

新时代高校辅导员劳动教育协同育人机制构建与实践路径研究

秦伟灵

南宁理工学院土木与工程学院, 广西 桂林 541000

摘要: 本文聚焦新时代高校辅导员劳动教育协同育人机制构建与实践路径。分析了高校辅导员在劳动教育中的角色定位与协同育人的重要性, 探讨了当前协同育人机制构建中存在的协同意识不足、资源整合困难、评价体系不完善等问题。针对这些问题, 提出了强化协同意识、优化资源整合、完善评价体系等对策, 并探讨了具体的实践路径, 包括加强课程协同、开展实践活动协同、构建家校社协同网络等, 旨在为高校辅导员有效开展劳动教育协同育人工作提供理论参考和实践指导。

关键词: 新时代; 高校辅导员; 劳动教育; 协同育人机制; 实践路径

新时代对高校人才培养提出了新的要求, 劳动教育作为培养全面发展的社会主义建设者和接班人的重要内容, 日益受到重视。高校辅导员作为大学生思想政治教育和管理工作的骨干力量, 在劳动教育中肩负着重要使命。构建高校辅导员劳动教育协同育人机制, 整合各方资源, 形成育人合力, 对于提高劳动教育质量、促进学生全面发展具有重要意义。然而, 当前高校辅导员在开展劳动教育协同育人工作中面临着诸多挑战, 如协同意识淡薄、资源整合困难等, 影响了劳动教育的效果。因此, 深入研究新时代高校辅导员劳动教育协同育人机制的构建与实践路径具有重要的现实意义^[1]。

1 新时代高校辅导员劳动教育协同育人机制构建的重要性与现状

1.1 高校辅导员在劳动教育中的角色定位与协同育人意义

高校辅导员在劳动教育中扮演着多重角色。他们是劳动教育的组织者, 负责策划和组织各类劳动教育活动, 引导学生积极参与劳动实践^[2]。同时, 辅导员也是学生劳动观念的引导者, 通过思想政治教育, 帮助学生树立正确的劳动价值观, 认识到劳动的意义和价值。此外, 辅导员还是劳动教育的协调者, 需要协调学校、家庭和社会等各方面的资源, 形成协同育人的

良好局面^[3]。协同育人的意义在于能够整合各方优势资源, 形成教育合力, 提高劳动教育的针对性和实效性。通过协同育人, 可以打破单一教育主体的局限, 让学生在不同的教育场景中接受全面的劳动教育, 培养他们的劳动技能、劳动精神和劳动责任感^[4]。

1.2 当前协同育人机制构建存在的问题

当前高校辅导员在构建劳动教育协同育人机制过程中面临一些问题。协同意识不足是突出问题之一, 部分辅导员对协同育人的重要性认识不够, 缺乏主动与其他育人主体合作的意识, 导致劳动教育工作各自为政, 难以形成合力^[5]。资源整合困难也是制约协同育人机制构建的重要因素, 学校内部各部门之间、学校与家庭、社会之间的资源缺乏有效的整合和共享机制, 导致劳动教育资源分散, 利用率低下。此外, 评价体系不完善也影响了协同育人的效果, 目前对劳动教育协同育人的评价缺乏科学、全面的指标体系, 难以准确衡量协同育人的成效, 无法为机制的优化提供有效反馈。

1.3 构建协同育人机制的紧迫性

随着时代的发展和社会的进步, 高校劳动教育面临着新的挑战 and 机遇。一方面, 社会对大学生的劳动素养和综合能力提出了更高的要求, 单一的劳动教育模式已难以满足需求。另一方面, 信息技术的发展为

劳动教育协同育人提供了新的手段和平台。在这样的背景下，构建高校辅导员劳动教育协同育人机制显得尤为紧迫。只有通过协同育人，整合各方资源，创新教育方式，才能更好地适应时代发展的要求，培养出具有创新精神和实践能力的高素质人才，为社会发展提供有力的人才支撑。

2 新时代高校辅导员劳动教育协同育人机制构建的对策

2.1 强化协同意识，凝聚育人合力

强化协同意识是构建劳动教育协同育人机制的基础。高校应加强对辅导员的培训，通过开展专题讲座、研讨会等形式，提高辅导员对协同育人的认识和理解，使他们认识到协同育人的重要性和必要性。同时，建立协同育人激励机制，对在协同育人工作中表现突出的辅导员给予表彰和奖励，激发他们参与协同育人的积极性和主动性。此外，加强辅导员之间的交流与合作，定期组织辅导员分享协同育人的经验和做法，促进相互学习和共同提高，形成良好的协同育人氛围。

