

# “五育并举”下高职院校劳动育人体系构建研究

罗作彬

广东亚视演艺职业学院，广东省肇庆市，526631；

**摘要：**在“五育并举”的指导下，高职院校积极寻求劳动育人的有效途径，以培养德智体美劳全面发展的高素质技术技能人才。本文首先论述了劳动育人在高职院校的必要性，接着指出了高职院校劳动育人过程中存在的问题，最后提出了劳动育人体系包括课程体系、实践平台、师资队伍、评价机制四部分的构建策略。

**关键词：**五育并举；高职院校；劳动育人体系

**DOI：**10.69979/3029-2735.25.12.046

## 引言

随着我国社会的发展和教育的不断深入，“五育并举”逐渐成为我国教育改革的重要指导思想。劳动教育作为“五育”之一，对培养学生综合素质、职业能力、创新精神具有重要意义。高职教育致力于培养高素质技术技能人才，构建科学完善的劳动育人体系既是落实立德树人根本任务的需要，也是职业教育改革发展的需要。目前高职劳动育人还存在一些问题，需要进一步探索。

## 1 “五育并举”与劳动育人的内涵及关系

### 1.1 “五育并举”的内涵

“五育并举”的意义“五育并举”是蔡元培提出来的，包括德育、智育、体育、美育、劳动教育。德育，就是教育学生树立正确的世界观、人生观、价值观，培养学生的道德品质；智育，就是全面提高学生的智力活动和知识技能水平，培养学生的求知欲和学习能力；体育，就是提高学生的身体素质，锤炼学生的意志，培养学生的体育精神和健康的生活方式；美育，就是提高学生的审美能力，陶冶学生的情操，培养学生的创造美、欣赏美的能力；劳动教育，就是通过劳动实践，让学生树立劳动观念，掌握劳动技能，养成劳动习惯。五育并举、相互结合、相互促进，才能全面提高学生素质。

### 1.2 劳动育人的内涵

劳动育人是以劳动为载体，通过劳动实践活动，培养学生知识、技能、情感、态度等各方面的素质发展。劳动育人的目的不仅在于会劳动、懂劳动，更要注重培养学生劳动意识、劳动价值观、创新精神，让学生在劳动中体验成功感，让学生学会尊重劳动、热爱劳动，全面提高学生素质，增强学生的社会责任感。

### 1.3 “五育并举”与劳动育人的关系

劳动育人是“五育”中的重要部分。劳动教育与道德

教育相结合，在劳动中，学生通过集体生活、相互配合，可以培养学生的集体观念、责任感和奉献精神，以提高学生的道德水平；劳动教育与智育相结合，在劳动中，学生可以运用所学知识解决实际问题，既可巩固和扩大课堂所学的知识，又可激发学生的智慧和创造才能；劳动教育与体育相结合，体力劳动可锻炼身体，增强学生体质，磨炼学生吃苦耐劳、坚强不屈的意志，而良好的身体和顽强的意志又是进行智慧劳动的保证。

## 2 “五育并举”下高职劳动育人体系构建研究意义

### 2.1 提高学生综合素质

“五育并举”有利于学生德、智、体、提美、劳全面发展，提高学生综合素质。劳动教育是“五育”之一，通过劳动教育可以培养学生勤奋、创新、合作的精神，让学生在参加各种实践活动中，学会尊重劳动、热爱劳动，从而锤炼学生道德品质，塑造积极人生态度。

### 2.2 不断增强实践育人功能

高职劳动育人体系的建设，有利于不断增强实践育人功能。通过劳动教育，让学生将理论知识和实际操作相结合，不断增强学生的动手能力、创新能力、解决实际问题的能力，为将来参加工作打下坚实基础。做社会主义建设者和接班人。高职劳动育人体系的建设，旨在使学生成长为德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。通过劳动教育，让学生树立正确世界观、人生观、价值观，增强学生的“四个自信”，做担当民族复兴大任的时代新人

### 2.3 促进教育公平和质量提升

“五育并举”下高职劳动育人体系的建设，有利于促进教育公平和质量提升。通过全面加强劳动教育，让更多的学生享受到更加公平、更高质量的教育，提高教育

水平,进而更好地服务我国经济社会发展。传承优秀传统文化。劳动教育具有中华优秀传统文化印记,高职劳动育人体系的建设有利于传承和弘扬劳动精神、奋斗精神等中华优秀传统文化,进而传承民族精神,增强学生的文化自觉和自信

## 2.4 服务高职教育改革和发展

“五育并举”下高职劳动育人体系的建设,将有利于高职教育改革和发展,进而服务我国教育事业的繁荣发展。通过优化课程、改革教学方法、加强师资建设等途径,不断提高高职教育的内涵和质量,更好地服务国家战略需求和经济社会发展。

