

党的二十大精神引领下高校劳动教育的现实困境与优化路径

徐吴缘圆^[1]

池州学院, 安徽 池州 247000

摘要 党的二十大报告明确指出, 要全面贯彻党的教育方针, 落实立德树人的根本任务, 培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人, 这一表述再次将劳动教育与德育、智育、体育、美育置于同等重要的战略地位。本研究梳理 20 份二十大以来中央及地方高校劳动教育政策文本, 通过三阶段的深度编码分析, 发现高校劳动教育存在执行落地虚化、育人供给同质化、评价协同失效三大核心问题, 剖析其制度与资源双重不足、理念与模式滞后、协同与评价机制缺位的深层原因, 并从强保障、优供给、建协同三个维度提出优化路径, 为推动高校劳动教育高质量发展、落实二十大精神提供理论参考与实践指引。

关键词 党的二十大; 高校劳动教育; 政策梳理; 扎根理论; 现实困境; 优化路径

Received: February 7, 2026

Revised: February 23, 2026

Accepted: February 27, 2026

Published: April 4, 2026

Copyright: © 2025 by the authors.
Licensee Axon Academic Publishing
Institute, Hong Kong, China. This
article is an open access article
distributed under the terms and
conditions of the Creative Commons
Attribution (CC BY) license
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract The report of the 20th National Congress of the Communist Party of China explicitly states that the Party's educational policy must be fully implemented, the fundamental task of fostering virtue through education must be carried out, and socialist builders and successors who are well-developed morally, intellectually, physically, aesthetically, and labor-wise must be cultivated. This statement once again places labor education on an equal strategic footing with moral, intellectual, physical, and aesthetic education. This study reviews 20 policy texts on labor education in central and local universities since the 20th National Congress. Through a three-stage in-depth coding analysis, it identifies three core problems in university labor education: superficial implementation, homogenization of educational provision, and failure in evaluation

[1]作者简介: 徐吴缘圆(1997-), 女, 安徽合肥人, 硕士, 助教, 研究方向: 教育政策与管理研究、劳动教育。

基金: 池州学院 2025 年度校级科学研究项目《党的二十大精神引领下高校劳动教育的创新路径探索》(CZ2025DJ01); 池州学院 2025 年度校级质量工程《“三全育人”视域下高校劳动教育数字化转型的路径构建与实践研究》(2025XJYXM27)

coordination. It further analyzes the underlying causes, including dual deficiencies in institutions and resources, outdated concepts and models, and the lack of coordination and evaluation mechanisms. Finally, it proposes optimization pathways from three dimensions: strengthening safeguards, improving provision, and establishing coordination mechanisms, providing theoretical references and practical guidance for promoting high-quality development of university labor education and implementing the spirit of the 20th National Congress.

Keywords The 20th National Congress of the Communist Party of China; university labor education; policy review; grounded theory; practical dilemmas; optimization pathways

党的二十大报告重申劳动教育在“五育并举”教育体系中的基础性地位，提出“培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”的核心育人目标，标志着劳动教育已深度融入新时代立德树人根本任务的实施体系，为高校劳动教育的高质量改革与实践提供了根本遵循和行动指南^[1]。2020年中共中央、国务院印发《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》，作为新时代劳动教育发展的纲领性文件，该文件系统构建了劳动教育的顶层设计体系，同时明确高等教育阶段劳动教育的刚性课程要求，即本科阶段劳动教育必修课程学时不少于32学时，高职高专阶段不少于16学时，为高等院校规范化开展劳动教育提供了明确的政策遵循^[2]。此后，教育部等13部门联合印发《关于健全学校家庭社会协同育人机制的意见》，各地也陆续出台配套政策与实施细则，形成顶层引领与地方细化的政策推进体系，为高校劳动教育的规范化实施提供了坚实保障^[3]。

