▶▶ 策 论 · 落实劳动课程标准系列评论之三

因地制宜推动劳动课扎实落地

吴泽强

近日，《义务教育劳动课程标准（2022年版）》正式发布，劳动课程将于今年秋季学期正式走进中小学生的生活。新课标为劳动课程设置了分学段、进阶式的课程目标，并提出了三大类、十个任务群的课程内容，为劳动课程的规范开设提供了基本遵循。科学合理设计、因地制宜开展劳动课程，对推进新课标落地、提高劳动教育成效具有重要意义。

开发灵活、适切、求实的多元化劳动课程实践项目。劳动课程实践项目的选择是提高劳动教育成效的基础。要精心设计、科学安排，开发灵活、适切、求实的劳动课程项目，避免“一刀切”、形式化、工具化。其一，形式要灵活。在项目的选择与确定、课程资源和场所建设上需因地、因人、因事、因时而变化，不搞千人一面和千校一面；同时，在组织形式上，突破班级编制、年级局限，打破家庭、学校、社会壁垒，给足师生自主空间。其二，内容要适切。立足学生身心成长发展阶段特点，适应人工智能时代教育信息化需要，尊重学生的个性化、多样化的学习和发展需求，精选适合学生需要和实际、且能切中劳动素养培养目标要求的实践项目，形成多元“课程超市”。其三，成效要求实。使学生定期到工厂、农村劳动，到社会实实在在地参加劳动或志愿服务；引导学生出力流汗、动手实践、手脑并用、知行合一、学创融通；使学生通过劳动，习得知识技能、养成劳动习惯、锤炼精神意志。

打造学校、家庭、社会的立体式劳动课程育人环境。劳动课程育人环境的打造是提升劳动教育成效的关键。劳动教育是一项复杂多样、恒久持续的系统工程。新课标中“清洁与卫生、整理与收纳、烹饪与营养”等劳动课程的有序推进和有效实施，需要学校为主导、家庭为基础、社会来协同，相互补充、相得益彰、一体化推进。一要发挥学校的主导作用。学校要在组织领导、顶层设计、课程设置、师资队伍、场地资源、风险防范管理等方面发挥积极作用，确保劳动课程的开设有组织、有平台、有师资、有保障、有成效。二要落实家庭的基础作用，要教给学生劳动的本领、生活的能力。家庭要积极配合劳动课程的实施，转变观念、创造条件、提供机会、言传身教，同时避免家长代劳、以钱买劳、拍照打卡等形式主义。三要激活社会的协同作用。劳动课程需要落实到真实的劳动体验和劳动实践中，而很多具体劳动场景无法在学校和家庭中实现，这就需要社会提供多样化的劳动课程实践场地，助推劳动课程顺利开展，确保学校、家庭、社会同向同行、同心协力。

构建科学、合理、动态的综合化劳动课程评价体系。劳动教育课程评价体系的构建是提升劳动教育成效的保障。课程评价体系发挥着激励、监督、调控的功能，检验着劳动教育课程的实施效果。首先，要树立科学的评价理念。坚持以学生的成长为导向，坚持日常评价、学期评价和学年评价相结合，更加重视自主参与，更加重视实践过程，更加重视劳动价值观的养成。其次，要合理确定评价内容。新课标在对学段目标的设置中，关注了劳动技能、劳动观念、劳动习惯与品质、劳动精神、劳动过程、劳动成果等多方面的目标，让劳动教育课程评价的内容呈现出多元化的特点。同时对劳动教育课的课时、课程侧重点等都有明确的指导，在量上和质上给出了评价参考标准。再其次，要动态优化评价方法。学校应遵循系统性、动态性、可操作、可量化等原则，以质性评价为主、量化评价为辅，努力实现劳动知识与技能评价、劳动习惯与品质评价、劳动观念与劳动精神评价的有机统一和动态平衡。在劳动课程的实施过程中，结合课程特点建立多元的评价体系，及时有效反馈学习成果，确保劳动课程向深、向实开展。

