

决策参考

2021年第14期（总第75期）

南阳师范学院发展规划处
高等教育研究所 编

劳动教育专题

新时代劳动教育的新立场、新要求、新内容、新标准.....	1
新时代高校劳动教育体系构建的四重纬度.....	4
高校劳动教育的思考与实现路径.....	15
笔谈：全面加强新时代高校劳动教育.....	28

新时代劳动教育的新立场、新要求、新内容、新标准

张大良

党的十八大以来，党中央高度重视劳动教育，习近平总书记在多个场合多次提到了劳动和劳动教育的重要性，特别是在2018年全国教育大会上，明确提出了要构建德、智、体、美、劳全面培养的教育体系。2020年3月，中共中央、国务院发布《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》，对新时代劳动教育进行了顶层设计和全面部署。同年7月，教育部印发《大中小学劳动教育指导纲要（试行）》，绘制了劳动教育施工图。

今天，我们站在中国共产党成立100周年的重要历史时刻，迈向建设高质量教育体系的新征程，必须全面认识新时代劳动教育的重大意义，扎实推进劳动教育的体系构建。

一、新时代劳动教育是立德树人之根，具有新立场

劳动教育不仅是劳动知识、技能和能力的传授，更是劳动价值观和劳动精神的养成与塑造。将劳动教育与“德、智、体、美”四育一起纳入教育方针，强调五育并重，说明劳动教育不仅是实现培养目标的途径，而且其本身就是教育的重要内容，是人才培养体系的重要构成要素。劳动教育不仅是一门立德树人的思想政治教育课程，更是一系列促进学生全面发展的立德树人活动。正如习近平总书记指出的：“生活靠劳动创造，人生也靠劳动创造。”只有确立劳动意识，认可劳动价值，通过劳动教育，才能真正以劳树德。

新时代劳动教育具有系统性、创新性等特征，符合立德树人的本质要求。将劳动教育纳入教育改革与人才培养目标体系，重树劳动教育理念，找准劳动和现代教育的结合点，引领劳动价值回归；让学生

切实提升劳动技能，富有高尚的劳动情感，形成端正的劳动态度，养成良好的劳动习惯。这对于促进和实现人的全面发展意义重大，可以说，劳动教育是立德树人之根。我们立崇尚劳动之德，才能培养担当民族复兴大任的时代新人。

二、新时代劳动教育是全面育人之本，具有新要求

劳动是人的本质体现，是社会发展的基础。中华民族一直都是热爱劳动的民族，在劳动中创造了五千多年的辉煌历史。教育与生产劳动相结合是我们党历来坚持的教育方针。新中国成立以来，劳动教育的地位、作用经历了从实践育人、技术素养再到五育并重的过程，显示出我们对中国特色社会主义教育规律认识的升华，反映出我们对落实立德树人根本任务的创新，从中折射出教育逻辑和实践逻辑的统一。高校要不断加强劳动教育思想认知，明确新时代劳动教育在人才培养体系中的基础地位。

我们深知，伟大梦想，劳动铸就。劳动教育具有独特的育人价值。一是劳动教育是关于人类生存生活本能的教育，人要自立，就要参与劳动及其产品交换；二是劳动教育是职业启蒙教育，劳动的过程就是职业启蒙的开端；三是劳动的价值是可以交换的，劳动教育连通了“工作世界”或“劳动世界”；四是劳动教育具有其他“四育”所不具备的综合育人的特点；五是劳动教育包含集体主义教育，它强调劳动协作。学生正是在劳动中才形成赖以生存和发展的基本劳动能力，从中感受到自身的力量、智慧和才干，逐渐树立起服务社会、报效祖国、造福人类的信念和信心。

三、新时代劳动教育是启智增慧之需，具有新内容

培养具有劳动素养的时代新人是新时代劳动教育的核心内容，这要求我们通过扎实有效的劳动教育，引导学生树立马克思主义劳动观，

形成良好的劳动品质。新时代是改革创新的时代，当下人工智能的浪潮随着物联网、云计算、虚拟现实、机器视觉等新兴技术的发展如期而至，高新科技和产业变革极大地提高了社会劳动生产力，也引发了劳动形态的极大变化。一方面，简单重复性的劳动正逐步被人工智能所替代；另一方面，新的产业模式不断催生新的职业，呼唤更高的劳动素质和高精尖创新技术，期盼高层次人才，这些也对劳动教育提出了新需求，增添了新内容。

创新人才的培养离不开劳动技术的提升。当前我国正面临着加快推进教育现代化、建设教育强国的时代重任，人才是第一资源，创新是第一动力，而劳动和劳动教育则是创新发展的基本要素；新知识、新技术的创造源于辛勤劳动，新时代须秉持劳动创造财富、劳动创新思维、劳动促进人类进步的理念，将劳动教育和人才培养与数字化智能时代的新需求紧密结合，为信息时代的职业劳动需要培养具备综合素质和数字化能力的劳动者。

四、新时代劳动教育是人才评价之要，具有新标准

教育的本质是培养人，因此教育评价必须符合人的成长规律。从受教育者角度看，引导学生成长的评价标准不能狭隘。一方面，劳动教育的大力加强，是构建多元教育评价体系、实现立德树人目标的重要举措；另一方面，评价是指挥棒，没有评价就没有管理，没有评价就没有问责。劳动教育评价是一种过程评价、形成性评价、定量与定性相结合的综合性评价。高校劳动教育要落实落地，一定要注重评价体系的建设和完善，要结合学校自身的办学实际，根据本校的人才培养定位，依照国家的有关文件来细化劳动教育的具体目标。只有具体目标细化了，才能建构起有效的评价体系，促进劳动教育的理念精神内化于心、外化于行，实现以评促教、以评促学、以评促创。

我们要认真学习贯彻习近平总书记关于劳动教育的重要论述,弘扬劳动精神,引导全社会树立崇尚劳动、尊重劳动和敬畏劳动的时代理念,促进劳动教育回归教育场域,回归人才评价的初心,把劳动教育嵌入人才评价体系中,以劳动教育推动人才的全面培养。

(张大良,中国高等教育学会副会长,教育部高等教育司原司长。
文章来源:《劳动教育评论》2021年第5辑卷首语。)

新时代高校劳动教育体系构建的四重维度

兰州财经大学劳动教育研究课题组

习近平指出:“建成富强民主文明和谐的社会主义现代化国家,根本上靠劳动、靠劳动者创造。”《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》中明确指出:“劳动教育是中国特色社会主义教育制度的重要内容,直接决定社会主义建设者和接班人的劳动精神面貌、劳动价值取向和劳动技能水平。”劳动教育同德智体美教育相结合,既有利于提高社会生产效率,又有利于推进人的全面发展。新时代全面加强高校劳动教育工作,应从认识劳动教育的内涵入手,对照高校劳动教育的预期目标,分析高校劳动教育所存在的主要问题,并找到相应路径破解“目标”和“问题”之间的张力。基于此,本研究从劳动教育的内涵、目标、问题、路径四重维度,探讨构建新时代高校劳动教育体系。

一、新时代高校劳动教育体系构建的内涵维度

劳动教育内涵与新时代高校劳动教育体系构建息息相关。一方面,劳动教育内涵是构建新时代高校劳动教育体系的理论前提,只有从劳动教育内涵出发,才能引申出新时代高校劳动教育的目标、问题和路径;另一方面,作为劳动教育体系的一种理论分析框架,劳动教育内

涵还是构建新时代高校劳动教育体系的应有之义。

从社会基本结构角度看,劳动不仅是一种生产性活动,而且是一种社会关系以及建立在这种关系基础之上的上层建筑,即劳动价值观。据此,可将劳动教育的内涵概括为一定时代的教育者对受教育者所实施的以劳动体验教育、劳动关系教育、劳动价值观教育为基本构成的教育体系。它集显著的实践性、突出的社会性、鲜明的思想性于一体,是一种内化于心、外化于行的教育制度设计,同时也是国家意志及人民利益之所在。

(一) 劳动体验教育是劳动教育体系的实践构成

劳动体验教育、劳动关系教育、劳动价值观教育三者 in 劳动教育中所体现的地位和作用,不可等量齐观。其中,劳动体验作为个人生存和发展的条件,同时也是劳动关系形成的基础,是培养正确劳动价值观和良好劳动品质的动力源泉。从这个意义上讲,劳动教育首先是一种劳动体验教育。

劳动体验教育既直接体现人类劳动的本质,又充分反映我国教育的本质。教育者有目的、有计划地组织学生所参加的日常生活劳动和职业劳动,一方面作为人类特有的基本社会实践活动,在直接创造物质财富和精神财富中形成特定的生产方式、生活方式和思维方式,使受教育者由自然人转化为社会人,并促进其社会生活本质的全面展开;另一方面作为学生丰富自我、提升自我、完善自我的关键载体和必要途径,又在动手实践、出力流汗、接受锻炼中唤醒其热爱劳动的内心世界,培育其热爱劳动人民的真实情感,磨炼其提高劳动质量和效率的坚强意志,坚定其通过诚实劳动创造美好生活、实现人生梦想的理想信念,并加速其“树德、增智、强体、育美”全面发展的实践步伐。注重学生身心参与和手脑并用,使其直面真实的劳动情境和劳动过程,

