

高校劳动核心素养分层培育与学生成长赋能策略探索

杨新明¹, 郭振超^{2,3*}

¹安徽科技工程大学马克思主义学院, 安徽 滁州

²安徽科技工程大学生物医学与健康学院, 安徽 滁州

³上海中医药大学中药学院, 上海

收稿日期: 2026年7月31日; 录用日期: 2026年9月22日; 发布日期: 2026年9月30日

摘要

我国当前德智体美劳全面育人体系构建背景下, 劳动教育作为高校改革的关键抓手, 其一体化建设、分层化培育、全链条赋能成为学界研究热点。国内高校劳动教育资源有限、氛围特殊, 结合三全育人、产教融合、人工智能时代机遇, 形成了现状诊断、困境剖析、路径优化、体系搭建四大研究方向。本文聚焦劳动核心素养学段分层、主体分层、能力分层培育逻辑, 破解劳动教育碎片化、形式化、同质化痛点, 构建家校社纵向贯通、横向协同的一体化育人格局, 实现不同学段、不同类型学生的个性化成长赋能, 为提高人才培养质量提供理论参考。

关键词

一体化育人, 劳动教育, 核心素养, 分层培育, 成长赋能

Exploration on Hierarchical Cultivation of Core Labor Competencies and Empowerment Strategies for Student Growth in Universities

Xinming Yang¹, Zhenchao Guo^{2,3*}

¹School of Marxism, Anhui Science and Technology University, Chuzhou Anhui

²College of Biomedical and Health Sciences, Anhui Science and Technology University, Chuzhou Anhui

³School of Pharmacy, Shanghai University of Traditional Chinese Medicine, Shanghai

*通讯作者。

文章引用: 杨新明, 郭振超. 高校劳动核心素养分层培育与学生成长赋能策略探索[J]. 创新教育研究, 2026, 14(9): 867-873. DOI: 10.12677/ces.2026.149753

Abstract

Against the backdrop of constructing China's current all-round education system that cultivates morality, intelligence, physical health, aesthetic awareness and labor competence, labor education serves as a key starting point for higher-education reform. Its integrated development, tiered cultivation and whole-chain empowerment have become hot topics in academic research. Constrained by limited labor-education resources and distinctive campus contexts, Chinese universities, leveraging opportunities presented by holistic education, integration of industry and education, and the artificial-intelligence era, have formed four major research orientations: status-quo assessment, dilemma analysis, path optimization and system construction. Centering on the tiered-cultivation logic of core labor competencies across school stages, stakeholders and capability levels, this paper addresses prominent pain points including fragmentation, formalism and homogenization in labor education. It establishes an integrated education framework featuring vertical continuity and horizontal coordination among families, schools and society, empowers personalized growth for students at different stages and of diverse backgrounds, and offers theoretical references for improving the quality of talent cultivation.

Keywords

Integrated Education, Labor Education, Core Literacy, Hierarchical Cultivation, Growth Empowerment

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

我国劳动教育已全面纳入各级各类学校人才培养全过程。然而在实践中,劳动教育普遍存在学段衔接断层、校际类型适配不足、全员育人缺位、实践形式单一、价值引领弱化等共性问题,劳动育人效能难以充分释放[1]。一体化育人理念立足系统思维,打破学段壁垒、场域壁垒、学科壁垒,推动劳动教育纵向学段贯通、横向多育融合、全域家校社协同;而劳动核心素养分层培育遵循学生身心发展规律、认知成长规律与专业发展规律,针对不同学段学生、不同类型高校学生设置梯度化育人目标、课程内容与实践任务,二者相辅相成,共同指向学生劳动观念、劳动能力、劳动精神、劳动习惯和品质的全方位提升,最终赋能学生终身成长与全面发展[2]。

当前围绕劳动教育一体化建设、分层素养培育、多元场景协同育人、数字技术赋能、专业人才培养展开深度研究,融合思政教育、产教融合、人工智能、教育数字化等新视角[3][4]。本文强调劳动教育一体化育人的价值逻辑、现实痛点、分层培育体系、多元协同路径及前沿发展趋势,为后续研究指明方向。

