

辅导员视角下大学生工匠精神的培育路径研究

赵 财

重庆工信职业学院, 重庆 渝中 400010

摘 要: 在制造强国战略与高质量发展背景下, 工匠精神作为技术技能人才的核心素养, 其培育已成为高等教育落实“立德树人”根本任务的关键环节。辅导员作为大学生思想政治教育与日常管理的核心力量, 在引导学生树立职业敬畏、培养专注坚守品质、激发创新突破意识、强化责任担当精神等方面具有不可替代的作用。本文结合当前大学生工匠精神培育的现实需求与现存问题, 从辅导员的角色定位出发, 系统探讨培育路径, 通过提升辅导员自身工匠精神素养奠定基础, 融入日常管理实现“润物细无声”的熏陶, 协同专业教育构建“思政+专业”的融合机制, 搭建实践平台强化“知行合一”的锤炼, 完善激励评价体系巩固培育成效。

关键词: 辅导员; 工匠精神; 培育路径

1 工匠精神的内涵界定与时代价值

1.1 工匠精神的核心内涵

工匠精神并非传统意义上“工匠”的专属品质, 而是经过时代演变, 融合了职业素养、价值追求与行为准则的综合概念。结合当前高等教育人才培养目标, 其核心内涵可拆解为四个维度: 1. 职业敬畏: 对专业与岗位的尊重。职业敬畏是工匠精神的思想基础, 表现为对所学专业的认同、对未来职业的敬畏——既尊重专业知识的严谨性, 不随意敷衍学业; 也尊重岗位的职责要求, 不轻视平凡工作; 2. 专注坚守: 对目标与过程的执着。专注坚守是工匠精神的行为特征, 表现为在长期学习与工作中保持专注, 不浮躁、不急于求成; 面对困难与挫折时保持坚守, 不轻易放弃。3. 创新突破: 对现状与边界的超越, 工匠精神并非“墨守成规”, 而是在坚守专业本质的基础上追求创新突破。它要求学生不满足于“学会”现有知识, 更要思考“如何改进”“如何优化”; 4. 责任担当: 对成果与社会的负责。责任担当是工匠精神的价值内核, 表现为对自己的学习成果、工作产品负责, 对他人、对社会负责。这种责任感能够引导学生将个人职业发展与社会需求结合, 从“为自己谋生”转向“为社会创造价值”, 实现个人与社会的共赢。

1.2 工匠精神的时代价值

1.2.1 对学生个人: 提升职业竞争力与终身发展能力

在就业市场竞争日益激烈的当下, “技能过硬”已不再是唯一优势, 具备工匠精神的学生更受企业青睐——企业不仅需要“会做事”的员工, 更需要“能把事做好、做精”的员工。工匠精神能够帮助学生形成“严谨、专注、创新、负责”的职业习惯, 使其在职业生涯中更快适应岗位要求、获得晋升机会; 同时, 专注坚守与创新突破的品质, 也能帮助学生应对职业转型中的挑战, 实现终身学习与发展。

1.2.2 对高校: 落实立德树人根本任务与办学定位

对于应用型本科院校与职业院校而言, 培育工匠精神是其“培养应用型、技能型人才”办学定位的核心要求, 也是落实“立德树人”的重要途径。通过工匠精神培育, 高校能够将“价值引领”融入人才培养全过程, 避免“重技能轻素养”的偏向, 培养出“德技并修”的人才, 提升学校的人才培养质量与社会认可度; 对于综合性高校而言, 工匠精神培育也能引导学生摒弃“眼高手低”的心态, 增强实践能力与责任意识, 实现全面发展。

1.2.3 对社会: 支撑制造强国建设与高质量发展

当前, 我国正从“制造大国”向“制造强国”转型, 迫切需要大量具备工匠精神的技术技能人才——从高端装备制造到精密仪器研发, 从传统文化传承到现代服务业升级, 都离不开“精益求精、追求卓越”的工匠精神。大学生作为未来社会建设的主力军, 其工匠精神的养成直接关系到国家产业升级、科技创新与文化传承的成效, 是推动高质量发展的重要人才支撑。

