

“三全育人”视域下高校辅导员劳动教育工作 路径创新研究

沈晖, 许敏敏

上海财经大学国际教育学校, 上海 200433

DOI: 10.61369/ETR.2026200045

摘 要 : 2020年中共中央、国务院《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》明确,劳动教育是中国特色社会主义教育制度的重要内容,对培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人具有关键意义^[1]。高校辅导员作为思想政治教育核心力量与劳动教育一线组织者、协调者,在“三全育人”视域下,面临劳动教育覆盖面窄、学生参与较被动、资源保障不足、协同机制不畅等现实困境。本文立足“三全育人”理念,围绕“理论逻辑—现实困境—角色重构—路径创新”四大维度,系统探究高校辅导员劳动教育工作的创新路径,推动劳动教育深度融入全员、全程、全方位育人体系,培育崇尚劳动、尊重劳动、热爱劳动的新时代大学生。

关 键 词 : 三全育人; 高校辅导员; 劳动教育; 路径创新

Research on the Innovation of College Counselors' Labor Education Work Path from the Perspective of "Three Comprehensive Education"

Shen Hui, Xu Minmin

Shanghai University of Finance and Economics International Education College, Shanghai 200433

Abstract : The Opinions on Comprehensively Strengthening Labor Education in Schools and Universities in the New Era issued by the CPC Central Committee and the State Council in 2020 clarifies that labor education is an important component of the socialist education system with Chinese characteristics, and is of pivotal significance for fostering socialist builders and successors with all-round development of morality, intelligence, physical fitness, aesthetics and labor literacy. As the core force of ideological and political education, as well as the frontline organizer and coordinator of labor education, college counselors are confronted with practical dilemmas in the context of "Three Comprehensive Education", including limited coverage of labor education, passive student participation, insufficient resource support, and poor coordination mechanisms. Based on the concept of "Three Comprehensive Education", this paper systematically explores the innovative work paths of college counselors in labor education from four dimensions: theoretical logic, practical dilemmas, role reconstruction and path innovation. It aims to further integrate labor education into the whole-staff, whole-process and all-round education system, and cultivate college students in the new era who advocate, respect and love labor.

Keywords : Three Comprehensive Education; college counselors; labor education; path innovation

引言

2020年,全国劳动模范和先进工作者表彰大会强调,“把劳动教育纳入人才培养全过程,贯通大中小学各学段和家庭、学校、社会各方面”^[2]。2024年全国教育大会进一步提出“着眼于培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”,为新时代高校劳动教育高质量发展提供了根本遵循^[3]。“三全育人”理念要求高校实现全员育人、全程育人、全方位育人,与劳动教育的育人目标高度契合^[4]。当前,高校劳动教育虽有序推进,但仍存在形式化、碎片化、外驱化等问题,辅导员作为劳动育人的关键主体,其角色定位、能力素养与协同机制有待优化。本文从“三全育人”视域出发,系统、有层次地厘清辅导员开展劳动教育的理论逻辑及现实困境,进而提出辅导员角色重构及工作路径创新的可行方案,为高校劳动教育走深走实提供扎实支撑。

项目信息:

- 上海财经大学思政课题:“劳动+X”工作法:高校辅导员在大学生劳动教育中的价值引领与实践创新(项目编号:2025110421)。
- 上海财经大学思政课题:“三全育人”理念引领下高校国际教育“一站式”学生社区建设的机制重构与路径创新研究(项目编号:2025110409)。

一、三全育人与辅导员劳动教育的理论逻辑

（一）三全育人的理论内涵与价值意蕴

“三全育人”即全员育人、全过程育人、全方位育人，是新时代高校落实立德树人根本任务的核心理念，构建了立体化、系统性的育人生态^[6]。

1. 全员育人：全员育人打破了单一主体育人的种种限制，形成了以“学校主导、家庭配合、社会参与”的多元协作育人网络。校内以辅导员、专业教师、行政人员、后勤人员等为劳动育人的主体，校外主动联结家庭、企业、社区等诸种社会力量。

2. 全过程育人：劳动教育不是一蹴而就的，要想自然、充分地融入到学生成长周期，需结合课堂教学、校园生活、社会实践、职业规划，形成“入学有引导、在校有实践、毕业有传承”的全链条育人格局。

