

新时代大学生劳动教育模式的研究与实践

任红璟 黄禹溟

大连理工大学城市学院, 辽宁大连, 116102;

摘要: 劳动教育是新时代高校“五育并举”的人才培养的重要组成部分, 本文针对大学生劳动教育存在形式化、专业融合度低、劳动评价单一等问题, 采用文献回顾、案例研究的方法梳理国内外学者对该问题的研究, 总结归纳3所不同类型高校在该方面的探索和努力, 提出“三维四阶”大学生劳动教育模型(“三维”指价值、素质、知识, “四阶”指认知、技能、劳动、创新), 经案例证实能够有效提升学生劳动意识和劳动技能, 但还存在产教融合深度不足、地区资源不均等问题, 并针对政策、高校、社会等方面的支持提出优化路径, 为高校高质量推进劳动教育提供建议。

关键词: 新时代; 大学生劳动教育; “三维四阶”模式; 实践路径; 成效评估

DOI: 10.69979/3029-2735.26.02.052

引言

当前, 劳动教育作为高校落实“五育并举”人才培养模式的“牛鼻子”提升至国家层面, 《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》为新时代全面加强劳动教育提出要求, 教育部印发的《大中小学劳动教育指导纲要(试行)》指出高校开齐劳动教育必修课程、高校和社会共建劳动教育实践基地。教育部办公厅2023年发布的《关于加快推进现代职业教育体系建设改革重点任务的通知》中提出建设产教融合实践中心, 支持融合劳动教育与专业教育。

但在实践中出现一些问题: 部分高校劳动教育存在形式化, 与专业教育存在脱节现象, 文科专业止步于服务社会劳动等方面; 测量指标较为单一且过程性考核缺乏量化指标; 区域及高校间资源分配不均衡, 部分民办及偏远地区高校实训资源较少等方面。基于此, 笔者通过对3所不同类型高校的调研和案例研究, 以“三维四阶”, 探究价值塑造、能力塑造、知识塑造三维一阶分段实施路径, 为促进政策的落实和高校提升劳动教育质量提供参考性经验。

1 文献综述

关于新时代大学生劳动教育模式构建问题, 众多学者从不同研究视角提出不同观点, 研究成果丰富多样。秦广久、贾德芳、谭启忠提出新时代劳动教育要确立“以劳树德、以劳增智、以劳强体、以劳育美、以劳创新”五大理念, 构建课程教育、科教融合、生活实践相结合

的多元发展格局, 开辟劳动教育有效范式^[1]。邵凯旋从“五育融合”的视角, 提出新时代劳动教育模式构建思维, 即“劳动教育要打破教育维度的局限, 在劳动教育中与德智体美融合共育, 共享教育育人的价值”^[2]。陈俊龙、王英楠、王晓蕾(2023)基于多中心治理的视角, 提出新时代劳动教育模式构建“政府+高校+班级+家庭+社会”“五位一体”的“三个中心”, 即构建培育中心、监督评价中心、创新中心; 提出在构建培育中心和监督评价中心与创新中心的过程中, 需多方协同^[3]。郭云珠(2023)依托于长安大学马克思主义学院构建了“四重维度八大板块”的立体化体系, 形成了本硕博一体化劳动教育的实施模式^[4]。张秀再、常建华、刘光杰从系统构建层面提出: 劳动教育的模式应包含目的、内容、方式、评价、保障五大系统, 具体实践可从价值导向、主体参与、合力教育等五个维度展开^[5]。这些观点从不同理论视角和实践层面为劳动教育模式建构提供了指导。

2 研究设计

2.1 研究对象

新时代大学生劳动教育模式。

2.2 研究工具

(1) 调查问卷: 分“学生版”与“教师版”。学生版含4个维度(劳动认知、劳动态度、劳动技能、劳动创新), 共28题(Likert 5点量表); 教师版含3个维度(课程设置、资源保障、评价体系), 共22题;