2 辅导员培育学生工匠精神的现状与问题

尽管辅导员在工匠精神培育中具有重要作用, 但当前实践中仍存在诸多不足, 导致培育工作“流于形式”, 难以真正落地。

2.1 理论认知模糊

部分辅导员对“工匠精神”的理解停留在“精益求精”“吃苦耐劳”等表层概念, 未能深入拆解其“职业敬畏、专注坚守、创新突破、责任担当”的核心内涵, 也未能结合所带学生的专业特点(如工科、文科、艺术类专业)的工匠精神差异进行针对性理解。例如, 部分辅导员在组织“工匠精神”主题班会时, 仅简单播放工匠事迹视频, 缺乏对学生专业与工匠精神关联的解读, 导致学生难以产生共鸣。

2.2 育人能力局限

部分辅导员将工作重心放在“事务管理”（如考勤、评奖评优、安全稳定）上，缺乏“价值引领”与“品质培育”的意识和能力。例如，在处理学生“作业敷衍”“实习应付”等问题时，仅以“批评教育”或“督促整改”为主，未能从“职业敬畏缺失”的角度进行深度引导；在组织活动时，倾向于“形式化”的讲座、征文，缺乏能够让学生“沉浸式体验”工匠精神的实践活动，导致培育效果不佳。

2.3 培育方式单一：缺乏“全方位、多维度”的渗透机制

2.3.1 场景局限于主题活动，日常渗透不足

当前辅导员的工匠精神培育多集中在特定时间+特定活动中（如“工匠精神月”“主题班会”“工匠事迹分享会”），未能融入学生日常学习与生活的细节场景。例如，在学生完成课程作业、参与实验实践、进行职业规划时，辅导员未能及时结合具体行为（如作业中的粗心错误、实验中的敷衍态度、职业选择中的浮躁心态）进行工匠精神的引导，导致培育工作碎片化，难以形成持续影响。

2.3.2 形式局限于单向灌输，互动体验不足

多数培育活动以辅导员宣讲、观看视频、学生发言为主，缺乏能够让学生动手实践亲身体验的环节。例如，在培育专注坚守品质时，仅通过分享工匠故事让学生听，而非组织技能挑战赛让学生做，导致学生难以通过实践内化工匠精神，仅停留在认知层面，无法转化为行为习惯。

2.3.3 评价体系不完善：缺乏对工匠精神培育的有效反馈

当前高校对辅导员工作的评价多集中在事务完成率（如考勤达标率、评奖评优准确率）、安全稳定（如无违纪事件）等量化指标，缺乏对工匠精神培育等质性工作的评价维度。同时，对学生的评价也以学业成绩、技能证书为主，缺乏对“职业敬畏、专注坚守”等工匠精神素养的评价标准。这导致辅导员缺乏培育工匠精神的动力，也无法及时了解培育工作的成效，难以调整优化培育策略。

3 辅导员培育学生工匠精神的具体路径

3.1 夯实基础：提升辅导员自身的工匠精神素养

辅导员是工匠精神培育的引导者，其自身素养直接决定培育效果。辅导员需通过“理论学习+实践体验+能力提升”，打造“懂工匠精神、能培育工匠精神”的专业能力。

3.1.1 加强理论学习，深化认知维度

辅导员需主动学习《中国制造2025》、《国家职业教育改革实施方案》等政策文件，研读《工匠精神：向价值型员工进化》、《大国工匠》等书籍，参与高校组织的工匠精神培育专题培训，明确工匠精神的核心内涵与时代价值，避免认知模糊。结合专业差异化学习，针对所

