

劳动教育研究

制度与文化：新时代劳动教育推进的协同路径

张根华 蔡瑞林

摘要：新时代劳动教育的推进首先彰显了制度设计，同时需要充分发挥文化驱动的源动力。依据制度变迁与文化演进理论，可以发现制度和文化的协同是推进新时代劳动教育的两条路径，两者彼此交融，并且任意单一路径都存在缺陷。下一步，需要采取制度与文化协同推进的方略：一是秉承从制度到文化的转向，渐进提升劳动教育的制度性认同、参与式认同和信念式认同；二是秉承从文化到制度的转向，一方面借助制度的变迁推进文化的演进，另一方面发挥文化自秩序演进对制度变迁的能动作用；三是秉承制度与文化的融合，把握劳动教育制度文化育人的四个逻辑。

关键词：教育改革；制度；文化；劳动教育；协同路径

劳动本身具有教育功能，同时促进学生道德、智力、审美、身心全面和谐发展。近年来，一些青少年身上出现了不珍惜劳动成果、不想劳动、不会劳动的现象，劳动的独特育人价值在一定程度上被忽视，劳动教育正被淡化、弱化^①，因此必须培养学生形成正确的世界观、人生观、价值观。新中国成立以来，我国始终坚持人的全面发展视角下的劳动教育定位，但劳动教育政策不断调整，徘徊在工具理性与价值理性的动态博弈之间，走过了一段曲折的演进道路。^②这说明即使目标定位确立，教育制度变迁也未必能够完全促成教育目标的实现。另一方面，马克思“劳动创造了人”的论断揭示了劳动与身体的内在关联，劳动本来就是形塑身体的文化场^③；马克思、恩格斯分别从历史唯物主义、政治经济学

和教育学原理三个维度阐述了劳动价值观与劳动教育观，其中劳动价值观决定了劳动教育观，劳动教育应以“劳动化人”为出发点，在“身心合一”的劳动文化中提升劳动素养。^④据此，劳动教育的推进需要考虑文化路径。新时代劳动

- ① 冯永刚、屈玲：《大中小学劳动教育课程一体化的构建与实施》，《中国大学教学》2024年第3期。
- ② 祁占勇：《新中国成立70年来我国劳动教育政策的价值选择及其变迁》，《国家教育行政学院学报》2019年第6期。
- ③ 谢妮：《劳动教育的身体基础和社会情境》，《贵州师范大学学报（社会科学版）》2021年第6期。
- ④ 胡君进、檀传宝：《马克思主义的劳动价值观与劳动教育观——经典文献的研析》，《教育研究》2018年第5期。

教育面临产业革命和科技飞速发展,特别是人工智能带来了新的劳动形态和文化语境。本文从制度与文化视角,探讨劳动教育的推进路径。

一、新时代劳动教育推进的制度路径

制度的规则观认为,制度是涉及社会、政治及经济行为的行为规则;作为约束行为的工具,这些规则同时受相关主体的影响处于动态博弈过程,形成相应的体制机制。^①在制度规则观基础上,可以把劳动教育制度界定为历史发展过程中,特定阶层或组织为了满足社会经济发展需求,制定或认可的调节劳动教育参与者社会关系结构的规则体系或体制机制。新时代劳动教育的推进必须坚持制度路径,这是因为制度直接决定着劳动教育政策的价值主张,具体体现在以下几个方面:

(一)新时代劳动教育的顶层设计决定了教育政策导向

从我国劳动教育历史演进分析,工具理性和价值理性是劳动教育政策的主要导向,其中前者侧重于把劳动教育视为服务于社会真实生产活动的功利性行为,后者则更强调劳动教育的目的、意识和价值的合理性。^②新中国成立之初,劳动教育的工具理性占主导地位,强调劳动教育为工农服务、为生产建设服务,在制度设计时更加注重提升学生的生产劳动技能。改革开放之后,劳动教育的工具理性逐步淡化,提高学生综合素质的价值理性逐渐占据主导地位。2018年全国教育大会,习近平指出必须深刻理解和把握劳动教育在人才培养中的基础作用,理顺德智体美劳的辩证关系,指明了劳动教育的崭新意蕴。2020年,伴随着中共中央、国务院印发《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》(以下简称《意见》)和教育部印发《大中小学劳动教育指导纲要(试行)》(以下简称《纲要》),劳动教育开启了新元年,明确全面提升学生劳动素养是劳动教育的总体目标,预示着顶层制度设计着重体现价值理性的政策导向,为各级各类劳动教育实践提供了制度保障。

