

高校劳动教育与研究生创造力协同发展实证研究

郭四栋

哈尔滨师范大学教育科学学院 黑龙江哈尔滨 150030

摘要: 高校劳动教育与研究生创造力协同发展是高等教育改革的重要方向。本文梳理高校劳动教育在课程设置、实践平台、师资队伍的现状,及研究生创造力在思维能力、成果、影响因素方面的情况;通过实证研究验证二者正向影响及“双螺旋互动模型”机制,结合三类高校案例分析协同路径,提出完善课程体系、加强平台建设等策略,为推动二者深度融合、提升研究生培养质量提供实践参考与理论支撑。

关键词: 高校劳动教育;研究生创造力;协同机制;实证研究;案例分析

引言

新时代对创新型人才的迫切需求,使研究生创造力培养成为高等教育核心任务,而劳动教育作为实践育人关键途径,与创造力发展存在内在契合。当前,高校劳动教育虽形成多元课程模式与实践体系,但存在课程质量不均、平台利用低效等问题;研究生创造力虽有成果产出,却面临跨学科应用弱、成果转化低等困境。在此背景下,系统探究二者协同发展的现状、机制与优化策略,对破解培养瓶颈、推动高等教育内涵式发展具有重要现实意义。

一、高校劳动教育与研究生创造力发展现状

(一) 高校劳动教育现状

1. 课程设置情况

多数高校已认识到劳动教育的重要性,将其纳入人才培养体系。部分高校构建了“通识教育必修课+专业实践必修课+综合实践必修课+劳动教育特色选修课”的课程群。例如西南大学,在通识教育必修课程中,把“马克思主义基本原理概论”等作为马克思主义劳动观教育的重点依托课程;专业实践必修课程上,各专业自选1-2门含实践教学的课程培养专业性劳动技能。江苏

基金项目:

- 2022年黑龙江省哲学社会科学项目《数字经济背景下黑龙江省高校创造性劳动教育研究》(项目编号:22EDE395);
- 2023年黑龙江省哲学社会科学项目《新文科视域下黑龙江研究生创造力发展研究》(项目编号:23JYD069)。

作者简介: 郭四栋(1979.07--),男,汉族,黑龙江黑河人,研究生学历,哈尔滨师范大学教育科学学院,副教授,研究方向:劳动教育、教师教育。

海洋大学构建“1+N+X”一体化开放式劳动教育课程体系,各专业开设“工程训练”必修课程,并设置丰富的通识选修课程与融入式课程。但仍有部分高校劳动教育课程存在课时不足、内容单一等问题,难以充分激发学生对劳动教育的兴趣与重视。

2. 实践平台建设

各高校积极搭建校内实践平台,利用工程训练中心、众创空间等资源设置劳动实践岗位。中国民航大学成立劳动创新竞赛基地,打造“课堂—基地—社会”三课堂有机结合的实践育人新模式。上海师范大学将劳动教育融入学生社区建设,选拔学生参与社区管理。同时,高校也积极与校外企业、单位合作共建劳动教育实践基地,哈尔滨学院与13家企事业单位建立劳动教育实践基地联盟。然而,实践平台的利用效率在部分高校参差不齐,部分实践活动流于形式,未能真正让学生在实践中提升劳动技能与素养。

3. 师资队伍建设

高校逐渐重视劳动教育师资队伍建设,采取专兼职结合的方式。中国民航大学聘请民航专业人士、劳动模范等担任劳动实践指导教师。上海第二工业大学运用校友资源,邀请著名校友担任劳动实践导师。但整体来看,劳动教育专业师资相对匮乏,部分教师自身劳动教育理念与专业知识储备不足,影响了劳动教育的教学质量与效果。

(二) 研究生创造力发展现状

1. 创新思维与能力

研究生群体具备一定的创新思维与能力,在参与科研项目过程中,能够运用所学知识进行探索与思考。部分高校通过开设创新课程、举办学术讲座等方式,进一步启发研究生的创新思维。但在跨学科知识融合运用以及应对复杂问题的创新解决能力方面,部分研究生仍存在不足,缺乏主动突破传统思维定式的勇气与能力。

2. 创新成果

研究生在科研创新方面取得了一定成果。以济南大学为例,近五年该校研究生以第一作者发表SCI、EI、CSSCI等高水平论文3100余篇、获授权发明专利290余项。然而,不同学科、不同院校的研究生创新成果存在较大差异,且部分创新成果转化应用的效率不高,未能充分发挥其对社会经济发展的推动作用。