## 3 高职院校劳动育人体系的现状及问题分析

### 3.1 劳动教育课程设置不完善

部分高职院校没有真正认识劳动教育的必要性,没有针对劳动教育课程进行系统、科学的研究,劳动教育课程往往被看成是点缀性的课程,课时较少,课程内容单一,大多以理论教学为主,没有实践教学环节,课程内容与专业结合不紧密,不能体现职业教育特色,不能满足学生未来就业需求。

### 3.2 实践平台建设薄弱

劳动教育关键在于“实践”,实践平台是劳动育人的载体,高职院校劳动教育的实践平台建设存在很多问题。校内实践基地陈旧、功能不全,不能为学生提供丰富的劳动实践项目,校外实习实训基地大多与企业合作不深入,学生参加实际生产劳动的机会很少,实践活动效果不明显,学校与社区、各种社会组织合作开展劳动实践活动的机制不健全,实践平台的拓展受到一定限制。

### 3.3 师资队伍建设滞后

劳动教育者队伍即劳动教育师资,是劳动育人的主力军。高职院校劳动教育师资普遍缺乏,劳动教育课程大多由其他课程教师兼任,专业课教师很少,而且很多教师没有亲身参加过劳动,缺乏劳动实践,不能掌握劳动技能,不会指导学生进行劳动,学校也不能组织学生进行劳动。另外,学校对劳动教育师资培训和培养力度不够,劳动教育师资专业素质和能力得不到提高。

### 3.4 评价机制不健全

科学的劳动育人评价机制,对劳动育人具有导向作用。目前,高职劳动教育评价重结果轻过程,形式单一,往往以学生的出勤率、劳动任务完成情况或劳动成绩评定分数进行定性或定量评价,很少关注学生劳动态度、劳动技能和创新情况;评价主体多为教师,学生自评、

互评,企业、社会等社会主体参与度不高,导致劳动教育评价缺乏客观性和科学性。

## 4 “五育并举”下高职院校劳动育人体系的构建策略

### 4.1 构建完善的劳动教育课程体系

#### 4.1.1 优化课程设置

将劳动教育纳入人才培养方案,科学安排劳动教育课程学时,开齐开足劳动教育课程。设置劳动教育必修课程和选修课程,必修课程要注重学生劳动基本知识、劳动技能、劳动习惯养成教育;选修课程要从学生成长成才需要出发,根据学生的年龄特征、兴趣特长、专业实际,开设劳动文化、创新创业、家政服务、劳动技能、社会实践、志愿服务、劳动安全卫生与健康、艺术欣赏等课程,满足学生个性化发展需要。

#### 4.1.2 丰富课程内容

劳动教育课程内容要紧密联系学生生活、社会实际和专业实际,强化理论讲授与实践教学相结合。在理论教学中,要增加马克思主义劳动观、劳动法律法规和劳动安全卫生与健康、艺术欣赏等内容,引导学生树立劳动光荣、劳动最美丽的价值观,在劳动中学会生存、学会发展;在实践教学中,要设计形式多样的劳动实践项目,如马克思主义劳动观教育、劳动安全与健康教育、家务劳动、校内劳动、生产劳动和服务性劳动等,引导学生学会劳动、学会生存、学会发展,提高劳动技能、劳动习惯和劳动精神。还要运用现代信息技术,开发劳动教育在线开放课程,创新劳动教育课程教学形式,提高劳动教育课程教学效果。

### 4.2 加强实践平台建设

#### 4.2.1 完善校内实践基地建设

积极改善校内实践基地的设施设备条件,完善实践基地功能,按专业特点和劳动教育需要,建设一批具有职业特色的校内劳动实践基地,如实训车间、创业基地、手工劳动室等,为学生提供丰富的劳动实践项目。加强校内实践基地管理与运行,建立健全实践教学管理的规章制度,提高校内实践基地的使用率和管理水平。

#### 4.2.2 深化校外实习实训基地合作

加强与企业、行业组织、社区等社会力量的合作,建立相对稳定的校外实习实训基地。与企业签订实习实训基地合作协议,共同制订学生实习实训计划,安排学生到企业实习实训,参加企业生产劳动,了解行业发展趋势和职业岗位要求,增强学生的职业能力,提高学生的就业竞争力。积极开展校外其他各类社会实践活动,如社会服务、公益劳动、社会调查等,进一步拓展学生的视野,增强学生的社会责任感。

