

新时代高校劳动育人的多维困境及实践路径研究

俞小丽

(盐城幼儿师范高等专科学校,江苏盐城 224000)

[摘要]在高等教育现代化转型关键期,高校劳动育人面临认知偏差、体系断裂与制度缺失等多维困境,导致劳动育人功能在教育管理中被边缘化。本文从认知解构、体系重构与制度创新三个维度分析劳动育人在价值认同、课程实施与实践转化中的现实障碍,揭示教育生态的结构性矛盾与社会文化的价值偏移等深层诱因,提出以“三维五化”为核心的系统性解决方案,构建价值引领、技术赋能、文化浸润的协同育人体系,为推动新时代高校劳动育人高质量发展提供理论支撑。

[关键词]新时代;高校;劳动育人;困境;路径

[中图分类号] G640; G40-015

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2026)18-0047-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.18.016

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

在建设高等教育强国战略背景下,加强大学生劳动教育是培养德智体美劳全面发展时代新人的客观要求。新时代高校劳动育人需以“劳动创造人、劳动塑造人、劳动成就人”为核心理念,将劳动教育融入人才培养全过程,实现“以劳立德、以劳增智、以劳强体、以劳育美”的综合育人目标。

一、新时代高校劳动育人的多维困境

(一)认知维度:价值认同的偏差

当前高校劳动育人在认知层面存在显著偏差,主要表现为三个相互关联的误区。其一,劳动育人目标被工具化。社会与高校普遍将其简化为技能训练或体力劳动,忽视其在人格塑造、精神培育层面的深层价值,陷入“重技术轻价值”“重形式轻内涵”的认知误区。部分高校甚至将劳动教育等同于卫生打扫、志愿服务等表层活动,导致其育人功能被严重窄化。其二,学科壁垒造成劳动教育与专业教育的结构性脱节。劳动教育被视为独立于专业体系的附加内容,理工科专业较少关注实践中的劳动伦理与工匠精神培育,文科专业则忽视知识应用中的劳动价值挖掘,由此形成“教育孤岛”现象。其三,人工智能与自动化技术的快速发展催生了“劳动过时论”。部分师生因简单重复性劳动被机器取代而质疑劳动的价值意义,削弱了对传统劳动与新型劳动形态的双重认同,动摇了劳动育人的价值根基。

(二)体系维度:实施路径的结构性断裂

高校劳动育人实施体系呈现明显的结构性断裂,课程、实践与评价三个核心环节存在突出问题。课程建设方面,部分高校人才培养方案中劳动教育课程学分配置不足,课程体系碎片化,缺乏贯穿本科四年的递进式设计,存在“大一突击实践、大四集中补学分”的功利化倾向。实践平台方面,校企合作基地多停留在签约挂牌层面,实际运行中多数基地未能提供真实的劳动场景,学生参与的多为“参观式”“表演式”劳动,平台“空心化”使劳动教育流于形式,难以实现理论与实践的融合。评价机制方面,现行体系过度依赖劳动时长、实践报告等量化指标,缺乏对学生劳动态度、情感体验、创新能力等质性维度的科学评估,难以全面反映劳动育人的实际效果。

(三)制度维度:保障机制的协同性缺失

高校劳动育人工作的制度保障存在协同性缺失,在管理体制、师资建设与资源配置三个层面面临挑战。管理体制层面,劳动教育分属学工、教务、团委等多部门管理,缺乏统一协调机制,存在“多头管理、责任虚化”的制度漏洞,难以形成有效的育人合力。师资建设层面,专职劳动教育教师占比严重不足,多数高校由辅导员兼任,缺乏系统的劳动教育理论素养与实践训练,难以满足劳动育人的专业化需求。资源配置层面,劳动教育在资源分配中长期被视为非核心领域,专项经费占教学经费比例较低,实践基地建设、课程开发与师资培训等关键领域投入不足,资源短缺已成为制约劳动育人高质量发展的瓶颈。

二、新时代高校劳动育人困境的深层原因

(一)教育生态的结构性矛盾

1. 应试教育惯性的影响。从基础教育到高等教育的评价体系仍以分数为核心导向,劳动教育在“唯分数”逻辑下被系统性边缘化,沦为“软任务”,难以获得持续性的资源投入与制度保障。这种评价导向的错位使得劳动教育长期处于形式化、边缘化的尴尬境地。

2. 专业教育霸权的挤压。高校的学科专业建设被视为核心任务,资源配置向专业教育倾斜,劳动教育在课程设置、师资配备、经费投入等方面受到挤压,其独立价值未能充分彰显。专业教育的霸权地位使劳动教育被置于从属位置,劳动育人与专业教育相互割裂,难以形成协同育人的合力。