3. 全方位育人：全方位育人要打破课堂、校园的物理边界，把校内教育资源、校外实践场景、网络育人平台有机整合起来，形成“课堂—校园—社会—网络”四维育人空间，实现劳动教育的多方融合教育体系。

（二）高校辅导员劳动教育的功能定位

1. 法定职责定位：《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》明确，高校要“健全劳动教育师资队伍，发挥辅导员、班主任在劳动教育中的重要作用”^[9]。辅导员作为学生日常管理与思政教育的一线工作者，承担劳动教育组织实施、价值引领、过程监督、评价反馈等法定职责，是劳动教育落地的“最后一公里”执行者。

2. 思政引领内在逻辑：作为劳动育人的价值引领者，辅导员通过主题班会、党团活动、日常谈心等形式传播马克思主义劳动观，系统、有力地阐释劳动教育政策，有效引导学生认识劳动的价值，消除“劳动无用”“轻视体力劳动”等错误观念，切实树立正确的劳动价值观，实现“以劳树德、以劳增智”的育人目标^[7]。

3. 五育融合独特优势：在“德智体美劳”五育融合体系中，辅导员兼具“组织者、引导者、协调者”三角角色。相较于专业教师侧重知识传授、后勤人员侧重服务保障，辅导员更贴近学生生活与思想动态，能将劳动教育融入日常管理、党团活动、心理疏导等工作，实现劳动教育与“四育”的有机衔接，推动学生全面发展。

（三）三全育人与辅导员劳动教育的内在契合

1. 主体契合：“三全育人”的载体是“全员”，与辅导员劳动教育中需要联动家庭、学校、社会的要求相契合，聚焦学生的价值塑造、能力培养与人格养成，共同构建“人人有责、人人尽责”的协同育人理念。

2. 过程契合：“三全育人”的基础是“全过程”，与劳动教育“循序渐进、持续渗透”的连续性特征相匹配，需要辅导员将劳动教育贯穿学生成长全周期，根据不同年级、不同专业学生制定不同方案，避免“阶段性、运动式”开展。

3. 空间契合：“三全育人”的目标是“全方位”，打通各个“课堂”之间的壁垒，结合理论与实践，为辅导员劳动教育提供了广阔实践场景，推动劳动教育从校园延伸至家庭、社会，实现空间全覆盖。

二、高校辅导员劳动教育的现实困境

辅导员劳动教育的四重困境

（一）全员育人层面主体协同不足

辅导员作为劳动教育的一线组织者，常常陷于“单打独斗”的被动局面。专业教师通常将更多的精力放在知识的传授上，对劳动教育与专业课程教学的有机融合不够重视；后勤部门在实际工作过程中缺乏一种积极主动的育人意识。与此同时，家庭和社会在这方面的参与程度也明显不足，这就导致家庭、学校和社会三方之间没有建立起真正的协同关系，无法形成一套行之有效的“家校社”协同育人机制，从而影响了整体的育人效果和质量。

（二）全过程育人层面环节衔接断裂

新生入学教育中缺少充分的劳动引导，劳动教育没有真正贯穿学生培养全过程，最终出现阶段性、碎片化诸种问题。低年级学生劳动实践多为校园卫生打扫之类的基础劳动，但缺乏系统设计，无法激发学生主动劳动的心理。高年级学生劳动教育与专业实践、职业发展结合不紧密，毕业阶段没有完整的劳动传承教育，对于学生未来就业有一定影响。

（三）全方位育人层面资源整合有限

劳动教育未能与专业教育、思政教育、美育诸种教育真正融合，学生难以重视。高校劳动教育资源整合不够充分，校内劳动基地建设滞后，校外实践平台十分薄弱，网络育人载体又开发不足，因此使得劳动教育形式多以集中性、任务式劳动为主，缺少创新性、体验式、沉浸式的劳动实践活动，很难促使学生自愿加入。

（四）辅导员自身层面能力素养不足

高校对辅导员劳动教育的培训体系不健全，专项培训不足。同时，劳动教育未纳入辅导员绩效考核与评优评先体系，经费保障、政策支持不到位，导致辅导员开展劳动教育的积极性与主动性不足。