(2) 案例观察表: 记录劳动教育活动的“目标、内

容、时长、参与人数、成果形式”，确保数据可追溯。

2.3 研究流程

(1) 准备阶段：完成文献梳理，设计问卷；

(2) 实施阶段：发放首轮问卷，跟踪记录3所高校劳动教育活动；

(3) 分析阶段：用SPSS26.0分析问卷数据，整理访谈记录与资料，提炼模式框架；

(4) 验证阶段：将模式框架调整优化后再次调研，验证成效。

3 问题反思

3.1 专业融合深度不足

劳动教育与专业教育尚未形成深度绑定，多处于“两张皮”状态，同质化问题突出。多数高校的劳动教育课程设计未充分结合学科特点，不管是文科、工科还是综合类专业，实践内容往往大同小异，缺乏针对性。文科专业的劳动实践常局限于简单的社区服务、文书整理，未能与专业核心能力如项目策划、数据分析、政策解读等结合；工科专业的实训多停留在基础技能训练，与企业实际生产需求、行业前沿技术脱节，难以培养学生的专业劳动能力。专业教师在劳动教育中的参与度极低，多数实践活动由辅导员主导，缺乏专业领域的精准指导，导致劳动实践难以触及专业核心。这种浅层融合让学生觉得劳动教育与专业成长无关，参与积极性不高，也削弱了劳动教育“以劳增智”的育人价值。

3.2 评价体系仍需细化

当前劳动教育评价体系存在明显短板，难以全面、客观反映学生的劳动素养。评价指标过于单一，多聚焦劳动时长、参与次数等可量化的表层数据，对劳动态度、协作能力、创新思维、问题解决等质性指标缺乏有效评价维度，导致学生重形式轻内涵，为完成任务而参与劳动。评价标准缺乏差异化，未考虑不同专业、不同阶段学生的劳动特点，用统一标准衡量所有学生的实践成果，科学性和公正性不足。评价主体较为单一，以学校教师评价为主，企业导师、社区负责人、同伴及学生自我评估的参与度低，缺乏多元视角的综合评判。过程性评价流于形式，没有建立系统的劳动成长记录机制，无法持续跟踪学生的技能提升和认知转变，评价的诊断与激励作用未能充分发挥。

3.3 区域与类型差异明显

高校劳动教育的实施质量存在显著的区域和类型分化，资源分配不均问题突出。从区域来看，东部沿海及中心城市的高校依托丰富的企业、社区资源，能便捷搭建校企合作实训基地、校社共建平台，劳动教育形式多元、内容充实；而偏远地区、中西部基层高校受地理位置和经济条件限制，缺乏稳定的校外实践载体，实训基地建设滞后，只能依赖校园内部的简单劳动开展实践，教育深度和广度不足。从学校类型来看，公办综合类、理工类高校凭借政策支持、经费保障和学科优势，在课程建设、师资配备、实训条件等方面占据先天优势；民办高校、地方专科院校则面临经费紧张、资源匮乏、师资薄弱等困境，难以对接优质企业资源，劳动教育多流于形式。这种失衡导致不同地区、不同类型高校的劳动教育质量差距持续扩大，难以实现全域均衡发展。

3.4 家庭参与度低

家庭在劳动教育中的参与缺位，未能与学校形成协同育人合力。多数家长存在“重智育轻劳育”的观念，认为学生的核心任务是提升学业成绩，忽视劳动实践对成长的重要意义，甚至对孩子参与学校组织的劳动活动持反对态度。部分家长自身缺乏劳动意识，家庭内部缺乏劳动氛围，学生在成长过程中几乎不参与家务劳动，基础劳动习惯和技能缺失，进入高校后难以适应校园劳动实践要求。家校之间缺乏有效的沟通机制，学校未主动向家长传递劳动教育的重要性，也未设计适配家庭场景的劳动任务；家长对孩子在校的劳动实践情况了解甚少，也缺乏参与学校劳动教育的渠道，导致家庭劳动教育与学校劳动教育严重脱节，削弱了劳动教育的整体育人效果。

