基于 CIPP 模型的中医药院校劳动育人体系构建研究

谭萍芬

江西中医药大学健康经济与管理学院，江西 南昌 330004

DOI: 10.61369/RTED.2026160030

摘　　要： 劳动教育要立足新时代大学生特征、专业特征开展差异化育人。中医药院校拥有中草药种植、中药炮制、基层义诊、卫生管理服务等特色，具备打造专业特色劳动教育优势。本研究以 CIPP 模型为分析框架，采用半结构化访谈法，选取某中医药大学管理人员、专业课教师、在校学生、医药行业 HR 管理人员及劳动教育领域相关人员共 20 人作为调研对象进行质性研究，运用 Nvivo 软件进行编码，系统梳理中医药院校劳动育人在背景规划、资源投入、劳动教育实施、育人成效四个维度方面存在的问题与困境。研究显示，劳动育人方面未融入中医药院校特色，缺少顶层设计和制度规范；师资、实践场所、专项教育资金供给不足；劳动教育考核依托线上打卡、小组作业完成，过程性评价流于形式；不同专业、不同年级层次育人机制缺失，劳动素养培育成效参差不齐。以 CIPP 评价模式开展劳动教育，可以从顶层规划、资源供给、教育实施、成果评价四个维度，构建适合中医药院校的特色劳动育人体系，可为同类中医药院校开展劳动教育建设提供参考。

关 键 词： CIPP 模型；中医药院校；质性研究；特色劳动教育

Research on Constructing a Labor Education System for Traditional Chinese Medicine Institutions Based on the CIPP Model

Tan Pingfen

School of Health Economics and Management, Jiangxi University of Traditional Chinese Medicine, Nanchang, Jiangxi 330004

Abstract: Labor education should adopt differentiated approaches tailored to the characteristics of university students and their academic disciplines in the new era. Traditional Chinese Medicine (TCM) institutions possess distinctive strengths—such as herbal medicine cultivation, TCM product processing, community-based free medical consultations, and health management services—which position them well to develop specialized labor education programs. This study employs the CIPP model as its analytical framework and utilizes a semi-structured interview approach to conduct a qualitative investigation involving 20 participants—including administrators, professional course instructors, current students, HR professionals from the pharmaceutical industry, and individuals working in the field of labor education at a specific TCM university. Data were coded using Nvivo software to systematically identify the challenges and difficulties encountered in implementing labor education within TCM institutions across four dimensions: contextual planning, resource allocation, implementation of labor education, and educational outcomes. The findings indicate that labor education has not been effectively integrated into the unique context of TCM institutions, due to a lack of top-level strategic planning and institutional frameworks; insufficient support for faculty, practical training venues, and dedicated educational funding; assessment mechanisms for labor education relying primarily on online check-ins and group assignment completion, resulting in procedural evaluation that often becomes merely formalistic; and the absence of coherent educational mechanisms across different academic disciplines and student cohorts, leading to uneven effectiveness in fostering labor literacy. Applying the CIPP evaluation model to labor education can help establish a distinctive labor education system suited to TCM institutions across four dimensions—top-level planning, resource provision, educational implementation, and outcome assessment—and can serve as a valuable reference for similar TCM universities seeking to develop their labor education initiatives.

Keywords: CIPP model; traditional Chinese medicine institutions; qualitative research; specialized labor education

项目信息：江西省教育科学“十四五”规划课题“基于 CIPP 模式的新时代大学生劳动素养评价研究“（23YB187）。

Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

引言

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》和教育部《大中小学劳动教育指导纲要（试行）》等文件强调高校劳动教育应结合学科专业开展，增强劳动意识及公共服务意识，强化职业使命感和责任感[1]。近年来，各高校陆续开展劳动教育常态化建设，改变原来的单一劳作模式，结合院校专业特色，探索特色劳动育人模式，高校劳动育人问题再次成为关注的重要问题[2]。新时代，新产业、新业态层出不穷，高校体力劳动和脑力劳动紧密结合，“劳育”应成为高校人才培养的“新质生产生力”要素[3]。行业特色型高校劳动教育区别于综合性院校，应结合专业技能训练、职业精神和职业道德培养、社会责任感和使命感设计。中医药校院教育具有实操性和公益性、兼具工匠精神的培育属性，中草药种植、中药炮制、中药制剂、基层义诊、中医药文化知识科普等活动，既是专业课程教学的需要，也是极具行业辨识度的特色劳动教育形式。

