

新时代高职大学生劳动精神培育对策研究

张亮

湖南化工职业技术学院

摘要：本文聚焦新时代国家发展对高素质技术技能人才的迫切需求，以高职大学生劳动精神培育为研究主题，深刻阐释了新时代劳动精神内涵和战略价值，批判性揭示了当前培育实践面临现实问题，并提出系统性创新对策。研究成果旨在破解高职劳动精神培育的效能瓶颈，为培养具有大国工匠精神、堪当民族复兴大任的新时代高素质技术技能人才提供可复制、可推广的理论支撑与实践方案。

关键词：新时代；高职大学生；劳动精神；培育；对策

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2025.11.226

引言

劳动精神，作为驱动创新创造、塑造社会风尚、实现个体价值的核心精神力量，其培育在国家战略层面被赋予了极端重要性。高职院校作为我国培养高技能人才的主阵地，其学生群体的劳动精神涵养程度，不仅关乎个体的终身发展和职业尊严，更直接牵动着产业链现代化水平、国家核心竞争力提升的根基。深刻审视新形势下的机遇与挑战：一方面，国家政策强力推动，产业升级呼唤工匠；另一方面，社会多元思潮冲击传统劳动价值观，部分高职院校在育人实践中仍存在认识偏差、路径依赖、力量分散等问题，导致劳动精神培育未能有效融入人才培养血脉。在此背景下，系统探究新时代高职大学生劳动精神培育现实困境及创新路径，不仅具有深化职业教育理念的理論价值，更是一项关乎人才强国战略落地的紧迫实践课题。

一、新时代劳动精神的深刻内涵

新时代劳动精神是对中华优秀传统文化中勤劳基因的创造性转化与创新性发展，是社会主义核心价值观在劳动领域的具体凝结与实践表达。其内涵是在中国特色社会主义现代化征程中，以深厚的家国情怀为底色，紧密融合时代发展要求的精神复合体，主要体现以下四个维度：

爱岗敬业：职业态度的价值凝练，强调对本职工作的深度认同、神圣敬畏与极致追求，表现为恪尽职守、精益求精、持续精进的职业操守。

艰苦奋斗：意志品质的核心彰显，倡导在克服困难、应对挑战中磨砺坚韧意志顽强作风和实干担当精神，拒斥安逸享乐，崇尚自力更生。

勇于创新：时代发展的必然要求，鼓励在精通技艺的基础上，敢于突破陈规、拥抱变革，追求卓越创造和核心竞争力，是驱动高质量发展原动力。

甘于奉献：价值实现的崇高境界，体现个体价值与国家社会进步的高度统一，倡导服务社会、集体先行的精神境界与行为自觉。

四个维度相互渗透、有机统一，共同构筑了新时代劳动者应具备的价值取向、行为准则与精神高度。

二、新时代高职大学生劳动精神培育的战略价值

在高职教育体系中，将劳动精神培育置于更加核心的位置，具有深远的战略意义，远超一般性的思想品德教育范畴，在培养高质量技能人才目标中具有巨大的战略价值。

(一) 赋能学生全面发展，实现从“技工”到“人才”的关键跃升

劳动精神培育，是塑造学生吃苦耐劳、团队协作、责任担当、诚实守信等核心职业品格的关键途径。真实的、高质量的劳动实践不仅能强化高职大学生的硬技能更能显著提升其沟通、抗压、规划、学习能力等软技能，还能打破“重技轻德”“德技分离”的割裂状态，促进技术能力、职业精神与人文素养的有机融合，提升高职大学生未来职业竞争力与可持续发展的核心竞争力。

(二) 锚定高职教育育人内核，破解人才供给结构性矛盾

高职教育的核心竞争力在于其培养人才的“高素质”特质，这不仅指高水平的专业技能，还包括更深层、更本质的内化的职业道德、端正的职业态度和强大的职业精神。新时代产业界迫切需要具备高度责任感、强烈创新意识、良好团队协作能力和持续学习能力的技能人才，强化劳动精神培育是弥合学校人才培养与企业人才需求之间结构性鸿沟的关键突破口。

(三) 支撑国家重大战略落地，锻造高素质产业生力军

乡村振兴、新质生产力等国家战略的成功实施，对拥有劳模精神、工匠精神，并掌握高精尖技术的产业大军提出了迫切需求，高职大学生是未来支撑现代化产业体系的重要力量，因此，在高职学生群体中有效培育以爱国为基石的敬业奉献与创新精神，是国家战略人才力量建设工程不可或缺的基础环节。

三、新时代高职大学生劳动精神培育的现实问题

尽管诸多高职院校已开展劳动精神培育工作，并取得局部进展，但系统性、深层次的问题依然突出，严重制约了培育效能。

（一）理念偏差与战略认知模糊问题

1. 价值认识缺位。部分院校管理层及教师群体对劳动精神的时代内涵与战略价值理解不足、重视不够，存在明显的“重专业技能、轻精神素养”的路径依赖。

2. 概念理解窄化。将劳动精神培育简单等同于体力劳动、卫生值日、岗位实习等技术性活动，忽视其深刻的思想、价值、态度塑造功能。

3. 教学安排边缘化。劳动精神相关课程普遍学时不足，在人才培养方案中地位边缘、缺乏刚性约束，易被公共课或专业课挤压，普遍缺乏体现高职特色、科学规范的教学大纲与课程标准，导致教学目标不明、随意性强、体系散乱。