### 4.3 强化师资队伍建设

#### 4.3.1 充实师资力量

积极探索多渠道补充劳动教育者力量。在招聘劳动教育者时,适当提高劳动教育背景或劳动教育年限要求,增加劳动教育者数量,提升劳动教育者整体素质;加大对劳动教育者的培训力度,组织劳动教育者参加劳动教育者培训、劳动教育学术研讨会、劳动教育工作培训等,提高劳动教育者的劳动教育能力和水平;邀请劳动骨干、劳动模范、能工巧匠等到校担任兼职教师,加强实践教学劳动教育者力量,使学生接受更为贴近实际的劳动教育。

#### 4.3.2 建立教师激励机制

建立劳动教育者激励机制,激发劳动教育者工作热情和创新活力。在劳动教育者绩效评价、职称评定、评优评先等方面,向劳动教育者倾斜,鼓励劳动教育者积极参与劳动教育研究、改革和实践。设立劳动教育成果奖,对劳动教育者在劳动教育中的创新和实践给予奖励,激发劳动教育者工作热情和创新创造活力。

### 4.4 完善评价机制

#### 4.4.1 明确评价标准

研究制定劳动教育评价标准,明确评价内容和指标。评价内容要体现劳动观念和劳动态度、劳动知识与技能、劳动成果与创新等情况,强化对劳动过程和劳动素养的评价。依据不同的劳动项目和课程要求,合理确定不同的评价指标和权重,确保可操作性和可比性。

#### 4.4.2 创新评价方式

采用过程性、终结性、自我、同伴、教师、企业等相结合的评价方式,全面、客观评价学生劳动表现和学习成效。过程性评价要强化对学生成长过程中的参与程度、表现状况、发展状况等的评价,并及时将评价结果反馈给学生,促进学生改进和提高;终结性评价要对学生成长过程中的劳动结果、知识技能等进行综合评价。同时,充分利用信息化手段,建立学生劳动教育档案,客观记录学生参加劳动教育的时间、内容等。

#### 4.4.3 扩大评价主体

建立多维度的评价主体体系,可以由学生、教师、企业、家长和社会等对劳动教育进行评价。学生是劳动教育的主体,可以进行自我评价和相互评价,有助于学生对自己的成长有更清晰的认识和更深刻的反思;教师是劳动教育的指导者,要对学生的劳动表现和劳动态度进行评价;企业是学生将来实习、就业的单位,对学生的职业道德和劳动能力有更直接和准确的要求与判断,

应引入企业对学生实习实训等劳动进行评价;家长是学生成长过程中不可缺少的伙伴,应关注学生在家中的劳动表现并参与对学生的评价。

### 5 结束语

“五育并举,劳动育人”是国家对教育提出的总要求,构建高职劳动育人体系,充分发挥劳动的育人功能,对于培养德智体美劳全面发展的高素质技术技能人才具有重要意义。通过对劳动育人课程体系建设、劳动育人实践平台建设、劳动育人队伍建设以及劳动育人评价体系建设等方面进行探索和实践,不断提高高职劳动育人的水平,引导学生树立劳动观念,提高劳动技能,养成劳动习惯,培养劳动创新精神,助力学生成长成才、职业发展。高职院校应积极探索劳动育人工作的新途径、新方法,适应社会对技术技能人才的新需求,为我国职业教育改革和发展做出新的更大贡献。

#### 参考文献

- [1]朱珠.以劳育人,助力培养新时代好少年:昆山市信义高职劳动教育课程实施探索[J].求知导刊,2019(9):74-76,109.
- [2]于靓靓.以心传心,悉心育人:高职“新劳动教育”的实践与思考[J].文理导航(下旬),2018(3):73-75.
- [3]张玉珍.“以劳育人”视角下高职劳动教育实践策略[J].教学管理与教育研究,2019,7(2):17-18.
- [4]郭丽萍,马丽娜,卓晓雷,等.“三位一体”创新型劳动教育综合育人模式构建与实践:以深圳市龙岗区麓城外国语高职为例[J].教育信息技术,2019(11):47-50.
- [5]张郑伟.城区高职劳动教育模式融合发展的实践与思考[J].教学与管理,2018(35):5-6.
- [6]肖芬.“五育融合”视域下高职院校劳动教育存在的困境与实践路径研究[J].湖北开放职业学院学报,2022,35(20):35-37.
- [7]桂文龙,刘俊栋,胡新岗.三课堂·六融合:“五育并举”视域下高职劳动教育育人体系构建[J].职业技术教育,2022,43(32):31-35.
- [8]潘能梅.“五育融合”视域下高职院校通过“以劳育美”培养大学生劳动价值观的实践探析[J].现代职业教育,2024,38(11):33-36.

本文系“教育教学改革研究与实践”专项课题+《“五育并举”下高职院校劳动育人体系构建研究》+YSXY20230121的研究成果。