党的二十大精神为新时代高校劳动教育赋予了全新的理论内涵、价值定位与实践要求，构成了贯穿本研究全过程的核心分析框架。其一，明确了立德树人的核心育人定位。党的二十大报告将“培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”作为立德树人根本任务的核心内涵，首次在党的全国代表大会报告中系统性强化了劳动教育在“五育并举”体系中的战略性、基础性地位，打破了传统教育体系中劳动教育边缘化的定位桎梏^[4]。这一论述明确了劳动教育绝非辅助性的教学环节，而是落实立德树人根本任务、实现人的全面发展的核心载体，是贯穿高校人才培养全过程的核心育人内容。其二，确立劳动精神培育的核心内核。党的二十大报告提出“在全社会弘扬劳动精神、奋斗精神、奉献精神、创造精神、勤俭节约精神”，将劳动精神纳入新时代精神谱系的核心内涵，为高校劳动教育赋予了全新的价值内核^[5]。这一论述明确了高校劳动教育的核心目标，绝非局限于劳动技能的基础训练，

更核心的是实现对青年学生劳动价值观的塑造、劳动精神的培育与劳动品质的锤炼，是引导青年学生树立正确劳动观、成长为时代新人的关键路径。

高校作为人才培养的关键阵地，承载着培育青年学生劳动精神、劳动素养与实践能力的重要使命，其劳动教育的实施质量直接关系到社会主义建设者和接班人的培养成色^[6]。然而在政策落地过程中，高校劳动教育仍面临诸多现实困境。

一是思想认识层面，部分高校和师生对劳动教育的育人价值理解不足，仍存在“重智育、轻劳动”的倾向，导致劳动教育边缘化^[7]。二是课程与内容层面，劳动教育课程体系不完善，同质化问题突出，与专业教育和思政教育融合度不高，内容设计缺乏系统性与时代性^[8]。三是实践层面，劳动实践形式较为单一，校内劳动与社会劳动、生产劳动结合不够紧密，难以激发学生内在认同^[9]。四是保障与评价层面，师资力量、经费支持和考核评价机制相对薄弱，评价方式偏重结果，忽视过程与育人成效^[10]。这种政策高位推动与基层执行弱化的矛盾，与党的二十大提出的弘扬劳动精神、健全家校社协同育人机制的要求存在显著差距，制约了劳动教育育人价值的充分释放。

基于此，本研究以劳动教育政策文本为研究基础，结合高校劳动教育实践案例与相关学术文献，运用扎根理论的编码分析方法，深入剖析劳动教育在执行保障、育人供给、评价协同等维度的核心困境与深层成因，进而从强保障、优供给、建协同三个维度构建优化路径。研究旨在破解高校劳动教育实践瓶颈，推动劳动教育从形式落地向实效育人转型。

1. 研究设计

1.1. 研究方法与范式

本研究采用程序化扎根理论（Strauss & Corbin）开展质性分析，该方法是质性研究中构建理论的经典范式，核心是通过对原始资料的系统性编码，自下而上提炼概念、范畴与理论框架，确保研究结论扎根于原始资料，具备严谨的可追溯性与理论饱和度^[11]。本研究严格遵循“开放式编码—主轴编码—选择性编码”的三级编码逻辑，对研究样本进行逐行逐句的分析，全程采用双人独立编码、交叉核对的方式，确保编码结果的信度与效度。

1.2. 文本收集与整理

本研究采用目的抽样法筛选研究样本，确保样本的权威性、代表性与时效性，具体遴选过程与标准如下：

以“党的二十大”“劳动教育”“高校劳动教育政策”“新时代大中小学劳动教育实施细则”等为核心关键词开展检索。时间范围为2022年10月党的二十大召开至2025年12月底发布的文本。在政策效力层级方面：中央层面需为中共中央、国务院、教育部等部委发布的国家级政策文件，地方层面需为各省（自治区、直辖市）发布的省级高校劳动教育实施细则、配套政策文件。其中，文本核心内容需围绕高校劳动教育的实施要求、保障机制、课程设置、评价体系等核心维度，与本研究主题高度相关；排除仅提及劳动教育概念、无具体实施规范的政策文本、仅针对中小学阶段的劳动教育政策文件；学术文献需为CSSCI来源期刊、北大核心期刊刊发的高校劳动教育相关实证研究论文，确保研究结论的权威性。

