

高等院校劳动教育与社会实践融合育人研究——基于协同治理与价值共创的双重路径

闫静茹^(通讯作者) 杨梦

河南工业大学, 河南 郑州 450001

【摘要】 劳动教育是新时代“五育并举”人才培养体系的核心组成部分, 社会实践是高校落实劳动教育落地实施的重要载体, 二者在育人目标、教育内容、育人功能层面高度契合。当前国内多数高校劳动教育与社会实践存在制度统筹不足、课程内容割裂、实践资源短缺、评价体系单一等现实难题。本文以协同治理、价值共创理论为分析框架, 从动力驱动、课程融合、平台支撑、评价保障四个维度构建四位一体融合育人运行机制, 并结合高校红色劳动实践典型案例, 从顶层制度规划、一体化课程开发、校内外实践平台拓展、多元动态评价体系完善四个层面提出可落地实施路径, 为高校推进劳动教育与社会实践深度融合、实现全方位协同育人提供理论参考与实践借鉴。

【关键词】 高校; 劳动教育; 社会实践; 融合育人; 协同治理

1 引言

劳动是人区别于其他生物的本质活动, 是推动人类文明进步、社会发展的根本动力。2020年中共中央、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》, 明确将劳动教育纳入人才培养全过程, 贯通各学段、覆盖家校社三大场域, 确立劳动教育与德育、智育、体育、美育同等重要的教育地位^[1]。文件着重指出, 劳动教育能够塑造青年正确劳动价值观、锤炼劳动技能、涵养劳动精神, 是培育社会主义建设者和接班人不可或缺的教育环节。

现阶段学界已围绕劳动教育实施路径、社会实践育人价值开展大量研究, 但多数研究将二者割裂分析, 针对二者融合的系统性机制、落地路径研究仍有待深化。部分研究仅停留在理论层面, 缺少结合高校真实实践案例的实操方案^[3]。基于此, 本文立足于协同治理与价值共创双重视角, 理清劳动教育与社会实践融合的内在逻辑, 剖析当前融合育人现存困境, 搭建系统化协同育人机制, 并结合本校红色劳动实践案例提出具体实施路径, 助力高校破解融合育人落地难题。

2 高校劳动教育与社会实践融合育人的内在逻辑

劳动教育与社会实践并非两类教育活动的简单叠加, 二者依托马克思主义实践观形成内在统一的育人逻辑, 体现为目标同源、内容互补、功能协同三大特征, 是推进二者融合发展的理论根基。

2.1 目标同源: 以人的全面发展为协同育人目标

劳动教育与社会实践在核心培养目标上呈现出高度一致性, 二者始终围绕促进大学生德智体美劳全面发展这一核心, 致力于培育能够担当民族复兴大任的时代新人。杜茹在相关研究中

明确指出, 劳动教育是我国特色教育体系中不可或缺的基础性构成部分^[4]。作为教育体系的重要一环, 劳动教育聚焦于系统化的劳动观念培育与劳动技能提升, 通过校内实践劳动、专业适配劳动、社会公益劳动等多元形式, 引导大学生纠正轻视劳动、回避劳动的片面认知, 帮助其扎实掌握基础劳动实操能力, 学会将理论知识灵活运用实际问题解决过程中。社会实践则引导学生走出校园, 走进社区、乡村、企业、红色场馆等真实社会场域, 在集体协作、社会服务、基层调研中锻炼沟通协作、公共参与、问题处理能力。

2.2 内容互补: 劳动实操与社会体验相互赋能

劳动教育是构成社会实践的核心, 社会实践则是劳动教育向外延伸的载体, 两类育人工作在内容层面互相配合、彼此支撑。如果只通过课堂理论讲解、校园卫生清扫等浅层次的劳动开展劳动教育, 学生很难接触到真实的劳动环境, 并且难以调动学生的热情; 社会实践恰好可以弥补这一短板, 它可以提供真实的劳动场景, 真正把专业知识、公益志愿融合到基层走访调研、红色文化研学、社会志愿服务各类活动里, 让学生置身于真实工作任务之中, 既能巩固自身掌握的劳动操作技巧, 也能更加深刻地建立起对劳动的理解。

站在社会实践的角度来看, 一旦脱离劳动教育这一核心作为支撑, 社会实践活动就很容易演变成走流程式的“打卡任务”, 最后只剩下拍照留痕、撰写总结报告这类流于表面的形式工作。结合马克思主义实践哲学的相关理论, 人类的认知是建立在实践活动之上的, 只有把劳动实操融入真实的社会, 理论的知识 and 现实的实践才能完成互通转化, 学生也能在真实劳动场景中搭建起完整的劳动价值观念。现有研究证实, 劳动实践与社会体验能够同步发挥育人作用, 二者协同推进方可持续

