

“三高四新”战略践行中湖南省高职院校劳动教育现实样态和实施进路

葛海

摘要 高职院校劳动教育在培养现代产业所需的高素质人才中发挥着举足轻重的作用。对湖南省内15所高职院校567名师生的调研显示,当前高职院校劳动教育初显成效,但在劳动教育观念、教育形式、教育内容、体制机制等方面仍面临现实困境。为落实“三高四新”战略发展和使命任务,培育合格人才,劳动教育应回归教育的本质和个体本身,构建“贯通融合”的教育体系,实现人的全面发展。

关键词 高职院校;劳动教育;教育体系;育人本位;湖南省

中图分类号 G718.5 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2023)02-0047-05

劳动教育是中国特色社会主义教育制度的重要内容,直接决定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。2020年9月,习近平总书记在湘考察,勉励湖南打造“三个高地”、践行“四新”使命。“三高四新”(“三高”为着力打造国家重要先进制造业、具有核心竞争力的科技创新、内陆地区改革开放的高地,“四新”为新路子、新作为、新担当、新篇章)战略是习近平总书记对湖南作出的科学指引,是湖南省高质量发展的思想遵循和行动纲领。

落实“三高四新”战略定位与使命任务,实现产业转型升级,需要一支高素质人才队伍,高职院校在培养现代产业所需的高素质人才中发挥着举足轻重的作用。为践行“三高四新”战略,培育高素质技能型人才,课题组对湖南省高职院校劳动教育现状进行调研,在了解相关特点的基础上,提出湖南省高职院校劳动教育的实施进路。

一、研究设计

(一)研究工具与方法

1.研究工具

为了解高职院校师生对“三高四新”战略和使命任务的认知程度、劳动教育的价值认同、行为投入、行为动机以及收获等情况,课题组编制调查表,通过问卷星平台生成问卷。问卷主要包括调查对象的背景信息、劳动教育的价值认同、参与动机、行为投入、取得收获以及“三高四新”战略对高职院校学生素质要求六个方面的问题。被调研对象背景信息包括个人信息、学习工作与家庭经济状况等方面的7个题项。价值认同板块从劳动教育的价值认知和参与意愿等维度设置题项。劳动教育参与动机板块设置7个题项。行为投入板块围绕劳动理论教育、劳动实践教育、公益服务教育、创造性劳动教育等维度设置9个题项。劳动教

作者简介

葛海(1972-),女,湖南司法警官职业学院科研处处长,副教授(长沙,410131)

基金项目

湖南省教育科学“十四五”规划课题“‘三高四新’战略践行中湖南高职院校劳动教育路径研究”(XJK21CZJ058),主持人:葛海

育收获板块从知识获取、能力提升、价值观塑造等方面设置题项。“三高四新”战略和使命任务板块则从战略内容、未来建设者完成使命必备的素养2个方面设置题项。

2. 研究方法

为深入了解高职院校劳动教育的现实样态,落实“三高四新”战略和使命任务,探索高职院校劳动教育的应然状态,课题组还对SF和SW两所职业学院部分学生和教师进行访谈。访谈的主要问题包括但不限于:是否了解学校的劳动教育;是否参与学校的劳动教育;参与哪些形式的劳动教育;参与劳动教育的动机是什么;参与劳动教育的收获;在劳动教育过程中不好的体验或者好的体验;落实“三高四新”战略和使命任务对大学生的素养要求;正确的劳动观和理想的高职院校劳动教育。

(二) 研究对象

为保证答卷的真实性,课题组采用匿名、非公开、点对点的方式通过网络发放问卷,同时告知被调查者答案无对错,调研结果限于学术研究,且对相关信息严格保密。课题组收到有效问卷567份,涵盖15所高职院校的教师和学生,其中教师答卷45份,教师来源有三类:专业课教师、公共课教师和学校行政管理人员;学生答卷522份,涵盖法学、工学、农学、管理学、艺术学等专业。

访谈以SF和SW职业学院6名不同岗位教师、112名不同专业学生为对象,通过一对一的形式进行提问,访谈活动采用面对面、微信、QQ、电子邮箱等方式进行。

(三) 量表信效度分析

运用SPSSAU平台对样本数据进行信度和效度检验,显示本研究的KMO值为0.802,量表 α 系数为0.829。本次研究的KMO值比较接近1,说明样本数据具有较好的结构效度; α 系数超过0.7,表示问卷信度良好。