经上述检索与筛选流程，最终确定研究样本共计20份，其中党的二十大以来中央及省级层面发布的高校劳动教育核心政策文件15份，高校劳动教育高质量实证研究与实践案例文献5份。文本数据来源包括：①官方网站：中华人民共和国中央人民政府官网、教育部官网、各省级人民政府及教育厅（局）官方网站，检索党的二十大以来发布的现行有效高校劳动教育相关政策文件；②学术数据库：CNKI中国知网数据库，检索党的二十大以来高校劳动教育领域高被引、高质量的实证研究与案例分析文献，作为政策文本分析的补充与互证。

1.3. 文本编码

1.3.1. 开放式编码

开放式编码是扎根理论分析的基础环节，核心是对原始文本资料进行拆解、逐句编码，从中提炼初始概念，并对概念进行聚类整合，形成初始范畴。本阶段具体操作流程为：①原始资料拆解：将20份样本资料全部转化为纯文本格式，剔除格式、注释等无关内容，保留政策条款、核心观点、实证结论等有效内容，形成约12万字的原始分析文本；②逐句编码与概念化：对原始文本进行逐行逐句解读，对每一句具有独立意义的语句进行标签化编码，提炼出能够反映语句核心内涵的初始概念，剔除重复、无效、关联性较弱的概念，最终形成82个初始概念；③范畴化整合：对82个初始概念进行聚类分析，将内涵相近、逻辑关联紧密的概念进行合并与凝练，最终提取出15个核心初始范畴。具体包括组织领导保障、课程与课时保障、师资队伍保障、场所与基地保障、经费投入保障、评价与激励保障、安全风险保障、协同保障、必修课程、专业课程、拓展课程、劳动观念、劳动知识、劳动技能、劳动品质。

表 1 开放式编码（部分）

原始文本语句示例	初始概念化编码	核心范畴化提炼
坚持党对教育事业的全面领导，建立高校劳动教育工作领导小组，统筹推进劳动教育各项工作	党对劳动教育的领导、劳动教育统筹管理机构、工作领导小组	组织领导保障
本科阶段劳动教育必修课程不少于 32 学时，高职高专阶段不少于 16 学时，独立开设劳动教育必修课	劳动教育必修课程、学时刚性要求、独立设课	课程与课时保障
建立专兼职相结合的劳动教育师资队伍，配备专职教师，定期开展师资培训，完善师资考核激励机制	专职师资队伍、兼职师资建设、师资培训、师资考核激励	师资队伍保障
加强劳动教育实践场所与基地建设，拓展校企合作实践基地，完善实践场地功能	校内实践场所、校外实践基地、校企共建基地	场所与基地保障
树立正确的劳动观念，尊重劳动、尊重劳动者，摒弃轻视体力劳动的错误认知	劳动价值观、劳动认知、劳动尊重意识	劳动观念
掌握必备的劳动知识与技能，提升动手实践能力，适应新时代产业发展对劳动技能的要求	劳动知识储备、劳动技能训练、实践动手能力	劳动技能

1.3.2. 主轴编码

挖掘开放式编码所得 15 个初始范畴之间的内在逻辑关联，对范畴进行聚类与层级提炼，形成具有内在逻辑结构的主范畴。经分析，本研究将 15 个初始范畴整合为 3 个核心主范畴，具体如下：①制度保障范畴：涵盖组织领导保障、课程与课时保障、师资队伍保障、场所与基地保障、经费投入保障、评价与激励保障、安全风险保障、协同保障 8 个初始范畴，核心反映高校劳动教育落地实施的制度支撑与资源保障体系，是党的二十大精神落地的基础支撑；②课程设置范畴：涵盖必修课程、专业课程、拓展课程 3 个初始范畴，核心反映高校劳动教育的内容供给与教学体系，是落实党的二十大精神劳动教育育人目标的核心载体；③劳动素养范畴：涵盖劳动观念、劳动知识、劳动技能、劳动品质 4 个初始范畴，核心反映高校劳动教育的核心育人目标与成效维度，是党的二十大“人的全面发展”要求的直接体现。

