

高职学生劳动适应能力弱化的成因及对策研究

冯 倩

(重庆公共运输职业学院, 重庆 江津 402247)

摘要: 在 2018 年全国教育大会重新强调了劳动教育的重要性, 对新时代高校加强劳动教育具有重要的指导意义。近年来, 高职院校对劳动教育日趋重视, 但从教育实效性来看, 劳动教育仍存在薄弱环节, 特别是高职学生在劳动适应能力亟待提升, 文章是基于对企业、学生、学校调研的基础上, 总结劳动适应能力弱化的具体表现, 并分析成因, 以期对提高劳动教育实效性有所帮助。

关键词: 劳动适应能力; 弱化; 对策

2018 年全国教育大会上, 强调, 要努力构建德智体美劳全面培养的教育体系。2020 年 3 月, 中共中央、国务院印发《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》, 明确提出“构建德智体美劳全面培养的教育体系”, 就加强大中小学劳动教育进行了系统设计和全面部署, 进一步对新时代劳动教育提出了新要求。意见明确指出劳动教育是国民教育体系的重要内容, 是学生成长的必要途径, 具有树德、增智、强体、育美的综合育人价值。劳动教育的目标之一就是使学生具备满足生存发展需要的基本劳动能力, 形成良好劳动习惯。

2019 年颁布的《国家职业教育改革实施方案》强调要把职业教育摆在更加突出的位置, 着力培养高素质劳动者和技术技能人才, 为促进经济社会发展和提高国家竞争力提供优质人才资源支撑。

近年来, 高职院校对劳动教育日趋重视, 但从教育实效性来看, 特别是在高职学生在劳动适应能力方面, 劳动教育仍存在薄弱环节。劳动适应能力指的是学生主动适应劳动纪律、劳动时间、劳动氛围等方面的综合能力。随着职业教育产教融合的不断推进, 特别是从用人单位需求来看, 企业需要的是人品正、能吃苦、肯学习、留得住的技能人才, 劳动适应能力成为影响学生能否顺利就业、就好业的关键因素, 也是企业考察学生综合素质的重要指标。如何提升劳动教育的针对性, 高职劳动教育如何有效满足产业、企业对技术技能人员劳动适应性的要求, 如何科学地设计劳动教育内容等方面, 有待进一步研究。

一、高职学生劳动适应能力弱化的表现

项目组成员通过对学生、用人单位等进行调研, 发现高职学生在劳动适应能力上主要存在以下几个方面的问题:

一是不能较快适应学习和工作劳动的转换, 如较多学生企业上岗后, 看待问题、处理问题的角度不能马上转换, 习惯于学校被动接受, 主动作为意识不强。

二是不适应劳动环境和条件的变化。以土木工程类专业为例, 学生工作地点较为偏远, 环境也较艰苦, 与校园生活形成强烈反差, 很多学生不能适应这种转变从而较快离职, 迅速否定自己的可适应性。

三是不适应劳动纪律要求。企业的劳动纪律要求包括作息时间要求、考勤纪律要求、生产和工作纪律、安全卫生纪律等方面, 很多学生一方面觉得约束过多, 另一方面突破约束又很随意, 使企业在员工管理上难度加大。

四是不适应人际关系的变化。在校时, 无论是辅导员还是专

任教师, 对学生的包容度、容错度都较大, 人际关系相对单一, 但是进入企业后, 作为普通员工, 不仅要处理好与领导的关系、与师傅间的关系、还要协调与同事的关系, 很多学生自感力不从心, 易滋生逃避行为。

五是不适应企业文化。如较多学生在入职初期, 在没有全面理解和掌握企业的工作流程和行事规则前, 就凭个人感觉认为公司不适合个人发展, 很快离开工作单位, 之后就频繁跳槽, 个人职业发展严重受限。

以上问题, 不仅难以满足新产业形势下企业对员工的新要求, 也影响了学生形成正确的劳动观, 影响了学生树立从基层做起的劳动观念, 更影响了学生职业的发展, 造成了人才培养供给侧(学校)和需求侧(企业)的错位。

