

核心素养视域下劳动教育评价的困境与优化路径

张莹

新疆师范大学 新疆 乌鲁木齐 830000

摘要:劳动教育是新时代立德树人的应有之义,是中国特色社会主义教育的重要根基,更是贯通学段、赋能学生全面发展的必然要求。以核心素养为导向的劳动教育评价,是保障劳动教育育人质量、落实立德树人根本任务的核心抓手。当前我国劳动教育评价实践中,仍存在评价理念偏离素养导向、评价内容覆盖维度不全、评价方式科学性不足、评价主体缺乏多元参与等现实困境,制约了劳动教育育人价值的实现。本文立足核心素养视域,阐释核心素养与劳动教育评价的内在关联,系统剖析当前劳动教育评价的现实困境,进而提出树立素养导向评价理念、完善多维评价内容、创新过程性与综合性评价模式、构建多元主体协同评价机制等优化路径,为新时代劳动教育评价体系的完善提供理论支撑与实践参考。

关键词:核心素养;劳动教育;教育评价;劳动素养

2020年,教育部关于印发《大中小学劳动教育指导纲要(试行)》,明确提出,要“将劳动素养纳入学生综合素质评价体系,以劳动教育目标、内容要求为依据,将过程性评价和结果性评价结合起来,健全和完善学生劳动素养评价标准、程序和方法,鼓励、支持各地利用大数据、云平台、物联网等现代信息技术手段,开展劳动教育过程监测与纪实评价,发挥评价的育人导向和反馈改进功能^[1]。”2025年版义务教育课程标准进一步将劳动课程纳入必修课程体系,明确了劳动教育的课程目标与实施要求,对劳动教育评价提出更高标准。核心素养是“学科育人价值的集中体现,是学生通过学科学习而逐步形成的正确价值观、必备品格和关键能力”^[2]。劳动教育评价是保证学校劳动教育目标实现的重要举措,构建科学、系统、可操作的劳动教育评价机制,成为当前劳动教育高质量发展的迫切需求。本文立足核心素养视域,深入探讨核心素养与劳动教育评价的内在关联,剖析实践困境,探索优化路径,推动劳动教育评价从“知识技能考核”向“素养发展评价”转型,为新时代劳动教育提质增效提供支撑。

一、核心素养与劳动教育评价的内在关联

核心素养与劳动教育评价在育人目标、实施逻辑与价值追求上高度契合,共同服务于立德树人的根本任务,其内在关联主要体现在三个方面:

(一) 核心素养为劳动教育评价确立目标导向

核心素养是新时代教育的根本目标,为劳动教育评价提供了清晰的价值指引。劳动教育是“以提升学生

劳动素养的方式促进学生全面发展的教育活动^[3]。”而劳动素养正是核心素养体系的重要组成部分。学生发展核心素养强调知识基础、自主发展、社会参与,其中劳动观念、劳动能力、劳动精神、劳动习惯和品质,既是劳动教育的核心目标,也是核心素养在劳动领域的具体体现。以往劳动教育评价多聚焦于学生的劳动技能掌握与劳动任务完成情况,将评价等同于“劳动成果打分”,忽视价值观、品格与能力培育。立足核心素养背景下,要求将评价目标从单一的技能考核转向学生劳动素养的全面发展,确保劳动教育评价围绕“育人”根本目标,避免形式化、功利化。

(二) 科学评价是劳动素养落地的关键保障

劳动素养的培育并非自发形成的过程,需要科学的评价体系作为支撑,引导劳动教育教学的优化与学生的成长发展。核心素养具有综合性、内隐性与发展性特征,难以通过单一的考试或量化方式直接衡量,这对劳动教育评价提出了更高要求。科学的劳动教育评价,能够通过多元、动态、过程性的评价方式,全面监测学生在劳动过程中的观念转变、能力提升、精神养成与习惯形成,为劳动素养的培育提供有效反馈。第一,评价能够发挥诊断功能。通过对学生劳动素养发展水平的评估,及时发现劳动教育教学中的问题,为教师调整教学内容、优化教学方法提供依据。第二,评价能够发挥激励与导向功能。通过明确的评价标准与正向反馈,引导学生主动参与劳动实践,树立正确的劳动观念,养成良好的劳动习惯,推动劳动素养从理念层面真正落地到学