2. 劳动教育一体化育人的核心价值与理论逻辑

2.1. 劳动教育的三重基础育人价值

劳动教育具备生存、生活、发展三重本源价值,是一体化育人的底层逻辑支撑。其一,生存价值:劳

动是人类本质活动, 劳动教育夯实学生基础生存技能, 锤炼吃苦耐劳意志品质, 是个体立足社会的根本保障; 其二, 生活价值: 立足生活教育理论, 打通教育与生活的边界, 依托日常生活劳动、服务性劳动帮助学生养成良好生活习惯, 感知劳动与美好生活的内在关联; 其三, 发展价值: 落实以劳树德、以劳增智、以劳强体、以劳育美、以劳创新的五育融合逻辑, 推动学生德智体美劳全面发展, 契合育人根本目标[5]。劳动教育承担着弘扬劳动精神、劳模精神、工匠精神的育人使命。

2.2. 一体化育人与分层培育的内在契合逻辑

一体化劳动教育体系包含三大核心诉求, 与分层培育高度适配: 一是教育目标一体化, 构建梯度递进、纵向衔接的目标链条; 二是指导大纲具象化, 针对不同学段、不同办学类型学校细化劳动教育内容、学时、实践要求, 让政策真正落地; 三是保障机制融通化, 打通学校、家庭、社会三方壁垒, 实现资源共享、责任共担。

劳动核心素养分层培育, 是一体化育人落地的核心抓手。例如遵循学生认知发展规律, 小学侧重劳动兴趣启蒙与习惯养成, 初中侧重劳动技能掌握与职业认知, 高中侧重劳动价值认同与实践创新, 大学侧重创造性劳动、职业劳动与社会奉献; 同时区分普通高校、职业院校、地方高校办学定位差异, 匹配差异化劳动育人内容, 实现“整体一体化、个体分层化”的精准育人[6]。

2.3. 多元协同育人的融合逻辑

三大协同育人逻辑: 第一, 三全育人与劳动教育融合逻辑, 立足全员、全过程、全方位维度, 明确全校教职工、家庭、社会全员育人责任, 贯穿人才培养全流程, 覆盖课内课外、校内校外全部场域; 第二, 思政教育与劳动教育协同逻辑, 二者育人目标同向、内容互融、方法互补、功能契合, 思政教育为劳动教育提供价值引领, 劳动教育为思政教育提供实践载体; 第三, 产教融合与劳动教育协同逻辑, 依托产业真实场景、一线岗位资源, 强化劳动教育的职业性与实践性[7]。

3. 高校劳动教育实施的现实困境及成因分析

结合普通高校、职业院校、地方高校三类办学主体的调研, 当前劳动教育落地困境具有共性, 同时存在差异化短板, 可分为普遍性问题、分类型特色问题及深层成因三个维度。

3.1. 全域共性问题

3.1.1. 顶层设计碎片化, 全员育人责任缺位

多数高校未将劳动教育全面纳入人才培养全过程, 团委、教务处、后勤处、双创学院分别分管劳动教育, 权责割裂, 未形成全校协同机制; 劳动教育沦为附加性课外活动, 与专业教学、思政教学脱节, 全过程育人流于形式[8]。

3.1.2. 课程体系建设不规范, 必修课设置乱象突出

本科劳动教育学时落实不到位, 存在线上课程替代实践、理论与实践课时割裂、仅标注实践板块无专项课程、公选课伪必修等问题; 课程内容同质化严重, 未结合学段特点、学校办学类型、专业特色差异化设计课程[9]。

3.1.3. 劳动概念泛化与实践形式两极分化

一方面将课程实验、专业实训、脑力创新活动全部等同于劳动实践, 弱化体力劳动出力流汗的核心要求; 另一方面过度依赖校园清扫、简单农耕等低端体力劳动, 脱离产业新业态、劳动新形态, 劳动实践缺乏创新性与专业性。

