

“三全育人”视域下高校劳动教育实施原则及实践路径探索

付源¹ 王娜²

1.无锡学院 江苏 无锡 214105

2.无锡商业职业技术学院 江苏 无锡 214153

【摘要】：关于高校劳动教育，本文着眼于在“三全育人”视域下来探讨其实施原则与实践路径。文章先对“三全育人”理念所具有的核心要义以及劳动教育在当下时代所蕴含的价值予以阐述，并且深入剖析了二者之间在逻辑上存在的契合之处。其次，针对当下高校劳动教育里出现的诸如认识方面不够到位、协同方面有所欠缺以及保障方面存在不足等诸多问题展开深度分析。再次，基于分析情况提出了处在“三全育人”视域之下高校劳动教育需遵循的四大实施原则，即全员协同的原则、全程贯通的原则、全方位融合的原则以及知行合一的原则，这些原则给高校劳动教育能够有效开展提供了理论层面的有力支撑。最后，文章从构建全员参与的育人机制、设计全程覆盖的教育链条、打造全方位联动的资源平台以及完善科学化评价体系这四个不同方面，细致入微地探讨了在“三全育人”视域之下高校劳动教育具体的实践路径。

【关键词】：“三全育人”；劳动教育；实施原则；实践路径

DOI:10.12417/2705-1358.25.16.027

引言

在社会快速发展以及教育改革不断深化的态势下，高校劳动教育重要性愈发凸显。作为培养全面发展人才的重要途径，劳动教育并非仅仅对提升学生实践能力以及创新意识有所助益，而且能推动学生正确价值观与人生观的形成^[1]。但就当前高校劳动教育实施的实际情况而言，诸多问题与挑战依旧存在，急需凭借新的理念与方法去对其加以改进并完善。以“三全育人”视域为着眼点，本文针对高校劳动教育的实施原则以及实践路径展开深入探索，期望能给高校劳动教育在未来的发展方面提供有益的启示以及可供参考的内容。

1 “三全育人”与劳动教育的内涵与关联

1.1 “三全育人”理念的核心要义

“三全育人”是新时代高校思想政治教育工作的核心理念，其着重以“全员育人、全过程育人、全方位育人”这样的系统化模式来将立德树人的根本任务予以落实^[2]。其中，“全员育人”指整合学校教师、管理人员、后勤职工、社会力量等多元主体共同参与学生培养；“全过程育人”所要求的是让思想政治教育在学生从入学直至毕业的整个成长过程中贯穿始终，以此达成递进式教育的效果；而通过课程教学、校园文化、社会实践、网络媒体等诸多维度路径协同发力，进而构建起立体化育人格局的这种做法，是“全方位育人”所注重的。这一

理念突破了传统教育的单一性与局限性，为高校劳动教育的实施提供了系统性框架。

1.2 劳动教育的时代价值

劳动教育是中国特色社会主义教育体系的重要内容，其具备的时代价值体现于对德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人的培养方面。从个体这一维度来审视，对于学生实践能力的锤炼、意志品质的磨砺以及正确劳动价值观的形成，劳动教育能够起到重要作用；着眼于社会维度而言，对“劳动最光荣”这种精神的弘扬，促使尊重劳动、崇尚技能的社会风尚得以推动形成，这正是劳动教育所达成的效果；站在国家战略的高度来看，劳动教育和创新驱动发展、制造业强国建设等诸多目标存在紧密的关联性，从而为高质量发展提供了人才方面的有力支撑。在2020年的时候，《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》已然明确地提出，要把劳动教育融入到人才培养的整个过程之中，通过这样的方式，劳动教育所具有的不可替代的育人功能便得以凸显出来。

1.3 “三全育人”与劳动教育的逻辑契合

对于实现“三全育人”目标而言，劳动教育是重要的载体，二者在理念及实践层面高度契合。一方面，“全员参与”的协同机制（像校企合作、家校联动这类）是实施劳动教育的重要依托，如此可体现“全员育人”要求；“全过程育人”的连续

作者简介：付源（1979.02--），男，蒙古族，黑龙江大庆人，博士研究生，高级工程师，研究方向：机械设计理论与、高等教育研究。

王娜（1979.11--），女，蒙古族，黑龙江哈尔滨人，博士研究生，教授，研究方向：食品微生物学、职业教育研究。

基金项目：2023年江苏省高等教育教改研究重点课题“思想政治教育视域下江苏高职学生劳动教育模式创新研究”（课题编号：2023JSJG189）。

性逻辑与劳动教育长期性、实践性特征是相一致的：“全方位育人”的路径整合能和劳动教育形式的多样性（比如生产劳动、服务性劳动、创造性劳动等等）相互呼应。另一方面，借助具身化的实践体验，劳动教育能够把“三全育人”抽象理念转化成学生的实际行动，促使知识学习、价值塑造以及能力提升达成有机统一^[3]。比如，凭借志愿服务来强化社会责任意识，依靠专业实习去深化职业伦理教育，这些都是“三全育人”和劳动教育相融合的鲜活体现。