“一个人把自己的智慧、技艺和对事业的无私热爱变成劳动的物质成果，他会享受到光荣感、自豪感，为自己的成就而自豪。”劳动课程的有效开展是青少年增长劳动知识、提高劳动技能、激发生活热情、树立“劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽”价值观的必由之路。推动劳动课程多样化着陆是新时代教育者的共同责任与追求。

（作者系郑州商学院校长、教授）

▶▶青年说

新闻回放

近来，配音、插画等“零基础速成班”迅速蹿红。一些培训机构宣称“小白”也能学、学会即能接单赚钱，但实际上所谓的速成套路满满。不少学员投诉其收费高、退款难，课程不靠谱，推荐接单的承诺难兑现。

少一些浮躁 多一些定力

吴陈阳 （北京大学新闻与传播学院2021级本科生）

潮水之下，安知何人裸泳？“互联网+”为灵活就业赋能，社会对综合型人才的需求也使学习的概念得到拓展，但与此同时，跟风报名各类“速成班”的现象越来越多，其背后是知识流变下人们的普遍性焦虑。而这种焦躁风气助长了一些“速成班”的失范行为，加之相关规定的不完善，追责变得更加困难。

破解速成迷思，识破速成套路，亟须端正学习的姿势：既要有投身学习的勇气去突破自我，又要有纵深学习的耐心去对抗速成的诱惑，还要有终身学习的魄力去驱散人生的焦虑。

不论是出于兴趣抑或是迫于生活，每一个敢于走出舒适区、投身学习的个体都值得被尊重，因为在学习的过程中，我们总能够自觉或不自觉地完善自我。但不管是哪种“速成班”，如果脱离客观的学习规律而以“速”自称，都将成为下一个“量子波动速读”。要想识破“零基础速成班”的层层套路，我们需要意识到：“成”的背后不是“速”，而是积累。一种技能的掌握，既不能仅依赖所谓名师与课程的“精神按摩”，也不能止步于“我购买了课程，所以我应该成为大师”式的自我感动，纵深学习是熟练掌握知识的必要过程，也是自我发展的必由之路。如果意识不到这一点，“小白”恐怕很难不成为黑心机构手中的“小白菜”。

从转型社会对于知识、技能的重视与需求来说，终身学习对于每一个人来说都是必要的，但我们需要少一些浮躁与焦虑，多一些耐心与定力。

速成躺赚不靠谱 脚踏实地才是真

金姝含 （北京大学新闻与传播学院2021级本科生）

陈开和

北京大学新闻与传播学院教授、副院长

主持人语

当今时代，技术发展快速，人们的生活方式和就业形态不断发生变化，许多人渴望与时俱进学习新知识新技能，以适应新的环境。那么，学习如何速成？面对五花八门的“零基础速成班”，我们应该如何看待？许多速成培训机构存在的种种乱象，该如何治理？且看三名年轻大学生的思考。

躺赚速成班乱象背后有着多重原因。互联网不断更新迭代、对人才的技能需求不断发展升级，从业者急需接受相应的培训学习；新职业新业态日新月异，灵活就业机会多、门槛低，开展副业成为不少人就业的新渠道。各类“包教包会”的速成培训机构之所以能有市场，正是看准了快时代下人们的知识焦虑，也切中了一部分人贪图赚钱捷径的迫切心理。

“零基础速成班”乱象，与人们对工作内容产业化发展模式的认知也有关系。从计算机行业等硬技术到视频剪辑、漫画插图再到网络文学等文艺创作，这些工作似乎都变成了有固定套路可循的泰勒制流水线式生产。不少人被这种易于学习的模式化生产流程吸引，想要利用其实现一夜暴富。

许多花言巧语的“零基础速成”培训机构本身资质不够，培训内容粗制滥造，却以种种噱头空手套白狼，“骗得学员归”。到头来，大呼上当的是心怀速成美梦的学员，而躺赚的则是名不副实的培训机构。