生的行为与品格中。如果缺乏科学的评价机制，劳动素养的培育也难以得到有效落实。

二、核心素养视域下劳动教育评价的现实困境

从核心素养视域来看，当前劳动教育评价仍存在诸多现实困境，难以满足新时代劳动教育高质量发展的要求，主要体现在以下四个方面：

（一）评价理念偏离素养导向

当前，部分学校与教师对劳动教育评价的本质认知仍存在偏差，评价理念未能真正转向核心素养导向，导致评价的育人价值被弱化。功利化评价倾向依然存在，部分学校将劳动教育评价等同于“劳动任务打卡”，以学生参与劳动的次数、时长或成果数量作为评价的核心依据，忽视了评价对学生劳动观念、劳动精神等内源性发展指标的培育作用。这种评价方式，使得劳动教育沦为“走过场”的活动，难以实现育人目标。部分教师对核心素养导向的评价理念理解不到位，仍沿用传统的结果性评价思维，将评价视为对学生劳动表现的“最终判定”，而非促进学生发展的过程性引导。这种理念偏差导致评价无法发挥诊断、反馈与激励的功能，使得劳动教育评价与核心素养培育目标脱节，无法有效推动学生劳动素养的发展。

（二）评价内容覆盖维度不全

评价内容的全面性是保障评价科学性的基础，当前劳动教育评价内容仍存在覆盖维度不足、评价窄化的问题，难以全面反映学生劳动素养的发展水平。根据义务教育课程标准，评价应涵盖劳动观念、劳动能力、劳动精神、劳动习惯和品质几个方面，但实践中，多数学校的评价内容仍集中在劳动技能掌握与劳动任务完成情况上，对内隐性素养的评价明显不足。部分学校的劳动教育评价仅关注学生是否完成卫生打扫、手工制作等指定任务，忽视学生在劳动过程中表现出的劳动态度、合作意识、责任担当与创新精神。同时，评价内容与学生的生活实际、区域特色结合不紧密，未全面纳入日常生活劳动、生产劳动与服务性劳动，导致评价内容窄化，无法全面衡量学生的劳动素养水平，也难以引导学生形成完整的劳动观念与能力。

（三）评价方式科学性不足

核心素养的发展具有动态性，需要通过过程性评价全面捕捉学生的成长变化，但当前劳动教育评价仍普遍存在“重结果、轻过程”的问题。结果性评价仍占据

主导地位，多数学校以期末一次劳动成果展示或技能考核作为学生劳动教育的最终评价结果，缺乏对学生劳动过程的持续跟踪。这种评价方式无法反映学生在劳动过程中的进步与成长，也难以发现学生在劳动素养发展中存在的问题，评价结果的片面性与滞后性较为突出。过程性评价的实施流于形式，劳动日志、成长档案袋等缺乏科学标准与规范，往往沦为“形式主义”，未能真正发挥过程性评价的作用。同时，评价方式仍以教师单一评价为主，缺乏学生自评、互评与第三方评价的结合，且评价标准多为主观性描述，缺乏可量化、可操作的评价指标，导致评价结果的主观性较强，科学性与公信力不足。

（四）评价主体缺少多元参与

评价主体是评价的组织者、实施者。“劳动教育是一个需要家庭、学校、社会各个方面积极参与的过程，自然劳动教育评价也需要将各个参与主体纳入评价主体的队伍中，这样形成的评价才更加客观有效^[4]。”但当前以教师为单一主体，家庭与社会主体的参与度较低，尚未形成协同评价的合力。教师承担了绝大多数的评价工作，但教师往往难以全面了解学生在家庭劳动与社会服务中的表现，评价信息的获取渠道较为单一，导致评价结果存在片面性。家庭与社会主体的评价参与机制缺失，多数家长对劳动教育评价的重视程度不足，未能主动参与到学生家庭劳动表现的评价中；社会机构与社区也缺乏参与劳动教育评价的有效渠道，导致学生在社会服务劳动中的表现无法得到及时评价与反馈。这种单一主体的评价模式，难以全面反映学生在不同场景下的劳动素养发展水平，也不利于形成家校社协同育人的评价合力，制约了劳动教育评价的全面性与有效性。

三、核心素养视域下劳动教育评价的优化路径

立足核心素养的培育要求，结合新时代劳动教育的育人目标，可从四个方面优化劳动教育评价路径：

（一）树立素养导向评价理念，回归育人本质

优化劳动教育评价，首先要转变评价理念，树立以核心素养为导向的评价观，坚守“育人”这一根本目标。学校与教师应深刻认识到，劳动教育评价的本质是促进学生劳动素养的全面发展，而非简单的技能考核或成果判定。要克服功利化的评价倾向，将评价的重心从劳动成果转向学生的素养发展，确保评价始终服务于立德树人的根本任务。另外，要加强对教师的评价理念培

