

民办高校大学生劳动教育课程体系建设策略

汤丽倩

南通理工学院 江苏 南通 226001

【摘要】：劳动教育是新时代高校“五育并举”育人体系的重要组成部分，对培养大学生劳动精神、实践能力与责任感具有关键作用。民办高校作为高等教育的重要力量，其劳动教育课程体系建设需结合办学定位、人才培养目标与学生就业需求，突破当前课程定位模糊、内容脱节、实施单一、评价缺失的局限。本文基于民办高校办学特色，从课程目标分层设计、内容模块化构建、实施路径多元化创新、评价体系科学化完善四个维度，系统提出劳动教育课程体系建设策略，旨在为民办高校落实劳动教育、提升人才培养质量提供理论参考与实践路径。

【关键词】：民办高校；大学生；劳动教育；课程体系；建设策略；五育并举

DOI:10.12417/2705-1358.25.19.057

引言

2020年中共中央、国务院印发的《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》明确指出，劳动教育是中国特色社会主义教育制度的重要内容，需全面融入学校人才培养全过程。民办高校以培养应用型、技能型人才为核心定位，服务区域经济发展与行业需求，其学生群体兼具“就业导向明确”与“实践能力需求迫切”的特点，劳动教育既是落实国家育人要求的必然举措，也是提升学生就业竞争力、适配民办高校办学特色的内在需求。

当前，多数民办高校已启动劳动教育课程建设，但仍存在诸多适配性问题：部分高校将劳动教育等同于“体力劳动实践”，忽视劳动精神培育与职业素养衔接；课程内容与专业教学、行业需求脱节，缺乏针对性与实用性；实施方式以集中实践为主，难以兼顾学生个性化发展与分散化学习需求；评价体系侧重过程记录，缺乏对劳动能力、劳动品质的综合考量。这些问题导致劳动教育难以融入民办高校人才培养体系，未能充分发挥育人实效。因此，结合民办高校办学定位与学生特点，构建“目标明确、内容适配、实施灵活、评价科学”的劳动教育课程体系，不仅是民办高校落实新时代劳动教育要求的核心任务，更是其深化教育教学改革、培养高素质应用型人才的关键路径，具有重要的理论价值与实践意义。

1 民办高校劳动教育课程体系建设的现存问题

1.1 课程定位模糊，与办学特色适配性不足

部分民办高校对劳动教育的定位缺乏系统性认知，将其视

为“附加性任务”而非“核心育人环节”，未能结合自身“应用型”办学定位与“职业导向”人才培养目标设计课程。一方面，存在“泛劳动化”倾向，将打扫卫生、校园志愿服务等体力劳动等同于劳动教育，忽视与专业相关的职业劳动、创新创业劳动的融入，导致劳动教育与学生职业发展需求脱节^[1]；另一方面，部分高校照搬公办高校劳动教育模式，未考虑民办高校学生“就业压力大、实践需求迫切”的特点，课程目标聚焦“思想教育”而弱化“能力培养”，难以满足学生提升职业技能、适配行业需求的现实诉求，降低学生参与劳动教育的主动性。

1.2 课程内容碎片化，与专业教学协同性弱

当前民办高校劳动教育课程内容多以“独立模块”形式存在，缺乏与专业课程、实践教学的有机融合，呈现“碎片化”特征。一是课程内容同质化严重，多涵盖“劳动理论通识”“校园劳动实践”“社会公益服务”三类，未结合不同专业特点设计差异化内容，如工科专业未融入“工程劳动素养”，经管专业缺乏“商业劳动伦理”相关模块，导致内容与学生专业发展需求脱节；二是与专业实践、实习实训衔接不足，多数高校未将企业实习、毕业设计中的劳动实践纳入劳动教育范畴，未能利用民办高校“校企合作紧密”优势，错失“职业劳动教育”的关键场景；三是内容深度不足，侧重“劳动行为引导”而忽视“劳动思维培育”，如仅要求学生完成指定劳动任务，未引导学生分析劳动过程中的问题、总结劳动经验，难以提升学生的劳动创新能力与问题解决能力。