(二)新时代劳动教育明确了多主体协同

育人规则

《意见》和《纲要》进行了刚性制度约束,各级各类学校必须开齐开足劳动教育课程。这种刚性规则,有助于克服学校在劳动教育目的、内容和形式等方面的误区,明确学校应承担起学生劳动教育的主体责任。^③然而,劳动教育教学并非只是学校单一主体的责任,蔡元培的“劳工神圣”思想强调了劳动“自食其力”和“合群互助”对个人人格养成和群体强盛的重要价值,必须充分发挥劳动教育的树人功能。^④显然,“劳工神圣”思想的牢固树立还需要家庭和社会的共同参与。类似地,按照著名教育家陶行知“生活即教育”“社会即学校”“行是知之始”的生活教育思想,劳动教育实施离不开家庭和社会的参与。^⑤对此,《意见》和《纲要》一方面明确了学校劳动教育主体地位的刚性要求,同时强调家庭的基础作用和社会的支持作用,由此构建了学校、家庭、社会的多主体协同育人规则。可以预见,新时代劳动教育的协同规则有助于学生全过程、全方位、多主体地提升劳动素养,奠定了劳动教育推进的制度路径。

(三)新时代劳动教育建立了支撑保障机制
必须借助日常生活劳动、生产性劳动和服务性劳动教育,才能提升学生的劳动素养。劳动素养的提升必须有劳动教育课程的制度保障,然而劳动教育与美育、体育一样并非独立的学科;除了开设必修课程的制度保障外,必须建立劳动教育跨界融合机制,由此构建劳动教育显性课程和隐性课程的培养体系。^⑥对此,《纲要》

① 方钦:《制度:一种基于社会科学分析框架的表述》,《学术月刊》2016年第2期。

② 袁平凡:《新时代我国劳动教育价值理性和工具理性的历史思考——兼论职业教育领域劳动教育价值的实现》,《中国职业技术教育》2021年第27期。

③ 陈克正:《关于高校发挥体育综合育人功能的思考》,《中国高等教育》2022年第1期。

④ 马学军:《自食其力与合群互助:蔡元培“劳工神圣”思想释义》,《社会学研究》2020年第3期。

⑤ 王露:《诗意教育的生成:陶行知生活教育理论的哲学审思》,《教育理论与实践》2024年第16期。

⑥ 林克松、熊晴:《走向跨界融合:新时代劳动教育课程建设的价值、认识与实践》,《湖南师范大学教育科学学报》2020年第2期。

一方面要求开设独立的劳动教育必修课,另一方面明确指出“在学科专业中有机渗透劳动教育、在课外校外活动中安排劳动实践”,以此确立学生劳动素养提升的保障机制。劳动教育的推进需要教育经费、实践场地、课程建设、高水平师资等各方面的支撑,需要扎实推进教育教学改革;《意见》还就劳动教育实践场所、师资队伍建设和经费投入机制和安全保障实施等方面提出了纲领性要求,要求遵循育人导向、教育规律、综合实施与因地制宜原则,建立符合时代特征、契合现实需要的实施保障机制。

二、新时代劳动教育推进的文化路径

社会发展变革催生了人民群众的文化新需求,这种新需求主要体现在文化的内涵演变、观念更新、业态更迭等多个方面。马克思认为:“劳动首先是人和自然之间的过程,是人以自身的活动来中介、调整和控制人和自然之间的物质变换的过程。”^①据此,劳动成为人类身体与自然联接的纽带,决定了劳动本身是以“文”化“身”的过程;新时代劳动教育需要坚持手脑并用、身心合一,充分发挥文化驱动的源动力。