3. 影响因素分析

从内部因素看,研究生自身的知识储备、科研兴趣、创新意识等对创造力发展有重要影响。具有扎实知识基础、强烈科研兴趣与创新意识的研究生,往往更易取得创新成果。外部因素方面,导师指导、科研氛围、学校资源支持等至关重要。优质的导师能够给予研究生精准指导,浓厚的科研氛围可激发研究生创新热情,充足的学校资源则为创新活动提供物质保障。但目前存在部分导师指导精力有限、学校科研资源分配不均等问题,制约着研究生创造力的充分发展。

二、高校劳动教育与研究生创造力协同发展的实证研究

(一) 研究设计

1. 研究假设

基于劳动教育与创造力发展的内在关联,本研究提出以下假设:H1:高校劳动教育对研究生创造力存在显著正向影响,即劳动教育课程参与度、实践活动质量及师资指导水平越高,研究生的创新思维与成果产出越显著;H2:研究生创造力对劳动教育存在反作用,创造力较强的研究生更倾向于主动参与劳动教育并提出优化建议;H3:劳动教育与研究生创造力通过“实践体验—认知重构—能力转化”形成协同发展机制,二者相互促进并呈现动态平衡关系。

2. 研究对象与方法

研究选取全国6所不同层次高校的研究生为样本,涵盖理工、人文、社科等多个学科,共发放问卷800份,回收有效问卷682份,有效回收率85.25%。采用混合研究方法:量化研究通过问卷调查收集劳动教育参与情况(如课程时长、实践频率)和创造力指标(如论文发表、专利授权);质性研究选取30名研究生进行半结构化访谈,深入了解劳动教育对其创新过程的具体影响。

3. 研究工具

研究工具包括:(1)劳动教育参与量表,含课程认知(5题)、实践深度(6题)、师资评价(4题)三个维度,采用Likert5点计分;(2)研究生创造力测评量表,参考托兰斯创造性思维测验改编,包含流畅性、灵活性、独创性三个维度(共12题);(3)创新成果统计问卷,

收集近三年发表论文、获奖专利等客观数据;(4)访谈提纲,聚焦“劳动实践中的问题解决经历”“创造力提升对劳动参与的影响”等核心问题。所有量表经预测试检验,Cronbach's α 系数均大于0.8,信效度良好。

(二) 数据分析与结果

1. 数据处理

采用SPSS26.0进行描述性统计、相关分析和回归分析,运用AMOS24.0构建结构方程模型检验假设。对缺失值采用多重插补法处理,通过Harman单因子检验验证无显著共同方法偏差,数据符合分析要求。

2. 结果呈现

相关分析显示,劳动教育参与度与研究生创造力得分呈显著正相关($r=0.42, p<0.01$)。回归分析表明,劳动教育课程设置($\beta=0.28$)、实践平台质量($\beta=0.31$)、师资指导($\beta=0.25$)均对创造力有显著正向预测作用($p<0.001$),支持H1。结构方程模型显示,研究生创造力对劳动教育优化意愿的路径系数为0.37($p<0.01$),验证H2。中介效应分析发现,“问题解决能力”在劳动教育与创造力间的中介效应占总效应的34%,初步揭示协同机制的中间变量。

(三) 结果讨论

1. 高校劳动教育对研究生创造力的影响

实证结果表明,劳动教育通过三类路径促进创造力发展:一是实践任务驱动,如工程训练中的技术改良任务,迫使研究生突破学科壁垒(如江苏海洋大学“工程训练”课程中,72%的受访者表示通过设备改造实践提升了跨学科应用能力);二是挫折应对训练,劳动实践中的失败经历(如实验设备调试失误)增强了研究生的韧性思维,与创新成果数量呈正相关($r=0.39$);三是社会认知拓展,校企合作实践让研究生更关注市场需求,推动创新成果从“实验室”走向“应用场”,如哈尔滨学院实践基地的参与者中,专利转化率比非参与者高23%。

2. 研究生创造力对劳动教育的反作用

高创造力研究生更倾向于将创新思维注入劳动教育过程:一是提出课程优化建议,如某高校理工科研究生自发设计“模块化劳动实践方案”,被纳入学校选修课程体系;二是重构劳动形式,通过数字化工具改造传统劳动模式(如用编程技术优化社区管理流程),提升劳动效率;三是形成示范效应,其成果案例被用作劳动教育素材,激发其他学生的参与热情,访谈中81%的导师认为“创新型研究生的带动作用显著”。

三、案例分析

(一) 案例选取与介绍

本研究选取三所不同类型高校作为案例对象,分别

为综合性研究型大学A校、行业特色型高校B校和地方应用型高校C校。选取标准兼顾学校类型多样性与劳动教育实施特色，其中A校以“科研劳动融入培养体系”为核心，B校聚焦“产教融合劳动实践”，C校侧重“社会服务型劳动创新”。三所高校均有5年以上劳动教育实施经验，且近三年研究生创新成果（含专利、竞赛获奖等）数量呈显著增长趋势，具备协同发展研究的典型性。

