

发挥学校办学特色，探索“劳动育人”模式

——以武汉铁路职业技术学院春暑运等社会实践为个案

陈慧珍 蔡浩

(武汉铁路职业技术学院, 湖北 武汉 430205)

摘要: 随着时代发展,“劳动育人”已提升至国民教育的战略层面,但职业院校在开展“劳动育人”中存在劳动教育有效性不高,劳动获得感不强;学生劳动意识薄弱;校企“协同育人”开展不充分,劳动教育缺乏校企合作等问题。武汉铁路职业技术学院利用企业资源,发挥办学特色,在春暑运等社会实践中探索“劳动育人”模式,校企共同搭建“协同育人”的劳动教育平台。

关键词: 劳动育人; 劳动实践; 春暑运

DOI: 10.12373/xdhjy.2021.11.3801

进入 21 世纪以来,随着中国社会发展进程的加快,在国民教育中大众群体更关注于提升和发展学生的德智体美综合能力,而对劳动教育的育人要求则普遍有所下降。2020 年 3 月,中共中央、国务院印发了《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》),为中小学开展劳动教育指明了方向,也将劳动教育提升到了国民教育的战略层面。对于以培养应用型高级人才为主要目标的高职业院校来说,需要抓住机遇,完善育人方案,在学生的日常教学中,多方位、多层次地开展劳动教育。在人才培养方案中,注重学生劳动意识和劳动技能的双向培养,关注育人成果的落实,使之成为合格的社会主义建设者和接班人。目前,在高职院校中,劳动教育仍然存在开展有难度、落实有困难等问题。如何发挥各高职院校办学特色,体现职业院校文化育人特点,融通校企资源,真正做到劳动育人和文化育人。这既是全体职业教育工作者面临的新课题,也是新的机遇与挑战。

一、职业院校开展“劳动育人”存在的主要问题

(一) 学生劳动获得感不强,劳动教育有效性有待提高

学校劳动“资源”短缺,这里谈到的劳动“资源”,主要指学生的劳动场地和劳动形式。校内开展劳动课程形式较为单一,主要以清扫、整理等工作为主,很难调动学生的积极性,劳动后的心理获得感不强,容易失去对劳动的热情。劳动场地有限,主要集中在教室、实训室、操场等公共场所,且随着国民素质不断提高,劳动场地无须花费大量的人力物力清扫,往往会出现劳动者数量远大于劳动岗位的情况,劳动教育流于形式,劳动价值不直观。

(二) 学生劳动意识薄弱,劳动能力有待提高

日常教育教学过程中,缺乏劳动本位意识培养。职业院校培养的是高水平的技术技能型人才,要求学生技术扎实,劳动意识强,实践能力过硬。但职业院校人才培养主要以实训室为阵地,人才输出与企业实际岗位需求有一定的差距。学生花大量时间去适应实习实训场所,也往往忽视了培养学生爱劳动、爱劳动的意识,导致进入岗位后很难适应和融入岗位,人岗匹配度不高。

以运输行业为例,高职生入职后将进行 3-6 个月的岗位培训,

考核合格后进入车间开展岗位工作,但由于不适应岗位劳动环境,劳动实践能力较弱,很容易出现适应慢、承受能力差、离职等情况。以武汉铁路职业技术学院(以下简称,我校)铁道运输管理学院的轨道交通运营管理专业学生离职情况为例。2018 年 1 月,1706 常州地铁订单班组建,共有 19 名订单学生。经过两年半的定向培养和现场实习实训,至 2020 年 5 月,共有 3 名同学选择退出订单班。该班级毕业初期的退订单率竟然高达约 16%。据毕业后的跟踪统计,该班在毕业后的一年内,因“不适应工作岗位及劳动强度”的累计离职率累计达到 36.8%。而以 17 级武汉地铁订单班为例,毕业初期的离职率虽只有 5%,但离职的同学中,66% 的离职原因是“工作强度大,很难适应”而此类情况在其他地铁订单班也较为常见。

