

五育融合背景下地方应用型本科高校人才培养研究

李丹青, 胡久凯, 吕逸珊, 王梦玲
江汉大学商学院, 湖北武汉, 中国

【摘要】教育是国之大计, 立德树人是高校人才培养根本任务。《深化新时代教育评价改革总体方案》《中国教育现代化 2035》等政策推动育人模式从“五育并举”迈向“五育融合”, 破解高校重智育、轻德体美劳的育人短板。地方应用型本科高校服务区域发展, 以培育具备实践能力、人文素养与社会责任感复合型人才为定位, 是践行五育融合的重要载体。当前各地应用型本科高校相继开展五育融合改革, 但实践多停留在五育简单叠加层面, 普遍存在育人目标割裂、课程融合不足、综合评价指标空泛、部门数据壁垒突出、家校社企协同薄弱、缺少数字化动态监测机制等难题。本文结合国内地方应用型本科高校育人实践, 吸纳现有相关研究, 梳理五育融合实施现状, 剖析人才培养全过程存在的现实堵点。从一体化顶层设计、分层量化评价监测体系、数字化育人平台、多层次融合实践路径、多元长效保障机制五个方面提出优化路径。研究结论可为同类院校深化五育融合、健全应用型人才培养体系提供理论借鉴与实操方案。

【关键词】五育融合; 地方应用型本科高校; 人才培养; 综合素质评价; 协同育人

1. 引言

新时代我国高等教育正式迈入内涵式高质量发展新阶段, 立德树人、五育并举成为高校人才培养改革的核心主线, 全面素养培育取代规模扩张, 成为高等教育发展的核心目标。目前我国高等教育已进入普及化阶段, 但育人结构性短板日益凸显, 多数高校体美劳教育开展不足, 单一智育主导的评价模式, 造成学生综合素养发展失衡, 催生重知识、轻素养、重理论、轻实践的育人问题, 难以适配新时代市场对复合型、应用型人才的需求。全国各地均已出台教育评价改革相关政策, 明确要求高校推进五育融合育人改革, 但政策多为宏观指引, 缺乏细化的评价标准、实施路径与监测体系, 导致地方应用型本科高校改革落地无据可依、推进阻力较大。地方应用型本科高校立足区域、服务地方, 核心使命是为本土产业输送兼具专业能力与综合素养的实操型人才, 然而传统育人模式与区域产业、企业用人标准严重错位, 人才供需错配问题突出。基于此, 本研究聚焦全国地方应用型本科高校的共性育人难题, 弥补当前学界重重点高校、轻应用型院校, 且评价体系不够完善的研究空白, 具备重要的理论与实践价值。研究采用文献研究法、比较研究法与归纳分析法, 遵循“理论梳理—现状总结—困境剖析—对策优化”的研究逻辑, 系统探究五育融合育人优化路径, 为同类高校深化育人改革、提升人才培养质量提供可复制、可落

地的参考方案。

2. 文献综述

新时代教育改革以立德树人为根本任务, 育人模式由“五育并举”向“五育融合”深度转型, 成为我国各级教育高质量发展的重要方向。五育融合打破德育、智育、体育、美育、劳动教育的育人壁垒, 构建整体性、协同性的全人格育人体系, 有效破解传统分科育人碎片化、片面化的问题。国内学界围绕五育融合的内涵演进、现实困境、实践路径与场景应用开展了大量研究, 形成了较为丰富的理论与实践成果。本文系统梳理现有研究成果, 总结研究进展与现存不足, 并展望未来研究方向, 为五育融合育人体系的落地完善提供理论参考。

2.1 五育融合的概念演进与内涵界定研究

学界研究普遍认为, “五育并举”与“五育融合”存在本质范式差异。马飞(2022)[1]指出, 五育并举侧重五育均衡独立开展, 实现育人维度的全面覆盖; 而五育融合是深层次的教学范式转型, 强调五育要素有机渗透、深度耦合、协同育人, 实现从碎片化培育到整体性育人的升级。石中英等(2024)[2]提出, 五育融合并非各育的简单叠加, 而是立足人的全面发展理念, 破除分科育人弊端, 实现五育内在贯通与功能互补。在理论框架层面, 刘登琿、李华(2020)[3]构建了包含目标、内容、过程、评价四维一体的五育融合理论体系, 奠定了领域研究基础。李政涛、文娟(2020)[4]认为,

五育融合是重构新时代教育体系的核心抓手,旨在打破各类育人壁垒,构建全方位一体化育人格局。从发展脉络来看,杨丽(2021)[5]梳理了五育育人理念的演进历程,指出五育融合是修正应试教育片面化育人弊端、回归全面育人本质的必然选择。孙宽宁(2025)[6]进一步提出,五育融合已从外部联动转向内生赋能,强调挖掘学科本身的融合育人潜能。

