

“产教融合、校企合作”模式下高校劳动教育师资队伍建设的路径探究

刘莉

枣庄学院

摘要: 社会主义新时代背景下,劳动教育也富含着全新内涵。高校作为正规教育的最高层次学府,肩负着培养全面人才的重任。因此,高校应顺应新时代发展潮流,积极打造一支数量稳定、素质优秀的劳动教育师资队伍,以此来有效保证劳动教育课程教学质量,从而为人才培养工作提供有效保障。本文分析了当前高校劳动教育存在的主要问题,就如何加强师资队伍建设工作提出若干可行性建议。

关键词: 高校; 劳动教育; 师资队伍

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.03.017

在“五育”教育体系中,劳动教育发挥着重要的支持保障作用。新时代背景下,劳动教育成果对于劳动者的综合素质和社会活动水平具有重要影响。高校以培养全面人才、促进均衡发展为己任,应积极顺应时代潮流,打造一支高素质的劳动教育师资队伍,优化改进教育教学模式和方法,实现劳动教育的有效化、持续化进行,为社会经济高效可持续发展提供全面人才。

一、当前高校劳动教育工作存在的主要问题

(一) 高校劳动教育观念相对滞后

多年以来,高校多侧重于基础理论知识讲授,各项综合评比更侧重于学术成就,这一最高层面劳动教育观的缺失直接导致学生对劳动课程积极性的降低。新媒体时代,学生对良莠不齐的各类社会思潮反应不一,极易受到消极劳动观念的腐蚀。高校未对劳动教育投以足够重视,自然无法积极引导培养学生科学的劳动价值观。

高校在开展劳动教育工作中,对于有组织有目的的开展实践性劳动活动也多是利用五一节、学雷锋日等个别特殊的时间节点,及时开展也多是走过场敷衍了事。在这些劳动活动中,体力劳动占主要地位,缺乏吸引力,学生参与度较为低下,导致劳动教育收效甚微。

(二) 劳动教育课程日趋弱化

与各类专业课相比,高校对劳动教育课所提供的课时非常少,且在课程内容设计方面不具备科学的系统性和专业性,因此很难让学生具备学习热情和积极性。

近年来,“学霸”、“脑力优于体力”等新价值概念层出不穷,而传统的劳动创造、艰苦奋斗等朴素的价值取向逐渐被人们所不屑,这类不良思潮严重阻碍了学生科学劳动价值观的有效培养。且多数学生是为了完成学分或各类讲评的目的不得不参加劳动,并非出于真心,直接让劳动教育逐渐被边缘化、弱化,自然无法取

得良好的学习成果。

(三) 高校劳动教育社会衔接度低

当今高校学生主要由“九零后”或“零零后”构成,很多人自小娇生惯养,衣食无忧,甚至缺乏基本的生活自理能力和劳动技能。高校开展劳动教育多是利用学生在校时间,对学生离校之后的活动情况很少关注,直接导致学生“在学校受锻炼,校外放一边”,致使劳动教育活动出现断层,无法持续性开展。

学校为树立优秀形象,片面追求学生就业率的提升,多着眼于为学生提供实习机会,而在履职尽责、后勤保障、管理评估等方面未能提供有力的支持保障。学校与社区、用人单位之间未能建立长期且稳定的合作关系,且学生的校外实践活动缺乏专业指导,无法及时反馈成果及问题。这些都导致大量劳动活动只走了形式,学生无法全心全意投入到实践锻炼中。

(四) 高校劳动教育师资队伍在质量和数量上存在问题

首先,师资队伍总体质量仍需进一步增强。纵观当前的普通高等院校和高职院校劳动教育师资队伍的整体状况,学校根据教育要求大都配备了一定数量的劳动教育教师,劳动教育课的教学内容主要体现在了解马克思主义劳动观的理论方面的内容,可以说并未充分与实践技能相联系。另外,目前很多高校的劳动教育任务大多是由辅导员、教学行政管理人员兼职,高校对此项教育工作的重视程度明显不足,普遍缺乏素质优秀的专职劳动教育教师,这不但增加了教育负担,也是很难满足新时代对于高质量高校劳动教育师资队伍建设要求的。其次,数量缺口巨大。在国家相关教育部门下发文件的硬性要求下,当前我国大部分高校都已把劳动教育课程作为一项必修的公共课程。既然是必修课,就必然需要大

