

五育融合背景下高校辅导员劳动教育与思政教育协同育人能力提升路径探索

麦喜晓

广西民族大学相思湖学院，广西南宁，530034；

摘要：五育融合是新时代落实立德树人根本任务的关键路径，劳动教育作为五育融合的“纽带”，其与思政教育的协同育人成效直接取决于高校辅导员的实践能力。当前，辅导员面临劳动教育与思政教育的“两张皮”困境，表现为认知模糊、实践碎片化与评价缺失的问题。本文在认知层面强化政策转化与理念更新，破解“为何融合”的困惑；实践层面创新课程设计与资源整合方法，解决“如何融合”的操作难题；机制层面完善跨部门协同与评价激励体系，保障“持续融合”的制度支撑。旨在破解劳动教育形式化等现实痛点，助力高校培养德智体美劳全面发展的时代新人。

关键词：五育融合；高校辅导员；劳动教育；思政教育；协同育人

DOI：10.64216/3080-1486.25.06.024

引言

教育是民族振兴、社会进步的重要基石，五育融合是新时代落实“立德树人”根本任务的关键路径。2019年中共中央、国务院印发的《中国教育现代化2035》明确提出“促进德育、智育、体育、美育和劳动教育有机融合”的育人目标；2024年9月全国教育大会上，习近平总书记进一步强调“建设教育强国需着眼于培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”，将五育融合定位为“新时代党的教育工作的新任务”。回溯2020年《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》，其核心要义在于“强化劳动教育的价值引领功能，促进思政教育与劳动实践有机结合”，凸显劳动教育作为五育融合“纽带”的政策定位。高校辅导员作为思政教育和日常管理的一线组织者，其劳动教育与思政教育协同育人能力直接关系到政策落地成效。

1 理论基础与政策认知：协同育人的逻辑起点

1.1 五育融合的内涵演进与政策定位

“五育融合”的理论溯源可追溯至近代教育家蔡元培提出的“五育并举”思想。1912年，蔡元培在《对于新教育之意见》中系统阐述“军国民教育、实利主义教育、公民道德教育、世界观教育、美感教育皆之教育所不可偏废”的主张，强调通过体育强健体魄、智育发展生产、德育塑造品格、美育陶冶情操、世界观教育提升精神境界，形成中国近代教育史上首个追求“人的自由和谐发展”的教育思想体系。这一思想突破传统“中体西用”模式，为现代五育融合奠定了理论雏形。进入新

时代，“五育融合”被赋予新的时代内涵，核心要义转变为“以德育为统领，劳育与思政教育目标共振、内容互补、方法互嵌”，强调德智体美劳全面发展，培养“担当民族复兴大任的时代新人”。我国多次明确劳动教育与思政教育协同育人的要求。2020年《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》首次将劳动教育纳入人才培养全过程，提出“与德育、智育、体育、美育相融合”的实施路径。

1.2 劳动教育的时代价值与辅导员认知转向

劳动教育是落实“立德树人”根本任务的重要载体，其核心价值在于“培育学生劳动精神、锤炼实践能力和塑造正确价值观”。劳动教育需培养学生“勤俭、奋斗、创新、奉献精神”，这与思政教育“引导学生树立正确世界观、人生观、价值观”的目标高度一致，二者在“价值观塑造”层面形成内在共振。例如，通过劳动实践可使学生直观体会“劳动创造价值”，进而深化对“马克思主义劳动观”的理解；通过工匠精神培育，可将“敬业、精益、专注”等职业素养转化为“爱国、敬业、诚信、友善”的社会主义核心价值观实践。

当前，仍有不少高校辅导员对劳动教育存在“工具化误读”，将其简单等同于“卫生清理”“体力劳动”，忽视其价值引领功能，导致劳动教育与思政教育“两张皮”。事实上，劳动教育应是“劳动实践+价值引领”的统一体，需通过“以劳树德、以劳增智、以劳强体、以劳育美、以劳创新”的综合育人路径，实现“劳动表现”与“思想成长”的同步提升。

1.3 辅导员的角色定位与协同育人职责

辅导员作为“开展大学生思想政治教育的骨干力量”，其在劳动教育与思政教育协同中的角色定位具有明确政策依据。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部43号令）明确辅导员需履行“思想理论教育和价值引领”“党团和班级建设”“学风建设”“实践育人活动组织”等九大职责，其中直接涉及劳动教育的包括“组织学生开展勤工俭学活动”“指导学生参与社会实践”等内容。在具体实践中，辅导员既是劳动教育的“理论宣讲者”，需向学生阐释“劳动最光荣、劳动最崇高”的价值理念；也是“实践活动的组织者”；更是“教育成果的一线鉴定者”，需通过“个人劳动日志”“集体劳动报告”等载体评估学生劳动表现与思想变化。

