

高职院校劳动教育课程建设现状、难点及突破口分析

胥斐然 李小庆 刘晓金 张玲 李端节

(重庆化工职业学院, 重庆 401220)

【摘要】随着我国社会经济结构的转型升级,高职院校人才培养趋于精准化、素质化,给劳动教育课程建设带来新的挑战。本文旨在梳理高职院校劳动教育课程建设的现状及难点,并结合高职院校人才培养目标及当下高职院校学生的发展特点,从课程设置与实际需求脱节、课程内容缺乏系统性和完整性、师资队伍建设滞后以及课程评价体系不完善等问题为切入点,探寻高职院校劳动教育课程建设的方式方法,以期高职院校劳动教育课程改革提供相应参考。

【关键词】劳动教育; 课程建设; 难点; 突破口

一、高职院校劳动教育课程建设的必要性

劳动教育是我国特色社会主义教育体系中的重要内涵,新时代高等院校劳动教育是其践行立德树人根本任务的重要途径,对于学生个人的成长成才和国家的繁荣富强都具有重要意义。随着中共国务院办公厅《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》文件的出台,劳动教育正式回归教学视野,走进高校课堂。高职院校的劳动教育不仅要注重传统劳动技能的培养,还要注重学生创新能力和实践精神是培育,通过指导学生参与各种创新实践活动,启迪学生的创新思维、创业激情、实践精神。高职院校的劳动教育还应注重强化学生的职业素养,通过引入企业文化、职业规范等内容,培育其职业意识与职业素养,为未来的职业生涯作好准备。通过劳动教育,学生可以强化对劳动意义和价值的认知,掌握劳动技能和方法,提高劳动素养和意识,从而树立正确的世界观、人生观和价值观,有利于进一步弘扬劳动精神、劳模精神和工匠精神。只有具备了上述精神,学生才能够更好地满足社会发展的需求,为未来的职业生涯奠定坚实的基础。^[1]

二、高职院校劳动教育课程建设实施现状

随着我国经济的快速发展和现代化进程的推进,高职院校成为了培养技能型、应用型人才的重要基地,在当下中国经济转型升级的关键时期,各行各业对综合素质高、劳动技能精的劳动者的需求也日益增长。大多数普通高等院校也建立了劳动教育新学科,劳动教学也在逐步并入正轨。然而,劳动教育并不仅限于提升学生的劳动技能,还包括提升学生的实践能力、职业素养,须同时从德、智、体、美、劳等方面,引导学生全面成长,帮助其形成良好的劳动观、职业观、人生观,引导他们传承和弘扬劳动精神,培

养一代又一代有志于为国家发展贡献力量的青年人。因此,劳动教育须以科学合理的劳动课程为依托,形成“教育目标设定-教育手段优化-教育步骤实施-教育成效考评”的劳动教育闭环,才能真正发挥劳动教育的技能提升与价值引领作用,使劳动教育在高职院校人才培养目标的大框架下落地生根。

然而当前部分高职院校劳动教育课程建设仍处于起步阶段,存在着“目标定得高,口号喊得响,过场走得多,落实手段少,成果成效微”等情况,课程建设水平参差不齐,缺乏系统性、统筹性。首先是课程管理制度不健全,课程开设部门界定不清晰,有的院校劳动教育课程是由教务处开设,有的则由学生处统筹,个别院校甚至是二级学院自行组织开展。然而课程体系的构建不是一蹴而就的,需充分融合本校专业特色、师资力量、校企合作资源、基础设施设备等,需要集全校之力,统筹、协调、组织、开展。其次是部分高职院校劳动教育课程内容形式单一,难以涵盖生活劳动、生产劳动、服务型劳动这几个方面。部分高职院校由于师资力量不足,将劳动教育课程任务简单分配给辅导员、班主任或其他行政人员,同时又未给予其相应的培训,导致授课教师对劳动教育课程目标重点理解把握不充分,无法站在创新性思维、实践性教学、思想性引领等高度予以实施。与此同时,当下高等院校学生劳动意识普遍薄弱,伴随着科技和经济的发展进步,部分学生对体力劳动的价值持否定态度,对待劳动教育课程也不够重视。因此劳动教育课程建设还需充分把握学生的成长成才规律,用学生相对喜闻乐见的方式,增强劳动教育的吸引力,体现劳动教育的实用价值和引领价值,才能使其达到培养劳动精神、促进素质教育、培养创新能力、实践精神、强化职业素养、提升社会责任感的作用意义。

