

文章编号: 2096-272X (2017) 01-0005-06

高职培育“工匠精神”的现实困境与理性思考

刘 晴

(广州体育职业技术学院, 广东 广州 510650)

摘 要:“工匠精神”的培育应该成为职业教育人才培养的重要目标,但是高职院校面临着理解误区、社会形象尴尬和社会文化缺失等一系列现实困境。基于知行模式理论,提出了高职培育“工匠精神”的分层培育路径:知识层优化人才培养方案,构建课程体系;信念层加强师资队伍建设,引导工匠精神核心价值观;行为层打造多层次实践平台,营造良好校园文化。以此为重点,将工匠精神向整个社会传播。

关键词:“工匠精神”;技术;高职院校

中图分类号: G712

文献标识码: A

2015年《大国工匠》系列纪录片的播出,以及党中央、国务院领导人在政府工作报告等一系列讲话和座谈中,将培育和弘扬“工匠精神”推向高潮。以“钻研技能、精益求精、敬业担当”等职业精神为内涵的“工匠精神”在社会各领域引起空前关注和热议。尤其在“中国制造2025”向中高端产业转型升级迈进的今天,“工匠精神”的回归和培育显得尤为必要和迫切。培养数以亿计高素质劳动者和技术技能人才的职业教育,在多大程度上发挥其工匠精神培育与传承的责任,如何实施“工匠精神”的教育教学改革,以及对锻造学生“工匠精神”进行院校评价,成了一项重要的实践课题。

一、研究现状

2014年1月至2016年11月中国知网以“工匠精神”为核心词的理论研究和时评近2780条,其中与职业教育结合的研究近80条。综合起来,大致分为以下三个方面。第一,关于“工匠精神”作为职业教育的精神引领和价值理念研究。徐健认为“工匠精神是职业素养的极致绽放”^[1]。刘晓认为,工匠精神作为职业教育的精神引领,内在涵盖“技”、“术”、“心”三个层面的价值

理念,又覆盖了工艺精神和人文精神的双重追求。李小鲁认为,工匠精神具有专业性、职业性和人文性三大特征,是专业精神、职业态度、人文素养三者的高度统一,“工匠精神应该成为学校职业教育的灵魂,成为每一个接受职业教育的学生所努力向往的一种境界”^[2]。第二,关于高职院校培育和传承“工匠精神”的必要性和可行性研究。王丽媛认为,“在高职教育中培养学生的工匠精神,是中国经济转型升级发展的需要,是企业、高职院校生存发展的需要,也是高职学生个人发展的需要”^[3]。刘晓认为,“重拾工匠精神既是职业教育的本质要求,也是现实发展的必然趋势,对职业教育人才培养具有重要的导向功能。”^[4]第三,关于高职院校培育“工匠精神”的实践途径研究,以及“工匠精神”在具体专业与课程中的实践研究等。张斯元认为,要从校园文化氛围的建设、就业创业教育、专业课程教学、专业技能训练、现代学徒制的实施、工学交替校企合作等方面对学生渗透和塑造工匠精神,让他们成为“工匠精神”的传承者。

已有的研究从一个或多个角度回应了职业

收稿日期: 2016-12-15

作者简介: 刘晴 (1980-), 女, 湖北仙桃人, 硕士, 副研究员, 研究方向: 高职教育。

院校对“工匠精神”的培育。但是,时代精神的倡导与教育实践两者本身有着很大的区别,院校化培养需要一定时间和过程的实证和评价。关于“工匠精神”的内涵与外延本身还存在很大的探讨空间,这给高职院校对该精神的理解及进一步进行教育教学探索与改革带来了困扰。因此,我们还需要理性思考“工匠精神”生成的政策支持、价值导向和社会氛围等环境因素对高职教育改革与发展不可或缺的“给养”。

二、高职培育“工匠精神”的现实困境

(一)片面的理解和实践误区

“工匠精神”在中国古已有之,人们耳熟能详的庖丁、卖油翁、鲁班等“匠人”及其故事完美诠释了这一精神。很多学者对“工匠精神”的内涵和外延进行了剖析和探讨,精益求精、一丝不苟、严谨敬业,已经成为“工匠精神”的标签。但是,高职院校在对学实施“工匠精神”的教育教学改革过程中,容易陷入三个误区。

其一,在教育理念上,认识以偏概全。受当前“工匠精神”被过渡泛化和消费的影响,将“工匠精神”等同于职业精神的培育。在内容上,两者都有崇德尚巧、精益求精等内涵。但是从逻辑上看,两者却是一组彼此包含、相容的种属关系。职业精神是“职业”特有的精神传统和从业者特定的心理和素质;工匠精神是“工匠”这一行当公认的职业准则和所应遵循的精神规范。“职业”的外延显然更广,由此可见,职业精神应包含“工匠精神”,“工匠精神”是职业精神的极致表现,职业精神寓于“工匠精神”之中。高职教育培养目标定位于大众化、普遍意义上的“职业人”,而不仅仅是“有工艺专长的匠人”,因此,应该培养学生以“工匠精神”为引领和核心的职业精神。