3. 教育评价机制的滞后。现行评价以量化评价和结果评价为主导,尚未建立与劳动育人目标相匹配的增值性评价体系。劳动育人强调的情感体验、价值认同等质性维度难以通过传统量化指标科学测度,这种评价错位制约了劳动育人从形式参与向价值内化的有效转化。

(二)社会文化的价值偏移

1. 劳动分层观念的固化。“劳心者治人,劳力者治于人”的传统思想衍生出“重脑力轻体力”的职业偏见,部分大学生忽略劳动精神、劳模精神和工匠精神。在家庭教育与社会舆论作用下,学生从小被灌输“唯有读书高”的单一成功标准,

收稿日期:2026-7-16

基金项目:本文系2021年度江苏省高校哲学社会科学研究专题项目“新时代劳动教育融入高校实践育人体系的优化研究”阶段性成果(项目编号:2021SJB1064)。

作者简介:俞小丽(1982—),女,江苏盐城人,盐城幼儿师范高等专科学校副教授,主要从事高校思想政治教育研究。

难以形成“劳动最光荣”的价值共识。劳动分层观念的固化不仅导致劳动教育在认知层面被边缘化,更在实践层面导致学生参与劳动的内生动力不足。

2. 消费主义思潮的冲击。当前,过度强调物质享受的消费主义风气侵蚀劳动育人的价值根基,劳动被片面异化为谋生手段与消费能力的获取途径,其自我实现、人格完善的本真意义被遮蔽。部分学生在“精致利己”价值取向的影响下,形成“重享受轻劳动、重索取轻奉献”的错误观念,消解了劳动育人的价值引领功能。

3. 技术理性的膨胀。人工智能与数字技术的快速发展引发部分师生对劳动价值的误判,技术理性的膨胀使部分师生产生“劳动过时论”的片面认知。这种认知偏差遮蔽了技术变革背景下劳动形态迭代升级的现实,未能认识到创造性劳动、情感性劳动在智能时代的不可替代性,劳动育人更需在技术理性与价值理性之间保持必要的张力。

三、新时代高校劳动育人的实践路径

(一)价值引领:构建三维立体教育模型

高校劳动育人的深化推进,首要在于加强价值引领层面的系统建构,形成理论认知、情感认同与实践转化的三维立体教育模型。

1. 理论维度:筑牢马克思主义劳动观根基。高校开设马克思主义劳动观必修课程,采用经典研读、问题研讨、现实观照的三段式教学法,帮助学生从本体论高度理解劳动创造人、塑造人、成就人的深刻内涵。在实践转化层面,针对不同专业特点设计差异化模块:理工科侧重技术劳动伦理教育,文科侧重文化劳动价值分析,通过学科融合与专业对接,使马克思主义劳动观转化为学生可感知、可践行的价值信念。

2. 情感维度:激发劳动情感认同。劳动情感认同是劳动价值观内化的关键环节。高校应系统开展劳模进校园、劳动精神主题宣讲等活动,邀请劳动模范、行业能手与学生面对面交流,以真实劳动故事激发学生崇敬之情。同时,挖掘校史、地方史中的劳动教育资源,组建学生劳动宣讲团,让学生在传播劳动精神的过程中实现自我教育与情感升华,形成情感共鸣与价值认同的良性循环。

3. 实践维度:促进劳动与专业融合。劳动实践是检验劳动价值观、提升劳动能力的根本途径。高校应建立专业劳动、社会服务、创新创业三位一体的实践体系,实现劳动教育与专业发展的深度融合。专业劳动层面,开发具有专业特色的劳动实践项目,使学生在专业学习中体悟劳动价值;社会服务层面,组织学生参与支教扶贫、环境保护等志愿服务,深化对劳动社会价值的认识;创新创业层面,搭建实践平台支持学生将创意转化为创业实践,在真实市场竞争中锤炼责任意识和奋斗精神。

(二)体系重构:实施五化协同育人工程

高校劳动育人质量的提升,有赖于育人体系的系统性重构,需实施课程体系化、实践场景化、评价多元化、师资专业化、协同社会化的五化协同育人工程。

1. 课程体系化。在课程目标维度,确立知识传授、能力培养、价值塑造三位一体的课程目标体系;在课程内容维度,开发基础必修课、专业融合课、特色选修课的递进式课程群;在课程结构维度,构建贯穿培养全过程的递进式课程体系:一年级侧重劳动认知教育,二年级侧重劳动体验教育,三年级侧重劳动能力教育,四年级侧重劳动责任教育,形成认知、体验、能力、责任的完整链条。