3.1.4. 评价体系不完善, 育人导向弱化

评价方式重结果、轻过程, 评价主体单一, 缺乏学生自评、互评、企业评价、家庭评价多元维度; 评价指标无法量化劳动态度、劳动精神、创新能力等核心素养, 评价结果与学生综合素质考核、评优评先脱钩[10]。

3.2. 不同类型院校差异化痛点

3.2.1. 普通本科高校

劳动教育未贴合大学生成人化认知特点, 过度侧重基础生活劳动, 忽视马克思主义劳动观理论教育、创新创业劳动与专业融合劳动教育, 与学生个人发展规划不一致, 导致参与积极性低下[11]。

3.2.2. 职业院校

劳动教育职业特色亮点不足, 校企合作深度不够, 课程思政融入不足, 专业化劳动师资匮乏, 劳动教育与岗位实习、职业素养培育脱节, 无法适配技术技能人才培养目标[12]。

3.2.3. 地方高校

经费、场地、校外实践基地资源短缺, 师资以辅导员、思政教师兼职为主, 专业化师资缺口大, 劳动教育缺乏地域特色, 办学资源不足导致育人形式单一[13]。

3.3. 困境产生的深层成因

3.3.1. 认知层面

高校管理层与教职工对劳动教育核心价值认知片面, 混淆劳动教育、劳动课程、劳动实践三者概念, 忽视劳动教育立德树人的本质功能。

3.3.2. 政策层面

一线教育工作者对国家劳动教育专项文件研读不深入, 未精准把握高校劳动教育两大核心重点。

3.3.3. 理论层面

劳动教育基础理论研究薄弱, 劳动教育与专业教育、双创教育、思政教育融合机制缺乏统一理论支撑, 实践缺乏理论指引。

3.3.4. 资源层面

校内外劳动实践场地、专项经费、专业化师资不足, 社会协同育人氛围尚未形成, 校外实践资源难以有效对接。

4. 一体化育人视域下劳动核心素养分层培育体系构建

现有研究立足纵向学段分层、横向校际分层、能力素养分层三个维度, 构建了全域贯通、梯度递进的劳动核心素养分层培育体系, 实现一体化育人与精准分层培育的有机结合。

4.1. 纵向学段分层: 大中小学一体化梯度育人

遵循学生身心发展规律, 构建四段式纵向贯通目标体系, 实现劳动素养循序渐进培育: 小学阶段聚焦劳动兴趣培养与日常劳动习惯养成; 初中阶段聚焦基础劳动技能掌握与初步职业认知; 高中阶段聚焦劳动价值认同、职业体验与服务性劳动实践; 大学阶段聚焦马克思主义劳动观塑造、专业融合劳动、创新创业劳动与社会公益奉献。各学段内容衔接无断层、目标递进无重复, 破解学段劳动教育脱节问题[14][15]。

4.2. 横向校际分层：匹配办学定位差异化育人

4.2.1. 普通本科高校

立足劳动创新，依托思政课程强化马克思主义劳动观教育，依托专业课程增设专业相关体力劳动环节，依托双创平台开展创造性劳动，落实劳动月、劳动周集中实践要求。

4.2.2. 职业院校

立足产教融合，依托校企实践基地开展岗位劳动实训，强化工匠精神、职业素养培育，完善特色评价体系。

4.2.3. 地方高校

立足区域特色，依托本地产业、社区、乡村资源开发本土化劳动实践项目，构建适配地方人才需求的劳动育人模式。

4.2.4. 劳动教育本科专业

面向劳动教育专任教师培养需求，构建思想、知识、能力、身心四维核心素养体系，解决劳动教育专任教师缺口难题[16]。

4.3. 素养能力分层：手 - 脑 - 心三阶素养培育

学界将学生劳动核心素养划分为三个梯度，实现由浅入深的成长赋能：第一层级为劳力层(动手实践)，聚焦体力劳动锻炼，夯实学生基础劳动技能，落实出力流汗的实践要求；第二层级为脑力层(思维创新)，聚焦脑力劳动与体脑结合，培养学生解决实际问题、创新创造的能力；第三层级为心力层(价值塑造)，聚焦劳动精神、劳动价值观培育，实现劳动素养内化于心，达成立德树人根本目标[17] [18]。

