

探索劳动教育赋能高职人才高质量就业的实践路径研究

张可

山东科技职业学院

摘要：劳动教育需高度重视“劳育结合”，不能将其狭义化为某种体力劳动，而应充分考虑劳动教育的全面性和有效性。通过调研发现，高等职业院校大学生对劳动教育及劳动本身普遍缺乏系统认识，中小市场主体和社会大众也存在对职业教育的诸多旧观念，对高职生群体的职业期待、职业选择、职业成长、学习积极性等方面均产生消极影响，导致高职生发展及就业存在通而不畅的问题。本文以劳动认知为切入点，从多主体视角出发初步探索劳动教育赋能高职大学生高质量就业的实践路径研究。

关键词：劳动教育；人才培养；教育强国；职业教育

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.09.177

党的十九大以来，习近平总书记多次发表有关劳动教育的重要论述，强调把劳动素养和劳动观念、劳动精神、劳动能力和劳动态度与品质培养放在重要位置。赋予了劳动教育新的时代内涵，丰富了新时代劳动教育体系，创造了形成新时代劳动文化的重要契机。为劳动教育赋能高职大学生群体高质量就业的路径探索提供了重要的理论指导和实践遵循。

一、打造高水平劳动教育的重要意义

精研党的二十大报告，“劳动”一词出现的频率不低，例如：第五板块第四点“深入实施人才强国战略”中提到“坚持尊重劳动”，第八板块第三点“提高全社会文明程度”中提到“在全社会弘扬劳动精神”，第九板块第二点“实施就业优先战略”中提到“使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会”，其他还包括提高劳动报酬、完善劳动关系协商协调机制、完善劳动者权益保障制度等内容。

今年5月，习近平总书记在二十届中央财经委员会第一次会议上发表重要讲话时强调，现代化产业体系是现代化国家的物质技术基础，必须把发展经济的着力点放在实体经济上，为实现第二个百年奋斗目标提供坚强物质支撑。人口发展是关系中华民族伟大复兴的大事，必须着力提高人口整体素质，以人口高质量发展支撑中国式现代化。

2020年3月，《中共中央 国务院关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》印发。同年，教育部印发《大中小学劳动教育指导纲要（试行）》。结合《指导纲要》精神，针对高职生学龄特点，在教育过程中应高度重视劳动教育的思想性、突出社会性、强化实践性，不仅要强化自立自强意识；还要让学生感悟劳动最伟大；更要让学生利用所学服务他人和社会，强化社会责任感。引导其大力弘扬劳动精神，自觉营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气，并在这一进程中塑造自身。

纵览国家立足复兴全局对劳动者的重视程度及涉及内容的系统性来看，不难发现新时代的高质量人力资源尤其是高素质技术技能型人才的培养是顺应我国经济社会发展的现实之需。关乎中国特色社会主义合格建设者和可靠接班人的培养，关乎社会主义现代化强国的建设，关乎中华民族伟大复兴中国梦的实现。

由此可见，如何实施好新时代劳动教育就成了我们当前必须要研究并落实好的一项重要任务。高校作为落实劳动教育的重要主体之一，应时刻发挥主导作用，这也是职业教育实现高质量发展的内在要求。

二、劳动教育赋能高职人才高质量就业的现实困境

（一）高职毕业生就业现状概述

衡量高职人才高质量发展的评价机制是多维度的，其中就业情况是重要方面，因此对该问题的分析是梳理赋能路径的必要前提。根据教育部发布的数据显示，2023年高校毕业生总量为1158万人，比2022年增加82万人，高职高专毕业生占比约为6成。其中职业本科招生人数呈增长趋势，2022年招生人数为7.63万人。当前，我国高校毕业生就业形势总体稳定，但就业总量压力依然存在，就业结构性矛盾极为突出。

基于近年《中国高职生就业报告》（就业蓝皮书）、大型求职网站公布的数据、知网中含有高职毕业生就业问题的多项调研报告，以及在驻地高校一定范围的问卷调查中关于应届毕业生和毕业中期跟踪评价发现高职毕业生就业情况呈现总体性特征，可大致概述为“量”高“质”低。“量高”表现为总体就业率高，平均数值在90%左右，一般情况下历年数据均高于本科院校。“质低”则具体表现为就业对口率低、离职率高、稳定性差、包括用人单位和劳动者双方就业满意度低，同时伴随“就业结构性矛盾”“被标签化”“慢就业”等不断演化的阶段性特征。

（二）高职毕业生就业问题分析

影响一种社会现象形成及演进的要素结构从来都不

是单一的，我们通过高职生就业过程中存在的显著的阶段性特征进行分析。

1. 从就业结构性矛盾来看，浙江省现代职业教育研究中心执行负责人邵建东在光明日报的发文中指出我国职业院校学生发展存在四种结构性矛盾。

(1) 层次结构矛盾。由数据可知，职业本科招生人数正在增长，发展本科层次的职业教育正在推进（截至目前为33所）。普通本科院校也存在职业导向，正在向应用型高校进行转型。这无形之中对当前高职毕业生就业空间造成一定程度的挤占，同时据《中国高等职业院校竞争力白皮书》，用人单位对大专学历毕业生需求占比仅为17.17%，在所有学历分布中相对较低，“重普轻职”的传统观念仍需破除。由此引起的连锁反应表现为专升本招生人数持续增加，根据《2022年全国教育事业统计公报》指出，2022年全国专升本的总招生人数89.93万人，占当年高职毕业生总人数的近两成。