4 模式构建

4.1 构建原则

“三维四阶”劳动教育模式构建遵循四大核心原则。一是育人为本，以“五育并举”为导向，将价值引领贯穿全程，确保劳动教育服务于学生全面发展。二是专业适配，结合不同学科（理工、文科、综合）特点设计差异化内容，避免同质化。三是实践导向，以“认知-技能-应用-创新”的进阶逻辑，强化校企、校社合作，突出动手能力培养。四是协同联动，整合学校、企业、社区、家庭资源，形成多方参与的育人合力，保障模式落地实

效。

4.2“三维四阶”模式框架

4.2.1 核心维度（三维）

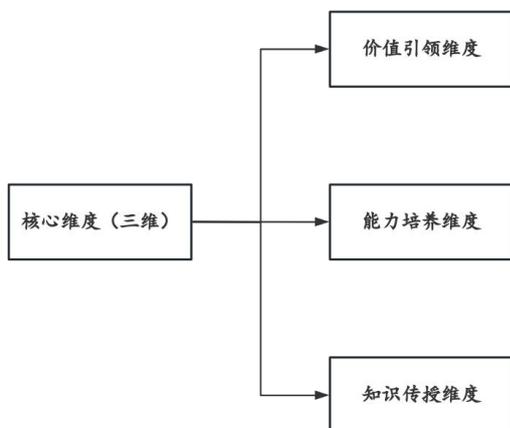


图 4.1 核心维度

（1）价值引领维度：通过“思政课融入+劳模讲座+劳动文化活动”，培养学生“尊重劳动、热爱劳动、创造性劳动”的价值观。例如 A 大学每学期邀请 2-3 名劳模进校园，分享“从一线工人到技术专家”的经历；

（2）能力培养维度：聚焦“基础劳动能力（如工具使用）、专业劳动能力（如工科的零件加工、文科的调研报告撰写）、创新劳动能力（如解决实际问题的方案设计）”，分阶段提升；

（3）知识传授维度：开设劳动教育必修课，内容含“劳动法规（如《劳动法》）、专业劳动知识（如工科的安全操作规程、文科的服务礼仪）、创新方法（如 TRIZ 理论基础）”。

