实践培训，大学生村干部整体素质得到明显提高。2024届 2 大学生“村官”\*\*\*\*、\*\*\*\*分别考任\*\*\*\*副镇长、\*\*\*\*\*街道办事处副主任。

（三）着力扶持帮带，推进自主创业。一是政策扶持。县级相关部门相互协调，积极建立健全支持、鼓励大学生村干部创业的扶持政策。对大学生村干部实施的创业项目，实行按最低政策收费，在项目建设阶段，除国家规定必须收取的相关费用外，不再收取其他行政事业性规费。二是联手帮带。建立1名驻村镇干部、1名村官联手帮带大学生“村官”的“2+1”帮带模式；推行 “创业指导员”、“创业辅导员”定期走访大学生“村官”，进行技术经验交流，为“村官”创业提供针对性指导和帮助。我县大学生“村官”在创业过程中，涌现出\*\*\*\*\*等率先创业、带头致富的“领头雁”。

二、存在的困难及问题

（一）引进农村对口急需村官难。我们在选聘大学生“村官”的时候，在选择适合农村工作、专业对口方面考虑得不够，没有详细了解各村到底需要具备哪方面特长的大学生，比较强调选聘的数量而忽视质量，选拔标准比较宽泛。323名在职大学生“村官”中，从文化程度看，专科学历与本科学历的比重接近2：1；从专业看，教育专业53人，英语专业46人，汉语专业20人，计算机专业22人，而农村急需的农、工、经方面的人才总共只有12人，仅占在职总人数的3.7%。所选聘大学生在专业知识结构上，远离农业、农民急需的实用技术和农村工作的知识背景。

（二）农村基层扎根难。我县大学生“村官”不驻村现象很普 3 遍，“借用”在乡镇上的比例高达80%。我们在调研中发现，有的大学生“村官”扎根农村的意识很淡薄，不安心、不愿意留在基层农村，只是把“村官”作为人生的一块“跳板”而已；部分村干部认为这些大学生都是些“洋学生”、“学生娃”，不知五谷、不习农事，除了会整整电脑，没法胜任也没法安排他们具体农村事务；分配到各村担任“村官”的大学生并不是落户到自己原农村户籍所在村（镇），基本生活条件无法得到满足，各乡镇为弥补镇上公务员人数不足及方便管理，只得把大学生“村官”集中在乡镇上使用。大学生“村官”在村里人生面不熟，得不到村民的信任，很难在村上开展工作。

（三）独立开展工作难。面对农村农民复杂繁琐的工作，部分大学生“村官”不能胜任。从学校到农村，从书本课堂到社会实践，从“天之骄子”到泥腿子“村官”，环境的改变、角色的转换，让部分大学生“村官”无从适应。在自己担任的岗位上，往往找不到工作抓手，不知道该干什么，也不知道该怎么干，更不知道自己干得怎么样。由于缺乏对农村社会的了解和艰苦环境的锻炼，学校理论知识和农村实践不能很好结合，工作上表现为被动性，独立开展工作的能力不够。

（四）职业上升难。大学生村干部虽然名义上称之为村官，但实际上与村支书、村主任等村官相比还是有很大的不同。大学生“村官”从本质上讲并不是真正意义上的村官，也不是公务员，更不是党政系统内的领导干部。虽在农村，但又不是村民，其角色是非常 4 模糊的。《关于做好大学生“村官”有序流动工作的意见》中提出鼓励留村任职工作，可以通过选举担任村“两委”负责人，有志扎根农村的大学生看到了出路，然而实施起来却困难重重。一是受户籍限制，《中华人民共和国村民委员会组织法》第三章第十五条中指出候选人须为村民，而大学生基本上是城镇户口，不具备村民资格。二是受政治身份限制，我县大学生“村官”具备党员身份的仅69人，占21%，能够担任村党支部书记、副书记人数有限。三是受换届时间限制，村“两委”换届三年一次，对于大多数的大学生“村官”来讲，是“过了这个村，就没得这个店”，有多少人又能恰逢际遇呢。

