

新时代高职院校开展劳动教育的难题与对策

刘雨之

湖南现代物流职业技术学院

摘要：新时代高职院校开展劳动教育是当前我国创新教育理念的内在要求与必然趋势。当前，高职院校开展劳动教育还存在劳动教育长效机制尚未形成、劳动教育内容缺乏针对性及劳动教育课程体系建设科学性不足等诸多难题。为此，各高职院校需要从构建劳动教育协同育人长效机制、明确劳动教育价值导向、完善劳动教育科学育人方案等方面精准发力，促进高职院校劳动教育的发展。

关键词：高职院校；劳动教育；难题；对策

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2024.10.053

引言

2020年3月，中共中央、国务院发布的《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》指出，“劳动教育是要发挥劳动的育人功能，对学生进行热爱劳动、热爱劳动人民的教育活动”“注重教育实效，实现知行合一”，旨在让学生了解劳动教育的价值意涵、掌握专业的技能，将专业技能转化为现实的力量，为新时代各级各类学校劳动教育开展进行了总体部署。值此背景，高职院校作为创新型、技能型人才培养重地，准确把握新时代高职院校劳动教育当前存在的问题，尝试探索劳动教育实践路径，对高职院校劳动教育开展与综合型人才培养具有重要意义。

一、新时代高职院校开展劳动教育的难题

（一）劳动教育长效机制尚未形成

现阶段，家庭、院校及社会协同劳动教育长效机制缺失，使得相关劳动教育政策机制保障尚不完善。家庭是学生开启劳动教育的首要课堂，对学生体悟劳动教育价值具有重要影响。但就目前情况而言，家庭尚未发挥出在劳动教育方面的应用作用，且还存在一系列亟待解决的问题。一方面，现今学生群体中存在较多独生子女，导致部分家长出于怕孩子吃苦的心理，不愿意让孩子参与劳动，也不鼓励孩子自觉、主动参与劳动实践。这就导致学生更注重文化课成绩，忽视劳动教育的价值与作用，进而失去形成优秀劳动品质、提升劳动技能的机会。另一方面，部分家长自身就对“劳动”存在偏见，且有意或无意地在家庭生活中将不正确的劳动观甚至劳动偏见传递给孩子，极大程度影响学生对劳动内涵与价值的理解。其错误主要表现为：一是用不同劳动方式区分职业的高低贵贱，片面地将体力劳动认为是“低级劳动”，且以此作为学生不认真学习反面案例来督促学生；二是将劳动作为惩罚

措施，打击学生参与劳动的积极性，将劳动与消极一面画上等号，强化了学生对劳动的厌恶感，极大降低了职业院校劳动教育育人价值。

学校作为落实劳动教育的主阵地与主力军，在新时期对培育学生劳动成就感、提升学生劳动素养具有重要作用。但学校在落实劳动教育中依旧存在问题，主要表现在三方面：一是在宏观层面上劳动教育缺乏顶层设计及系统性规划。落实劳动教育涉及学校包括教务处、学生处、后勤处、财务处及就业合作办等多个部门，需要职业院校花费大量人力、物力、财力等资源协调配合。因此，只有做好顶层设计才能保障劳动教育在学校的逐级实施。二是在中观层面上劳动教育的落实、劳动体系的建设受到学校各项管理制度的束缚、学校劳动教育渠道尚未打通，劳动教育尚未贯穿教育教学全过程。三是在微观层面上学校劳动教育经费不足，实习实训场地缺失、劳动教育师资队伍缺乏，制约学生劳动实践活动的开展。

社会作为高职院校毕业生输出的终端，已成为落实劳动教育的重要实践地。为社会培养一批毕业即能上岗的高素质、高质量技术型人才是高职院校重要任务，但目前社会上“劳动教育”意识较为缺乏，使得社会与高职院校脱节^[1]。此背景下，社会为劳动教育提供的平台及育人资源较为滞后，使得校外劳动实践基地严重不足且形式较单一，致使社会资源为高职院校劳动教育拓展场地的功能尚未激发。