二、研究结果

(一) 劳动教育的价值认同

该板块题项采用李克特5级量表进行设计(1~5分别表示非常不同意、不同意、不确定、同意、非常同意),从师生对劳动教育的价值认知和参与意愿等维度设置6个题项。调查数据显示,所有题项的均值在3以上,表明教师与学生对劳动教育的价值认同较高,绝大多数人认可劳动教育的意义和价值,且参与劳动教育的意愿较高,见表1。

(二) 劳动教育动机

该部分题项采用李克特5级量表(1~5分别表示非常不

表1 劳动教育价值认同描述统计

题项	均值	标准差
劳动对高职学生的人生具有重要意义	3.597	0.812
学校应该开设劳动教育必修课程	3.214	0.858
在平时教学过程中教师应加强劳动价值观教育	3.353	0.910
学校应提供更多的劳动教育实践机会	3.642	0.861
学校应多邀请劳动模范进校举办劳模讲堂	3.521	0.873
本人愿意积极参与劳动教育	3.266	0.896

同意、不同意、不确定、同意、非常同意),从知识、能力、利益、就业和兴趣爱好等方面设置7个题项。所有题项的均值在3.5以上,说明劳动教育参与动机多元,见表2。

表2 劳动教育参与动机描述统计

题项	均值	标准差
可以获得书本以外的知识	3.597	0.812
可以提升各方面的能力	3.647	0.858
有机会结识更多优秀的人	3.853	0.766
能获得经济回报	3.742	0.813
有益于自己评优优先	3.618	0.846
有利于就业	3.556	0.902
基于兴趣爱好	3.514	0.673

(三) 劳动教育行为投入

该部分题项采用李克特4级量表(1~4分别表示从不、偶尔、经常、总是)和5级量表(1~5分别表示0次、1次、2次、3次、3次以上)进行设计。表3显示各维度劳动教育行为投入处于中等偏下状态。

表3 劳动教育行为投入描述统计

题项	最小值	最大值	均值	标准差
干家务	1	4	2.941	0.732
公益劳动、志愿者	1	4	1.779	0.773
劳动理论教育学习	1	3	1.905	0.814
校外兼职	1	3	1.826	0.755
社会实践活动	1	3	1.787	0.873
创新创业活动	1	3	1.444	0.988
专业调研、实验实训、专业设计	1	5	2.853	0.841
企事业单位实习	1	5	2.512	0.865
老师和学生一起做研究	1	3	1.215	1.001

为深入了解劳动教育行为投入处于较低状态的原因,课题组进行了访谈。结果显示:学生认为劳动教育很重要、有必要,但由于学习任务重、劳动实践机会少等主客观原因导致劳动参与度较低。教师则认为当前劳动教育存在不足,如学校对劳动教育不够重视、师资力量薄弱、劳动教育内容和形式单调,缺乏完善的劳动教育管理和激励机制等都是影响劳动教育行为投入的重要因素。

(四) 劳动教育收获

该部分题项采用李克特5级量表(1~5分别表示非常不同意、不同意、不确定、同意、非常同意),从知识获得、能力增长、思想意志、抗挫等方面设置8个题项。表4的数据在一定程度上说明学生通过劳动教育能获取知识,但对劳动教

育提升各方面能力的获得感还有待提升。

表4 劳动教育收获描述统计

题项	均值	标准差
获得书本以外的知识	3.097	0.812
意志坚定, 抗挫能力增强	2.747	0.858
思想成熟, 行为举止严谨踏实	2.853	0.766
沟通表达能力提高	2.842	0.813
分析解决问题提升	2.758	0.846
创新创意的意识增强	2.856	0.902
组织能力提升	2.847	0.914
与人合作更加顺畅	2.964	0.673

(五) “三高四新”战略和使命任务

该部分题项采用李克特5级量表(1~5分别表示非常不同意、不同意、不确定、同意、非常同意),从战略使命的内容以及对学生素质要求等维度设计5个题项。表5显示学生不太关注当前区域发展方向,但对于劳动教育对个人与社会发展的正向作用持肯定态度。

