

# 试论“工匠精神”视阈下职业院校职工教育和培养的构建

陆娜

(广西交通技师学院 广西 南宁 530001)

**[摘要]**基于现代教育质量提升强调内涵式发展的要求,本文以职业院校教职员工的育人管理为切入点,探讨员工队伍建设的提质问题,提出应以“工匠精神”为引领进而改变以规章制度为主导的育人管理模式,通过三重构路径,营造现代职业教育育人文化,切实帮助学校及教职员工转变职业观念。强调应以“重己役物”守住“以人为本”之根本,以此“工匠精神”视阈下职业院校育人文化构建的灵魂,提出并论述校园育人文化的构建路径与实践策略。

**[关键词]**工匠精神;职业院校;育人文化;以人为本;育人管理

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.1089

“工匠精神”应当成为当今职业院校教职工队伍建设及其成长成才的灵魂,成为各职业院校内涵式发展的气质。区别于常规的职工教育,“工匠精神”的育人文化,突显的是将职工的技能与涵养、见闻与德行联系起来,引导他们懂得面对当下的岗位工作及其业务学习,产生对职业发展的积极规划与行动,由被动成长转变为主动成长,由技能增长转变为态度、技能和发展理念的综合性成长。

具体而言,工匠精神的提出,预示着职业院校要转变以规范和纪律为主的育人理念,变问题个案工作模式为全校范围的指导,关注职工展现出来的自身优势和逐渐显现的发展潜力,强调育人工作教育性与发展性的有机结合,帮助职工走向自我提升、自我理解和自我发展。这是以实际行动将职工的培养路径和发展目标定位于“工匠”,并在“工匠精神”的育人文化氛围中切实促进职工的成长与发展,逐渐地激发其对职业发展的积极情感与行动的可行之策。

## 一、“工匠精神”理念下育人工作的理论分析

“工匠精神”的提出并在职业院校推广已有一段时间,但广大教职员们对其整体执行的信念与对现实的感知却存在着一定的错位。究其缘由,是因为学校只提供了与“工匠精神”相关的理论指导与案例宣讲,往往带有很强的标签效应,让职工感到与之“相去甚远”,致使发展动力与后劲不足。而在明确了育人理念必须兼顾教育性与发展性相结合的统一之后,只有将“工匠精神”纳入职工队伍建设与发展的整体目标,把改善职工的学习和生活环境氛围作为引导策略,才能够促使他们积极地进行角色定位,实现单位整体的育人目标与职工的发展目标之间的有机联动。具体来说,在工匠精神的视域之下,育人工作的理论指导可以体现在以下三个方面:

第一,教育目标要“终极化”。章太炎在《教学敝论》中强调,教育的目的是达到“高明”和“光大”;“工匠精神”已被我国(乃至世界各国)普遍认可并强调成为职工队伍成长与发展的灵魂以不懈追求,成为每一个职工所努力追求的最高境界。只有当所有人都将“工匠精神”视为产生改革和发展问题的原因及其对策时,育人文化才有可能在单位里得到真正的发展进步。

第二,组织实施要“系统化”。职业院校应以系统方法为基础,重点培养各位教职员工的正确认知、感悟和学习“工匠精神”的“能力”,使之具有践行“工匠精神”的积极“情感”和“态度”等自觉意识,辅以相对完善的体制机制建设,帮助他们逐渐将技能与涵养、见闻与德行联系起来,塑造端正且积极的“价值观念”,最终在全校范围内、在全体职工间,以及由教职员带领学生、在师生之间形成系统而有力的“文化场域”,从而让各职工长期生活于“工匠精神”的定位与发展状态之下,能够自然而然地对其岗位职责领悟、职业技能掌握、发展规划与行动做出正向积极的判断。

第三,考核评价要“延伸化”。在“工匠精神”理念之下,考核评价要追求高质量,做到精益求精。作为与育人文化机制系统建设中密不可分的关键一环,考核评价不仅为育人工作实施的实时效果提供了反馈,更为促进职工的成长与发展提供了参考信息。

作为育人实施的主体,单位在实施职工教育工作之时,应当充分了解上述“三化”指标的内涵要求,一切育人文化及其氛围营造的行动与实践都应当以此为基础理念。

## 二、“工匠精神”视阈下职业院校职工育人文化的实践策略

(一)明晰职工教育与培养的目标,重构育人机制,营造工匠理念

职业院校教职员教育和培养之目标的“终极化”,不仅是确保职工能够胜任职业岗位要求的要求,而且要能够满足社会和个人的教育价值需求。教育的目标,不仅是为社会、为国家培养人,这是国家教育的基本目标,更应助推人的生长。也就是说,作为职业院校中的职业人,不仅要掌握技术技能,而且要发展出对专业技能应用和创新的素养和潜力,而创新的素养和潜力,就是“工匠”与“工人”之间最大的区别,是职业院校职工教育和培养目标“终极化”的具体外显。

鉴于此,虽然各职业院校在一定程度上实现了由学科系统化向工作过程系统化的改革,但各教职员却并未真正具备行业和岗位所特有的品格和气质。这表明,在将“工匠精神”作为灵魂和追求的过程中,又失了“以人为本”的育人根本,这