训,引导教师深入理解核心素养导向下劳动教育评价的内涵与要求,转变以往的终结性评价思维,树立“以评促教、以评促学”的过程性评价理念。教师应将评价贯穿于劳动教育教学的全过程,通过评价及时发现学生劳动素养发展中的问题,调整教学策略,引导学生在劳动实践中不断提升劳动观念、劳动能力与劳动精神,真正发挥评价的育人功能。

(二) 完善多维评价内容,实现全面覆盖

破解评价内容窄化问题,需构建涵盖劳动观念、劳动能力、劳动精神、劳动习惯和品质的多维评价体系。评价内容兼顾显性与隐性维度,既关注学生的劳动技能掌握与劳动任务完成情况,也重视对学生劳动精神等内隐性素养的评价,避免评价内容的片面性。评价内容应覆盖劳动教育的全部类型,将日常生活、生产、服务性劳动全面纳入评价范围,结合学生的年龄特点设置分层内容。初中生可兼顾家政、校内外生产劳动,安排劳动教育内容,开展职业启蒙教育,养成认真负责、吃苦耐劳的劳动品质。高中生侧重职业体验与服务生产劳动,强化劳动自立与社会情怀。同时,评价内容应结合地方产业与校本项目设置针对性内容学校劳动教育特色项目,提升适应性与实效性。

(三) 创新过程性与结果性评价模式,提升实效性

针对当前评价方式存在的问题,需要创新评价模式。“从劳动教育内涵出发,建立“内源性发展状态+外源性表现”相结合的评价标准体系^[5]。”以过程性评价锚定内源性素养生成,贯穿劳动准备、实施、反思、改进全流程,通过现场观察、实践日志、阶段小结、即时反馈等方式,持续追踪学生价值观、态度、劳动精神的发展轨迹,强化自评与互评,推动评价由外部评判向

自我建构。引入劳动任务单、表现性评价、项目式评价等方式,“积极创造真实性的劳动环境,真正做到“人境合一”,使学生实现深层次的劳动体验^[6]。”创设真实劳动情境,全面评价学生的劳动能力、合作意识与创新精神。以综合性评价统合外源性表现维度。整合劳动习惯、劳动技能、创造性劳动能力等指标,实现技能掌握、行为规范、创新实践与精神品质的一体化评判。此外,借助信息技术搭建数字化平台,实现评价数据的实时记录、分析与反馈,让评价从甄别工具升级为育人载体。

(四) 构建多元主体协同评价机制,凝聚育人合力

破解主体单一的困境,需构建家校社协同评价机制。劳动教育过程性评价应引入多个评价主体,在遵循主体性原则的基础上,根据个体的不同特点和需求对其进行动态性、渐进性的评价。要明确不同评价主体的职责,教师主要负责学生校园劳动与课堂劳动表现的评价,家长负责学生家庭劳动表现的评价,社区与社会机构负责学生社会服务劳动表现的评价,通过分工协作,实现对学生劳动表现的全面覆盖。要建立家校社协同评价的沟通机制,通过家长会、家校群、社区劳动实践基地等渠道,加强不同评价主体之间的信息交流与反馈,确保评价信息的全面、准确。例如,学校可定期向家长推送学生的校园劳动表现,家长及时反馈学生的家庭劳动情况,社区向学校反馈学生的社会服务表现,实现评价信息的共享与互通。同时,可引入第三方评价机构或志愿者组织,参与学生劳动实践活动的评价,进一步丰富评价主体,推动形成家校社协同育人的评价合力,助力学生劳动素养的全面发展。

参考文献:

- [1] 教育部关于印发《大中小学劳动教育指导纲要(试行)》的通知:教材[2020]4号[A/OL].(2020-07-09)[2021-10-05].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A26/jcjk_cjcggh/202007/t20200715_472808.html.
- [2] 中华人民共和国教育部.普通高中思想政治课程标准(2017年版2025年修订)[M].北京:人民教育出版社,2025.
- [3] 檀传宝.劳动教育的概念理解——如何认识劳

动教育概念的基本内涵与基本特征[J].中国教育学刊,2019,(02):82-84.

[4] 陈含笑,徐洁.中小学劳动教育评价的意义、困境与对策[J].教师教育论坛,2020,33(12):12-15.

[5] 陈静.新时代劳动教育评价的三重逻辑[J].中国考试,2021,(12):10-18.

[6] 张梦华,张晓瑜.素养导向下中小学劳动课程表现性评价研究[J].辽宁教育,2023,(16):57-61.