

# 新时代高职院校劳动教育创新发展模式研究

## ——以重庆工业职业技术学院为例

唐娟

(重庆工业职业技术学院, 重庆 401120)

**【摘要】**随着时代的变迁和社会的发展,高职院校劳动教育面临着一系列新的挑战 and 机遇。本文在深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神背景下,通过对当前高职院校劳动教育存在问题的深入分析,从对劳动教育内涵的理解、劳育课程的开展、教师队伍的建设、平台及资源的建设以及劳动教育评价体系的建立等方面入手,具体以重庆工业职业技术学院为例,提出了针对性的改革措施 and 创新思路,旨在提高高职院校劳动教育的质量,培养出更多具备创新能力和实践能力的优秀人才,以适应新时代的发展需求。

**【关键词】**劳动教育;新时代;创新思路

### 引言:

教育是国之大计、党之大计。2018年9月,习近平总书记在全国教育大会上发表重要讲话,要求“以凝聚人心、完善人格、开发人力、培育人才、造福人民为工作目标,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”;2020年3月,中共中央、国务院发布《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》,指出“全党全社会必须高度重视,采取有效措施切实加强劳动教育”;2020年7月,教育部印发《大中小学劳动教育指导纲要(试行)》,提出“准确把握社会主义建设者和接班人的劳动精神面貌、劳动价值取向和劳动技能水平的培养要求,全面提高学生劳动素养”的总体目标<sup>[1]</sup>,对包括职业院校在内的各级各类学校实施劳动教育作出全面细致的安排;2020年10月,中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》,其中特别提出“加强劳动教育评价”。

重庆工业职业技术学院(以下简称学院)依靠职业院校在劳动教育中的独特优势,围绕教育目标,积极开展劳动教育的理论研究和实践探索,把劳动教育纳入人才培养全过程,为培养担当民族复兴大任的时代新人提供有力支撑。

### 一、新时代高职院校加强劳动教育的现实意义

#### (一)提升职业教育人才培养质量

习近平总书记对职业教育工作作出重要指示:“在全面建设社会主义现代化国家新征程中,职业教育前途广阔、大有可为。<sup>[2]</sup>”人才培养是高职院校的立足之本,劳动教育是高职院校培养全面型高素质技术技能人才的主渠道。高职院校具备实施劳动教育的重要价值和独特优势,应基于其办学特色和学生实际,把加强劳动教育作为头等大事来抓,

充分彰显劳动教育对高职院校培养全面型高素质技术技能人才的价值。

#### (二)培养学生的社会责任感

劳动教育可以促使学生更好地理解社会和职业环境,培养社会责任感和公民意识,树立正确的劳动观念,理解劳动的尊严和价值,从而更加积极地参与社会建设,为社会的发展和进步贡献自己的力量。

#### (三)培养学生的实践能力和创新精神

劳动教育可以促使学生在劳动实践中,通过不断尝试、探索和改进,提升其发现问题、分析问题和解决问题的实践能力和创新精神。

#### (四)促进学生就业创业

劳动教育有助于培养学生的就业创业能力,帮助学生更好地适应市场需求和就业环境。提高就业竞争力,为未来的职业发展打下坚实的基础。

### 二、新时代高职院校劳动教育现状

#### (一)劳动教育理论与实践联系不强

部分高职院校劳动教育的内容主要是以知识的系统性和逻辑性为基础的理论学习,过度重视知识的传授和理论修养的提升,忽视了学生在情感态度、创造思维、价值观、劳动精神等方面的因素,在一定程度上造成了劳动教育浅表化<sup>[3]</sup>。由于教学资源有限或其他原因,某些高职院校无法为学生提供足够的实践机会,这导致学生无法将在课堂上学到的理论知识应用到实践中,也无法真正感受到劳动的意义和价值。某些高职院校在设置劳动教育课程时,未能将理论与实践有机地结合起来,学生在学习过程中感到困惑,无法将理论知识与实际操作融会贯通。

#### (二)劳动教育形式单一,特色不鲜明

部分高职院校开展劳动教育在内容方面呈现出

相似性、趋同性，在劳动教育课程设置上存在简单化、形式化的问题，缺乏整体性的课程设计和开发，对于不同学段、不同专业的学生在劳动教育的内容上区别不太显著，特色不太鲜明<sup>[4]</sup>，缺乏创新意识，缺乏特色和吸引力，无法满足学生的多元化需求。

### （三）劳动教育的师资力量比较薄弱

部分高职院校的劳动教育教师缺乏相应的专业背景和教学经验，对劳动教育的内涵和目标理解不够深入，难以胜任劳动教育的教学工作。许多教师缺乏实践经验，无法有效地指导学生进行实践活动。此外，教师的教学方式也过于陈旧，缺乏创新性和趣味性，无法激发学生的学习兴趣。高职院校对劳动教育教师的培训投入不够，缺乏完善的培训机制和体系，导致教师的专业素养和教学能力得不到有效提升。