当前大部分院校虽然开设劳动教育课程，但普遍存在劳动碎片化，管理松散，评价模式单一等现象，劳动教育与专业教育割裂，无法达到以劳增技，以劳铸魂的育人价值。大学劳动教育应该以行动为纽带，将专业知识、实践技能与价值理念统合一个不可分割的整体[4]。CIPP 评价模型从背景、输入、过程、结果四个维度进行全流程诊断，跳出传统终结性考核的困境，与劳动育人全过程链条特征匹配。本研究以质性访谈为手段，扎根高校真实劳动教育场景，深度挖掘劳动育人过程中的问题与困境，从 CIPP 四个维度搭建劳动育人体系，推动劳动教育由传统的模式向制度化、特色化转变。

一、对象与方法

（一）研究对象

本研究采用目的性抽样开展调研，围绕某中医药大学劳动教育开展情况作为研究对象，选取20名调研对象，结构分层如下：

第一类，劳动教育管理工作者4人，涵盖教务处管理人员、二级院部管理人员、神农园工作人员、团委工作人员。

第二类，劳动教育课任课教师5人，涵盖中医诊断学任课教师、中药炮制课教师、护理实训课教师、中药学任课教师、经管人文任课教师。

第三类，在校本科生6人，包括大一至大四四个年级学生，涵盖医学、药学、护理、人文经管专业学生，并兼具有不同特色劳动实践经历。

第四类，医药行业 HR 工作人员2人，分别为三甲医院 HR 工作人员和中药生产企业 HR 工作人员。

第五类，劳动教育专家2 人，分别来自两所综合性大学，长期从事教育管理，有劳动教育经历，并有宏观政策研判能力。

（二）研究方法

（1）文献研究法：系统梳理国家和地方在劳动教育要求方面的政策性文件，CIPP 评价模型、相关中医药劳动育人方面文献资料，厘清理论框架与核心概念，编制质性访谈提纲。

（2）质性访谈法：分层级选取受访者进行线下深度访谈，从制度建设、资源投入、过程实施、结果评价四个维度开展深度访谈。

（3）Nvivo 编码分析法：将整理的访谈文本导入 Nvivo12 软件，开展开放式编码、主轴编码和选择性编码，以 CIPP 四个框架维度进行核心范畴提炼，梳理高校在劳动育人方面的困境与堵点。

（4）提炼分析法：将编码进行整合，再结合中医药特色方面资源，从四个维度构建劳动教育运行机制。

二、核心概念与 CIPP 模型适配性分析

（一）核心概念

中医药特色劳动：和校园保洁、宿舍内务性劳动有区别，主要依托中医药服务学科专业特色、公益性、文化型劳动实践，涵盖中草药植物栽培、中药炮制鉴定与实操、基层义诊、社区健康管理、中医药文化科普等内容，专注于中医药专业技能实训，公益服务和工匠精神的培养[5]。

CIPP 评价模型：是由美国著名教育评价专家斯塔弗尔比姆于1966年率先提出，评价包括四个维度：背景评价 (Context Evaluation)、输入评价 (Input Evaluation)、过程评价 (Process Evaluation) 和成果评价 (Product Evaluation)，简称为 CIPP。