实现协同育人目标，辅导员需具备三大核心能力：一是政策转化能力，“健全综合评价”“强化过程评价”等要求转化为具体育人举措；二是内容整合能力，需深入挖掘劳动实践中的思政元素，如在“助农直播”专业实践中融入“乡村振兴”国家战略教育，在“实验室安全劳动”中渗透“责任担当”精神培育；三是过程评价能力，需构建“劳动表现-思想成长”联动评价体系，追踪学生从“认知劳动”到“认同劳动”再到“践行劳动”的思想转变过程。

2 实践反思与短板剖析：协同育人的现实挑战

2.1 五育融合背景下辅导员劳动教育实践现状

辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量。在劳动教育实践方面，目前笔者归纳了劳动教育集中较为常见的活动类型，其中，“活动点缀型”实践最为普遍，该模式多以“劳动周”“志愿日”“校园清扫”等短期活动为主要载体，虽能通过集中性劳动实践营造育人氛围，但往往缺乏系统性设计，表现为目标碎片化、内容同质化。“思政附加型”模式则体现为劳动教育与思政教育的机械叠加，典型做法是在主题班会、理论学习等思政场景中嵌入劳动口号或案例，例如在“职业道德”课程中短暂播放劳模纪录片，却未结合专业特色设计劳动实践环节，使劳动教育沦为思政教育的“点缀”。相比之下，还有一种“协同探索型”模式虽占比不足两成，却是融合育人的积极尝试。其核心特征是通过劳动场景与思政目标的精准匹配，构建“实践-感悟-升华”育人模式。例如某师范院校打造的“劳动实践+红色教育基地研学”项目，组织学生在革命老区参与农耕劳作的同时，同步开展“老党员口述史记录”，将体力劳动转化为家国情怀培育的载体；

2.2 协同育人能力的核心短板与矛盾

当前辅导员在劳动教育与思政教育协同育人中面临“认知-实践”双重矛盾，具体表现为理念认同与实践落地的显著断层。在认知层面，尽管多数辅导员普遍认同五育融合的重要性，但其对劳动教育与思政教育的融合逻辑缺乏系统性把握。部分辅导员将劳动教育简单等同于“体力实践”或“思政附加任务”，未能深刻理解二者在“价值观塑造”层面的内在统一性。实践层面的短板则集中体现为三大能力梗阻：其一，课程设计转化能力不足。辅导员虽能接触大量劳动案例（如劳模事迹、行业实践），但难以将其转化为适配思政教育的教学素材；其二，资源整合机制尚未健全。校社联动、校企合作的劳动实践基地建设普遍滞后，部分高校虽与企业签订合作协议，但缺乏常态化的实践项目设计，导致学生劳动实践多局限于校园内部的简单体力劳动，难以接触真实生产场景中的思政元素。其三，协同评价体系存在空白。当前劳动教育评价多聚焦“参与次数”“实践时长”等量化指标，而对劳动过程中的“思想动态”“价值感悟”缺乏跟踪评估。

2.3 短板成因的多维度分析

当前辅导员协同育人能力短板的形成，是个体工作负荷与组织制度设计多重因素交织的结果。从个体层面看，辅导员日常事务性工作的过度挤压是核心诱因。当前高校辅导员普遍面临“角色超载”困境，导致其难以抽出精力系统学习劳动教育理论、设计融合性实践方案。组织层面的制度缺陷进一步加剧了能力短板的固化。其一，考核评价体系存在导向偏差。当前多数高校辅导员考核仍以“事务完成度”等硬性指标为核心，而“劳动教育与思政教育融合能力”尚未纳入核心考核维度。其二，培训供给与实践需求脱节。现有辅导员培训多聚焦思政理论政策解读，而针对“劳动教育课程设计”能力的培训不足，使得辅导员在面对真实育人场景时“有理念而无方法”。其三，教育主管部门对劳动教育的督导多侧重“活动次数”“基地数量”等量化指标，而对辅导员的“劳动案例转化能力”“思政元素挖掘能力”等核心素养缺乏细化评估标准，导致基层实践陷入“重数量轻质量”的形式主义困局。个体层面的时间挤压与组织层面的制度缺位相互叠加，共同构成了协同育人能力提升的系统性障碍。

3 路径创新与能力重构：协同育人的提升策略

3.1 个人能力提升：构建“理论-实践-评价”路径

劳动教育与思政教育协同育人能力的提升需立足教育实践需求，通过系统化学习与实践探索构建成长框架。在理论认知层面，可重点参与两类专题培训：一是

劳动教育政策解读类课程,厘清政策要求与基层实践的衔接点;二是教学转化方法工作坊,掌握劳动案例的思政元素提取技巧。实践层面宜采用“微项目”模式开展行动研究。可结合日常管理工作设计小型劳动教育活动,如组织学生参与实验室设备维护,通过记录“操作规范-效率变化-责任认知”的关联数据,引导学生理解劳动行为与科研诚信的内在联系。还可依托高校辅导员劳动教育协作组织,开展三类常态化交流:案例研讨、集体备课、资源共享。这种同伴互助模式能够有效弥补个体经验局限,通过多元视角碰撞提升实践创新能力。