5. 劳动教育一体化育人多元实践路径

5.1. 三全育人视域：构建全员全程全方位协同体系

全员育人层面：成立校级劳动教育领导小组，厘清教务处、学工处、二级学院、后勤部门权责，组建校内专兼职教师 + 校外劳模工匠 + 企业导师的多元师资队伍；全过程育人层面：将劳动教育贯通招生、培养、实习、就业全流程，融入专业课程、思政课程、第二课堂全过程；全方位育人层面：打通校园、家庭、社区、企业四大场域，搭建全域实践平台，实现课内外、校内外全方位育人[19]。

5.2. 产教融合视域：思政教育与劳动教育双向协同

针对二者融合过程中教师跨学科能力不足、学生实践热情不足、融合机制缺失、产教平台不完善四大困境，学界提出四大优化路径：一是强化师资专项培训，打造双师型跨学科育人队伍；二是创新项目化实践活动，以真实产业项目为载体实现理论与实践结合；三是完善统筹管理、保障、监督评价三重机制，规范课程融合流程；四是共建校企一体化线上线下育人平台，打通校企育人资源壁垒[20]。

5.3. 技术赋能视域：人工智能与教育数字化双向赋能劳动教育

劳动手段智能化、劳动场域虚拟化、劳动过程创新化、劳动价值多元化，有效突破传统劳动教育时空限制。同时衍生四大挑战：技术至上弱化劳动本质认同、虚拟劳动削弱学生具身体验、分散式数字实践忽视劳动道德培育、精准化技术管控阻碍学生全面发展[21]。

数字化优化路径：坚守劳动教育人文底色，明确技术伦理边界；坚持虚实结合，保留线下体力劳动具身体验；重构数字劳动教育体系，搭建沉浸式虚拟劳动场景；提升教师数字劳动素养，让数字技术回

归育人本质, 而非替代真实劳动[22]。

5.4. 保障体系视域：制度、师资、评价三维兜底赋能

5.4.1. 制度保障

完善校级劳动教育实施方案、学分管理办法、劳动素养评价制度, 常态化开展劳动周/劳动月实践活动。

5.4.2. 师资保障

落实专任教师培养、兼职教师引进、常态化教研培训, 完善劳动教育教师绩效考核激励机制。

5.4.3. 评价保障

构建过程性评价 + 结果性评价、定量评价 + 定性评价、多主体协同评价的综合评价体系, 推动劳动素养评价结果刚性运用。

6. 结语

国内劳动教育研究体系: 理论层面厘清了劳动教育本源价值、一体化育人逻辑、多育融合内在机理; 实践层面诊断了不同类型院校劳动教育共性与个性问题, 搭建了学段分层、校际分层、素养分层三维分层培育体系; 前沿层面紧跟人工智能、教育数字化、产教融合时代热点, 探索了技术赋能、校企协同、思政融合创新路径; 专业建设层面聚焦劳动教育本科专业人才培养, 为劳动教育专业化发展提供支撑。一体化育人核心, 围绕分层培育破解同质化难题, 落脚于学生劳动素养提升与终身成长赋能, 贴合国家教育改革政策导向。

一体化育人是打破我国高等教育改革瓶颈的顶层突破口, 劳动核心素养分层培育是破解劳动教育形式化、同质化、断层化问题的核心路径, 二者共同服务于学生全面成长与就业发展。未来劳动教育研究需要兼顾一体化整体性与分层差异性, 拥抱人工智能技术变革, 打通家校社全域育人壁垒, 全面发挥劳动教育树德、增智、强体、育美、创新的综合育人功能。

基金项目

长三角高水平行业特色大学联盟专项课题(CSJZD202506); 安徽科技工程大学高层次人才引进科研项目(SKYJ2005); 安徽科技工程大学质量工程项目(Xj2025131); 安徽科技工程大学重点研究课题(2025djzd03)。