(2) 区域结构矛盾。东部地区的驻地职业院校数量多，属于职业教育集聚度相对较高的区域。民营经济相对发达，大型企业尤其是高新技术产业相对发达，产业链中的上下游企业较多。这使得产教融合和现实生产力转化具有较好的基础性条件，而中西部及偏远地区在这方面资源相对匮乏，人才往往出现较大量的跨省流动情况。

(3) 专业结构矛盾。高职类院校的专业设置覆盖面通常比较广泛。2019年，经各省级教育行政部门备案的高职专业和教育部审批同意新设的国家控制高职专业共计744个，涵盖19个大类，专业点58085个。相当数量的职业院校专业设置同质化现象较为严重，缺乏专业建设聚焦度，表现为传统领域多，新兴产业领域少、涉及民生领域少等。根据2022年《中国高职生就业报告》

（就业蓝皮书）数据显示，传统支柱产业“建筑业”仍是高职生就业最多的行业类，医疗护理、幼儿教育等领域成为毕业生就业新增长点。值得关注的是，高职毕业生对医疗、教育、涉农类等民生领域的支持呈加大趋势。这些变化可能会导致高职毕业生学非所用的情况进一步扩大。

(4) 能力结构矛盾。随着我国社会经济发展的动能发生转变，科技创新和科技运用日益成为推动高质量发展的核心驱动力来实现供需两端的高水平动态平衡。许多岗位的技术技能和职业素养需求发生重大变化，技术技能方面呈现出对具备数字化、智能化、高技术含量的复合型人才追逐；职业素养方面呈现出职业化的管理和操作，需要团队协作和解决综合问题的能力（新趋势：包含涉农类高职毕业生参与乡村振兴战略，具备外语能力的技术人才更深度地参与“一带一路”倡议）。

由此，如果院校的专业教育理念、技术不超前，人才培养目标不与时俱进，尤其是校企合作不紧密，学生的能力结构和职业素养均不能很好地适应需求，更谈不上引领需求。

2. 从“被标签化”现象来看，标签理论是越轨社会学中的一项代表性理论，贝克尔和莱默特是标签理论的代表人物，该理论指出，每个人都可能有意无意地犯错，即“初级越轨”，随着人们公开对“初级越轨者”贴上各种越轨者的“标签”，“初级越轨者”渐渐接受这一“标签”，当形成强烈的自我认知时就会演变为“次级越轨”，进一步被外界强化时，“次级越轨”就会变为“习惯性越轨”，被贴标签的人就步入了所谓的“越轨生涯”，迫使其与其他越轨行为者为伍，以越轨行为者自居，甚至终生沿着这条路走下去。值得注意的是，“贴标签”这一行为在其中起到了重要的催化作用。

在现实生活中我们发现职校生往往是同龄群体中被“贴标签”最多的群体。他们可能只是暂时地或阶段性地犯了所谓的错误（如学习成绩不佳、自律性不佳等），就被人们认为是“初级越轨者”，被公开贴上前途不明朗的“标签”。当被“贴标签”的学生升入职业学校后，进一步感受到亲友、同学、用人单位乃至社会的“歧视”，“初级越轨”的职校学生就会接受自己的“标签”强化并放大这种劣势，逐步演化为“习惯性越轨者”，如果没有及时去除“标签”职校学生就会开始“越轨生涯”，表现为对学业的敷衍、对自身问题的回避、对现实环境的嘲弄，对未来期待值的降低等一系列连锁反应。

3. 从“慢就业”现象来看，我们注意到青年学生由于房价高昂、节奏过快、职场压力、能力不足、不够热爱等透镜折射并放大了所谓的焦虑，使得这种“风潮”在“95后”、“00后”毕业生中悄然兴起，表现为一部分毕业生在毕业季既没有选择就业或创业，也没有继续进行学历深造，而是先回到家乡或在学校附近或在期望扎根的地域租房、借住，通过从事兼职或靠父母接济，计划花1到2年甚至更长时间复习考公考编、进入国有企业。或是计划通过短视频制作等新兴行业开辟一门喜欢的副业。甚至出现赋闲在家依靠父母维持生计等所谓的“慢就业”，导致高校毕业生待业者人数攀升。

（三）劳动教育赋能存在的现实之困

基于上述整理于分析，一方面我们应清醒的意识到高职生作为新时代高质量人力资源对促进地方经济社会发展、推动产业新旧动能转型升级具有重要支撑作用，规模庞大的高职生群体就业情况是必须高度关切的重大问题。另一方面应更深刻认识到高职毕业生就业问题并

