

高校劳动教育实施困境及破解之道

——基于河南省 20 所普通本科院校的调查

张雪琴¹, 曹润²

1. 郑州轻工业大学 高等教育研究所, 河南 郑州 450001;
2. 郑州升达经贸管理学院 马克思主义学院, 河南 郑州 451191

摘要: 基于对河南省 20 所普通本科院校的实证研究, 发现河南省高校劳动教育存在对其目标和价值认识不足、课程缺乏系统谋划、专业化师资队伍匮乏、未构建科学化的劳动教育评价体系等问题。针对这些问题, 高校应纠正对劳动教育的认知偏差, 构建特色化的劳动教育课程体系, 打造高素质专业化劳动教育师资队伍, 以及构建科学化的劳动教育评价体系, 以充分发挥劳动教育在立德树人、促进人的全面发展中的重要作用。

关键词: 高校劳动教育; 教育认知; 课程体系; 师资队伍; 评价机制

中图分类号: G40-015 **文献标识码:** A **DOI:** 10.12186/2025.06.007

文章编号: 2096-9864(2025)06-0055-07

党的十八大以来, 党和国家高度重视劳动教育, 相继颁布《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》)、《大中小学劳动教育指导纲要(试行)》(以下简称《纲要》)等一系列指导性政策文件, 明确要构建“德智体美劳”五育并举的全面育人体系。各地大中小学响应号召, 随即出台劳动教育实施方案, 设置劳动教育课程, 建立劳动教育实践基地等, 劳动教育成效明显。但也存在一些问题, 如大中小学劳动教育实施程度和效果呈现倒挂现象, 即小学好于中学、初中好于高中、中学好于大学。就高校劳动教育而言, 其开展程度和效果与学校层次并不呈现正相关关系。

目前, 学界关于高校劳动教育的研究, 主要

聚焦于理论层面, 基本涵盖其概念、价值、发展历程等多个维度, 实证研究则相对匮乏, 基本上是关于某一具体高校或某一类型高校的调查与分析。例如, 丁彦等^[1]通过在线问卷调查的方式, 深入了解了湖南农业大学学生劳动教育的现状; 蔡文浩等^[2]通过调查兰州财经大学的劳动教育实施情况, 分析了财经类高等院校的劳动教育实施现状和优化策略。鉴于此, 本文拟以河南省 20 所普通本科院校为样本, 对高校劳动教育具体实施情况、师生感受等进行研究, 以期呈现高校劳动教育概貌, 找出问题与困境, 提出有针对性的对策建议。

一、研究设计

2021 年 11 月, 中共河南省委、河南省人民

收稿日期: 2024-12-26

基金项目: 河南省高等教育教学改革研究与实践项目(2024SJGLX0125)

作者简介: 张雪琴(1980—), 女, 河南省商水县人, 郑州轻工业大学教授, 博士, 硕士生导师, 主要研究方向: 思想政治教育、劳动教育; 曹润(1998—), 男, 河南省濮阳市人, 郑州升达经贸管理学院教师, 硕士, 主要研究方向: 思想政治教育、劳动教育。

政府印发《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的实施意见》,明确新时代河南省大中小学劳动教育的总体要求与重点任务,为全省各级各类学校开展劳动教育提供了行动指南。本研究围绕该意见的具体要求,采用调查问卷与结构化访谈的方式,从学生与教师两个维度对河南省 20 年普通本科院校劳动教育开展情况进行调查。

1. 调查问卷设计

本次调查回收有效问卷 2696 份,有效回收率 96.29%,确保了数据的科学性。从高校层次来看,调查对象来自河南省内的“双一流”学校、非“双一流”公办本科学校和民办本科学校;从专业类型来看,调查对象涉及理工类、文科类、农业类、医药类等多类专业;从年级分布来看,本科一至五年级学生都有涉及,一到四年级分布均衡,由于五年级仅涉及医药类专业的学生,故比例偏低(见表 1)。调查问卷内容涵盖师生对劳动教育的认知、劳动教育理论课和实践课的系统设计、劳动教育师资队伍建设状况,以及劳动教育效果评价等维度。问卷包括 19 道“单选+多选”题,采用线上线下双渠道发放方式。