（二）劳动教育内容缺乏针对性

随着社会各界对劳动教育重视程度提升，高职院校陆续开通劳动教育课程，但劳动教育过于片面、缺乏针对性问题凸显，导致劳动教育无法发挥应有育人成效^[2]。一方面，职业院校对于劳动教育的认知过于片面化。具体而言，高职院校教师对劳动教育理解较为

浅显，简单地将校园美化、寝室评比等校园活动和勤工俭学、顶岗实习、志愿者服务等实践活动定义为劳动教育，导致当前部分高职院校展开的劳动教育存在零散式、形式主义等问题，使学生无法系统性、整体性地学习和领悟劳动教育的内涵。另一方面，劳动教育实践缺乏针对性。在劳动教育课程中，存在通过任务布置、拍照记录等方式开展劳动教育的现象，未真正带领学生融入劳动过程、领悟劳动价值。在此情况下，学生也极易产生敷衍、逆反的心理。此外，当前高职院校学生艰苦奋斗精神与吃苦耐劳品质较为缺失，学生间“躺平”“丧文化”“佛系”理念兴盛^[3]，导致劳动教育难以发挥应有成效。

（三）劳动教育课程体系建设科学性不足

目前，高职院校虽设立了劳动教育相关课程，但仍有大部分院校尚未建立科学且统一的劳动教育课程体系。这就导致高职院校已有教育体系与劳动教育无法有效衔接，使得劳动教育与整个教育体系无法深度融合，最终导致劳动教育事倍功半、费人费力^[4]。具体而言，一方面，劳动教育课程体系建设滞后。部分高职院校劳动教育的课程内容较为模糊，且未与公共课、专业课相融合，尚未形成整体性、系统性教学规划，亦未将劳动教育贯穿整个职业教育体系，而且，将劳动教育局限于班会课讲授劳动教育、实践课等同劳动教育的情况也大量存在^[5]。这使得职业院校劳动教育工作存在割裂情况，即使学生在校中意识到劳动的重要性，也仍旧无法真正理解劳动的内核精神和价值，从而使得劳动教育难以在高职院校中发挥长效作用。另一方面，劳动教育评价体系设计缺乏科学性。职业院校劳动教育评价多以实践报告、实践照片为主，仅注重总结性评价而忽略过程性评价，这就导致劳动教育实践活动中存在敷衍了事的情况，劳动教育无法发挥育人作用。综上，劳动教育尚未形成更为系统、更为科学的一体化教学、实践和评价体系。

二、新时代高职院校提升劳动教育质量的对策

（一）构建劳动教育协同育人长效机制

《大中小学劳动教育指导纲要》指出要将劳动观念和劳动精神教育贯穿人才培养全过程，贯穿家庭、学校、社会各方面，发挥合力效应，共同推动新时代劳动教育的发展。因此，要构建家庭、学校和社会协同育人的劳动教育长效机制，形成家庭、学校、社会合作育人的新时代劳动教育体系（图1）。