2.2 优化资源整合，实现资源共享

优化资源整合是构建协同育人机制的关键。高校应建立统一的劳动教育资源平台，整合学校内部的教学资源、实践基地、师资力量等，实现资源的共享和优化配置。加强与企业的合作，建立校外劳动教育实践基地，为学生提供更多的实践机会。同时，充分利用社会资源，如社区、公益组织等，开展多样化的劳动教育活动。此外，加强家校合作，通过家长会、家访等形式，向家长宣传劳动教育的重要性，引导家长积极参与学生的劳动教育，形成家校协同育人的良好局面。

2.3 完善评价体系，保障育人质量

完善评价体系是构建协同育人机制的重要保障。建立科学、全面的劳动教育协同育人评价指标体系，从育人目标达成度、资源整合效果、学生参与度等多个维度进行评价。评价主体应多元化，包括学校管理部门、教师、学生和家長等，确保评价结果的客观、公正。将评价结果与辅导员的绩效考核、职称评定等挂钩，激励辅导员不断提高协同育人的质量。同时，

根据评价结果及时调整和完善协同育人机制，不断优化育人过程，提高劳动教育的实效性。

2.4 加强自身能力建设，提高协同育人水平

加强自身能力建设是高校辅导员有效开展劳动教育协同育人的关键。辅导员应不断学习和掌握劳动教育的相关知识和技能，提升专业素养。积极参加各类劳动教育专题培训、学术研讨会，了解前沿理念与方法。同时，着重提高沟通协调能力，与学校各部门、企业、社区及家長等育人主体保持密切联系，建立良好合作关系，确保协同育人工作顺利开展。此外，增强创新意识和能力，在工作中不断总结经验，积极探索适合新时代学生特点的劳动教育协同育人新模式、新方法。面对劳动教育协同育人过程中出现的新问题、新挑战，能够灵活应对，及时调整策略，以更高的协同育人水平推动劳动教育取得实效。

3 新时代高校辅导员劳动教育协同育人实践路径探索

3.1 加强课程协同，发挥课堂教学主渠道作用

加强课程协同是劳动教育协同育人的重要实践路径。高校应将劳动教育纳入人才培养方案，开设专门的劳动教育课程，并与其他课程进行有机融合。劳动教育课程不应孤立存在，而应与思想政治理论课、专业课程等相互配合，形成协同效应。辅导员应与专业教师密切合作，共同设计课程内容，将劳动教育理念贯穿于专业课程教学之中。在专业课程教学中，结合专业特点挖掘劳动元素，如在工科专业课程中强调工匠精神在技术创新中的重要性，引导学生认识到劳动是实现专业价值的基础。在专业实践课程中，引导学生将理论知识与实际劳动相结合，培养学生的实践能力和创新精神。例如，在电子工程专业的实践课程中，安排学生参与实际项目的电路设计、焊接与调试工作，让他们在实践中体验劳动的艰辛与乐趣，同时提高解决实际问题的能力。此外，开展劳动教育专题讲座和报告会，邀请劳动模范、行业专家等为学生传授劳动技能和劳动精神。劳动模范可以分享自己在工作岗位上的奋斗历程和敬业精神，让学生感受到劳动的崇高与伟大；行业专家则可以介绍行业发展对劳动者素质

的要求，引导学生树立正确的职业观和劳动观。通过这些活动，拓宽学生的视野，激发学生的劳动热情，使课堂教学成为劳动教育的主阵地，为学生的全面发展奠定坚实基础。不仅如此，高校还可借助线上教学平台，上传劳动教育相关课程资源，方便学生自主学习。同时，建立课程协同效果反馈机制，收集学生与教师意见，及时调整课程设计，持续优化劳动教育与各课程融合模式，提升育人成效。

3.2 开展实践活动协同，提升学生劳动技能和素养

开展实践活动协同是劳动教育协同育人的重要环节。高校应组织丰富多彩的劳动实践活动，如志愿服务、社会实践、校园劳动等。这些活动能够让学生在实践中亲身体验劳动的价值，提高劳动技能和素养。辅导员应与学校各部门、社团组织等协同合作，共同策划和组织活动。在志愿服务活动中，引导学生参与社区服务、环保活动等。比如组织学生到社区养老院为老人提供生活帮助，陪老人聊天、打扫卫生等，培养学生的社会责任感和奉献精神。在社会实践活动中，带领学生深入企业、农村等基层一线。到企业参观学习，了解企业的生产流程和管理模式，参与一些简单的工作任务，让学生明白劳动在创造社会财富中的作用；到农村参与农业生产，体验农事的艰辛，感受劳动成果的来之不易，提高学生的实践能力和解决问题的能力。在校园劳动中，组织学生参与校园环境维护、宿舍管理等工作。划分校园卫生责任区，让学生负责清扫和维护；在宿舍管理中，引导学生参与宿舍卫生评比、文化建设等活动，培养学生的劳动习惯和自理能力。通过这些实践活动协同，让学生在不同的劳动场景中锻炼自己，全面提升劳动素养。此外，高校还可与企业、社区等建立长期稳定的实践基地合作关系，为学生提供持续且多样化的劳动实践平台。同时，设立实践活动激励机制，对表现优秀的学生给予表彰奖励，激发更多学生参与热情，让实践活动协同效应最大化，助力学生劳动素养稳步提升。