不管是个人还是机构，如果希望赚钱却不愿多付出时间精力、梦想致富却偏偏要选歪门邪道，都是不可取的。那些等待着天上掉馅饼的人，最终得到的只能是“天上掉陷阱”。面对诱人的种种捷径，我们要多长个心眼、多一点理性，唯有脚踏实地才能九转丹成。

多主体共治“速成班”乱象

苗苗 （北京大学新闻与传播学院2020级本科生）

近来，“零基础速成班”的培训广告充斥各大平台，一些配音、插画、视频剪辑等方面的培训机构打着“低门槛”“高回报”的幌子，实则存在着诸如收费高、课程质量差、退课难及诱导贷款等问题，俨然已经成为一个危害网络环境和网民财产安全的乱象，亟待整治与治理。

对于用户而言，应当增强自我防范意识，选择正规的培训机构和报名渠道，在报名前认真核对培训班的资质，不轻信、不盲从，提高甄别是非对错的能力，警惕广告中的花言巧语。“欲速则不达，见小利则大事不成”，用户也应该树立科学的学习态度、金钱观念和就业观念。掌握一门技术没有捷径可走，想要通过走捷径来掌握技术并迅速变现的想法终究是不可取的。

从行业和平台来说，培训行业应当制定行之有效的行业准则，规范培训机构的发展，坚决取缔伪“速成班”，打造良好的教育培训生态；网络平台作为广告发布的载体，也应加强对培训机构的资质与广告内容的审核，提高平台实时监测技术水平，避免成为滋生乱象的温床。

对此乱象的整治，也离不开国家职能部门的介入。应明晰各部门职责，加大监管与打击力度，完善立法，科学执法，加强司法，实现强监管、早发现、重打击，让伪“速成班”无处遁形。同时，有关部门也要加强对民众的宣传与警示，避免更多用户掉入不法培训机构的陷阱。

个体用户、平台、相关部门共同建设和共同治理，才能有力压缩“零基础速成班”的生存空间，更好地整治“速成班”乱象，从而保护消费者的合法权益，建设健康有序的培训生态。

▶热 评

完善机制培养造就更多青年英才

欧卫星

面临世界百年未有之大变局，党和国家需要更多青年英才脱颖而出，努力让每个青年在赛道上跑出好成绩是一项重大而紧迫的任务。

站在新的历史起点上，实现“两个一百年”奋斗目标，需要一大批掌握现代知识和技能，拥有优良综合素质的人才来推进，而青年人才的数量和质量直接决定着目标完成的质量。人才培养是一项长期复杂的系统工程，绝不是一朝一夕、一蹴而就的事情，要抓紧培养造就青年英才，加快构建青年英才脱颖而出的体制机制，尽快形成青年人才辈出、人尽其才、才尽其用的生动局面，让每个青年在实现民族复兴的赛道上跑出最好成绩。

坚持总量与结构并举。青年人才培养首先要在总量上突破，大力培养引进各个层次和各个行业的青年人才，着力扩大青年人才规模，以满足经济社会迅速发展对青年人才的需要。以能力和业绩为基础，推行和完善公开招考、招聘、竞争上岗等办法，加强择优选拔优秀人才的研究和探索，完善青年人才竞争择优机制，实行优中选优，在总量上给人才增添动力。同时注重在结构上进行质的优化，科学配置人才资源，完善以市场和社会需求为导向、促进人才合理有序流动的市场配置机制，疏通城乡之间、企业与事业单位之间、事业单位与机关之间的流通渠道，使每个青年都有适合的地方做自己适合的事情，让优秀人才各尽其能、各得其所，以最大限度减少人才资源浪费，这样才能让每个青年在适合自己的赛道上跑出最好成绩。

坚持培养与使用结合。着力解决青年人才“不够用”“不适用”“不被用”等问题。坚持以用为本，加强对青年人才的培养和引进，做到培养与使用相结合、科研与生产相结合、理论与实践相结合，统筹抓好党政人才、企业经营管理人才、高技能人才、农村实用人才等人才队伍建设，积极加大对社会急需紧缺的青年领军人才培养。构筑青年人才创业实践平台，把青年放在实践的主战场，给他们展示和奉献自我的舞台，让他们在考验中磨砺品格、在实践中增长才干。当前，要在人工智能、5G基建、大数据中心、特高压、工业互联网等“新基建”领域加大青年人才培养力度，着力使人才结构的转型升级更好推动经济社会结构的转型升级。重点围绕用好用活人才、提高人才效能，创新人才工作体制机制，让各类人才各展其长、建功立业。