(一)新时代劳动教育突显文化育人导向

新时代劳动文化根植于中华优秀传统文化,继承发展了马克思主义劳动学说,汲取了劳动人民的劳动精神和劳动品质,是中国特色社会主义先进文化的重要组成部分^②;新时代劳动教育突显文化育人导向,主要体现在以下三个方面:一是劳动教育的新思想与新论断摒弃了享乐主义、拜金主义、轻视劳动、不劳而获等劳动异化思想,纠正了劳动教育的功利化、偏理论化、去生活化;初步形成了崇尚劳动、热爱劳动的社会风尚,实现了将劳动文化建设纳入“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局的转向。^③二是建立了学生劳动素养与职业能力提升的动力机制,充分发挥劳动文化所具有的道德训化、引导激励和约束导向等功能,针对劳动新形态、科技新发展、产业新变革,依托生产力发展和劳动关系变革的社会基础开展符合时代特征的劳动教育。三是确立以文化人、以文育人的价值导向,新时代劳动教育要求做到教

育与劳动的过程性统一,明确了劳动教育的价值根基在于提升学生的劳动素养,实现了劳动教育由工具理性向价值理性的转变。

(二)新时代劳动教育突出校园劳动文化营造

学校是办学育人的前沿阵地,校园是文化育人的有形载体,必须借助校园劳动文化环境的提升推进劳动教育。为了丰富劳动教育途径,《纲要》明确要求“在校园文化建设中强化劳动文化”,突出劳动文化的价值引领和激励示范作用。一是突现了学生劳动者的主体地位。无论是中小学阶段还是大学阶段,无论是应用型还是研究型人才培养,都要求针对学生特点开展出力流汗、动手动脑的劳动教育;通过营造学生亲身经历、真实面对的劳动文化,促进以劳树德、以劳增智、以劳健体、以劳塑美。二是营造了贴近学生真实需求的劳动文化环境。马克思指出:“‘思想’一旦离开‘利益’,就一定会使自己出丑”^④,换言之,思想是建立在物质基础之上的。劳动教育一定要契合受教育者的实际情况和真实需求;如果仅仅把学生身体视为劳动素养训练的载体,那么劳动美德的塑造与劳动精神的培养往往是徒劳的,甚至会产生负向的道德情感。当前,各级各类学校都重视校园劳动文化的营造,目的是在契合学生职业素养提升的真实需求,真正营造育人的劳动文化。

(三)新时代劳动教育重视教学文化塑造

知识的文化属性和教学的文化品格,决定了课堂教学是文化育人的根本途径。^⑤劳动教育课堂教学中的文化育人,本质上是学生劳动知识、技能的学习过程,同时也是学生劳动素养

① 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局编译:《马克思恩格斯文集》第五卷,第207-208页,北京:人民出版社,2009。

② 马其南:《新时代劳动文化育人研究》,《学校党建与思想教育》2020年第17期。

③ 马其南、陈吉庆:《新时代我国高校劳动教育的守正创新》,《现代教育管理》2022年第7期。

④ 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局编译:《马克思恩格斯文集》第一卷,第286页,北京:人民出版社,2009。

⑤ 郭元祥、刘艳:《论课堂教学中的文化育人》,《课程·教材·教法》2020年第4期。

提升的实践过程。除了上文所述的突出学生教育主体地位外,必须强调教师的主导作用。总结劳动教育70余年的发展历程与成果反思^①,下一个阶段必须重视课堂教学文化,主要体现在以下三方面:一是突出劳动文化的特性,即把新时代劳动教育的新思想与新论断,融入劳动教育课程建设,让师生都清晰理解劳动素养提升的关键环节。二是促进学生与劳动文化的相遇,即需要确立劳动教育的文化立场,构成学生与教师、学生与文化的良性互动;让学生主动参与到劳动素养提升的适应性学习过程,以此稳定树立正确的劳动观念、培育积极的劳动精神。三是多形式丰富课堂文化实践,劳动的多形态性决定了劳动素养提升的多渠道性,除了显性的必修课程教学文化塑造外,新时代劳动教育重视大量隐性劳动教育课程的教学文化,将爱岗敬业、精益求精、乐于奉献、开拓创新等劳动文化元素渗透进学科专业的教学过程。

