

“Z世代”工科大学生“P—D—F”骨干培育模式的探索与实践*

雷镛甄 徐璐

(河海大学能源与电气学院 江苏南京 211100)

摘要: 随着“Z世代”群体逐步成为高校学生主体并开始进入社会,高校的学生骨干培养越来越受到教育界的重视。本文介绍了基于现阶段工科大学生群体特征的“P—D—F”骨干培育模式,阐述了其实践运行过程中的平台支撑体系、团队运作体系及创新点,并结合相关成果及问题进行了反思,对“Z世代”工科专业学生骨干培育的模式优化提出了有效建议,以期为相关研究提供一定参考。

关键词: Z世代 工科大学生骨干 P—D—F培育模式 实践

中图分类号: G641 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2023.10.028

近年来,随着高校学生主体的特征变化及社会用人需求的不断提升,大学生骨干的培育探索越发成为高校思政工作的关注热点^[1-2]。“Z世代”大学生在思想上普遍具有自主性、探索性和创新性,群体价值观的个体性、开放性、多元化特征较为明显,在理想信念方面亦有淡化、功利化的倾向。笔者立足“Z世代”工科大学生的群体特征,根据专题研究项目的前期调研分析,结合江苏省内部分高校对上述群体中学生骨干的培育现状及问题,依托社会学、教育学的科学理论及职业生涯规划的教育理念,构建了以学生个性化生涯规划为基础、多元培育及发展为方向、深化影响及带动效应为目标的学生骨干培育模式,暨“P-D-F”模式,并以H大学N学院的学生骨干为实践应用对象,开展了一系列具有独特性、创新性、实用性的培育过程^[3]。

一、“P—D—F”培育模式概述

“P-D-F”大学生骨干培育模式,指以学生职业规划为基础(Planning)、多元化发展为理念(Diversification),建立并培养一支在学生中具有深远影响及带动力(Force)的骨干团队为目标的大学生骨干培育模式,全称Planning-Diversification-Force。项目基于在校工科大学生专业技术水平高、科技创新能力强、个性化鲜明、价值取向多元等群体特征,针对其自我定位模糊、发展方向不清晰、综合能力不足等问题,围绕增强学生生涯规划意识,培养其自我认知、自我规划、自我提升、自我实现的系统性发展能力而展开,激发大学生骨干的主观能动性、提升职业发展适应性^[4]。

二、“P—D—F”培育模式实践探索

笔者根据专题研究项目对江苏省内工科大学生骨干培育现状及问题的调研分析发现,现有的骨干培育模式存在理念不够清晰、内容不够系统、生涯教育不够深入等短板。对此,本文从“P-D-F”培育模式的平台支撑体系、团队运作体系及创新能力三个方向作入手,在H大学N学院内进行培育的实践探索。

1. 建立平台支撑体系

搭建培育实践“四学”平台。“四学”即导学、促学、乐学、倡学,分别从师资层面、课程层面、实践层面以及宣传层面为骨干培育搭建平台。

(1) 导学平台

教育-教学师资联动,由思政辅导员作为培育项目的一线牵头力量,联动班导师、研究生导师、专业课程教师等形成师资合力,定期对培育对象进行生涯咨询、生涯辅导,明确阶段性培养方向及工作重点。

实践过程以点带面,将生涯咨询从学生骨干群体延展到H大学N学院的全体学生,并充分考虑当下大学生独特的交流平台需求及线下咨询的空间局限性,成立“Light Career”生涯咨询室。咨询室遵循“以生为本、精准指导”的建设理念,围绕生涯规划、就业服务、就业指导三个主体方向,通过线上线下同向开展、教育教学同力协作,打造“因‘人’制宜、因‘时’制宜、因‘业’制宜”的三维立体“定制式”咨询服务体系,有效夯实了骨干培育基础,为学生的生涯引

*本文系江苏省教育厅2021年高校哲学社会科学研究思政专项课题:基于“Z世代”工科大学生群体特征的学生骨干“PDF”培育模式研究(编号:2021SJB0017)。

导构筑起育人阵地。

(2) 促学平台

针对工科学生在表达、汇报、人际交往等方面存在的短板及不足,制定主题培育课程,并活化课堂形式,以主题沙龙、趣味辩论、成果分享、翻转课堂、团体辅导等多种形式促进骨干之间的相互交流、扬长补短。