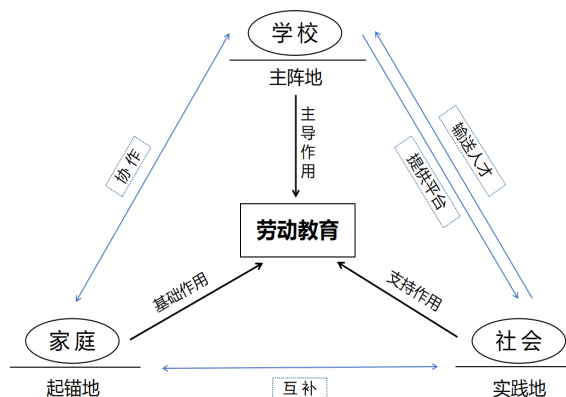


图1 家庭、学校、社会合作育人的新时代劳动教育体系

《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》（以下简称《意见》）强调：“家庭要发挥在劳动教育中的基础作用”“学校要发挥在劳动教育中的主导作用”“社会要发挥在劳动教育中的支持作用”。显然，这是将劳动教育作为一个大格局来抓。首先，家庭作为学生的第一课堂，对学生培育劳动素养、提升劳动技能具有重要作用。为此，家长应重视家庭劳动教育，在日常生活中鼓励和支持学生养成良好的劳动品质。同时，家长应鼓励学生参与家庭劳动，掌握劳动基本知识 with 技能，养成优秀劳动品质。

学校作为劳动教育的直接实施方，应着力优化校园劳动文化，为学生提供一个良好的劳动教育氛围，以构建校园劳动文化体系。作为培养新时代高质量技术型人才的基地，高职院校应着力打造同时包括工、农、商在内的传统劳动内容与适合新科技、新工艺的新时代劳动教育内容，将社会主义核心价值观、工匠精神、新时代劳模精神与劳动教育相融合，形成独具高职特色的劳动教育文化。一方面，学校应优化并创新劳动教育课程体系，使教学内容与形式更为丰富，并将书本教育转变为劳作教育，提高劳动实践活动占比，提高劳动教育育人成效。同时，学校应在引导学生学习和掌握劳动知识技能的同时，重点关注学生在劳动过程中的经验积累和感悟，鼓励形成良好的劳动习惯，以实现学校劳动教育的树德、增智、强体、育美目的。二是学校要为学生提供形式多样且具有时代特征、高职教育特征的校园劳动教育实践活动。学校在开展劳动教育黑板报、宣传栏、挂条幅等活动的同时，应结合劳动节、植树节等节日或专业大事件，适时邀请行业劳模、技能标兵、杰出校友进校园为学生们开展讲座，发挥榜样的力量。而且，高职院校应适当建立工作坊和学校花园，激发学生劳动热情，助力其体验到劳动价值与乐趣，从而让学生更好地领悟劳动教育更深层次的价值意涵。这些形式新颖的劳动教育活动可有效增强学生的成就感、获得感、荣誉感及团队合作精神，提升高职院校劳动教育育人成效。

社会是高职院校劳动教育活动开展的主阵地，应充分发挥对劳动教育的支撑作用。因此，政校行企要形成四方联动发展格局，共同为高职院校学生提供劳动教育活动场地和平台，支持学生积极开展志愿者服务活动，让学生面对真实的生产和社会性服务情境。同时，政校行企应在引导学生在认识世界、认识社会的基础上，激活学生主体作用，培育其构筑世界、建设社会的能力与意识，借此增强学生责任心。

（二）构建劳动教育体系

在劳动教育被纳入党的教育方针的大背景下，高职院校应构建更具针对性的劳动教育体系，明确劳动教育的价值导向。同时，高职院校还应通过推进式的教学、实践和评价环节，将劳动教育贯穿教育全过程，以达到提升高职学生工匠精神和职业素养的效果，为社会企业持续提供面向市场、面向一线且到岗即上岗的新时代专业技能型人才。一方面，高职院校在丰富劳动教育课程的同时应增加更具针对性的内容，以满足高职院校学生新时代高质量发展需求，开设不少于16学时的劳动专题教育必修课，为学生提供必要劳动教育理论教学。创新劳动教育形式要立足地方特色和专业特性，在开设讲述性课程、讲座的基础上提供劳动教育实践课程，依托专业相关的优秀企业开展校企劳动教育实践基地建设，让学生在实践中感悟劳动教育的价值与魅力。另一方面，建立更具针对性的劳动教育评价体系，激发教育者和受教育者的劳动教育积极性、主动性。新时代下高职院校开展职业教育应避免劳动教育的目的被异化为经济建设的服务工具，使学生不再物化为“技术人员”“劳动人员”，将更多精力投入至如何推动学生自由发展，帮助学生找到人生真正所需及幸福生活的根本保障。因此，在设计劳动教育评价体系时，一是既要过程性评价和结果性评价相结合，也要根据劳动教育实际开展情况采取自评、互评、教师评价及企业评价等多方评价方式，全方位考查学生劳动素养，形成育人效果导向型的可量化等级式劳动教育多方评价体系。这有利于高职院校实时了解劳动教育育人现状，及时优化并创新劳动教育教学策略，提高劳动教育育人成效。二是要将劳动教育作为学生综合素质评价体系的重要指标，强调劳动教育的重要性，并着力发挥劳动教育考核结果的示范引领作用。此外，高职院校还可通过设立“劳动之星”、树立劳动模范等方式，激励学生参与劳动实践，促使学生提升劳动获得感和成就感。