二、学生劳动适应能力不足形成原因分析

通过进一步分析, 我们发现造成学生劳动适应能力不足主要有以下成因:

一是学校劳动教育内容与企业需求不匹配, 造成人才培养供给侧(学校)和需求侧(企业)的错位。

二是高职学生劳动适应能力评价不够完善, 信度和效度有待提高。

三是劳动适应能力培养评价体系中衡量各具体能力的要素复杂而众多, 如何进行科学的要素分析, 并确定各要素权重, 开展有效的评价是高职院校劳动教育面临的难题。

四是学生主动培养自身劳动适应能力的积极性不够, 对劳动适应能力对职业发展的重要性认识不足。

三、提升学生劳动适应能力的对策

(一) 找准影响高职学生劳动适应能力形成的关键因素

复杂适应系统(CAS)理论包括微观和宏观两个方面。在微观方面, CAS理论的最基本的概念是具有适应能力的、主动的个体, 简称主体。这种主体在与环境的交互作用中遵循一般的刺激——反应模型, 所谓适应能力表现在它能够根据行为的效果修改自己的行为规则, 以便更好地在客观环境中生存。在宏观方面, 由这样的主体组成的系统, 将在主体之间以及主体与环境的相互作用中发展, 表现出宏观系统中的分化、涌现等种种复杂的演化过程。

基于复杂适应系统理论, 劳动适应能力作为一种综合能力, 学生是具有主动性和积极的主体, 能够自动调整自身状态以适应环境, 以便更好地在客观环境中生存。因此, 通过分析高职学生劳动适应能力形成的过程, 筛选出了影响高职学生劳动适应能力形成的六大关键因素, 即知识、技能、动机、态度、价值观、自

我形象。

（二）建立劳动适应能力胜任力模型

项目组以高职学生劳动适应能力培养过程、结果等方面为切入点，结合高职学生劳动适应能力形成的关键因素，从心理能力、认知能力、知识能力、行为能力四个维度出发构建劳动适应能力胜任模型。

（三）搭建劳动适应能力培养体系

根据高职学校培养高素质技术技能人才这一定位，即围绕立德树人根本任务，依照劳动适应能力胜任模型，强调显性教育与隐性教育结合，在三全育人上加强专业针对性，搭建起课内课外、校内校外、三年不断线的劳动适应能力培养体系，这一体系主要由课程教学、社会实践和日常行为规范等组成。

课程教学上，进一步明确课程思政要求，充分挖掘专业课程中蕴含的劳动教育元素，以“布置作业为例”，挖掘出“作业提交的时间观、作业完成的效率观、独立完成作业过程的诚信观”等思政元素，这些元素并不是简单的讲解，而是通过长久的潜移默化训练，培养学生劳动时间观念、诚信劳动意识、制度约束意识等。同时，在课堂教学中融合企业岗位的素质要求，例如，要求教师以身作则，打通潜在专业育人通道，教师要坚持职业的标准要求自身，将个人素养作为隐性课程思政教育形态，工作时的衣着打扮必须是得体端庄，杜绝奇装异，学生上课不迟到早退教师坚决不迟到提前下课等，将劳动纪律要求潜移默化的嵌入到课堂教学中。在实践教学中，加强了实践课程的价值引领，重点推行任务驱动式实践教学，通过对接生产实际的模拟实训，注重培养学生的职业素养和技术技能，突出学生劳动适应能力培养。

社会实践上，学校与行业企业联合开展社会实践活动，打造实体化社会实践平台，按照企业劳动要求，通过真实的工作岗位，亲身的工作体验，帮助学生树牢劳动观念、提升服务能力、增强岗位技能，学生通过社会实践“提前上岗”，将从基层做起的劳动观念植入学生头脑，同时，在具体工作中培养注重挫折承受力，具有专业性质的社会实践有效提升了学生劳动适应能力，大大缩短了学生从学校到企业的距离。