感受劳动的艰辛及收获的快乐,则是劳动体验教育的基本要义。

(二) 劳动关系教育是劳动教育体系的制度构成

作为连接个人与社会纽带的劳动关系,由劳动生产力水平及社会分工合作所决定,并要求有一定的劳动价值观与之相适应。社会主义劳动关系以发达的劳动生产力为基础,与诚实劳动、平等劳动、和谐劳动的劳动价值观相适应,反对不劳而获、一夜暴富、投机取巧、贪图享乐,因而是一种根本区别于资本主义劳动关系的新型劳动关系。从技术层面讲,劳动关系教育只有向社会开放,贯穿家庭、学校、社会各方面,才有可能取得实际效果。从制度层面看,由于社会主义国家的主人是劳动者,因而劳动关系教育过程实质是作为受教育者的劳动者体认社会主义社会新型劳动关系的过程。

(三) 劳动价值观教育是劳动教育体系的认知构成

科学的劳动价值观来自劳动实践,反过来又指导劳动实践不断向前发展。劳动教育由感性体验上升到理性认识,再由理性认识回归到感性体验,必须依靠劳动价值观教育。受教育者增强劳动获得感、成就感、荣誉感,既是其体验和感悟劳动过程的应然结果,同时也是其打破僵化思维方式,推陈出新的内在要求。

当然,这里的“劳动价值”指的是劳动本身对劳动者生活的意义,并非“劳动创造价值”;“劳动价值观”指的是人们关于劳动价值的态度、立场和观点,即人们对“劳动创造美好生活”这一观点所采取的认可态度,而非马克思的抽象劳动创造商品价值的“劳动价值论”。社会主义制度下,劳动者在充分占有和展示自身本质力量基础上享受幸福美好生活,构成社会主义劳动的最终价值指向。由于社会主义社会的劳动者不仅可以自由劳动,而且可以通过自由劳动追逐个人梦想,实现人生价值,因而“劳动创造美好生活”正由理想变为现实。树立

科学的劳动价值观,不仅要求受教育者学习系统的有关生产劳动和生活劳动的知识技能,还要形成勤俭、奋斗、创新、奉献的劳动精神。

此外,劳动价值观和劳动观既有区别又有联系,不能将二者混为一谈。劳动经验上升到观念层面,就是劳动观;劳动价值观只是就劳动有何价值所进行的理论总结。劳动观包括劳动本质观、劳动关系观、劳动价值观、劳动体验观等内容,而劳动价值观则是其核心组成。

二、新时代高校劳动教育体系构建的目标维度

高校劳动教育的方式和手段都要服务于满足国家诉求、社会诉求、个体诉求的教育目标。高校劳动教育的目标主要有两个:一是实现“人的全面发展”,二是培养社会主义事业的建设者和接班人。一言以蔽之,就是培养全面发展的社会主义劳动者。

(一) 高校劳动体验教育以提高大学生劳动技能水平为基本目标

习近平指出:“劳动是推动人类社会进步的根本力量。”创新型劳动作为人类社会发展的不竭动力,则又直接决定一个国家或民族在国际交往中的话语权及其核心竞争力。创新型劳动的主体是劳动者。劳动者才能的积累程度决定其创新能力的大小。

随着我国社会主义市场经济体制的不断推进和完善,特别是数字经济时代的悄然而至,脑力劳动所占比重越来越大,劳动形式发生了巨大变化。掌握基本的劳动知识和技能,正确使用常见劳动工具从事学习和生产,具备完成一定劳动任务所需要的设计、操作及合作能力,通过创新能力的培养提高劳动质量与效率,则是高校劳动体验教育的基本目标。

(二) 高校劳动关系教育以指导大学生构建和谐劳动关系为核心目标

劳动关系具有阶级性、时代性、社会历史性。中国特色社会主义

背景下,我国劳动关系发生了深刻变革。劳动者之间、不同类型职业之间都是平等关系。各企业也基本建立起了团结互助、互利共赢的劳动关系。政府把提升劳动者的经济、政治、社会地位,保障劳动人民当家作主地位,实现好维护好发展好广大劳动者的根本利益,让他们拥有更加体面的工作,作为构建和谐劳动关系的出发点和落脚点。

指导大学生构建和谐劳动关系是高校劳动关系教育的核心目标。为此,高校劳动教育工作者既要讲清劳动关系在不同性质企业的共通性,又要讲清劳动关系在不同性质企业的差异性;既要讲清同一企业内部的主体性劳动关系,又要讲清同一企业内部的多样性劳动关系;既要讲清劳动关系构建的人民性,又要讲清劳动关系纠纷处理的法治性。高校劳动教育工作者应让大学生认识到,只有坚持以人民为中心,坚持公平正义原则,通过制度建设与改革构建合理的利益共享和利益协调机制,才能真正实现劳动关系的和谐。

(三) 高校劳动价值观教育以帮助大学生习得社会主义事业所需要的劳动态度、劳动观念和劳动精神为主要目标

中国特色社会主义取得举世瞩目的成就,这与中国人民脚踏实地的辛勤劳动密不可分。实现中华民族伟大复兴,全面建设社会主义现代化,需要大学生继续习得社会主义事业所需要的劳动态度、劳动观念和劳动精神。一是树立诚实守信、敬业奉献、不甘平庸、积极进取的劳动态度,同时克服不劳而获、崇尚暴富、贪图享乐的不良思想倾向。二是学习与社会主义市场经济相适应的劳动观念。新时代中国社会逐步形成了依靠劳动创造美好生活的劳动价值观,以服务中国特色社会主义现代化建设需求为内核的劳动价值标准观,任何职业都没有高低贵贱之分的劳动平等观。只有教育大学生树立劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的思想观念,才能继续依靠劳动实

现中华民族伟大复兴梦想。三是学习以劳模精神和工匠精神为突出表现的劳动精神。劳模追求的是敬业奉献和责任担当；工匠坚守的是一丝不苟、精益求精。高校劳动教育工作者应引导大学生树立自觉自愿、认真负责、安全规范、吃苦耐劳的劳动精神，营造崇尚劳模、尊重工匠的浓厚氛围。

最后需要强调的是，大中小学虽都涉及劳动体验教育、劳动关系教育、劳动价值观教育等方面的目标要求，但其目标层次是不同的。与中小学劳动教育目标相区别的是，大学生劳动教育是面向未来的教育，也是教育重心由学校向社会过渡的阶段。因此，高校劳动体验教育和劳动关系教育更加注重与新产业、新业态、新模式相结合，注重与社会实践、实习实训、创新创业相结合；而劳动价值观教育则更加注重与本专业学习相结合。如不区分大中小学劳动教育目标的不同层次，高校劳动教育将极易陷入“混同化”“浅层化”的教育误区。

三、新时代高校劳动教育体系构建的问题维度

只有树立问题意识，并从客观存在的问题出发，才能提高高校劳动教育体系构建的针对性。高校在开展劳动教育工作过程中，既存在大中小劳动教育共性问题，如理论学习与实践锻炼相脱节，体力劳动与脑力劳动相排斥，思想理论教育与政策法规教育相分离；也存在自身所特有的个性问题，如大学生劳动体验状况不平衡、不充分，高校劳动关系教育缺乏协同性、系统性、开放性，高校教师劳动价值观育人意识和专业化水平不高。显然，劳动教育不及时、不到位，甚至被淡化、被弱化，必然导致整个社会不想劳动、不会劳动、不珍惜劳动成果的现象普遍发生。

(一) 高校劳动体验教育存在大学生劳动体验状况不平衡、不充分问题

随着高校社会化改革的推进,打扫教室、宿舍楼、校园公共卫生等一部分日常生活劳动被专业清洁工所取代,大学生日常劳动体验的机会和场所大幅减少。不仅如此,他们在社会实践、实习实训、创新创业中缺乏生产劳动和服务性劳动,体力劳动和脑力劳动不平衡,且未能与产业新业态和劳动新形态充分结合。抽样调查结果显示,超过一半的大学生倾向于脑力劳动;与普通大学生相比,大学生党员更愿意参加公益劳动;由于城乡、区域、性别、独生子女与非独生子女等因素影响,大学生劳动体验存在较大差别。

新时代高校劳动体验教育之所以出现上述问题,背后有其深刻的社会根源。一方面,市场经济的等价交换法则渗透到高校校园。大学生认为其所付出的任何劳动,都要获取相应报酬,并认为“义务劳动”专属于大学生党员这样一个高觉悟群体。另一方面,高校社会化改革在提高资源配置效率的同时,也“改掉”了可供大学生从事劳动体验的传统空间,而新的劳动空间又未被及时开发和有效供给,进而形成了大学生劳动体验的巨大社会“真空”。

(二) 高校劳动关系教育缺乏协同性、系统性、开放性

在党领导下的社会主义大学,师生之间既是教育者与受教育者的关系,同时也是劳动关系。作为社会主义国家的主人翁,师生之间应该保持平等的劳动关系本色;学生应在教育与劳动关系相结合的过程中,切实感受到劳动光荣与劳动快乐。然而,不少高校在研究生培养中,指导老师变为“老板”,师生劳动关系被异化为雇佣关系。既然劳动关系发生了质的改变,劳动关系教育的实际效果自然也就大打折扣。部分高校客观存在的师生劳动关系的异化,是私人企业劳资关系在教育领域的一种折射。即使是在私人企业,社会化大生产也在客观上要求劳动关系全面优化,即劳动者在社会分工、竞争合作、利