三、高职院校劳动教育课程建设的难点

（一）课程内容及课程评价体系设置缺乏系统性

随着国家高等教育改革的深入推进，劳动教育的地位和作用日益凸显。然而，当前劳动教育课程设计仍缺乏一定程度的系统性、科学性，主要体现在以下几个方面：一是由于部分高职院校在劳动教育课程设计中，并没有具体而明确的目标定位，这也使得在教学执行过程中，授课教师难以掌握课程目标及要点，学生在课堂学习中缺乏方向感。二是劳动教育课程内容并没有体现出系统化和实用价值，劳动教育课程内容是实现课程目标的重要载体，但劳动教育课程内容系统性缺乏、实用性不足，这就导致学生在学习过程中，难以把理论知识运用于实际操作。三是劳动教育课程方法缺乏创新性和互动性，传统劳动教育课程过于注重知识传授，忽略学生的基础能力和兴趣爱好要求，使得课堂教学环境中没有互动性和创造力，不利于充分调动学生的学习兴趣，也不利于学生实践创新能力的训练。四是劳动教育课程评价体系缺乏合理性，当前部分高职院校劳动教育课程评价体系过于注重考试成绩，忽视学生实践能力和综合素质的培养，致使学生在学习过程中，积极关注应试而忽略实际操作能力的提高。

（二）劳动教育资源整合难度相对较大

高职院校开展实施劳动教育，需要以相对完善的实践平台，素质较高的师资队伍，切合实际的指导思想，以及政府、社会与学校的通力合作。而部分经济欠发达地区的高职院校，因为受到自身条件的制约，很难对这些资源实现相对均衡的整合。部分高职院校的办学理念相对滞后，没有充分认识到劳动教育的重要性与必要性，人才培养方案未能紧盯劳动新形态、新要求，缺乏对劳动教育课程的系统设计和规划，没有把劳动教育纳入人才培养方案，缺乏健全保障制度和科学评估制度。劳动教育涉及到的教务处、学生处、科研处、后勤处以及校企合作企业等多部门协同合作不足，需要从劳动教育制度体系上做好顶层设计。

同时，高职院校在进行劳动教育资源共享和整合时还需要依靠各种网络技术和数字化设备，但是在技术支持仍旧欠缺。如何充分利用技术手段实现劳动教育资源共享和整合也将是一个挑战。由于劳动教育的内涵和外延非常广泛，涉及到各种不同的领域和方面，因此要实现劳动教育资源的有效整合，就需要从多个角度入手，采取宏观性、综合性的措施。

四、高职院校劳动教育课程建设的突破口

（一）强化课程设计，做好顶层规划

要以目标为导向，从人才培养方案为切入点，突

出高职院校职业教育的目标内涵，建设符合教育教学规律、贴近学院办学特色与实际用工需求的劳动教育课程体系，其中既要包括生活劳动、生产劳动、服务性劳动，还要包含基本的劳动知识、劳动操作技能、劳动课程思政等因素，将理论、实践与价值引领相结合。劳动教育课程建设，须紧紧围绕“立德树人”这一中心任务，以职业指向性、社会体验性为指导，建立起“课程+实践”的劳动课程体系，让劳动教学的各个具体实施环节，始终在系统性、科学性的劳动教育课程体系的指导下有序开展。把劳动课程加入专业人才培养计划，设置劳动教育必修课（不少于十六课时）；主要围绕着劳动精神、劳模精神、匠人精神、劳动组织、劳动安全和劳动法规等方面作业设计。课程内容要强化马克思主义劳动观，普及与学生职业发展有关的通用劳动科学知识，并要强化实操。开办劳动教育必修课程，同时开设劳动合同法、劳动安全教育、劳动经济学等系列选修课。

（二）加强师资建设，提升教育水平

师资力量是推动劳动教育课程实施的关键因素，教师的劳动观念及劳动力水平，直接关系到劳动教育开展的质量与效果。所以，要想提高高职院校劳动教育课程品质，先要从提高劳动教育课程师资水准入手。首先，学校需要根据现有师资情况，进行梳理整合，挑选出对劳动教育课程感兴趣、有一定教学能力基础的教师，根据“素质优良、规模适当、结构合理、专兼结合”的基本原则构建师资库，例如从事学生管理工作的专职副书记、马克思主义学院、通识学院教师、符合条件的专兼职辅导员（班主任）、团总支书记、学工干事、学工部工作人员、从事与劳动教育相关专业的本校在职教师组成劳动教育专职教师；本校中层领导干部、本校获得省部级以上劳动模范、三八红旗手等荣誉称号的教职工、校外从事劳动教育相关专业的专家、教授、党政企业负责生产、劳动安全的负责人员、校外劳动模范、三八红旗手等荣誉称号获得者、校外企业劳动能手、技能大师、工匠等作为校内外劳动教育课程兼职教师。此外还可聘请相关行业专业人士担任兼职劳动实践指导教师。

（三）整合利用资源，拓展方式途径

筑牢劳育必修课“主阵地”，突出课程劳育“主战场”，用好第二课堂“主渠道”，协同推进，打好“三课并行”组合拳。形成全员参与、齐抓共管、协同劳动育人的劳动教育课程机制。各高职院校应当积极了解当地政府针对劳动教育所出台的相关政策和举措，充分利用政策和资金支持，为学校开展劳动教育创造有利的政策及资源环境。同时，学校还可以建立