量任课教师来完成常态化的教育教学任务。据相关资料统计，截至到2020年底，全国高校缺乏总计约1.5万名的劳动教育专业教师，师资数量缺口较大。

二、高校加强劳动教育师资队伍建设的相關路径探究

(一) 保持劳动教育专业的独立性，维持师资数量的基本稳定

从劳动教育课程教学的长远发展来说，广大高校在条件允许的情况下都应当在校内开设独立的劳动教育专业，努力培养优秀的专业化劳动教育人才，以实现高校劳动教育师资队伍不断发展壮大，从根本上有效解决高校劳动教育师资队伍数量和质量不足的突出问题，从而为有效贯彻落实国家在劳动教育及人才培养方面所提出的标准要求。《意见》已经对采取多种措施强化劳动教育师资队伍建设提出了明确的要求，《纲要》中也针对此项工作做出了进一步的强调，这两份纲领性文件都从最高的政策层面为高校开设劳动教育专业以加强高质量师资队伍建设提出了明确要求，广大高校都必须积极贯彻落实其相关要求。

从现实来说，虽然目前很多高校在独立开设劳动教育专业工作上存在很多困难和问题，例如将劳动教育课程划归到哪个学科体系中或归属哪个院系具体管辖操作、劳动教育专业的课程体系内容如何建设、师资队伍的构建途径及具体结构等等，但这些问题毕竟不能成为阻碍劳动教育成为高校必修课程的历史潮流。所以，无论条件和资源是否优越，广大高校都应当积极响应国家对于该领域的教育号召，尽最大的努力开设独立的劳动教育专业。这一方面可以积极参考一些劳动教育工作起步比较早且经验丰富的国家，例如二战后的联邦德国为了打造一支高质量的劳动教育师资队伍，早在20世纪70年代前后，德国一些高校就已经开始了劳动教育师范专业的设置和实验工作，通过不断的总结和探索，终于构建起一支数量稳定、质量优秀的劳动教育师资队伍。对此，我国完全可以积极借鉴德国在此方面的先进经验，可以先在一些各方面条件相对完善的学校进行试点，以减少盲目推行而出现的混乱，在试点过程中逐渐探索各种有效方法，最终固定下来，由点到面，在各高校中大力推广。

(二) 借助专业建设，进一步提升整个劳动教育师资队伍的质量建设

1、建立专兼职教师协同教学模式。学校应当从本校实际情况出发，建设一支以专职教师为主，兼职或代

课教师为辅的劳动教育团队，积极引导新老、专兼职老师之间随时交流互动，优势相互补充，弥补教学力量不足的短板。具体来说，高校可以积极面向社会，正式聘请各个劳动领域的技术人才和优秀人物来学校担任兼职劳动教育老师，定期来学校给学生上劳动技能课，积极引导学生将自己学到的课本理论知识转化到日常劳动实践中来。新老教师、专兼职教师之间可以通过分组结对子的办法，通过教学交流研讨、微课视频、在线研修、课程竞赛等方式，广泛开展有效的交流沟通与业务提升活动，彼此之间互通有无、共同提升。新老教师、专兼职教师要消除彼此之间的隔阂，从学术教育的角度出发，齐心协力探索高效的教育教学方法，不断总结经验教训，创新课堂教学活动模式，让自我素质的提升与整个师资队伍质量的提升相同步，共同打造一套符合本校和学生实际情况的劳动教育课程教育体系，推动劳动教育工作的科学化、高效化。

2、常态化开展师资队伍培训工作。高校应当积极开展与劳动教育有关的教师培训工作，引导广大一线教师准确把握劳动教育专业课程的教育内涵、发展规律、目标任务等等，高度重视劳动教育在培养优秀的综合型人才方面所发挥的基础性作用，以此来持续性的增强高校劳动教育师资队伍的专业素质。高校教学管理部门应当努力构建多元化的劳动教育课程优质课评选模式，利用人性化的奖惩措施鼓励广大劳动教师积极探索高质量的教学方式，充分利用当下非常流行的互联网信息技术手段来丰富课堂教学内容，以促进劳动教育课程趣味性和实效性的增强。学校要把劳动教育成果引入到整个师德师风体系的构建中，督促广大教师率先垂范，给学生树立起热爱劳动、善于劳动、勇于创新的良好教师形象。另外，高校在提升教师素质的过程中，不能仅仅将目光放在增强教师对学科教学内容的了解和方法的创新上，还要积极引导教师树立与时俱进的思想理念，对学生的思想状态、行为模式等方面要投以积极的关注，随时发现问题随时解决。同时，教师要全面尊重学生在教学中的主体地位，引导学生不驰于空想，不投机取巧，不怨天尤人，保持积极正向的劳动态度和情感。激发学生发扬奋斗精神，坚持以劳养德，以勤力行，把自身所肩负的使命落实到劳动中去，脚踏实地通过劳动实现自身价值。

(三) 紧扣时代脉搏，树立全新劳动教育观

1、要以贯彻落实新时代劳动教育观为原则开展工作。高校对劳动教育投以足够重视，随时保持教育理念

的与时俱进，绝不可“三天打鱼，两天晒网”，充分发挥劳动教育在整个“五育”教育体系中的基础性支撑作用；引导教师准确把握劳动教育要求和任务，引导学生随时保持对劳动内容的积极，紧扣时代主题，树立科学的劳动价值观，以此为基础来规划未来的职业和人生之路。