表5 “三高四新”战略和使命任务描述统计

题项	均值	标准差
很了解“三高四新”战略和使命任务的内容	2.083	0.842
打造制造业、科技创新和改革开放的三个高地,要求高职院校学生具备发现和解决问题的能力 and 改革创新的能力	3.847	0.758
践行“四新”使命,高职院校学生要培养创新意识、敢为人先的精神	3.853	0.766
落实“三高四新”战略和使命任务,培养高素质人才,高职院校劳动教育是重要途径	2.971	0.813
培育高素质人才,落实“三高四新”战略和使命任务,需要社会、学校、家庭形成劳动教育合力	2.865	0.837

三、研究结论

(一) 高职院校劳动教育初显成效

一是师生形成共识。劳动教育有益于人的全面发展,学生愿意参加劳动教育,教师在课堂教学中有机融入劳动元素,16.96%的学生表示“非常喜欢劳动教育”,66.67%的教师反映劳动教育在综合实践活动课中的占比达50%以上。

二是劳动教育课程全面铺开。参与调研的学校全部开设了劳动教育课程,且具有以下特点:第一,课程开发呈现活力。80%的学校以劳动教育课程为载体实施劳动教育,46.67%的学校探索专业教学与劳动教育的有机融合,16.67%的学校因地制宜开发劳动教育课程,13.33%的学校探索实施劳动教育校本课程。第二,课程按要求实施。教育部印发的《大中小学劳动教育指导纲要(试行)》要求开足开齐劳动教育课程。53.33%的学校一周有一节劳动课,40%的学校一周有两节劳动课,有的学校以劳动值勤周的形式开展劳动教育,80%的学校将劳动教育开设为必修课。88.39%的学生反映学校开展了校园劳动,60.71%的学生反

映学校开展了校外劳动实践和社区志愿活动。第三,课程保障有措施。68.75%的学生表示他们有劳动课专任教师,81.25%的学生表示校园与实训基地是主要劳动实践场所,33.33%的教师认为所在学校有长效机制推进劳动教育的全面实施,83.33%的教师反映学校建立了劳动安全管控机制,以学校为主的劳动课程保障格局正在形成。

三是劳动教育课程初显成效。在劳动观念方面,91.07%的学生认为在日常生活和学校中需要劳动;53.57%的学生表示“会主动劳动”。在劳动精神方面,69.64%的学生认为“劳动不分贵贱”,66.67%的教师认为学生能尊重普通劳动者。在劳动技能方面,91.96%的学生表示具备一些基本的劳动技能,如会种植、能维修、会护理、能鉴定、懂烘焙等。

(二) 高职院校劳动教育面临现实困境

访谈中部分学生表达了不爱劳动的情绪,教师也反映学生不会劳动、不珍惜甚至浪费劳动成果的现象还比较普遍,劳动教育课程的育人效果仍亟待提升。高职院校劳动教育面临诸多现实困境。

一是劳动教育观念滞后。劳动教育观念滞后表现在高职院校把劳动教育视为学科教育,认为劳动教育就是开设劳动理论课、劳动实训课、劳动实践课等课程。这种劳动教育内涵窄化现象较为普遍,究其原因,首先是教育者未能准确把握劳动教育内容具有丰富性、层次性和多元性的特点。其次,缺乏劳动教育系统设计。一些学校的劳动教育看上去轰轰烈烈,如组织学生劳动实践、劳动竞赛等,但大都没有深入研究学生身心发展特点以及社会发展对高职院校劳动教育的需要,更遑论对劳动教育进行系统性创新性思考^[1]。

二是劳动教育形式片面。教育者对劳动教育的内涵认识不深,劳动教育形式简单,部分院校甚至把体力劳动等同于劳动教育,认为组织学生开展义务劳动、手工劳动就是劳动教育,如以停课打扫校园卫生作为劳动教育实施的主要形式。

三是劳动教育师资力量薄弱。劳动形式的多样性和劳动课程的丰富性要求劳育教师综合素质高,高质量的劳动教育需要高水平的师资配备。访谈中83.33%的教师表示劳动课程教师主要是由辅导员或者后勤人员兼任,无法保障劳动教育的有效实施^[2]。

