

新时代高校劳动教育与课程思政融合的路径研究

周雅君 宋玉莹 韩燕平

江西科技学院, 江西南昌, 330000;

摘要: 劳动教育是中国特色社会主义教育制度的重要组成部分, 课程思政则是新时代高校落实立德树人根本任务的战略举措。本文探讨新时代高校劳动教育与课程思政融合的路径。当前两者在融合实施中存在“重技能轻价值”“重形式轻实效”等问题, 未能有效协同。从价值基础、现实困境和融合路径三个层面展开, 提出应从理念认知、课程设置、教学模式、师资建设和评价机制五个方面推动深度融合, 以实现“以劳树德、以劳增智”的育人目标, 促进学生全面发展, 落实立德树人根本任务。

关键词: 高校; 劳动教育; 课程思政

DOI: 10. 64216/3080-1516. 25. 10. 013

在当前中国高等教育体系中, 劳动教育和思政教育是培养社会主义建设者和接班人的两个重要支柱。劳动教育强调通过实践活动培养学生的劳动观念、技能和职业精神, 而思政教育则侧重于塑造学生的世界观、人生观和价值观, 培养其社会责任感和历史使命感。

将劳动教育与课程思政相结合, 响应顶层设计, 破解思政教育、专业教育“两张皮”现状。2020 年, 教育部发布《高等学校课程思政建设指导纲要》, 提出应结合专业特点推进课程思政建设, 结合不同课程特点、思维方法和价值理念, 深入挖掘课程思政元素, 有机融入课程教学^[1]。鉴于此, 在高校劳动教育课程中融入思政教育, 由“思政课程”转向“课程思政”, 将思想政治理论教育融入教育教学和课程思政体系建设中, 以建设大思政格局。不仅能够提升教育的实效性, 还能促进学生全面发展。通过劳动实践, 学生可以将思政教育的理论知识转化为实际行动, 从而更深刻地理解和践行社会主义核心价值观。

1 劳动教育与课程思政融合的价值基础

1.1 马克思主义劳动观奠定二者融合的理论根基

马克思主义认为, “劳动是一切人类生活的第一个基本条件, 劳动创造了人本身”。将劳动教育纳入高校课程体系, 正是对马克思主义劳动哲学的当代践行: 通过劳动实践, 学生得以在“人与自然之间的物质变换过程”中理解劳动与人的解放之间的辩证关系, 进而确立“劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽”的价值共识^[2]。课程思政以马克思主义世界观、方法论为引领, 把劳动观、群众观、实践观融入专业教学, 使劳动教育不再是简单的技能训练。二者在理论源头上同

根同向, 共同指向人的全面发展这一根本目的。

1.2 破解“两张皮”的教育现实需要

当前高校普遍面临劳动教育“重技能、轻价值”与课程思政“重说教、轻实践”的双重困境, 形成事实上的“两张皮”^[3]。劳动教育强调具身体验, 课程思政强调价值引领; 前者为后者提供真实情境, 后者为前者锚定价值坐标。只有构建“思政劳育—专业劳育—劳动教育课程”三位一体体系, 才能真正实现“以劳树德、以劳增智、以劳强体、以劳育美”的综合效应^[4]。

1.3 新质生产力发展需求明确融合的社会使命

党的二十大报告指出, 要“加快建设国家战略人才力量”, 新质生产力迫切需要“具有创新精神、实践能力和责任感的高素质劳动者”^[5]。劳动教育让学生在真实的生产、服务和管理实践中磨砺职业素养, 而课程思政则通过渗透家国情怀、法治意识和可持续发展观念, 培养学生的社会责任感。二者深度融合, 既契合产业升级对高层次人才的现实需求, 也为建设制造强国、质量强国和数字中国提供了坚实的人才支撑与价值引领。

2 劳动教育与课程思政融合中的现实困境

2.1 理念共识不足, 融合单一

当前, 部分高校管理者与教师对劳动教育政策理解不足, 存在浅表化、片面化倾向, 导致劳动教育与课程思政融合路径单一。按照政策界定, 劳动教育包含日常生活劳动、生产劳动与服务劳动三方面, 三者共同构成课程思政的有机载体^[6]。然而, 在实践操作中, 许多教师往往侧重于日常生活劳动, 对生产劳动与服务劳动的