三、新时代劳动教育单一推进路径的缺陷

从上文可以得出:制度路径是指借助劳动教育的顶层设计和政策导向,体现国家意志与国家使命,由上而下依靠教育行政力量推动劳动教育的路径;文化路径是指借助新时代劳动教育的新思想、新论断,由点及面将以文化人、以文育人的价值导向渗透至社会、校园和课堂等场所,以此推动劳动教育的实施。制度与文化形成了新时代劳动教育推进的两条路径,然而任何单一路径设计都存在缺陷。

(一)单一制度推进路径的缺陷

就单一制度路径而言,主要存在以下四个方面的可能缺陷:一是劳动教育制度存在成本。任何一项制度创新都要产生成本或费用,即制度成本^②;无论是劳动教育的协同育人机制还是劳动教育支撑保障能力建设,无论是劳动教育督导检查还是教育教学评估,都存在制度设计成本、协调成本、适应性成本和维持成本,最终影响教育教学效能。二是劳动教育制度缺乏相对的柔性。目前,新时代劳动教育已经完成了顶层设计,然而受思想认识、领导重视、资源禀赋、经费投入等众多因素影响,劳动教育的具体

实施与顶层设计可能会存在一些差距;特别是劳动教育课程建设也是一个渐进过程,需要保留适度的政策空间。三是劳动教育制度普适性与地方特殊性之间存在矛盾。虽然新时代劳动教育在顶层设计时要求坚持因地制宜原则,避免“一刀切”,但许多学校还没有充分理解新时代劳动教育的寓意,在贯彻执行过程中仍然保持照搬照抄模式,没有充分注意制度普适性与地方特殊性之间的适应与调整。四是劳动教育制度仍然存在管制俘获的风险。管制俘获指被监管对象通过不透明的方式影响、干预制度的制定和执行。^③劳动教育的开设必然挤压学分空间,其制度及政策的贯彻仍然面临部门利益的冲突;在劳动教育督导检查中,仍然存在对监管对象的“袒护”或者被监管对象“俘获”,造成制度的效率损失。

(二)单一文化推进路径的缺陷

文化驱动的单一路径同样存在缺陷,体现在以下几个方面:一是劳动文化的软约束。劳动文化不仅具有价值引领、激励示范等作用,而且具有道德规训、监督约束等功能,可以广泛渗透到社会运行的每个角落;然而当今是个多元文化的社会,仍然充斥着劳动异化的不良思想,在这种情形下,新时代劳动文化的软约束难以全面发挥其积极影响。二是新时代劳动文化力的形成是一个渐进的过程。“文化力”是“文化”与“力”的统一,从“文化”向“文化力”的概念演绎是基于“力”的文化理性和文化自觉^④;新时代劳动文化力的培育包括性质、大小、方向、作用点、合力五要素,在顶层制度设计下,劳动文化的性质和大小相对明确,但具体的作用方向、作用点和合力等要素仍然需要在实践中不断探索和检验,这就决定了劳动文化演进仍是

① 刘磊、冯博、高晓娜:《劳动教育研究的中国经验及问题域转向——以我国劳动教育70余年研究理路与成果反思为线索》,《中国教育学刊》2024年第4期。

② 贺雪峰、桂华:《三治如何融合——制度成本的视角》,《学习与探索》2024年第7期。

③ 刘大立、林小英:《公办高中择校费政策分析:管制俘获理论的视角》,《教育发展研究》2010年第12期。

④ 樊浩:《文化与文化力》,《天津社会科学》2019年第6期。

一个长期的过程。三是新时代劳动文化的烙印仍然面临变迁的风险。新时代劳动教育的全面、纵深推进有助于形成劳动文化的制度性认同,由此给广大学生烙上新时代劳动文化印记。根据烙印理论,印记的形成是一个动态的演进过程,随着环境的动态变化,劳动文化印记既有可能持续或扩大,也有可能衰退或转变。^①