（二）案例分析

A校通过“导师课题组劳动制”将研究生纳入科研项目全流程，要求每周参与20小时实验操作、数据整理等劳动。数据显示，参与该机制的研究生年均专利申请量达1.8项，较未参与者高出62%，且83%的研究生认为“实验劳动中的问题解决促进了创新思维”。其协同逻辑在于：科研劳动中的试错过程强化了研究生的批判性思维，而团队协作劳动则提升了创意转化能力。

B校与30家企业共建“劳动创新工坊”，研究生需完成3个月企业真实项目劳动。跟踪发现，参与工坊项目的研究生在行业竞赛中获奖率提升40%，企业反馈其方案“落地性与创新性平衡度更高”。这源于企业劳动中“市场需求导向”与“技术可行性约束”的双重压力，倒逼研究生突破学术思维局限，形成创造性解决方案。

C校推行“乡村振兴劳动实践计划”，组织研究生开展田间技术指导、非遗产业化设计等劳动。调研显示，参与计划的研究生社会类创新项目申报数占全校65%，其作品在“实用性创新”指标上评分显著高于传统学术项目。劳动场景的复杂性（如农户需求差异、资源限制）促使研究生构建多维度创新思维模型。

（三）案例启示

三校案例揭示，劳动教育与研究生创造力协同发展的核心逻辑在于三方面的有机统一：劳动场景的创新导向是协同基础，当劳动任务包含“不确定性问题”与“多元协作需求”时，更能激活研究生的创造潜能；制度设计需构建转化桥梁，如A校“劳动-科研成果挂钩”、B校“企业导师双评价”等机制，可将劳动体验有效转化为创新动能；类型化实施则是关键路径，研究型高校应侧重科研劳动中的创新训练，行业高校需强化产教融合劳动的创意落地能力，应用型高校可深耕社会服务劳动的实用创新培养，三者结合形成协同发展的闭环。

四、促进高校劳动教育与研究生创造力协同发展的策略

（一）完善劳动教育课程体系

构建“基础理论+专业实践+创新孵化”三阶课程链。基础层开设劳动哲学、现代劳动经济学等通识课程，帮助研究生建立正确的劳动认知和价值观念；专业层结

合各学科特色设计课题式实践项目，例如理工科可开展实验研发、文科可进行田野调查等，让研究生在专业领域中深化劳动技能；创新层设立劳动创新工坊，鼓励研究生将实践成果转化为专利或创业项目，实现劳动教育与科研创新的深度融合^[1]。

（二）加强实践平台建设

采用双轨模式推进实践平台建设。校内方面，升级现有实验室、创客空间，引入先进的智能设备，打造“虚拟仿真+实体操作”的多元化实践场景，为研究生提供更多实践机会；校外方面，深化校企、校地合作，建设产学研劳动基地，让研究生参与到真实的项目中，完整经历从发现问题、分析问题到制定并落地方案的全过程，在实践中激发创造潜能^[2]。

（三）营造良好的协同发展氛围

通过多种举措营造积极的协同发展氛围。设立劳动创新奖学金，定期举办劳动创新成果展，树立“劳动创造价值、创新驱动发展”的导向；将劳动精神与创新文化融入校园文化建设，开展劳动创新论坛、技能竞赛等活动，让研究生在日常学习和生活中潜移默化地形成“乐于劳动、勇于创新”的自觉意识，为劳动教育与创造力协同发展提供良好环境^[4-5]。

结语

高校劳动教育与研究生创造力协同发展是提升人才培养质量的有效路径。现状分析明确了二者的发展基础与突出问题，实证研究证实了相互促进的关系及“实践-认知-能力”转化机制，案例揭示了不同类型高校的协同模式，策略为实践提供具体指引。未来需持续优化课程、平台、师资等核心要素，强化协同机制，推动劳动教育与研究生创造力深度融合，为培养高素质创新人才提供有力支撑。

参考文献

- [1] 赵君, 李露. 新时代高校劳动教育课程体系建设的逻辑理路与实践进路[J]. 思想理论教育导刊, 2022. (04): 146-150.
- [2] 刘宏森. 劳动教育视域下高校实践育人共同体建设的逻辑与路径[J]. 中国青年研究, 2021. (01): 100-105.
- [3] 黄美娟. 高校劳动教育师资队伍建设: 现实困境与优化策略[J]. 教育理论与实践, 2023, 43. (33): 41-44.
- [4] 周琪. 高校劳动教育与创新创业教育融合的价值、困境及路径[J]. 教育与职业, 2023. (03): 91-97.
- [5] 王贤芳. 新时代高校劳动教育的价值意蕴、现实境遇与推进策略[J]. 思想理论教育, 2021. (02): 90-95.