作者简介：汤丽倩（1993.10—），女，汉族，南通理工学院，江苏南通人，研究生，讲师，研究方向：高校劳动教育。

1.3 实施路径单一，难以适配学生个性化需求

民办高校学生群体存在“学习时间分散”“就业方向多元”“实践需求差异化”的特点，但现有劳动教育实施方式难以适配这些需求，呈现“单一化、集中化”局限。从实施形式看，多数高校以“学期内集中实践周”“暑期社会实践”为主，强制学生参与统一组织的劳动活动，忽视学生因“实习、兼职、创新创业”产生的时间冲突，导致部分学生被动应付；从实施载体看，过度依赖校园内部资源，如校园绿化、图书馆整理等，未能充分利用民办高校“校企合作基地”“行业协会资源”“区域社区平台”，限制劳动教育场景的多样性与实用性^[2]；从参与方式看，以“集体参与”为主，缺乏对学生个性化发展需求的考量，如未为有创新创业意愿的学生提供“创业劳动实践”渠道，也未为专业能力突出的学生设计“技能竞赛类劳动”项目，难以激发学生的主动性与创造性。

1.4 评价体系不完善，缺乏对劳动素养的综合考量

民办高校劳动教育评价体系普遍存在“重过程、轻结果”“重记录、轻素养”的问题，难以全面反映劳动教育育人成效。一是评价维度单一，多以“参与时长”“任务完成度”为核心指标，如通过“劳动实践报告”“签到记录”判定学生成绩，忽视对劳动态度、劳动能力、劳动创新等核心素养的评价；二是评价主体单一，以辅导员、课程教师为主导，缺乏学生自评、互评以及企业导师、社区代表等第三方评价的参与，难以客观反映劳动教育在“职业适配”“社会认可”层面的实效；三是评价结果应用不足，劳动教育评价成绩多以“合格/不合格”形式呈现，未纳入学生综合素质评价、奖学金评定或就业推荐参考体系，导致学生缺乏参与劳动教育的内在动力，也难以形成“评价—反馈—改进”的课程优化闭环。

2 民办高校劳动教育课程体系建设的核心策略

2.1 分层设计课程目标，锚定“价值—能力—素养”三维导向

结合民办高校办学特色与学生发展需求，构建“基础层—专业层—发展层”分层递进的劳动教育课程目标体系，实现“价值引领、能力培养、素养提升”的有机统一。基础层以“劳动精神培育”为核心，面向全体学生开设通识性劳动教育课程，目标聚焦“树立正确劳动观”，通过劳动理论教学（如《新时代劳动精神》《劳动伦理与法治》）与基础劳动实践（如校园服务劳动、社区公益劳动），培养学生尊重劳动、热爱劳动、诚实守信的劳动品质，奠定劳动教育的思想基础。

专业层以“职业劳动能力培养”为核心，结合不同专业特点设计目标，如工科专业聚焦“工程劳动技能与安全规范”，经管专业侧重“商业劳动伦理与服务意识”，艺术专业突出“创意劳动与审美表达”，通过将劳动教育融入专业实习、课程设

计、技能实训，提升学生与职业需求适配的劳动能力^[3]；发展层以“劳动创新素养提升”为核心，面向有创新创业意愿的学生，设置“创新创业劳动”目标，如通过创业项目实践、行业劳动竞赛、技术改造设计等，培养学生的劳动创新思维、问题解决能力与团队协作能力，助力学生适配民办高校“创新创业教育”与“就业竞争力提升”的双重需求。

2.2 构建模块化课程内容，实现“通识—专业—实践”协同融合

基于“分层目标”，设计“模块化、可选择、强协同”的劳动教育课程内容体系，推动劳动教育与专业教学、实践育人、行业需求的深度融合，提升内容的针对性与实用性。一是打造“通识基础模块”，覆盖全体学生，内容包括“劳动理论”（劳动发展史、劳动政策法规、劳动精神）与“基础劳动实践”（校园服务、公益劳动、家庭劳动），其中“基础劳动实践”可结合民办高校“校园管理社会化”特点，设置“校园后勤助理”“学生宿舍管理岗”等岗位，让学生在实践中理解劳动价值；二是建设“专业融合模块”，依托民办高校“校企合作紧密”的优势，将劳动教育与专业课程、行业需求对接，如计算机专业开设“软件开发劳动实践”，联合企业开展项目开发；护理专业设计“临床护理劳动实训”，在医院实习中融入劳动素养评价；财经专业设置“企业财务实务劳动”，通过模拟企业账务处理培养职业劳动能力，实现“专业学习—劳动实践—职业适配”的无缝衔接；三是增设“个性化发展模块”，满足学生差异化需求，开设“创新创业劳动”（创业项目孵化、电商运营实践）、“技能竞赛劳动”（专业技能大赛、行业劳动竞赛）、“科研辅助劳动”（教师科研项目助理、实验室管理）等选修模块，学生可根据自身职业规划与兴趣特长选择，提升劳动教育的个性化与吸引力。