带学生的专业特点，深入了解该专业领域的“工匠精神特质”。

3.1.2 提升育人能力，强化引导技巧

学习“价值引领”方法，通过参加思想政治教育方法论、心理咨询技巧等培训，提升自身的沟通能力与引导能力——例如，在与学生谈心谈话时，学会用“提问式引导”（如“你觉得这次实验失败的原因是什么？如果是企业生产，这种误差会带来什么影响？”）代替“说教式批评”，引导学生自主反思专注、责任的重要性。

3.1.3 职业规划指导：树立“工匠精神导向”的职业观

破除“职业高低”偏见：在职业规划课或一对一辅导中，通过“行业工匠案例”、“优秀毕业生回访”等方式，让学生认识到任何职业都能成就卓越——例如，展示“90后快递员成为全国劳动模范”、“高职毕业生成为企业技术总监”的案例，引导学生摒弃坐办公室才是好工作的偏见，树立“干一行精一行”的职业观。

3.2 协同专业：构建“辅导员+专业教师+企业”的育人合力

工匠精神的培育离不开专业场景与行业实践的支撑，辅导员需主动协同专业教师与企业，打破“单打独斗”的局面，形成“全方位”的培育机制。

3.2.1 与专业教师协同：实现“思政+专业”的融合

建立定期沟通机制：辅导员每月与专业教师召开一次“工匠精神培育协同会”，交流学生在专业学习中的表现，共同制定培育策略。例如，辅导员发现某学生对专业缺乏兴趣，专业教师可通过专业前沿讲座、有趣的实践项目激发其兴趣，形成“专业技能+价值引领”的双重培育。

3.2.2 与企业协同，搭建“行业实践”的培育平台

邀请企业工匠进校园，辅导员主动联系合作企业，邀请企业中的“技术骨干”“工匠”“劳动模范”进校园，开展“工匠讲堂”、“技能指导”等活动。通过工匠的现身说法，让学生直观感受工匠精神的实践形态。建立“实习—反馈—引导”的闭环机制，在学生企业实习期间，辅导员与企业建立定期沟通机制（如每周与企业导师对接一次），及时了解学生的实习表现（如是否专注、是否严谨、是否有创新意识）。若企业反馈“学生缺乏责任意识，经常迟到、敷衍任务”，辅导员需及时与学生视频沟通，分析问题原因，并结合企业的职业要求进行引导；若企业反馈“学生有创新想法，改进了某项操作流程”，辅导员需在班级中表扬该学生，树立“创新榜样”。通过实习场景的实时引导，让工匠精神培育与职业实践无缝衔接。

3.2.3 开展工匠精神主题社会实践

组织学生走进企业、走进非遗工坊、走进工匠家庭，开展社会实践调研。例如，让学生

调研“当地老字号企业的工匠精神传承”，采访企业负责人“如何保持产品质量百年不变”；让学生调研“非遗传承人的工作日常”，记录“传承人如何通过专注坚守让传统工艺活下来”。调研后要求学生撰写“实践报告”，并在班级中分享“调研中最触动自己的工匠精神细节”，让学生在调研中深刻理解工匠精神的社会价值，增强传承与践行的自觉性。

3.3 完善评价：以“多元激励”巩固工匠精神培育成效

科学的评价与激励能够让学生明确“工匠精神的标准”，并获得持续践行的动力。辅导员需建立“多元评价+正向激励”的体系，避免唯成绩论。

3.3.1 实施正向激励机制

设立“工匠精神榜样奖”。每学期在班级中评选“工匠精神榜样”，评选标准参考上述评价指标，获奖学生不仅获得荣誉证书，还将其事迹在班级文化墙、校园公众号上展示，成为其他学生的榜样。例如，评选“最严谨作业奖”、“最专注实践奖”、“最具创新奖”、“最负责任奖”，让不同维度表现突出的学生都能获得认可。