（二）培育路径僵化与深度缺位问题

1. 理论教学空洞低效。劳动教育内容往往脱离高职学生的专业背景、认知特点和未来真实职业场景，内容抽象、说教性强、吸引力弱，难以引发价值共鸣与认同。

2. 实践活动浅层形式化。劳动形式重于内涵，校内义务劳动、志愿服务多停留在“扫扫地、搬搬东西”，缺乏系统性设计和教育引导；劳动周等活动常陷入简单重复性操作；校外实习重心过度偏向技能熟练度考核，对企业文化、职业道德、岗位责任、劳模工匠精神的挖掘、体验和引导严重不足。

3. 创新与服务平台匮乏。融合专业技能的创新性劳动，如科技型劳动、高质量服务型劳动的平台稀缺，抑制了学生创造力的发挥和价值感的获得。

（三）协同机制松散脱节问题

1. 家校联动断裂。“重智轻劳”观念在部分家庭中根深蒂固，过度保护，忽视家务劳动与自理能力培养；甚至向子女灌输“脑力优于体力”“学习好=不劳动”等消极观念，消解学校正面教育成果，家校在劳动价值观引导和习惯培养上缺乏沟通与共识。

2. 产教融合表面化。校企合作大多集中在硬件投入、课程共建、实习岗位提供等层面，对岗位核心价值、职业道德规范、企业劳模文化等精神层面的深度融入严重不足；企业导师在实习评价中很少关注学生精神层面表现，校企育人合力未形成。

3. 社会资源整合不足。高职院校未能将工会、共青团、社区、优秀企业等社会力量有效融入育人体系，缺乏协同平台与长效机制，各方在目标、内容、方式、评价上缺乏有效衔接机制，信息不互通，资源不共享，行动不协同，呈现“碎片化、割裂化”状态。

4. 评价体系单维乏力。评价内容片面，过度聚焦劳动时长、出勤率、任务完成情况等易量化指标；评价主体单一，评价权主要集中于学校，学生自评互评、企业导师评估、家长观察反馈等多主体评价机制普遍缺位；评价手段静态僵化，多采用终结性评价，过程性、发展性评价不足；评价结果虚置化，评价结果大多不与学生的评优评先、奖学金评定、毕业资格审核、优质就业推荐等切身利益实质性挂钩，缺乏有效的激励与约束作用，评而不改、评而无用等现象突出，评价的诊断、反馈与提升功能严重弱化。

四、新时代高职大学生劳动精神培育对策

破解上述问题，亟需从理念到实践进行系统性、深层次的创新重构，构建“课程-实践-协同-评价”四位一体、相互支撑的培育新生态。

（一）构建“模块化融合+专业化渗透”的课程育人新体系

1. 重塑劳动教育培育体系。将劳动精神培育列入专业人才培养方案的必修核心模块，明确课程目标、内容标准与质量要求，确保其核心地位和刚性约束力。重塑课程体系为四个模块：劳动通识模块，如新时代劳动精神内涵、劳动法规与权益保护、劳动安全与职业健康等；专业伦理模块，如各行业职业道德规范、岗位责任要求、行业典范事迹等；创新思维模块，如创新方法论、技术革新意识、创意设计思维等；实践指导模块，如实习实践目标设定、角色转换、沟通协作、反思总结方法等。

2. 融入专业课程体系。一是开发劳动教育特色融合课程。各专业基于自身特色，开设如机电产品创新与工匠伦理、现代服务业诚信经营与客户体验、数字技术应用与责任担当、乡村建设规划与奉献精神等特色课程。二是专业课程有机嵌入劳动教育。在专业核心课中，结合知识点和技能点，设计劳动价值嵌入点，如讲解关键技术时融入相关劳模攻坚克难的故事；案例教学选取体现爱岗敬业、创新突破的实例；角色扮演体验岗位责任冲突与决策；项目报告要求包含团队协作与创新价值反思。

3. 迭代智能化教学方法。深化PBL项目教学，围绕真实的企业项目，在解决复杂问题的全过程中，自然融入责任担当、团队协作、质量意识、创新突破等精神要素。应用VR/AR/MR技术，模拟高成本、高风险、复杂或难以接触的职业场景，如精密装配、高空作业、应急处理等，进行沉浸式职业操守、安全规范、应急处突能力训练。

4. 建设立体化教学资源。基于高职特点，汇集行业真实案例、大国工匠成长轨迹、技术伦理冲突分析、创业奉献故事等，编写理论与实践结合的立体化教材与辅助读本。搭建数字资源平台，整合微课、慕课、虚拟仿真实验、企业技术规范、文化视频库、在线案例库、互