益分配、权利维护、社会保障等领域的社会关系的制度化调整。只有全面优化劳动关系，才能担负起社会化大生产的重任。这是现代社会生产的客观规律。

劳动关系教育的失语、失序甚至局部紊乱，在很大程度上与学校教育、家庭教育、社会教育被人为撕裂，教育治理系统性不足有关。高校应协同创新、校际联动、区域推进劳动关系教育，提高劳动关系教育整体实施成效；劳动教育者应在构建和谐劳动关系方面起到示范、引领作用。

(三) 高校劳动价值观教育存在教师育人意识不强，专业化水平不高等问题

毋庸讳言，劳动价值观曾在改革开放以来，特别是进入21世纪的较长一段时间走向式微。这既与“强资本、弱劳动”的既有利益格局及“重资本、轻劳动”的分配政策导向有关，也与部分高校自动放弃科学、系统的劳动价值观教育直接相关。党的十八大以来，随着马克思主义理论在意识形态领域指导地位的进一步巩固和加强，“劳动创造美好生活”“幸福是奋斗出来的”等理念深入人心。重塑劳动价值观的教育地位及功能，势所必然。

不过，在劳动教育课程资源匮乏，师资队伍建设停滞，教育督查与激励机制不健全的普通高校，马克思主义劳动价值观仍未占据劳动教育的理论主阵地，其在大学生和谐劳动关系构建及劳动习惯养成等方面也缺乏实际引领力。部分高校马克思主义理论教师严重缺乏对劳动价值观的系统研究。此外，相当一部分大学生缺少社会责任感和反思批判精神，无法抵御不良价值观侵袭，致使其劳动价值观遭受异化、坍塌和扭曲。高校劳动教育者亟待增强劳动价值观育人意识及专业水平。

四、新时代高校劳动教育体系构建的路径维度

路径是缩小“目标”和“问题”差距的桥梁，是结合“目标意识”和“问题意识”最终取得预期结果的中介。由于高校劳动教育课程的设置和优化，能够包含劳动教育内容和方式的相关规定，体现知行合一的内在要求，发挥考核评价这一指挥棒的导向作用，因而以课程为本位赓续劳动育人的优良传统，构成新时代高校劳动教育体系构建的根本路径。

从1951年政务院出台《关于改革学制的决定》到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》，高校劳动课程建设经历了一个不断发展演化的过程。新时代背景下，为提升大学生就业能力和创新创业能力，引导大学生树立科学的劳动价值观，使之适应科技发展、产业变革、劳动新形态及社会服务新变化，高校应加强劳动教育教师队伍建设，并强化他们的劳动育人责任感；与此同时，科学设置以劳动体验课程、劳动关系课程、劳动价值观课程为主体的课程体系，制定教学纲要和考评方案，分配学时，优化教学设计，以补齐课程短板，破解劳动教育新困境。

（一）开发劳动体验课程，提升大学生劳动体验的广度和深度

组织学生走向社会，从事校外劳动锻炼，是劳动育人的主要途径。如果劳动教育纸上谈兵、眼高手低，那么不仅劳动教育的价值意蕴无法体现，而且也不可能达到树德、增智、强体、育美的目的。劳动体验课程的设置，一方面应在充分发挥传统劳动、传统工艺项目育人功能的基础上，紧跟科技发展和产业变革的时代形势，准确把握新时代劳动工具、劳动技术、劳动形态的新变化，创新劳动体验课程教育的内容、途径和方式，增强劳动体验教育的时代性、针对性和有效性；另一方面要坚决摒弃重脑力劳动、轻体力劳动，重形式劳动、轻现实

劳动的错误倾向。此外,在高校劳动体验课程开发过程中,应聘请企业劳动模范、技能大师担任劳动实践指导教师,并积极号召企业增强主体担当意识,为大学生搭建接受劳动教育的社会平台,进而形成校企合作、产教合一的劳动体验课程长效运行机制。

(二)科学设置劳动关系课程,引导大学生在知行合一中构建和谐劳动关系

劳动在创造人本身、确证人的本质过程中,也创造了人与人之间的劳动关系,并渗透到生产、生活各个环节,因此有必要科学设置劳动关系课程。劳动关系课的核心内容,就是介绍劳动者在劳动实践中所结成的权利和义务关系。劳动关系课既要积极吸收企业管理、劳动经济学、政治经济学、劳动法等课程相关内容,又要有其独立研究对象、逻辑起点和主线。大学生通过劳动关系课程学习,要了解劳动关系的性质、功能与影响因素、人们结成劳动关系的条件,以及互联网时代劳动关系的新变化。此外,高校应整合家庭、社会各方力量,变劳动关系课程设置的扁平式为立体化,切实提高大学生处理劳动关系的能力,特别是培养大学生依法化解劳动纠纷的习惯和能力。

(三)交叉讲授劳动价值观课程与德智体美课程,帮助大学生养成热爱劳动的正确观念

劳动价值集中体现在大学生德智体美劳全面发展的目标实现上。据此,劳动价值观课程与德智体美课程应相互交叉、相互渗透。高校劳动教育教师在不断挖掘马克思主义劳动价值理论资源基础上,通过劳动价值观课程与德智体美课程交叉讲授,有利于确保劳动价值观课程的吸引力和感染力,让大学生进一步树立崇尚劳动,尊重劳动者的价值理念和态度,“任何时候任何人都不能看不起普通劳动者,都不能贪图不劳而获的生活”;增强其在劳动实践中实现自身全面发展的思

想观念,同时消除泛娱乐主义、享乐主义等错误思潮对自身成长的严重干扰。

大学生在劳动价值观课程和德育课程交叉学习中,要体悟劳动过程的艰辛、劳动人民的伟大、劳动成果的来之不易,进而体现与德育课程的内在一致性;在与智育课程交叉学习中,通过掌握劳动知识、专业技术和职业技能,要能提高自身的动手能力和实践智慧;在与体育课程交叉学习中,不仅应增强体质、发展体能,而且要磨炼意志、健全人格;在与美育课程交叉学习中,要明确劳动过程也就是追求美好生活的过程,确立“劳动创造美”的劳动审美观。

为保障上述任务的顺利完成,高校应立足实际完善相关配套政策,如加强师资队伍建设,将显性课程和隐性课程相结合,并建立监督评价机制。在师资队伍建设方面,应将专任教师遴选和兼职教师聘请相结合,让辅导员、思政课教师、专业教师、后勤管理人员都参与进来,并将教师劳动教育评价结果与其评优评奖评职称挂钩。在科学设置劳动课程方面,应将显性课程和隐性课程有机结合,使之优势互补,而非将劳动课程仅仅局限于显性课程;应在发挥课堂主阵地基础上,创新讲授方式,如采取慕课教学、翻转课堂、线上线下混合教学等;同时把握大学生学科专业背景,跨学科、跨专业归纳、组织劳动教育内容,遵循劳动课程知识生产规律,提高教学内容与学生知识储备及实际需求的匹配性。在制定考评方案方面,“构建导向正确、重点突出、层次分明的劳动教育评价指标体系”,综合考量劳动价值观、情感态度、设计技能、操作动能、合作效能等方面的实际习得程度和水平,将大学生课程成绩作为毕业条件及招生学校录取的依据之一。

(文章来源:《中国教育报》2021年07月01日第5版。)

高校劳动教育的思考与实现路径

——以专业学位人才培养为例

沈希 罗黎敏 杜学文

劳动教育是教育体系的重要内容和必要途径。近些年，劳动的独特育人价值在一定程度上被忽视，劳动教育有被淡化、弱化的现象和趋势。在高校人才培养中普遍存在“唯分数、唯论文、唯升学”现象，不重视劳动教育，不懂劳动教育，特别在面向职业的专业学位人才培养上，更是与培养目标有较大差距。近一个时期，党和国家发出了在大中小学全面加强劳动教育的新时代教育强音，为学校人才培养的教育教学改革提供了思想指导。正确认识劳动，厘清高校劳动教育的特点与不同，选择高校劳动教育路径，是必须思考和回答的。

一、劳动及其主体特性

劳动通过主体的意识、有一定目的的活动来改造自然。主客体辩证统一、实践性、情感性是贯通劳动过程的内在主体特性。劳动具有的育人价值由劳动内在的主体特性决定，劳动的主体特性投射到个体的影响上，折射出劳动促进人的发展性、实践性和情感建立的独特育人价值。

劳动的过程是主客体辩证统一的过程。以劳动者为主体、劳动对象为客体的劳动主客体关系，统一在劳动的过程中。主体通过劳动对客体进行符合主体意志的改造，在推进客观世界的发展过程中，主体处于主动状态，客体处于被改造的被动状态。同时，辩证唯物主义揭示了劳动的主客体关系是一对客观存在的辩证统一关系，主客体在劳动的过程中互为需求、互相促进，强调客体在被动地位下的有效反作用。主体作用于客体，推进客体发展；客体反过来推动主体的自身改