2. 实践场景化。劳动实践场景的真实性直接影响劳动教

育的效果。依托学校学科专业优势,建设智慧农业、智能制造等实体化劳动实践中心,配备真实生产设备与工作环境;开发高成本、不可逆劳动场景的虚拟仿真课程,既保障学生安全,又拓展实践边界;深化校企合作,在企业生产线建立实践基地,让学生参与真实生产劳动;建立需求分析、场景设计、实施运行、效果评估的闭环管理体系,使劳动实践从形式参与走向实质沉浸。

3. 评价多元化。在评价内容维度,构建涵盖劳动知识、技能、情感、态度、创新、合作等多维度的评价内容体系。在评价方法维度,综合运用量化与质性评价、结果与过程评价、自我与他人评价等多元方法,建立劳动素养成长档案,开展劳动答辩与成果展示,建立增值性评价机制;在评价主体维度,构建学校、家庭、社会、学生多元参与的协同评价机制,促进家校社协同育人。

4. 师资专业化。当前高校劳动教育师资普遍存在兼职化、非专业化的问题。在师资结构上,实施专兼结合的师资建设工程,配备专职教师引领学科发展,聘请企业导师提供行业经验,形成专兼结合、校企协同的师资队伍;在师资培养上,建立劳动教育专业发展共同体,定期开展理论研修、教学观摩、实践锻炼等培训活动,增强实践指导的针对性与实效性。

5. 协同社会化。在校企合作层面,与地方政府共建劳动教育示范区,联合龙头企业共建现代产业劳动学院或实践基地,实现教育与产业深度融合;在家校协同层面,开发家庭劳动任务包,引导家长重视家庭劳动教育;在社会参与层面,挖掘社区、博物馆等社会公共资源的劳动教育功能,建立社会劳动教育资源库,构建学校主导、政府支持、企业参与、家庭配合、社会联动的劳动教育共同体。

(三)制度创新:建立三级保障体系

高校劳动育人的可持续发展,离不开制度层面的创新保障,需建立战略保障、运行保障、条件保障三级保障体系。

1. 战略保障层:强化顶层设计。在组织架构上,成立由校长或党委书记牵头的劳动育人工作委员会,统筹协调各部门工作,打破部门壁垒,形成育人合力;在制度嵌入上,将劳动教育纳入高校核心建设指标与教学审核评估体系,明确阶段任务与考核指标。同时,将劳动育人成效纳入二级学院年度考核与绩效分配,倒逼落实育人责任,确保劳动育人从“软任务”变为“硬指标”。

2. 运行保障层:完善管理机制。在协同机制上,制定劳动教育实施细则,构建教务统筹课程、学工主导实践、团委联动社会、科研支撑理论的部门协同格局,建立常态化沟通协调机制;在质量监控上,建立课程、实践、评价的闭环管理机制,运用计划、执行、检查、处理循环实现育人环节的有效衔接与持续改进,形成持续优化的质量保障体系。

3. 条件保障层:加大资源投入。师资保障方面,按生师比合理配备专职劳动教育教师,设立专项培训经费;经费保障方面,按生均标准设立劳动教育专项基金,重点用于课程开发、基地建设、学生劳动保险等方面,确保劳动教育有稳定的经费来源;基地保障方面,构建校内实训中心、校外实践基地、虚拟仿真平台三位一体的实践网络,夯实劳动育人的物质基础。

(四)技术赋能:构建数字劳动育人新生态

数字技术的快速发展为高校劳动育人提供了新的机遇与手段,需积极构建数字劳动育人新生态。

1. 开发智能劳动教育平台。高校应顺应教育数字化转型

趋势,建设集课程学习、实践预约、过程记录、评价反馈于一体的智能平台,实现劳动教育全流程信息化管理。课程学习模块整合线上线下资源支持个性化学习;实践预约模块对接校外基地实现资源优化配置;过程记录模块运用技术手段确保劳动参与的真实性;评价反馈模块基于大数据生成多维度的劳动素养分析报告,为教学改进提供精准依据。

2. 融合新型劳动形态教育。课程融合方面,在人工智能、大数据等专业课程中嵌入数字劳动伦理、算法劳动规范等内容,引导学生认识数字劳动的价值创造与权益保障。实践探索方面,建立数字劳动实践基地,让学生参与电商运营、数据分析等真实项目,在真实业务场景中培养数字素养与职业能力,适应智能时代的劳动形态变革。