（二）CIPP 评价模型适配逻辑

背景维度（C）：通过调查研判院校在劳动教育顶层设计、人才培养定位及对国家和地方政策落地实施情况，解决特色劳动教育如何定位、管理制度是否适配专业需求问题。

输入维度（I）：对开展劳动教育的师资、实训场所、经费投入、课程资源软件与硬件配备情况评估，判断院校在劳动教育投入方面是否支撑特色劳动教育开展。

过程维度（P）：监测高校在劳动教育实施形式、过程记录、考核评价模式情况，检查劳动教育实施过程中是否存在走形式，过程不规范等问题。

成果维度（P）：检查学生通过劳动教育后在劳动认识、专业实践水平、职业道德素养以及公共服务意识方面的成效，根据育人成效再优化前期规划和实施环节。

 Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

通过四个维度闭环诊断高校在劳动教育方面存在的问题，分层构建清晰的特色劳动教育建设思路。

三、调研设计与访谈实施

（一）访谈提纲设计

从 CIPP 四大维度设计半结构化访谈提纲，包括受访者基本信息、四大维度核心问题、开放性问题三大板块。部分核心访谈内容示例如表1：

表1 部分受访者核心访谈内容

维度	核心访谈内容
背景层面	学校执行的劳动教育管理制度是否有中医药专业特色方面内容？不同专业劳动教育是否进行了差异化设计？
输入层面	在特色劳动教育师资、实践场地条件、专项教育中经费上有何困难？
过程层面	中药种植、基层义诊、健康咨询科普采取什么样的记录和评价方式？能否真实反映学生的劳动质量？
成果层面	特色劳动教育是否能提升学生动手能力、劳动精神和品质？不同专业群体的培育效果是否有差异？

每位受访者时间控制在30分钟左右，访谈完成后进行文本转录，去除无关信息，对受访者进行脱敏处理，使用编号代替个人及部门信息，形成可供分析的文本资料。由于是小样本质性研究，重点在于挖掘中医药院校劳动教育在实施过程中的难点与困境，不追求样本在统计学中的代表性。

（二）编码分析

第一步，开放式编码。逐句拆解访谈提纲，提取概念标签，如“无特色劳动制度”“以线上打卡方式考核”“实施经费紧张”“实践场地有限”“非医药专业劳动教育载体不足”等。

第二步，主轴编码。将零散概念进行进行聚合整理，提炼主范畴，将主范畴归纳到 CIPP 分析框架中的背景规划、资源输入、实施过程和育人成效四大维度，厘清概念之间的关联度和区分度，区分四大维度层面的各类现实问题。

第三步，选择性编码。在主范畴上提炼出“中医药院校特色劳动育人困境”为核心范畴，再围绕核心范畴建立“顶层规划—劳动教育投入—实践实施—劳动育人成效“逻辑脉络进行分析，以此解释特色劳动教育的生成逻辑，为构建中医药院校劳动育人体系提供依据。

四、CIPP 框架下中医药院校特色劳动育人困境

（一）背景维度：顶层规划特色劳动育人针对性不足

编码显示，院校出台了全校通用性劳动教育实施方案，但无针对专业进行特色劳动教育指导细则，没有将中药种植、中药炮制、药膳制作、基层义诊等专业特色融入劳动教育指导中。团委和二级学院有部分相关活动，但没有和劳动教育关联，活动开展存在割裂现象，没有建立常态化的特色教育规划。受访者表示，学校团委和二级院部每年会组织药用植物种植和基层义诊等活动，但没有固定的制度、时间及频次，主要是看当时的工作安排，没有列为人才培养的主要因素考虑。

（二）输入维度：配套资源和支撑条件受限

没有专职的劳动教育课指导教师，前些年劳动教育课主要是创业学院管理人员、辅导员和其它管理岗人员担任，主要是为了完成课程教学任务及满足部分教师职称评审时的课时要求，后因课时压力较大，将部分劳动教育课程划入二级学院担任。劳动教育指导性不足，二级学院专业课教师存在完成和应付课时现象。学校偶尔有相关行业专家来校讲座，但没有深度列入劳动教育过程带教和评价。教育场地和经费受限，学校神农园种植、药膳制作、中药炮制实训场所有限，学生难于集中学习，但仍存在使用不充分现象。教学资源碎片化，线上学习资源零散存在于教师个人手中，没有搭建全校共享的劳动教育资源共享平台，资源利用率不够。

