

高校劳动教育体系化构建的学理与实践

刘向兵 曲 霞 黄国萍

摘 要：从学理上讲，高校劳动教育体系化构建是以功能关联、彼此协同为关键特征对学校劳动教育进行整体设计与系统规划，并遵循突出价值引领、紧扣教育目标、体现学段特点、注重整体优化、结合学校实际等基本原则。中国劳动关系学院与池州学院在长期实践中探索形成了具有较强普适性的“一三五三”学校劳动教育体系和“三层共管”的分工协调工作机制，找到了将劳动教育全面融入高校人才培养体系、建设高水平人才培养体系的可行路径。

关键词：高校劳动教育；体系化构建；人才培养

强调体系化构建是新时代劳动教育的重要特点。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》（以下简称《意见》）中8次提到“体系”一词，强调要“全面构建体现时代特征的劳动教育体系”“形成具有综合性、实践性、开放性、针对性的劳动教育课程体系”，建立健全“劳动教育教师工作考核体系”和“安全教育与管理并重的劳动安全保障体系”等。《大中小学劳动教育指导纲要（试行）》（以下简称《纲要》）则要求学校进一步紧扣教育目标、把握学段要求，“对劳动教育进行整体设计、系统规划”。

但实践中，高校劳动教育的实施推进容易出现“混同化”和“浅层化”，对大中小学劳动教育的区别研究不够；“有劳动、无教育”，简单将劳动实践活动等同于劳动教育；“一招鲜”“单打一”，劳动教育的系统建构不够等问题，或者出现劳动教育“非教育化”、劳动课“非课程化”、劳动教育实践“非专业化”等倾向^[1]。王飞等对东中西部6省18所高校12693份大学生进行问卷调查，分析发现：开展劳动教育的高校不足两成，而进行了系统化劳动教育设计的高校更是少之又少；高校开展劳动

教育的形式主要是公共包干区域的定期打扫和维护；高校劳动教育缺乏系统规划，劳动教育活动之间缺乏关联性和递进性，易停留于简单的动手活动，缺乏劳动育人的深度，对提升学生劳动观念和技能的作用不明显^[2]。可见，体系化构建不足，是高校劳动教育实施推进中存在的普遍问题，严重削弱了劳动教育的育人效果。那么，什么是劳动教育的体系化构建？高校劳动教育该如何进行体系化构建？这是深入推进高校劳动教育必须解决好的迫切现实问题。

一、劳动教育体系化构建的含义

体系化构建，是指为实现特定的系统功能，按照一定秩序或规律，对系统内事物进行相互关联、相互作用、相互协调的安排，使其成为一个有机整体的建制过程。也就是说，体系化构建的关键有二：一是功能关联，即体系内的事物一定要为实现系统的特定功能服务，否则就不能纳入该体系，比如劳动教育研学旅行只有服务于深化学生劳动认知和价值体认的目的时，才可成为劳动教育体系内的要素之一，若是为了休闲娱乐、增长见识，则不能纳入劳动

刘向兵，中国劳动关系学院党委书记，研究员；曲 霞，中国劳动关系学院劳动教育学院副院长，副研究员；黄国萍，池州学院劳动教育研究中心主任，副教授。

教育体系范围内；二是彼此协调，即体系内各事物间要相互协调、彼此支撑，而不是各自为政，甚至互相抵牾，比如学校教育和家庭教育均具有重要的劳动教育功能，但若二者不能协同，也不能成为一个体系。

劳动教育的体系化构建可以分为宏观、中观和微观三个层面。宏观层面的劳动教育体系构建是指在政府统筹推进下，学校、家庭、社会围绕弘扬劳动精神、加强劳动教育进行彼此协调、相互支撑的结构优化与制度安排。习近平总书记在全国教育大会上指出，办好教育事业，家庭、学校、政府、社会都有责任。《意见》中也将强化综合实施，加强政府统筹，形成家庭、学校、社会各方面力量协同育人格局列为劳动教育的基本原则之一，要求“家庭要发挥在劳动教育中的基础作用”“学校要发挥在劳动教育中的主导作用”“社会要发挥在劳动教育中的支持作用”，各级政府要在党委统一领导下，把劳动教育摆上重要议事日程，出台相关政策措施，切实解决劳动教育实施过程中的重大问题，做好督促落实。这一切都为宏观层面上加强劳动教育体系构建，探索具有中国特色的劳动教育模式指明了方向。中观层面的劳动教育体系构建是指学校层面对劳动教育的整体设计与系统规划。学校作为一种有目的、有计划、有组织的专门教育机构，是劳动教育体系构建的主要责任主体。《意见》在“全面构建体现时代特征的劳动教育体系”部分提出了五点要求：把握劳动教育基本内涵、明确劳动教育总体目标、设置劳动教育课程、确定劳动教育内容要求、健全劳动素养评价制度。也就是说，学校要在准确把握新时代劳动教育基本内涵的基础上，以课程为主要载体，按照确定教育目标—选择教育内容—优化课程设置—完善教育评价这一课程设计的一般原理来构建体现时代特征的劳动教育体系。微观层面的劳动教育体系是聚焦劳动教育某一方面功能所进行的体系化设计，如劳动教育课程体系、劳动素养评价体系、劳动教育教师工作考核体系、劳动安全保障体系等。虽然它们只涉及劳动教育工作的

