

高校五育协同发展的实施与落地

吴枝兵 沈荣生

宿州学院音乐学院, 安徽宿州, 234000;

摘要: 五育协同发展是新时代高校落实立德树人根本任务的核心路径, 其核心要义在于打破德智体美劳各育间的壁垒, 构建互融共生的育人体系。本文基于高校五育协同的现实困境, 从课程体系重构、师资队伍建设、评价机制创新、资源整合优化四个维度, 系统剖析实施逻辑与落地路径, 并结合典型案例验证策略有效性。研究表明, 通过“课程-师资-评价-资源”四维联动机制, 可实现五育从“形式叠加”向“实质融合”的转变, 为高校人才培养质量提升提供实践范式。

关键词: 高校教学; 五育协同; 立德树人

DOI: 10. 64216/3104-9702. 25. 02. 033

前言

2018 年全国教育大会明确提出“坚持中国特色社会主义教育发展道路, 培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”, 将五育并举提升至国家教育战略高度。高校作为人才培养的主阵地, 其五育协同发展水平直接关系到“时代新人”培养质量。当前, 我国高校五育协同实践已取得阶段性进展, 但仍存在“各育分割”“协同表面化”“评价单一化”等突出问题: 德育多停留在理论灌输, 与智育的思维培养、劳育的实践淬炼脱节; 美育常被边缘化, 未能与专业教学形成价值共鸣; 劳育多局限于志愿服务, 缺乏与学科特色的深度融合。2025 年 1 月《教育强国建设规划纲要(2024—2035 年)》进一步提出“健全德智体美劳全面培养体系, 加快补齐体育、美育、劳动教育短板”的要求, 更凸显了协同实践的紧迫性。在此背景下, 探索五育协同发展的实施与落地路径, 既是破解高校育人困境的现实需求, 也是回应新时代教育使命的必然选择。

1 高校五育协同发展的核心内涵与现实价值

1.1 核心内涵

五育协同并非德智体美劳的简单叠加, 而是以立德树人为统领, 实现各育功能互补、价值互通的有机整体。德育是方向引领, 为智育、体育、美育、劳育提供价值坐标; 智育是能力支撑, 为德育的深化、体育的科学开展、美育的审美创造、劳育的技术革新奠定基础; 体育是身心保障, 为各育实施提供健康载体; 美育是情感纽带, 以审美体验激活各育的人文价值; 劳育是实践落点, 将各育成果转化为具体行动。五育协同的本质是构建“价值引领-能力培养-身心保障-情感滋养-实践淬炼”

的闭环育人体系, 实现“以美育人、以文化人, 以劳树德、以劳增智, 以体强身、以体铸魂”的综合效应, 最终达成“用完整的教育培养完整的人”的育人目标^[1]。

1.2 现实价值

从人才培养维度看, 五育协同契合新时代对复合型人才的需求。当前社会对人才的评价已从“专业能力单一维度”转向“综合素质多维考量”, 五育协同可突破传统专业教育的局限, 培养兼具道德素养、创新能力、健康体魄、审美情趣与劳动精神的全面人才。从教育改革维度看, 五育协同是高校破解“重智育轻五育”的关键抓手。但由教育部近年来发布的高校教育质量监测数据来看, 仍有部分高校存在美育课程开课不足, 同时也存在部分高校劳育实践体系不健全等问题, 五育协同可推动教育资源重新配置, 实现育人结构优化。从社会发展维度看, 五育协同为国家创新发展提供人才支撑, 通过劳育培育的实践能力、美育涵养的创新思维, 可直接转化为科技创新与文化创造的动力, 助力高质量发展。

2 高校五育协同发展的实施困境

2.1 课程体系“碎片化”, 协同载体缺失

当前高校课程设置仍存在“各育自循环”现象: 德育课程多为思政必修课, 与专业课程缺乏内容衔接; 智育以专业知识传授为主, 忽视价值引领与实践转化; 美育多局限于艺术选修课, 未能融入专业教学全过程; 劳育多以短期实践活动为主, 缺乏系统化课程设计。更突出的是, 课程体系缺乏横向融通与纵向衔接的整体设计, 如某工科高校的机械设计课程, 仅注重技术原理讲授, 未结合工业美学开展设计思维训练, 也未通过实践操作渗透劳动精神, 导致智育与美育、劳育脱节; 而在不同