就是文化导致改革发展问题的突出现实表现。因此，“工匠精神”指引下的职工教育和培养目标，不仅是职工识得或能做，更是因为他们领会了所从事职业的理想和价值，具备了追求这种理想、实现这种价值的社会品格和职业特质。这对育人管理的启示，应当是社会人和理想人基础上的职业人的教育与培养。

第一，要构建目标多维且多元的育人与管理体系，尊重职工的成长发展规律、现实需要与理想追求，并以“工匠精神”作为提纲挈领、纲举目张的内在力量，确立符合职业院校职工教育和培养的职业发展原则。第二，将这些要素融合到职工教育和培养方案的各个环节，实践全人教育，不仅让广大职工将日常岗位工作中的思想观念与规范要求逐渐转化为积极主动的日常言行，而且让他们在其中自由探寻与发展，活出丰富而有意义的人生。

(二) 拓展育人活动平台，重构育人文化阵地，认同工匠身份

依据组织实施“系统化”的原则，在职业院校开展职工的教育和培养工作中，作为育人主体的单位则要通过多方联动，构建育人文化综合活动体系。一方面，必须确保单位即职业院校本身作为育人建设工作的主体地位，牢记“以人为本”的思想，从而摒弃以时间单元为单位的管理方式，坚持以职业素养养成与发展为单位的活动安排。另一方面，从岗位职责、业务技能、教育科研、素质拓展、实践活动、校企合作等各方面联动以拓展平台，让整个职业教育和培养工作的开展都蕴含良好的综合素质和职业能力持续发展的内容，加强“工匠精神”的养成、体验和实践教育，促使“工匠精神”与技术活动、技能培育有机结合，并内化于职工的意识 and 行为当中，促进工匠身份认同与实践。

(三) 丰富评价标准，重构考核评价系统，内化工匠行为  
评价既是工作收官的检验，更是下一步工作启动的起点。基于“工匠精神”的理念，在目前的职业院校的职工教育和培养工作的评价标准的制定与执行过程中，要对如下事项及其内容做好把控。

考核评价不能局限在甄别功能的实现，即：“是否识得或能做”或“是否达到了职业资格鉴定的要求”等职业能力方面，而应将评价拓展至“是否促进了职工的发展方面”，不断丰富评价考核的标准及其方式，既包括关键能力、核心技能等通用能力，又包含思想政治素质、身心素质、人文素质、职业道德、职业理想等基本素质。综述之，评价实施不仅是对其工匠技能表现的评估，而且要实现对其“工匠精神”“工匠价值”和“工匠理想”的推进。

换言之，职业院校及其职工贯彻落实此体系的全部专业化

与职业化的策略和技能，不能够也不允许脱离“以人为本”的根本。既要尊重评价对象即职工个人的特殊性（差异化），尊重个体特征，注重在不同起点上的提高，又要强调职工本人对整个评价过程的参与，增强其自主评价的自觉性、参与感和积极性。进一步而言，职工教育和培养工作的实施，还应当将评价的话语权给予职工，让职工本人也有更多的机会参与到评价的实施过程中来，让职工的参与过程成为他们志存高远的追求过程，逐渐具备践行“工匠精神”的积极情感和自觉意识。因此，在“工匠精神”理念下的育人建设，职业院校要有足够的坚持力和包容度，重构考核评价系统与导向，在管理上真实诠释“以人为本”，职工才能够把“工匠精神”以更为主动的态度进行实践和贯彻，内化为规范个人行为的动力。

### 三、结语

职业院校的职工教育和培养是基于校园工作、学习和生活的独特的成长和成才的重要领域。“工匠精神”蕴含的价值和意义应当充分体现在校园文化建设的各个方面，以此进一步加强职工的日常教育引导与管理，践行全人教育，促进职工的全面发展，培养更多的满足国家和社会发展需要的现代高技能岗位人才。

### 参考文献

- [1] 李小鲁. “工匠精神”，职业教育的灵魂[J]. 中国教育报, 2016-5-13.
- [2] 邓泽民. 职业教育教学论[M]. 北京: 中国铁道出版社, 2011.
- [3] 王天平, 陈文. 基于传统工匠精神的新时代教师品质及其培育路径[J]. 教育研究与实验, 2019 (01): 68-73.
- [4] 雷杰. 为工匠精神培育提供有力文化支撑[J]. 人民论坛, 2020 (02): 136-137.
- [5] 秦波, 姚正秀. 将工匠精神培育融入高校创新创业教育的策略研究[J]. 重庆第二师范学院学报, 2020, 33 (01): 85-89.
- [6] 舒晖. 高职院校“工匠型”专业师资培养研究[J]. 科技风, 2020 (04): 212.
- [7] 周微, 宋田田. 高职学生“工匠精神”的传承和发展研究[J]. 农村. 农业. 农民(B版), 2020 (01): 43-44.
- [8] 王婧婧. 基于工匠精神视角下高职院校技能型人才培养路径探索[J]. 南方农机, 2020, 51 (03): 145.
- [9] 董俊华, 文香艳. 现代学徒制视阈下工业设计领域工匠精神培养的路径研究[J]. 教育教学论坛, 2020 (07): 371-373.

作者简介: 陆娜(1979年9月-), 女, 广西南宁人, 壮族, 工程师, 本科, 研究方向: 人事管理及教职工教育方面。