表 1 问卷调查对象基本情况

样本特征	属性	样本数/个	占比/%
性别	男	1344	49.85
	女	1352	50.15
学校办学层次	双一流建设学校	406	15.06
	公办本科学校 (非双一流建设学校)	1490	55.27
	民办本科学校	800	29.67
专业类型	理工类专业	888	32.94
	文科类专业	866	32.12
	农业类专业	520	19.29
	医药类专业	422	15.65
年级	本科一年级	658	24.41
	本科二年级	746	27.67
	本科三年级	604	22.40
	本科四年级	548	20.33
	本科五年级	140	5.19

2. 结构化访谈设计

结构化访谈聚焦河南省高校中从事劳动教育的管理者和在职教师,包括分管教学的校级领导、辅导员、教务处工作人员、马克思主义学院教师、后勤保障部门工作人员等,从教师和管理者视角出发,探讨劳动教育的实施效果、存在的问题与改进建议。访谈内容采用开放式问答的形式,涵盖劳动教育的课程设置、实践效果、教学方法、评价体系等多个方面。访谈利用电话、微信和面谈等方式,访谈内容经受访者同意后由采访者整理保存,并严格遵守保密原则,以代码替代真实信息。

二、数据分析

1. 高校学生劳动教育认知现状分析

(1) 对劳动教育内涵的认知情况

问卷调查结果显示:在回答“对于当下的劳动教育,你是如何认识的?”这一问题时,34.87%的学生将劳动教育等同于获取劳动知识和技能的教育,30.71%的学生认为劳动教育主要是让学生参与劳动实践、强化体力劳动,19.14%的学生将其视为养成良好日常劳动习惯的途径;仅有 15.28%的学生意识到劳动教育是在劳动理论学习的基础上,通过多样化的劳动实践体验,培养学生形成正确的劳动价值观和劳动精神(见表 2)。

表 2 高校学生对劳动教育内涵的理解情况

选项	样本数/个	占比/%
A. 劳动教育是指能使学生获得劳动知识和技能的教育	940	34.87
B. 劳动教育是指让学生参与劳动实践、加强体力劳动的教育	828	30.71
C. 劳动教育是指使学生养成良好日常劳动习惯的教育	516	19.14
D. 劳动教育是在劳动理论学习之外,通过多种劳动实践体验,培养学生正确劳动价值观、劳动精神和劳动素养的教育	412	15.28

为进一步探究经过劳动教育后学生的理解会不会发生变化,本研究将表 2 的数据与学生所在年级进行了交叉分析(见表 3)。由表 3 可知,在对选项 D 的理解上,本科二、三年级学生的占比较大,达到了 38.08%,本科一年级学生的占比最小,只有 9.73%。针对这一现象,本研究在访谈中向部分教师进行了求证,多数教师表示:劳动教育课程多集中在二、三年级,一年级学生因初入大学尚未系统接受劳动教育,理解程度可能较低;而毕业生因就业、考试压力,无暇参与劳动教育活动,理解程度可能下降。由此可见,高校劳动教育对大学生的劳动认知具有正向影响。

(2)对劳动教育价值和功能的认知情况

当以多项选择的形式询问学生“你认为学校开展劳动教育的意义是什么?”时,结果显示:10.87%的学生认为“劳动教育能让学生通过劳动实践锻炼,加深对理论知识的学习和应用”,29.65%的学生认为“劳动教育能引导学生热爱劳动、尊重劳动和劳动者,体会劳动成果的来之不易”,24.32%的学生认为“劳动教育能帮助学生树立正确的审美观念”,还有 10.26%的学生认为“劳动教育的意义在于出力流汗、强健体魄”,24.90%的学生认为“劳动教育没有太大意义,流于形式,仅为完成学分而劳动”。

2. 高校劳动教育课程现状分析

问卷调查数据显示:在回答“你所在院校

是否专门开设了劳动教育的课程?”这一问题时,仅有 48.44% 的学生明确表示“开设了课程”,45.25% 的学生回答“未开设课程”,还有 6.31% 的学生表示“不太清楚”。