四、制度与文化协同推进新时代劳动教育的方略

除了制度的规则观、博弈观外,还可以从文化视角理解制度的内涵,即制度“实质上就是个人或社会对有关的某些关系或某些作用的一般思想习惯”,从这个意义上讲,制度本身就具有社会和文化属性。结合劳动的哲学理解,人的身体是由自然和文化两种过程共同创造的,在所有的文化形式中,劳动在人类进化史上发挥重要作用。由此,可以从文化视角理解文化与制度的相融性。另一方面,文化可以在质态上划分为观念文化、制度文化、物质文化和行为文化^②,新时代劳动文化同样包括核心的劳动精神与劳动信仰等(观念文化层)、劳动习惯与劳动规范等(制度文化层)、劳动载体与劳动工具等(物质文化层)、劳动能力与劳动品质等(行为文化层),可以从制度视角理解制度与文化的相融性。虽然可以从制度和文化的两条路径研究劳动教育的推进,但任意单一路径都存在缺陷,下文从两者协同视角探讨推进方略。

(一)从制度到文化:渐进提升劳动教育制度的认同

劳动教育制度变迁是一个自然演进的过程,并且呈现刚性的跳跃特征。新时代劳动教育制度是构建德智体美劳培养体系的根本保障,必须加快贯彻执行。由于教育改革一般需要从个体惯习找到突破口,然后逐步上升为集体的行为文化^③,新时代劳动教育制度首先需要获得组织领导层的制度性认同,由点及面推进劳动教育;其次是获得劳动教育参与主体的情感认同,动员社会、学校、家庭、学生积极参与;最后是通过全方位、全过程、多主体的劳动教育实践,真正实现学生劳动素养的提升。由此设计

“制度性认同—参与式认同—信念式认同”的融合演进过程。

劳动教育的制度性认同。劳动教育制度的顶层设计是培养社会主义建设者和接班人的时代要求,组织领导层首先需要深刻领会新时代劳动教育的重要意义、指导思想和基本原则;对此,只有按照由上及下的顺序,提高劳动教育的思想认识,明确劳动教育的目标和内容,构建劳动教育实施框架,指明主要途径和关键环节,才能快速形成劳动教育的制度性认同。另一方面,劳动本身就是教育,劳动教育实践需要面对真实的社会现象,必须获得社会公众的广泛认同,才能真正形成协同育人规则。对此,需要加强劳动教育的宣传引导,发挥新时代劳动文化的引导、激励、示范作用,通过贴近真实需要和现实情景的劳动教育实践获得社会公众的支持,为参与式认同奠定基础。

劳动教育的参与式认同。劳动教育的参与本身是劳动文化的实践过程,提高劳动教育的参与式认同,需要把握住以下三个关键环节:首先是利益性认同环节,即需要让学生深刻领会劳动促进人的全面自由发展,需要让学生真正感受到劳动教育是追求和创造“真、善、美”的实践活动。其次是归属感认同,即需要通过共同目标的价值引领、劳动文化的价值认同、身体力行的教学相长、团结友爱的劳动过程等提升劳动教育实践的归属感认同。最后是成就性认同,即要遵循教学规律,因材施教地开展劳动教育实践,让学生感受到劳动教育既能促进德智体美劳全面发展,又能实现个性化发展。只有把握好三个关键环节,才能更有效地推进“制度性认同表征”转化为“文化性认同内化”,实现劳动教育从制度到文化的自然融合。

劳动教育的信念式认同。劳动教育的主要目标是提高学生的劳动素养,而劳动素养最难养成的是劳动观念、劳动精神等核心文化层。

-
- ① 蔡瑞林、宋君:《烙印理论视角下大学生劳动素养的提升对策研究》,《山东工会论坛》2021年第6期。
 - ② 王声平:《学院治理文化:内涵、理论和构成要素》,《黑龙江高教研究》2021年第11期。
 - ③ 周作宇:《教育改革的逻辑:主体意图与行动路线》,《北京师范大学学报(社会科学版)》2020年第1期。