某一个方面，但也可称为体系，因为它们也具备体系构建的两个关键特征——功能关联和彼此协调，是体系内的体系。

二、高校劳动教育体系化构建的基本原则

本文所述高校劳动教育体系构建是中观层面，它是将国家对新时代劳动教育的根本要求转化为学校育人实践的不可或缺的关键环节。为实现这种有效转化，我们认为，高校劳动教育体系的构建需遵循如下基本原则。

（1）突出价值引领。新时代劳动教育的主要使命就是要让学生牢固确立“四个最”（劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽）的劳动价值观，旗帜鲜明地反对一切不劳而获、贪图享乐、崇尚暴富的错误思想，让中华民族勤俭、奋斗、创造、奉献的劳动精神在一代又一代青少年身上发扬光大^[3]。这一论断充分显示出价值引领在新时代劳动教育中的突出重要地位。高等教育作为面向职场的教育，有着天然地重视大学生劳动技能培养的传统，但在劳动价值观培养和劳动精神面貌塑造上并没有很强的自觉意识。因此，高校劳动教育体系构建应着力补齐短板，积极落实好新时代劳动教育的主要使命。

（2）紧扣教育目标。《意见》和《纲要》关于劳动教育目标、劳动教育内容、劳动教育课程设置的素养评价等方面的要求，是确保劳动教育真正纳入人才培养体系、形成更高水平人才培养体系的基本要求。高校劳动教育体系建构要回归《意见》和《纲要》精神原点，认真对标落实相关要求，不能搞变通、打折扣。很多高校采取的一些做法，比如，将32学时必修课程设置为选修课，用劳动实践周取代劳动教育必修课，将人才培养方案中的专业实习更名为“劳动教育”等，都是没有回归中央精神原点的变通式做法，很容易让劳动教育在这种变通式处理中名存实亡。

（3）体现学段特点。高等教育的任务是培养具有社会责任感、创新精神和实践能力的高

级专门人才。这决定了高校劳动教育的主渠道是在专业教育中融入劳动教育,着力培养大学生专业报国、治学报国的情怀;是在社会实践和志愿服务中加强价值观引领,着力培养大学生的公共服务意识和面对重大疫情、灾害等危机主动作为的奉献精神;是在各类劳动实践活动中注重新知识、新技术、新工艺、新方法的应用,着力培养大学生的创新意识、创新精神和创新能力。近年来,高校推动劳动教育的一些做法,如定期打扫公共包干区域卫生、设置班级轮流执勤周、学做家常菜、劳动打卡等,虽然有助于引导学生养成良好劳动习惯,但并没有很好地体现高校人才培养的特点和需要,所以不应作为高校劳动教育的主要形式。同时,大学阶段也是青少年理性认识、能力发展最为成熟的时期,需要在中小学劳动教育基础上形成对社会主义劳动和劳动价值观更深入的理性认识,强调“懂劳动”的教育。所以,《纲要》对高校劳动教育还提出了使学生“掌握通用劳动科学知识,深刻理解马克思主义劳动观和社会主义劳动关系”的基本要求。

(4) 注重整体优化。高校劳动教育的主要载体是课程,但这种课程并不只是独立设置的劳动教育必修课程,还包括融入学科、专业开展的各类融合课程、结合实践活动开展的各类活动课程。所以《意见》强调要“整体优化学校课程设置”“形成具有综合性、实践性、开放性、针对性的劳动教育课程体系”。《纲要》则从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四个方面,明确了整体优化劳动教育课程的途径。