育人价值认识不足。重点表现为,课程中设置的实践活动形式过于简单,如宿舍清扫或暑期“走马观花”式社会实践。这类活动通常以学生提交一份实践报告为考核内容,未能系统融入思政元素,也难以引导学生真正理解劳动的价值内涵。学生往往停留在“参与过了”的层面,未能深刻体会生产劳动和服务性劳动在培养劳动观念、塑造劳动态度以及树立辛勤劳动、诚实劳动理念方面的重要作用。此外,部分实践环节,教师多以课堂讲解替代学生动手,学生“看劳动”而非“做劳动”,难以体悟劳动的价值与意义。同时,现有实践活动多局限于校园内部,尚未与社区、乡村和企业等社会资源形成有效协同,使学生缺少多样化的劳动体验。这种单一化、表面化的融合路径,容易削弱学生的参与积极性和学习兴趣,长远来看,不利于实现德智体美劳全面发展的育人目标。

2.2 课程设置受“大班教学”制约,影响融合成效

当前高校劳动教育普遍采用合班授课形式,班级规模过大,导致教师难以开展个性化指导和有效组织实践,教学容易流于表面。学生注意力分散、参与度低,形成“学生不愿听、教师难用心”的恶性循环,加剧了教学空泛化和形式化倾向。进而导致劳动教育与课程思政的脱节。当前的困境在于,劳动往往被视作简单的体力活动,而思政则停留在理论说教,二者未能深度融合、互为支撑。例如,学生参与打扫卫生,可能只记住了“要讲卫生”的个人行为准则,却未能深刻理解劳动背后的社会价值——如公共责任感、集体协作精神以及对平凡劳动者的尊重。本应是一堂生动的“思政实践课”,最终却沦为了一项孤立的任务,错失了将具体劳动体验升华到价值认同的宝贵机会。

因此,必须推动二者有机融合,在劳动实践中精准嵌入思政元素,引导学生从“做”中“悟”,才能真正实现知行合一的全面育人目标。

2.3 教学模式固化,“教室中心”替代劳动现场

劳动教育课程主要依托“课堂讲授+视频观摩”的传统范式,学生“身处教室却难以触及劳动现场”,导致劳动价值观教育停留在“认知层面”,无法形成具身体验^[7]。由此产生的直接后果是:学生虽能复述劳动精神概念,却难以在真实劳动中产生情感共鸣与价值认同,课程思政“入耳易、入心难”的困境依旧突出。

2.4 师资队伍结构失衡,教育教学能力存在双重短

板

目前高校劳动教育师资队伍建设面临结构失衡与能力短板的双重困境。一方面,校内专职教师严重缺位。数量不足,难以承担全校范围内的教学任务,多数高校不得不由思政课教师或其他专业教师兼任。然而,这些教师本身教学科研任务繁重,投入劳动教育的精力有限,加之缺乏系统的劳动教育专业培训和实践经验,教学效果难以得到有效保障。另一方面,校外聘请的行业导师虽拥有熟练的技能和实战经验,却大多缺乏教学方法和思政融入能力,难以在劳动实践中有效传递劳动精神和价值观念。

这种“校内教师缺乏劳动实践经验、行业导师缺乏教学思政能力”的双重素养短板,使得劳动教育在教学实施和价值引导层面都存在明显薄弱环节,直接影响劳动教育与课程思政的融合深度和育人成效。

2.5 评价机制单一,重结果轻过程

高校劳动教育的评价机制仍存在明显不足,难以全面反映学生的学习成效和发展水平。多数院校继续沿用“出勤率+书面考试”的传统评价方式,考核内容偏重书本知识,未能将理论认知与劳动实践有机结合。这种重结果、轻过程的评价导向,导致学生片面追求分数,忽视劳动态度、团队协作与创新实践能力的培养,也难以真实反映课程思政的融入效果。

此外,现有评价体系过于注重终结性结论,缺乏过程性和发展性评价功能。部分院校为便于管理,将劳动教育学分简单折算为志愿服务时长,造成“签到、拍照、盖章”等形式主义现象泛滥。评价结果既不能有效诊断学生学习中的问题,也无法为教师改进教学提供有价值参考,严重制约了劳动教育育人功能的实现。

3 推动劳动教育与课程思政深度融合的实施路径

3.1 强化理念认知,促进多元融合

组织政策研习与研讨活动,邀请教育专家、政策解读深入高校,为管理者与教师开展劳动教育政策解读专题培训,明确日常生活劳动、生产劳动与服务劳动的育人价值。定期举办校内研讨会议,鼓励教师分享融合经验与困惑,共同探索多元融合路径。

