

Practice Path of Labor Education in the “Three-All Education” System of Higher Vocational Colleges

Jia Lv

Beijing Agricultural Vocational College, Beijing, 102442, China

Abstract

Research on integrating labor education with the “Three-All Education” approach serves as a critical pathway for higher vocational colleges to fulfill their fundamental mission of fostering moral character and nurturing talents. Currently, labor education in vocational institutions faces practical challenges including narrowed participation scope, fragmented training processes, and monotonous instructional formats, which significantly deviate from the comprehensive educational requirements encompassing all personnel, entire processes, and multidimensional dimensions. Grounded in holistic education theory, vocational education theory, and moral education principles, this study conducts in-depth analysis of root causes before proposing practical solutions: At the personnel level, clarifying responsibilities across stakeholders to establish collaborative education frameworks; throughout the educational continuum, ensuring seamless integration of labor education from student enrollment to career transition; and across all dimensions, enriching instructional resources through curriculum development, practical training, cultural engagement, and digital tools while enhancing evaluation mechanisms. The study aims to provide actionable frameworks for labor education reform in vocational colleges, transforming this peripheral activity into a core component of holistic talent development.

Keywords

labor education; higher vocational colleges; three-aspect education; practical approaches; collaborative mechanisms

劳动教育在高职院校“三全育人”体系中的实践路径

吕嘉

北京农业职业学院, 中国·北京 102442

摘要

对劳动教育和“三全育人”相融合这一情况进行研究,是高等职业院校去落实立德树人这一根本任务的关键途径。目前,高等职业院校的劳动教育面临着参与主体范围变窄、培养进程出现断裂、所使用的载体形式单一等实际难题,和全员、全过程、全方位的育人要求之间有着显著的差距。此次研究以全面发展教育理论、职业教育理论以及立德树人理论为依据,深入分析问题产生的根本原因,接着构建实践途径:在全员层面,明确不同主体的职责范围,搭建起协同育人的框架;在全过程层面,让劳动教育从学生入学到就业的整个纵向过程实现贯通;在全方位层面,丰富课程、实践、文化、数字等方面的载体,并完善评价保障机制。该研究的目的是为高等职业院校的劳动教育改革提供具有可操作性的行动框架,推动劳动教育从处于边缘的活动转变为育人的核心内容。

关键词

劳动教育; 高职院校; 三全育人; 实践路径; 协同机制

1 引言

劳动教育是新时代实现立德树人目标的重要手段。高等职业院校同时具备“高等性”和“职业性”,其劳动教育在“三全育人”体系中有独特的意义和价值。不过,当下劳动教育和“三全育人”的融合存在主体单一、过程不连贯等问题。本研究以相关理论为基础,分析实际面临的困境,目的是探寻劳动教育融入“三全育人”的有效方式。

2 劳动教育在高职院校“三全育人”相关理论基础

全面发展教育理论着重指出德智体美劳各要素的有机融合,劳动教育作为其中的关键一环,担负着培育个体实践本领与责任观念的独特作用,给高职院校搭建完整育人布局提供了理论根据。职业教育理论从类型教育的定位着手,凸显技能掌握与岗位素养的深度结合,倡导劳动进程本身即为教育进程,这给高职劳动教育增添了显著的职业特性与实践方向。立德树人根本任务理论进一步明晰了教育的价值着落点,把劳动观念的塑造归入思想政治教育的整体架构,要求劳动教育突破单纯的技能练习,提升为品格培养与价值引导

【作者简介】吕嘉(1981-),男,中国天津人,本科,助理研究员,从事教育管理研究。

的重要方式。上述理论的相交之处在于一同揭示了劳动教育与“三全育人”的内在联系：全育人需要各类教育主体达成劳动价值的共同认知，整个过程育人要求劳动要素渗透到从入学至毕业的各个时期，各个方面育人则依靠课程、活动、文化等多样载体的协同作用。鉴于此，劳动教育并非孤立的教学单元，而是贯穿高育人体系的内在脉络，其理论根基为后续实践途径的搭建提供了逻辑开端与价值引导。