1.3.3. 选择性编码

通过对主轴编码所得主范畴进行深度关联分析与系统性整合，本研究提炼形成贯穿全文的核心范畴，即在党的二十大精神引领下，高校劳动教育存在政策高位推进与基层落地执行弱化的核心现实矛盾，其深层根源集中体现为保障体系、课程体系、劳动素养三大维度的结构性失衡，需依托健全制度保障体系、优化分层课程设置、靶向培育综合劳动素养的系统化路径予以破

解，为全文的问题剖析、成因探析与对策构建提供统一的逻辑指引与分析依据。

表 2 党的二十大精神引领下高校劳动教育制约因素

一级类属	二级类属	参考点	占比	示例
制度保障	组织领导保障	7	5.8%	坚持党对教育事业的全面领导
	课程与课时保障	12	9.9%	独立开设不少于 16 学时的劳动教育必修课程
	师资队伍保障	28	23.1%	采取多种措施，建立专兼职相结合的劳动教育师资队伍
	场所与基地保障	13	10.7%	拓展劳动教育实践基地
	经费投入保障	16	13.2%	健全劳动教育经费投入机制，多种形式多渠道筹措资金
	评价与激励保障	17	14.1%	将劳动素养纳入学生综合素质评价体系，制定评价标准
	安全风险保障	10	8.3%	建立政府负责、社会协同、有关部门共同参与的安全管控机制
课程设置	协同保障	18	14.9%	推动建立以学校为主导、家庭为基础、社区为依托的协同实施机制
	必修课程	17	37.8%	开设劳动教育必修课程
	专业课程	16	35.6%	科学设置劳动教育专业课程
	拓展课程	12	26.6%	根据专业开发系列化拓展课程，开展创造性劳动实践
劳动素养	劳动观念	16	28.6%	树立正确的劳动观念
	劳动知识	10	17.8%	培养学生重视新知识、新技术、新工艺、新方法的运用
	劳动技能	17	30.4%	搭建“五层”技能模块，对学生动手能力具有重要作用
	劳动品质	13	23.2%	初步养成认真负责、吃苦耐劳的品质和职业规划意识

注：本表统计数据为 20 份研究样本中对应类属的参考点数量与频次占比，核心反映政策制定层对高校劳动教育各维度的关注程度与规范要求强度。

1.4. 理论饱和度检验

本研究采用预留样本检验法开展理论饱和度检验，从 20 份样本中预留 3 份政策文本与 2 篇学术文献，不参与前期编码分析。对预留样本进行编码分析后，未发现新的初始概念与核心范畴，也未发现主范畴之间新的逻辑关联，说明本研究的编码分析已达到理论饱和，研究结论具有稳定性。