一个劳动教育信息化平台,用于劳动教育资源的共享和整合。这个平台可以包括在线课程、实践项目、职业资格证书考试等内容,通过这个平台,学生可以接触到更多的劳动教育资源,教师也可以通过这个平台进行远程指导和管理。进一步深化产教融合,强化劳动素质及劳动能力要求,优化院校与各大企业的校企合作方式,促进劳动教育思想浸润到专业课程教学、实训课程、岗位实习、毕业设计等多个环节,培养学生“干一行爱一行”的敬业精神。另外,高职院校还可推动合作企业通过劳动教育信息化平台进行劳动教育资源共享。

(四) 营造劳动氛围,浸润劳动意识

高职院校应将劳动教育与学生的日常生活深度融合,以此丰富学生的劳动体验,增强其劳动价值感、劳动获得感。设立劳动活动月,根据节日、节气等制定劳动教育主题,通过专题讲座、主题演讲、生活技能竞赛、生产技能竞赛、学科技能竞赛、劳动成果展示等多种方式进行。组织学生持续开展“文明寝室”“优秀共青团寝室”等评比活动,强化学生日常生活劳动,加强自我管理,提高自立自强的意识和能力。同时充分利用学生寒暑假时间,结合“三下乡”相关任务,开展志愿性、服务性劳动。并在植树节、学雷锋纪念日、五一劳动节、五四青年节、志愿者日等特殊日子,开展丰富的劳动主题教育活动,营造出“劳动至上、创新非凡”的校园文化氛围。举办“劳模大讲堂”、“工匠进校园”、“第一书记有话说”、“学长学姐面对面”、“身边的青春典型”事迹宣讲等活动。还可联系党政领导、劳动模范、驻村第一书记、杰出校友与青年学子面对面讲述基层劳模的奉献故事,树立学生正确的劳动价值观。另外还可深入挖掘校史中关于践行弘扬劳动精神的典型人物、典型故事,激发师生对践行劳动精神的“传帮带”作用。

(五) 完善考评机制,形成教育闭环

根据劳动教育目标和内容要求,把过程性和结果性评价相结合,把劳动教育课程的评价标准、实施过程、结果考评方法进一步补充完善,充分运用大数据、云端、物联网、人工智能等现代信息技术手段,对劳动教育过程实行监测、评价,充分发挥其在育人导向和反馈改进方面的作用。

在日常劳动教育活动中,进行及时全面的考核评价,评价应覆盖各类劳动教育活动,明确该学年劳动教育类型、次数和时间等考核要点。重点关注学生在劳动教育活动中的过程表现,并从其中评估劳动观念的形成情况。建立高校学生劳动教育评估管理制度措施,把劳动教育融入学校综合素养评估系统,建立评

估规范。

制定学校学生劳动成果及技能竞赛奖励办法,形成科学规范的激励机制。建立学校劳动素质评估信息大数据分析系统,全面真实记载课内外劳动过程与成果。完善公示、核对机制,保证记录真实可靠。建立学生劳动教育与社会实践评价相融通的机制,将劳动实践评价结果计入社会实践学分。学段结束时,根据学段目标和内容,采用多向考评机制实行写实记录抽查制度,对造假行为实行一票否决,情节严重者依法依规严肃处理,力求给予学生全面准确评价,作为学生在校期间评优评先、择优推优的重要参评指标。

五、结语

高职院校劳动教育课程建设是一个系统工程,需从优化课程设置、完善课程内容、加强师资队伍建设和改革课程评价体系等方面入手,突破劳动教育课程建设在认知、取向、制度、资源等方面的重点、难点,提高劳动教育课程的教学质量,丰富劳动教育课程的内容方法、实施手段,激发学生劳动热情,端正学生劳动态度,让劳动精神、劳模精神、工匠精神真正作用于学生的职业生涯、人生信念、价值追求,让劳动教育在科学体系的指导下最终形成教育的闭环,使其在“五育并举”的教育教学理念下得以实现其育人价值。

参考文献:

- [1] 李孟阁.新时代高校学生劳动教育现状研究[J].河北画报,2021,000(012):194-195.
- [2] 孙东,刘毅.在多元化信息获取背景下,大学生自我管理能力培养的探索与实践[J].中国校外教育,2009(01).
- [3] 任凤桃.新时代高校大学生劳动教育的实践与探索[J].文化产业,2021,000(023):127-128.
- [4] 王静杨立杰.新时代高职院校劳动教育现状分析——以潍坊护理职业学院为例[J].前卫,2022(3):0103-0105.
- [5] 葛爱荣.大中学生心理健康学校社会工作保障系统的调查分析[D].西南大学[2023-12-18].

基金项目:2022年教育改革项目“高职院校劳动教育课程建设与实践研究”(GZ222056)。

作者简介:胥斐然(1993—),女,汉族,重庆城口人,学工干事,研究方向:学生管理/中国古代文学。