三、三全育人视域下辅导员角色重构

（一）从“事务管理者”向“价值引领者”

辅导员作为学生成长道路上的引入人，要摒弃“重管理、轻育人”的传统思维，把劳动教育融入到学生的日常管理、思想政治教育中，以理论宣讲、案例分析、榜样示范诸种形式，引导学生认识到劳动的本质及其价值，切实培育劳动精神、劳模精神、工匠精神，做到从劳动事务管理转向劳动价值引领。

（二）从“单一组织者”向“协同联动者”

立足全员育人要求，辅导员要主动搭建多方协同平台，加强

与专业教师、后勤部门、家庭、社会机构的沟通协作，明确各主体在劳动育人过程中的职责，实现从单一组织向协同联动的转变。

（三）从“活动执行者”向“体系构建者”

围绕全过程育人目标，辅导员要系统规划学生全周期劳动教育方案，设计分层分类、循序渐进的劳动教育内容与实践活动，推动劳动教育贯穿入学、在校、毕业全过程，构建“理论学习—实践体验—反思提升—成果转化”的劳动育人体系，实现从活动执行向体系构建的转变。

（四）从“传统指导者”向“创新赋能者”

辅导员要主动、有计划地创新劳动教育形式及载体，充分利用数字化时代的特点，开发线上劳动教育课程，让学生更灵活地接受劳动教育；实践打卡平台，学生们在线上记录自己参与劳动实践的全过程，形成良好的劳动习惯；成果分享社区，通过分享自己在劳动教育中的成果与心得体会，学生自我体验感更强烈。把劳动教育与专业实践、创新创业、志愿服务诸种要素融合在一起，使得劳动教育不是单一的教育主体，能更有利于学生的全面发展。

四、三全育人视域下辅导员劳动教育的路径创新

（一）路径创新的总体思路

1. 打破传统“辅导员主导、学生被动参与”的模式，充分尊重学生主体地位。在劳动教育中鼓励学生深度参与方案设计，真正理解学生期待的劳动教育内容与形式；在实施与评价环节，坚持以学生为主体、教师为辅助，推动师生实现“共同设计、共同实践、共同成长”。

2. 坚持整体性的原则，将劳动教育全面融入到“三全育人”的完整体系之中，实现全员、全过程、全方位的有机融合；坚持过程性的理念，重视劳动教育在时间维度上的连续性以及内容层次上的递进性，确保劳动教育能够循序渐进地深入开展。

（二）课程创新：“劳动+”融合课程体系

1. “劳动+思政”：高校有关劳动课程比较欠缺，学校开设《劳动教育》《马克思主义基本原理》等课程，将劳动教育与思政教育深度融合，使学生形成正确的劳动价值观与家国情怀，成为具有坚定理想信念和高尚道德情操的新时代青年^[8]。

2. “劳动+专业”：高校要积极地推动劳动教育深入到各个专业领域，让劳动教育不在拘泥于浅层理解。走进课堂，引导学生把自己所学的专业知识应用于劳动实践中，不仅能加深对专业知识理解，同时培育工匠精神与创新能力，为未来职业领域长远发展奠定坚实的基础。

3. “劳动+职业”：高校可以把劳动教育与学生未来就业紧密相连，开展职业认知、职场体验、劳动实习等活动，将劳动教育与学生的职业规划相结合，帮助学生了解不同职业的特点和要求，明确自己的职业方向，提升职业劳动素养，更好地适应社会发展的需求。

4. “劳动+美育”：高校可以设计学生感兴趣的“劳动美学”实践项目，如手工创作、校园景观设计、文化传承劳动等，让学

生在劳动中感受美、创造美，实现“以劳育美”的教育目标。

（三）实践创新：“过程赋权”式劳动项目

1. 劳动项目的设计：在组织劳动教育相关活动时，可事先进行问卷调查，了解学生需求并鼓励学生发挥自身才能策划劳动主题，并制定相关劳动方案及劳动规则，形成一份公平公正公开的评价体系，提升学生劳动参与感与责任感。

2. 劳动过程的叙事：引导学生记录劳动日志、拍摄劳动视频、撰写劳动故事，通过“劳动叙事”的方式，学生能系统地梳理自己的劳动体验，挖掘劳动中的意义与感悟，让学生在劳动中实现价值的自我建构。

