

地方应用型本科院校劳动实践对学生日常行为规范养成促进机制研究

周立坚

广东白云学院教育学院, 广东 广州

收稿日期: 2026年9月16日; 录用日期: 2026年10月16日; 发布日期: 2026年10月22日

摘 要

随着新时期高质量发展需求, 高校培养目标已从单纯的技艺及体能训练向塑造学生价值观、规范其行为习惯以及健全其人格转变。尤其是将“工匠精神”作为人才培养理念的地方应用型本科院校而言, 要把劳动实践从边缘的外在行为上升为核心治理的关键点。然而现实却是, 大学劳动教育“课程化”和“生活化”的割裂导致大学生学习状态与生活方式不相统一, 并缺乏内生动力去约束其规范秩序。因而, 本研究试图深入探讨劳动实践如何通过身体体验、心理契约和氛围感染等路径实现, 把外在规约变成自觉自律, 构建起一种科学、系统、管用的“五位一体”落实机制, 是对我国新时代大中小学劳动教育政策文件的呼应, 也是为解决好地方应用型本科院校教学工作中的“两张皮”问题开出良方, 从“要我做”, 变成了“我要做”, 由“管”向“赋能”的重大转变。

关键词

劳动经验, 日常规范, 价值取向形成

A Study on the Promoting Mechanism of Labor Practice in Local Applied Undergraduate Institutions for Cultivating Students' Daily Behavioral Norms

Lijian Zhou

School of Education, Guangdong Baiyun University, Guangzhou Guangdong

Received: September 16, 2026; accepted: October 16, 2026; published: October 22, 2026

Abstract

With the growing demand for high-quality development in the new era, universities' educational goals have shifted from merely training technical skills and physical fitness to shaping students' values, regulating their behavioral habits, and fostering well-rounded personalities. Particularly for local applied undergraduate institutions that embrace "craftsmanship spirit" as a core concept in talent cultivation, labor practice must be elevated from a peripheral external activity to a central element of institutional governance. However, in reality, the disconnection between the "curricularization" and "lifestyle integration" of university labor education leads to inconsistencies between students' learning attitudes and daily lifestyles, leaving them lacking intrinsic motivation to adhere to established norms. Therefore, this study aims to explore how labor practices can transform external regulations into self-discipline through embodied experiences, psychological contracts, and environmental influence, establishing a scientific, systematic, and effective "five-in-one" implementation mechanism. This effort responds to China's new-era policies on labor education across primary, secondary, and higher education institutions, offering a practical solution to the "two-layered" problem commonly seen in teaching at local applied undergraduate colleges—shifting students from "being told to do" to "wanting to do", and transforming management into empowerment.

Keywords

Labor Experience, Daily Norms, Value Orientation Formation

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

1.1. 政策背景与战略导向

2020年3月,中共中央、国务院印发了《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》,提出“把劳动教育纳入人才培养全过程,贯通大中小学各学段,贯穿家庭、学校、社会各方面,与德育、智育、体育、美育相融合,紧密结合经济社会发展变化和学生生活实际,积极探索具有中国特色的劳动教育模式,创新体制机制,注重教育实效,实现知行合一,促进学生形成正确的世界观、人生观、价值观”[1]。该通知强调,劳动教育应以树德、增智、强体、育美等方式发挥独特育人价值,培育担当民族复兴大任的时代新人;随后,教育部等部门相继下发配套文件,要求高校结合自身实际建设新时代劳动教育体系。对于地方应用型本科院校而言,这一导向具有特殊的意义:应用型高校以培养高技能的专业人才为己任,而劳动正好是连接知识和技能之间的桥梁。该举措不仅重视开设劳动课程,而且更重视在日常的管理中落实劳动教育,它作为一种机制化的建设,能够为我们的这一项研究工作带来一个良好的政策环境支撑。

1.2. 现实需求与问题导向

尽管导向明确,在实践中,应用型高校开展劳动教育过程以及日常管理工作中的“两张皮”现象依然突出:一方面,将劳动教育窄化为卫生打扫、勤工助学等形式的活动,并未制定系统方案进行价值引领;这就导致教育的“表面化”“程式化”[2];二是常规工作管理侧重于纪律管理、考勤管理和应急事件处置,缺乏对学生深层道德品质和行为动机的探究,手段单一且具有被动性,这就导致面对劳动