学段衔接上,本科与研究生阶段的五育目标缺乏连贯性,难以形成持续育人效应。这种碎片化课程体系使得五育协同缺乏常态化载体,难以形成育人合力。

2.2 师资队伍“单一化”,协同能力不足

教师是五育协同的实施主体,但其协同育人能力仍存在短板。一方面,专业教师多专注于学科教学,缺乏德育渗透、美育引导的意识与能力,对高校教师育人能力整体情况进行全面调研与分析不能发现,目前仍存在部分专业教师认为“自身缺乏将五育融入专业教学的方法”;与此同时,思政教师、艺术教师、体育教师与专业教师间缺乏常态化交流机制,未能形成跨学科育人团队。如某文科高校的中国古代文学课程,教师仅注重文本解读,未与思政教师协同挖掘家国情怀内涵,也未与美术教师联动分析作品中的审美意象,导致育人要素未能充分激活。同时,教师对数字化工具的应用能力不足,难以借助技术手段实现五育资源的高效整合与精准推送^[2]。

2.3 评价机制“功利化”,协同导向薄弱

现有评价体系仍存在“重结果轻过程、重智育轻五育”的倾向。在学生评价方面,奖学金评定、保研资格审核等仍以学业成绩为核心指标,德育表现、体育素养、美育成果、劳动实践等多以“附加项”存在,缺乏量化与质性相结合的评价标准,如某高校劳动实践仅以“参与与否”记录,未对劳动质量与精神成长进行评估;在教师评价方面,职称评定、绩效考核多与科研成果、教学工作量挂钩,对协同育人成效的考核权重不足,多数高校该权重仍相对不高。此类功利化评价机制使得师生缺乏参与五育协同的动力,导致协同发展停留在政策响应层面,未能内化为自觉行动。

2.4 资源配置“不均衡”,协同保障不足

五育协同需要优质资源的整合支撑,但当前高校资源配置存在明显失衡。在经费投入上,智育相关的实验室建设、科研项目经费所占比例相对较高,而美育场馆建设、劳育实践基地打造的经费占比则相对不足;在场地资源上,教学楼、实验室等智育场地完备,而体育馆、美术馆、劳动实践基地等资源短缺,部分地方高校甚至无专职美育教师与劳育指导教师;在社会资源对接上,高校多与企业合作开展智育实践,与文化机构、公益组织等在美育、劳育方面的合作较少,未能形成“校内-校外”协同的资源网络。更关键的是,家庭与社会教育资源未能有效衔接,部分家庭忽视劳动教育与体育锻炼,导致学校教育成效被稀释,出现“5+2=0”的负面效应。

3 高校五育协同发展的落地路径

3.1 重构课程体系:构建“三维融合”的课程矩阵

以“通识课程-专业课程-实践课程”为框架,打造五育融合的课程矩阵^[3]。在通识课程层面,开设“五育融合导论”“劳动美学”等交叉课程,实现各育基础内容的有机衔接;在专业课程层面,推行“一课多育”改革,如在计算机专业的编程课程中,融入德育(数据伦理教育)、美育(界面设计审美)、劳育(项目开发实践)要素,参考高等教育课程建设指南等相关要求,根据其中提出的“专业课程思政融合路径”,将五育目标细化为具体教学环节;在实践课程层面,构建“基础实践-专业实践-创新实践”三级体系,基础实践侧重体育素养提升与劳动习惯培养,专业实践侧重智育能力与德育认知的融合,创新实践侧重美育创造与劳育成果转化。同时,建立课程融合审核机制与学段衔接机制,确保本科与研究生阶段五育目标的连贯性,每门课程均有明确的五育融合目标与评价标准。

3.2 强化师资建设:打造“跨域协同”的育人团队

实施“师资能力提升工程”与“团队建设计划”,提升协同育人能力^[4]。一方面,开展常态化培训,邀请思政专家、美育学者等开展“五育融合教学法”专题讲座,组织教师参与“跨学科教学工作坊”,增设数字化教学工具应用课程,提升教师技术赋能能力,参考高校教师专业发展标准等相关要求,将协同育人能力纳入教师培训必修内容;另一方面,组建跨学科育人团队,以“专业教师+思政教师+美育/体育/劳育教师”为基本单元,共同设计课程、指导实践,如某师范高校的“乡村教育研究”团队,由教育学专业教师、思政教师、美术教师组成,在指导学生乡村支教实践中,同步开展德育渗透、美育教学与劳动指导。此外,将协同育人成效纳入教师绩效考核,设立“五育融合教学成果奖”,激发教师参与热情。

3.3 创新评价机制:建立“多元立体”的评价体系

构建“过程+结果、定量+定性、校内+校外”的多元评价体系^[5]。在学生评价方面,开发“五育协同素养测评系统”,将德育表现(如志愿服务时长、道德评议)、智育成绩(学业分数、科研成果)、体育素养(体质测试、运动参与)、美育成果(艺术作品、审美测评)、劳育实践(劳动时长、实践报告、成果质量)转化为可量化的指标,同时引入同学互评、教师点评、社会评价等质性评价方式,形成综合素养档案;在教师评价方面,将课程融合设计、跨团队协作、学生素养提升成效等纳