提升学生综合素养^[5]。

2.3 功能协同：实现学习与社会化成长统一

周福栋等学者提出，专业技能养成离不开亲身劳动操作，单纯理论讲授无法完成技能培育^[5]。社会实践能够进一步拓宽劳动教育的覆盖范围，让单一的个体劳动行为在复杂完整的社会关系网络里开展。同时，陈燕平等学者指出，劳动教育是联通德、智、体、美四育的桥梁，兼具树德、增智、强体、育美多重功能^[7]；社会实践为劳动教育提供落地场景，将抽象价值引导转化为可感知、可参与的实践行动，二者协同发力，构建完整“五育”融合育人闭环。

3 高校劳动教育与社会实践融合育人现实困境

尽管二者具备天然融合基础，但从国内高校落地现状来看，劳动教育与社会实践融合仍存在多重结构性矛盾，制约协同育人成效。

3.1 课程设计缺乏系统性

第一，劳动教育与社会实践融合需要学校、政府、企业、社会组织多方协同，但现阶段配套协同政策不完善，企业参与育人缺乏政策激励，校外社会组织对接实践渠道有限，校企合作多停留在纸面协议，缺少长期稳定协同制度保障。

第二，高校新生劳动基础参差不齐，高校受场地、教学安排等因素制约，学校无法基于学生已有劳动认知递进式开展教学，劳动课程不深入、脱节问题突出，大幅降低育人效率。

3.2 课程内容同质化、割裂化问题突出

一是劳动教育内容浅层化、脱离专业。不少高校劳动课程仅设置校园清扫、简单公益保洁等基础体力劳动，未结合专业特色设计专业劳动、创新劳动项目，劳动学习与专业培养完全脱节，难以激发专业学生参与主动性^[2]。

二是社会实践形式化严重。部分高校社会实践仅以提交实践证明、实践报告为考核终点，学生被动参与、应付完成任务，缺少沉浸式劳动体验；实践项目独立于人才培养方案之外，未纳入常规课程体系，无法发挥常态化育人作用。

三是两类课程体系独立运行，融合度极低。学校课程规划将劳动课程、社会实践划分为两大独立板块，课程目标、教学内容、实施安排互不衔接，无法实现优势互补，甚至出现育人方向分散、资源重复投入等问题。

3.3 校内外实践资源平台支撑不足

其一，校内劳动实践场地资源分散、供给不足。劳动教室、实训基地、劳动实践场地分属不同学院、不同部门管理，缺少统一调配机制；校内劳动场地数量有限，难以满足大批量学生

常态化劳动实训需求，场地运维、设备更新缺少稳定经费保障。

其二，校外实践基地合作浅层化。企业参与育人内生动力不足，提供实习、劳动岗位与专业匹配度较低；校外实践基地多为短期临时合作，缺少长期共建、联合教学机制，大量合作协议仅停留在签约层面，无实质劳动教学活动落地^[4]。

其三，数字化资源整合推进缓慢。现阶段国内的多数高校尚未搭建社会实践平台，企业案例、实训教学视频、实践岗位信息分散，信息无法高效共享同步给学生，无法实现学生实践需求与社会资源精准匹配，多方沟通协作成本偏高。

3.4 多元评价体系存在导向偏差

第一，评价主体单一，以校内教师评价为主。当前考核工作完全由高校教师主导，企业导师、学生同伴、学生本人、家长、第三方机构均未纳入评价体系，评价视角局限，无法全面客观反映学生劳动全过程综合表现。

第二，评价标准重结果、轻过程。现有考核指标多聚焦出勤时长、实践报告、活动照片等表层材料，针对劳动态度、实操能力、团队协作、创新思维、价值观念等内在素养缺少动态跟踪考核指标，难以完整记录学生成长变化。

第三，考核结果运用不足，缺乏闭环反馈机制。劳动、实践考核成绩独立存档，未纳入学生综合测评、奖学金、保研、毕业审核等核心评价体系；同时考核数据未反向用于课程优化、校企合作调整、育人方案完善，评价仅作为“打分工具”，丧失诊断、改进育人工作的导向作用。

4 协同治理视角下融合育人四位一体机制构建

针对当前融合育人多重困境，结合协同治理、价值共创理论，构建“动力驱动—课程融合—平台支撑—评价保障”四位一体长效运行机制，打通两类教育融合堵点^[2]。

4.1 动力驱动机制：激活多方主体协同参与活力

动力机制是融合育人长效运行的核心支撑，通过政策、市场、利益、数字化四条路径激发学校、政府、企业、学生多方参与意愿。一是政策激励提供制度动力。依托国家劳动教育相关政策明确融合育人实施要求，地方政府通过财税减免、专项补贴等政策降低企业育人成本，鼓励企业主动开放劳动实践场地、配备企业指导教师。二是市场需求形成发展动力。企业需要复合型人才，这就促使高校培养学生的模式亟需改革。学生不仅要学好理论知识更要有实习实践经历，不能只是“纸上谈兵”。三是借助互联网等数字化工具。依托智慧校园、校企资源对接平台整合校内外劳动资源，实时匹配学生实践需求与企业岗位、实践基地资源，简化多方沟通流程，提升协同效率。

