

江苏宣传工作动态

社科基金成果专刊

第7期

中共江苏省委宣传部

2021年4月15日

实践育人理念下推进江苏高校劳动教育 高质量发展的建议

摘要：南京工程学院龙永红研究认为，江苏高校劳动教育在双创实践、融通专业教育、区域一体化等方面形成特色，但仍一定程度存在劳动教育认知“泛化”、内容“中小学化”、实施“离散化”等问题。对此，基于实践育人视域，建议聚焦高质量劳动教育供给侧，建构“高选择性”劳动实践育人体系；建立高质量劳动教育资源共享链，贯通产学研用区域资源，深化创造性劳动教育；保障高质量劳动教育实施，建立“一中心多部门”联动管理机制，推进江苏高校劳动教育高质量发展。

劳动教育是全面发展教育体系的重要组成部分,已上升至国家人才战略层面的新高度。江苏高校如何在对标“两争一前列”新要求中,提升劳动树德、增智、强体、育美的综合育人功能,培养具有创新精神和实践能力的高素质劳动者,为江苏高质量发展储备人才力量,提升高等教育对经济社会发展的融合度和贡献度是一个现实课题。南京工程学院龙永红主持的江苏省社会科学基金项目“新时代江苏高校实践育人特色与经验研究”,基于实践育人视域,分析了新时代江苏高校劳动教育特色与存在问题,提出了推进江苏高校劳动教育高质量发展的对策建议。

一、实践育人视域下高校劳动教育关键特征

实践育人是“三全育人”综合改革工作的重要组成部分,是通过在特定实践情境中基于真实问题的解决以达成知识传授、能力培养、品格塑造育人功能的一种人才培养理念。劳动是人类最基本最重要的社会实践,劳动教育从而构成实践育人的重要组成部分。从实践育人视域来看,高校主要包括三类劳动实践教育:一是基于实践教学的劳动教育(包括课程实验、基地实习、企业实训等);二是基于创新创业的劳动教育(包括学科竞赛、学生科研、产教融合育人实践等);三是基于生产性和服务性的劳动教育(如勤工俭学、社会调查、志愿服务等)。其中,充分发挥高校科教与人才优势,架构基于学科前沿和产业一线真实问题的创造性劳动情境与平台,培养创新型人才是高校劳动教育高质量发展的关键特征。

二、新时代江苏高校劳动教育特色

新时代江苏高校立足于服务国家重大战略和区域需求,积极探索劳动教育新形态,发挥劳动教育多元功能,将劳动教育与专

业实践、产学研合作、创新创业实践结合起来培养高素质人才。

第一，深化劳动教育的融通性。部分高校出台新时代劳动教育的实施意见或实施方案，构建劳动教育课程体系，将劳动教育与专业教育、实践教学、思想教育有效融通起来。比如在《土壤学与农作学》《水泵及水泵站》等课程中设置如幼苗培育、移栽苗木、泵机拆装等劳动环节，在劳动的过程中内化专业知识。

第二，推进双创实践教育。江苏省通过国家级创新创业教育改革示范高校、大学生创新创业示范基地、大学生创新创业实践教育中心、产教融合协同育人基地等平台建设。通过推进本科高校产业学院建设、搭建教育界与产业界对话对接平台、将创新创业教育质量作为省委省政府考核高校高质量发展的核心指标之一等举措，促进形成“产学结合内外协同”的双创实践教育模式，培养学生的科学精神，提高学生创造性劳动能力。

第三，高职劳动教育走向区域一体化。高职教育因其天然具有较多的劳动因素，课程模块具有工作导向，在劳动教育实践上相比普通本科高校更为活跃。江苏相关高职院校建立了公益劳动、双创实践、生产实践的递进式劳动教育课程体系，建有全国职业院校劳动教育研究院江苏分院、全国职业院校劳动教育（江苏）实践基地等平台资源，牵头发起成立全国职业教育实践育人产教联盟，带动职业院校主动探索劳动教育区域平台、资源、研究的一体化发展。

第四，注重校本特色的劳动教育。江苏高校注重挖掘与开发基于校本专业和资源特色的、适应大学生生活需要的日常性劳动实践形式，如“益心益意”劳作教育、“种树劳动”“河海丰收节”“二月兰种植与维护”等。