造、自我完善,主体从客体的需求与问题中得到启发和引导,从客体的变化中得到肯定和否定,从客体的改造中得到深入和完善。在某种意义上不得不说,劳动创造了人本身。坚持劳动的主客体辩证统一关系,才能全面、客观地把握客体对主体改造的积极作用。

劳动的过程是主体实践的过程。实践是人类探索与改造自然和社会的有意识的活动,具有客观性、能动性、社会历史性等基本特征和形式。认识来源于实践,实践又是检验认识的唯一标准。劳动和实践既有区别,也同根同源。劳动除了一般重复性工作外,劳动的过程就是实践的过程,内含了实践的全部特征和形式。劳动首先具有客观现实性,劳动中必须遵循客观规律,目的是掌握客观规律;劳动在主体的意志、思路下展开,具有主体能动性;劳动更是一种探索、发现、改造的活动,通过认识和发现规律,用于自然和社会的改造;劳动也是检验认识、理论、方法的标准,得到实践检验的才是真知识、好方法;劳动一定是在协同、协作的社会场景中展开,是增强主体社会意识的重要渠道,具有时代性。认识劳动的实践性,才能主动追求和充分发挥劳动的育人价值。

劳动的过程是主体情感建立的过程。情感是人在对客观世界反复情绪体验的基础上形成的价值态度,并在价值态度深入过程中形成人的价值观体系,引导自身的行为处事,体现了观点的倾向性和坚定性。因此,人的情感目标是与德育相关联的目标对象,是教育目标中最重要、最深沉的目标。由情感引发并嬗变形成人的价值观、世界观和人生观,为立德树人之根本。显然,劳动的过程内含着主体通过劳动对客观世界进行情绪反复体验的过程,是情感交互并推进情感嬗变的过程。一方面人通过对客观世界的反复体验,从而对客体的相识、相知,建立情感,形成价值观体系;另一方面,通过劳动,促使主体自身内

在的改造，懂得空谈误国、实干兴邦的深刻道理，磨炼艰苦奋斗、坚忍不拔的意志品质，培养客观全面、知行合一的行为意识。劳动是情感建立的重要途径，具有其不可替代性。

二、劳动教育实现劳动的育人价值

劳动的独特育人价值，由劳动的主体特性所决定，是内生与固有的。同时，就像物品内在价值需要被开发和应用后其价值才得以体现一样，对于青年学生的培养，如何有效发挥劳动育人价值，既是一个理论问题，更是一个实践命题。将劳动置于教育规律视域下，实施劳动教育，避免“有劳无教”“有劳无育”，是实现劳动育人价值的重要和必要途径。结合性、契合性和“真做”是劳动教育的关键环节，劳动教育必须和德智体美育相结合，必须和时代、人的发展相契合，必须亲身经历和体验。坚持劳动教育规律，在其观照下，劳动的主体特性才得以转化为能力，育人价值才得以发挥。因此，劳动及其教育是学生在认识实践、培养品德、增长才干、强健体魄等方面成长的必要途径。

结合是劳动教育的关键。“生产劳动同智育和体育的结合是培养全面发展的人的唯一方法”，马克思主义劳动和教育观明确了育人方法的唯一性，这个唯一性同时也说明了脱离德智体美育的劳动教育是无力和失效的。德智体美劳结合育人的唯一性在思想上认识到位非常重要，这是坚持马克思主义教育观的起点，但更大的难点是如何结合，如何恰如其分地融合。很多学者提出了很多好的思路方法，如构建劳动课程体系、与思政教育结合、劳动教育全覆盖、拓宽劳动教育渠道等。对高校学生来说，劳动教育不仅要解决劳动习惯、生活能力、审美情趣、锻炼身体等问题，更需要激发和养成青年学生的实践能动性，作为担当的主动性，展开劳动+学习、劳动+科研，提升解决实际问

题的能力；经历完整劳动过程，系统体验和认同职业情景；升华锤炼，形成内在的精神情感。通过结合育人，在社会责任、知行合一、职业精神、创新创业等方面受到浸染和养成教育。

契合是劳动教育的基础。教育同社会发展和受教育者身心水平相适应、相契合是教育的基本规律。不管是科技、经济还是政治、文化等方面的发展水平都牵引着教育活动，实现有效的教育首先应契合社会发展的状态，服务社会发展的主要潮流；教育要实现引领也要符合受教育者的身心发展水平，不同阶段、不同年龄的教育内容、方法不同。劳动教育更是直接和社会实际发生关系，是时代养分输入的主渠道。因此，契合时代和人的发展是劳动教育的基础。要培养符合时代需求的建设者，树立符合时代发展的价值观、世界观和人生观，劳动教育的目标、内容、形式必须和当下的思想、科技、文化等相契合，必须和受教育者的需求规律相契合。

“真做”是劳动教育的根本。实践实习、劳动教育弱化、淡化现象，有些是源于教育观念、理念的不同，更多的是对劳动独特育人价值认识不到位、不深刻，被那些看似高科技的计算机仿真技术、模拟实验等所误导，在黑板上、计算机前、教室里和校园内完成实践实习、劳动教育，仿真、模拟被泛化使用，是对实践实习、劳动教育的异化。人类通过实践认识事物，是认识论的基本规律，该规律对个体的成长同样发生作用并必然发生作用，个体在继承前人认识的基础上，通过实践完善和发展自身。实践是劳动的内在特性，“真做”是劳动教育的根本。青年学生必须经过“真做”和“真动”，亲身经历真实过程，亲身体会实际感受，才会发现真问题、增长真才干、磨炼真意志、产生真情感。

三、专业学位培养的劳动教育透视

专业学位以培养具有较强实践能力、良好职业素养的应用型专门人才为目标。在近20年的专业学位研究生培养过程中,各高校都在尝试专业学位培养的各种探索和实践,也取得不少成果,但和培养目标相比还存在差距。从劳动教育的视角看,专业学位培养在结合、契合和“真做”等方面有较大不足和问题,这是造成专业学位研究生实践能力弱、职业素养差的重要原因。

育人结合度低,学科化严重。受学术学位培养的影响,目前专业学位的课程体系一般按一定学时比例由基础课、专业基础课、专业课、毕业课题和实践环节组成,并且按此次序完成培养计划,强调先有基础知识,再支撑专业基础课,然后构成专业课,最后再用所谓的系统知识去验证性地解决一个预设的问题。这是典型的按知识分类的学科化线性课程体系,在一个学科范围内能比较好地实现知识储存式学习。而专业学位按领域(职业)培养专门人才,需多学科综合应用,多知识融合,多种育人方式结合。显然,这样的课程体系学科壁垒严重,导致培养目标匹配性差、育人结合度低、知识应用逻辑不清等先天不足。

课程契合性差,实践能力弱。在专业学位培养过程中,以输入型、应试型的知识储存培养为主,一方面课程内容知识与实际需求脱节严重,和社会发展、技术进步、学生需求的契合性差,使学生的学习动力不足;另一方面学习中知其然不知其所以然现象严重,知识不知如何应用,主要为了考试合格。通过生产实践、社会实践给学习研究带来实际问题、时代命题和真课题不多,实践教学薄弱,自主动手训练少,学生得不到真实场景的训练,促进做中学、做中悟,自主思考、自主解决问题的机会不多。

“真做”机会少,职业素养差。专业学位培养主要为了满足某一

职业岗位的需要,有关专业学位岗位素质的需求专项调查显示,“品德、能力和知识”三个指标中,品德指标(包含个性品质与岗位精神2个二级指标)的需求权重最大,超过能力和知识指标需求权重约33.3%。而在实际培养过程中,对劳动独特育人价值认识不到位,对“真做”在德育、职业素养养成方面的作用理解不深、重视不够、办法不多,对“真做”“真动”弱化、淡化。岗位实习实践、劳动教育少之又少、减之又减,“真做”机会减少,明显弱化了品质锻炼、职业认同、岗位情感、职业素养的养成。

四、专业学位培养的劳动教育路径

在人的培养上,不能忽视劳动教育;反过来,不能因为劳动的独特育人价值而将劳动育人狭义化或扩大化,陷入教育的劳动决定论。对于高校学生,劳动教育的路径仅仅采用单一劳动教育环节或劳动课程,以解决其生活能力、劳动技能等显性问题是不足的。而是要契合高校人才培养特点和经济社会发展,汲取劳动及其教育的思想和精髓,融入人才培养全过程,深入人才培养模式、课程体系和课程中,结合多种培养形式,形成融入性劳动教育路径。通过不断地融入和重复、经历和体验、渗透和浸染,逐渐养成学生的敬业精神、实践能力、岗位素养、创新创业素质等内涵品质。

专业学位的培养目标涵盖了全面发展、实践能力和职业素养三个维度的要求,和劳动育人价值的发展性、实践性和情感建立完全吻合。因此,专业学位研究生培养和劳动及其教育有着更为密切和更高要求的联系。遵循劳动教育的结合、契合、“真做”规律,将劳动独特育人作用融入专业学位人才培养全过程,是劳动教育另一种更高层级的实现路径。