(5) 结合学校实际。不同高校开展劳动教育的学科专业优势、文化资源优势和实践场所优势各不相同。各校需深入分析自身已有的资源优势,从自身优势出发,结合学校人才培养目标定位,找寻落实《意见》和《纲要》要求的最佳路径和方式,而不是迫于政策压力临时增加一些劳动教育活动或者简单模仿其他学校的做法。只有这样,各校构建的劳动教育体系

才能真正同本校的人才培养目标、办学理念、育人文化、已有资源相契合,进而内化为学校人才培养体系的有机组成部分,汇聚起长期稳定推进劳动教育的工作动力。

三、高校劳动教育体系化构建的具体实践——以中国劳动关系学院与池州学院的共同探索为例

中国劳动关系学院是中华全国总工会直属的唯一普通本科院校,是全国唯一一所坚持举办劳模本科教育并取得突出成就的高校。建校70余年来,学校坚持弘扬中国特色、劳动特色、工会特色,逐步发展成为劳动关系和工会领域学科门类较为齐全、完整的大学,形成了“崇尚劳动育英才”的办学理念,确立了“立德守正、崇劳创新”的使命和“政治素质过硬、劳动情怀深厚、专业功底扎实、实践能力突出”的人才培养目标,在研究劳动科学、弘扬劳动精神、推进劳动教育方面积累深厚。池州学院是安徽省属综合性普通本科院校,于2010年开始试行劳动周制度,2011年开始,将“大学生劳动素养”作为十大通识素养教育之一纳入专业人才培养方案。

与劳动的深厚渊源和在知行合一中培养高素质应用型人才的理念,使两校较早开始了劳动教育的探索与合作。2011年,中国劳动关系学院发挥“劳动科学门类齐全,民生领域专业集聚”和“劳动模范在身边,大国工匠在校园”的优势,开始探索以劳模精神为思想引领、以关注民生为实践导向的大学生劳动情怀培养体系^[4]。池州学院则聚焦大学生劳动素养培养,开始了系统化的课程建设^[5],两校在劳动教育课程建设和师资培养等方面互助互济。2016年,中国劳动关系学院和池州学院在各自经验积累基础上,达成“一体两翼”的合作共识,即以探索具有普适性的学校劳动教育体系为主体目标,以两校学科专业优势与课程实践优势为两翼,在劳动教育课程、师资、教材和研究等方面共建共享。2018年全国教育大会后,两校开

始系统总结多年合作经验,初步提炼形成具有较强普适性的“一三五三”学校劳动教育体系,即“一核统领”目标体系、“三大主题”内容体系、“五维联动”课程体系和“三级立体”评价体系。2020年1—3月,两校合作开展了全国高校劳动教育现状和大学生劳动素养现状调查,并根据调查结果,对标《意见》和《纲要》要求,进一步完善了该体系,设计了各自的学校劳动教育实施方案,共同研发了《新时代本科高校劳动教育课程标准》。

1. 确立“一核统领”的劳动教育目标体系

紧扣学校人才培养目标,确立了“劳动情怀深厚”在劳动教育体系构建中的核心统领地位,其下包含了五方面劳动素养。

(1) 崇尚劳动的观念:系统掌握马克思主义劳动观,科学认识劳动的目的和意义,理解劳动是人类的本质活动,具有通过劳动主动创造物质财富和精神财富的意识;深刻理解“劳动托起中国梦”的重要意义及新时代劳动对个人、社会和国家发展的重要价值。

(2) 热爱劳动的情感:具有持续参加劳动的热情和积极性;具有强烈的劳动荣誉感,认可劳动对社会发展和国家繁荣富强的价值,具有为中华民族伟大复兴不断奋斗、担当奉献的意识。

(3) 尊重劳动的态度:平等对待各行各业的劳动者,积极维护劳动者的人格尊严,自觉向优秀劳动榜样学习,传承和弘扬劳动精神;具有稳定的勤俭节约意识和行为方式,重视和维护各行各业劳动者的劳动成果所有权,自觉尊重各种形式的劳动成果。

(4) 劳动创造的意识与能力:熟练掌握日常生活和专业工作中的基本劳动技能;能根据现实资源条件,灵活运用所掌握的劳动技能解决复杂问题;主动发现劳动中有价值的问题,积极运用多学科知识和多方面经验提出最优实践方案。

(5) 良好的劳动习惯与品质:亲历劳动过程,在劳动实践中养成自觉主动、安全规范、

坚持不懈、注重效率的良好劳动习惯与吃苦耐劳、诚实守信、担当奉献等良好品质。

可见,“劳动情怀深厚”的核心目标含涉了热爱劳动和劳动人民的深厚情感、对社会民生的关注以及勤俭、奋斗、创新、奉献的劳动精神和尊重劳动、崇尚劳动的社会主义劳动价值观,全面彰显了新时代劳动教育的价值引领本质,鲜明地体现了中国特色社会主义教育制度下劳动教育的独特育人导向。