2 高校劳动教育存在问题分析

2.1 认识不足

当前，劳动教育在部分高校未得到足够重视，处于被视作次要的“辅助性”教育内容，存在甚至被简单等同于体力劳动或卫生清扫活动的情况。劳动教育课程虽在一些学校有所开设，然而其缺乏系统化设计的问题突出，仅以讲座、短期实践等形式来应付政策要求，由此致使课程内容呈现零散状态且脱离实际，难以切实达成培养学生劳动素养的目的。此外，劳动教育的价值在部分师生的认知里存在偏差，被认为和专业学习毫无关联，这进一步使得劳动教育的形式化倾向加剧，育人的实际成效也遭到了削弱。

2.2 协同不足

高校劳动教育的开展会牵涉到教务、学工、团委、后勤等诸多部门，不过在实际开展工作之时，权责不清、各自为政现象却常常出现。例如，劳动教育课程是由马克思主义学院来负责的，实践活动则由团委负责组织，至于企业资源对接方面的工作又是由就业指导中心来管理的，整体上缺乏一种能够进行统一协调的机制。并且，劳动教育和专业课程、思政教育、创新创业等方面并没能达成有机的融合状态，由此形成了“孤岛效应”情况^[4]。在资源分配方面，像校外实践基地、企业合作平台等资源也没能实现充分的共享，而这无疑对劳动教育所能达到的深度以及广度形成了限制。

2.3 保障不足

劳动教育若要有效实施，充足资源的支撑不可或缺，然而诸多高校却面临一系列问题。在师资方面，专业化劳动教育教师队伍处于尚未建立的状况，多数高校的授课任务是由辅导员或行政人员兼职承担的，他们缺乏系统的劳动理论培训，也缺少实践经验。就经费而言，劳动教育专项经费投入颇为有限，难以对长期性、规模化的实践活动给予支持。再说实践场所，校内诸如农田、工坊这类劳动实践场所存在不足的情况，校外合作基地的稳定性又较差，如此一来，学生想要获得高质量的劳动体验便变得困难起来，进而制约了教育目标的实现。

3 “三全育人”视域下高校劳动教育的实施原则

3.1 全员协同原则

在“三全育人”理念的指导之下，高校劳动教育必须坚持秉持全员协同这一原则，以此来突破传统那种单一主体育人的种种局限。需要构建起一个劳动育人共同体，这个共同体是由专业教师、辅导员、管理人员、后勤服务人员、企业导师、校友等诸多人共同参与其中的^[5]。具体来讲，专业教师肩负着将劳动教育融入课程教学的任务，以此来培育学生具备专业劳动素养；辅导员承担着组织各类丰富多彩劳动实践活动的职责，从而强化对学生劳动价值观的教育；后勤部门有着提供校内劳动岗位的使命，好让学生在提供服务的过程当中去亲身体验劳动价值；企业导师则承担着传授职业劳动技能的工作，助力学生去了解社会生产实践的情况。通过建立起多部门联动这样的机制，对各方的责任分工予以明确，进而形成那种“人人都重视劳动、人人皆参与育人”的优良氛围，切实达成劳动教育全面覆盖所有人员以及协同向前推进的目标。

3.2 全程贯通原则

全程贯通原则着重强调的是，需把劳动教育以有机的方式融入到学生自入学直至毕业的整个学习周期当中，以此达成劳动教育所应具备的连续性以及递进性。在大一这个阶段，重点在于开展针对劳动认知方面的教育，借助新生入学劳动周、校园环境维护之类的活动来对学生的劳动意识加以培养；到了大二阶段，侧重点则转变为劳动技能的培养，通过与专业课程相结合的方式开展实验实训、项目制作等活动；进入大三阶段后，着重开展的是劳动创新教育，会组织像学科竞赛、创新创业这类活动；而大四阶段主要是强化职业劳动教育，凭借毕业实习、职场体验等途径来提升学生的就业能力。与此同时，要把劳动教育归入学分管理的范畴，并建立起贯穿全过程的考核评价机制。

3.3 全方位融合原则

劳动教育依据全方位融合原则，需深度融入高校现有的育人体系以形成协同效应。在融合方面，首先是与思想政治教育的融合，要把马克思主义劳动观、工匠精神等内容纳入思政课程当中，以此达成价值引领之目的；其次为与专业教育的融合，需在各专业教学里渗透诸如劳动伦理、职业规范等内容，比如工程类专业可着重强调精益求精的工匠精神，农学类专业可着重突出吃苦耐劳的劳作品质；再次是与第二课堂的融合，要凭借志愿服务、社会实践等活动来强化劳动体验；最后则是与校园文化建设的融合，从而营造出尊重劳动、崇尚技能的校园文化氛围。