(一) 应用创新导向的培养模式与课程体系

劳动是改造和实践的过程，直面问题和知识应用、创造是劳动的要义。实际需求和问题是劳动教育“结合”“契合”的载体和纽带，解决问题过程中知识的学习、应用、创新是必然要求。因此，围绕实际需求和问题的知识应用、创新是构建专业学位人才培养模式的思想依据。剖析劳动的工作过程，运用将劳动的工作任务和工作次序转化为学习领域序化内容的构建范式，在人才培养中突出面向现实需求和知识的应用、创新与连接次序，重构专业学位培养课程体系。应用创新导向就是契合现实需求和问题，强调知识的应用，在知识多种结合应用过程中创造新应用、新知识、新技术，并使具备这种知识应用及其创新的能力。应用创新导向的人才培养模式与课程体系将有效解决目前专业学位培养中学科体系严重、与实际和学生需求脱节、知识应用逻辑弱化等问题。

建立应用创新型人才培养模式。人才培养模式除涉及培养目标、规格外，更关注实现人才培养目标、规格的教育理念、制度、内容、方法和手段。目前，专业学位人才培养的目标和规格已非常明确，但如何实现专业学位人才培养目标的实践模式则是重要课题。应用创新型人才培养模式以应用中学习、掌握和创新知识为教育理念。契合经济社会和学生需求，在强化主动学习、自主应用、二次开发、集成创新等应用创新的训练中，通过解决实际需求和问题，应用、学习、掌握、贯通和创新知识；在教学管理、考核评价等制度设计上，寻求课程系统性向课程的应用性转变，考试成绩单一评价向实践能力多元评价转变，单导师制向双师或双导师制转变，验证性项目向真课题、真项目转变；面向需求和问题，重构应用和应用创新导向的课程体系和课程；结合项目、基地、工作室、实战营、孵化园、创新创业园、众创空间等载体，结合理论研究、实践实习、项目开发、专项竞赛、顶

岗团建、创新创业等多种形式,实现知识的应用和创新培养。一些高校对专业学位培养和实践实习、劳动教育的结合进行了探索,对培养模式改革有了很好的示范和启发。在工业门类,有新昌模式,利用块状经济,建立区域校政企联合基地,面对区域产业,企业出问题,政府搭桥梁,师生解题目。在农林门类,有了科技小院、科技特派员等载体,形成了“三农出题、师生解题、基地验题”育人模式。这些模式都符合了专业学位人才培养的规律,都基于实景、真题,体现了劳动及其教育的育人作用,取得了很好的育人效果。

构建“情”“景”型课程体系。劳动要完成的事情和目标,在专业学位培养中就是专业场景中的实际需求与问题,这些需求与问题契合经济社会发展,是激发学生主动性的源头,对学生学习行为产生有效引导;围绕需求与问题,学生利用已有知识,根据解决问题需要,连接、学习、掌握、应用和创新新知识。在此过程中,实际需求是事“情”,专业领域是场“景”,知识的应用次序是连接关系。课程体系是培养预定目标人才的关键要素,专业学位面向实际应用和职业岗位,分析实际岗位的“情”“景”和知识连接关系,在知识应用创新的导向下,构建“情”“景”型课程体系。其构建的思维过程如图1所示,由培养目标的发展、能力和素养三维坐标系中的三个同心圆构成。同心圆的包裹状态表达了多学科知识的有序关联关系。最外层的课程体系层支撑着中间场“景”层(专业领域),并指向解决最里层的事“情”层(岗位需求),三个圆层在每个轴上的投影即为劳动的育人价值和专业学位培养目标。由此,可基于最里层的事“情”,通过专业领域“景”,反向推演和构建出某一专业领域专业学位培养的课程及其体系。即打破学科壁垒,以需求和问题为导向选择课程内容,指向实际需求和问题解决,指向专业领域,并考量投射发展、能力和素养三个

维度的值；沿着解决实际需求和问题的知识应用路径排列课程，摒弃知识的线性储存思维，建立知识面向“情景”应用的课程连接结构，形成“情”“景”型课程体系。

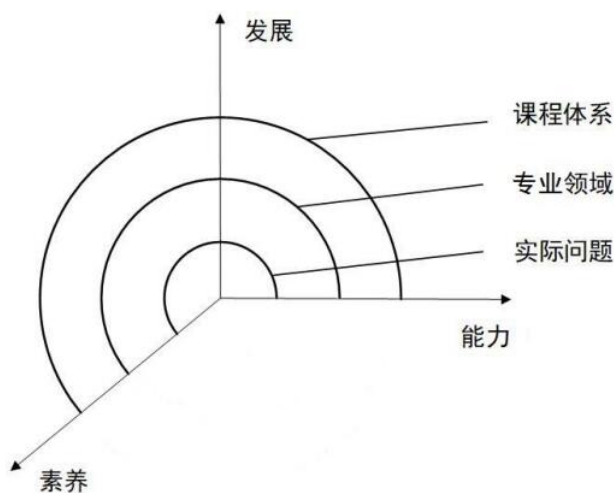


图1：“情”“景”型课程体系

（二）行动导向的课程实施与实践实习

劳动是主体有一定目的的行为、活动。因此，行动是劳动的关键和主线，行动的核心是身体力行，是“真做”，“真做”更是劳动教育的根本。目前高校普遍没有“真做”的机制和载体，学校和教师囿于长期形成的教学形式和方法，为实践而实践、为验证知识而“做”仍是高校教学的主流形式，对专业学位的实践能力提升、岗位素养养成帮助不大、成效不明显。劳动的行动性、劳动教育的“真做”为有效的课程实施、实践实习提供了思路和路径。行动一般由目标、任务、方案、工具、评价等环节组成，从课程的维度看，行为导向的课程应由学生主动完成，并包含教学目的、任务要求、内容组织、知识应用、考核评价等要素的完整实施过程。“真做”是行动导向实践实习的核心，建立“真做”的体制机制和双师队伍，在真景、真题、“真做”中实践实习，完成“做中学”“做中悟”。行动导向的课程实施与实践实习将有效解决专业学位实践能力弱、职业素养差等问题。

实施行动导向型课程。课程体系确定了各课程的定位目标、主题范围及其结构，但某课程的具体内容、教学设计、反馈评价等课程开发同样关键。课程在课程体系的结构下选择相关专业领域场景，在“场景”观照下形成课程具体内容，在知识应用的理念下完成教学设计。发展迁移、实际能力和岗位素养为评价标准，通过评价反馈和若干次数的迭代修改，最终优化完善某门课程。应用理念下的教学设计是重点和难点。行动导向的教学设计很好地解决了知识的应用和创新，培养实践能力。行动导向的教学设计和课程实施如图2所示。图2-a为并行模式，从行动领域看，整门课程为一个完整的行动，可由若干子行动组成，从学习领域看，将课程内容分解成若干并行的学习项目，每个项目按行动导向的课程要素组织教学；图2-b为串行模式，课程内容由若干按次序排列的学习项目，逐步推进，每个项目按行动导向的课程要素组织教学。

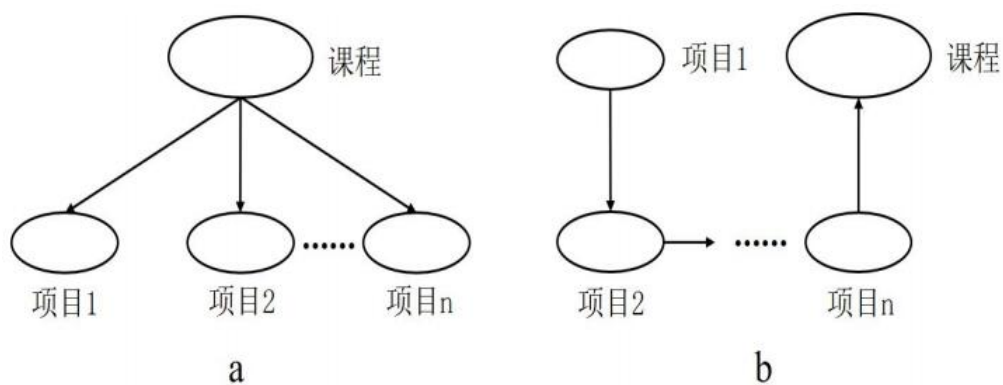


图2：行动导向的课程实施

建立“真做”的实践实习基地。“真做”为人才培养提供了真实的场景和真实的知识应用，学生身临其境，持续“真做”真干，不断体会体验，不断展开情感交流，知识与问题实时融合，能力与情感实时交互，养成教育才得以完成。职业素养属于情感、观念范畴，情感、观念的建立更需要“真做”。但当下学生实践实习过程基本在模拟情

景下完成,用人单位参与高校人才培养的体制机制没有完全建立,高校也很难有完整的财力建设真景、真题、“真做”的环境和条件。在此情况下,如何建立“真做”的场景和条件是各高校碰到的难题。实践实习基地建设是“真做”的重要保障。通过学校或教师科技服务的企业、行业,建立各种人才培养基地成为可行之路。一方面利用学校提供科技服务、解决技术问题和人才供给的优势,激发相关企业基地的内生动力;另一方面,学校出台相关政策制度,在经费、工作量、晋升评价等方面调动学院、学科和教师团队开拓、建立人才培养基地的积极性。通过满足企业需求,发挥双方优势,利用多方共赢机制,建立、夯实各种人才培养基地是满足人才培养要求的重要路径。在农林类专业学位人才培养中,建立了农业科技小院、科技特派员基地等人才培养基地,学生大部分时间在基地学习、生活,围绕实际问题和科技项目,在双导师的指导下,将“真做”贯穿整个培养始终,在基地真景、真题的实践培养中完成知识的学习、应用和创新,实现了“做中学”“做中悟”,有效实现实践能力和职业素养的培养目标。