设计实践项目时须突破校园卫生清扫等单一形式,增加企业生产体验、社区长效服务等多样化活动。避免

简单以报告作为考核依据,重在将思政元素融入劳动全过程,设置明确的价值引导目标。同时要推动“做中学”“做中思”,强化动手实践和反思环节。拓展校外劳动场域,与企业、社区、乡村建立稳定合作,让学生获得更丰富的社会劳动体验,提升融合教育的实效性和吸引力。

3.2 优化课程设置,丰富教学形式

针对大班教学带来的问题,应合理控制劳动教育班级规模,探索“单班”上课形式,为教师因材施教和个性化指导创造基本条件,缓解教师指导压力,提升教学效果,使劳动教育真正落到实处、收到实效。

在课程设计上,应加强劳动教育与课程思政的有效融合,打破课程壁垒。设计实践活动时,需明确设定思政目标 and 价值引导环节,避免学生“为做而做”,帮助学生从“做了”走向“懂了”,真正理解劳动的价值内涵。

3.3 突破“教室中心”的教学局限,构建多元实践教学场景

鼓励高校投入劳动教育实践基金,打造多元化实践教学场景,突破“教室中心”局限。利用校内资源,建设校园农场、手工教室、创新创业实验室等实践场所,让学生在校园内就能参与真实劳动。同时,充分利用校外资源,与社区、企业、乡村共建实践平台。设计“做中学、学中思”的实践项目,让学生在真实劳动场景中亲身体验,教师通过现场指导、问题引导和反思总结,帮助学生从劳动实践中领悟劳动价值和精神内涵,实现“动手做”与“动脑想”相结合。

3.4 充实师资队伍,提升专业素养

加强劳动教育专业教师培养,高校设立劳动教育专业教师培养专项计划,培训内容包括劳动教育理论、教学方法、实践技能等方面,提升校内教师的劳动教育专业素养,同时组织教师到企业实践锻炼,培养既懂教育又懂实践的师资力量。同时建立“双师型”制度,聘请企业技术骨干和劳动模范担任行业导师,与校内教师组成教学团队。校内教师负责价值引导和理论教学,行业导师负责技能指导和实践示范,形成互补共赢的教学机制。

3.5 完善评价机制,注重全面发展

改变单纯依赖出勤和笔试的传统评价方式,建立多元评价指标,将劳动态度、实践能力、团队合作和创新表现纳入考核范围。坚决杜绝将劳动教育简单折算为志愿服务时长的做法,通过建立劳动成长档案、组织实践成果展示、开展反思汇报等多元评价方式,真实反映学生的成长变化,避免“签到、拍照、盖章”等形式主义现象,让评价真正服务于学生的全面发展和教师的教学改进。既客观体现劳动素养提升成效,也为课程思政融入效果提供有效检验依据。

4 结论

劳动教育与课程思政并非简单相加,而是基于共同价值根基的深度融合,是新时代高校落实立德树人的关键抓手。通过深入分析高校劳动教育与课程思政融合的路径研究,可以更好地促进学生的全面发展,实现高校“立德树人”的教育任务。在今后的实践融合过程中,将持续关注和研究该领域的发展动态,不断提高融合效果。

参考文献

- [1] 中华人民共和国中央人民政府. 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]. (2020-03-20). https://www.gov.cn/zhengce/2020-03/26/content_5495977.htm.
- [2] 牟隆,张婷婷. 立德树人框架下大学生劳动教育融入思政课程路径研究[J]. 高教探索, 2025, (S2): 105-107.
- [3] 孙伶俐. 论新时代劳动教育与高校思政课的关系[J]. 学校党建与思想教育, 2024, (15): 47-51.
- [4] 史侠星. 推进劳动教育与课程思政深度融合[N]. 山西日报, 2025-07-15(010).
- [5] 陈景红. 马克思主义劳动观融入高校思想政治教育的实践路径[J]. 思想理论教育导刊, 2025, (01): 146-151.
- [6] 时伟. 大中小学劳动教育课程化的现状、问题与进路[J]. 中国教育科学(中英文), 2022, 5(06): 140-148.
- [7] 张琳, 李辉. 新时代高校劳动教育: 价值意蕴、现实困境与路径优化[J]. 黑龙江高教研究, 2023, 41(10): 99-105.

作者简介: 周雅君(1997), 女, 汉族, 江西上饶, 江西科技学院, 硕士研究生, 高等教育。