3. 劳动成果的反馈：高校可以通过建立劳动成果展示、分享、激励机制，对优秀劳动成果进行表彰推广，让学生更加直观地感受到自己付出劳动后所取得的实际成就，进一步激发他们的劳动热情，为培养更多具有责任感和实践能力的新时代青年奠定坚实基础。

（四）评价创新：“叙事认同”导向的评价体系

1. 劳动成长的轨迹记录：利用网络平台建立学生个人“劳动成长档案袋”，收录劳动方案、实践记录、反思报告、成果证明等材料，全面记录学生劳动成长过程，实现过程性评价。

2. 劳动意义的自我阐释：推行“劳动叙事认证”，让学生通过文字、视频、演讲等形式，阐释劳动体验与价值感悟，将劳动成果转化为思想成长，实现评价的主体性，使得劳动教育有迹可循，呼吁周边更多学生自主加入劳动教育大家庭中。

3. 价值对话与认同建构：构建“辅导员评价、专业教师评价、企业导师评价、家长评价、学生自评互评”的多元评价体系，通过多方对话与反馈，促进学生劳动价值认同的深化。

（五）机制创新：协同育人平台建设

1. 校内协同机制：建立劳动教育多方会议制度，通过这个制度，明确地界定教师、教务部门、后勤部门等各个相关职能部门在劳动教育工作中的具体职责，形成“教学—实践—保障”一体化校内育人体系，为辅导员开展劳动教育提供制度与资源保障。

2. 校外协同机制：搭建“校企合作、校社共建、家校共育”平台，建立长期稳定的合作机制，拓展劳动教育实践场景，让学生亲自走入社会，体验不同职业带来的心灵洗礼，让劳动教育理念扎根学生的脑海。

3. 数字化支撑：借助数字化手段开发劳动教育管理系统、线上课程平台、劳动实践打卡与分享社区，实现劳动教育资源高效共享、教育过程的科学管理、评价与评价反馈的精准实施。借助人工智能技术，可系统破解劳模精神长期存在的表面化、单一化与经验不足等问题，推动劳动教育从零散事迹宣讲向体系化、沉浸化、可评估的课程系统转型^[9]。

五、结语

“三全育人”理念为新时代高校劳动教育的系统推进提供了科学指引，高校辅导员作为劳动育人的一线骨干力量，在破解劳动教育困境、推动劳动教育落地见效过程中承担着关键使命。通

过强化认知引领、整合多元资源、提升专业能力、健全协同机制，推动劳动教育深度融入全员、全程、全方位育人格局，才能有效解决当前劳动教育覆盖面窄、学生参与被动、资源保障不足等问题，真正实现以劳树德、以劳增智、以劳强体、以劳育美^[10]，培养出担当民族复兴大任的时代新人，为教育强国建设与中华民族伟大复兴贡献力量。

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 [N]．人民日报，2020-03-26(1).

[2] 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（哲学社会科学版），2026，(01):122-132.DOI: 10.16246/j.cnki.51-1674/c.2026.01.002.

[3] 杨荣，颜梦淇．将劳动教育贯穿高校人才培养全过程 [J]．光明日报，2024，(06): 06.

[4] 左恒．“三全育人”视域下高职辅导员思政教育方法探究 [J]．科学咨询，2026(04):91-95.

[5] 冯伟．高职院校“三全育人”微观体系构建思路探讨 [J]．科教导刊，2019(3):22-24.

[6] 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 [N]．人民日报，2020-03-26(1).

[7] 张敏．协同视域下高校劳动教育思政功能的实践方略 [J]．高校教育管理，2023，17(2):44-51.

[8] 孙伟峰．高校劳动教育与思政教育融合的价值、困境及路径研究 [J]．佳木斯职业学院学报，2026，42(01):188-190.

[9] 张好徽，王红涛．人工智能赋能劳模精神融入高校劳动教育的实践路径 [J]．湖北开放职业学院学报，2026，39(07):159-162.

[10] 王楠．新时代大学生劳动教育存在的问题及优化路径研究 [J]．辽宁丝绸，2026，(01):121-123.