3.3 构建家校社协同网络，形成全方位育人格局

构建家校社协同网络是劳动教育协同育人的重要

保障。高校应加强与家庭和和社会的联系，建立家校社沟通机制。家庭是学生成长的第一环境，家长的行为和观念对学生的劳动教育有着深远影响。辅导员应定期与家长沟通，了解学生在家的劳动表现，反馈学生在校的劳动教育情况，共同制定劳动教育计划。例如，通过家长会、家访、线上沟通等方式，与家长交流学生在劳动方面的优点和不足，共同探讨如何在家中培养学生的劳动习惯。同时，积极与社会各界合作，整合社会资源，为学生提供更多的劳动实践机会。与企业合作开展实习实训项目，让学生在真实的工作环境中体验劳动的价值。企业可以为学生提供岗位实践机会，让学生参与实际的生产、管理和服务工作，了解企业的运作模式和劳动需求，提高学生的职业素养和就业竞争力。与社区合作开展劳动教育活动，如社区环境整治、文化宣传等。组织学生参与社区的文化建设活动，如社区文艺演出、文化墙绘制等，让学生在服务社区的过程中增强劳动意识和社会责任感。此外，还可以与公益组织合作，开展公益劳动活动，培养学生的爱心和社会担当。通过家校社的协同合作，形成全方位的劳动教育育人格局，为学生的成长成才创造良好的环境。

3.4 加强自身能力建设，提高协同育人水平

加强自身能力建设是高校辅导员有效开展劳动教育协同育人的关键。辅导员应不断学习和掌握劳动教育的相关知识和技能，提高自身的专业素养。劳动教育涉及多个领域的知识，包括劳动法规、劳动技能、劳动文化等，辅导员需要不断学习，拓宽自己的知识面。积极参加各类培训和学术交流活动，了解劳动教育的最新动态和发展趋势。通过参加培训，学习先进的教育理念和方法；通过学术交流，与同行分享经验和心得，不断提升自己的业务水平。同时，提高沟通协调能力，与其他育人主体建立良好的合作关系。在与专业教师、企业人员、社区工作者等沟通时，要能够清晰表达自己的想法和需求，积极倾听对方的意见和建议，共同推动劳动教育协同育人工作的开展。在工作中，注重总结经验，不断探索和创新劳动教育协同育人的方法和途径。面对不同专业、不同年级的学生，要能够根据他们的特点和需求，制定个性化的劳

动教育方案。例如，对于低年级学生，可以侧重于劳动习惯和基本劳动技能的培养；对于高年级学生，则可以引导他们参与一些具有挑战性的劳动实践活动，培养他们的创新能力和团队协作精神。通过提高自身的协同育人水平，为劳动教育协同育人工作的顺利开展提供有力保障。

4 结束语

新时代高校辅导员劳动教育协同育人机制的构建与实践是一项系统工程，需要高校、家庭、社会等多

方面的共同努力。通过强化协同意识、优化资源整合、完善评价体系等对策，以及加强课程协同、开展实践活动协同、构建家校社协同网络等实践路径，能够有效提高劳动教育的质量和效果，培养具有劳动精神和实践能力的高素质人才。未来，随着时代的发展和教育改革的深入，高校辅导员应不断适应新形势、新要求，持续完善协同育人机制，创新实践路径，为推动高校劳动教育的发展和学生的全面发展做出更大的贡献。

参考文献

- [1] 马春银. 新时代高校辅导员开展网络育人工作优化路径研究[J]. 公关世界, 2024, (20): 40-42.
- [2] 马亮, 顾晓英, 李伟. 协同育人视角下专业教师开展课程思政建设的实践与思考[J]. 黑龙江高教研究, 2019(1): 125 - 128.
- [3] 张宏. 高校课程思政协同育人效应的困境、要素与路径[J]. 国家教育行政学院学报, 2020(10): 31 - 36.
- [4] 刘洋. 高校辅导员与专业教师协同育人机制构建[J]. 学校党建与思想教育, 2019, 63 - 65.
- [5] 朱国鹏. 新时代高校辅导员服务育人的价值意蕴与路径探析[J]. 市场周刊, 2023, 36(04): 183-186.