任务的学生往往采取应付态度。有时候还要引起憎恶，不能把劳动的精神变成他们生活的习惯。

此外，社会对人才的要求越来越高，不仅要有过硬的专业技能，还要有责任心、团队协作精神、吃苦耐劳的精神以及良好的生活作息习惯等等。然而，当前部分大学毕业生的这些素质却不容乐观：只重脑力轻视体力；他们的视野很开阔而实践性差；他们无法自律，没有纪律意识等等，制约了他们今后的发展空间。因此，探究将劳动教育渗透于生活之中，以劳动为抓手促进学生良好行为习惯养成，已成为地方应用型本科院校亟待解决的重大课题。

1.3. 研究目的与意义

本研究旨在构建将劳工教育纳入大学生日常管理的实际运行机制，聚焦于劳工实践对规范学生日常行为准则的作用历程，并用理论分析和实证研究说明劳工实践如何以认知转变、情感体验、行动强化等形式作用于学生的价值观以及行为模式，同时提出在思想引领、内容更新、路径融合、保障支撑、评价回流等方面的具体实施步骤。

本研究还具有一定的学术价值，在理论上丰富完善了劳动教育的相关理论体系，并延伸拓展了跨学科学术空间——劳动教育与行为心理学的结合，为从一个新的视角认识劳动实践对行为的影响提供了新的思路。就实践层面而言，本课题将为破解应用型高校劳动教育“空心化”和日常管理“刻板化”的困境提供可行路径，进而提升学生的育人质量，达到育人为本的目的，塑造新时代高质量应用型人才。

2. 理论基础与核心概念界定

2.1. 核心概念界定

地方应用型本科院校是以培养高素质的应用技术人员为目标的高等院校，其主要目标是在理论与实践相结合的基础上培养具备良好职业素质以及创新能力的技术人员，他们注重的是“实”，即在授课过程中以解决行业需求为前提。并且在教学中会增加实践部分学习。

工作锻炼指对学生进行有计划有目的的生活劳动、生产劳动和服务性劳动，让学生体验和吃苦，强健学生身体、磨炼学生意志，树立正确的就业观和良好的职业素养的过程。在这样的背景下，在应用型大学里劳动教育包括日常生活劳动以及与学科学习相结合的专业性劳动及创新创造实践等内容。

高校日常大学生管理就是指高等学校依照国家相关法律法规对学生思想政治、学习生活、行为规范及日常管理所做出的一系列有计划地组织、统筹、监督、指导活动的过程，以维护学校正常秩序，促进学生健康成长成才为目的，培养学生遵规守纪的自觉性。

执行方案：是以目标和理论为导向，在各要素之间相互作用形成制约的过程中所形成的固化、定型的方法与架构。本课题中的执行方案是指将工作融入大学生生活之中的一种制度设计、流程优化、资源配置等形式，能够长久而有效地规范学生的行为模式的一整套操作机制。

2.2. 理论基础

基于具身认知的劳动育人机理及“劳动实践 - 心理内化 - 行为养成”理论模型。研究表明：具身认知理论颠覆了以往将身心独立起来的认知理念，强调认知、情感和价值等并不是在头脑中进行纯符号运算的结果，而是通过身体去感知实践情境并与心智中的思维有机交互形成的产物，身体才是认知构建的关键。这符合劳动教育手脑并用的内涵，能够很好地说明劳动育人的心理机制。

通过持久的劳动身体经验改变学生的心理结构。首先通过改变认识的方式，将书本上零星不系统的劳动知识通过自己的实操、试误与情境体悟转化成具体的、系统的身体记忆，在打碎了纸上谈兵的残余上建构起具体的实践式劳动认识。其次通过培育良好感情，学生通过身体上的标记感受到劳动带来的成

就感、合作感、场景适应感，消除对于劳动的陌生感和排斥感，建立起良好的自我感觉、环境感觉与群体感情。最后通过稳固价值观，学生对于长久以来的身体体验都经过了心灵层面的升华，进而从中真切感受到了劳动的价值以及劳动精神，摒弃功利主义观念，形成了尊重劳动、崇尚劳动的良好内核。

(1) 外在体验输入的层面：借助多种真实劳动场景，让学生亲身体验、充分互动，丰富自身的劳动体验。(2) 内在心理转化的层面：经过认知转化、情感认同、价值固化三个阶段逐步内化于心，由身体的体验到心理的素养。(3) 输出素养养成的层面：由心而形、固化行为。并且此模型还具有迭代性特征，固化的行为又可促进其实践体验及心理内化。形成一种闭环。



Figure 1. Theoretical model of “Labor Practice - Psychological Internalization - Behavioral Development”
图 1. “劳动实践 - 心理内化 - 行为养成”理论模型