2. 二十大精神引领下高校劳动教育的现存困境

结合编码指标体系的类属划分与占比分析，高校劳动教育在制度保障、课程设置、劳动素养培育三大核心维度均存在显著困境，且各维度内部问题呈现差异化突出特征，具体如下：

2.1. 制度保障体系失衡，核心支撑环节薄弱

制度保障是党的二十大精神在高校劳动教育领域落地的基础支撑，也是政策文本中规范最全面、要求最明确的维度。制度保障范畴涵盖 8 个二级类

属，其问题占比分布直观反映出保障体系的结构短板。其中，师资队伍保障占比最高（23.1%），成为制约劳动教育落地的首要瓶颈，具体表现为高校劳动教育专职教师数量不足、结构单一，兼职教师缺乏系统的劳动教育教学培训，教学能力与专业素养难以匹配育人需求，且师资考核激励机制不健全，难以激发教学积极性。其次，协同保障（14.9%）与评价与激励保障（14.1%）占比相近，凸显家校社协同育人机制的缺位与评价体系的不完善：学校主导作用未充分发挥，家庭劳动教育引导不足，社区实践资源未有效整合，多元主体联动乏力；学生劳动素养评价标准模糊，多以形式化记录为主，缺乏对劳动过程、劳动品质的实质性考核，评价结果与评优评先、综合素质认定的关联性不强。经费投入保障占比 13.2%，反映出部分高校劳动教育经费筹措渠道单一，专项经费拨付不足，难以支撑实践基地建设、教学资源开发等核心工作。场所与基地保障（10.7%）和安全风险保障（8.3%）问题相对次要，但仍存在实践场所数量不足、功能单一，基地建设同质化严重，以及劳动实践安全管控机制不健全、风险预案不完善等问题。课程与课时保障（9.9%）与组织领导保障（5.8%）占比最低，但仍有部分高校存在劳动教育必修课程未独立开设、课时被挤占挪用的现象，且学校层面缺乏专门的劳动教育组织管理机构，统筹协调力度不足。

2.2. 课程设置同质化严重，供需适配性不足

课程体系是落实党的二十大劳动教育育人目标的核心载体，编码结果显示，课程设置范畴的政策规范集中于必修课程、专业课程、拓展课程三大维度，整体呈现“必修为主、专业融合欠缺、拓展不足”的政策导向，而实践中则出现了严重的同质化、形式化问题，与政策要求存在显著落差。必修课程的政策参考点占比最高（37.8%），政策核心要求是保障劳动教育课程的独立地位与基础育人功能，而实践中的困境并非课程开设率不足，而是内容同质化、形式化问题突出。多数高校的劳动教育必修课程内容脱离学生专业特点与职业发展需求，多以理论讲授、政策解读为主，缺乏实践性、创新性与针对性设计，难以激发学生的学习兴趣，与党的二十大提出的“弘扬劳动精神、培育劳动素养”的核心要求脱节。

专业课程占比 35.6%，反映出课程与专业教育融合深度不够，未能根据不同专业的人才培养目标设计针对性的劳动教育内容，导致劳动教育与专业技能提升、职业素养培育脱节，难以实现以劳促学、以劳强技的育人效果。拓展课程的政策参考点占比最低（26.6%），政策核心要求是丰富劳动教育供给，满足学生多样化、个性化需求，而实践中课程供给单一化问题尤为突出。高校针对学生兴趣爱好、区域产业特色、社会发展需求开发的创造性劳

动、服务性劳动、公益劳动等拓展课程数量严重不足；课程形式多为传统的集体劳动实践，缺乏线上线下融合、项目式学习、跨学科协作等创新模式，难以适配新时代大学生的个性化发展需求，也无法契合党的二十大对创新人才培养的核心要求。

2.3. 劳动素养培育靶向性不强，综合发展失衡

劳动素养培育是党的二十大“培养全面发展的时代新人”核心目标的直接体现，编码结果显示，劳动素养范畴涵盖劳动观念、劳动知识、劳动技能、劳动品质四大维度，是高校劳动教育的核心育人目标，而实践中却出现了培育片面化、靶向性不足的问题，与政策要求存在显著差距。劳动技能培育的政策参考点占比最高（30.4%），政策核心要求是培育学生适配新时代产业发展的劳动技能与实践能力，而实践中技能培育呈现碎片化、表层化特征。高校多聚焦于基础劳动技能的简单训练，缺乏对新知识、新技术、新工艺、新方法的融入，技能训练与产业发展、社会需求严重脱节；同时，技能培养缺乏层次性、系统性设计，未能结合学生的专业特点与职业发展规划开展针对性培育，难以支撑学生未来的职业发展与终身发展。劳动观念培育的政策参考点占比 28.6%，政策核心要求是引导学生树立正确的劳动价值观，弘扬劳动精神，而实践中价值引领流于形式。部分学生仍存在“重脑力劳动、轻体力劳动”“重结果、轻过程”的认知偏差，缺乏对劳动的敬畏之心与责任意识，而高校对劳动精神、工匠精神、劳模精神的传播引导多停留在口号宣讲层面，未能融入劳动教育全过程，未能有效破解学生的劳动价值观误区，与党的二十大“弘扬劳动精神”的核心要求存在显著差距。劳动品质培育的政策参考点占比 23.2%，政策核心要求是培育学生吃苦耐劳、精益求精、团结协作的劳动品质，而实践中品质养成严重不足。学生在劳动实践中敷衍了事、半途而废、投机取巧等现象较为普遍，认真负责、吃苦耐劳、精益求精的职业品质与持之以恒的劳动毅力、团队协作精神养成不足，高校在劳动教育中对学生劳动品质的过程性培育与引导严重缺位。劳动知识培育的政策参考点占比最低（17.8%），但仍存在知识传授滞后、体系不完整的问题。高校劳动教育多侧重传统劳动知识的讲解，对现代劳动分工、劳动法规与权益保护、创新创业、数字劳动等相关知识的覆盖严重不足，难以帮助学生建立全面的现代劳动认知体系，无法适配新时代劳动形态的发展变化。