（三）完善劳动教育保障机制

首先，宏观层面上，高职院校要对劳动教育进行顶层设计及系统性规划，加强引导与指引，构建立体化的全员

参与劳动育人模式，成立由校领导班子牵头的劳动教育协调与督查小组，综合管理包括教务处、学生处、后勤处、财务处及就业合作办等诸多部门，以确保学校劳动教育规划设计、组织协调、整合资源、师资培训、考核激励、过程管理、评价总结等工作科学、合理。这有利于高职院校形成由点、到线、到面的劳动教育管理机制，保障劳动教育的顺利开展。其次，中观层面上，高职院校要科学构建劳动教育的管理、激励及考核制度，为劳动教育在学校的落实与开展提供必要保障。一方面，高职院校要建立相匹配的管理制度，通过制度确定学校各部门的具体工作职责与规范流程，保障高职院校育人成效。另一方面，高职院校要在加强教师劳动教育专项培训、提升教师劳动教育素养及专业化水平的基础上，从授课时长、授课效果、同行评价、学生评教等方面对劳动教育教师进行考评。基于考评结果，对教师给予适当奖励与惩罚，提升教师劳动教育课程实施质量，增强高职院校劳动教育育人成效。最后，微观层面上，高职院校要注重劳动教育师资队伍建设和培训，依据不同专业特性、地区特征以及学校劳动教育实际情况，科学发挥兼职教师、“双师型”教师和劳模、行业企业专家的劳动育人作用。此外，高职院校还应重视劳动教育实践基地建设，同步提升劳动教育的软硬件设施。高职院校要积极联合相关行业、企业，深化校企合作，协同建立劳动教育实践基地，或直接将企业作为劳动教育实践基地，以增强劳动育人成效。这既符合劳动教育的要求，也满足专业技能的发展需要。

参考文献

- [1] 戴立益, 孟钟捷, 苟健. 育人 文明 发展——华东师范大学劳动教育的探索与实践[J]. 中国大学教学, 2021(11): 4-9+13.
- [2] 张琳, 李辉. 新时代高职院校劳动教育: 价值意蕴、现实困境与路径优化[J]. 黑龙江高教研究, 2023(10): 99-105.
- [3] 王琳. “三全育人”目标下大学生劳动教育与思政教育[J]. 中国高职院校科技, 2023(9): 113.
- [4] 韩巍. 新时代高职院校劳动教育的路径优化研究[J]. 学校党建与思想教育, 2023(16): 41-43.
- [5] 张慧. 教育数字化转型背景下高职劳动教育推进机制研究[J]. 教育与职业, 2023(14): 65-70.

基金项目: 2021年湖南省职业院校教育教学改革研究项目“高职院校物流管理专业“三融合”劳动教育模式创新与实践”(编号: ZJGB2021193), 主持人: 刘雨之。

作者简介: 刘雨之(1992.04), 女, 汉族, 湖南长沙人, 硕士, 副教授, 研究方向为职业教育、物流与供应链管理。