2、大力弘扬劳模精神。高校应当定期组织开展以“弘扬劳模精神”、“争做劳动模范”等为主题的劳动教育活动，利用微信公众号、抖音、微博、校园广播等多种媒介，大力宣传劳模先进事迹，构建起浓厚的劳动教育舆论氛围；可多邀请校内外劳动模范开展专题讲座或研讨交流，引导学生内心真正形成科学的劳动价值认同。

（四）以“五育”为导向，深化教育教学体系改革

1、多元推进劳动教育课程体系改革。高校教师应当摒弃落后的“填鸭式”、“碎片式”教育模式，打破学科横向隔阂，树立全方位、多元化的教育理念，多方入手提升劳动课程的频度和广度；要坚持理论传输与实践锻炼齐头并进，将专业提升和品质培养渗透进劳动教育的各个环节，注重对劳动教育的过程感受。让学生在此过程中能够实现知识的丰富、能力的提升、兴趣的培养以及思想的升华。

2、构建科学全面的教学效果评价体系。高校要根据课程特点设置完善的评价体系，教学评价要贯穿至整个教育教学的全过程；积极将师师、师生、生生等多方评价引入评价体系，另外，这一评价结果要汇入至学生综合素质评价和教师师德师风和教学成绩评价工作中，以此在制度层面提升劳动教育在全校教育教学体系中的地位，促进“五育”教育目标协同并进，高效发展，促进高校劳动教育由边缘化向专业化、规范化转变。

（五）全面协调合力，构建全方位劳动教育新模式

1、构建家校良性互动机制。高校要积极与学生家庭做好联系，构建持续稳定的长效互动机制。辅导员要随时保持与学生家长的沟通交流，建立并完善班委责任制，努力促成家校共育，以改变学生在家中“说一不二”的优越处境；在假期期间，高校应为学生布置有效的返乡社会实践活动，引导学生在家庭和社会生活中体验生活、接受教育。家长应当积极配合学校安排，随时反馈学生劳动情况，力求劳动教育家校不脱节、不断层。

2、实现产教融合发展。高校应将劳动教育有机融入产教研学中，加强与地方政府、社区和企业的沟通联

系，实现产、教、学、干多方有机融合协调发展；高校要为学生开辟稳定且实践性强的校内外劳动基地，在其中强化专业实践和社会实践能力。另外，要安排专职教师随时对学生的实践过程进行跟进指导，随时关注学生动态，解决其所遇到的问题与困难，并将学生的劳动实践情况进行分析总结，更好的指导其实践。

3、要加强校企合作，为人才就业做好充足准备。当今社会，学生依靠单纯的学校考试成绩早已无法适应严峻的社会就业压力的考验，无法满足对于大多数讲求职业生产技能的企业对高素质应用复合型人才的大量需求，要想成为优秀的工匠型人才，真正求得工作岗位，还需经历长时间的实践锻炼。对此，在校企合作中，学校应当全面掌握企业人才需求方向进行定向定量培养，企业也应充分发挥身处实践操作一线的优势，向学校提供实习项目、实习场所和设备原料等，还应当积极配合学校的人才培养方案和教学活动，实现学校到企业、学生到员工的有效过渡。由此可以说，在校企活动中，学校固然要做好各类本职工作，而企业也要利用自身的市场和资源优势，帮助院校明了对所需人才岗位类型的要求，以真正提升就业率，为经济发展服务。

结束语

新时代背景下，社会经济日新月异的发展更加要求劳动者需要具备优秀的综合素质。高校以培养优秀青年人才为己任，必须对自身在劳动教育师资队伍建设过程中存在的问题和不足实现高度重视和准确把握，积极践行新时代劳动教育观，紧紧围绕时代主题和社会经济需求，有效加强师资队伍数量和质量建设，推动劳动教育良性发展，以真正促进学生综合素质的发展，保证其在未来竞争中占得一席之地。

参考文献

- [1]曹喆曾婧滢朱邦辉.产业学院育人模式下“双师”教学团队建设路径研究与实践[J].品牌研究,2021,000(016):272-275,289.
- [2]张华.基于产教融合的应用型高校软件专业双创育人模式探究——以吉林建筑科技学院软件工程专业为例[J].对外经贸,2023(2):153-156.
- [3]宁钰球,王震,黄运堪.产教融合视角下高校创新创业教育师资队伍建设优化路径探讨[J].广西教育,2020(7):3.
- [4]黄丹.产教融合背景下的“双师型”教师培养路径研究[J].四川工商学院学术新视野,2022,7(4):41-43.