五、科技特派员制度的劳动育人实践

20多年前福建南平选派225名科技人员到乡村开展人才和科技服务,成为我国科技特派员制度的发端,习近平总书记对此高度肯定和积极倡导,并在浙江亲自部署、推动,现有全国高校、科研院所的百万科技特派员扎根“三农”一线,已成为我国解决“三农”领域人才和科技短板的重大举措。2021年3月22日,习近平总书记考察调研福建茶园时又指出,要很好总结科技特派员制度经验,继续加以完善、巩固、坚持。科技特派员制度凝结着习近平总书记对破解“三农”工作中人才、科技制约的深邃思考,蕴含着深刻的劳动育人价值。

(一) 科技特派员的劳动主体特性及其劳动教育科技特派员活动

具有劳动的主体特性。科技特派员在服务“三农”过程中充分体现了主客体统一、实践性、情感建立等劳动的主体特性。科技特派员制度中，科技特派员为主体，改造对象为客体，特派员在服务“三农”，极大改变了“三农”面貌的同时，感悟实际、提升情感、改造自身，充分体现了主客体统一关系；科技特派员工作在农村、实践在农村，探索问题，创新创业，包含着实践的全部基本特征和基本形式，是一场在全国“三农”一线展开的具有时代意义的深刻而又生动的实践活动；科技特派员制度不仅提升特派员的实践能力，更是锤炼品质、培养情感，建立劳动意识、劳动价值观的途径和载体。科技特派员的劳动主体特性使科技特派员制度具有独特的育人价值。

基于科技特派员制度的劳动教育。契合、结合、“真做”是劳动教育的要义。科技特派员制度和高校人才培养融合，科技特派员导师与专业学位研究生在研究“三农”、服务“三农”的实践育人中，充分展现了劳动教育的契合性、结合性和“真做”。科技特派员制度针对“三农”发展的实际需求，解决“三农”的真问题，契合学生的身心发展要求；特派员导师与研究生以课堂、实验室和“三农”实际为教育载体，学习、研究、实践紧密结合，德智体美劳全面发展，践行马克思主义的教育观。青年学子通过“真做”和“真动”，在乡村振兴、美丽乡村、脱贫攻坚广阔舞台中，亲身经历真实过程，亲身体会实际感受，深刻认识 and 了解“三农”实际，增长真才干、磨炼真意志、产生真情感。

（二）基于科技特派员制度的育人模式

以浙江省为例，2003年建立科技特派员制度以来，共派遣个人科技特派员1.56万人次、法人科技特派员25家、团队科技特派员354个，实现了“乡乡都有科技特派员”。高校作为科技特派员队伍的主力军，

在服务“三农”的同时，发挥科技特派员制度的劳动育人价值，将该制度融入高校人才培养过程，探索和实践基于科技特派员制度的农林类人才培养新模式，突破学科化严重、课程契合性差和“真做”机会少的人才培养瓶颈，着重培养学生扎实的实践能力和扎根乡村的“三农”情怀。

该培养模式在专业学位培养目标、科技特派员制度和劳动育人价值的引导下，遵照劳动及其教育规律，以契合、结合、“真做”为培养理念，将劳动教育融入人才培养全过程，构建应用创新导向的培养模式与课程体系，提出行动导向的课程实施与实践实习基地建设。依循知识应用创新和行动导向，建构“情”“景”型课程体系、知识应用型课程实施、问题导向型教材体系、特派员导学教师体系、3+1多维评价体系和“三农”基地体系等六大育人体系，并运用三级指标、27个观察点进行综合育人模式评价和反馈，形成培养质量监控和模式优化环路，使农林类专业学位研究生在实践能力、发展能力和职业素养上，达到专业学位培养目标和要求。

通过探索和实践，基于科技特派员制度劳动育人价值的人才培养模式，践行习近平总书记强调的“以立德树人为根本，以强农兴农为己任，培养知农爱农新型人才”，突破专业学位研究生理论与实践结合教育的困境，解决学科化严重、实践能力弱、职业素养差问题，展现了很好的育人效果。

(沈希，浙江农林大学校长、教授；罗黎敏，浙江农林大学研究生院副院长、助理研究员；杜学文，浙江工业大学副教授。文章来源：《中国高教研究》2021年第9期。)

笔谈：全面加强新时代高校劳动教育

刘向兵等

2020年3月20日，中共中央、国务院发布《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》。一年来，劳动教育得到了空前的关注，不少高校已推出很多有体系、有特色、有影响的做法，也取得了不少成果。2021年3月20日，受教育部高教司委托中国劳动关系学院主办了新时代高校劳动教育实施推进研讨会暨《2020中国劳动教育年度报告》发布会，邀请多位领导与专家一道回顾过去、探讨未来，为高校劳动教育的实施推进建言献策。本文选取部分嘉宾发言，以飨读者。

一、劳动强国 劳动圆梦 劳关天下

刘向兵

首先应当充分肯定的是，一年来高校劳动教育取得了很大进展、很多成绩。但只有强化问题意识，我们才能做得更好。当前高校劳动教育存在的问题，可以概括为3点：

一是“混同化”“浅层化”，对大中小学劳动教育的区别研究不够。大中小学都要教育学生爱劳动、会劳动、懂劳动，但这三方面培养的要求应该一体化地逐级深化、逐级提升。在“爱劳动”上，大学应该是在中小学强调劳动自立的基础上拓展到服务社会、担当奉献；在“会劳动”上，大学应该在中小学掌握基本劳动技能的基础上，向专业性劳动能力、创新性劳动能力提升；同时，大学生的劳动教育要特别强调“懂劳动”，因为高等教育阶段是学生“三观”的形成期，是走向职场的最后一站，大学生格外需要理解马克思主义劳动观的真理性意义、有关劳动的知识政策法律，准确把握劳动发展的未来趋势与劳动者素质要求，全面做好社会主义事业建设者和接班人的认识上的

准备。因此，高校的劳动教育要特别强调“专业报国”“治学报国”，其主要途径是建立专业学习与劳动教育的内在关联，包括充分体现脑力劳动、创造性劳动的价值。

二是“有劳动、无教育”，将劳动和实践活动等同于劳动教育。高校通过实习实训、勤工俭学、社会实践、志愿服务、产教融合、创新创业等实践活动开展劳动教育，可以在一定程度上检验课堂上所学习的专业理论知识，在实践中提升学生劳动技能、培养劳动品德，这些都具有明显的劳动教育功能属性，但劳动和实践本身并不是劳动教育的全部目的，在劳动和实践基础上的劳动价值观、劳动伦理、劳动知识教育等，对大学生来说极为重要。

三是“一招鲜”“单打一”，对劳动教育的系统建构不够。对照中央《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》）和教育部发布的《大中小学劳动教育指导纲要（试行）》（以下简称《指导纲要》），高校劳动教育有四条途径：独立开设劳动教育必修课、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、在校园文化建设中强化劳动文化。在四条路径上都要有设计，既要“盘活”“存量”，又要推进“增量”，这样才能把劳动教育真正融入高校人才培养体系中。

出现上述3个问题，根源可能还在于我们对劳动教育的思想认识有待提高。2021年3月1日，习近平总书记在中央党校中青年干部培训班开班仪式的讲话中指出，年轻干部是党和国家事业的接班人，必须立志做党的光荣传统和优良作风的忠诚传人。除了坚持理论联系实际、坚持密切联系群众、永远艰苦奋斗，弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神等，也应该是接班人应该传承的优良作风。如果我们培养的大学生与劳动人民没有感情，“四体不勤、五谷不分”“未富先娇、未贵先

奢”，成了对劳动世界无知的“何不食肉糜”者，成了一夜暴富、享乐安逸的崇尚者，成了精致的利己主义的践行者，成了对马克思主义劳动观、劳动伦理、劳动法律、中国特色劳动关系等不了解、不理解的“劳盲”，他们怎么能成为未来合格甚或优秀的接班人或建设者？马克思曾经指出，“只要社会还没有围绕劳动这个太阳旋转，它就绝不可能达到均衡”。大学生是否真正相信马克思主义劳动观，相信劳动是整个社会的太阳，相信劳动创造幸福、劳动强国、劳动圆梦、劳关天下，直接决定了中国特色社会主义事业是否后继有人、“两个一百年”的宏伟蓝图能否终成现实。劳动教育事关立德树人、事关强国富民、事关治国理政，全面加强劳动教育，是一项“功在当代、利在千秋”的重大战略部署，高校要站在这样的高度上来认识劳动教育，总体谋划、系统建构、整体推进。

(刘向兵，中国劳动关系学院党委书记、研究员。)