3. 二十大精神引领下高校劳动教育的深层原因

高校劳动教育现存困境的形成，是政策执行、理念认知、资源配置与机制建设等多维度因素交织作用的结果，结合编码分析数据与实践场景，其深层原因可归纳为以下四方面。

3.1. 政策执行传导梗阻，刚性约束机制缺失

顶层设计与基层实践的衔接断裂是核心诱因。从编码数据看，组织领导保障占比虽仅 5.8%，但折射出高校劳动教育统筹管理机制的缺位。多数高校未成立专门的劳动教育领导小组，权责划分分散于教务处、学生处等多个部门，出现多头管理却无人牵头的治理真空，导致政策要求难以精准落地。部分高校对党的二十大精神及劳动教育相关政策的解读流于表面，未结合办学定位、专业特色制定差异化实施细则，仅简单照搬上级文件，使得本科不少于 32 学时、高职高专不少于 16 学时等刚性要求沦为形式化指标。更关键的是，政策监督考核机制不完善，上级部门督查多以书面材料核查为主，缺乏对实践效果的实地评估，且未建立对应的问责机制，导致高校存在重形式、轻实效的应付心态，师资建设、经费投入等核心保障环节长期得不到实质性改善。

3.2. 育人理念认知偏差，价值引领存在弱化

传统教育观念的惯性与新时代劳动教育要求脱节。部分高校将劳动教育窄化为体力劳动实践，忽视其在价值观塑造、素养培育中的核心价值，导致劳动教育沦为边缘化课程，难以获得足够的资源倾斜。从劳动素养培育困境来看，劳动观念占比 28.6% 的问题根源，在于高校未能有效破解学生重脑力、轻体力，重理论、轻实践的认知误区，对劳动精神、工匠精神的传播引导流于形式，且未将劳动教育融入人才培养全过程，使其与专业教育、思政教育相互割裂，难以实现五育并举的系统育人目标。同时，家庭与社会层面也存在价值认知偏差：部分家长过度重视学业成绩，忽视孩子劳动习惯的培养；社会对体力劳动、技能型劳动的认同度不足，这些外部环境进一步加剧了高校劳动教育的价值引领难度。

3.3. 资源配置结构失衡，供给支撑能力不足

资源投入的总量短缺与结构不合理并存，直接制约劳动教育质量提升。从编码占比最高的师资队伍保障（23.1%）来看，高校劳动教育师资建设缺乏长期规划：专职教师多为思政课教师或行政人员兼职，缺乏劳动教育相关专业背景与实践经验；兼职教师多为企业技术人员或社区工作者，未接受系统的教学方法培训，教学能力参差不齐。经费投入保障（13.2%）与场所基地保障（10.7%）的问题，则反映出资源配置的结构性短板。高校将主要资源投向学科建设、科研产出等显性指标，劳动教育专项经费拨付不足，且筹措渠道单一，难以支撑实践基地建设、教学资源开发等工作；实践基地多为简单挂靠企业或社区，缺乏校地共建、校企共管的长效机制，功能单一、同质化严重，无法满足多样化劳动实践需求。此外，区域发展不平衡加剧了资