3 高职院校劳动教育在三全育人体系中实践存在的问题及成因

3.1 全员育人维度：参与主体结构失衡与协同机制缺位

从实行的当前状况来看，劳动方面的教育的组织责任长时间聚集在少部分教师和学生工作团队，且基本均为兼职工作。专职劳动教育教师数量极少。大多数专业课程教师、辅导学生的教师群体、企业里的指导老师以及行政后勤工作人员参与的程度不够。思想政治理论课程教师把重点放在劳动观念的理论讲解上，却没有办法涉及到技能实践方面；专业课程教师大多把精力放到技术技能的传授上，很少有把劳动精神、工匠精神融合到课堂教学中的意识；辅导学生的教师虽然和学生日常接触很多，但因为事务性的工作太多，常常只通过卫生检查、公益劳动安排等表面的方式参与，缺少系统性的规划。企业指导老师作为学校和企业合作中关键的培育人才的力量，他们的劳动示范和职业熏陶的作用没有得到充分发挥，大多数企业指导老师只关注实习学生岗位技能达到标准的情况，忽视劳动态度和职业品格的引导。追究其中的原因，首先是认知方面的偏差——学校管理者和教师群体对劳动教育“全体人员参与”的内涵理解变得狭窄，倾向于把它看成特定部门的职责范围，没有确立“每个人都是劳动教育者”的观念。其次，考核评价机制存在看不到的地方，现行的教师绩效考核体系中很少有劳动教育参与度的指标，缺少对非思想政治理论课程教师的激励和约束，导致多个主体参与缺乏内在的推动力量。再者，协同沟通的平台不存在，各个部门、各个岗位之间没有建立常态化的联动机制，劳动教育信息很难共享，资源没有办法整合，最终形成“各自处理自己范围内的事情”的松散状况。

3.2 全程育人维度：培养链条断裂与阶段衔接虚化

从时间纵向轴线观察，大部分高等职业院校把劳动教育集中在低学年时期，以新学生入学教化、基础劳动课程或者定期性卫生打扫为主要内容，进入高学年后劳动教育内容快速减少甚至消逝。详细来讲，第一学年开设劳动理论课程或者布置基础劳动实践，第二学年转向专业技能训练时劳动教育就被放到次要位置，第三学年学生进入顶岗实习与就业准备时期，劳动教育差不多完全缺失。这种“前面紧后面松”的布置使得劳动教育不能形成持续性的育人效果。更为关键的是，劳动教育与专业教学、实训实习之间存在明显不

连接——专业课程中的技能训练被去掉了劳动价值的解释，学生只把它当作技术操作而不是劳动体验；实习实训环节虽然具有天然劳动性质，但企业常常关注生产效率，学校也缺少配套的劳动教育指导计划，使实习变成单纯的岗位适应过程，劳动精神培育被搁置。另外，从入学到毕业的完整链条中，劳动教育缺少分时期、分层级的目标设计，不同学年学生接受的内容同质化严重，既没有体现认知逐步推进的规律，也没有回应学生成长时期的实际需要。分析深层原因，课程体系设计方面的缺点是根本问题——劳动教育没有被纳入专业人才培养方案的核心框架，缺少与通识课程、专业课程、实践环节的系统性连接规划。同时，教学管理机制缺少灵活性，学分设定、课时分配、进度安排等环节没有给劳动教育留下足够空间，导致其在全程融入中处处受到限制。

3.3 全方位育人维度：载体类型单调与资源支撑薄弱

从载体形态观察，当下劳动培育的执行途径过度汇聚于课堂讲解和校园基础劳动这两种传统样式。理论课程大多运用填鸭式教学方式，以劳动法律规范、安全基本知识等知识类内容为主体，缺少体验性和互动性构思；实践部分则限定在教室打扫、校园植被绿化、宿舍检查等低水平体力劳动，内容乏味且和专业联系薄弱，难以引发学生内心认可。与之相比，结合专业技能的生产性劳动、服务性劳动以及创新性劳动项目开发严重欠缺，校园文化活动里劳动要素的渗透程度较低，社团活动、技能比赛、志愿服务等媒介与劳动培育的有机结合还未形成常规状态。与此同时，线上线下混合模式的探索迟缓，数字化劳动培育资源库构建处于空白状态，学生不能通过信息平台获得个性化学习帮助。深入探究其原因，资源保障方面的缺陷是核心限制因素。资金投入不够致使劳动实践基地建设停滞，校内缺乏模拟职业情景的劳动工作场所，校外学校与企业共同建设的实训平台未向劳动培育开放。师资队伍的结构矛盾也十分显著，既了解劳动培育理论又熟悉专业实践的“双师型”教师缺乏，现有教师大多缺少劳动培育专项培训，教学能力高低不一。制度建设方面，评价机制缺失使得育人效果无法用数量进行反馈，现有考核大多以参与次数、劳动时间长度为指标，忽略劳动观念、职业态度等深层次素养的评价，过程性评价和增值评价手段缺失。

4 劳动教育融入高职院校三全育人体系的实践路径

4.1 全员育人路径：构建多元主体协同育人机制

厘清各种类型教育工作者在劳动培育方面的责任范围。思想政治理论课程教师主要负责对劳动价值观念进行理论方面的解释说明和思想方面的引导带领，把马克思主义劳动观念、新时代劳动精神融入课堂教学活动当中；专业课程教师承担“课程劳动培育”的作用，在专业技能传授过程中自然地加入工匠精神、职业规范和质量意识，让每一处实训场