这一模型克服了传统劳动教育重“知道”轻“做到”的短板，强调身体去体验、心理去内化的观点，为新时代劳动教育提供了精细化的学理支撑(图 1)。

同时,为了拓展理论视野,本研究还引入了国际上著名的两个理论——服务学习理论和实践共同体理论——进行了大量的文献对话以及对比分析。二者都注重在实际场景中进行学习,并借助反思实现理论与实践的互动,对模型建构起到了非常重要的作用。但是二者也有其自身的局限性,前者以社会公益为主,针对专业能力的培养相对较弱;后者主要是行业内团队的经验分享交流模式,不存在层级性的指导与全链条的育人过程,且属于西方国家的通用理论,本土化程度不高。

研究将两种理论的优势结合起来,以本土发展和行业需求为导向,形成了多主体参与、全过程打通、多受益的独特实践框架,弥补了现有理论零散、缺乏本土化的缺陷,丰富了细分领域的实践育人理论体系;同时,进行了批判性思考,指出现阶段该模型应用过程中容易遇到多个主体难以协同推进的问题,区域间资源分配不均衡,难以确保实施质量的统一管理,难以让该模式发挥长效且可持续落地,多种维度的评价不好量化等,有利于后期进行模式的完善与推广。

3. 现状审视与现实困境剖析

3.1. 已有成效概述

近些年来,随着国家对劳工教育的重视程度不断提高,部分高职院校也开始主动将劳工训练纳入日常工作中,通过专门人才培养方案以及开设相关课程的形式进行,并组织开展清扫校园、参加社会服务、技能培训等活动。这种做法既丰富了学生课余生活,增强了学生的劳动意识,又美化了校园环境,这为今后的劳动教育打下了良好的基础。

3.2. 现实困境深度剖析

尽管有了些许改观,但劳动实践融入常规管理工作还存在诸多深层矛盾,制约着它对学生日常行为养成教育所发挥的作用。

一、整合不够彻底,“两个单打独斗”的现象仍然存在。目前劳工教育大多由团委部门或学生处主导,缺乏与教务部门的专业教学、职能部门的管理环境之间的有效衔接;劳作实践往往被当作“分外之事”,甚至“临时任务”。并未彻底融入人的发展中去。一般的管理工作侧重于规则意识,忽视了如何将劳工精神贯穿到管理的设计中来,导致劳工教育与一般性管理脱节而失去教育合力[3]。

二、现有劳动实践内容供给不均等缺乏系统性、针对性,以清扫地面、窗户玻璃等基础劳动为主,并没有结合其专业特点的相关工作任务以及具有一定难度的新颖性工作;二是忽视了不同年龄层次学生的不同需求。这就导致了实践变成了枯燥乏味的活动,没有对学生的深刻教育意义,很多学生认为劳动是一种压力,在实践中体会不到成功的喜悦,自然也就无法调动其内心发生行为变化的动力源[4]。

三、方式单一,缺乏多元参与模式。多数劳动实践以集体统一活动为主,并未真正走进学生的生活世界和日常生活。二是大学生主动参与机会少而零散,缺少自主选择及坚持的途径和平台。其次,对现代信息科学技术手段运用不足,如虚拟工作场景、网络志愿服务等没有被高度重视,导致活动呈现方式单薄,不能适应“00后”的理解接受水平。

四、评价滞后,缺乏科学引导。现有大多数评价侧重于出勤率以及工时量,忽视了工作态度、技能水平以及工作精神等方面诸多要素,而且评价结果并没有直接关系到奖惩或者荣誉称号的评定、学分认定,学生积极性不高;同时我们也没有及时反馈机制。这就造成学生无法及时了解自身表现,并寻找改进措施,难以做到行为的持续改进[5]。

五、保护力度不足,缺乏稳定的机制。将劳动教育纳入日常管理中,需要人力物力财力的支持。目前有些高校在教职工队伍建设、经费投入、场地设施等方面尚不完善,在没有专业指导员的情况下开展工作导致教学效果打折扣;因经费不足而影响项目推进;场地短缺影响效率;没有有效的奖励机制和制

度保障，难以形成常态运行。

4. 实践路径

针对以上问题，提出构建学生日常行为规范养成教育的“五位一体”模式：即以思想引领为核心、重构内容为重点、实践内化途径为抓手、帮扶支撑为基础、评估循环为驱动的一体化解决方案。

4.1. 理念引领机制：重塑劳动价值观

意识决定行为。要想开展好实践活动以培育一般性准则，首先就要先转变教师和学生的劳动意识。高校须树立“劳动创造财富，奋斗成就梦想”的理念，并将其内化为一种文化融入学校氛围建设中去。