源差距，中西部高校受经济条件限制，在师资、经费、基地等方面的保障能力远低于东部高校。

3.4. 机制建设存在短板，协同育人效能弱化

制度机制的缺失导致劳动教育难以形成长效发展动力。在评价机制方面，评价与激励保障占比 14.1%，反映出高校未建立科学的劳动素养评价体系：评价标准模糊，多以劳动时长、参与次数等量化指标为主，忽视对劳动过程、劳动品质的质性考核；评价方式单一，缺乏学生自评、互评与第三方评价的有效结合；评价结果应用不足，未与评优评先、升学就业等直接挂钩，难以发挥导向激励作用。在协同机制方面，协同保障占比 14.9%的问题根源，在于学校、家庭、社会的责任边界不清晰：高校未建立有效的家校沟通平台，对家庭劳动教育的指导不足；社区实践资源未得到充分整合，企业参与劳动教育的积极性不高，多元育人主体难以形成合力。同时，高校内部激励机制不完善，对教师劳动教育教学成果的认可与奖励不足，对学生劳动实践的正向激励缺乏吸引力，导致师生参与积极性不

4. 二十大精神引领下高校劳动教育的优化路径

针对上述困境与深层成因，以党的二十大精神为根本遵循，紧扣“立德树人、五育并举、全面发展”的核心要求，从强保障、优供给、建协同三个维度构建系统化优化路径，推动高校劳动教育从“形式落地”向“实效育人”全面转型。

4.1. 强保障：健全制度体系，筑牢发展根基

以党的二十大“加快建设高质量教育体系”要求为指引，以破解核心保障短板为目标，构建全方位、全链条的制度支撑体系，为劳动教育落地落实筑牢根基。一是强化组织与队伍保障。成立由学校领导牵头的劳动教育统筹委员会，明确教务处、学生处、二级学院的权责分工，将劳动教育纳入学校年度重点工作与绩效考核；建立专兼职与校外导师三位一体师资队伍，引进劳动经济学、教育学等专业背景专职教师，选拔行业能手、劳动模范担任校外导师，设立师资培训专项经费，定期开展教学能力与实践技能培训，健全教学、科研、实践考核激励机制，将劳动教育教学成果与职称评定、评优评先挂钩。二是完善经费与基地保障。建立财政拨款、校企合作、社会捐赠多元经费筹措机制，将劳动教育经费纳入学校年度预算并提高占比，重点用于师资培训、基地建设与教学资源开发；按照共建共享、功能互补原则，建设校内综合性劳动实践基地与校外特色基地，结合区域产业特色与专业需求，打造一校一品基地模式，如文科院校共建社会服务基地；建立健全实践安全管

理制度，制定风险防控预案，配备安全防护设施与专职安全员。三是优化评价与监督保障。构建过程、结果、品质三维劳动素养评价体系，细化劳动观念、知识、技能、品质等指标，采用信息化手段记录劳动实践全过程；推行学生自评、互评、教师评价、企业社区评价的多元评价方式，确保评价全面客观；将劳动素养评价结果与学生评优评先、升学就业、综合素质认定直接挂钩。建立政策执行督查机制，上级部门采用实地核查、效果评估方式开展常态化督查，对执行不力的单位与个人进行问责。