3. 打造虚拟劳动实践场景。场景开发方面,聚焦高危、高成本、不可逆的真实劳动场景,开发高保真度虚拟仿真系统,让学生在安全环境中进行设备操作、故障排查等实践。场景应用方面,虚拟劳动实践作为真实实践的有益补充与前置训练,形成“虚拟预演—真实实践—反思提升”的递进式模式。

(五)文化浸润:培育劳动精神生态系统

高校劳动育人的最高境界在于文化浸润,需着力培育劳动精神生态系统,使劳动精神内化于心、外化于行。

1. 构建劳动文化传播矩阵。空间建设方面,在校园主要区域设置劳动精神长廊、文化墙等实体展示空间,运用新媒体技术展示劳模事迹与工匠风采。媒体传播方面,开设“劳动之声”校园广播栏目,在新媒体平台推出“劳动微课堂”短视频。活动策划方面,定期举办主题演讲、征文、摄影展等文化活动,通过真实生动的劳动故事引发情感共鸣,使劳动精神在潜移默化中深入人心。

2. 开展劳动主题品牌活动。活动设计方面,打造贯穿全年的“劳动育人月”系列品牌活动,春季举办农耕体验,夏季开展城市服务岗位体验,秋季组织专业劳动成果展,冬季举办劳动论坛。品牌建设方面,注重活动的持续性与创新性,形成标准化流程与可复制模式,将“劳动育人月”打造为有辨识度的劳动文化品牌。

3. 建立劳动荣誉激励机制。评选体系方面,设立“校园劳动之星”评选机制,覆盖学生与后勤服务人员,彰显劳动不分贵贱的价值导向。制度创新方面,建立“劳动学分银行”制度,将志愿服务、创新劳动等成果折算为劳动学分。同时,将劳动荣誉纳入综合素质评价体系,在奖学金评定等方面给予倾斜,激发参与劳动的内生动力。

四、结语

劳动教育作为高校育人体系的重要环节,其时代价值日益凸显。面对认知偏差、体系断裂与制度缺失的多维困境,高校亟须从价值引领、体系重构、制度创新、技术赋能与文化浸润五个维度协同发力,构建劳动育人新格局。通过弘扬新时代工匠精神,引导大学生在真实劳动场景中坚定理想信念、锤炼品德修养、培育奋斗精神、增强综合素质,实现从“要我劳动”向“我要劳动”的深层转变。

参考文献:

- [1] 吴长越,佟炜垚. 新时代视域下高校劳动育人体系及实施路径探索[J]. 大学,2022(10):60-63.
- [2] 任青. 新时代下高校劳动育人与志愿服务相结合的价值与路径探析[J]. 就业与保障,2021(13):179-180.
- [3] 刘璐. 新时代高校劳动育人与思想政治教育相融合的路径探究[J]. 高校辅导员,2021(3):62-66.
- [4] 张亚昂,戈艳美,袁帅. 新时代下高校劳动育人的价值与路径探析[J]. 就业与保障,2020(14):162-163.
- [5] 黄妹香. 新时代高校劳动育人存在的问题及对策研究[D]. 武汉:华中师范大学,2020.
- [6] 张礼. “三全育人”视域下的劳动教育与高校党建协同育人新模式探索[J]. 江苏经贸职业技术学院学报,2022(4):76-78.
- [7] 教育部高校劳动教育指导委员会. 高校劳动教育数字化转型报告(2024)[M]. 北京:高等教育出版社,2024.
- [8] 李曼丽,等. 德国二元制劳动教育对中国高校的启示[J]. 比较教育研究,2023(10):89-96.

Research on the Multi-dimensional Dilemmas and Practical Paths of Labor Education in Colleges and Universities in the New Era

YU Xiao-li

(Yancheng Kindergarten Teachers College, Yancheng Jiangsu 224000, China)

Abstract: During the critical period of modernization transformation in higher education, labor education in colleges and universities confronts multi-dimensional dilemmas characterized by cognitive deviation, systemic fragmentation, and institutional deficiency, resulting in the marginalization of labor education functions within educational administration. This study analyzes the practical obstacles of labor education in value identification, curriculum implementation, and practical transformation from three dimensions: cognitive deconstruction, systemic reconstruction, and institutional innovation. It reveals the deep-seated causes rooted in structural contradictions of the educational ecology and value shifts in social culture. Furthermore, it proposes a systematic solution centered on the “Three Dimensions and Five Standardizations” framework, constructing a collaborative education system integrating value guidance, technological empowerment, and cultural infiltration, thereby providing theoretical support for the high-quality development of labor education in colleges and universities in the new era.

Key words: new era; colleges and universities; labor education; dilemmas; paths

(责任编辑:桂杉杉)