

核心素养视域下高校劳动教育辅导员工作室的实践探究

胡尹莎

金华职业技术大学，浙江金华，321004；

摘要：核心素养是学生适应终身发展和社会发展的关键能力，与劳动教育理念不谋而合，但在当今高校实践过程中“有劳无教”“有教无劳”“劳动和教育相脱节”等问题屡见不鲜。辅导员作为学生思政教育的排头兵，本文聚焦于核心素养视域下高校劳动教育辅导员工作室的实践探究，针对当前高校劳动教育存在的问题，研究如何通过辅导员工作室这一平台，将劳动教育与大学生核心素养培养相结合，实现二者的双向互动。从搭建顶层设计、构建三级纵向载体、围绕劳动素养培育体系全面化开展劳育活动和优化工作室制度设计四个角度，纠正学生对劳动教育的片面理解，推动劳动教育与理论教育的协同发展，同时促进辅导员的专业成长和素质提升，为高校劳动教育的实践与创新提供参考。

关键词：核心素养；劳动教育；辅导员工作室

DOI:10.69979/3029-2735.24.12.025

引言

“核心素养”是指学生为适应终身发展和社会进步所必须具备的品格和能力，这些品格和能力主要从校内文化知识学习、个人整体素质提升以及社会实践能力培养等多个维度综合培养，旨在促进学生全面发展，而这正与劳动教育的核心理念高度契合。大学生作为未来社会劳动的主力军，他们的核心素养形成和劳动能力提升，对营造各行各业的劳动氛围以及推动整个社会生产的发展进程至关重要。然而，在实施过程中，“有劳无教”“有教无劳”“劳动和教育相脱节”现象屡见不鲜。因此，鉴于当前时代对劳动教育回归本源的迫切需求，如何将劳动教育与大学生核心素养的培养有效结合，充分利用高校劳育辅导员工作室的平台作用，实现劳动教育与核心素养培育的良性互动，成为了高校教育者亟待深入研究的课题。

1 本文研究价值

1.1 落实党的劳动教育方针政策

我国现代教育旨在培养德智体美劳全面发展的时代新人，但在物质条件极大丰富的当下，劳动教育却逐渐被淡化。一方面，学生受社会风气影响，对于劳动的理解过于狭隘，他们往往将劳动等同于繁重的体力劳动，视其为负担和惩罚；另一方面，劳动目的功利化，很多学生过分追求物质回报和未来的职业收益，忽视了劳动对于锤炼意志、提升技能的重要作用。这些偏差导致大学生的劳动热情减退，参与度降低，劳动教育的实质意义被削弱，劳动的价值被低估。辅导员作为党的教育事业的守护者，应引导学生摒弃拜金主义、躺平主义、享

乐主义和极端个人主义等错误观念，树立正确的价值观，让学生在劳动中锤炼本领，树立理想，让劳动教育重焕光芒。

1.2 完善相关研究领域的不足

通过总结近年来有关核心素养、高校劳动教育和高校辅导员工作室的相关研究发现，各研究主题主要集中在高校劳动教育的现状及存在问题，所提出的解决策略收效甚微，专注于劳动教育的辅导员工作室更是少之又少，学校劳动教育的困境仍无法突破。此外，关于“核心素养”的话题更多的是集中在中小学，将高校劳动教育同学生核心素养相联系的研究可以说是颇为鲜见，这是本课题遇到的最大困难，但在某种程度上来说也证明了本课题的研究意义。

1.3 帮助高校辅导员实现自身发展

目前高校劳动教育实施过程中存在“有劳无教”“有教无劳”“劳动和教育两张皮”等情况，不能实现劳动和教育的真正融合。要想对学生开展有效的劳动教育，辅导员需结合劳动理论知识和实践经验，全方位融入学生教育管理的每个环节，而核心素养的框架正好涵盖了学生的综合素质。使用核心素养理论梳理高校劳动教育，不仅能让劳动教育回归本位，还能提升辅导员的学生管理工作水平和职业能力。此外，辅导员工作室作为高校辅导员多元化、专业化、职业化的学习交流的平台，更是能够打破传统辅导员的局限，提供跨学科、跨学院、跨地域、跨学校、跨行业的交流共享。

2 国内外研究现状和趋势

2.1 关于核心素养的相关研究

“核心素养”这一概念的历史渊源可追溯至1997年,项目经济社会合作与发展组织(OECD)启动了一项为期八年的研究项目——“素养的界定与遴选:理论与概念基础”,该项目简称DeSeCo。至2017年末,OECD进一步发布了“PISA全球素养框架”,该框架聚焦于“创新素养、应变能力和责任感”。2016年,我国发布中国学生发展核心素养研究成果,将核心素养细分为三个维度、六大素养及具体的十八个基本点。此后,国内学术界对此展开了广泛的研究。以中国知网的数据为例,截至查询时,关于“大学生核心素养”的文献已有544篇,且自2020年以来,这一主题的研究呈现显著增长态势。李振华(2023)将核心素养内涵概括为两大流派,一是分层说,以李艺(2015)等人为代表,他们认为核心素养应由底层的双基(基础知识和基本技能)导向、中层的问题解决导向以及上层的思维导向构成;二是要素说,以褚宏启(2016)等国内学者及国外研究者为代表,他们主张对核心素养中的各类基础素养进行分类与归纳。值得注意的是,自2020年以来,核心素养的研究方向逐渐从理论探讨转向具体实践领域。例如,李锋(2022)等人运用层次分析法,专注于国家安全学学科学生的核心素养研究;李丹(2023)等人则致力于探讨新时代背景下少数民族大学生返乡就业所需的核心素养培育问题。