劳动教育的信念式认同是教育制度到教育文化的蜕变,也是参与式认同“从自发到自觉”的转变,需要在实践中注意两个关键环节:一是探索将乐学思想融入劳动教育课程建设,处理好“乐干”与“苦干”、“内乐”与“外乐”、“吾乐”与“他乐”的关系^①;这就要求在实践中紧紧围绕劳动素养提升的培养目标,遵循教育规律,坚持“以人为本”,设置学习内容新颖、项目难度适宜、学生自主选择、融入创新创业、易于竞技展示的课程内容与教学设计。二是崇尚追求美好生活的劳动教育,即倡导劳动本身就是生活的一部分,未来劳动是人们的精神食粮,是学习和创造过程,逐步让学生形成工作即休闲、劳动即生活、创造即乐趣的劳动观念。

(二)从文化到制度:有序推进劳动教育文化的演进

劳动教育的实施本身是文化实践过程:就学生学习劳动知识、提高劳动技能而言,其基本方式是身心合一、手脑并用地参与教育教学过程,必然需要逐步理解和认同劳动教育文化;就劳动发挥教育机理而言,海德格尔强调劳动与教育之间需要“时间间隔”,即需要在劳动过程中插入“综观、概观、考虑、寻视”等时间间隔,从劳动中领悟知识并形成观念,实现劳力与劳心的融合^②;就教师教学活动而言,教师并非扮演真实劳动情境中的劳动者,必然面临与学生知识、技能、文化的相遇和碰撞,必须在文化自信和知识觉悟基础上,通过教学相长实现反思性文化实践。劳动教育文化实践需要现代大学制度的支撑,需要家庭与社会文化的包容,也需要国家教育制度的接纳、固化和推进,如此才能有序推进劳动教育文化的演进。

需要借助劳动教育制度的变迁推进劳动教育文化的演进。一方面,按照哈耶克的文化演进理论^③,劳动教育文化具有自生自发自秩序的特性,即文化演进的动力源于社会成员的自发性互动,而非社会精英的理性建构。因此,劳动教育文化的演进呈现渐进式而非激进式变革,并且自秩序的演进结果影响劳动教育制度的变迁。诺斯则不认同哈耶克的演化理性主义,而是秉承建构理性主义。^④另一方面,对照诺斯的制度理论,劳动教育文化演进的源动力来自劳

动教育的制度设计,即并非自生自发的,而是社会精英或上层建筑的理性建构。^⑤当然,诺斯并没有否定制度的变迁,他认为文化的认知演化同样具有能动性,能够诱导制度的渐进式变革。新时代劳动教育文化的确立更多依赖于理性建构,即借助制度变迁的源动力推进文化的演进。当然这种理性建构并非孤立现象,而是与原有劳动教育文化的自秩序演进相关联的。

还可以从学生劳动素养养成的规律进一步论证需要通过制度的变迁实现文化的演进。烙印理论认为,环境的变化触发了焦点主体原有心智模式的改变,使其产生自我的反省并做出对新环境的主动适应性调整,由此产生新的环境印记。^⑥在新时代劳动教育制度的顶层设计上,环境的变化必然改变劳动教育关联主体的心智模式,使得部分主体自然作出适应性调整,由此自然烙上新时代劳动文化的印记。烙印理论同时认为,印记的形成存在正式路径与非正式路径。在正式路径下,新时代劳动文化的印记主要依靠学校的劳动教育,而非正式路径主要通过社会、家庭的非正式劳动教育。无论是正式路径还是非正式路径形成的劳动文化印记,在不确定的环境变迁影响下均有可能发生变化。因此,需要进一步完善劳动教育制度,促进劳动教育文化的有序演进。

(三)制度与文化融合:把握劳动教育制度文化的育人逻辑

新时代劳动教育体现了国家意志,既是制度的存在,也是文化的体现。由于劳动知识、劳

- ① 毕文健、顾建军:《乐学思想与新时代劳动教育课程建设策略探析》,《中国教育科学(中英文)》2020年第1期。
- ② 卢晓东、曲霞:《大学劳动教育课程框架、特征与实施关键:基于劳动要素的理论视野》,《中国大学教学》2020年第21期。
- ③ 张世明:《论哈耶克文化演进论》,《华中科技大学学报(社会科学版)》2011年第3期。
- ④ 连赛君:《法律价值的确立方式:从建构理性主义到道德情感主义》,《浙江社会科学》2021年第4期。
- ⑤ 苏里:《析诺斯制度变迁理论中的“马克思情结”》,《理论与改革》2016年第1期。
- ⑥ 蔡瑞林、宋君:《烙印理论视角下大学生劳动素养的提升对策研究》,《山东工会论坛》2021年第6期。