三、江苏省高校劳动教育问题分析

与江苏中小学劳动教育已逐步形成无锡、苏州、常州的区域一体化特色，在劳动教育课程、资源、评价、师资等方面的系统推进相比，当前高校还一定程度存在劳动教育认知“泛化”、劳动教育内容“中小学化”、实施体系的“离散化”、评价方式“单一化”等问题。

“泛化”主要是指有些高校认为学习就是劳动，或者为了劳动而劳动的“有劳无教”的现象，从而忽视了劳动教育手脑结合的亲历性与创造性，弱化了劳动教育独特的育人价值。“中小学化”是指高校劳动教育停留于传统学工学农劳动实践或日常生活劳动层面等，未能有效面向新技术新产业新业态的发展、面向江苏新旧动能转换迫切需求而转型升级。“离散化”是指高校劳动教育尚少有专门的部门加以统一协调与规范化管理，劳动教育或归于德育，或分散在实践教学环节，或融在创新创业管理中。

“单一化”是指高校已开设的劳动实践课程成绩评定多以参与劳动实践次数、参与劳动实践时长等为评价指标，基于体验、反思和表达的评价方式不多。

四、推进江苏高校劳动教育高质量发展的建议

（一）聚焦高质量劳动教育供给侧，建构高校劳动教育实践育人体系

高校劳动教育应在把准高校人才培养目标与劳动育人目标耦合性上，坚持生产性与创造性相结合。融通性与选择性相结合；真实性与文化性相结合原则建构高校劳动实践育人体系，形成更高层次的劳动教育供给。

1.构建日常生产性劳动、公益服务性劳动、探究创造性劳动

“三位一体”的劳动教育类型体系。一方面，基于江苏省各方资源与服务实际和高校分类发展需求，设计基于日常生活与学习的生产性、服务性、公益性劳动实践项目，满足学生个性爱好发展需求，培养学生的劳动观念、劳动态度与劳动习惯。另一方面，基于江苏经济新动能需求和高校人才培养、科学研究、社会服务等实际，结合大数据、人工智能等新技术，促进传统劳动教育的转型升级，以智能耕作劳动、智能车间实习、智能体温监测系统研发与成功投入使用的科研劳动等，有效培育学生的劳动担当精神和创新能力。

2.构建劳动教育与江苏地方人文资源、科技创新资源、劳模工匠资源生态相融通，与日常思想教育、专业教育、创新创业教育相融通的选择性劳动教育载体体系。劳动是人的本质，劳动教育在五育当中具有基础性作用，是其他四育的中介要素；而高校是面向劳动世界的多中心多通道发展的人才培养场域，内在要求融通性与选择性的结合，要求高校提供“高选择性”的劳动实践项目，从而满足不同特点的学生根据需求匹配参与适合自己的劳动实践。

3.构建基于真实问题、真实情境、真实探究为内涵的劳动教育文化体系。劳动是人们基于一定的劳动工具，运用专业知识、技能与个性能力在真实情境中探究解决真实问题的过程，是手脑结合身心在场的过程。这一过程有情感体验、学习反思、合作沟通、心得收获，从而有效激发学生感受劳动的美好，养成崇尚劳动的品德。政府和高校应将这一真实劳动实践过程与劳动成果转化为劳动文化引导实践，在社会和校园文化中以专题专栏专项形式将辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动的先进经验与典型事迹进

行传播推广，构建劳动教育文化引领生态。

(二) 建立高质量劳动教育资源共享链，形成高校劳动教育协同育人格局

1. 依托高校专业学科资源，开设劳动教育课程。首先，高校可结合人才培养方案，依托已有专业学科课程资源，设计“1+N”必修和选修相结合的劳动教育课程体系，如劳动文化学、劳动社会学、劳动美学、职业劳动实践课程等。其次，高校应将劳动实践作为一种学习方式融入学科专业课程群中，促进知识的内化，涵养劳动精神。因为，劳动实践本身是一种基于知识的运用与创生的情境学习，包括情境、协作、交流与能力发展等要素。