（五）就业创业难。在调研过程中，我们了解到有很大一部分大学生“村官”感觉思想压力特别大，缺乏“归宿感”，对于今后的出路充满忧虑。想继续留村任职，进村“两委”限制条件多、不现实；“村官”续聘次数和期限也不明确，有70余名2024年选聘的 “村官”已完成了第一次续聘，能否再续聘，大家感到很茫然。考公务员也许是不错的选择，但公务员队伍吸纳能力毕竟有限，人员也趋于饱和，受名额指标等因素限制，考取难度非常大，很多大学生“村官”最终不得不放弃。专升本、考研或许是条出路，然而毕业后又不得不再次面临找工作的竞争压力。同样，自主创业也面临着缺项目、少资金等等问题，不得不面临再次失业。虽然《关于开展“大学生村干部金融春雨行动”的指导意见》中指出，大学生村干部凭信用最高可贷10万元，但各金融机构出于控制风险考虑，不同程度的要求提供抵押、质押等条件，大学生创业贷款很难。据了解，我 5 县目前还未发放出一笔大学生创业贷款。

三、对策建议

（一）完善选任机制，选准可用人才。我县地处丘陵，属典型的农业大县，农业人口高达百万。在选任大学生“村官”的制度上，我们不能依靠“拿来主义”，只要是大学生都进，要“量体裁衣”，尽量能选配“涉农”专业的大学生。同时，采取自主招考与高校推荐双模式机制，积极与省内各高校进行有效对接，建立本县大学生“村官”人才资源库。选任过程要严格选聘计划，不唯文凭、不唯分数，细化选任对象的基本条件、专业情况。通过优选严聘，把真正想干事、能干事的优秀毕业生选拔到“村官”队伍中来。在分派大学生“村官”时，根据各村需求及其所学专业、个人特长、居住地等进行统筹安排。

（二）完善管理机制，激发干事创业热情。一是加强大学生“村官”驻村管理，充分实现大学生“村官”的本土化。二是教育当地村干部，不仅要交工作，还要交“权”，支持大学生“村官”大胆实践，彻底扭转其地位尴尬的问题。三是建立“无为”退出机制，对业绩不明显、工作能力差、群众不认可的大学生“村官”，经组织考察确认，予以淘汰退出。四是强化激励措施，将管理考评结果作为大学生“村官”重点培养、定向培训、评优选模的依据，对工作优秀的大学“村官”，优先发展党员、优先选用支书、优先推荐荣誉；逐步实施工资待遇与工作实绩挂钩机制，激发大学生“村官”干事创业热情。

（三）完善创业政策，鼓励“村官”创业。大力宣传创业成功典型，形成浓郁的创业氛围，加强金融、工商、税务、法律等部门的联系，积极落实各项创业政策。相关部门要建立大学生“村官”创业信息、创业政策发布制度和创业项目资源库，广泛征集、遴选创业项目，帮助把好项目关。要建立创业示范基地，通过协会带动，帮助大学生村抵御创业运营风险。运用财政资金设立创业基金，用于大学生“村官”创业贷款贴息和临时帮扶。

（四）完善保障机制，优化工作环境。继续做好人性化关爱工作，逐步改善大学生“村官”的工作生活条件。完善从大学生“村官”中录用公务员、选任乡镇领导干部的配套政策和操作程序，逐步稳妥解决大学生“村官”参加村“两委”选举问题，努力消除大学生“村官”不“官”不“民”的尴尬身份，进一步细化大学生“村官”续聘相关政策。积极拓宽就业渠道，通过统筹安排、政策鼓励、政府搭台等方式，举办招聘会、推介会，推动大学生“村官”合理有序流动。

（五）加强教育培训，提升能力素质。加强大学生“村官”的思想教育,树立正确的事业观、价值观和名利观，找准自身工作定位，摒弃浮躁不安心态，先当好“村民”，后做好“村官”。提高专业技能，依托大专院校、科研院所多形式、多层次、多角度、多样化地对大学生村官进行优种改良、花卉栽培、良种繁育、水产养殖等农村实用技能培训，满足农村产业发展需要。增强服务能力，合理安排大学生“村官”参与土地征用、计划生育、农村合作医疗、新 7 农村建设、重点矛盾纠纷调处等急难险重工作，提高他们做好群众工作、解决复杂问题的能力。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找