访谈结果进一步显示,河南省高校在劳动教育理论课程开设方面,大致分为四类:第一类是专门开设了劳动教育理论课程,并配备有专门的教师和教材,如河南某民办本科学校将大学生劳动教育课程纳入学校本科专业人才培养方案,将其作为大学生的通识必修课程,并编写了专门的劳动教育教材;第二类是依托线上课程平台(如学习通等)进行劳动教育理论课程的教学;第三类是未专门开设劳动教育理论课程,而是将劳动教育理论知识融入其他课程教学中,如思政课、就业指导课等;第四类是未开设任何形式的劳动教育理论课程。

关于劳动教育实践课程开展情况的调查结果显示,在回答“你所在的学校一学期组织劳动教育实践的频率如何?”这一问题时,51.26% 的学生表示学校经常组织(每年 5 次以上),25.52% 的学生表示学校偶尔组织(每年 3~5 次),16.47% 的学生反映学校很少组织(每年 1~3 次),仅有 6.75% 的学生表示学校没有组织相关劳动实践。

为深入了解河南省高校劳动教育实践活动的具体内容,本研究在剔除回答“没有组织”的问卷后,对剩余问卷关于“劳动实践的具体内容”做了进一步调查,结果显示:72.19% 的问卷答案提及“日常生活劳动”,如宿舍卫生清洁与美化、校园和公共区域的义务劳动、劳动周劳动月活动等;45.03% 的问卷答案提及“生产性劳动”,如实习实训、专业服务和创新创业活动等;仅有 27.61% 的问卷答案提及“社会服务性劳动”,如志愿服务、扶贫支教、社会实践等。

3. 劳动教育师资队伍建设状况

问卷对明确表示“开设课程”的 1306 份问

表 3 高校学生对劳动教育内涵的理解情况与所在年级的交叉分析

年级	对选项 A 的理解人数(%)	对选项 B 的理解人数(%)	对选项 C 的理解人数(%)	对选项 D 的理解人数(%)	小计(人)
一年级	208(31.61)	238(36.17)	148(22.49)	64(9.73)	658
二年级	268(35.92)	206(27.61)	146(19.57)	126(16.89)	746
三年级	210(34.77)	170(28.15)	96(15.89)	128(21.19)	604
四年级	198(36.13)	162(29.56)	112(20.44)	76(13.87)	548
五年级	56(40)	52(37.14)	14(10)	18(12.86)	140

卷进行了深入的调查,当被问及“你所在院校的劳动教育课程由谁讲授?”时,69.83%的学生回答的是“线上课程的老师”,16.39%的学生回答的是“思政课老师”,7.96%的学生回答的是“劳动教育专职教师”,另外有 5.82%的学生回答的是“其他老师(如教务处老师、就业指导老师等)”。由此可见,高校劳动教育教师队伍来源和组成多元化,缺少专职的劳动教育教师。

4. 高校劳动教育评价现状分析

在回答“你们学校是否会对学生的劳动教育效果进行考核评价?”这一问题时,有 1078 份问卷选择“不清楚自己所在学校的劳动教育评价方式”或“所在高校无相关的考核环节”。本研究又对剩余的 1618 份问卷设置了一个多项选择问题:“你们学校会采取哪些方式对学生的劳动教育效果进行考核评价?”结果显示:45.70%的答案涉及“线上或线下的理论考试”,23.61%的答案涉及“学生之间互评、教师点评”,21.71%的答案涉及“实践报告”,仅8.98%的答案涉及“技能展示”。由此可见,有近 40%的学生不清楚自己所在学校的劳动教育评价方式。笔者从对教师的访谈中得知,大多数高校采取理论课学分加实践学分的方式对学生的劳动教育成绩进行评价,多元化立体化的评价体系尚未形成。当被问及“你所在学校在综合评价中是否将劳动素养作为参考依据?”时,68.77%的学生明确表示“是的”,27.08%的学生表示“不清楚”,4.15%的学生则表示“否”。

结合结构性访谈数据和受访高校官网资料,本研究发现多数高校在其官网发布了学生综合评价的相关细则,并在细则中提出了劳动教育素养评价的要求。例如,河南某“双一流”建设高校的官网就明确指出,学生综合素质测评的内容包括德育素质(21%)、智育素质(70%)、体育素质(7%)和劳动素质(2%)四个方面。