所、每一回操作演示都成为劳动培育的实际场景；辅导员群体负责日常劳动习惯的培养形成，通过开展主题班会活动、进行宿舍文明建设工作、组织公益劳动等方式实现行为方面的塑造；企业指导老师则需要实习指导过程中传达行业规范、安全标准和职业伦理，把岗位劳动要求转变成为学生的自觉行动。接下来，成立校级劳动培育指导委员会，由分管学校领导带头，教务处、学生工作处、共青团委员会、后勤部门、二级院系以及合作企业共同参与，形成每月进行协商讨论、每学期开展评估工作、每年进行总结回顾的运行制度。再往后，搭建专职和兼职相结合的师资队伍，吸收拥有行业背景的技术骨干、劳动模范担任校外指导老师，同时为校内教师提供劳动培育教学方法方面的培训，提高全体人员参与劳动培育的能力。除此之外，构建学生自我培育制度，通过设置劳动委员岗位、组建志愿服务团队、开展劳动标兵评选活动等方式，激发受教育者的主体积极主动性。

4.2 全程育人路径：实现人才培养全流程渗透融合

劳动教育需冲破“低学段集中开设、高学段边缘化放置”的断裂模式，顺着学生成长轨迹进行纵向的贯通实施。在入学教化时期，布置校园劳动体验周，集结新生参与环境维护、设施养护等基础劳动活动，同时开展劳动安全方面的教育，构建初始的劳动档案记录。在低学段时期，设立劳动教育的必修课程体系，包含劳动法律基础常识、职业健康卫生、劳动权益保障等内容，用校内固定岗位的轮值机制作为辅助，让每位学生每学期完成规定时长的服务性劳动任务。在专业课程的学习时期，推动劳动教育与技能教学的深度交叉融合，在实训环节增加“劳动规范考核”内容，把工具整理归位、设备维护保养、废料分类处理等纳入评分标准体系；在项目化教学过程中嵌入成本控制管理、效率优化提升等劳动素养要素。在实习实训环节，学校与企业共同制定劳动教育实习指导手册，明确岗位劳动规范要求、安全操作流程规程、职业礼仪规范标准，由企业指导教师记录学生的劳动表现情况并纳入实习成绩评定。在毕业设计与就业指导时期，设置劳动专题教学模块，围绕劳动合同签订流程、工伤保险政策、劳动争议解决途径等实用内容开展案例教学活动；鼓励毕业设计选题与企业实际生产任务相对接，让学生在解决实际问题的过程中体会认知创造性劳动的价值意义。

4.3 全方位育人路径：丰富载体并完善保障机制

全方位育人得把课堂里和课堂外、学校内和学校外、线上和线下的界限打破，搭建起立体化的劳动教育网络系统。在课程载体部分，研发“通用样式加专业样式”的双轨

道课程体系，通用模块针对全体学生开设劳动常识课程，专业模块依照各专业特征进行设计，像智能制造类专业增加精密装配的劳动规则，现代服务类专业加强礼仪劳动和情绪劳动的训练。在实践载体部分，建设三种类型的基地：在学校里设立“劳动责任区域”，把校园环境、实训场馆分配给各个班级进行日常化维护；学校和企业共同建设生产性劳动教育基地，安排学生参与真实生产流程里的辅助性岗位；和社区、福利机构联合建立志愿服务站点，开展技能服务型的社会劳动。在校园文化载体部分，设立“劳动文化主题月”，举办技能比赛、劳模讲座、劳动作品展览等主题活动；在宿舍区域、教学区域设置劳动风采展示栏目，定期表扬劳动表现优秀的个人和集体。在数字化载体部分，开发劳动教育线上平台，收集劳动法规数据库、案例资源数据库、微课视频数据库，支持学生自主选择学习；利用移动终端实现劳动任务发布、过程记录、成果提交的数字化管理。在保障机制方面，设立劳动教育专项经费，用来进行基地建设、师资培训、活动开展和表彰奖励；把劳动教育实施情况纳入院系教学工作评估指标体系，将教师参与劳动指导的工作计入工作量并且和绩效分配相关联；构建多元化评价体系，采用过程评价和结果评价相结合、自我评价和多方评价相补充的方式，把劳动素养作为评奖评优、推荐优秀人员入党、就业推荐的重要参考依据。

5 结语

劳动教育活动和高等职业院校“三全育人”的育人系统的深入结合，既是政策方面的规定，也是人才培养内在规律的必然结果。本次研究经过理论上的整理归纳、现实状况的分析以及问题的诊断，创建了全体人员相互协作、整个过程连贯畅通、所有方面相互联动的实践办法。只有破除主体之间的障碍、填补过程中的断层、让载体的形式变得丰富，才能够把劳动教学从表面的融入转变为价值层面的内心接受，切实培育出尊重劳动、拥有职业素养的高水平技术技能型人才。

参考文献

- [1] 贾蓉,姜蓓佳.马克思异化劳动理论视野下高职院校劳动教育的三重审视[J].职业技术教育,2022,43(7):29-35.
- [2] 青秋蓉,肖建英,苏红.“双高计划”背景下高职院校劳动教育探究[J].教育理论与实践,2022,42(27):18-22.
- [3] 王隼.新时代高职院校劳动教育和创新创业教育融合育人研究[J].职业技术教育,2022,43(8):75-80.