2.2 五育融合的现实困境研究

现有研究普遍指出,当前五育融合落地仍存在诸多现实瓶颈。理念层面,传统功利化育人思维根深蒂固,重智育、轻综合素养的问题依然突出。实践层面,靳荫雷、朱宁波(2024)[7]从教育生态学视角发现,五育融合存在明显的生态失衡问题,多校融合育人流于形式,仅停留在课程拼凑、活动叠加的浅层层面,缺乏有机渗透。师资层面,吴支奎、金鑫(2025)[8]认为教师存在学科思维、教学能力与认知理念的多重边界阻隔,跨学科融合教学设计能力不足,是制约融合育人落地的关键因素。制度与体系层面,张洁(2024)[9]、徐礼堂(2025)[10]研究表明,当前五育融合存在顶层设计与基层实践脱节、育人体系碎片化、家校社协同机制不完善、评价体系单一等问题。同时,李艳(2023)[11]、张红(2022)[12]、浦爱华(2021)[13]等多项高校实证研究指出,高校五育融合存在与专业教育脱节、实践路径模糊、保障机制缺失等问题,难以适配应用型人才培养需求。

2.3 五育融合的实践路径与场景探索研究

针对现存困境,学界从宏观体系、中观教学、微观课堂多个维度提出了优化路径。宏观层面,学者李显河(2025)[14]强调完善顶层制度设计、健全多元评价体系、整合校内外育人资源、构建家校社协同育人机制,全方位搭建五育融合育人新格局;教学范式层面,马飞(2022)[1]提出重构跨学科综合性教学模式,推动教学全流程适配融合育人需求。钟启泉(2022)[15]结合 STEAM 教育理念、李敏(2023)[16]借鉴芬兰现象式教学经验,为跨学科融合课堂设计提供了可行思路。微观落地层面,石中英等(2024)[2]提出通过理念重塑、课程重构、机制创新推进深度融合;吴支奎、金鑫(2025)[8]强调通过教研创新、专项培训突破教师能力短板。

同时,学界围绕各类细分育人场景开展了丰富实践探索。张明等(2021)[17]认为体育领域可依托专项课程融入思政与精神育人价

值;张璐(2025)[18]、鞠玉翠(2025)[19]提出美育领域可借助数字化转型、课堂浸润方式实现全方位渗透;林克松、熊晴(2020)[20];雷先刚、汪乐(2025)[21]劳动教育、心理健康教育可深度融入日常育人场景,实现全素养培育。此外,肖雄子彦等(2022)[22];闫婷、魏媛媛(2025)[23]等学者的研究表明,高校结合产教融合、混合式教学改革,推动专业教育与五育融合深度衔接,形成了多学段、多场景的实践范式。

2.4 研究评述与展望

总体而言,国内五育融合研究已构建起“理论阐释—问题剖析—路径构建—实践落地”的完整体系,学界明确了五育融合的核心内涵与范式价值,梳理了育人改革的普遍困境,并形成了多维度的实践路径,研究覆盖基础教育与综合性高校等场景,理论基础扎实,可为本文研究提供基础支撑。

但现有研究仍存在明显短板,难以适配地方应用型本科高校的育人改革需求。一是研究对象侧重失衡,现有成果多聚焦基础教育与重点综合高校,针对服务地方、对接产业的应用型本科专项研究较为匮乏;二是研究内容偏宏观笼统,多为普适性改革对策,未针对应用型高校普遍存在的部门壁垒、浅层课程融合、评价虚化、数据孤岛、校企协同不足等特有问题的深度剖析;三是实践落地性较弱,以理论思辨为主,缺乏贴合应用型高校产教融合、数字化育人、家校社企协同特色的实操优化方案。

基于上述研究不足,本文以地方应用型本科高校为研究对象,紧扣其服务区域产业、培养复合型实操人才的办学定位,梳理五育融合育人实施现状,从顶层设计、课程教学、评价监测、数字平台、协同机制、保障体系六个维度深挖现实困境,构建适配应用型人才培养的五育融合优化体系。本研究可有效弥补现有研究针对性、实操性不足的问题,为同类院校推进五育融合改革、完善人才培养体系提供理论参考与实践借鉴。

3. 五育融合背景下地方应用型本科高校人才培养实施现状

随着国家、各省份教育评价改革政策持续落地,全国绝大多数地方应用型本科高校均响应政策号召,启动五育融合育人改革工作。经过数年探索,各地院校已形成初步改革成果,五育并举育人理念全面普及,融合育人基础框架基本搭建完成,整体实施现状可分为五大层面详细阐述。

3.1 顶层制度设计逐步落地，五育并举纳入人才培养顶层规划

其一，人才培养方案完成全面修订。全国各地应用型本科院校均在新版人才培养方案中明确写入“德智体美劳全面发展”核心育人目标，硬性设置思想政治理论课、公共体育、美育通识、劳动教育四大类必修学分，从制度层面彻底打破过去只重视专业智育的单一培养框架。多数院校按照教育部门要求，划定体育、美育、劳动教育最低学分标准，保证三类素质教育课程基础课时供给。