三、高校劳动教育的困境分析

由上述调查结果可知,高校劳动教育在实施过程中存在诸多问题,这些问题构成了高校劳动教育的现实困境。

1. 对劳动教育目标和价值认识不足

《意见》明确指出:“实施劳动教育重点是在系统的文化知识学习之外,有目的、有计划地组织学生参加日常生活劳动、生产劳动和服务性劳动,让学生动手实践、出力流汗,接受锻炼、磨炼意志,培养学生正确劳动价值观和良好劳动品质。”^[3]可见,新时代劳动教育的目标不仅包含了内在目标(劳动价值观、劳动素养、劳动情感),还包含了综合育人目标^[4],即劳动教育应实现与“德智体美”四育的融合。

问卷调查显示,仅 15.28% 的学生认识到学校开展劳动教育是为了培养自己的正确劳动价值观、劳动精神和劳动素养。部分学生将劳动教育狭隘地理解为理论学习、技能获取或劳动实践与体力劳动强化,参加劳动教育是为了拿到学分和提高自己的综合评价分数。有 24.90% 的学生认为劳动教育意义不大,流于形式,仅为完成学分。在结构化访谈中,部分教师对劳动教育的概念存在混淆,将“劳动”与“劳动教育”两个概念相混淆,错误地认为让学生被动地参与劳动即实现了劳动教育。还有一些老师对劳动教育育人重要性认识不足,认为单独开设劳动教育课没有必要。

2. 对劳动教育课程缺乏系统谋划

《纲要》强调高校劳动教育课程内容应加强马克思主义劳动观教育,普及与学生职业发展密切相关的通用劳动科学知识,并让学生经历必要的实践体验,形成完整的知识体系^[5]。课程是人才培养的关键载体,包括教学大纲、教学计划、课程内容、实践环节等,没有这些要素,劳动教育就不能称为课程。劳动教育课程要通

过理论主导的课堂教学,加强对学生的马克思主义劳动观教育,传授与学生职业发展相关的通用劳动科学知识,如劳动法律、劳动关系、劳动保障、劳动安全、劳动伦理等。而前文数据分析显示,当前的高校劳动教育不仅理论知识传授方式有待改进与创新,实践环节也缺乏围绕劳动育人目标的专门设计,将学生第二课堂完成情况视为其劳动教育实践学分,还有些老师认为劳动教育就是学生的实习实训。可见,高校的劳动教育课程由于缺乏整体性设计,各部分之间目标不一致、关联性不强,尚未形成一体化、贯通式的培养体系,难以形成课程的教育合力,制约了劳动教育课程、专业、学科的发展。

3. 未建立专业化劳动教育师资队伍

《意见》明确指出,“采取多种措施,建立专兼职相结合的劳动教育师资队伍”^[4],还指出了劳动教育师资队伍专业化的两种途径:一是有条件的师范院校开设劳动教育专业,培养劳动教育师资;二是学校对从事劳动教育的教师进行专门培训,以满足劳动教育教学的需要。从现实看,高校劳动教育师资队伍在数量、结构和质量等方面均存在不同程度的问题。本研究通过分析受访高校制定的校本劳动教育实施方案发现:大多数高校关于劳动教育师资队伍的表述较为模糊,部分学校提出建立专兼职相结合的劳动教育教师队伍,并指出劳动教育的兼职教师队伍来源于思政课教师、辅导员、就业指导教师、实习实训教师等。而问卷调查结果显示:在明确表示所在高校开设劳动教育课程的受访者中,仅有7.96%的学生表示劳动教育课程由专职教师讲授,多数高校的劳动教育课程由思政课教师、线上课教师或其他教师兼职担任,这表明劳动教育专职教师数量明显不足。调查发现,几乎没有学校的劳动教育实施方案论及劳动教育教师的专业化问题。劳动教育的专业化教师应是具备劳动教育相关知识背景或