2.2 关于劳动素养的相关研究

苏霍姆林斯基视劳动教育为培育学生优良劳动素养的育人历程,此过程不仅对学生实现全面发展起着不可或缺的补充作用,而且能够有效满足社会及企业对人才的需求。在我国,越来越多的学者开始关注核心素养与劳动教育的紧密联系。以中国知网为例,尽管目前关于“高校劳动核心素养”的文献数量有限,仅有25篇,但其年度发表量正呈现稳步上升的趋势。檀传宝(2019)从四个方面提出了大学生劳动素养的培养框架:形成正确的劳动观念、掌握必要的劳动知识技能、具备创新劳动能力、以及养成良好的劳动习惯。王泉泉等人(2021)则从核心素养的视角出发,认为劳动素养由劳动能力、劳动习惯与品质、以及劳动观念三大板块构成,并为每一板块设定了具体的二级指标。而王正清与刘涛(2021)则主要从劳动价值观、劳动知识、劳动技能和创新劳动四个维度来评估劳动素养。

2.3 关于劳动教育辅导员工作室的相关研究

截至目前(2024年9月),针对辅导员工作室建设的研究尚显稀缺。在中国知网平台上,以“辅导员”为关键词检索,可获得高达76,124条相关文献记录。然而,当搜索范围缩小至“辅导员工作室”时,相关论文

数量锐减至281篇,其中仅包含6篇硕士或博士学位论文。更令人瞩目的是,若进一步精确搜索“劳动教育辅导员工作室”,则结果为零,凸显出该细分领域研究的极度匮乏与亟待加强的现状。在搜索引擎中搜索,则有金华职业技术大学“劳动别样美”劳育辅导员工作室、南京财经大学“馨·德”美育+劳动教育辅导员工作室、北京林业大学“耕读植绿”劳动育人辅导员工作室、浙江旅游职业学院劳动育人辅导员工作室、柳州铁道职业技术学院“561”劳动育人工作室、东华理工大学“三全育人”劳动教育工作室、江南大学“知行合一”劳动教育辅导员工作室、绵阳职业技术学院“材建之家”劳动教育辅导员工作室、广西农业职业技术大学“劳育创兴”辅导员工作室等9家以劳动教育为建设方向的辅导员工作室,且建设时间均在5年内,有些甚至是近一年才新设,虽然可以拿到一部分劳育工作室的建设成果总结,但碍于实践时间较短,大多比较粗浅。总结来看,劳动教育辅导员工作室的建设思路基本都是整合学院学校党组织、教学、科研、团学等相关管理部门资源,结合学生第一二三课堂对高校的劳动教育进行探索,但在实践过程中也遇到了诸多难题,如辅导员相对更擅长举办各项活动,容易出现“有劳无教”的情况,如何引入专业和外界力量协同育人则是难点。

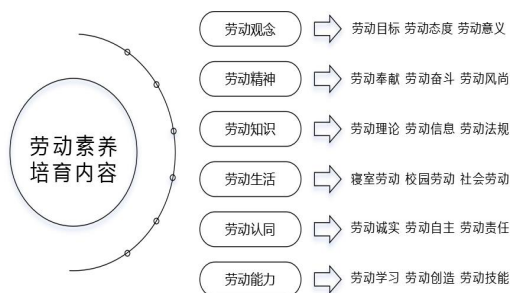
综上所述,国内外学者对于核心素养和劳动素养的研究和实践已有较丰富的经验及其成果,为研究我国大学生劳动素养培育提供了借鉴,在我国,已有研究较多聚焦于大中小学劳动素养的宏观解读和表面功效描述,但对于劳动素养的具体内容及其内涵与提升路径却各抒己见,针对使用辅导员工作室这一工具进行劳动教育实践的相关研究非常匮乏,尤其是核心素养视域下大学生劳动素养培育研究仍存较大空间。此外,因面临包括知识、态度、情感、技能、价值观等劳动素养的关键元素及其培养与提升实践过程的多元化、复杂性等重要因素限制,把大学生劳动素养培育及评价,与专业教育、思想道德教育、价值观教育、职业教育有机结合,通过建立劳动教育辅导员工作室这一抓手,融入大学生人才培养体系,仍迫切需要深思和开创性研究。