其二，成立统筹育人管理机构。不少院校成立综合素质育人工作领导小组，由校领导牵头，统筹教务处、学生工作处、体育部、艺术教育中心、实训教学中心、团委等多部门协同开展五育相关工作，改变过去各部门各自为政、互不沟通的管理模式。同时出台综合素质管理办法，将学生德育表现、体测成绩、艺术活动参与、劳动实训经历统一纳入毕业审核基础条件，未完成对应学分、实践任务的学生无法正常毕业。

其三，综合素质评价框架初步搭建。各地院校参照省级教育改革文件，搭建基础五育评价框架，评价内容覆盖德育、智育、体育、美育、劳育五大板块，不再仅依靠专业课成绩判定学生综合水平。评价内容包含思政课程成绩、年度体质健康测试结果、校园文艺活动参与记录、专业实训时长、志愿服务总时长等基础量化数据，初步摆脱纯主观文字评价模式。

3.2 跨学科融合课程小规模试点，浅层融合模式广泛应用

在课程教学层面，地方应用型本科院校依托自身应用型、专业化办学特色，开展小规模跨学科融合课程试点，融合形式以表层内容叠加为主。

第一，专业课程融入基础德育元素。绝大多数专业课教师开展课程思政建设，将家国情怀、工匠精神、职业道德等德育内容嵌入专业课堂，实现德育与智育浅层融合。例如机械设计专业课程融入大国工匠事迹，经管类专业嵌入乡村振兴、公益经济相关案例，工科实训课程强调安全生产责任意识，实现德育价值润物无声渗透。

第二，开设少量跨学科特色融合课程。部分具备学科优势的院校开设交叉融合课程，理工院校开设产品设计美学、工业艺术造型等课程，融合专业智育与美育；经管、农林类院校开设创新创业劳动实践课程，结合专业实训开

展劳动教育；体育类通识课程融入红色主题赛事、红色运动故事，实现体育与德育融合。但此类融合课程多为选修课，开设数量少、覆盖学生范围有限，未实现所有专业、全体学生全覆盖。

第三，公共通识课实现基础融合。公共美育、公共体育课程增加综合性实践内容，艺术课堂组织公益美术创作、社区文化志愿活动，体育课程开展团体拓展、公益长跑活动，将美育、体育教学与志愿服务、劳动实践简单结合，实现多育元素浅层叠加。

3.3 五育融合主题实践活动常态化开展，活动融合成为主要融合载体

受限于课程体系改革难度，当前地方应用型本科五育融合落地主要依靠校园实践活动，各类综合性主题活动已形成常态化运行机制。

一是德育+体育+美育主题文体活动全面普及。各院校每年固定举办校园运动会、红色合唱比赛、书画展览、主题文艺汇演、爱国主义研学徒步等活动，一场活动同步融入思想教育、体育锻炼、审美体验多重育人元素，学生参与门槛低、覆盖范围广，成为落地五育融合最便捷的途径。

二是劳育+德育公益实践持续推进。高校团委、学生处常态化组织社区志愿服务、乡村支教、校园环境整治、公益帮扶等实践活动，学生在体力劳动、公益服务过程中培育社会责任感与奉献精神，实现劳动教育与德育融合。同时依托产教融合资源，组织学生进入本地企业开展专业实习实训，在岗位实操中锻炼劳动技能、培育工匠精神。

三是校园文化建设营造五育并举氛围。各院校设立“五育之星”“优秀志愿者”“劳动模范学生”“文体标兵”等综合荣誉评选，不再单一表彰学业成绩优异学生；校园宣传栏、新媒体平台持续推送德育故事、体育锻炼知识、艺术赏析内容、劳动模范事迹，从校园文化层面潜移默化传递全面发展育人理念。

3.4 多元评价初步探索，线上数字化评价工具零星投入使用

在人才评价层面，全国地方应用型本科院校均开始探索多元主体、全过程综合评价模式，数字化评价工具逐步投入试点应用。

第一，评价主体实现初步多元化。传统单一教师评价模式得到调整，当前学生综合考核包含辅导员、专业课教师评价，同时增设学生自评、班级同伴互评板块；开展校外实习实训的专业，引入企业实习导师评价，将企业对学

生实操表现、职业素养的打分纳入劳育评价板块，打破校内单一评价局限。

第二，线上综合素质档案系统逐步普及。多数院校依托教务、学工线上管理平台，搭建简易学生综合素质电子档案，自动记录学生思政课程成绩、体测达标数据、艺术赛事参与记录、志愿服务时长、实训实习次数等量化信息，替代过去纸质档案袋，实现育人数据线上留存。

第三，量化指标成为评价核心依据。各院校优先采用可客观统计的数据作为评价核心标准，例如德育板块统计志愿服务总时长、思政讲座参与次数；体育板块直接采用国家学生体质健康测试官方分数；劳育板块统计企业实训时长、校园劳动打卡次数；美育板块统计文艺活动参赛、获奖记录，大幅降低纯主观打分占比，提升评价客观性。