4.2 课程融合机制：重构一体化劳动实践课程体系

模块化整合课程内容：将课程划分为通用劳动、专业劳动、创新劳动三大模块。通用劳动包含校园日常劳动、志愿服务；专业劳动结合各专业开设岗位实操、产业实训；创新劳动围绕创业实践、技术改良、社会调研设计创造性劳动项目，适配不同专业、不同发展需求学生。

打通多场景教学实施渠道：串联课堂理论、校内实训、校外社会实践、线上数字实训四大场景，采用项目式教学、双导师（校内教师+企业导师）指导模式，将思政价值引领融入劳动实践全过程，实现课上课下、校内校外、线上线下资源互通^[7]。

4.3 平台支撑机制：搭建校内外一体化实践资源体系

以校内场地为基础、校外基地为延伸、数字平台为纽带，构建多维资源支撑体系。完善校内劳动实训场地：结合专业建设标准化劳动教室、创意工坊、智能实训操作间，配套线上虚拟劳动实训系统，丰富校内劳动场景，保障日常劳动课程常态化开展。

深化校外基地长期共建：高校主动对接对口行业企业、红色场馆、社区、乡村，签订长期共建协议，挂牌设立劳动教育与实践一体化基地，企业深度参与课程设计、实践指导、考核评价，实现产教深度融合^[4]。

搭建线上资源共享平台：整合企业实训案例、劳动教学视频、行业规范、实践岗位信息建立数字资源库；搭建校企信息互通端口，实时同步岗位需求、学生实践报名信息，实现资源高效共享、精准对接。

4.4 评价保障机制：建立多主体闭环反馈评价体系

发挥评价导向作用，围绕多元评价主体、全过程评价指标、

考核结果落地应用构建闭环保障机制。构建多主体协同评价队伍：纳入学生自评、同学互评、校内指导教师、企业带教老师、基地工作人员、第三方评价机构多方评价主体，校内校外评价相结合，弥补单一教师评价局限性^[6]。

建立过程+成果双向评价指标：成果维度包含技能证书、实践产出、就业适配度等量化指标；过程维度记录劳动出勤、实操表现、团队协作、劳动态度、创新行为等动态信息，完整记录学生劳动成长全过程。

强化考核结果落地应用：将劳动实践综合成绩纳入学生综合素质测评、评优评先、推免、毕业硬性指标；同步将评价数据作为教师教学考核、课程修订、校企合作优化、学校育人规划调整核心依据，形成“考核—诊断—优化”持续改进闭环。

5 结语

推动劳动教育与实践融合育人，是高校落实“五育并举”育人要求、培养复合型高素质时代人才的必然选择。二者的教育内容及育人目标十分契合，但现阶段，二者的协同仍然面临着不少现实困境。

依托协同治理与价值共创双重理论，构建“动力驱动—课程融合—平台支撑—评价保障”四位一体长效机制，从顶层制度统筹、一体化课程开发、校内外资源平台共建、多元动态评价完善四条路径落地实施，能够有效打通两类教育融合堵点。高校应当整合校内外育人资源，将专业学习、体力劳动、社会服务、价值塑造融为一体，让大学生在实实在在的出力流汗中树立正确劳动观念、锤炼劳动技能、厚植社会担当，成长为具备扎实劳动素养、能够担当民族复兴重任的青年人才。

参考文献：

- [1]中共中央,国务院. 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]. (2020-03-26) [2025-08-11]. https://www.gov.cn/zhengce/2020-03/26/content_5495977.htm.
- [2]程玉华. 高校劳动教育与社会实践活动协同育人路径研究[J]. 福建轻纺, 2025, (6) 91-94.
- [3]杜茹. “大思政课”视阈下高校劳动教育研究[D]. 吉林大学, 2024.
- [4]周福栋, 张悦, 尤小堂. 我国职业院校劳动教育与实践融合育人研究[J]. 职教发展研究, 2024, (1) 100-107.
- [5]梁艳霞, 何志红, 郑怡萍, 等. “三全育人”视域下加强大学生劳动教育的路径——以高校暑期社会实践活动为载体[J]. 黑龙江科学, 2021, 12(23) 74-75.
- [6]陈燕平, 徐晓明, 邓秀丽, 等. 新时代高校劳动教育实践价值内涵、观念重塑与回归路径探索[J]. 通化师范学院学报, 2025, 46(9) 133-138.
- [7]辛金凤. 劳动教育对培育学生综合素养的实践研究[J]. 河南教育(教师教育), 2026, (6) 83-84.

作者简介：闫静茹（1987—），女，硕士，研究方向：大学生思想政治教育、劳动教育；杨梦（2006—），女，本科在读，研究方向：工程项目管理、高校劳动社会实践。