入评价指标,权重不低于30%,与科研成果同等作为职称评定依据。同时,建立动态反馈机制,定期根据评价结果优化教学与管理策略。具体可借助AI技术构建学生成长数字孪生系统,通过学习行为数据建模生成个性化资源包,精准推送非遗技艺、艺术疗愈等适配内容,同时将工程方案美学价值、技术创新度纳入能力评估,实现共性培养与个性发展彼此平衡的良好状态。

3.4 优化资源配置:搭建“内外联动”的保障平台

以资源整合为核心,构建全方位协同保障体系。在校内资源整合上,统筹经费投入,将五育融合专项经费占比提高至20%,重点建设“五育融合实践中心”,整合实验室、美术馆、体育馆、劳动基地等资源;推行“资源共享机制”,打破院系壁垒,实现场地、设备、师资的跨部门共享。在校外资源对接上,与地方政府、企业、文化机构共建实践基地,如与科技企业共建“智育-劳育融合基地”,与美术馆共建“美育实践中心”,参考高校校外实践教育基地建设管理办法等相关要求,建立长期稳定的合作机制。利用信息技术打造“五育融合数字平台”,整合线上课程、实践资源、评价数据等,挖掘数据价值揭示融合机理。更要搭建家校社协同平台,通过家长课堂、社区实践积分等方式,凝聚育人共识,避免教育效应抵消。

4 案例佐证:某综合性大学五育协同实践探索

某综合性大学自2022年起实施五育协同发展计划,结合《教育强国建设规划纲要》要求深化改革,通过以下举措实现落地见效:在课程改革上,打造“工科美育”“医学伦理与劳动”等特色课程32门,建立本科-研究生五育课程衔接体系,其中《机械制造中的美学设计》入选国家级课程思政示范课程;在师资建设上,组建跨学科团队18个,开展“五育融合+数字化”培训46场,教师协同育人能力测评优秀率达82%;在评价改革上,推行“五育素养学分制”,将10个必修学分纳入毕业要求,开发素养测评系统实现“定量+定性”评价,引入社区评价参与劳动素养考核;在资源整合上,投入5000万元建设融合实践中心,与23家社会机构建立合作关系,开设“家长学堂”覆盖80%在校生成家庭。实施两年后,学生创新成果增长45%,志愿服务参与率达100%,体质测试合格率提升12%,家校社协同案例入选教育部典型经验,充分印证了四维路径的可行性。

5 结语

综上所述,高校五育协同发展是一项系统工程,其实施与落地需要突破传统育人思维的局限,以课程融合为核心、师资建设为支撑、评价改革为导向、资源整合为保障,构建“四位一体”的实践体系。从本质而言,五育协同并非否定各育的相对独立性,而是通过机制创新实现各育价值的最大化与功能的最优化,这与“用完整的教育培养完整的人”的理念高度契合。后续探索过程中,高校需进一步深化改革,破解协同中的深层次矛盾,如跨学科协同的制度障碍、评价标准的细化难题、家校社协同的利益协调问题等,同时结合自身办学特色探索差异化路径,如工科高校侧重智育与劳育、美育的融合,文科高校侧重德育与美育、智育的衔接。唯有如此,才能真正实现五育协同从“政策要求”向“育人自觉”的转变,为培养全面发展的时代新人提供坚实保障。

参考文献

- [1]孙国东.“五育并举”背景下高校校园文化育人的策略研究[J].新传奇,2025,(11):80-82.
- [2]李慧.“五育融合”视域下高校心理健康教育的探索与实践[J].湖北开放职业学院学报,2024,37(02):39-41.
- [3]徐永扬.五育并举视域下高校大学生思想政治工作研究[J].佳木斯职业学院学报,2023,39(02):16-18.
- [4]唐文艳.构建高校德育与美育协同育人格局:内在逻辑、价值指向与实践路径[J].广西教育,2022,(36):37-42.
- [5]周兰星.“五育并举”背景下开设健身健美选修课对促进中学生体、美育协同发展的可行性研究[D].武汉体育学院,2022.

作者简介:吴枝兵(1974-),男,安徽宣城人,宿州学院音乐学院副教授,发展与教育心理学硕士,主要研究方向:高等教育学、教师教育等;

沈荣生(1991-),男,安徽当涂人,硕士,宿州学院教务处助理研究员,主要研究方向:高等教育学。

基金项目:宿州学院2022年人文社科重点项目“高等教育‘五育并举’全面发展育人体系构建”(2022yzd19)。