坚持激励与引导互动。要为广大青年成长成才创造良好条件和环境，不拘一格选拔人才。深化教育评价改革，着力破除“五唯”顽瘴痼疾，从源头上改革用人评价，创新人才培养模式，促进创新型青年人才不断涌现。推动人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等方面形成更加科学、更具活力的一整套机制，形成有利于人才脱颖而出的制度环境。建立和完善青年人才激励机制，整合各类就业创业资源，搭建政企银合作平台，持续加大青年创业的金融、科技、税收等政策支持力度，对引进的高端人才在税费减免、创业资助、安居补贴等方面给予特殊支持。加强创业孵化器等平台建设，激发青年发展潜力，调动青年人才的积极性和创造性，积极推进青年充分就业创业。加强青年人才思想政治教育，引导青年树立和践行社会主义核心价值观，使广大青年自觉把实现个人人生价值同实现中华民族伟大复兴紧密结合起来，牢固树立为祖国、为人民、为民族真诚奉献的人生理想，在投身党和人民伟大事业中建功立业。

（作者系湖南省教育科学研究院研究专员）

▶▶一家之言

Z世代不服管？勿轻易贴标签

宋雪峰

最近，有关“00后”在职场的“任性”表现引起社会热议。“不服管的Z世代”“拒绝加班”“炒老板”等标签被加到职场新生代身上。其实，当我们冷静下来，对这些被网络热炒的信息进行仔细分析后就可以发现，这些或被羡慕或被反感的职场后浪所在行业虽然不同，但其单位大部分存在工作时间“996”、企业文化偏于“狼”性、企业管理方式缺乏人性化等普遍问题。

正如一位职场新人所说：“父母的工资或者退休金足够养活他们自己甚至补贴我，而我还没有子女需要抚养，这给了我们足够的底气关注自身的爱好和发展。”显然，对于那些享受了改革开放发展红利的“95后”“00后”来说，对精神世界的追求明显超过了对物质世界的欲望，这就让他们更加关注自由度、成长空间、工作意义和人际交往带来的精神愉悦。

但这并不是说Z世代的青年人就没有责任感和事业心。在新冠肺炎疫情突袭神州大地之时，一大批“95后”甚至“00后”披甲逆行，对前辈们喊出：“17年前‘非典’时期你们守护我们，如今我们来守护你们！”2019年入选华为“天才少年”计划的“90后”钟钊，仅用不到一年的时间，就带领团队成功开启了自动化人工智能大规模商用的先河。2001年12月出生的陈祥榕，在守边护边时壮烈殉国，牺牲时不满19岁，留下了“清澈的爱，只为中国”的青春誓言，令国人泪目。Z世代青年，已开始用他们仍略显稚嫩的肩膀扛起建设社会主义现代化强国的使命。

“薪资待遇当然要考虑，但绝不是第一，更不是唯一。”这种观念已经被Z世代的青年普遍接受。他们更加看重职业给自己带来的成就感和价值感。为此他们并不缺乏“5+2”“白加黑”的激情，但他们拒绝“摸鱼式加班”，对一些职场加班“潜规则”深恶痛绝；同时他们也希望得到充分的尊重，有时间去享受生活、陶冶情趣，不把工作岗位作为人生唯一的舞台，不把职场竞争作为人生唯一的追求，而是在为国家、为社会、为企业贡献聪明才智的同时，也能去追求“诗与远方”。他们告诉社会，青年是现实的，他们希望得到尊重，充满对财富的渴望；青年也是有梦想的，他们希望找到让梦想实现的平台。当社会希望青年适应新环境时，社会同样也要更好地适应青年的成长需求。

