

“三全育人”下高职特色劳动育人路径探究与实践

潘克业

(柳州铁道职业技术学院, 广西 柳州 545616)

【摘要】随着教育事业的不断深入发展,人们越来越意识到人才素质综合培养的重要性。“三全育人”理念的提出,从全员、全过程、全方位角度提出了现代人才培养的核心切入点,具有极高的推广价值。以下本文主要基于该教育思想,对高职院校育人路径进行了深刻探讨。首先分析了劳动育人的意义,然后回顾了现阶段我国高职院校劳动育人过程中存在的不足之处,最后提出了一系列应用“三全教育”理论完善育人模式的策略,希望能够为相关行业工作人员提供一定参考和依据。

【关键词】三全育人;高职院校;特色劳动教育;不足;策略

高职院校作为培养应用型、实践型人才的主要阵地,其教育方法是否科学有效,无疑对整个教育事业以及人才市场的资源质量,都有着重要影响。在新时期背景下,社会各个行业对于人才的需求都已经较以往发生了很大改变,传统单一化的人才教育模式已经无法适应时代发展需求。如何在立德树人的核心教育目标下,探索多元化的育人路径,提升育人实效,使新生代人才能够充分与社会岗位接轨,是广大高职院校教育工作者需要着重考量的问题。推行特色劳动育人模式,显然具有十分积极的现实意义。

一、“三全育人”视角下高职院校推行特色劳动育人的重要意义

2020年3月,中共中央、国务院印发的《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》指出,要把劳动教育纳入人才培养全过程,实现知行合一,促进学生形成正确的人生观、价值观、世界观。高职院校劳动教育要引导学生将正确的劳动价值观内化,理解、认同、接受和遵循劳动价值观的准则及要求,使之成为自身的劳动素养,以及终身受益的良好劳动行为品质。《国家职业教育改革实施方案》提出职业教育要着重培养高素质、高技术、高技能的劳动者。这是新时代高职人才培养目标的整体规格和标准配置,是对新时代赋予职业教育劳动教育的新定位。高职教育是职业教育的重要组成部分之一,同时也是培养高素质劳动者的重要出口之一。内化劳动价值观、形成良好的劳动素养,是高职院校提升劳动教育实效性的有效途径,是落实新时代“立德树人”的有效举措。

高职学生大多是19-22岁的“00后”,正是处于人格培育和锤炼的关键时期,是价值观和人生观的定性时期,需要通过正确的劳动教育,才能使其树立良好的劳动意识,端正其劳动态度,丰富其劳动知识,

强化其劳动技能,增强其劳动能力,进而提高其综合素养。“三全育人”理念包括了全员育人、全方位育人和全过程育人三个方面的育人思想,该理念结合了马克思主义系统理论及现代人才的发展现状,具有极强的教育指导价值。在该理念的应用背景下,教育体系各教育环节之间的内在联系有所加强,教育环节的合理性和系统性更加合理,有助于使教育系统发挥最大的育人功能。将该理念贯穿育人的全过程,注重教学主体、教学客体及教学场所之间的相互配合,能够帮助学生在系统性的教育环境中获得综合素质的有效提升,培养学生的思想素养与行为习惯。

二、现阶段我国高职院校劳动育人效果回顾分析

高职院校相比较于普通高校而言,虽然理论上与劳动教育的联系更为紧密,但是实际上我国大部分高职院校在劳动教育方面的研究并不够深入,普遍存在理论研究多、实证研究少的现象。特别是基于“三全育人”视阈下的育人研究,缺乏系统性和实践性,导致人才教育效果远不及预期。具体表现如下:

(一) 学生劳动价值观个性化、功利化明显

通过对高职院校学生劳动意愿进行调研发现,多数高职学生都喜欢选择自己感兴趣的劳动项目参加,其次是能够获得劳动报酬的,对于其他的体力劳动,比如公益性质的劳动项目等,参与积极性并不高。由此可见,学生群体的整体劳动价值观比较具有功利性和个性化特征。反映到实际工作岗位当中,则表现为不愿意接受劳动量大的工作,遇到体力劳动喜欢逃避和退缩。因而,在与高职院校进行校企合作的过程中,顶岗实习生频繁换岗的情况非常常见,给用人单位造成了一定的困扰。导致该类问题发生的原因除了与当代生活条件有关以外,高职院校在人才劳动教育方面的缺失也不容忽视。

(二) 学生劳动观念淡薄,欠缺良好的劳动素养

劳动素养培养是高职教育的核心内容，这不仅包括劳动技能的习得，同时也包括劳动意识与劳动态度的培育以及劳动精神和劳动习惯的养成，同时还需要激发学生的劳动情感认同理念。但是受到我国长期以来的教育模式影响，无论是学校还是学生，对于学分的重视程度更胜于实际素养的养成。特别是学校方面，在劳动育人方面的形式化现象严重，并未真正以“将劳动精神内化于学生内心”为宗旨开展教学活动。而学生在参加校内或校外的劳动项目时，也只是依靠学分的牵制而行动。这对于学生劳动素养的培养，无疑是存在很大弊端的。容易使学生对于“劳动”的认知形成偏差，导致其劳动观念薄弱，无法养成良好的劳动习惯。