者接受过与劳动教育相关培训的一线教师。若按照这一标准衡量,劳动教育教师合格比例则显得极低。

4. 未构建科学化的劳动教育评价体系

《纲要》明确指出,劳动教育评价“要以劳动教育目标、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”^[5]。教育评价是指挥棒,劳动教育评价不仅是劳动教育的必要环节和手段,还关涉劳动教育的方向。调查显示:一是当前各高校缺乏劳动教育评价标准,没有设计出围绕劳动教育育人目标的融合价值观、情感、技能等多维度的评价体系;二是劳动教育评价方法单一,受传统学科课程评价的影响,当前劳动教育评价侧重劳动知识性和技能性评价,未能充分利用大数据、智能化等对劳动教育进行多元评价,缺乏对学生劳动情感、劳动态度的长期有效评价;三是劳动教育评价主体单一,无论是理论课程还是实践环节,基本以教师评价为主,缺乏同伴评价、教育机构评价、自我评价等多主体评价方式;四是劳动素养在综合素质评价中的占比较低,尽管大多数高校在综合素质评价中纳入了劳动素养评价,但其在评价体系中的占比却普遍较低。

四、高校劳动教育困境破解之道

针对上述高校劳动教育存在的现实困境,为充分发挥劳动教育在立德树人、促进人的全面发展中的重要作用,高校应从认知纠偏、课程构建、师资培育、评价改革四个维度协同发力,构建具有时代特征的劳动教育体系。

1. 纠正对高校劳动教育的认知偏差

其一,高校应正确理解劳动教育的目标。《纲要》明确指出,普通高等学校劳动教育的目标是“强化马克思主义劳动观教育,注重围绕创新创业,结合学科专业开展生产劳动和服务

性劳动,积累职业经验,培育创造性劳动能力和诚实守信的合法劳动意识”^[5]。新时代,劳动教育应走出技术逻辑的窠臼,回归育人逻辑,遵循教育规律,将育人价值放在首位,核心目标转向培养受教育者正确的劳动价值观^[6]。高校劳动教育应强化社会主义建设者和接班人的劳动观念培养和劳动精神塑造,旨在引导其牢固树立崇尚劳动、尊重劳动者的观念意识,以此弥补以往重专业能力培养、轻社会主义劳动观念塑造的不足。劳动教育的目标是培养与社会的政治、经济、文化相适应的劳动观念、劳动精神、劳动能力和劳动习惯等通用劳动素养;专业教育的目标则是培养与特定行业领域相适应的职业观念、职业精神、职业能力等专门劳动素养。高校在开展劳动教育时,应厘清劳动教育与专业教育的关系,使两者有效融合。

其二,高校应正确认识劳动教育的重要意义。《意见》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。”^[4]在新质生产力发展背景下,打造高素质劳动者队伍、实现教育科技人才一体化推进的高校劳动教育对于中国式现代化建设具有重要价值和意义。高校应站在立德树人的高度,正确认识劳动教育在全面育人体系中的重要价值和意义,并将劳动教育视为与德育、智育、体育、美育同等重要的教育内容,从人的全面发展的角度出发,促进劳动教育的有效实施。

2. 系统构建特色化劳动教育课程体系

高校应进一步完善劳动教育课程体系,细化劳动教育理论课程的各项要素,完善其教学大纲、教学计划和课程内容等核心教学环节的设计,以确保劳动教育的系统性和全面性。在课程内容构建上,既要明确理论主导的课堂教学,深度融入马克思主义劳动观教育,又要传授与学生未来职业发展紧密相关的通用劳动科学

知识。当下的人工智能时代产生了许多需要用复杂认知去判断和执行的工作形态,对劳动者的适应能力、批判思维、创新思维提出了更高要求,高校劳动教育应秉持创新性劳动观,以培养符合时代要求的新型劳动者^[7]。

实践课堂应紧密围绕劳动育人的核心目标进行专门化设计,通过实践操作深化学生对劳动理论的理解,提升其应用能力。为实现理论与实践的深度融合,高校应着力构建劳动教育理论课程与实践课程的有机贯通体系,确保两者在内容、方法和目标上的高度衔接与互补,从而有效促进学生在劳动观念、劳动技能和劳动素养等方面的全面发展。高校应杜绝以统一尺度对课程实施加以限定,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^[8],结合地域文化、学校发展定位、人才培养特色与目标等开展特色鲜明的校本劳动教育,构建极具特色的校本劳动教育课程体系,把劳动教育有机融入到学校人才培养过程中。例如,农林类高校可以开设一系列与农业、林业专业相关的劳动教育课程;医学类高校可以开展与急救、药材种植等相关的劳动教育实践;理工类高校应着重培养学生的动手能力,积极开展实习实践、创新应用等活动,将劳动教育实践与学科竞赛、企业实习、专业课程实践相结合,培养学生的实践能力、创新精神和实际应用能力。