3.2 体制机制创新:打造高校协同支持体系

高校推进劳动教育与思政教育深度融合,需从组织机制层面搭建系统性支持框架,破解当前资源分散、协同不足的实施瓶颈。在跨部门联动方面,可成立校级“劳动思政协同育人中心”,整合学工部、马克思主义学院、教务处等核心部门职能:学工部依托其学生活动组织经验,负责劳动实践场景的搭建与过程管理;马克思主义学院发挥理论优势,牵头开发“劳动思政元素图谱”,明确不同劳动类型对应的价值观教育重点;教务处则需将劳动实践纳入人才培养方案,建立“劳动学分认定标准”,将学生参与情况与综合素质评价挂钩。通过这种“三位一体”的联动机制,为辅导员提供从方案设计到学分落实的“一站式”支持。

为激发基层实施动力,需完善激励与考核制度。典型实践案例,纳入辅导员创新业绩”指标;设立校级“劳动思政专项奖励基金”,对优秀项目给予经费支持,同时鼓励院系将劳动教育成效纳入辅导员年度考核加分项。可搭建资源平台,平台可嵌入高校教务系统,支持辅导员在线调用资源、提交实践报告,通过技术赋能提升工作效率。

3.3 政策与资源整合:构建长效保障路径

构建劳动教育与思政教育协同育人的长效机制,需从制度、实践资源、评价体系三方面系统发力。明确从政策认知、课程设计、实践指导到评价反馈的全流程能力标准,例如将“劳动案例思政元素提取能力”细化为“能结合专业特点识别劳动场景中的价值观教育点”,将“实践指导能力”量化为“每学期至少指导2项学生劳动实践项目”,通过具象化标准为辅导员能力提升提供清晰路径。校社协同是拓展实践资源的关键,可推动高校与地方企业、社区共建“劳动教育实践基地”,一方面为学生提供真实劳动场景,另一方面为辅导员创造“沉浸式”研修机会。评价改革是倒逼能力提升的制度保障,开展“劳动素养学分制”可将学生劳动表现纳入

思政课成绩构成,占比不低于20%,这一改革将推动辅导员从“活动组织者”转向“综合评价者”。上述三方面举措相互支撑,制度标准明确方向,校社协同提供资源,评价改革激活动力,共同构成“标准-资源-评价”三位一体的长效保障路径,为辅导员开展劳动思政协同育人提供可持续的制度支撑。

4 结语

在五育融合的教育背景下,高校辅导员协同育人能力的现代化提升需构建系统性路径:以“认知转向”破除传统教育思维定式,推动从“单一技能培养”到“综合素质培育”的理念革新,引导辅导员将劳动教育等要素有机融入日常管理;以“实践创新”激活基层育人活力;以“机制保障”筑牢长效发展根基,形成“个人自主提升-组织资源支撑-政策制度护航”的三维联动格局。这一路径不仅为辅导员队伍专业化建设提供了清晰的行动框架,更直指“五育融合落地难”“劳动教育形式化”等现实痛点。最终将“培养担当民族复兴大任的时代新人”这一根本目标转化为生动的教育实践,为高校落实立德树人根本任务注入持久动力。

参考文献

- [1] 中国教育现代化 2035 [EB/OL]. (2019-02-23) [2025-7-13] 中华人民共和国教育部. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s6052/moe_838/201902/t20190223_370857.html
- [2] 全面加强新时代大中小学劳动教育的意见 [EB/OL]. (2020 年 3 月 20 日) [2025-7-13] 中共中央国务院. https://www.gov.cn/zhengce/2020-03/26/content_5495977.htm
- [3] 普通高等学校辅导员队伍建设规定 (2017 年 9 月 21 日中华人民共和国教育部令第 43 号公布自 2017 年 10 月 1 日起施行) [EB/OL]. (2017-9-29) [2025-7-13] 中华人民共和国教育部. http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/xxgk/zhengce/guizhang/202112/t20211206_585050.html

作者简介:麦喜晓(出生年月:1992 年 9 月),性别:女,民族:汉族,籍贯:广西北海,学历:硕士研究生单位:广西民族大学相思湖学院未定职称辅导员,研究方向:声乐表演

基金项目:广西民族大学相思湖学院 2024 年辅导员专项课题《“五育并举”视域下大学劳动教育育人体系构建》;项目编号:2024FDYKT24。