订单班学生离职趋势图

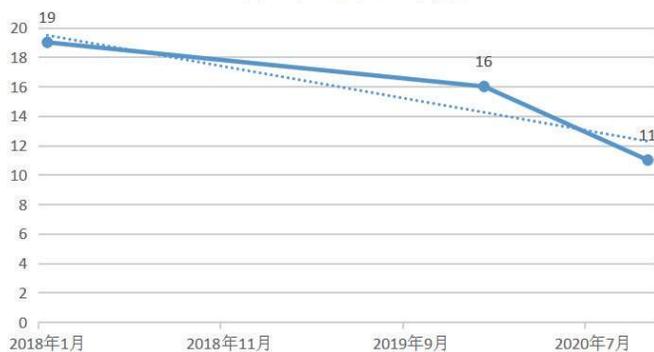


图 1 某订单班学生离职趋势图

(三)“劳动育人”的制度保障不到位,校企合作难以开展
每学年,各高职院校从育人本位、劳动锻炼和企业提升效能等多角度出发,都会组织学生进入企业工作车间参与岗位劳动。“劳动育人”实现校企“协同育人”的发展模式,在企业侧有需求,在学校侧有需要。但由于校企合作缺乏“劳动育人”制度保障,学校怕学生劳动过程出事故,企业怕劳动事故承担责任,导致协同育人无法深入开展。校企协同下的劳动教育多样性无法保障,流于形式就成了一种必然,而结果就是学生无法真正得到与本行业相关的劳动锻炼。

二、结合办学特色，融通校企资源，“劳动育人”成果显著

新时代“劳动育人”课程，必须走校企充分合作之路，盘活校企资源，最大程度调动各方资源，在劳动育人过程中穿插文化育人，才能取得理想效果。我校经过 17 年的不断探索，在春暑运社会实践、实习、地铁执勤等实践中，探索了一套发挥我校办学特色的“劳动育人”模式。在该模式的劳动过程中，真正做到了以学生为主体，充分利用行业资源，为企业注入新活力，为学生提供了劳动平台，各方资源充分利用。

（一）设立劳动素质课堂，设立学分制，建立制度保障

我校以铁路专业为办学特色，自 2003 年起，参与春暑运铁路行业社会实践，后将实践场地拓展至地铁公司。在 17 年的不断探索中，逐渐设立了劳动素质课堂，以学分制为制度保障，要求学生必修 2 个学时的劳动素质课程，激励同学们积极参与劳动，主动拓宽劳动渠道。我校领导高度重视学生在行业内开展劳动育人，在学校层面开展校企合作洽谈，长期建立友好合作关系，始终围绕铁路开展育人，围绕行业开展劳动，真正实现学校“围着铁路转，跟着铁路干”的社会责任，凸显办学特色。

（二）严把安全关，建立安全屏障

开展春暑运、地铁执勤等实践劳动，我校各二级学院高度重视，从日常学生身体素质锻炼，体能选拔，校内岗位安全培训，安全试卷考核，岗前开展工作纪律和路风安全专题安全教育，开展职业道德、岗位职责、铁路运输技术规范与运输设备安全操作规程的培训和考核，经岗前考核合格后方能参与实践劳动。

学生在开展实践劳动期间，实现三个“统一”，即统一住宿，统一管理，统一安全标准，实行半军事化管理。建立完善的请假、休假、调休制度，进行指导老师、班组长、小组长和组员的垂直管理模式，做到每日一报，二查，汇报工作岗位状况，查寝，查电。17 年来，我校不断完善安全管理制度，筑牢安全屏障，春暑运社会实践与实习实训无缝对接，做到全年 365 天劳动时间无间断。这种劳动中育人的方式效果显著，经过劳动锻炼，同学们可以很快适应行业工作环境，行业人才流失率远低于地铁行业。