3.5 依托产教融合搭建协同育人渠道，家校社企四方联动雏形显现

地方应用型本科扎根地方、对接产业的办学特色，为五育融合协同育人提供天然优势，当前家校社企四方协同育人机制已形成基础雏形。

其一，校企共建劳动实践育人基地。院校与本地制造企业、现代农业基地、文旅机构建立长期合作，设立专业实习、劳动实践基地，企业提供实操岗位、一线劳动场景，企业技术骨干、劳动模范入校开展讲座，参与学生劳动素养评价，打通劳育、智育校外实践渠道。

其二，联动社区开展公益综合实践。高校与周边社区建立长期合作，定期组织学生进入社区开展敬老服务、环境改造、文化宣传、科普下乡等综合实践，同步锻炼学生劳动能力、道德素养、沟通表达与审美创作能力，社区工作人员同步参与学生实践表现评价。

其三，搭建家校线上沟通渠道。各院校依托班级群、家校管理小程序，定期向家长推送学生在校综合表现，同步收集家长对学生居家劳动、品德表现的反馈，将家庭评价纳入德育综合考核，弥补校内育人场景局限。

4. 五育融合背景下地方应用型本科高校人才培养深层困境

虽然全国地方应用型本科高校五育融合育人改革已取得阶段性成效，但从顶层设计、课程教学、评价监测、数字技术、协同机制、资源保障六大维度来看，仍存在大量深层次、普遍性发展困境，严重制约五育从“表层并举”走向“深度融合”。

4.1 顶层育人目标割裂，部门行政壁垒造成五

育各行其是

一是多部门独立管理，缺少统一统筹规划。德育归属学工处、团委，智育归属教务处各院系，体育归属体育部，美育归属艺术教育中心，劳育归属实训中心、产教融合办公室，各部门拥有独立的教学、活动管理权限，工作计划、考核标准相互独立，缺乏统一的五育融合统筹方案。各部门开展工作仅聚焦自身分管板块，设计课程、组织活动时不会主动嵌入其他育人元素，例如体育部组织运动会仅关注体育竞技，未同步设计红色德育、美育展示环节；实训中心安排企业实习仅侧重专业技能训练，忽视学生劳动精神、职业道德培育，天然造成五育割裂。

二是办学重心依旧偏向专业智育，其余四育边缘化。地方应用型本科核心考核指标集中在专业就业率、专业竞赛获奖、学科建设成果，院系资源、经费、师资配置持续向专业智育倾斜。体育、美育、劳动教育课程多为通识选修课，课时占比低、师资力量薄弱；德育局限于思政必修课，难以渗透全部专业教学。多数院校存在“智育优先，德体美劳让步”的固有思维，当专业教学任务紧张时，美育活动、劳动实践、体育拓展课程极易被压缩、取消，五育均衡发展的顶层目标难以落地。

三是五育内在协同逻辑未融入整体培养方案。现有人才培养方案仅简单罗列德、智、体、美、劳五大培养要求，未厘清五育相互支撑、互促共生的辩证关系，没有设计“以德领育、以智启育、以体强育、以美润育、以劳育德”的一体化培养路径。课程、实践、评价各环节相互脱节，无法实现体育锻炼磨炼的意志力迁移至劳动实训、美育审美提升职业道德、德育价值观指引专业创新等协同育人效果，融合仅停留在文字层面。

4.2 课程融合深度不足，五育一体化课程体系尚未成型

一是跨学科融合课程覆盖面窄、层次浅。当前融合课程仅少量开设选修课程，未覆盖全部专业、全体学生；课程融合形式以简单内容叠加为主，缺少系统性跨学科教学设计。多数课程思政仅在课堂结尾插入简短德育案例，体育、美育、劳育元素难以深度嵌入专业核心课程；课程之间缺乏联动，同一专业的专业课、体育课、美育课、劳动实训课教学目标互不关联，无法形成完整育人链条。

二是劳动教育、美育课程体系不完善。劳动教育存在“短期化、形式化”问题：多数院校

劳动教育仅依靠短期校园大扫除、短期企业参观,缺少贯穿大学四年、分层递进的专业劳动实训体系,劳育与专业培养脱节;美育课程覆盖率不足 65%,仅开设基础美术、音乐通识课,缺少结合各专业特色的工业美学、设计审美、文旅艺术等细分美育课程,美育育人价值难以发挥。

三是教师跨学科融合教学能力存在短板。绝大多数专业课教师仅接受专业学科教学培训,未系统学习德育、体育、美育、劳动教育融合教学方法;体育、美育、思政教师不了解各专业行业特色,无法结合应用型人才岗位需求设计融合教学内容。学校缺少常态化跨学科教学培训机制,教师融合育人能力提升渠道匮乏,成为课程深度融合的人为阻碍。