同时,结合各年级学习任务和重点,进阶式细化落实总体目标,形成阶段目标。在大一阶段,侧重结合劳动教育必修课程和公共课程学习,系统加强马克思主义劳动观和新时代劳动精神教育,着力培养学生崇尚劳动的观念和热爱劳动的情感,培养学生自觉向优秀劳动榜样学习的意识、热爱劳动和劳动人民的情感,养成良好的日常生活劳动习惯与勤俭节约的意识。在大二和大三阶段,侧重劳动教育与专业教育、创新创业教育、志愿服务、社会实践相结合,深化崇尚劳动的观念培养和专业劳动知识技能掌握,着力培养学生尊重劳动的态度和公共服务精神。在大四阶段,侧重优化毕业实习指导,强化综合劳动实践,引导学生全身心投入实习,感悟本专业劳动的意义和价值,遵守专业劳动规范,培育爱岗敬业的劳动态度和劳动创造的意识与能力,养成安全规范、坚持不懈、注重效率的良好劳动习惯和吃苦耐劳、诚实守信、担当奉献的良好品质。

2. 构建“三大主题”的劳动教育内容体系

系统规划了“爱劳动”“会劳动”“懂劳动”三大主题的劳动教育内容,全面体现了新时代劳动教育“通过劳动的教育”“为了劳动的教育”和“关于劳动的教育”的三重内涵^[6],各有侧重地落实劳动教育的总体目标。

(1) 以“爱劳动”为主题,优化“通过劳动的教育”,着力培养学生热爱劳动的情感和尊重劳动的态度。加强学生日常生活管理,引导学生自觉做好宿舍卫生保洁,积极参加校园爱国卫生运动,自觉参与教室、食堂、校园场

所卫生保洁、绿化美化和管理服务等,注重培养生活能力、良好卫生习惯和勤俭节约意识,树立自立自强意识,体会平凡劳动中的伟大,尊重普通劳动者。结合“三支一扶”、大学生志愿服务西部计划、“青年红色筑梦之旅”“三下乡”等社会实践活动开展服务性劳动,实践劳动技能,树立利用专业知识、技能等为他人和社会提供服务的意识,强化面对重大疫情、灾害等危机主动作为的奉献精神。开展丰富的劳动主题教育活动,举办“劳模大讲堂”、优秀毕业生报告会等,组织劳动技能和劳动成果展示,广泛宣传劳动榜样人物事迹,营造劳动光荣、劳动创造伟大的校园文化。

(2)以“会劳动”为主题,深化“为了劳动的教育”,着力培养学生劳动创造的意识与能力和良好的劳动习惯与品质。在专业教育中强化专业报国、治学报国的教育,包括:结合专业开展服务学习、实习实训、科学实验、社会实践、毕业设计等各类劳动实践,引导学生掌握必要的劳动知识和技能,了解本专业劳动形态的发展趋势;注重职业劳动伦理规范教育、团队意识和合作精神培养,使学生具备完成一定劳动任务所需要的关键劳动能力和专业劳动能力;重视新知识、新技术、新工艺、新方法的教学,提高学生在生产实践中发现问题和创造性解决问题的能力。

(3)以“懂劳动”为主题,强化“关于劳动的教育”,着力培养学生崇尚劳动的观念。通过劳动教育必修课程、思想政治教育和科学研究,引导学生“明劳动之理,悟劳动之美”,树立崇尚劳动的观念。包括:加强马克思主义劳动观和社会主义劳动关系教育,普及与学生职业发展密切相关的通用劳动科学知识,培育诚实守信的合法劳动意识;加强劳动的本质意义和新时代劳动精神教育,使学生深刻理解劳动是人类发展和社会进步的根本力量,认识劳动创造人、创造价值、创造财富、创造美好生活的道理,懂得“劳动托起中国梦”的重要意义及新时代劳动对个人、社会和国家发展的重要价值,牢固树立劳动最光荣、劳动最崇高、

劳动最伟大、劳动最美丽的思想观念。

3. 形成“五维联动”的劳动教育课程体系

紧扣劳动教育目标定位和内容规划,从知识建构的整体论视角出发,建构了劳育课程、思政劳育、专业劳育、实践劳育和学术劳育“五维联动”的劳动教育课程体系^[7],将劳动教育贯穿高校思想道德教育、文化知识教育、社会实践教育各环节。