日常行为规范上，注重学生基本职场礼仪培训、开展劳动活动、寝室文化建设等，关键是在学生行为养成上多下功夫，同时，要结合不同行业的特点，加强日常行为习惯培养。如土木工程类专业，根据建筑行业特点，挖掘出了学生6大思想价值坐标，第一条就是对标艰苦的工作环境，必须培养学生吃苦耐劳的精神和体质，因此，在土木专业学生日常劳动教育中，有意识的组织军事化训练、打扫卫生、重物搬运等活动。

（四）构建劳动适应能力评价体系

构建科学合理的劳动适应能力评价体系对劳动适应能力的培养具有举足轻重的导向性作用，重点在于准确分析出高职学生劳动适应能力评价要素，并合理分析各能力具体要素的权重，从而构建操作性强、信度效度高的评价体系。

1. 搭建劳动适应能力评价模型

项目组对六大影响要素出发，建立劳动适应能力评价模型。一是技能方面的评价，其要点包括劳动能力、学习能力、家务和生活技能、人际交往能力、劳动安全保护能力、劳动时间管理能

力等。二是知识方面的评价，其主要包括劳动法律、劳动关系、劳动经济、劳动社会保障、劳动安全、职业卫生、行业岗位要求等。三是动机方面的评价，主要包含物质动机、情感动机、荣誉动机、成就动机等。四是价值观方面的评价，包括尊重劳动、尊重普通劳动者、珍惜劳动成果、劳动道德等。五是态度方面的评价，主要有热爱劳动、从基层做起的态度、吃苦耐劳等。六是自我形象方面的评价，包括劳动精神面貌、待人接物、谈吐表现等。

2. 明确劳动适应能力评价要素指标权重

通过德尔菲法确定了劳动适应能力评价体系中知识、技能、态度、价值观、自我形象、动机6个指标所占的权重，分别为知识20%，技能25%，态度15%，价值观15%，动机10%，自我形象15%。而对各具体能力评价单元指标权重值分配情况则根据不同行业对学生劳动适应能力的实际需求情况而定，以土木工程类专业为例，态度这一指标中，根据施工单位一线劳动要求，从基层做起的态度分就占35%。

3. 确定各具体能力评价方法

高职学生劳动适应能力评价采用多样化的评价方法，最大化的发挥各评价方法的优点，减小单一评价方法存在的不足。提倡学生劳动适应能力评价在真实或模拟的劳动环境中进行，将各能力评价单元融入真实的劳动任务中进行，以实际任务来评价学生劳动知识、劳动技能的掌握情况，同时也可通过真实任务评价学生劳动态度、劳动观等。因劳动适应能力是复杂的综合能力，因此，评价上实行多种成绩评价方式相结合，如主考教师评定、考核组评定、学生参与评定等，形成“考核内容综合化、考核形式多样化、考核过程全程化”的多元化评价模式。

四、结语

劳动适应能力的培养是一个外化内化为学生自身素质的螺旋上升过程，再由研究劳动适应能力教育将有利于我们更好地贯彻落实国家职业教育改革精神，完善高职学生劳动教育的体制机制建设，改进新形势下高职学生劳动教育的内容、途径、方法和环境等，增强劳动教育的吸引力和认同度；有利于结合学生就业和职业发展的要求，立足企业需求和学生职业发展需要，精准施策，保证高职劳动教育的靶向更加明确、科学和规范，提升高职院校劳动教育培养的实效性，使学生具有沉心静气从基层做起的意识，从而提高职业教育服务社会、服务企业的效能。

参考文献：

- [1] 中共中央国务院. 关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见 [EB/OL]. http://www.gov.cn/zhengce/2020-03/26/content_5495977.htm
- [2] 闻学军 丁剑. 新时代高职院校劳动教育实现途径探讨 [J]. 浙江交通职业技术学院学报, 2019-6-2.

课题项目：重庆市教育科学“十三五”规划2020年度规划课题《新时代培养高职学生劳动适应能力的对策研究与实践》（立项编号2020-GX-425）。

作者简介：冯倩（1983-），女，四川成都人，讲师，研究方向为教育管理、土木工程安全管理。