2. 贯通产学研用资源，深化创造性劳动教育。借鉴美国、德国高校劳动教育经验，推进学术教育与职业教育之间的渗透性，提升课程实践教学比例与质量，搭建基于真实情境项目、基于真实企业运作的科技创新、成果转化、技能大赛等劳动实践平台，以影子实习、服务学习、生产实训、文化创作实践等多样形式，促进学生深入未来的工作世界，促进学生形成正确的劳动观与职业观。

3. 整合区域资源，优化劳动教育资源配置。劳动实践情境本身并非高校的课程、实验室、科技创新园等能完全满足或仿真，所以，劳动教育资源需要从企业和社会资源中得到供给。一方面，可推动江苏省劳动教育实践基地、全国示范性劳模和工匠人才创新工作室、100所职业体验中心、本科高校产业学院等劳动教育资源的开放共享。另一方面高校可建立区域化学科文化体验中心（如高端智能装备、江苏文脉传承活动、艺术手工体验等）、区域化工程训练中心等，实现同城同区域高校学生劳动实践资源共

建共享。

（三）保障高质量劳动教育实施，优化劳动教育顶层设计

1. 出台促进高校劳动教育发展的专门性政策。目前，《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》《大中小学劳动教育指导纲要（试行）》已出台。基于已有宏观政策基础，江苏省和高校可细化深化政策，聚焦地方资源与校本特色，以创造性劳动教育为核心，因地制宜制定高校劳动教育规范和管理办法，有重点、有方向、有层次地推进高校劳动教育。激励和扶持高校与政府、行业企业、社会组织间形成劳动教育区域共同体，建立常态长效劳动教育机制。当前，江苏省省级层面专门性劳动教育实施方案正在研制中，区域化层面已有常州、苏州工业园区等地推出了专门性政策，高校层面已有常州大学、江苏大学等高校出台了劳动教育实施方案。

2. 构建“一中心多部门”协同推进的管理机制。我国高校在德、智、体、美四育方面均已有相应的专门机构与人力投入，但目前劳动教育很少有专门性机构加以组织推进与协调管理。建议省级层面和高校成立“劳动教育中心”，系统规划劳动教育课程体系、深化劳动科学与教育研究、提供一站式劳动教育督导评价，避免劳动教育的“泛化”和多头管理造成的组织资源浪费。同时，基于高校劳动教育融通性与选择性相结合的特征，强化劳动教育的协同力，将劳动课程建设和师资建设、劳动实践思政、创新创业劳动实践、专业特色劳动、劳动文化引领等以专项形式由教务部门、学生工作部门、团委、宣传部、各二级学院等机构具体负责，形成“一中心多部门”协同联动管理机制，避免劳动教育的“离散化”。

3. 建立多维多样劳动素养评价体系。劳动素养包括劳动态

度、知识、能力等具体指向；也包括劳动道德、情感心理、艺术性、创造性等融通指向。因此，高校学生劳动素养评价应建立多维评价标准，将劳动素养与责任感、守时性、工作效率、主动力、合作精神等个性品格结合。同时，采用劳动课程学习、劳动实践参与、劳动实践小组讨论、劳动实践自我总结等多样评价方式，引导学生反顾、综观和考虑劳动实践所带来的知识建构与精神成长意义，建立劳动与教育的内在有机联系，打通劳动育人“最后一公里”。

4.多渠道协同提升劳动教育经费投入。劳动教育专门机构的建立、劳动实践平台的建设、劳动教育研究等均需要可持续的经费作为支撑保障。既要积极争取省级以上项目和平台的补助资金和政府购买服务的资金。也要统筹学校财力，提供专项资金。还可吸纳社会组织、行业协会、校友企业提供劳动教育资源与服务，建立高校劳动教育发展基金，形成多渠道筹措经费的保障机制。

（作者龙永红，系南京工程学院人文与社会科学学院研究员、南京工程学院大学生思想政治教育研究所所长）

本期送：省委、省人大、省政府、省政协领导同志
中宣部、全国社科工作办公室、省委办公厅、省政府办公厅、省社科工作领导小组成员，省有关厅局及高校、各市委、市政府领导同志、各市委常委宣传部长、省直宣传文化系统各单位负责同志
本部各部领导、各处室

中共江苏省委宣传部政策法规研究室编 共印 260 份 苏简字 1003 号