参考文献

- [1] 杜永峰. 破界与共生: 新时代高校教科研一体化协同育人的机制创新与实践探索[J]. 西安文理学院学报, 2026, 29(2): 48-53.
- [2] 屠火明, 刘吕高, 陈静. 地方高校大学生创新创业教育的困境和突破[J]. 教育与教学研究, 2012, 26(6): 48-51.
- [3] 胡金富, 浦毓琨. 新时代大中小学劳动教育一体化: 价值、困境和突破路径[J]. 渭南师范学院学报, 2026, 41(4): 34-41.
- [4] 张强, 余钦, 程玉莲. 新时代职业院校“三全育人”质量提升: 现实困境、学理渊源与优化路径[J]. 职业技术教育, 2022, 43(16): 24-28.
- [5] 于晓蓉. 产教融合背景下高职思政教育校企协同育人机制构建研究[J]. 世纪桥, 2026(4): 64-66.
- [6] 顾小清, 王馨怡. 从技术赋能到生态重塑: 人工智能教育的价值意蕴与发展图景[J]. 中国教育信息化, 2026, 32(4): 3-13.
- [7] 赵俊芳, 范家宝. 高等教育治理数字化转型的目标指向、现实悖论与优化路径[J]. 苏州大学学报, 2025, 13(2): 65-73.

-
- [8] 边立云, 刘慧. 新时代本科生劳动素养四维评价模型构建与验证——基于 1 所地方农业院校的实证研究[J]. 中国农业教育, 2025, 26(6): 51-61.
- [9] 张安强. 职普融通视域下统筹推进大中小学劳动教育一体化建设的思考[J]. 西部素质教育, 2026, 12(16): 5-9.
- [10] 孙朕子. 政府对地方高等教育投入保障机制的优化路径研究[J]. 辽宁行政学院学报, 2026(3): 90-96.
- [11] 胡晓, 刘雪峰, 赵红波. 劳动教育与工程专业课程的深度耦合: 理论构建、实践路径与成效验证——以《嵌入式系统技术》教学改革为例[J]. 教育教学研究前沿, 2026, 4(6): 95-97.
- [12] 张萌萌. 新时代高校劳动教育存在的问题及优化路径[J]. 长治学院学报, 2026, 43(3): 127-132.
- [13] 徐梅丹. 劳动教育数字化转型的价值、图景与推进[J]. 教学与管理, 2025(9): 12-18.
- [14] 周文斌. 系统论视角下工匠精神融入高职劳动教育体系的路径构建与优化研究[J]. 重庆电子科技职业大学学报, 2026, 35(2): 100-110.
- [15] 俞淑萍. 新时代高校劳动教育家校社协同育人策略研究[J]. 吉林农业科技学院学报, 2024, 33(2): 28-31.
- [16] 张清宇, 纪雯雯. 就业指导融入高校劳动教育: 内在逻辑、现实问题与实施路径[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2026, 28(3): 122-130.
- [17] 郝天聪, 赵月, 夏天. 大中小学劳动教育一体化建设: 价值、难点与创新路径[J]. 江苏经贸职业技术学院学报, 2025(5): 54-58.
- [18] 杨世英. 新时代高校劳动教育融入思政课的困境与协同路径研究[J]. 经济与社会发展研究, 2026(10): 250-252.
- [19] 刘洋, 马溪键. 算法规训下大学生劳动主体性的隐性解构与教育重塑[J]. 思想教育研究, 2026(7): 120-127.
- [20] 郑银凤. 以系统观念推进大中小学劳动教育一体化建设探赜[J]. 西华师范大学学报, 2026(1): 122-132.
- [21] 谢兆询. 劳动教育融入新时代大学生创新创业素养培育的对策分析[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2026(8): 69-71.
- [22] 田思路. 数字时代劳动支配重构与劳动法目的之实现[J]. 广东社会科学, 2026(4): 226-236+288.