（三）过程维度：实践管理过程粗放，过程性评价单一

这一问题表现最为突出。学生与任课教师普遍反映目前劳动教育课成绩主要依托线上打卡和小组作业判定，专业劳动和简单劳动存在评分标准一致现象，导致学生刷时长、刷次数现象。缺少适配特色劳动的写实台账，劳动过程表现、劳动质量无法追溯，劳动过程中表现好的学生很多时候得不到认可。多元化评价中学生自评、互评流于形式，请行业第三方评价操作又繁琐，而且费用高，全部落在任课老师身上工作量又很大，因此最终就大概率简化为任课老师主观打分，劳动教育结束后缺少复盘环节，无法做到“学习—实践—总结提升”的闭环育人全链条教育。

（四）成果维度：分层培育机制不足，综合育人成效不均衡

访谈结果显示，男性学生群体、低年级学生群体，人文经管理类专业学生群体，劳动素养提升相对于女性学生、高年级学生和中医药类专业学生劳动素养提升效果薄弱。男生对健康服务、志愿服务类劳动参与意愿偏弱，适配于该群体的内容不足；低年级学生尚未接受专业课程的学习，对于专业劳动教育的认知不够；人文经管理类专业学生针对性劳动教育内容更少，导致对专业劳动教育认知最弱。从深层特色育人价值来看，中医药工匠精神、基层卫生服务意识、奉献精神大多数依据短期的宣教，缺少长期的教育熏陶，没有列入常态化劳动教育机制中。部分学生重理论，擅考试，动手能力不足，这是导致高分低能的重要因素，也使得特色劳动塑造下的职业素养和劳动精神的深层价值未能得到体现。

五、CIPP 四维框架协同下中医药院校特色劳动育人体系构建

依据 CIPP 背景—输入—实施—成果的全链条逻辑原理，针对以上劳动育人问题与困境，搭建“顶层规划—资源保障—教育实施—育人成效”，融入特色教育，打造一体化特色劳动育人体系，高效利用高校现有资源条件，实现特色劳动教育规范化，构建常效运行机制。

Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

（一）背景规划层面：规范顶层规划，锚定专业化劳动育人定位

完善劳动教育专项教育制度建设。修订校级劳动教育管理文件，增设中草药植物种植、中药炮制与制作、中医药公益服务三大类特色劳动教育板块，摒弃临时性劳动教育模式，正向激励和引导二级学院自主推进劳动教育。

分专业推行差异化劳动教育清单。中医、中药学专业重点推行中草药种植、中药炮制与制作；护理学专业重点推行社区和养老机构康养服务；人文经管理类专业侧重推行中医药文化科普、健康服务管理等劳动教育，弥补非医药类专业特色劳动教育短板。

做好劳动教育启蒙。新生入校阶段开展中医药特色劳动教育主题宣讲，介绍专业特色劳动教育的内涵价值，开展新生劳动基础摸底工作，建立分层教育基础台账。

（二）资源保障输入层面：打造劳动教育软硬件，夯实教育实施基础

建立师资激励机制。将特色劳动教育实践进行课时分组折算，调动专业课教师对劳动动教育课教学的积极性；建立校内专业教师、附属医院带教老师和中药企业技术工匠师的校内处导师库，定期开展专业化劳动教育实训带教。

统筹场地使用和优化经费使用。合理规划校内实训场所、神农园中草药种植开放时间，实现错锋安排劳动实践；设立常态化劳动实践教育经费，保障基层义诊、实训实践耗材开支。

搭建线上教学共享资源库。整合中药劳作教学视频、中医药界工匠劳模精神人物事迹资料、优秀经典劳动案例等资源，向全校师生开放，打破原有教学资源碎片化困境。

（三）过程实施层面：丰富劳动教育评价模式，杜绝形式教育

分类别写实劳动教育台账。将劳动动分为基础性内务劳动、公益性服务劳动和专业性实践劳动三大类，专业性实践劳动权重最高，重点记录现场劳动表现、劳动内容，弱化以劳动次数和劳动时长的考核，开展电子台账记录，减轻师生填报、统计和材料归档压力。