3.3.2 将工匠精神纳入“评奖评优”参考

在奖学金、三好学生、优秀毕业生等评选中，将“工匠精神素养评价结果”作为重要参考指标，而非仅看学业成绩。例如，学业成绩达标后，“工匠精神评价优秀”的学生可优先获得奖学金；优秀毕业生评选中，需提交“工匠精神践行案例”（如实习中的严谨表现、创新项目成果），引导学生重视工匠精神的培育。

3.3.3 “个性化激励”，关注微小进步

对“工匠精神素养待改进”的学生，辅导员需关注其微小进步并及时激励。例如，某学生之前作业敷衍，某次作业变得认真，辅导员可在班级中表扬：“XX同学这次作业的细节处理非常到位，从‘敷衍’到‘认真’，这就是工匠精神的开始，值得大家学习！”通过正向激励，让学生感受到“践行工匠精神就能获得认可”，增强持续改进的动力。

4 结论与展望

本文通过对辅导员培育学生工匠精神的内涵、现状、路径的研究，得出以下结论：

4.1 研究结论

（1）辅导员是工匠精神培育的关键主体：辅导员的工作场景覆盖学生日常，能够在价值引领、行为引导、情感激励等方面弥补专业教育的不足，成为连接“专业技能”与“工匠精神”的核心桥梁；

（2）工匠精神培育需系统化推进：单一的主题活动无法实现工匠精神的内化，需从辅导员自身素养提升、日常管理融入、专业协同、实践平台搭建、评价激励完善五个维度构建系统化路径，确保培育工作全方位、全过程、多

层次；

（3）实践与协同是培育的核心抓手：工匠精神的本质是“实践品质”，需通过技能竞赛、创新项目、志愿服务等实践平台让学生亲身悟；同时，需协同专业教师与企业，让培育内容贴近专业、贴近行业，避免“纸上谈兵”。

4.2 未来展望

随着制造强国战略的深入推进，高校对学生工匠精神的培育需求将更加迫切。未来，辅导员培育学生工匠精神的工作可向三个方向深化。

（1）智能化赋能。利用“大数据”跟踪学生的工匠精神表现（如学习专注度、作业严谨性、实践创新度），通过“智慧校园”平台为学生推送个性化的培育内容（如适合的工匠案例、针对性的实践项目），提升培育的精准性；

（2）跨校协同。联合不同高校的辅导员，共享“工匠精神培育资源”（如优秀案例、企业资源、工匠库），开展“跨校技能竞赛”、“跨校工匠精神论坛”，扩大培育的影响力；

（3）长效机制建设。推动高校将“工匠精神培育”纳入辅导员工作考核指标，将“工匠精神素养”纳入学生综合素质评价体系，同时争取学校政策支持（如辅导员企业实践经费、校企合作创新平台建设经费），确保培育工作长期可持续。

总之，辅导员培育学生工匠精神是一项长期而艰巨的任务，需要辅导员自身不断提升能力，也需要学校、企业、社会的多方协同。唯有如此，才能真正培养出“德技并修、精益求精”的高素质人才，为国家高质量发展注入源源不断的动力。

参考文献：

- [1] 叶桂芹. 工匠精神的时代价值与培育路径[J]. 教育与职业, 2020(12): 56-60.
- [2] 张莉. 高校辅导员在工匠精神培养中的角色定位与实践路径[J]. 思想理论教育导刊, 2021(5): 142-145.
- [3] 李宏伟, 别应龙. 工匠精神的历史嬗变及当代价值意蕴[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2015(6): 214-217.
- [4] 王新心. 应用型本科院校学生工匠精神培育研究[D]. 济南: 山东师范大学, 2022.
- [5] 刘建军. 思想政治教育方法论[M]. 北京: 高等教育出版, 2019.
- [6] 付守永. 工匠精神: 向价值型员工进化[M]. 北京: 中华工商联合出版社, 2013.
- [7] 中国就业培训技术指导中心. 大国工匠——中国高技能人才成长故事[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2020.

项目信息：重庆市职业教育教学改革研究项目，工匠精神视阈下供应链运营专业课程思政体系建设研究及实践（Z233381S）