动评价工具等，建设开放共享、动态更新的数字化劳育资源中心。

(二) 打造“沉浸式体验+项目化驱动”的深度实践新模式

1. 实践平台功能跃升。与龙头企业、行业标杆、先进社区、乡村振兴点建立稳定深入、管理规范校外实践基地网络。校内斥资建设并高效运营校内高水平综合实践平台，如智能制造创新工坊、智慧服务实训中心、乡村振兴电商服务站、非遗技艺研创空间等，培养学生创新思维与复杂问题解决能力“真”能力。

2. 技能竞赛水平提升。精心组织覆盖全专业的、基于真实产业需求的高水平职业技能竞赛，鼓励小革新、小发明、小设计、小建议、小窍门的“五小”创新活动，营造“比学赶超、精益求精”氛围。

3. 志愿者服务提档。开展“常态化+专业化”志愿服务，如依托专业为社区弱势群体提供技术支持，参与社区/乡村治理规划，助力乡村振兴农产品电商、文旅设计等技术推广。

4. 榜样文化浸润常态化。制度化开展劳模工匠大师讲坛、技艺传承工作坊等活动，使之成为高职院校标志性文化品牌。持续举办劳动文化主题月活动，开展实习生劳动故事事迹展播、技能绝活展演、创新创业成果展、劳模精神主题辩论赛等系列活动，营造尊崇劳动、追求卓越的浓厚氛围。

(三) 健全“权责清晰+数字赋能”的协同共育新机制

1. 家校共育破壁增效。开设家长劳动教育学校，系统传播新时代劳动价值观、高职劳动精神培育规划与意义，引导家庭转变观念。建立信息化家校互动平台，设置劳动成长专版，定期推送学生在校劳动实践评价报告，制订家校协作任务清单，如假期职业体验实践表、家庭责任分担卡、感恩家务实践指导等，形成家校育人信息闭环。

2. 产教融合提质扩容。校企共同制定涵盖技能与精神维度的《现代学徒制(订单班)学生劳动精神培育标准与评价指南》，明确选拔企业骨干技术人员、劳模(工匠)担任职业精神导师，深度参与实习指导、日常管理、价值引导与评价。邀请企业专家深度参与劳育课程开发、联合授课，如企业伦理、安全生产文化、团队管理等课程。评价互认，实习鉴定必须包含企业导师对学生职业态度、敬业精神、创新意识等核心劳动精神维度的正式评价，且结果有效融入学校评价体系。

3. 校社联动功能拓展。链接群团组织、工会、共青团、公益机构，合作承接公共调研项目、参与大型公益活动、开展青年突击队等；对接基层社区(乡村)建立固定服务点，开展专业化的服务项目，如法律咨询、健康科普、环境保护、技术支农。

(四) 探索“多源数据+发展导向”的动态评价新范式

1. 重构多维度评价指标体系。打破唯成果论，建立涵盖全要素、全过程的评价体系，核心维度包括劳动认知理解度、劳动行为参与度与技能掌握度、劳动态度价值观、劳动成果贡献度与创新性、劳动精神内化度，实施360度立体化评价，建立全员评价机制：学生自我反思评价+小组互评+理论课教师评价+实践指导教师评价+辅导员。

2. 实现评价结果强效应用。评价结果必须刚性、透明地纳入学生综合素质评价档案，并作为评优评先的重要、权重化依据，并向学生、教师、辅导员、企业、家长(部分)反馈个性化评价报告，指明优势与改进方向

结语

新时代肇画的宏伟蓝图，赋予高等职业教育前所未有的重任，也将高职大学生劳动精神培育置于关乎国之大计的战略高度，高职院校必须以强烈的时代使命感和历史责任感，深刻理解并把握新时代劳动精神作为“国之大者”的价值内核，不断深化理论研究，总结本土化实践经验，持续迭代优化培育路径，为建设教育强国、科技强国、人才强国贡献不可替代的高职力量。

参考文献

[1] 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.

[2] 习近平. 大力弘扬劳模精神劳动精神工匠精神培养更多高技能人才和大国工匠[N]. 人民日报, 2020.

[3] 习近平. 坚定不移全面深化改革扩大高水平对外开放 在推进中国式现代化建设中走在前列[N]. 人民日报, 2023.

[4] 庞申伟, 段丽, 赵翔宇. 发展新质生产力视域下高职思政课培育劳模精神、劳动精神、工匠精神探析[J]. 集宁师范学院学报, 2025(02).

[5] 杨立华. 新时代高职院校劳动教育的时代价值与实践审视[J]. 学校党建与思想教育, 2024(15).

[6] 谢盈盈, 雷世平. 积极心理学视角下高职劳动教育的困境与出路[J]. 职业技术教育, 2024(22).

[7] 赵希彦, 李云飞, 田晓玲. 高职院校专业教育与劳动教育融合育人的价值、困境与优化路径[J]. 教育与职业, 2024(14).

作者简介: 张亮, 1974年10月, 男, 汉族, 湖南益阳人, 湖南化工职业技术学院, 硕士, 讲师, 研究方向: 高等职业教育、高等数学。

基金项目: 2024-2025年度湖南省职业教育与成人教育学会科研规划课题《新时代高职大学生劳动精神培育路径研究》(项目序号: XH2024189)。