第一，加强顶层设计，将劳工教育纳入学校“十四五”规划以及人才培养战略之中，明确其重要地位；第二，制定“劳动教育与日常管理融合实施办法”明确各部门职责，形成全员参与氛围。

一是要加强思想引领。利用好主题班会课、专题讲座及学校媒体平台等形式广泛宣传新时代劳动精神，并将其有机融合进思政课堂和课程思政之中，在全员全过程全方位育人上下功夫[6]。

二是营造一个文化生态场域。打造富有劳动属性的校园物质载体，如建设劳模工作室等，让劳动精神看得见摸得着；举办丰富多彩的劳动节庆活动、技能比武大赛等活动，培养“尊重和热爱劳动者”的情怀，这样就能让学生们潜移默化地受到熏陶和感染。

4.2. 内容重构机制：构建分层分类体系

劳动教育的关键是内容。解决内容供给失当的问题，就要构建梯度化、层级化的劳动实践活动内容体系。

第一是简单劳动层面的内容。主要是针对学生日常生活中的寝室卫生、公共区域卫生以及食堂帮厨等方面的劳动，目的是锻炼学生的自理能力和规范意识，培养学生的责任意识。我们将宿舍内务卫生评比、公共区卫生清洁等内容纳入常规化考核范围之内，以期督促养成清洁整齐之习惯。

二是专业性劳动模块。依据不同学科特点设置相应的劳动项目，如理科生开展实验室仪器管理及操作实训；文科生进行社会调研以及社会文化传承；医科生参与社区卫生服务与宣传教育等。这样可以将我们学习到的一些理论知识转化为实践能力，并培养一丝不苟的工作态度和职业素养[7]。

第二，社会工作方面。拓宽校外出勤点，在学校外进行志愿者服务、乡村振兴、社区管理等工作，从服务中培养学生的社会责任感及奉献精神，增强其社会适应性。

四是要有创造性劳动的部分。我们鼓励学生参加一些创新创业项目或者参加一些科技创新类的比赛等等，让学生做一些创造性的劳动，在这个过程中培养学生的创新能力，并把这个创造性劳动跟日常管理结合起来，在解决问题的过程中提高学生的综合素质。

4.3. 路径嵌入机制：实现全场景渗透

劳动教育重在路径。只有将劳动教育贯穿于学生日常行为习惯养成的全过程，才能发挥出劳动实践对学生日常生活行为规范的重要作用。

一是融入课堂教学。将劳作教育的内容融入专业课程中，在实验室和实训室内设置相关操作流程，要求学生遵守规则、爱护设备环境；将学生的劳动纳入考核指标体系，“课内课外”管理统一起来。

一是嵌入到宿舍管理过程。将宿舍作为重要的阵地，“落实到人”的“宿管员制度”和“值班制度”，引导学生自觉监督卫生、安全和文化建设；创建“文明示范宿舍”，以学生劳动作为评选优秀的重要指标之一，培养学生良好的生活习惯。

二是社团管理方面。倡导建立志愿服务社、环保协会等劳动类社团并利用社团活动开展实践活动，

将社团活动列入第二课堂成绩单，引导学生自主设计、组织开展活动，提升其组织协调能力。

第四个是进入网络空间，利用新媒体进行线上劳动教育实践，比如“云上班”“网络礼仪大使”，这样可以拓展劳动实践的时间和空间，增强趣味性[8]。

4.4. 保障支撑机制：强化资源要素配置

做好“五位一体”的运行保障工作，我们要强化各类要素配置。

一是保证师资队伍。建立专兼职相结合的劳动教育师资队伍，聘请业内专家、优秀学者担任指导教师；定期开展专题培训提升教师理论知识水平及实际操作能力。

二是经费保障。设立专项劳动教育经费，用于基地建设、项目实施、教师培训、优秀奖励等方面的开支，并建立多元化投入机制，鼓励企业、社会组织参与其中。

三是场所保证。在一所学校中可以利用校内资源打造劳动实践基地，包括实习实训基地、志愿服务站、创业孵化基地等等；也可以对校园空间进行改造并提供相应的场所设备。

四是制度保障。健全完善劳动教育相关制度规定，明确组织管理、评价奖惩、安全保障等内容；建立联席会议制度，定期研究解决重要问题，确保工作有效开展。

4.5. 评价闭环机制：激发内生动力

评估工作是劳动教育的重要一环。我们要建立合理的评估体系，并做到“评估-反馈-改善”的闭环管理。

一是构建多维评价体系。在评价标准中加入劳动态度、技能、精神及成果等方面的内容，综合运用量化加质化、过程加结果等方式对学生的劳动表现进行全面评价。

二是革新评价方式，在引入多维度评价主体的基础上，即从教师、学生、企业、社会四个维度，借助大数据技术、智能化技术生成劳动者实践电子档案袋，记录劳动过程、劳动成果，并采用“劳动档案”“劳动学分”等多元化的评价机制；寓教于乐，增强趣味性[9]。