4.2. 优供给：创新课程体系，提升育人质量

以党的二十大精神为指引，贯彻党的教育方针，以破解课程同质化问题为核心，构建“分层分类、深度融合、特色鲜明、动态更新”的劳动教育课程体系，全面提升育人质量。一是打造特色化必修课程。突破传统理论讲授模式，开发《新时代劳动精神导论》《劳动法规与权益保护》等核心必修课程，融入劳动精神、工匠精神与劳模精神；根据学段与专业特点设计差异化内容，本科阶段侧重综合劳动素养培育，高职高专阶段侧重职业技能提升；理工科院校强化工程实践、技术创新类劳动内容，文科院校突出服务性、创造性劳动内容。二是深化专业化融合课程。推动劳动教育与专业教育深度融合，将劳动实践融入专业课程实验教学、课程设计、毕业设计等环节，开发专业加劳动融合课程，如计算机专业的软件开发实践、农学专业的田间劳作实践、法学专业的法律援助服务；将劳动教育与思政教育有机结合，挖掘专业课程中的劳动教育元素，开展劳动模范进校园、行业先锋讲实践等活动，强化价值引领。三是拓展多样化拓展课程。围绕学生兴趣爱好与社会需求，开发创造性劳动、服务性劳动、公益劳动等拓展课程，如人工智能应用实践、乡村振兴服务、社区志愿服务等；创新教学模式，采用项目式学习、线上线下混合式教学、跨学科协作等方式，鼓励学生组建团队开展创新性劳动实践；建立课程动态更新机制，根据技术进步与产业发展调整课程内容，满足学生多样化、个性化需求。

4.3. 建协同：构建联动机制，凝聚育人合力

构建“学校主导、家庭基础、社会依托”的全方位协同育人格局，凝聚劳动教育的强大合力，形成全方位育人格局。一是强化学校主导作用。高校搭建劳动教育家校沟通平台，通过家长会、倡议书、线上课程等形式，向家长普及劳动教育理念与方法，指导家长布置力所能及的家务劳动，引导孩子参与家庭理财与生活实践；主动对接社区、企业、科研院所，建立长期合作关系，整合优质实践资源，为学生提供多样化劳动实践岗位，制定校地共建、校企共管协同育人协议，明确各方权责与育人目标。二是激活家庭基础作用。

通过家校共育平台引导家长树立正确劳动教育观念，摒弃重学习、轻劳动误区，将劳动教育融入日常生活，培养孩子的劳动习惯与责任意识；鼓励家长参与学校劳动教育活动，如亲子劳动实践、家长课堂等，形成学校引导、家庭落实的良性互动。三是发挥社会依托作用。政府部门将劳动教育纳入区域教育发展规划，搭建高校与社会资源对接桥梁，加大宣传力度，营造尊重劳动、崇尚劳动的社会氛围；企业、社区、科研院所等单位主动承担社会责任，开放实践资源，选派行业骨干担任实践导师，为高校劳动教育提供场地、设备与技术支持，形成学校主导、家庭参与、社会支持的协同育人合力。

参考文献

- [1] 习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[M].北京:人民出版社, 2022.
 - [2] 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[Z].中发〔2020〕7号,2020.
 - [3] 教育部等十三部门.关于健全学校家庭社会协同育人机制的意见[Z].教基〔2022〕7号,2023.
 - [4] 刘向兵,曲霞.中国式现代化视域下高校劳动教育的使命担当[J].中国高等教育,2023,(09):18-21.
 - [5] 刘晨晔,孙擎.劳动教育:本义探寻、实践困囿与优化方略[J].东南大学学报(哲学社会科学版),2023,25(S1):5-8.
 - [6] 胡玉玲.新时代研究生劳动教育的价值意蕴、现实审思与路径优化[J].学位与研究生教育,2025,(12):25-30.
 - [7] 颜晓程,吕立杰.劳动教育的身体意蕴及其省思——马克思主义哲学的视角[J].中国教育学报,2020,(03):63-67.
 - [8] 陈伟,郑文,薛亚涛.大学生劳动教育课程建设的实践批判、路径优选及策略创新[J].高教探索,2024,(03):71-78.
 - [9] 赵娜,苏蕾.新时代高校劳动教育的现实困境与实践路径思考 [J]. 长春理工大学学报(社会科学版), 2024, 37 (06): 172-175.
 - [10] 杨九诠.教育强国建设与教育评价改革:理论与政策的视界融合[J].教育研究,2025,46(11):84-96.
 - [11] 陈向明.扎根理论的思路和方法[J].教育研究与实验,1999,(04):58-63+73.
-