“中国的未来属于青年，中华民族的未来也属于青年。”Z世代的青年，正处于世界百年未有之大变局时代，青年的职业选择不仅关系到个人的事业发展，也关系到整个中华民族的前途命运。用脚步丈量祖国大地，用眼睛发现中国精神，用耳朵倾听人民呼声，用内心感应时代脉搏，这不仅是党和国家对青年的期待，也应成为青年职业选择的参考坐标。希望Z世代青年在职场上找准自己的人生目标，真正做到我的职场我做主。

（作者系天津大学出版社党总支书记兼总编辑）

为新就业群体提供更多学历提升机会

张成刚

伴随着移动互联网、大数据、云计算等信息技术广泛应用，新经济、新技术、新产业、新业态在我国迅猛发展，互联网技术的蓬勃发展和移动设备的大规模普及推动了数字平台的产生，带动了各类新就业形态广泛出现，为社会各群体提供了平等的工作机会，提升了就业质量。

近年来，新就业形态不断涌现，外卖配送员就是一个典型，并且已成为国家认可的新职业。有调查显示，50.17%的骑手有获得教育培训、学历提升的需求，其就业质量、职业发展与培训受到社会各界广泛关注。维护新就业形态劳动者劳动保障权益，创新适合新就业形态劳动者的培训方式和内容，提供更全面、更便捷的个人成长通道尤为必要。

我国高等教育起步较晚，虽然已过渡到大众化发展阶段，但受过高等教育的人口比例仍相对较低。当前，学历依然是普通劳动者获得职业发展的重要途径。在向城市流动的过程中，受教育年限长、学历水平高的劳动者拥有更多的非农就业机会，在行业类型、职业选择、工作时间上也具有更多自主权。学历教育作为人力资本投资的一种形式，是劳动者实现个体增收和职业发展的主要途径。以外卖骑手为例，八成左右为农业户口，且以男性青年为主。但由于各种各样的原因，诸如学费花销高、没有时间精力、学习意识不强等，他们往往没有主动选择提升学历，进而影响其职业发展。

满足外卖骑手、快递小哥们的学历提升需求，需要创新形式，以解决学费、时间以及学习渠道等问题，为其解除后顾之忧，激发其提升学历的积极性。日前，国家开放大学与美团外卖宣布第二期“骑手上大学”正式开学，并为骑手提供全额奖学金，就是一种不错的探索。这一期的“骑手上大学”增加了本科学历教育，为骑手迈过学历门槛提供更多可选择的深造途径，这也是在2021年10月首批合作提供大专学历教育基础上的进一步升级。实际上，互联网平台与相关高校联合举办面向低技能劳动者的在职学历教育项目非常难得。比较常见的是，国有企业为其内部骨干员工提供学历继续教育，而民营企业为员工提供在职学历教育的项目较少。政府或行业协会有部分在职学历教育项目，但学习对象大多为企业负责人、骨干管理人员或优秀后备人才，也很少面向基层员工。

在新就业形态发展过程中，平台企业一般从维权咨询、政策宣传解读、技能培训、心理疏导、思想关爱、困难帮扶和送温暖等方面保障劳动者权益。面向一线骑手搭建本、专科学历提升平台，推出“骑手上大学”项目支持骑手职业发展，展现了平台的社会责任。这一举措能够调动劳动者参与平台就业的积极性，增强外卖骑手的职业社会认同，创新灵活用工群体职业发展模式。

我国政府已推出多项保障灵活就业人员和新就业形态劳动者的支持保障措施，除重视劳动者职业培训外，还应从社会发展角度出发，提升劳动者学历教育水平。政府应畅通在职学历教育的渠道，工会组织和平台企业应对普通劳动者在职学历教育给予支持，比如，可采取资金补贴方式支持在职学历教育。同时，教育机构在在职学历教育的专业内容和课程设置上，也应该更加贴近社会发展的实际和劳动者实践应用的需要。

（作者系首都经济贸易大学劳动经济学院副教授、中国新就业形态研究中心主任）