（三）学校劳动教育缺乏顶层设计，劳动育人机制不完善

虽然在国家教育部门的倡导下，我国高职院校都逐渐推出劳动育人政策，但是因为缺乏科学的顶层设计，劳动教育工作没有系统化、规范化、科学化以及常态化的指导，育人机制不够完善，导致无法真正发挥出劳动育人理念的价值。比如，各个高职院校的劳动育人方法雷同且单一，缺乏个性化特色，未能根据本校学生的实际情况以及院校资源配置条件制定针对性的教育方案，教育模式缺乏创新性，对学生的吸引力明显不足；再比如，学校存在“有劳无教”或“有教无劳”的现象，特别是在特色劳动教育方面，彰显区域特色的教育项目不多，大多数教学工作仍然停留在理论层面，学生的实践能力无法得到有效强化。

（四）劳动教育课程体系弱化，评价体系有待健全

就目前的教育现状来看，劳动课程在高职院校当中还不属于核心科目，课程占比相比较于其他文化课程而言也比较小，课程重要性明显被弱化。而且一些劳动项目娱乐化属性明显，劳动课程的教育标签被弱化，劳动文化宣传的渗透性不强。还有为应付检查所采取的简单体力劳动教育措施，也十分普遍，在这种教育背景下，学生很难养成良好的劳动精神。加上大部分高职院校缺乏完善的评价机制，劳动课程开展情况是否符合当代人才教育要求，无人进行严格管控，也使得上述现象被长期放纵。即便部分高职院校也会将劳动教育成果纳入到教师业绩考评体系当中，但由于过分注重结果，忽视了过程评价的重要性，学生虽然掌握了一定的劳动技能，而劳动素养水平也始终达不到理想高度。

三、“三全育人”视域下高职院校劳动教育的创新路径

高职院校人才教育侧重于劳动技能培养，在“三

全育人”理念下，高职院校需要在以往的教育内容上着重突出素质教育与专业教育的融合优势，以此为核心目标创新改革教育模式以及教育路径，推进高职劳动教育向着全方位、全员化、全过程化方向改进，促进人才整体水平的提升。

（一）凸显劳动教育本质，发挥劳动教育的价值引领作用

劳动本身是一件光荣的事情，但是面对复杂的社会经济背景，很多人对于“劳动”的价值已经产生了偏差认识，喜欢投机取巧，对脚踏实地的务实主义嗤之以鼻。对此，高职院校必须使承担起对社会的服务义务以及对人才的引导责任，通过正确的劳动教育，引领新时代劳动价值观，帮助广大高职青少年建立正确的劳动认知思想。这需要高职教师在育人过程中，深度融合劳动教育价值理论，全过程凸显劳动教育的本质。具体而言，可以从以下三个层次采取递进式教育策略：

1. 以校内课程思政为“内环”，落实立德树人教育目标

思政课是渗透教育思想的核心课程，高职院校可以通过成立劳动价值培养骨干队伍，由校内专业教师牵头，联合校外思政名师或专家，围绕“三全教育”中心思想，为不同年级的高职学生创建个性化的劳动+思政教育课程体系，在思政课程当中深刻体现劳动价值观，有效落实立德树人教育目标。学校还可以组织各学科教师积极申报校内外思政教育课题研究项目，将劳动教育思想与其他课程教育内容联系起来，以突出劳动教育的全过程、系统化特征。

2. 以第二课堂为“中环”，创建可靠的三全育人环境

现代学校教育不仅仅局限在传统课堂教学，校园日常管理无处不在的“第二课堂”作用也逐渐引起学校关注。教师可以与学工部干部形成联合组织，指定专门的负责人，带头对学生的日常行为进行常态化管理，激励学生建立健康、良好的劳动习惯，通过传统课堂以外的“第二课堂”，推动全员劳动育人机制的落实。比如，在新生报到时，可以先通过简单的参观校史、校实训基地为依托，激发学生的兴校、荣校的奋斗激情和职业自豪感；或者通过统一的军训活动，使学生形成严格的内务整理规范思想，并通过新生寝室风采大赛等活动，持续建立学生对寝室卫生的维护意识，帮助其养成爱劳动的好习惯，补足大学前劳动教育缺失短板。与此同时，学校还可以通过专业社团活动、见习实训、技能竞赛、科技文化节、创新创业竞赛、志愿服务等方式，宣传劳动光荣的价值观，潜移默化地改变高职学生的思想状态。