4.3 综合评价体系存在多重缺陷,全过程动态监测机制缺失

第一,评价指标笼统模糊,缺少标准化三级量化观测点。现有五育评价仅搭建一级、二级宏观指标,三级可落地观测点缺失,大量核心素养指标依赖主观定性评价。例如德育维度“社会责任感”、劳育维度“工匠精神”、体育维度“体育精神”无客观量化标准,仅依靠辅导员、教师主观打分,评价结果主观性强、公平性不足;各指标未通过德尔菲法、层次分析法科学分配权重,不同院校、不同院系打分标准差异巨大,评价结果不具备横向对比参考价值。

第二,评价主体单一,校外多元评价权重过低。当前评价总分仍以校内教师评价为主,学生自评、同伴互评仅占极小比例;企业、社区、家庭等校外评价仅作为加分项,不计入核心考核分数。应用型人才核心的岗位劳动表现、社会实践综合素养无法通过校外评价充分体现,评价视角局限于校园内部,与地方应用型人才对接产业、服务社会的办学定位不匹配。

第三,静态终结性评价为主,缺少全过程动态追踪。现有评价多在学期末、毕业前开展一次性综合打分,属于静态快照式评价,无法记录学生大学四年五育发展动态变化。学生在校期间体育耐力提升、劳动习惯养成、道德认知成长等阶段性变化无法被捕捉,不能分析体育、劳育对学生综合素养的长期协同作用;评价结果仅用于评优、毕业审核,无法及时诊断学生发展短板,难以实现提前干预、个性化培养,没有形成“评价—反馈—改进”闭环。

4.4 校内数据孤岛问题突出,数字化智慧监测平台建设滞后

一是多部门育人数据相互隔离,无法互通

整合。院校教务系统、体质健康测试系统、艺术活动管理系统、实训实习系统、学工思政系统分属不同职能部门,各平台数据库独立搭建,数据格式、存储标准不统一,未建立跨部门数据互通协议。学生的专业成绩、体测数据、艺术参赛记录、劳动实训时长、志愿服务信息分散存储,无法自动汇总生成完整五育发展档案,人工整合数据工作量巨大,效率低下。

二是数字化平台智能分析能力薄弱,缺少多模态数据融合技术。现有线上综合素质档案仅具备基础数据录入、展示功能,缺少智能算法支撑,无法自动挖掘五育之间协同关联效应。例如无法通过数据分析验证长期体育训练提升学生劳动毅力、美育创作增强学生创新思维等内在联系;不能自动生成学生个性化综合素质画像,无法针对学生德育薄弱、体质不达标、劳动实践不足等短板推送针对性提升方案,数字化工具仅起到记录作用,不具备监测、诊断、育人干预功能。

三是学生育人数据安全与隐私管理机制不完善。部分院校线上评价平台未建立完善的数据分级管理、权限管控机制,学生志愿服务、体测、实践隐私数据存在泄露风险;缺少明确的数据采集、使用、存储规范,多源育人数据采集边界模糊,数字化监测平台落地存在制度安全隐患。

4.5 家校社企协同育人机制松散,外部融合实践资源供给不足

一是四方协同仅停留在表层合作,缺乏常态化制度保障。当前校企、校社、家校合作多为短期项目式合作,仅签订基础合作框架协议,未建立长期稳定的协同育人制度。企业、社区仅简单提供实践场地,不参与人才培养方案设计、课程开发、全过程学生评价;家校沟通仅局限于学生违纪、学业预警,不针对学生品德、劳动、身心发展开展常态化协同引导,协同育人深度严重不足。

二是五育融合专用实践场地、基地资源供给短缺。地方应用型本科普遍存在劳动实训基地数量不足、校内艺术场馆规模有限、户外体育拓展场地稀缺等资源短板。面向全体学生的长期综合实践项目供给不足,多数学生只能参与短期一次性实践活动,无法开展持续性、沉浸式五育融合实践;部分偏远地区地方院校与本地企业、社区距离较远,实践组织成本高、频次低。

三是社会育人资源利用效率低下。本地劳动模范、非遗艺术家、优秀企业家、基层社区

工作者等优质社会育人资源入校授课、开展实践指导频次极低,未纳入常规教学体系;地方红色文化、乡土艺术、特色产业资源未能系统转化为五育融合教学素材,本土育人资源开发利用不足。

4.6 配套保障制度不完善,经费、督导、考核激励机制缺位

第一,专项制度细则缺失,五育融合实施无规范依据。全国绝大多数地方应用型本科仅转发上级教育部门宏观改革文件,未结合本校应用型办学特色出台专属五育融合实施细则、综合评价管理办法。课程建设、实践组织、评价打分、平台运维全流程缺少标准化操作规范,教师开展融合教学、管理人员组织融合活动无据可依,改革推进随意性较强。

第二,专项经费、专职师资保障不足。学校年度经费主要倾斜专业学科建设,五育融合课程开发、实践活动、数字化平台运维、师资培训均无固定专项经费;缺少专职负责五育融合统筹管理、课程开发、评价监测的专职工作人员,相关工作全部由各部门教师、行政人员兼职承担,精力有限、推进效率低。同时针对融合育人的专项师资培训稀缺,教师融合教学能力提升渠道匮乏。