3. 打造高素质专业化劳动教育师资队伍

劳动教育教师在整个劳动教育实施中起着主导作用,其专业性水平将直接影响劳动教育的效果和质量。“劳动教育教师,初中学段缺 6.3 万名,高中学段缺 3.4 万名,普通本专科缺 6.1 万名。”^[9]目前高校劳动教育在师资数量质量、培养培训、管理评价制度建设等诸方面尚存在较大提升空间。各级教育主管部门、各级各类学校和其他相关部门应在相关文件制定与具体实施方面不断探索和努力,壮大劳动教育师

资队伍,完善师资培养培训机制,建立健全考核体系与激励机制,从而打造出一支高素质、高水平的劳动教育师资队伍。一是教育主管部门应加快推进劳动教育学科建设,构建本硕博一体化人才培养模式,为高校输送有专业背景的劳动教育教师;二是鼓励引导部分教师从事劳动教育理论、政策与管理机制、实施与评估等相关研究;三是构建劳动课专任教师职前职后培养的长效机制,建立劳动教育专任教师职业发展通道,实施教师全员轮训并予以专项经费保障;四是建立由企业、行业、社会机构人员等构成的兼职劳动教育实践指导教师队伍,形成协同共治的劳动教育合力。

4. 构建多元主体参与的劳动教育评价机制

劳动教育评价机制不仅是衡量劳动教育效果的重要工具,也是推动劳动教育持续改进和创新的关键动力。相关评价主体应明确责任分工和工作安排,教育部会同国家有关部门尽快出台督导评价的具体实施办法,定期督导检查地方各级政府和有关部门对劳动教育保障的落实情况,以及学校组织实施劳动教育情况。各级教育主管部门应设置各级各类劳动教育专项课题或委托项目,鼓励专家和学者对劳动教育评价开展全领域研究,突出评价指标体系构建的系统性、科学性和普适性;加强各类评价指标体系的实践验证及成果的应用转化,将经过实践检验的可靠的指标体系运用于劳动教育云数据管理平台,用于劳动教育常态化评价和监测;鼓励各地各校设立劳动教育研究中心、教学指导委员会等,为劳动教育及其评价提供专业指导、评估和服务。

高校应建立健全劳动教育评价机制,以推动劳动教育评价体系的科学化与完备化。其一,高校应紧密围绕劳动教育的目标与内容要求,构建一个涵盖价值观、情感、技能等多个维度的综合评价体系,并细化各项评价指标,确保劳动观念等情感态度层面的内容能够得到全面

而有效的评估;评价过程应结合质性评价方法与量化指标,以实现评价的全面覆盖与精准定位,确保评价的全面性和准确性。其二,高校应积极拓宽评价方法,充分利用大数据、智能化等现代信息手段,开展多元化的劳动教育评价;通过先进技术,实现对学生劳动情感、劳动态度的长期跟踪与有效监测,并结合传统的评价方法,形成线上线下融合、知识与技能并重的综合评价模式,以全面反映学生的劳动教育效果。其三,高校还应适时调整综合评价结构,适当提升劳动素养在学生综合素质评价中的权重,强化劳动教育在学生综合素质评价中的核心地位。

五、结语

习近平总书记多次强调:“把劳动教育纳入人才培养全过程,贯通大中小学各学段和家庭、学校、社会各方面,教育引导青少年树立以辛勤劳动为荣、以好逸恶劳为耻的劳动观,培养一代又一代热爱劳动、勤于劳动、善于劳动的高素质劳动者。”^[10]作为五育并举的重要组成部分,劳动教育既要避免与“德、智、体、美”割裂,还要赶上四育发展节奏,同时面临着智能时代教育体系重塑带来的迭代升级压力。研究发现,高校对政策的贯彻落实和对劳动教育的实践探索并不尽如人意,在劳动教育观念、课程设置、教师队伍、评价体系等方面面临诸多困境,这也折射出当前劳动教育学科发展滞后、人才培养机制不健全、全社会热爱劳动的良性文化还未形成等深层问题,这些需要劳动教育的内外主体共同发力方可解决,也是劳动教育后续研究的重要课题。

参考文献:

- [1] 丁彦,孙娟玲.新时代高校劳动教育实施现状探析:基于湖南农业大学的调查[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2023(5):10-13.