劳育课程是严格落实《意见》和《纲要》“开设劳动教育必修课”要求的新增量,旨在有针对性地加强“懂劳动”的教育,塑造崇尚劳动的价值观念。该课程在中国劳动关系学院和池州学院分别以“劳动教育通识”和“大学生劳动素养”命名,课程内容结合两校实际各有侧重,但均为独立设置的劳动教育公共必修课,按32学时2学分标准面向全体学生开设。课程内容则按照《纲要》提出的“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,并经历必要的实践体验”要求,对其进行了系统设计。此外,中国劳动关系学院还鼓励教师结合研究专长和学生兴趣开发了“和谐劳动关系导读”“劳动实践与人生价值”“劳动文化”等多门劳育选修课,以多类型劳育课程引导学生多元认知“懂劳动”。

思政劳育、专业劳育属于在学科专业中有机渗透劳动教育的融合课程。思政劳育以引领塑造劳动价值观为主要目的,将劳动教育融入思政课程,旨在引导学生深化价值体认“爱劳动”。中国劳动关系学院马克思主义学院教师通过集体备课,认真梳理了劳动教育在“马克思主义基本原理概论”“毛泽东思想与中国特色社会主义理论体系概论”“思想道德与法治”“中国近现代史纲要”四门思政课中的融入点,并纳入教学大纲。同时创新思政课教学模式,通过思政课教师与劳动模范两位教师围绕一个主题给学生同上一堂课的“211”模式,将劳动教育、国情教育、理想信念教育、创新创业教育融为一体,开设“对话大国工匠,致敬劳动模范”公共选修课,获批国家一流本科课程建设立

项。专业劳育旨在实现劳动教育与专业教育的紧密结合,要求各专业将“劳动情怀深厚”的目标转化为本专业人才培养的具体目标,明确本专业的劳动伦理要求、通用劳动能力要求和专业劳动能力要求,开设符合本专业人才培养需要的劳育特色选修或必修课程,优化实习实训方案,引导学生知行合一“会劳动”。

实践劳育、学术劳育是劳动教育在各类活动课程中的隐性融入。实践劳育涵盖了“在课外校外活动中安排劳动实践”和“在校园文化建设中强化劳动文化”的各种活动设计,如学校劳动教育月活动、各类志愿服务活动、社会调查活动、劳动文化节活动、创新创业大赛、学科竞赛、劳动教育相关学生社团活动等。作为课程,纳入实践劳育体系的活动在发起之初就需要有相应的活动目标、过程记录和考核评价要求,并作为过程性评价和学生综合素质测评的重要依据,引导学生身体力行“爱劳动”。学术劳育生动地体现了“科教融合”的高等教育人才培养理念,通过加大劳动教育类教改课题和学生科研课题培育力度及相关研究成果资助出版力度,引导师生在深入研究劳动中“懂劳动”。

“五维联动”课程体系严格落实了《意见》和《纲要》整体优化劳动教育课程设置的相关要求,充分体现了高校人才培养的特点,找到了将劳动教育全面融入高校人才培养体系、形成更高水平人才培养体系的可行路径。

4. 打造“三级立体”的劳动教育评价体系

确立“课程—学生—学校”三级评价维度,每一级下又采取了下有底线、上不封顶、突出特色的多元分类评价方案,形成三级立体的劳动教育评价体系。

在劳动教育必修课程评价上,从课堂学习表现、劳动学科知识掌握、劳动实践过程表现和劳动实践成果4个方面,确立劳动教育必修课程的成绩评定指标。其中,劳动实践过程和成果评价,又根据不同实践活动的类型和目标设置不同的评价指标,采用学生自评、组内互评、

组间互评、教师评价、服务对象评价等多主体评价方式,激发学生参与劳动教育必修课程学习与实践的积极性和投入度。

在学生劳动素养评价上,一是构建大学生劳动素养发展性、常态化监测机制,设计了面向全校学生的劳动价值观调查问卷、通用劳动能力调查问卷和分专业进行的专业劳动能力调查问卷。在上一入学初期、大二下学期或大三上学期、大四毕业前进行三次问卷调查,通过这种输入—发展—输出全过程测评,考查学生在校期间的劳动素养发展情况及学校劳动教育和人才培养效果。二是完善过程性评价,建立劳动实践记录手册制度,指导学生客观记录参与各类劳动实践课程、劳动清单任务、社会实践活动、志愿服务、劳模大讲堂、劳动经典阅读、创新创业大赛、学科竞赛等情况与活动感悟,作为学期末综合素质测评的重要依据。三是强化考核结果的综合应用,将大学生劳动素养纳入综合素质测评、评先评优、党员发展、毕业和升学考核等工作,每年评选“五好学生”“劳动之星”“勤工之星”等,强化劳育激励制度。