第三,督导考核与激励机制空白,改革内生动力不足。一方面,校内无常态化五育融合督导评估制度,无法定期检查各院系、各部门融合育人落地成效,改革中的问题不能及时整改;未引入第三方教育评价机构开展客观评估,校内自查存在主观包庇问题。另一方面,未将五育融合实施成效纳入院系年度绩效考核、教师教学工作量考核、职称评审加分指标,教师、院系开展融合育人工作缺少正向激励,改革主动性不足。

5. 五育融合背景下地方应用型本科高校人才培养优化对策

针对全国地方应用型本科高校五育融合人才培养存在的顶层割裂、课程浅层融合、评价监测滞后、数字平台薄弱、协同机制松散、保障体系缺位六大共性困境,结合三维协同理论模型,从顶层统筹、课程体系、评价监测、数字平台、协同实践、长效保障六大维度提出系统性、普适性优化对策。

5.1 统筹一体化顶层育人设计,打破部门行政壁垒,均衡五育发展定位

一方面,建立校级统一五育融合统筹管理机制。成立由校长牵头,教务处、学工、团委、体育部、艺术中心、实训中心、各院系、信息

化中心共同组成的五育融合育人工作委员会,每月定期召开跨部门协同会议,统一制定全校五育融合年度工作计划、课程建设方案、实践活动安排、综合评价标准。彻底打破各部门行政分割,所有课程、活动、评价任务统一统筹设计,确保每一项教学、实践工作同步嵌入多重五育元素,实现目标协同。

另一方面,重塑人才培养方案,均衡五育课时与资源配置。修订各专业新版人才培养方案,均衡分配德育、体育、美育、劳动教育必修学分,硬性划定最低课时占比,杜绝专业课程挤压素质教育课时。立足应用型人才培养特色,明确“以德领育”核心主线,将五育互促共生逻辑完整写入培养方案:德育为专业学习提供价值引领,专业智育为德体美劳提供知识支撑,体育锤炼学生岗位抗压意志,美育提升产品设计、服务创新审美能力,劳育培育岗位实干工匠精神,搭建动态关联的一体化育人目标网络。

再次,调整校内考核导向,扭转“重智育轻四育”固有思维。优化校内院系、教师年度考核指标体系,将五育融合课程建设、综合实践活动开展、学生综合素质发展成效纳入院系核心考核指标,权重与专业学科建设、就业率指标对等;弱化单一专业课成绩考核权重,引导全院系树立全面发展育人理念,从顶层制度层面保障德、体、美、劳均衡发展。

5.2 构建分层一体化融合课程体系,深化跨学科教学融合深度

一是打造三层递进式五育融合课程体系。第一层:公共通识融合课程。改造思政、体育、美育、劳动通识必修课,全部嵌入多育融合内容,例如公共体育课增加红色主题赛事、团队协作德育内容;美育通识课开设专业美学细分模块;劳动通识课对接各专业基础实训内容。

第二层:专业核心融合课程。全面推进全员课程思政建设,要求所有专业核心课同步融入体育意志、审美创新、劳动精神相关教学内容;大规模开发跨学科选修融合课程,覆盖全部专业,例如工科开设工业美学与实训、经管开设劳动创业与公益经济、农林开设乡土美育与乡村劳动实践。

第三层:高阶综合实践课程。依托产教融合基地开设跨育综合实践课程,将企业实训、公益服务、艺术创作、体能拓展整合为一门综合性实践课程,实现五育沉浸式融合。

二是完善劳动、美育专项课程建设。劳育方面:构建贯穿四年分层递进劳动课程,大一

开展校园基础劳动,大二开展专业认知劳动实训,大三开展企业长期岗位实习,大四开展创新创业劳动实践,将劳育与专业培养深度绑定;美育方面:根据不同专业开发细分美育课程,理工类开设产品造型美学,经管类开设服务美学,文科开设文化创意美育,补齐美育课程体系短板。

三是常态化开展跨学科融合教学师资培训。设立年度融合育人专项培训计划,定期组织思政、体育、美育、劳动教育教师与各专业教师开展联合教研,分享融合教学设计方法;邀请跨学科育人专家、企业一线工匠入校开展讲座,提升全体教师多育融合教学能力;将融合课程开发、融合教学成果纳入教师教学工作量、职称评审加分项,激发教师主动开展融合教学。

5.3 搭建分层量化综合评价体系,建立全过程动态监测闭环机制

构建三级标准化、可量化评价指标体系。采用德尔菲法邀请全国教育专家、应用型本科教学管理者、企业人力资源专家开展多轮咨询,结合层次分析法科学分配各层级指标权重,搭建完整三级指标:

一级指标:德育、智育、体育、美育、劳育;