二、高校劳动教育的三“非”倾向须关注

柳友荣

中央《意见》和教育部发布的《指导纲要》在高校推进一年来，育人成绩令人瞩目，但也存在显而易见的问题，这些问题具体表现在3个方面：

一是劳动教育“非教育化”倾向。劳动教育是劳动、劳动能力、品格的教育，因此，要确保劳动教育具有教育元素。“教育”是什么？克鲁普斯卡娅关于教育的定义是，教育是有目的、有计划、有组织的影响人的活动。目的、计划、组织就成了教育应该遵循的基本法则。劳动教育的目的是什么？劳动教育的本质目的应该是人格的养成。习近平总书记在全国教育大会上对劳动教育的阐述，首先讲的是“弘扬劳动精神”，要求劳动教育关注劳动在人格品质养成中的作用、在个

性完善中的作用。在劳动教育中要紧盯崇尚劳动、热爱劳动、劳动精神、劳动情怀等目标，而不是简单的技能形成。劳动教育的“非教育化”倾向，甚至以劳动代替劳动教育、以劳动成果代替劳动教育效果的现象在高校可能更加严重。

二是劳动课“非课程化”倾向。劳动课“非课程化”倾向可能是高校当下表现最明显，也是最应该要解决的问题。劳动课的实施自由度过大，一门课程如果它的自由度过大的话，科学性就有待考证，其起到的育人作用就微乎其微。英国教育家斯宾塞说，课程是一个“跑道”，它有三个要素——课程的目标、内容的组织、方法的运用。一个课程要高效地把知识传授给学生，就像“跑道”的特征：有清晰的方向、两条平行线限制的活动区间。劳动教育，尽管中央现在很重视，但是在实践过程中还出现一个非常重要的问题，就是大家不知道该把什么内容放进这个课程里，进入“跑道”中，这是内容的问题；不知道如何去开展，这是方法问题；不知道开展劳动教育的真实育人目标，这是方向问题。

三是劳动教育实践“非专业化”倾向。高校劳动教育不同于基础教育，应具有较强的“专业”性和“职业”性。因此，存在如何与专业实践活动相融合的问题。大学生都有自己的专业，其专业就是指向未来职业的基础，能做好这一点就是融合得好，还能培养出对专业的情感，这也是劳动情怀。所以，大学的劳动教育要突出强调与专业相融合。马卡连柯强调，劳动要强调对学生人格的培养，这是终极目标。劳动教育的人格培养目标如果没实现，反而容易养成学生的双面人格，这样所谓的劳动教育就不能达到真正的育人效果。

(柳友荣，池州院校长、教授。)

三、当前高校劳动教育中存在的四个突出问题

周光礼

目前高校劳动教育存在4个突出问题。

第一，对高校劳动教育的理解不透彻、不到位。高校劳动教育主要有3个特性。一是高校劳动教育是面向职场的教育，职业性很强。《指导纲要》里，中小学劳动教育比较侧重于日常生活中的劳动，而高校劳动教育比较侧重于生产劳动和服务性劳动。二是高校劳动教育具有学术性。高等教育与基础教育最大的一个区别就是高校是建立在高深学问基础上，学术性是高等教育区别于中小学教育的一个突出的特点。三是创新性。中小学劳动教育也强调创新性，但没有高等教育这么强的创新性。中小学教育是简单的知识再生产，而高校的教育是扩大化知识再生产。劳动教育是立德树人的一个主要支撑，主要是由内而外地培养劳动的品质，塑造价值观。高校劳动教育的目的是通过生产性劳动和服务性劳动，激发学生的知、情、意，实现真、善、美。当劳动教育有自己的目的了，就可以解释其与德育、智育、美育、体育之间的关系了。

第二，当前高校劳动教育的课程定位不是很明确。高校劳动教育在满足国家教育标准之外，具体的实施过程应结合学生的特点开设有背景的课程。应考虑2个问题。第一个问题是高校的定位是什么？不同高校的定位是不一样的。为实现这个定位，高校的劳动教育应该做什么？再一个问题就是在培养各个专业的人才中，劳动教育课程的定位是什么？能不能支撑高校、专业的人才培养定位？因此，各高校开展劳动课程一定要有自己独特的背景。

第三，高校劳动教育的方式方法存在一定的问题，表现在两个方面。第一个方面，高等教育的本质是专业教育，主体是专业教育，因

此劳动教育要有效果，要能够实实在在落地，就要与专业教育相结合。所以核心问题是高校劳动教育如何在专业教育中渗透？如何用劳动教育的理念对专业教育的一些环节进行再设计？尤其是实践教学。第二个方面，劳动教育侧重于培养一种内在的精神和灵魂，再加上培养能力，主要不是知识的传授，因此劳动教育的主要载体一定是实践，脱离实践的劳动教育意义不大。

第四，高校劳动教育评价体系还没有建构起来。国家相关文件规定的只是一般性原则，各个高校要结合自身的状况，根据自身的人才培养定位，依照国家的有关文件来细化劳动教育的具体目标。只有具体目标细化了，才能够建构起评价体系。劳动教育主要是一种过程性评价、综合性评价，是一种落实在行为、落实在精神，内化于心、外化于行的东西，不能用应试教育的方法来落实。

(周光礼，中国人民大学评价研究中心执行主任、教授。)

四、需加强劳动教育配套制度建设

卢晓东

第一，要尽快成立“高等学校劳动教育教学指导委员会”。其工作主要包括两个方面：一是非常谨慎地对不是劳动教育或者有问题的劳动教育给予说明，制止各种“跑偏”现象；二是对劳动教育中的积极探索、优秀教育教学案例，从专业委员会的角度倡导、鼓励和推广。与此同时，对全国高校劳动教育丰富多彩的多样性保持悬搁态度。这一委员会的成立应尽早列入高等教育司的工作日程。

第二，要尽快研究劳动价值观导向如何与制度导向保持一致，促进学生参与真实劳动。如人文社会科学领域的本科生毕业时少有真实劳动经历。为促进他们参与真实劳动，制度应该鼓励学生毕业后直接参加工作，甚至变换工作，在不同的真实劳动中了解世界、了解自己。

与此同时我们注意到，人文社会科学领域推荐免试研究生对象如果具有两年真实劳动经历，上手的经验也会使他们后期学习更有目标，更容易在研究中“上手”。因此，需要在研究生保送环节，让已经有真实劳动经验的学生能够和应届生一样，平权地具备保送资格。强调劳动教育的制度设计才能够促使学生本科毕业后不那么着急考研，而是加入到积极、踏实、真实的劳动过程中，把真实劳动中的体悟带入研究生学习过程中。

第三，是劳动教育与高考。中国劳动关系学院已经做了以特殊渠道招收劳模入学的积极探索。高校既然能破格录取体育、艺术特长生，也需要对劳动的人、参与真实劳动的人予以鼓励，以此促进高校生源具备多样性，使高校学生不仅仅是一些从校园中来的、缺乏真实劳动经验的稚嫩的学生群体。高校在保持高深学问严格学术要求的同时，可以适度降分，让少数优秀劳动者根据其愿望和学习能力进入不同专业、不同大学，展开其未来新的探索。这其中的关键，一是保持严格的学术要求，二是提供更多的院校选择、专业选择，三是丰富高校由生源多样性形成的重视劳动的隐性课程。在劳动教育课程之外，劳动教育要求我们在制度层面不断反思和改进。

(卢晓东，北京大学教育学院教授。)

五、加强大学生马克思主义的劳动观教育

孙振东

加强劳动教育必须加强基本理论方面的研究。如老一辈专家学者对马克思主义教育思想的研究有很多，建议要恢复加强这方面的研究。再如关于“五育并举”和“五育融合”。本来“五育”指的是培养目标意义上的育德、育智、育体、育美、育劳，不应该是哪一个培养目标服从于哪一个培养目标，哪个是一级的，哪个是二级的，它们是平

等的,五个方面都是重要的。

“教劳结合”与劳动教育的关系。“教劳结合”不能理解为学生在受教育之余再参加生产劳动,这是以前的看法。以前我们把它理解为学生下厂下乡,让学生参加劳动,学校组织劳动。1978年4月22日,邓小平在教育系统召开的全国教育工作会议上提到“教劳结合”,是指教育事业同经济社会发展相适应,然后再考虑学生下厂下乡。在1985年,教育体制改革,调整教育层次、结构,实际上也在认真贯彻邓小平的讲话精神。围绕邓小平的讲话展开的“教劳结合”的研究是很深刻的,但后来这方面的宣传、学习和研究就淡化了。一直到现在,我们都没有完全弄清楚“教劳结合”实际上就是教育与生产劳动之间相互作用,相互促进,相互渗透。

在具体贯彻教劳结合原则时有很多形式,其中就包括劳动教育。劳动教育中又分“爱劳动”的教育和“会劳动”的教育。“爱劳动”的教育主要作为德育的一个内容,培养学生劳动的观念,包括劳动价值观、劳动态度、劳动习惯。改革开放以后,就提出“德育、智育、体育、美育、劳动技术教育”,五育并举。那个时候叫劳动技术教育,它实际上是有道理的。现在搞劳动教育的热情很高,有些做的有价值,但是有些又回到了以前错误的做法。我觉得,首先要学习,然后要加深研究,在此基础上,才能够科学地去实施劳动教育。