四是劳动教育内容体系松散,缺乏一体化的顶层设计。主要表现为:中小学校和高职院校劳动教育课程缺乏阶段性和连续性的统一;高职院校内部没有建构起一体贯通的劳动教育体系,66.67%的教师认为劳动教育存在碎片化、随意化倾向,需要在体系内容和实施创新等方面进行完善。

五是劳动教育督导和评价体系尚未健全。教育评价是“指挥棒”，教学督导是“纠偏器”，二者是保障高职院校劳动教育质量的关键。调研学校都建立了教学督导和评价机制，但其有效性和科学性还需加强。

六是劳动教育主体协同机制尚未形成。学校、家庭、社会是高职院校学生劳动教育的三大主体，但家庭和社会在劳动教育中角色定位不清晰、职责不明确，甚至目标不一致，三个主体各行其是，没有形成劳动教育协同机制，尽管开展的劳动教育活动形式内容丰富，但育人效果大打折扣。

四、高职院校劳动教育的实施进路

（一）促进学校育人主体观念转变

高职院校是开展劳动教育的主阵地，其劳动观和劳动教育观影响劳动教育的体系构建和实践运行，关系到劳动教育的质量和成效。学生获取劳动知识与技能、塑造正确劳动价值观、培养良好劳动品质离不开先进的劳动教育理念。高职院校开展劳动教育，贯彻落实“三高四新”战略和使命任务，一要根据学生的认知规律和接受特点，摒弃重智育轻德育的狭隘育人观念，由育才为主导走向育人与育才并举。二要根据新时代劳动形态的变化，把握劳动教育的新内涵、新特点和新规律，探索符合时代特征和学生特点的劳动教育新模式、新途径和新方法，彰显劳动教育的价值取向，实现“五育并举”的综合育人功能^[3]。

（二）构建“贯通融合”的教育体系

劳动教育是一项系统工程，涉及诸多利益相关者，需要学生、家庭、学校和社会等主体的共同参与。培养全面发展的人，落实“三高四新”战略和使命任务，需要构建德智体美劳“贯通融合”的教育体系。

一是形成一体化劳动教育课程体系。高职院校要按照劳动教育运行的时间逻辑，把劳动教育贯穿于人才培养全过程，覆盖各年级，形成循序渐进的一体化课程和活动体系。一年级新生的劳育课程与生活相联系，通过生活类劳育课程体会劳动价值，培养基本生活能力；二年级学生的劳育课程与专业相结合，让学生感悟劳动精神，提高劳动素养；三年级学生的劳育课程与职业岗位相关联，培育工匠精神、劳模精神。优化劳动教育的内容和实施过程，针对性开展专业劳动教育，引导学生参加创新性劳动实践，使劳动教育真正落地、抓实^[4]，为学生走向职场做好充足准备。

二是设计满足区域需求和校本特色的劳动教育课程内容。劳动教育应当扎根本土，通过厚植劳育“土壤”，形成特

色鲜明的课程体系和实践活动体系。如某学校汲取地域文化，建构茶叶采摘与制作的劳动关系；汲取民族文化，创设茶道体验、民族糕点打制的劳动情境。这种沉浸于特定情境和关系的劳育方法，能自然地引发学生积极的劳动体验情感，以及对本地自然资源、劳动人民、文化产业、现代科技的亲近感。沉浸式的劳动体验所具有的空间扩展性和时间延续性，为学生内化劳动知识、升华劳动精神、增强劳动能力、提升劳动素养、实现幸福人生奠定基础^[5]。

三是打造高素质劳动教育师资队伍。劳动教育实施主体构成复杂，通常涉及教务、后勤、实训等院校内部职能部门和实习基地等院外单位，因此破解高职院校劳动教育师资薄弱难题需要打造一支专兼职教师相结合的队伍。要选拔培养学校高素质人才从事劳动教育。设置兼职劳育师资队伍队伍的遴选标准，将政治觉悟高、实践经验足、能教、会教的“师傅”扩充到劳育师资队伍中来。要运用轮岗挂职、企业（行）业服务等机制加强对学校专职劳育师资的专业培养。要建立健全优秀劳育教师引领激励机制。在评优评先、职级晋升、带薪休假等方面对在劳动教育领域取得显著成效的“能工巧匠”给予倾斜^[6]。