培养方案遵循学生的阶段性发展特点,以年级为单位展开:三年级增加学生骨干综合素质的拓展培训机制,以明确角色定位、掌握工作方法和提升综合素养为贯穿,定期开展班情应知应会测试、骨干交流会、素质拓展训练营等活动;二年级引入“自助式”生涯发展理念,通过“自我明确成长方向、自我制定挑战清单、自我剖析成长困惑和自我探索解决方式”4层递进式引导模式,组织工作论坛,让学生在自助与合作中提升自我成长的主动意识及解决问题的能力;一年级着重加强育苗阶段的群体性生涯引导和共性问题的方法指导,相继开展以《时间管理》《认识我的生涯》《大学生人际沟通交流》等专题团辅活动,增强生涯意识、提升成长动力。

(3) 乐学平台

依托具体学生工作岗位、实践实训、主题活动、专业竞赛等,强化责任意识,将个人能力提升与实际工作及实践相结合,在服务师生的每项工作中以知促行、以行拓识,将理论与实践有机结合,实现学生群体的自我管理、自我提升。

面向培育实践对象编制《学生骨干工作日志》、落实定期反馈及工作评议,根据阶段性考察结果进行培育库的即时增减,实现动态化-滚动式的长效培育机制,营造整体良性竞争氛围、落实个体常态化自我提升。

(4) 倡学平台

打造项目专题宣传品牌栏目,依托N学院官方微信平台创建优秀学生骨干个人事迹选树专栏,树立优秀培养对象、宣传先进青春事迹,营造网络倡学的良好氛围,深化骨干影响力、带动力。

培育项目创建“ND好青年”微信宣传专栏,在培育对象中选树不同类型、不同特长、不同年级的典型人物进行微文推送报道,并以此为基础将优秀群体推荐至校级、省级示范宣传平台,扩大传播力、影响力,落实“头羊效应”的带动力。

2. 打造团队运作体系

(1) 建立培育库

培育实践工程以校级学生骨干选拔为契机,通过考核确定首批优秀学生骨干,组建“P-D-F”试点培育库,一年后根据试点计划完成情况制定培养方案,并选拔优秀学生组建

培养团队。培育阶段以学年为单位,根据学生发展情况,组织考核、融入新成员、单独成组,第二阶段培育结束后,结合学生生涯规划方向及个人优势特长,对培养对象实行特色分流。本科生计划以毕业作为培育工程结题时间,届时开展成果总结、经验反馈等相关工作。

培育对象成绩须符合毕业及学位要求,政治立场坚定、思想积极向上,对学生工作有热情、有想法,具有较强的沟通协作能力,拥有某一方面的突出特长或兴趣,阶段性发展人数控制在30人以内,培养合格的成员入选“PDF”精英库,并依据其发展方向、优势特长划分五个类别,即“学霸魁首”“工作能手”“艺体达人”“科创新星”“志愿楷模”。精英库成员非固定,视培养对象发展情况定期进行增减及调动。

(2) 构建团队体系

通过“学生个人生涯教育-群体多向分类培育-强化典范带动效应”阶梯式推进,构建骨干培育体系。

①在个体层面,注重学生的个性化激发及优势挖掘,培育并强化其生涯规划意识,增强自我认知、自我规划、自我提升、自我实现的系统性发展能力,激发主观能动性,提升职业发展适应性。

②在群体层面,按照上述方式从5个方向建立骨干培育库,多措并举、推进骨干发展百花齐放。

③效能方面,立足学生骨干的角色定位、工作职能,抓好党员先锋、团学骨干、年级骨干等重要群体,关注群体交集中的重点培育对象,“点—线—面—体”辐射式扩大带动力,打造“学生工作共同体”。

(3) 制定课程体系

根据学生不同成长时期、不同责任分工的阶段及类别特征,分层、分类制定课程内容体系。

①针对高-中-低不同年级的学生特点及需求制定年级课程体系。低年级注重“选苗育苗”内容,依托生涯课程及团辅活动开展群体性的生涯意识唤醒、生涯规划引导及普适性的适应类问题的方法与指导;中年级开启“自助式”理念启蒙,通过专业课程学习、社会实践活动等,明确自身成长方向、制定自我提升清单、探索问题解决方案,递进式隐形化教育引导;高年级增强学生骨干的综合素质能力提升,以优化工作方法、补齐能力短板、针对性强化综合素养为贯穿,开展形式多样的实践实习类活动教育。

②针对团学组织的工作性质特点制定专题课程体系。以二级学院团委、学生会、研究生会、学生科协、传媒中心等团组织为载体,依托组织平台、契合组织改革,糅合项目化的

工作模式、活化课程形式,面向团学骨干开展多向化、多元化的教育引导。基于工科学生骨干的群体特征,对于个性化发展问题开展不定期个体咨询答疑、跟踪反馈;对于群体性薄弱方面,如语言及文字表达能力、人际沟通交流能力、答辩展示能力、综合人文素养、紧急应变能力等,制定群体访谈、专题团体辅导等课程方案,阶段性、逐步式补齐短板。