动素养和教师教学品格都具有文化属性,因此劳动教育实践同时也是一种文化实践过程。劳动教育的主要责任主体是各级各类学校,其教育实践必然在相应教学质量保障体系下有序开展。据此,无论是顶层的教育制度设计还是执行层的教育教学实施,都包含着制度与文化两个要素,必须把握劳动教育制度文化育人的四个逻辑导向。

一是劳动素养的价值导向。新时代劳动教育需要适应科技进步和产业变革,同时需要面向劳动新形态和服务新变化,必须摒弃原有形而上学的工具论导向,转向劳动素养的价值导向,通过劳动素养的提升促进学生的全面自由发展。二是劳动教育的认同导向。实践中需要遵循上文“制度性认同—参与式认同—信念式认同”的演进过程,实现“从简单到复杂、从跟随到自觉、从表层到深层”的认同演进。实践操作中,要积极尝试以认同为纽带构建劳动教育实践的协同机制,切实提高教育教学支撑保障能力。三是教育教学方法导向。劳动教育实践中需要把握课程建设和教学组织两个重点:就课程建设而言,当前除了开设必修课程外,更大的难点是探索如何把劳动教育融入思想政治、创新创业、社会实践、学科专业等环节,构建显性课程与隐性课程组合的劳动教育体系;就教学组织而言,除了上文所说的科学选择劳动教育内容外,实践中还需借助讲解说明、淬炼操作、项目实践、反思交流、榜样激励等关键环节,提高劳动教育教学质量。四是劳动教育实践导向。除了必要的劳动理论、劳动知识外,需要根据学生生理和心理特点,坚持“身心一元论”观点,开展动手与动脑、出力与流汗的劳动实践活动;同时,劳动教育需要面向知识经济和人工智能,开展促进心智融合的劳动教育,培育学生的身心与德行。

结语

新时代劳动教育的推进主要依靠制度和文化的两条路径。就制度路径而言,主要体现在制度

的顶层设计决定了教育政策导向,明确了多主体协同育人规则,建立了教育实践保障机制;就文化路径而言,主要体现在新时代劳动教育突显文化育人导向,突出校园劳动文化营造,重视教学文化塑造。单一的制度推进路径有一定的缺陷,主要包括制度成本较高、相对缺乏柔性、制度普适性和地方特殊性之间存在矛盾以及面临管制俘获风险;类似地,单一的文化推进路径也存在缺陷,主要表现在文化的软约束、文化的渐进性和文化演进偏向的风险。

劳动教育制度的推进通常呈现刚性的跳跃特征,而文化的推进则更多表现出柔性的渐进特征。制度和文化的两条路径存在相互融合的地方。下一步,需要采取制度与文化协同推进劳动教育的方略:一是秉承从制度到文化的转向,渐进提升劳动教育的制度性认同、参与式认同和信念式认同。二是秉承从文化到制度的转向,一方面主要借助劳动教育制度的变迁推进劳动教育文化的演进,另一方面发挥劳动教育文化自秩序演进对劳动教育制度变迁的能动作用。三是秉承制度与文化的融合,从劳动素养的价值导向、劳动教育的认同导向、教育教学方法导向、教育实践导向入手,把握劳动教育制度文化育人的逻辑。

【本文系中国教育部首批新文科研究与改革实践项目“融合教育视域下普通师范生专业人才培养模式改革与创新实践”(2021150018)、中国高等教育学会高等教育科学研究规划课题“新时代高校劳动教育共同体实施体系建构研究”(24LD0208)阶段性成果。】

【作者简介】张根华,工学博士,教授,常熟理工学院党委常委、副校长,中国高等教育学会劳动教育专业委员会副理事长,江苏省高等教育学会副会长,教育部本科教育教学审核评估专家,主要研究方向:高校教育管理;蔡瑞林,管理学博士,常熟理工学院商学院教授、劳动教育中心主任,主要研究方向:教学管理。