3.4 知行合一原则

知行合一原则着重指出,劳动教育需把理论和实践紧密结合起来。在这当中,对于劳动价值观、劳动法律法规这类理论知识的传授不能忽视,而更为关键的是,要对真实场景里的劳动实践体验予以强化。就理论教学而言,需开设专门的劳动教育课程,以便系统地讲授劳动科学知识;到了实践环节,要着手建设校内外的劳动实践基地,开展生产性、服务性、创新性等多种多样的劳动活动。尤其要重视的是,需创设出真实的劳动情境,不能把劳动实践简单地看成只是卫生打扫或者参观体验。与此同时,需建立科学的评价体系,一方面要对劳动知识的掌握程度加以考核,另一方面更要对劳动态度以及劳动技能的提升状况进行评估,保证知行合一原则切实地落到实处。

4 “三全育人”视域下高校劳动教育的实践路径

4.1 构建全员参与的育人机制

育人机制达成“全员参与”的构建,多元主体协同的工作格局建立必不可少。高校应当成立专门的劳动教育工作领导机构,以此对校内各部门的职责分工进行统筹协调,让党政齐抓共管的工作局面得以形成。劳动教育中教学单位、职能部门、后勤服务部门各自的具体职责需明确,定期沟通协调机制也要建立起来。家庭所发挥的基础性作用应得到重视,通过多种渠道引导家长对劳动教育价值形成正确认识。要主动对接社会资源,积极争取政府部门的支持,行业企业力量也需引入进来,从而构建起学校、家庭、社会协同推进的劳动教育网络。在师资队伍这块,要着力打造一支专兼结合、业务精湛的劳动教育教师队伍,建立完善的培训体系,不断提升教师的专业能力和教学水平。

4.2 设计全程覆盖的教育链条

构建全程覆盖的劳动教育体系,其依据在于学生成长规律,需设计系统化、梯度化的教育内容。针对不同年级学生所呈现出的各自特点,应设置具有差异化的教育目标:着重培养低年级学生的劳动意识与基本技能,强化中年级学生的专业劳动能力以及创新精神,侧重提升高年级学生的职业劳动素养和就业竞争力。在开展教育的过程里,注重的要点是把劳动价值

观培养同专业学习、科研训练、实习实践等环节达成有机结合,让劳动教育实现贯穿人才培养的全程。

4.3 打造全方位联动的资源平台

对于打造全方位资源平台而言,统筹推进课程建设、实践基地建设以及文化育人工作不可或缺。在课程建设方面,需做到对劳动教育必修课程的科学设置,特色教材的开发,并且深入挖掘专业课程里蕴含的劳动教育元素,以此达成专业教育同劳动教育的有机融合。就实践基地建设来讲,要对校外资源加以整合,去建设具备多样形式、完备功能的实践场所,从而给学生提供丰富的劳动实践契机。在文化育人方面,应积极开展具有多样形式的劳动主题教育活动,营造出崇尚劳动、尊重劳动的校园文化氛围,让文化熏陶的潜移默化作用得以发挥。通过构建起由课程教学、实践锻炼、文化浸润所组成的“三位一体”教育平台,促使劳动教育形成整体合力。

4.4 完善科学化评价体系

确保劳动教育质量,重要保障在于建立科学的评价体系。评价机制需多元参与来构建,充分发挥不同主体如教师、学生、用人单位等的评价作用。评价指标要设计得系统全面,对劳动态度、劳动知识、劳动技能等多个维度加以涵盖,以全面反映学生劳动素养的发展状况。评价方式应采用多样化的,注重把过程性评价与结果性评价相结合,让定性评价和定量评价相补充。学生综合素质评价体系要将评价结果纳入其中,使其成为评优评先、毕业审核的重要参考依据。

5 结语

在“三全育人”的视域之下,高校所开展的劳动教育有着重要意义。它并非仅仅是针对传统教育模式所做的革新举措,更为关键的是,其积极回应了新时代对于人才培养所提出的种种需求。借助全员协同这一要点、全程贯通这一要求、全方位融合这一理念以及知行合一这一准则的确立,可以为高校劳动教育的有效实施奠定良好基础。进一步而言,构建全员参与的育人机制、设计全程覆盖的教育链条、打造全方位联动的资源平台以及完善科学化评价体系等实践路径的探索,更是有力地推动了高校劳动教育不断发展。

参考文献:

- [1] 洪镛雍.“三全育人”视域下高职院校科教融汇育人:内涵、问题及对策[J].河北职业教育,2025,9(02):88-92.
- [2] 刘杨,贾倩.“三全育人”视域下培育高职学生美育素养的路径研究[J].才智,2025,(16):65-68.
- [3] 陆欣桐,周文斌.“三全育人”视域下高职院校开展劳动教育的耦合审视与路径抉择[J].机械职业教育,2025,(05):58-62.
- [4] 饶臣宏.“三全育人”背景下高职院校劳动育人发展探析[J].才智,2025,(15):73-76.
- [5] 吕兵.“三全育人”视域下高校劳动教育实践路径探析[J].科教导刊,2025,(13):122-124.