三、“P-D-F”培育模式创新点

1. 模式构建创新点

(1) 研究对象新。项目面对现阶段在校工科大学生,针对“Z世代”群体的新思想、新情况、新特点及工科学生特有的问题开展研究。(2) 实施方法新。结合个性化特征及需求,依托职业生涯规划的新理念、新思路、新方法开展实施。(3) 培育效果新。通过对受众对象多角度的全面能力提升及其思想意识、责任感的培养,达到同年级学生的自我管理,打造大学生教育管理新模式。

2. 实践成果创新点

培育项目实践过程中在体系方案、团队培育、平台搭建、品牌树立等方面取得良好成果,以新角度、新方法为学生骨干的培育引导提供了新思路。

(1) 打造一套“新”方案

实践针对在校学生中“00后”的主体特征特点及时开展新的调研分析,对初定的培养方案进行了更新及细化:一是放宽培育对象的人数及成绩限制,强化学生特长、优势的关注;二是细化实施方案,一方面以年级为单位,面向年级骨干群体、针对高一—低不同年级的学生特点及需求开展适时的、阶段性的培育;另一方面,以团学组织为载体,依托平台特点、契合改革时机,面向团学骨干群体制定专题化培育方案;三是活化阶段性考核标准,针对不同类别库的培育对象,综合参考个人成果、师生评价两个方面,对培育库进行阶段性更新。

(2) 构建一支“新”队伍

实践设立了“PDF精英库”,其中担任校院级主要学生干部占比达100%、毕业生培育对象中党员占比及升学率均超过90%、就业学生前往重点行业单位占比100%,部分典型学生优秀事迹先后被省、校级官微报道。中、低年级本科生的年级事务性工作已逐步形成学生自我管理体系,培育库对象在突发事件处理、心理危机预警、少数民族生管理等重、难点工作中发挥了关键性作用,充分发挥出骨干的有效引领力,成为学院学生日常教育管理工作的有力突击队、稳妥后备军。

(3) 搭建一个“新”平台

培育实践以学生骨干的个体咨询为雏形,由点一带面—

成体,将生涯咨询从学生骨干个体拓展至群体、进一步延展到全院学生,并充分考虑当下大学生独特的交流平台需求,成立专题生涯工作室。工作室以嵌入式、轻干扰的特色理念,围绕生涯和就业两个主体方向,通过引入、调配、外联三大机制的构建,从时间、个体、空间三个维度,打造“全程化运作-全员化协同-全景化布局”三全“定制式”特色体系。工作室自成立以来通过线上、线下同向指导,共为百余名同学提供了针对性强、实用性高、反馈性好的精准咨询服务;开展多个专题生涯团辅以及生涯规划课程,形成教育辐射,受众学生千余人;工作室经验在教育部二级官微“辅导员在线”做典型宣传,并成功立项H大学首批生涯工作室项目。

(4) 树牢一个“新”品牌

实践依托N学院微信公众平台,结合骨干培育的过程特色、突出人物、影响力等内容,契合“五四”青年节、迎新毕业季等重要时间节点,创办“ND好青年”人物宣传品牌专栏。专栏以人物小传的写作形式进行不定期线上推送,着眼于学生成长的亲历故事、骨干成才的心路体会,致力于先锋榜样的有效宣传、普适性“自我提升”的整体带动。专栏开办以来,在院内、校内获得师生的一致好评,具有一定影响力。在此基础上,专栏将宣传对象由骨干个体延拓至群体,陆续推出了“好舍风”“先锋班”“竞赛群英录”等系列品牌宣传专栏,针对不同类别、不同特长的优秀群体,深化影响力、推进带动力,有效树牢学生骨干培育成果的“新”品牌。

参考文献

- [1]石超.高校辅导员学生骨干培养工作探讨[J].教育教学论坛,2020(05):71-72.
- [2]游凤霞.高校图书馆队伍“1+N”人才培养模式实践研究——以三亚学院图书馆为例[J].河南图书馆学刊,2022,42(07):53-55.
- [3]赵亚丽,武建鑫.面向未来时代的新型大学模式实践与探索——以Minerva和station1两所大学为例[J].湖北社会科学,2022(07):147-153.
- [4]李爱骥.基于生涯规划的高校创新创业教育模式构建探索[J].中国大学生就业,2017(01):39-43.

作者简介

雷睿甄(1988—),女,汉族,江苏南京人,硕士研究生,河海大学能源与电气学院,讲师,研究方向:大学生思想政治教育理论与实践。