(孙振东,西南大学劳动教育研究院院长、教授。)

六、加强大学生马克思主义的劳动观教育

张有奎

高校劳动教育的核心在于马克思主义劳动观教育。目前社会上出现的各种各样关乎劳动的问题之根源在于,对劳动的理解出现偏差和误解。在大学阶段,劳动教育的重点应该放在“懂劳动”上,让学生

理解和形成马克思主义的劳动观。马克思主义的劳动观是对人们的劳动活动的根本观点和根本看法,包括劳动是社会存在和发展的基础,劳动创造了人本身,劳动是人的本质需要,劳动解放是人的解放的根本尺度等。大学生们对劳动的理解往往不够透彻、不够到位,不能从马克思主义劳动观的角度解释一些新的劳动现象,在社会上常常受到各种各样错误的劳动观的误导。围绕马克思主义劳动观,应该从3个角度去把握。

第一,对劳动现象的正确看法。今天的很多新情况,如网红的直播、人工智能和无人工厂、无人驾驶等,在挑战我们以前理解的劳动价值观。如何从马克思主义劳动观的角度给出一个很好的解释,说服学生,这是劳动教育的关键。

第二,强调劳动创造了人本身,它是人的本质性活动。这一本质性活动有两个维度,即工具性维度和目的性维度。在马克思主义看来,劳动是工具性和目的性的统一。纯粹把劳动变成一种谋生的活动,也就是说,把劳动的目的性维度失掉,就容易引发出很多问题。在劳动教育课程中,怎么样能够真正把劳动和人的本质的关系说清楚,把劳动者的不同类型、劳动的不同类型分清楚,不要混为一谈,这非常有利于我们更好地传播马克思主义劳动观,更好地进行劳动价值观教育。

第三,强调劳动解放。人的解放除了思想解放、政治解放、经济解放之外,还有一个重要方面就是劳动解放。一个人钱多了之后就达到经济自由,这并不意味着他必然会逃避劳动,他逃避的仅仅是异化劳动,即那种外在的、谋生性的工具化劳动。闲极无聊的时候,人们就有劳动的冲动,原因在于劳动是人的自我价值实现之所系。这里的劳动是一种自由劳动,是从被迫的状态中解放出来之后,自觉地从事自己感兴趣的创造性活动。高校劳动教育告诉大学生要热爱劳动,劳

动是第一需要，这里实际上有一个错位。我们没有说清楚，这里的“劳动”究竟是何种意义上的劳动，它是异化劳动还是自由劳动，是工具性劳动还是目的性劳动。正是这种混乱，造成大学生认知上的谬误和对马克思主义劳动观的偏见。

总之，高校劳动教育最重要的是加强大学生的马克思主义劳动观教育。惟有马克思主义劳动观确立之后，大学生们才能真正尊重劳动、热爱劳动，我们才能把按劳分配的原则贯彻得更好一些。

(张有奎，厦门大学马克思主义学院常务副院长、教授。)

七、推动高校劳动教育课程化实施的有效路径

廖辉

当前在高校推进劳动教育当中，存在诸多问题与矛盾亟待解决，其中劳动教育课程化实施是面临的核心问题。高校推动劳动教育，要明确主要依托课程，除劳动教育必修课程外，要思考如何结合学科、专业特点有机融入劳动教育内容。目前这方面的研究成果相对不足，很多研究都是基于经验判断，尚缺乏深度学理分析，而且存在“中学顾不上、大学看不上”现象。按照课程发展的一般逻辑，课程不仅是一条跑道，更要强调在跑道上跑的体验，是两者的有机统一。因此，全面加强新时代高校劳动教育，课程是载体，实施是保障。高校劳动教育课程化一体化协同实施，有利于实现劳动的教育价值和教育的劳动价值，从而优化课程结构，发挥课程的整体功能，应遵循以下基本原则：

1. 强调综合性。高校劳动教育课程化实施必须体现“五育融合”，避免“五育”之间的割裂、分离，注重以贯通、融合的方式实现“五育并举”，构建“全方位”“全流程”“一体化”的课程化实施体系。

2. 加强选择性。高校劳动教育课程化实施应基于学校实际充分发

挥创造性,杜绝以统一尺度对课程实施加以界定,应遵照学生未来发展方向和学习水平有效实施劳动教育课程。

3. 确保均衡性。均衡性是根据人的全面发展理论和素质教育的精神提出来的,其宗旨在于促进学生德智体美劳全面、和谐与均衡发展。因此,要严防劳动教育课程实施过程中“五育”失衡现象发生。

4. 实现开放性。高校劳动教育课程化实施,需密切关注大学生丰富多彩的学习体验和创造性表现,其评价标准应具有多元性,充分体现课程实施的开放性。

5. 重视主体性。要充分尊重大学生的兴趣、爱好与特长,为其自主性充分发挥拓展空间,学生可自主选择学习的目标、内容、形式等,教师只对学生进行必要的指导,不必包揽学生的全过程。

(廖辉,重庆师范大学教育学院教授。)

八、大学劳动教育的责任与实施

王岩

在高校设置劳动教育,我的理解有两方面含义。

第一,大学中的劳动教育首先是有利于人才培养的,是学生品格养成教育的一项重要内容。对于实现人才培养目标,塑造有社会责任感、尊重劳动、尊重创造的合格建设者非常重要,对于整个民族、对于国家的永续发展具有非常重要的意义。

第二是大学的社会责任,就是大学除了完成自身人才培养任务外,还有引领社会风尚、传播优秀社会文化的责任。所以,劳动教育不能只在校内,只注重同专业教育的结合,也要延伸至校外,使我们的学生、教师在就业后、在校园外也能够自觉地热爱劳动,尊重劳动,践行劳动价值观。在这一点上劳动教育很像体育,绝大多数情况下,它虽然不是与专业教育结合得很紧,但已融入到教育的各个层级,成为

文化的一部分和教育质量标准的一项内容。就像体育教育，不论是大学还是中小学，国家都有对操场面积要求，有课时、课程内容的要求，有专业教师配备的要求，有经费保障的要求等，方方面面都有具体要求、有标准。所以，劳动教育也需要像体育教育这样，国家在一些方面有明确标准要求，这是非常有必要、非常有意义的。

目前高校对劳动教育的理解确实还需深化。很多高校对劳动教育的实施比较多的是在学工和后勤系统来完成，应加强这些系统间的互动。将现有的后勤志愿服务、到贫困地区支教、学生三创大赛等具有劳动教育属性的工作，上升到更高的管理层统筹起来，而不只是作为一个个单独的教育任务去完成。

(王岩，清华大学党委常委、中华全国总工会第17届执行委员会委员。)

九、财经类大学劳动教育的规律性与特殊性

蔡文浩

“人世间的美好梦想，只有通过诚实劳动才能实现；发展中的各种难题，只有通过诚实劳动才能破解；生命的一切辉煌，只有通过诚实劳动才能铸就。”习近平总书记在多个场合都指出，必须要崇尚劳动，重视劳动教育。财经类大学劳动教育的规律性和其他大学的一样，都要强调按劳分配是马克思主义劳动观的重要组成部分。如果整个社会都是按劳分配，参加劳动、接受劳动教育是得到正向激励的，是有好处的。在社会主义市场经济条件下，每个人做的事都是对自己有利的事，这个不需要去促进，不需要强迫或者鼓励，利益会激励人们去做某件事。但在按要素分配和按劳分配并存的情况下，分配机制更加多元，分配方式更加灵活，由此就更需要加强劳动教育，帮助大学生理解现代劳动的本质和规律，热爱劳动，积极劳动。而这就需要高校

进一步加强劳动教育,构建体现新时代特征的劳动教育体系,积极开展劳动教育实践活动,培养学生正确的劳动价值观和良好劳动品质。

大学劳动教育要引导学生树立正确的劳动观念。市场经济的本质是交换经济。等价交换、不劳者不得食、不劳而获可耻是财经类各专业都应认同的基本劳动观。在财经类大学专业课教学中,要把物质财富和精神财富的创造,与社会财富增长的一致性,与劳动观念的培育结合起来,潜移默化促使学生养成热爱劳动、尊重创造、公平交换的价值观。

大学劳动教育要深入挖掘各类课程中蕴含的劳动元素,把劳动要素有机融入专业教育、创新创业教育、课外活动和校园文化建设中。财经类专业各类课程有丰富的劳动元素,如政治经济学、劳动经济学等对马克思主义劳动观具有系统而深刻的阐述,教师要主动发掘、加工和利用,并运用好社会实践活动,将“读万卷书”和“行万里路”相结合,最终让所有专业和课程都体现出“劳动味”。

大学劳动教育应把劳动教育和创造性教育结合起来。因为劳动是实现人的发展的实践活动,体现着人自由创造的本质。物质财富越充沛,科技越发展,越需要审视人的创造价值,越需要尊重人的智慧成果。财经类大学学生创新思维活跃、创业能力强,在劳动教育中,一定要把劳动的创造属性突出出来。

(蔡文浩,兰州财经大学校长。)

(文章来源:《中国高教研究》2021年第4期。)

呈：校领导

送：全校各管理部门、院系主要负责人

2021年9月15日