（三）注重劳动期间思想政治教育，做到育人双同步

开展春暑运社会实践，实习，地铁执勤等实践劳动期间，建立临时团支部和临时党支部，将思想政治教育根植于劳动中。实习期间，临时党支部和团支部分别开展“四个一”（一次党章学习研讨会、一次感恩师傅活动、一次时政 360 学习，一次参观学习）、党建带团建系列活动、唱“四铁精神”“思政课堂”永远在身边学习等活动等。通过系列活动，做到劳动与能力增长同步，劳动与思想育人同步，双育人效果更明显，学生自身的荣誉感更强烈，从劳动中体会我校的“四铁精神”，即铁的担当作为，铁的意志品质，铁的纪律作风，铁的理想信念。

三、探索“劳动育人”模式，高效利用校企资源不可或缺

新时代“劳动育人”形势之下，校企协同、校社协同不可或缺，只有充分利用校企资源，多元化合作，才能真正达到高职院校育人目的。当然，在探索“劳动育人”新模式的道路上，仍有诸多

工作要做。

（一）建立实训 + 劳动实践的常态化育人模式

将企业实训，基地集中学习列入人才培养方案，建立学校与企业实训的高效合作，确保实训内容紧跟行业发展趋势。企业引入高校对口学生参与现场劳动实践，开放安全劳动空间，学校做好劳动前的安全教育和劳动过程中的思想引领，学生做好劳动总结，校企资源利用最大化，真正做到技术革新和学校教学同步，职业素养提升和学生素质提升相结合，劳动和育人双线发展。

（二）健全制度保障

企业劳动基地建设、劳动育人指导队伍和安全屏障是制约劳动育人发展的重要因素，也是协同育人发展的障碍。首先，政府鼓励和支持企业建立劳动实践基地，落实奖励政策，给予政策法规、资金、减税、项目专项建设、争优创先等支持，政策推动教育与企业有机结合，减少企业后顾之忧。其次，学校提高安全意识，学生在校期间，培养学生养成良好的作息习惯，强健体魄，增强身体素质。设立行业劳动规范专项课程，提高安全考核权重，实训中夯实业务知识，岗位技能。劳动过程中做好细节把控，及时发现并解决问题，解决问题。再次，建立素质学分制度，将劳动课堂作为素质学分，加入必修课程。将劳动课程作为评优评先必考项，鼓励同学们在劳动中争优创先，树立劳动典范，激发学生劳动内驱力，主动参与劳动，乐于劳动分享，善于劳动中总结。学校成立劳动育人教师指导团队，指派专人负责，确保劳动教育的可持续性和深入发展。

（三）建立学校思政辅导员和企业技术辅导员“双辅导员”制

发挥学校办学特色，充分利用行业资源，与实训企业、订单企业开展“双辅导员”制。将企业人力资源引入学校日常教育。在劳动过程中，学校辅导员承担学生劳动实践中的思想政治辅导；在日常教学中，企业技术辅导员可承担一定的业务指导和企业特色、文化宣讲等业务指导任务。双方既有分工也有交叉，学校辅导员辅助企业辅导员做好安全教育，企业辅导员积极参与学生思政建设，让人才培养真正成为业务能力过硬、劳动意识强的技术技能型人才。

面对高职人才培养的方案新形势、新特征、新问题，“劳动育人”教育理念不仅要立足社会和高职业院校特色发展的需要，还要落实到“劳动育人”课程体系建设中。充分发挥学校办学特色，充分利用行业劳动资源，创新育人工作方法，构建新时代“劳动育人”安全保障机制，发挥校企“协同育人”的作用。

参考文献：

- [1] 冯瑞, 杨丽丽. 新时代高职院校加强劳动教育的价值意蕴及实践路径 [J]. 晋城职业技术学院学报, 2020, 13 (05).
- [2] 吕超. 找准社会服务载体构建实践育人体系 [J]. 武汉船舶职业技术学院学报, 2017, 16 (02).
- [3] 王纪安. 新时代高职院校企业文化育人的科学化水平提升略论 [J]. 学校党建与思想教育, 2020 (12).