构建多元化立体评价方式。通过学生自评、任课教师评价、学生互评等方式进行，做好学生自评和互评的前期引导工作，使评价尽量公平公正。另外还应简化评分表格，突出关键表现，可安排互相观摩和交流等形式达到劳动教育提升的目的。

开展动态监测管理。教务处、二级学院、教学督导部门定期听课、检查劳动教育台账等，对于教学过程中不规范等现象及时提醒整改，稳步规范劳动教育全过程。

（四）成果升华层面：分层引导，深挖特色育人价值

进行差异化引导教育。对于低年级学生群体侧重于理论知识的教育，帮助树劳动价值观；对于男生群体通过中草药种植、中药炮制等体力型专业劳动锻炼其劳动品质。总之，设计不同劳作内容匹配不同群体需求与偏好。

厚植中医药职业情怀。开展优秀中医师、中药研究人员、基层医生来校交流，讲述经典案例和感人事迹，培养学生热爱中医药事业，奠定服务基层医疗的从业理念，在劳动过程中培养学生严谨细致的工匠精神。通过正向的激励机制培养学生“爱劳动，以劳动为荣”优秀品质，巩固劳动育人的成果。

六、研究结论与展望

（一）研究结论

本研究主要以 CIPP 评价模型，运用半结构化质性访谈法从四个维度对中医药大学校内外开展调研，采用三级编码梳理了中医药院校在特色育人方面存在的问题与困境：背景层面缺少顶层规划，专业育人定位不足；输入层面在师资、场地、经费方面存在供给和利用率不足现象；过程层面存在评价模式单一，评价方式不科学，过程流于形式等问题；结果层面缺少分层劳动设计，导致育人成效不均衡。

根据 CIPP 全过程育人链条，从顶层设计开始做好劳动育人规划，做好分层教育指导，做好软硬件资源的投入与建设，实施精细化的过程开展与管理，做好分层教育，推动劳动教育与专业教育深度融合，达到培养具有中医药特色的高素质劳动人才目的，也可以为同行业类高校开展劳动教育提供可借鉴的典范。

（二）不足与展望

本研究仅选取一所院校开展研究，范围有限，研究结论要推广到全国的中医药院校存在一定的局限性。其次，研究方法仅采用了质性研究法，没有结合量化数据进行三角验证。再则，本研究仅开展了劳动育人体系的理论设计，没有进行实证研究，研究结果的科科学性和实用性还有待验证。

后续还可以扩大研究范围，纳入不同地区的中医药院校进行研究，可以在本次质性研究结论上进一步编制测评问卷，通过质性研究与量化研究进一步验证研究结论。还可以融入红色教育，丰富劳动教育内容，打造行业辨识度更高的特色劳动育人品牌。

参考文献

[1] 邢颖，羊洋，王静，等 . 协同发展视域下护理学专业劳动教育课程设计与实践研究 [J]. 中华护理教育，2024，21 (8)：945-950.

[2] 李博 . 新时代高校劳动育人的价值意蕴及其构建路径 [J]. 鄂州大学学报，2020，27 (2)：81-84.

[3] 王云兰，严瑶瑶 . 新时代大学生劳动素养测评模型的实证研究 [J]. 教育学术月刊，2025，(1)：46-53.

[4] 李锋清 . 基于 CIPP 的医学院校思政课实践教学评价体系的思考 [J]. 南京中医药大学学报 (社会科学版)，2022，23 (1)：59-63.

[5] 李爱民 . 新时代中药学类专业劳动教育课程体系的建设及实施 —— 以南京中医药大学翰林学院为例 [J]. 南京中医药大学学报 (社会科学版)，2022，23 (4)：287-291.

 Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.