非简单涉及大学生自身的线性问题，而是包括政府、高校、用人单位、社会大众等各主体在内的系统性问题。

困难一：通过劳动教育的理论学习难以在短时间内改变社会大众认知。社会大众的认知形成和改变是一个过程，具有长期性、复杂性和梯度性、代际性特点。来自家人、朋友或用人单位无形中的价值甚至是一句话就有可能抵得上老师一学期的课，所以单纯通过劳动教育的理论讲解在全社会营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气存在现实困难。困难二：通过劳动教育的理论学习难以真正推动市场主体用工理念的转型升级。不同用人单位之间的财权事权物权皆不相同，盈利或生存的方式和难易程度受诸多市场要素影响，单一强调与劳动相关的因素无法解决企业面临的现实生存等问题。困难三：学校劳动育人大环境缺乏整体性。通过对部分学校的调研，劳动教育的主阵地通常都在校园里、课堂内，单纯理论学习和PPT课件可能能够入学生眼，但入脑入心尚有距离，学生缺乏真正走出课本、走近实物、走入实践的条件。部分高职院校可能因为自身资源优势会将开放实训基地及合作企业的实际生产场所，但也存在无法涉及全体学生、理论和实践学习时间有限、上课频次间隔较远、教师自身理论把握程度不足、重视程度不足，下课后对劳动教育的强调和学习环境不充分等现实问题。困难四：单纯理论学习不易从根本上改变学生就业观念。即使他认识到劳动的价值和伟大之处，他也可能因为其他原因选择宁送外卖不去工厂、不下车间，比如部分学生在问卷中会反馈一般用人单位的流水线生产方式，工作单一、缺乏进步空间、不重视劳动者、前途迷茫、待遇不理想等现实问题。

当然，现实困境还包括课程实施过程中存在的其他软硬件问题。

三、劳动教育赋能高职人才高质量就业的路径探索

（一）统筹推进劳动育人话语体系组合拳

劳动育人必须树立“跨界”意识，打通高校、企业、社会大众之间的认知阻隔，打破“各自为政”的局面，形成在人才培养上一致性与贯通性的统一。

1. 尝试形成“校企社手牵手”备课机制

在试点地区形成集体备课机制，尝试以季度为单位，汇集高校主管单位相关领导同志、高校相关领导同志、教师代表，校企合作中的企业代表，与高校有社区服务相关合作的驻地周边社区常态化推进开展。备课组中的各方成员都可化身讲师，有机会站到高校课堂开展有关劳动教育的授课，从各自不同的视角带来真实鲜活的讲解，使学生在思想认识上不局限于单纯的理论讲解和案例分析。在大的备课机制下，可以设立细分化的备课小组，结合具体专业展开。

2. 尝试形成针对市场主体的“理论大讲堂”

企业如何实现高质量发展是一个大问题、真问题，为什么要进行新旧动能转换，走在前列的先进企业是如何做的，这其中必然存在普遍性与特殊性相统一的规律。可以发挥思想政治理论课教师视野宽广、紧跟形势、理论基础扎实等优势特点，为企业量身定做以劳动教育为主要抓手的系列微视频课程，定期定量上线。

3. 系统上线社区课程

借由社区课程这一良好平台，找准不同切入点，讲解劳动的伟大价值，帮助社会大众普及有关劳动的知识。

（二）统筹推进劳动育人实践大课堂建设

1. 形成更加丰富的企业实践合作

高度重视育人为本、因地制宜、开放共享的原则，对现有的高校综合实践基地、研学基地、校企合作的实习实践场所、地方博物馆、红色场馆、青少年校外活动场所等进行资源整合，落实劳动育人的课堂实践。在此基础上，通过学校党委与企业的深度合作，形成短期、中期、中长期，参观、实践、实习等更加丰富的企业实践。

2. 尝试建立企业工作任务委派机制

在原有合作基础上，尝试建立工作委派机制，一方面引导学生真实践、真思考，激发其主观能动性。另一方面企业经评估后达到其标准的，能够进行成果转化的就真投入、真生产，并形成对师生团队的奖励机制。

目前，诸多思考还是在初步调研的基础上所形成的，尚不够完善，属于对劳动教育赋能高职人才高质量就业的路径研究的前期，后续因相关课题的申报，将进一步深入企业和社区，做更加完善的调查研究，以期在高校驻地形成联动各社会主体的研究范本，梳理一般规律，形成可复制可推广的一般经验。

参考文献

- [1] 杨艳. 高职学生就业能力教育视域下高校劳动教育的内涵解读及路径选择[J]. 太原城市职业技术学院学报. 2021, (7).
- [2] 姚任均. 新时代高职院校劳动教育现状与新路径探讨[J]. 成都航空职业技术学院学报. 2021, 37(4).
- [3] 高梅梅, 陈瑾. 以职业发展为导向的高职学生劳动教育探析[J]. 职教通讯. 2011, (10). 76-78.
- [4] 张桂芝. 转变学生劳动就业观念促进高职教育发展[J]. 煤炭高等教育. 2003, (2).
- [5] 刘晶. 高职学生职业核心能力培养视角下的劳动教育探索[J]. 大学. 2021, (46). 110-112.