四是将劳动教育纳入教育督导与教育评价体系。传统教育督导与教育评价以结果为导向，特别重视学生学到的劳动知识与技能，对于劳动精神、劳动素养的培养则关注较少，劳动教育容易偏移立德树人的方向，因此有必要改良评价体系与督导机制。树立多元、多维度、全过程的现代评价理念，打造科学评价方式，丰富评价内容，健全高职院校劳动教育督导机制，坚持过程性与结果性结合、日常性与随机性结合，拓展督导主体。

五是构建校内外劳动生态圈协同机制。只有整合家庭、学校、社会三大劳动教育主体的资源与力量，才能打造校内劳动教育生态圈与校外劳动生态圈，推动形成协同机制。第一，整合教育资源，以“校企合作”“家校合作”“校政合作”等模式将公益活动、助学岗位、实习基地等建成为劳育第二课堂，实现与第一课堂对接融合。第二，进一步加强劳动教育机理研究，依托专业团队探索符合高职院校学生特征的劳动教育方法和途径，提升学生劳动教育的获得感，激发学生参与劳动的内生动力。第三，鼓励学生积极参与教师主持的科研项目、科技服务，发挥教师传帮带育人机制，培育学生创新意识，提升专业劳动技能和创新能力^[7]。

（三）回归劳动教育的育人本位

劳动教育作为一种社会实践活动，以实现人的自由、全面发展为目标，因此开展劳动教育应该以“人”为中心。劳动

教育既要遵循教育的本质规律,又要立足学生身心发展规律。回归教育本质,是其本体诉求和应然状态。

劳动教育回归育人的本质,一是要立足学生现实的生活世界,在劳动中培育学生劳动之知、劳动之情、劳动之品和劳动之能;二是要实现“教育中的劳动”和“劳动中的教育”的有机统一。要杜绝“有劳动无教育”现象,片面强调劳动却无视教育的价值意义会导致学生“逃离”劳动教育。要摒弃“有教育无劳动”做法,劳动教育缺乏劳动实践过程,就会使理论与实践脱节,导致劳动教育“远离”学生。要回归学生“躬身参与”的本体论价值,破除传统劳动教育造成的

“身心二元”对立困境,强调学生在劳动过程中的品德养成和身心协调发展,引领学生求真、向善、臻美。

总之,劳动教育要从脱离对人本身的外在强制性要求,转向成为实现人自由全面发展的重要途径,走出“技能至上”的认识误区,彰显劳动过程中学生的主体地位,形塑学生的劳动人格和品格,引导学生尊重劳动者的劳动及其创造,充分享受自由劳动过程的愉悦,深切体悟劳动创造之美,在劳动中实现自我价值和意义的确证,从而创造美好的生活和幸福的人生。

参考文献

- [1]吴颖惠.劳动教育如何深入推进[N].中国教育报,2019-05-06.
- [2]韦月,陈为峰,李春林.新时代劳动教育的矛盾、困境与突围[J].现代职业教育,2021(15):164-165.
- [3]张志元,聂昱.新时代劳动教育的价值意蕴与实践路径[J].经济与社会发展,2021(19):65-72.
- [4][7]羌毅.新时代我国职业院校劳动教育的新要求、现实困境与突破路径[J].职业技术教育,2021(4):25-28.
- [5]徐海娇.劳动教育的价值危机及其出路探析[J].国家教育行政学院学报,2018(10):22-27.
- [6]刘志军.新时代我国职业院校劳动教育课程形态的内涵、表征及其实施[J].教育与职业,2021(7):85-89.

The Realistic Pattern and Implementation Paths of Labor Education in Hunan Higher Vocational Colleges in the Practice of “Three Highlands and Four New Missions” Strategy

Ge Hai

Abstract Labor education in colleges plays a pivotal role in cultivating the high-quality talents required by modern industries. According to the research on 567 teachers and students in 15 colleges in Hunan Province, labor education in colleges has begun to show its effectiveness, but it still faces difficulties in terms of the labor education concept, education form, education content and institutional mechanism. In order to implement the strategic development and mission of “Three Highlands and Four New Missions” and to cultivate qualified talents, labor education should return to the essence of education and the individual itself, and build a “coherent and integrated” education system to realize the all-round development of human beings.

Key words higher vocational education; labor education; education system; talents cultivation-based; Hunan Province

Author Ge Hai, associate professor of Hunan Judicial Police Vocational College (Changsha 410131)