二级指标:德育(家国情怀、社会责任感、诚信品质)、智育(专业知识、创新能力、批判性思维)、体育(体质健康、运动技能、体育精神)、美育(审美感知、艺术表现、文化理解)、劳育(劳动意识、实操技能、工匠精神);

三级量化观测点:全部设置客观可统计数据,德育设置志愿服务时长、思政研讨参与次数;体育采用体测官方分数、体育竞赛参与记录;美育设置艺术展演、文创作品数量;劳育设置企业实训时长、劳动创新成果,最大程度降低主观打分占比,统一全国同类型院校评价标准。

扩充多元评价主体,提升校外评价权重。调整评价分值占比,形成“校内教师评价 50%+学生自评互评 20%+企业/社区/家庭校外评价 30%”多元评价结构。企业导师全程参与实习劳育打分,社区工作人员评价学生公益实践表现,家长反馈学生居家劳动与品德表现,将应用型人才岗位适应、社会服务能力纳入核心评价,贴合地方本科办学定位。

建立全过程动态追踪评价,形成育人闭环。打破期末一次性静态评价模式,依托数字化平

台实现从大一入学至大四毕业四年全过程动态记录,按月自动采集学生五育发展数据,每学期生成学生个人综合素质画像,清晰标注学生德育、体质、美育、劳动能力短板。评价结果同步推送至辅导员、专业课教师、学生本人,针对短板推送课程、实践提升方案;毕业阶段汇总四年完整成长数据,用于人才培养质量复盘,形成“数据采集—综合评价—短板诊断—个性化干预—成效复盘”完整育人闭环。

5.4 打通校内数据壁垒,开发一体化五育融合智慧数字监测平台

一方面,搭建统一校内数据中台,实现多部门数据互通。由学校信息化中心牵头,搭建全校统一五育融合数据中台,对接教务、体测、艺术活动、实训、学工五大独立系统,统一数据采集标准、存储格式,打通各部门数据孤岛,平台自动抓取学生专业成绩、体测数据、艺术参赛记录、劳动实训时长、志愿服务信息,自动汇总生成完整、连续的学生五育成长数据库,免除人工整合数据负担。

另一方面,搭载多模态智能分析算法,强化平台监测诊断功能。与专业科技企业合作优化平台底层算法,实现多源育人数据智能关联分析,自动测算体育锻炼、劳动实践、美育创作对学生道德素养、创新能力的协同促进效应;自动生成可视化学生综合素质画像、院系五育融合实施成效报表,为学校教学改革、学生个性化培养提供数据支撑,真正发挥数字化监测诊断作用。

再次,完善平台数据安全与隐私管理制度。出台《五育融合数字平台学生数据管理办法》,明确育人数据采集边界、存储年限、访问权限;实行分级账号管控,普通教师仅可查看所带学生基础数据,管理人员方可查看全校汇总数据;平台配备数据加密、备份防护技术,杜绝学生个人隐私数据泄露风险,保障数字化监测体系合规稳定运行。

5.5 深化家校社企四方协同,丰富五育融合实践资源供给

建立常态化协同育人制度,推动四方深度参与。分别与本地企业、周边社区、学生家庭签订长期协同育人合作协议,明确各方权责:企业参与人才培养方案修订、融合课程开发、学生实习全过程评价;社区长期提供公益实践场地、文化美育资源;家长定期反馈学生居家综合表现,学校同步推送学生在校五育发展情况。每季度召开校企、校社、家校协同育人联席会议,解决实践育人过程中的各类问题,杜

绝短期浅层合作。

扩充五育融合专用实践基地,丰富沉浸式实践项目。加大投入建设校内综合劳动、美育、体育拓展场地;与本地制造企业、现代农业园区、文旅场馆、红色教育基地共建长期校外五育融合实践基地,覆盖德育研学、专业劳动实训、艺术创作、户外体能拓展全场景;开设全年不间断、分层递进的综合实践项目,保证全体学生每年均可参与持续性融合实践。

系统开发本土特色育人资源,转化为融合教学素材。深度挖掘地方红色文化、非遗艺术、本土特色产业资源,整理转化为五育融合课程案例、实践项目;定期邀请本地劳动模范、非遗传承人、优秀企业家、基层社区工作者入校开展授课、实践指导,将社会优质育人资源常态化融入日常教学。

5.6 健全制度、资源、监督三重长效保障机制,激活改革内生动力

完善校内标准化配套制度文件。结合地方应用型本科办学特色,出台本校《五育融合人才培养实施细则》《五育融合综合评价管理办法》《数字化监测平台运维规范》《协同育人基地管理条例》全套制度文件,对课程建设、实践组织、评价打分、平台运维、校企合作全流程制定标准化操作规范,让全校五育融合改革有章可循、有据可依。

落实专项经费与专职师资资源保障。在学校年度预算中单列五育融合改革专项经费,专门用于融合课程开发、实践活动开展、数字平台升级、师资培训、实践基地建设;配置专职五育融合管理、评价、平台运维工作人员,减少兼职人员工作压力,保障改革持续稳定推进。