### （四）劳动教育缺乏整体规划和整合

部分高职院校在资金、场地、设备、人员等方面的资源投入不足，无法建设高水平的劳动教育平台和实践基地，缺乏对劳动教育平台和实践基地的规划和整合，导致资源分散、利用率低、效果不佳。此外，高职院校与企业之间的合作不够紧密，缺乏深度和广度，企业未能充分发挥自身优势，为学校提供实践机会和资源支持，共同推动劳动教育的发展。部分高职院校的劳动教育缺乏有效的共享机制和平台，制约了资源的优化配置和高效利用。

### （五）劳动教育课程评价体系不完善

部分高职院校的劳动教育课程的评价体系只关注了劳动技能的提升，而忽略了劳动态度、意识等方面的变化，导致评价结果不够全面；设计考核与评价手段时创新度不够，如问卷调查或表面化的观察法，导致评价结果不够准确可靠；缺乏有效的监督和反馈机制，难以真正发挥评价的作用。

## 三、新时代高职院校劳动教育创新发展模式研究

### （一）丰富劳动教育内涵，多元化开展高职院校劳动教育创新实践探索

学院创新性提出发展劳动教育应当以生产劳动、日常生活劳动和服务性劳动相结合的三域融合方式，丰富了劳动教育的内涵<sup>[5]</sup>。各二级学院利用暑假或寒假“三下乡”，组织学生到田间地头开展农业生产性劳动，切实参与乡村振兴。广泛开展日常生活劳动教育，组织学生在校开展绿化养护、校园卫生、教室清洁、实验室维护、文明寝室建设等劳动锻炼，培养学生掌握日常生活劳动技能并形成良好行为习惯；在假期通过打扫卫生、为家人烹饪美食、整理农田农务等为家庭分忧，为亲情添彩。积极开展社会服务性劳动实践，组织学生深入城乡社区、福利院和公共场所等参加志愿服务，有效拓

宽了学生的视野，通过了解社会现状，加深对社会理解认识。

### （二）开创劳动教育新模式，层次化、专业化开展劳育课程

学院坚持“三阶递进”，系统设计和循序渐进推进劳动教育。“三阶递进”是指一年级侧重日常生活劳动；二年级在侧重服务性劳动的基础上，围绕专业特色，进行生产劳动实践，开展社区服务、勤工助学、技能大赛等，积极打造“专业+劳动实践”和“创新创业+劳动实践”；三年级侧重在毕业设计和顶岗实习中重视新知识、新技术应用<sup>[6]</sup>。分层次、分专业推进劳动教育，将“为人、为事、为业”理念有机融入劳动“素养、技能、创新”教育，横向贯通三域融合，纵向实现三阶递进。

学院坚持“五劳融合”，通过系统实施思政教育、课程劳育、专业劳育、实践劳育和文化劳育，将劳动教育课程融入“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”这一根本问题中，发挥劳动教育综合育人价值。开展“思政劳育”，注重培养劳动观念、劳动态度和职业道德，通过思政课程、主题班会等形式，引导学生树立正确的劳动价值观，增强劳动意识和社会责任感；开展“课程劳育”，开设专门的劳动教育理论、实践必修课，传授劳动知识和技能，让学生了解不同行业的劳动特点和技能要求，提高学生的实际操作能力和综合素质；开展“专业劳育”，将劳模精神、劳动精神、工匠精神融入专业课程，在专业教学中引导学生了解行业发展趋势、市场需求和职业素养要求，培养学生的职业意识和实践能力；开展“实践劳育”，每年5月、10月为全校性劳动月，以班级为单位交替安排劳动周，把劳动教育融入第二课堂，让学生亲身体验劳动过程，在动手中收获技能，在技能中体悟“劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽”的劳动理念；开展“文化劳育”，开展唱劳动歌曲、读劳动经典、听劳模故事、讲劳动感受、演劳动话剧，引导学生参与文化创造和传承，培养学生的文化素养和审美能力，让学生在实践中感受文化的魅力，提高文化素养。

### （三）加强教师队伍建设，助力劳动教育教学改革

高职院校劳动教育教师队伍建设是落实劳动教育目标、培养学生劳动技能和素养的关键因素。学院致力于建立一支具备专业背景和教学经验的劳动教育教师队伍，编制教师发展专项规划，将打造高水平教师队伍项目纳入“双高计划”建设中，出台相关制度，全面规范入职教师、骨干教师、专业带头人、团队建设、名师工程管理等，将培训、评估、