在学校劳动教育工作评价上,从基础性、发展性和创新性三个角度设计高校劳动教育督导评价体系,共包括环境劳育、专业劳育、劳育课程、思政劳育、实践劳育和特色劳育6个评价维度36个督导评价点^[8]。将劳育课程、思政劳育、专业劳育、实践劳育、学术劳育和劳育管理等纳入督导评价范畴,作为教务处评价学校劳动教育工作进展和审计处进行劳动教育政策落实跟踪审计的重要参考。以此来强化劳动教育必修课程的科学化设计,公共必修课、专业教育和第二课堂、校园文化建设等融合课程中劳育元素的显性设计和隐性融入,以及劳动教育保障机制的构建和劳育生态环境的创设。

四、高校劳动教育体系化构建的组织保障

劳动教育的体系化构建离不开强有力的组

织领导和科学的分工协同机制。一些高校的劳动教育工作推进迟缓,很大一部分原因在于尚未明确职责归属、理顺工作机制。中国劳动关系学院和池州学院在长期实践中共同探索出了学校—学院—班级“三层共管”模式,较好地解决了该问题。

学校成立由党委书记或校长任组长、分管教学和学生工作的副校长任副组长的劳动教育工作领导小组,办公室设在教务处,负责学校劳动教育实施方案和劳动教育月活动方案的整体设计,定期研究学校劳动教育工作推进情况,协调解决工作推进中遇到的问题。领导小组内设劳育课程组、思政劳育组、专业劳育组、实践劳育组、学术劳育组五个工作实施组,由劳动教育学院、马克思主义学院、教务处、学生处、后勤管理处、校团委、党委宣传部、科研处等部门对口牵头,负责五大类劳育课程的整体设计与推进。同时,设立由人事处、财务处、党政办公室、审计处等部门组成的工作保障组,负责劳育师资培训、经费保障和监督审计等。

二级学院成立由院长或党总支书记牵头的劳动教育工作小组,组员由教学副院长、系主任、学生党支部书记、辅导员等组成,负责制定并推进本学院劳动教育工作办法,明确本院落实专业劳育、实践劳育和学术劳育的具体工作举措。

班级专设劳动委员,成立由辅导员、班长、劳动委员、学习委员和团支书组成的劳动教育实践小组,负责班级各类劳动实践活动的创意征集、组织策划与记录评价,全面发挥学生参与,以积极性、主动性和创造性去推动学校劳动教育工作。

同时,两校均成立了专门的劳动教育教学研究机构,在承担劳动教育必修课程教学任务

的同时,作为智库,协助各部门完成学校劳动教育的科学设计、系统规划及师资培训工作。

参考文献:

- [1] 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.
- [2] 王飞,车丽娜,孙宽宁.我国高校劳动教育现状及反思[J].中国大学教学,2020(9): 75-79, 85.
- [3] 陈宝生.全面贯彻党的教育方针 大力加强新时代劳动教育[N].人民日报,2020-03-30(12).
- [4] 曲霞,刘向兵.新时代高校劳动教育的内涵辨析与体系建构[J].中国高教研究,2019(2): 73-77.
- [5] 黄国萍,柳友荣,沈丽丽.池州学院大学生劳动素养教育的设计与实践[J].劳动教育评论,2020(4): 122-135.
- [6] 曲霞.新时代劳动教育的三重内涵[J].人民教育,2020(7): 1.
- [7] 刘向兵,赵明霏.构建新时代高校劳动教育体系的理论逻辑与实践路径——基于知识整体理论的视角[J].中国高教研究,2020(8): 62-66.
- [8] 任国友,曲霞.新时代高校劳动教育督导评价体系研究[J].劳动教育评论,2020(1): 56-69.

[本文是基于中国劳动关系学院与池州学院合作探索基础上的系统思考]

[本文为2020年北京高等教育“本科教学改革创新项目”——“新时代高校劳动教育实践体系构建研究”(项目编号:202012453003)和中国劳动关系学院教改专项——“一流应用型本科教育的标准研究”(课题编号:JG1803)的阶段性研究成果]

[责任编辑:周晓燕]