4.2.2 实施阶段（四阶）

第一阶：认知启蒙（大一上学期）

目标：建立“劳动最光荣”的认知，掌握基础劳动知识；

内容：《劳动教育导论》（含劳模案例教学）+校园常规劳动（含宿舍、图书馆等劳动岗位）。

形式：线上线下结合（线上学习劳动法规，线下参与实践）。

第二阶：技能实训（大一下-大二）

目标：掌握与专业相关的劳动技能；

内容：工科（金工实训、电工实训）、文科（社区服务实训，如老年大学课程辅助、社区调研）、理科（科研辅助劳动，如实验室设备维护、数据整理）；

形式：校内实训基地+企业/社区合作点（如 B 学院与当地车企合作，学生参与汽车零部件拆装）。

第三阶：实践应用（大三）

目标：将劳动技能应用于实际场景，解决具体问题；

内容：工科（企业顶岗实习，完成岗位任务）、文科（项目式服务，如为社区设计“文化宣传方案”）、理科（科研项目辅助，参与教师课题的“动手环节”，如样品采集）；

形式：校企/校社合作项目，由企业、社区导师与高校教师共同指导。

第四阶：创新升华（大四）

目标：培养创造性劳动能力，衔接就业与创业；

内容：工科（毕业设计结合企业实践，如“优化生产流程”）、文科（创业项目设计，如“社区服务类小程序设计”）、理科（科研创新试验，如“创新实验方法”）；

形式：创新创业大赛、毕业方案（设计）、创业孵化（比如 A 大学对劳动创新项目提供“种子基金”）。

5 结论和建议

5.1 研究结论

本研究通过对 3 所类型高校的劳动教育实践的跟踪观察分析，得出以下 3 个结论。第一，三维四阶劳动教育模式构建以其价值引领、能力提升、知识传授为维度，以认知、技能、应用、创新为阶段，能够克服当下高校劳动教育出现的同质化、去专业化等问题，实现“育劳结合”的育人宗旨。第二，三维四阶劳动教育模式的实践具有较强的适配性，不论是综合型高校，还是理工类高校，抑或文科类高校的劳动教育基础实践，都具针对性，能够提升教育有效性，获得学生以及合作对象的一致性认同。第三，坚持学校、企事业单位、社区、家庭四方协同，重视专业、区域、学校的差异，不搞“一刀切”，才能真正做到寓劳动教育于人才培养过程。

5.2 优化建议

5.2.1 政策层面：强化统筹与支持

从政策层面，要加大对高校劳动教育的整体布局及经费支持，针对边远地区、民办高校、劳动教育资源相对缺乏的高校应建立专项帮扶制度，专项扶持，设立专项补贴，创建区域性资源共享平台，为民办高校建立完善的实训基地及优秀的师资力量，联合教育部门、行业协会，对高校不同专业劳动教育目标与内容明确化，为

高校提供实践参考,建立家庭劳动教育与学校劳动教育衔接,将家庭劳动教育规定写入相关的法律法规实施纲要中,通过家长进校园、进社区宣讲等途径引导家长改变观点积极参与与高校劳动教育联动机制。

5.2.2 学校层面:深化落地与细化

高校是落实模式的主阵地。模式在落实中要不断丰富细化,针对文科专业劳动教育的同质化,要针对文科类专业设计与之专业相关度高的服务型和研究型劳动项目,强化与文科类专业相关的企业、机构合作,为文科专业学生搭建平台;完善评价体系,要明确过程评价标准,将无法量化的劳动态度、劳动合作能力等指标,以任务表现、同伴互评、导师评价等评价形式共同合作企业,制定统一的技能评价标准,评价结果客观公正;加大“双师型”师资团队建设,定期送教师到企业挂职、到行业培训进修,提高教师从事劳动教学的能力。

5.2.3 社会层面:强化协同与参与

社会各部门要自觉承担起劳动教育主体责任,与学校形成合力。企业将高校劳动教育实训纳入社会责任清单之中,主动面向高校开放生产车间和项目岗位,安排专业老师指导学生实习,参与高校劳动教育课程研发等,使劳动教育走进社会。社区结合自身实际发展需求,设计适合社区劳动项目,如社区文化建设、老龄服务等,为学生提供就近参与劳动实践的机会,与学校建立长期合作,形成校社合力。媒体要承担宣传引导的社会责任,通过短视频、公益广告、公益新闻等形式,宣传劳动最

光荣、创造最伟大的价值观念,营造全社会重视劳动教育的氛围。

参考文献

- [1]秦广久,贾德芳,谭启忠.新时代背景下大学生劳动教育模式创新与实践[J].济南职业学院学报,2025,(01):42-47.
- [2]邵凯旋.“五育融合”背景下大学生劳动教育模式构建的思维解析[J].继续教育研究,2023,(09):108-112.
- [3]陈俊龙,王英楠,王晓蕾.五位一体,协同育人:新时代大学生劳动教育模式构建[J].苏州市职业大学学报,2023,34(02):56-61+71.
- [4]郭云珠.新时代大学生劳动教育体系构建研究——以长安大学马克思主义学院“四重维度八大板块”劳动教育模式为例[J].新西部,2023,(04):152-154.
- [5]张秀再,常建华,刘光杰.新时代高校劳动教育模式及实施路径探索[J].中国大学教学,2021,(07):10-15.

作者信息:任红璟(1994.09-),女,汉族,籍贯辽宁大连,硕士,讲师,研究方向:思想政治教育,大学生教育管理,劳动教育。

课题:本文系2025年度大连理工大学城市学院教育教学研究基金立项课题《新时代大学生劳动教育模式的研究与实践(编号JXYJ2025013)》课题研究成果。