三是强化结果应用。将考评的结果与评奖、入党推荐、就业等挂钩，引起足够的重视；二是建立反馈机制，及时向学生通报考评结果及改进建议并督促其自省整改。

四是构建动态调节机制，及时根据评价结果与反馈信息对劳动教育内容、途径、方法进行有效调整，使其能适应学生成长发展和社会发展的客观需要。具体流程如图2所示：



Figure 2. Research model on the integrated “five-in-one” practical pathway for cultivating students’ daily behavioral norms

图2. 学生日常行为规范养成教育“五位一体”实践路径研究模型

5. 结论与展望

本研究探讨了实用型大学劳动教育对大学生日常养成教育的促进作用,并提出“五位一体闭环实践模型”。最后得出结论:劳动育人并不是孤立存在的,而是贯穿于整个学生日常管理工作中的全方位育人的过程,我们在顶层设计、课程设计、路径构建、保障机制以及效果评价上进行了一体化构建。这样就解决了我们当前的工作中出现的“两张皮”现象、教学内容枯燥、没有评价量规的问题,将工作训练变成了形成优良行为规范的重要推动力。

学生的行为准则从“他律”到“自律”的转化过程是从外在约束到内在自觉的转变,他们通过亲身经历感知工作中责任感、磨炼自身意志力提升技能水平,并将这种勤勉精神内化为个人价值取向及行为规范,在此过程中实现综合素养的提升,也是应用型大学完成人才培养目标的新途径。

针对未来教育改革和社会发展变化的需求,我们还要思考如何将劳动教育常态化地进行管理。第一,我们要深入研究劳动教育在具体执行过程中的做法以及对学生的影响程度,在此基础上运用大数据、人工智能等技术加以实现。第二,我们要积极探索劳动教育与专业教育、创新创业教育、心理健康教育等内容之间的关联性,二是构建更加立体化和多元化培养体系。同时也要看到地区之间、不同类型高校之间的差异问题,在此基础上探索因地制宜、因校制宜、因人而异的劳育方式方法,推动劳育高质量发展,为国家高质量发展提供人才支撑。劳动创造世界,劳动推动发展。因此,只有真正将劳动教育融入管理工作的核心中去,作为大学生成长过程中不可分割的重要组成部分,才能让规范养成不再是冰冷的要求和约束,而成为自觉自愿的行为习惯,并实现学生全面化、个性化的成长诉求。

基金项目

广东省高等学校思想政治教育研究会高校心理健康专项课题项目:大学生体验式团体心理健康教育课程的实践研究(2024XLZX54)。

参考文献

- [1] 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[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xgk/moe_1777/moe_1778/202003/t20200326_435127.html, 2020-03-20.
- [2] 陈伟, 郑文, 薛亚涛. 大学生劳动教育课程建设的实践批判、路径优选及策略创新[J]. 高教探索, 2024(3): 71-78.
- [3] 屠琳琳. 高职院校劳动教育与思想政治教育协同育人的路径研究[J]. 现代职业教育, 2024(13): 29-32.
- [4] 崔印. 学校劳动教育的多重审视[J]. 教学与管理, 2021(25): 6-9.
- [5] 全守杰, 徐莹莹, 邓舜君. 数字劳动进高校劳动教育课程: 时代呼唤、逻辑生成与实现路径[J]. 高教探索, 2026(3): 105-111.
- [6] 杨昕旖, 林宏彬. 新时代高校劳动教育融入课程思政建设的现实困境与优化路径[J]. 北京联合大学学报, 2024, 38(6): 19-24.
- [7] 吴晋, 岳佳璇. 劳模精神、劳动精神、工匠精神融入高校人才培养的逻辑理路与路径优化[J]. 甘肃教育研究, 2024(20): 63-66.
- [8] 梁钦, 杨慧梅. 大学生网络文明素养的异化与重构——基于全国 6 万余名大学生的抽样调查[J]. 西北师大学报(社会科学版), 2025, 62(2): 94-102.
- [9] 覃肇锋, 覃庆福. 人工智能赋能高职院校劳动教育动态评价体系[J]. 两岸终身教育, 2026, 29(1): 53-59.