搭建校内督导+第三方外部评价双重监督激励体系。一方面,设立校内五育融合常态化督导组,每学期深入各院系听课、检查实践活动、调取评价数据,形成督导整改清单,限期整改落实;另一方面,每两年引入第三方专业教育评价机构,客观评估全校五育融合实施整体成效,出具专业优化报告。同时完善正向激励机制,将融合育人成效纳入院系绩效考核、教师职称评审、评优评先核心加分指标,充分调动院校与教师推进五育融合改革的主动性与积极性。

6. 结论

本文聚焦地方应用型本科高校五育融合人才培养,梳理当前育人改革实施现状,系统剖析顶层设计、课程教学、评价监测、数字平台、协同育人、保障机制六大层面的现实困境,

并针对性提出一体化优化路径。

研究发现,应用型本科虽已初步搭建五育并举育人框架,但改革普遍停留在五育简单叠加层面,各育割裂、评价虚化、数据孤岛、协同松散等问题阻碍深度融合。文中从顶层统筹、分层课程、量化评价、数字中台、家校社企协同、长效保障六个维度构建完整解决方案,贴合地方院校产教融合、服务区域发展的办学特色,具备较强实操性。

本研究弥补了现有研究对应用型本科关注不足的短板,可为同类院校完善五育融合育人体系提供理论参考与实践方案。研究尚存局限,未区分区域、学科开展差异化实证,后续可结合院校试点进一步细化完善实施策略。

参考文献

- [1]马飞.论从“五育并举”到“五育融合”的教学范式转型[J].当代教育科学, 2022, (07): 33-40.
- [2]石中英,董玉雪,仇梦真.从“五育并举”到“五育融合”:内涵、合理性与实现路径[J].中国教育学刊, 2024, (02): 65-69.
- [3]刘登琿,李华.“五育融合”的内涵、框架与实现[J].中国教育科学(中英文), 2020, 3(05): 85-91.
- [4]李政涛,文娟.“五育融合”与新时代“教育新体系”的构建[J].中国电化教育, 2020, (03): 7-16.
- [5]杨丽.“五育融合”的历史演进、现实困境及实现之策——基于新发展阶段背景下的分析[J].当代教育论坛, 2021, (04): 1-10.
- [6]孙宽宁.从外联到内发:学科课程的五育融合潜能及其实现[J/OL].民族教育研究, 2025, (03): 1-9[2025-06-27].
- [7]靳荫雷,朱宁波.五育“有机性”融合的内涵阐释、现实表征及发展理路——基于教育生态学视角[J].上海教育科研, 2024, (11): 1-9.
- [8]吴支奎,金鑫.“五育融合”视域下教师教学适应的边界阻隔及其突破[J].教育导刊, 2025, (05): 17-23.
- [9]张洁.加快推进高校“五育融合”体系建设[J].红旗文稿, 2024, (23): 42-45.
- [10]徐礼堂.“双减”背景下基础教育“五育”融合育人体系构建[J].宁夏师范大学学报, 2025, 46(05): 68-72.
- [11]李艳.高校“五育”融合的实践路径研究[D].西南政法大学, 2023.

- [12]张红.新时代高校“五育融合”研究[D].宁夏大学, 2022.
- [13]浦爱华.“五育并举”视域下高校应用型人才培养问题与对策研究[D].东北石油大学, 2021.
- [14]李显河.坚持“五育”融合推进高校立德树人新格局策略探析[J].秦智, 2025, (06): 47-49.
- [15]钟启泉.基于“跨学科素养”的教学设计——以 STEAM 与“综合学习”为例[J].全球教育展望, 2022, 51 (01): 3-22.
- [16]李敏.现象式教学: 芬兰最新一轮基础教育课程改革的新动议[J].课程.教材.教法, 2023, 43 (02): 152-159.
- [17]张明, 袁芳, 梁志军.体教融合背景下高校排球课程思政理论与实践研究——女排精神融入排球普修课程的设计[J].北京体育大学学报, 2021, 44 (09): 156-165.
- [18]张璐.融合与探索: 高校美育的数字化创新路径[J].河南师范大学学报(哲学社会科学版), 2025, 52 (02): 150-156.
- [19]鞠玉翠.五育融合视域下课堂美育浸润的原理与策略探析[J].人民教育, 2025, (Z1): 81-83.
- [20]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[J].湖南师范大学教育科学学报, 2020, 19 (02): 57-63.
- [21]雷先刚, 汪乐.五育融合下的心理健康教育探索与实践——评《中小学心理健康教育探索与实践》[J].中国教育学刊, 2025, (06): 129.
- [22]肖雄子彦, 陈江平, 仝月荣, 等.基于产教融合的混合式教学改革探究——以上海交通大学人工智能实践课程为例[J].实验室研究与探索, 2022, 41 (11): 208-212+252.
- [23]闫婷, 魏媛媛.新时代高校构建“五育并举”育人模式研究[J].现代商贸工业, 2025, (12): 120-122.