3. 以社会实践为“外环”，拓展全方位育人新阵地

对于劳动育人工作而言，社会实践仍然是不可或缺的举措。各大高职院校在校内教育的基础上，也要进一步优化校外实践教育策略，提高学生与社会的接轨能力。其中，最核心的路径仍然是校企合作，通过拓展校外企业合作平台，全方位打造特色化劳动育人阵地。比如，可以定期组织学生参加下乡活动，并适当增加活动频率。再比如，可以与校外企业联动，为学生创造顶岗实习、创新创业教育机会，让学生在实践中体验到劳动的成就感，同时增长其才干，培养学生主动扎根基层、服务民族伟大复兴事业的劳动情感。

(二) 采取多元化教育模式，搭建综合育人平台

在“三全育人”理念的指导下，单一的劳动教育模式已经渐显落后，高职院校需要加快构建综合育人平台，从多维度提高对学生的劳动教育水平。一方面，高校要打造特色化分层育人平台，从低、中、高三个阶段分别采取不同的育人计划，形成符合当代青年学生心理和成长特征的创新教育路径。具体策略如下：

(1) 针对低年级的高职学生，应当侧重日常生活劳动教育，突出劳动情感和劳动意识的培养。(2) 针对中年级高职学生，要侧重服务性劳动教育，打通第一、二、三课堂壁垒，强化专业劳动技能的提升。(3) 针对高年级学生，则应侧重生产型劳动教育，突出劳动创新能力和劳动品质培养。另一方面，高职院校还要主动争取学生家长以及其他社会方面的支持，为学生提供多元化的教育资源。“三全教育”提倡的是全员教育，学校为教育主力，家庭和社会同样承担着一定的教育责任。校方应当主动与学生家长和社会劳动教育单位以及政府部门等做好协调互动工作，带动社会各界人士参与到学生的劳动教育工作中，实现人才共育。这样才能为高职学生提供全过程、全员化、全方位的劳动教育环境，充分发挥协同育人的综合价值，避免教育断层问题的发生。

(三) 建立健全特色劳动教育长效常态机制

1. 制定切实可行的课程体系

课程体系是指导教师教育行为的重要依据，为了让教师全身心投入特色劳动教育事业，高职院校要根据自身实际情况，制定切实可行的课程体系。比如，教育目标方面，应增加关于特色劳动教育方面的政策内容，宣导特色劳动教育的重要性。再比如，课程设置方面，要有所倾向地增加劳动类科目，为教师输出劳动教育知识创造足够的时间和空间。但应当注意的是，为了能够真正将劳动育人工作落到实处，学校也要从硬件资源方面给予教师足够的支持，为其尽可能多地提供劳动教育工具和教育资金，从而保障特色劳动教育活动可以顺利开展。比如，学校可以设

立专门的劳动教育基金项目，多渠道集资用于劳动教育科研、劳动教育师资力量培养、校本课程开发、实践基地维护、劳动器材采购以及劳模表彰等。这样不仅可以起到教育保障作用，同时还能够在很大程度上激励教师发挥其个体能动性。

2. 建立可靠的评价和监督机制

对教师的育人成果进行科学评价，是后续优化育人模式的重要依据。为了能够调动教师的积极性，督促其高效、高质量地完成人才特色劳动教育工作，高职院校应当建立一套可靠的评价和监督机制。首先，需要将劳动教育内容纳入教师的绩效考评项目当中，并且评价指标应当尽可能多元化、全面化，以免教师过分注重教育结果，催生形式主义。其次，高职院校可以通过设置专门的劳动教育评价职能部门，由第三方组织组成评价小组，包括社区、企业等，定期对学生的综合劳动素养进行动态评估，客观评价教师的教学成果。这样也有助于发挥社会第三方的监督作用，对教师的劳动教育成果进行真实反馈，避免学校内部评价过于主观。

四、结束语

经过以上分析阐述不难发现，“三全育人”下高职特色劳动育人工作还有很长的路要走。未来，我国人才教育要求还会更加严格，人才分流政策的推行，提高了高职院校在教育行业中的地位，同时也加重了高职院校肩上所担负的责任使命。各大高职学校应当对此形成全面而正确的认识，在充分理解“三全育人”理念的基础上，积极构建符合新时代育人要求的特色化劳动教育之路，为社会源源不断地提供应用型人才资源，为促进我国教育事业的长效健康发展，提供有力助力。

参考文献：

- [1] 张艳, 高平, 陈娇.“三全育人”视域下高职特色劳动教育机制研究[J]. 产业与科技论坛, 2023, 22(3):128-130.
- [2] 杨浩英. 高职院校实施“三全育人”的机制与路径探究[J]. 职业技术, 2023, 22(4):29-34.
- [3] 徐丹. 三全育人视域下高职院校文化育人路径探索[J]. 成都航空职业技术学院学报, 2019, 35(1):4.
- [4] 张燕豪.“三全育人”视角下高职院校实践育人体系建设路径探究[J]. 2021(2019-40):17-18.
- [5] 甄伟丹.“三全育人”视野下高职院校实践育人路径探索[J]. 科技风, 2022(23):158-160.

项目基金：2022年柳州铁道职业技术学院校级立项项目《“一站式”学生社区视域下高职院校劳动育人路径研究》，项目编号 2022-SKB16。