3 从核心素养角度构建大学生劳动素养培育内容体系

2016年,中国学生发展核心素养课题组揭晓了其研究成果——《中国学生发展核心素养》,该成果将中国学生的核心素养划分为文化基础、自主发展、社会参与三大领域,进而细化为人文底蕴、科学精神、学会学习、健康生活、责任担当、实践创新六大核心要素,以此构建了核心素养的总体框架及其基础要求。其中,劳动素养被视为核心素养体系的关键一环,特别是在“实践创

新”这一维度上,劳动意识、问题解决能力和技术运用被特别强调。此外,根据教育部发布的《大中小学劳动教育指导纲要(试行)》通知,大中小学生的劳动素养涵盖劳动观念、劳动能力、劳动精神、劳动习惯以及劳动品质等多个方面。

本文将劳动教育和核心素养二者融合,将劳动素养定义为人们在日常的实践生活中,通过劳动、学习教育、实践实训所形成的一种内在的稳定的劳动品质和能力。结合核心素养要求,以劳动人文、劳动精神、劳动知识、劳动生活、劳动认同、劳动能力为主要内容,构建核心素养视域下大学生劳动素养培育内容体系(如图1)。



图

1 本项目从核心素养角度拟建立的劳动素养培育分析研究框架

在实践探索中,劳动教育辅导员工作室除了做好高校的劳动教育,还应注重对辅导员自身的能力提升和素质培养。针对目前高校劳动教育存在的一些问题,例如教育内涵不清晰、教育内容形式化、教育设计孤岛化、教育协同程度低等情况,本文在劳动素养培育内容体系基础上,结合现有实践基础和辅导员工作室建设导向,构建一个纵向领导与横向培育相结合、校内校外相结合的劳动教育辅导员工作室。

3.1 搭建顶层设计, 渗透化融入学生人才培养

一方面可以采用试点形式,将劳动教育纳入各专业人才培养方案,结合新产业新业态,依托实习实训和社会实践,针对不同专业形成具有综合性、实践性、开放性、针对性的劳动教育体系;另一方面将劳动教育纳入学生综合素质测评。可以包括“劳动活动”“志愿服务”“劳动技能课”和“劳育互评分”四个部分,以学生参加生活劳动、社会劳动、实习实训等情况为测评依据,细化“劳育”的内涵。

3.2 构建三级纵向载体, 立体化保障劳动教育实施

整合教学、学工和专业的力量,成立劳动教育辅导员工作室,具体指导劳动教育实施,团委成立劳育社团,班级设立劳动委员,最终形成三级联动的立体化劳育活

动组织方式,真正实现学生全员参与。在此过程中,尤其需要重视劳动思政课程的育人功能。一方面,强调第一课堂的理论基础作用,通过举办劳动教育主题班会、开设思政基础课程等方式,来帮助学生树立正确的劳动价值观;另一方面,积极开展课外活动,充分发挥第二课堂的作用,通过勤工俭学项目、班级卫生评比、宿舍卫生检查等活动,引导学生养成自觉劳动的习惯。

3.3 围绕劳动素养培育体系, 全面化开展劳动教育

辅导员工作室以构建的劳动素养培育体系为基础,结合时代要求、当今大学生特点和辅导员工作室建设要求和定位,提出劳动教育辅导员工作室建设框架。工作室应充分认识到劳动教育与学生素质培养的内在联系,在稳固课堂教育的主阵地之余,着力构建一个有力的劳动实践平台,在一二三四课堂中加强大学生劳动价值观教育。

3.4 优化工作室制度设计, “育人”更“育己”

工作室在培养学生的同时,也应同样关注辅导员的职业成长与履职尽责,通过“组建团队——搭建平台——立足课堂——拓展实践——研究课题——探讨交流——提炼成果——展示推广——示范引领”的发展思路,制定工作室成员学习成长计划,提供个性化的指导和支持,确保每位成员都能在建设周期内实现设定的学习目标;紧紧围绕工作室的建设目标,深化理论研究,拓宽实践探索,产出一系列针对性强、实效性高的工作指南、案例集或教学视频;吸纳更多优秀辅导员加入工作室建设,共同推动工作室建设向更高层次发展。

参考文献

- [1]何涛,章琳.高校辅导员在新时代劳动教育中的角色参与[J].湖北开放职业学院学报,2024,37(11):49-51.
 - [2]王进步,马同军.辅导员与专业课教师协同推进劳动教育的路径研究[J].内蒙古财经大学学报,2024,22(03):61-66.
 - [3]纪雯雯,刘向兵.高校辅导员参与劳动教育工作意愿和行为的经验研究[J].职业技术教育,2023,44(32):54-61.
- 作者简介:胡尹莎(1995.8-)女,汉族,浙江金华人,讲师,硕士研究生,研究方向:大学生思想政治教育。课题项目:本文系金华职业技术大学2024年度辅导员研究项目《核心素养视域下高校劳动教育辅导员工作室的实践路径探究》研究成果;课题编号:JZFDY2024005Y。