2.3 创新多元化实施路径，适配“集中—分散—个性化”学习需求

线下实施中，一方面整合校内资源，依托民办高校“小班化教学”优势开展“微劳动实践”，将劳动教育融入课后作业，如工科专业的“机械零件拆装实践”、文科专业的“社会调研劳动”，避免集中实践与学生实习、兼职冲突；另一方面拓展校外载体，借助校企合作基地、行业协会、社区平台，建立“职业劳动实践基地”“公益劳动服务站”，组织学生参与企业生产一线劳动、社区基层治理服务等，在真实场景中提升职业能力；同时，为有创新创业需求的学生提供“项目制劳动”支持，如设立“劳动创新基金”，资助创业项目、技术改造等实践^[4]。线上实施则搭建“劳动教育智慧平台”，整合线上课程资源（劳动理论微课、行业案例库）、实践管理功能（分散打卡、成果上传）与互动模块（经验分享、在线指导），满足“碎片化学习”需求，学生可利用实习间隙在线学习并提交成果，实现“线

上学习—线下实践—线上反馈”闭环,平台还能链接企业导师,解决校外导师资源分散问题。

2.4 完善科学化评价体系,实现“过程—结果—发展”综合考量

针对民办高校劳动教育评价现存问题,需构建“多维度、多主体、重应用”的评价体系,全面反映学生劳动素养发展,同时发挥评价导向与激励作用。评价维度上,建立“劳动态度—劳动能力—劳动品质—劳动创新”四维指标:“劳动态度”通过实践出勤率、任务积极性等衡量参与主动性与责任感;“劳动能力”结合专业设定指标,如工科看技能熟练度、经管看服务满意度;“劳动品质”依据实践报告反思深度、合作方评价等,考量诚实守信、团队协作等素养^[5];“劳动创新”针对发展层学生,以项目改进方案、竞赛获奖等评价创新成果,确保覆盖劳动教育全目标。

评价主体上,构建“教师—学生—第三方”协同机制:教师(思政、专业教师)负责过程指导与能力评价;学生通过自评互评反思成长;第三方(企业导师、社区代表等)参与职业与社会劳动评价,如企业导师打分学生实习表现,保障评价客观与职业适配。评价结果应用上,纳入学生综合素质评价并实行“学分制管理”,必修与选修学分修满方可毕业;同时与奖学金、评优、就业推荐挂钩,优先推荐劳动素养突出学生;还

建立“评价—反馈”机制,分析数据优化课程,推动体系持续完善。

3 结论与展望

民办高校劳动教育课程体系建设是系统性工程,需紧扣“应用型”办学定位与“职业导向”育人目标,突破“定位模糊、内容脱节、实施单一、评价缺失”的局限,从目标、内容、实施、评价四维度构建适配性强、实效突出的课程体系。通过分层设计目标锚定“价值—能力—素养”导向,模块化内容实现“通识—专业—实践”融合,多元化实施适配学生个性化需求,科学化评价覆盖劳动素养全维度,既能推动劳动教育深度融入民办高校人才培养体系,落实国家“五育并举”育人要求,又能提升学生就业竞争力与职业适配性,为培养高素质应用型人才提供支撑。

未来建设需进一步深化协同机制:一是加强“校—企—社”协同,整合更多行业资源与实践平台,提升劳动教育场景真实性与职业适配性;二是推动“劳—智—德”融合,将劳动教育与专业教育、思政教育、创新创业教育有机结合,形成育人合力;三是注重“数字化赋能”,借助大数据、人工智能优化劳动教育平台功能,实现课程管理与评价反馈智能化,持续提升劳动教育质量与效率,助力民办高校在新时代劳动教育中彰显办学特色、发挥育人实效。

参考文献:

- [1] 邹欣,胡兆凌.新时代大学生劳动教育课程教学设计研究[J].湖北成人教育学院学报,2023,29(06):40-43.
- [2] 孟庆玲,郭松.地方本科院校大学生劳动教育课程建设的实践理路[J].呼伦贝尔学院学报,2023,31(05):26-30.
- [3] 单盈.课程思政视域下新时代大学生劳动教育的探索[J].高校后勤研究,2023,(08):77-80.
- [4] 赵琪.新时代高校劳动教育课程化教学体系构建与运行思路探析[C]//华教创新(北京)文化传媒有限公司,中国环球文化出版社.2023教育理论与管理第二届“高效课堂和有效教学模式研究论坛”论文集(三).齐鲁医药学院,2023:569-571.
- [5] 刘然然.“双高计划”背景下高职院校劳动教育课程体系构建初探[J].杨凌职业技术学院学报,2022,21(01):66-69+76.