(下转第77页)

使命中奋发作为。

参考文献:

[1] 王绍霞. 习近平对毛泽东斗争精神的继承与发展[J]. 思想理论教育导刊, 2020(2): 11-17.

[2] 习近平. 习近平谈治国理政: 第4卷[M]. 北京: 外文出版社, 2022: 71.

[3] 韩太平, 李姝婷. 伟大斗争视域下王右木斗争精神及其当代价值[J]. 西南科技大学学报(哲学社会科学版), 2025, 42(1): 77-84.

[4] 赵佳鑫, 黄红平. 新时代斗争精神的科学内涵与实践策略[J]. 池州学院学报, 2023, 37(5): 27-30.

[5] 习近平. 在庆祝中国共产党成立100周年大会上的讲话[N]. 人民日报, 2021-07-02(02).

[6] 中共中央党史和文献研究院. 十九大以来重要文献选编: 中[M]. 北京: 中央文献出版社, 2021: 112.

[7] 段志超. 论坚持发扬斗争精神[J]. 理论学刊, 2024(3): 33-41.

[8] 习近平. 习近平著作选读: 第2卷[M]. 北京: 人

民出版社, 2023.

[9] 中华人民共和国国家勋章和国家荣誉称号颁授仪式在京隆重举行 习近平向国家勋章和国家荣誉称号获得者颁授勋章奖章并发表重要讲话[N]. 人民日报, 2019-09-30(01).

[10] 习近平在纪念中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利70周年系列活动上的讲话[M]. 北京: 人民出版社, 2015: 19.

[11] 燕连福, 段朱清. 新时代学校思政课讲好道理的目标任务、影响因素与提升路径[J]. 郑州轻工业大学学报(社会科学版), 2025, 26(4): 24-32.

[12] 习近平在全国高校思想政治工作会议上强调 把思想政治工作贯穿教育教学全过程开创我国高等教育事业发展新局面[N]. 人民日报, 2016-12-09(01).

[责任编辑: 毛丽娜]



引用格式: 张云超, 王娅. 新时代斗争精神涵育时代新人的核心意涵、价值意蕴与实践路径[J]. 郑州轻工业大学学报(社会科学版), 2025, 26(6): 70-77.

(上接第61页)

[2] 蔡文浩, 董彦峰, 石志恒. 财经类高校构建新时代劳动教育体系的实践探索: 以兰州财经大学为例[J]. 中国大学教学, 2021(12): 10-17.

[3] 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[N]. 人民日报, 2020-03-27(01).

[4] 袁圣洁, 李前进. 劳动教育的身体意蕴及省思[J]. 长江师范学院学报, 2024, 40(1): 86-95.

[5] 教育部关于印发《大中小学劳动教育指导纲要(试行)》的通知[J]. 中华人民共和国教育部公报, 2020(Z2): 2-11.

[6] 张雪琴. 人工智能时代劳动教育的机遇、挑战与重心转向[J]. 郑州轻工业大学学报(社会科学版), 2023, 24(5): 74-80.

[7] 杨翠兰, 弓辰翡. “砺”劳树人: 高校劳动教育的本真与行动[J]. 西南科技大学学报(哲学社会科学版), 2022, 39(4): 90-97.

[8] 刘向兵, 柳友荣, 周光礼, 等. 全面加强新时代高校劳动教育(笔谈)[J]. 中国高教研究, 2021(4): 9-13.

[9] 党印, 曲霞. 中国劳动教育发展报告: 2023[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2023: 168.

[10] 习近平. 在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上的讲话[N]. 人民日报, 2020-11-25(02).

[责任编辑: 毛丽娜]



引用格式: 张雪琴, 曹润. 高校劳动教育实施困境及破解之道: 基于河南省20所普通本科院校的调查[J]. 郑州轻工业大学学报(社会科学版), 2025, 26(6): 55-61, 77.