研究、咨询、资源融合到教师发展全过程。学院建立健全教师培训机制和体系,面向全国开展“劳动教育骨干师资”培训,定期开展劳动教育教师的专业培训和特色教研活动,提高教师的专业素养和教学能力。与企业建立合作关系,邀请企业专家以及外聘教师参与劳动教育的教学和指导工作,丰富教师的行业经验和教学资源,同时也为教师提供更多的实践机会和职业发展路径。鼓励劳动教育教师开展科研活动,深入研究劳动教育的理论和实践问题,推动教师学术水平的提高。整合优质的教学资源,建立教学资源库,为教师提供丰富的教学素材和案例,提高教学效果和学生学习体验。

(四)搭建全国协同研究平台,共建共享劳动教育线上线下资源库

学院获批全国职业院校劳动教育研究院劳动教育研究中心成员单位,牵头开展劳动教育“百校联合行动”,深耕理论和实践研究。学院在高职院校中率先开设《劳动教育》选修课,将《劳动教育》课纳入人才培养方案,成为必修课,编写出版《劳动教育》《劳动实践》《劳动教育与素质养成》等劳动教育课程教材,打造劳动教育融媒体课程资源。学院“三域融合三阶递进”劳育课程模式构建项目入选教育部2022年高校思想政治工作精品项目名单,受重庆市教育科学研究院委托编制的《重庆市职业院校学生劳动清单》,在重庆市职业院校中推广运用。学院搭建全国线上线下教学平台,校企共同开发劳动教育云平台,成立“云教研室”,与27个省份167所院校协同开展云教学。学院深化产教融合、校企合作,与企业共建校内外教育实践基地,如陶艺制作劳动教育实践基地、土木建筑领域劳动教育基地、大数据处理劳动教育实践基地等校内实践基地,如桑德科技(重庆)有限公司等校外劳动教育实践教育基地,为劳动教育实践提供便利和指导,通过校企合作实现优势互补、资源共享,共同培养社会和行业所需的专业人才。

(五)建立健全劳动教育评价体系,多维度提升教育效果和质量

劳动教育评价是一个广泛、系统工程,需要通过形成全方位全系统科学的评价体系,构建劳动教育评价生态保障<sup>[7]</sup>。在上级层面,统筹协调,对劳动教育的职责落实、督导责任落地开展评价,强化开展劳动教育质量监测;在学校层面,对劳动教育课程开设情况、劳动教育教师的专业化水平、各种保障落实情况等方面进行评价,注重评价和反馈机制的建立,及时了解学生的学习情况和需求,不断调整和完善劳动教育体系,提高教育效果和质量;在学生方面,建立学生劳动素养评价制度,制定评

价标准,建立激励机制,形成评价结果运用,评价形式除了传统的考试和作业外,还采用作品展示、口头报告、小组讨论等形式进行多元化评价,同时,引入行业和企业专家参与评价,从实际角度出发对学生的学习成果进行评价和指导;在第三方劳动教育评价方面,立足劳动教育实施标准和人才培养体系,学院制定《劳动教育实践评价手册》,利用云平台从劳动观念、劳动态度、劳动安全、劳动技能、劳动精神、劳动成果等维度进行“六维一体”的过程性评价。

#### 四、结束语

高职院校劳动教育的创新发展是一个长期而复杂的过程,希望本文能够为高职院校劳动教育的改革提供一些有益的思路和启示,大家共同努力,积极探索劳动教育内涵、努力营造好劳动教育文化氛围、及时总结推广劳动教育成果经验,达到成果互通、资源共享,实实在在将劳动教育落地生根,培养出更多具有创新能力和实践能力的优秀人才。同时,也希望未来有更多的学者和实践者关注高职院校劳动教育的发展,共同推动其不断创新和完善。

#### 参考文献:

- [1] 李姝仪,马君.新时代高职院校加强劳动教育的价值、优势与实践路径[J].教育与职业,2021(03):28-35.
- [2] 张志增.论职业教育与劳动的互动关系[J].河北师范大学学报(教育科学版),2005(2):88-92.
- [3] 刘薇.新时代高职院校劳动教育创新路径探析[J].现代职业教育,2023,(26):45-48.
- [4] 杨洪文.新时代高职院校劳动教育模式创新研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2023,22(02):83-86.
- [5] 中共重庆工业职业技术学院委员会.重庆工业职业技术学院开展劳动教育创新与实践[N].人民日报,2022-09-29(14).
- [6] 俞燕.“跨界+创新”推进劳动教育“三教”改革[N].中国教育报,2021-06-15(08).
- [7] 王官成,陈磊.如何构建劳动教育整体生态[N].光明日报,2020-04-28(15).

**基金项目:**2023年度重庆工业职业技术学院主题教育研究阐释专项项目(2023GZYTJYY-05)研究成果。

**作者简介:**唐娟(1981.9—),女,汉族,重庆,工学硕士,重庆工业职业技术学院,高级工程师,物联网方向。