其二,在教育实践上,缺乏专业融合度。目前,相当一部分高职院校教师一方面对“工匠精神”的内涵认识有限,另一方面,专业人才市场需求调研浮于表面、人才培养方案不科学、专业课程体系不完善,“工匠精神”养成计划脱离学生实际和专业课程教学,导致学生专业技术技能水平不高,缺乏专业素质和“工匠精神”,达不到培养现代科技高素质人才的目标。高职教育需要促进专业设置与产业需求对接,

课程内容与专业标准对接,教学过程与工作过程对接。因此,要思考如何针对不同专业以及学生的特点,来进行各具特色、卓有成效的“工匠精神”的培育和教学改革。

其三,在教育评价上,注重结果导向。教育的方式注重互动,是师生之间的相互交往、沟通和塑造;教育的结果重在对人的精神塑造、知识浸润和心灵开发。过分强调高职教育的“职业”性,注重学生技术、技能的“高、精、尖”,陷入对技术理性和价值理性的极致追求,而忽略在人才培养模式、专业课程教材建设、教育方法创新等一系列育人过程中高职教育本身应该具备的人文性和思想性,从而削弱了高职教育的“高等”性。这样,势必造成学生匠人匠气与技术技能有余,而人文情怀与创新创业不足,进而影响高职教育人才培养质量的社会评价和影响力。

(二)尴尬的社会形象和政策束缚

“中国制造”到“中国创造”的转型升级离不开具有“工匠精神”的技术技能人才。虽然传统的“师徒制”模式培养了部分“工艺大师”和“独门技艺”传承人,但一般的技术阵地和大众岗位仍然依赖于高等职业教育。城市形象的塑造、产业的转型升级、技术的生产转化,需要高职教育提供智力支持和人才保障。同时,高职教育在农村剩余劳动力的转移以及大量在城市生活的“农二代”和“农三代”的身份转变中承担着重要的桥梁和中介作用。高职教育要承担培养“大国工匠”,传承“工匠精神”的任务,需要顶层设计和制度保障。但是,高职教育的发展依然存在制度瓶颈,高职教育的“社会形象”颇为尴尬。究其原因,主要有以下三点:

其一,经费保障机制尚未落实到位。从中央到地方一直呼吁加大高职教育的投入,为此,2014年财政部还发布了《关于建立完善以改革和绩效为导向的生均拨款制度加快发展现代高等职业教育的意见》(财教〔2014〕352号),但实际上,在不少地方高职教育经费保障机制并没有落实到位。据2016年教育部统计,截至2015年12月,虽然全国31个省份都在高职院校建立了生均拨款制度,但来自259所公立院校的数据显示,有73所生均财政拨款不足6000元

(占 25%), 有 20 多所甚至还低于 3000 元。^[5]显然, 这与教育部要求的“2017 年高职生均拨款达到 1.2 万元”的目标相距甚远。日前, 最新的 2015 年国家财政决算数据显示, 职业教育经费与普通教育相比差距悬殊。目前, 中国共有约 1300 所高职院校, 招生人数超过 300 万人, 占高校招生总数的 40% 以上。^[6]生均经费差异大、落地难仍然是高职教育发展的一大障碍。此外, 教育部关于实施高职院校学生顶岗实习专项财政补贴政策也难以落实。

其二, 现代职业教育体系有待完善。2014 年国务院发布的《关于加快发展现代职业教育的决定》(国发[2014]19 号), 确定“到 2020 年, 形成适应发展需求、产教深度融合、中职高职衔接、职业教育与普通教育相互沟通, 体现终身教育理念, 具有中国特色、世界水平的现代职业教育体系”。当前, 具有中国特色的职业教育体系已基本形成, 但整个体系有待进一步完善, 职业教育与普通教育的沟通、中高职衔接、职业培训这些问题尚未得到根本性的解决。绝大部分高职院校受“专科学历”限制, 学生在择业时显得“低人一等”, 因此在选择高职教育时看不到职业生涯发展的未来前景而顾虑重重。各职业院校在行政管理上归属不一, 没有相应的学分互认机制, 与普通高等教育之间存在“壁垒”, 一旦学生进入职业院校, 就很难再有机会接受不同类别或更高层次的教育。作为职业教育体系重要组成部分的社会职业培训, 因为就业准入制度从根本上没有得到有效执行、职业培训不规范、职业资格证书滥用等原因, 对职业教育的补充作用收效甚微, 无法满足社会对高技术技能人才的迫切需求。

其三, 工匠型的师资队伍力量薄弱。要培育“工匠精神”, 就必须有一个工匠型的团队, 高等职业教育是培养工匠队伍的重要基地。工匠精神的培育, 是一个有机的教与学的统一过程, 对于高职院校的所有教师, 都是一次全面的教育理念和教育改革实践创新挑战。但是目前高职教育中的“工匠型”教师严重不足。一方面, 数量不足。有资料显示, 地级市举办的高职院校中, 1/3 的院校编制不足, 教师超课时量、跨专业上课的现象普遍存在, 导致工作量大, 教学不专业, 教育教学质量下滑。另一方

面, 能力不足。高水平、多类别、实践型的教师引进与培养机制不健全, 很多教师的校企合作能力、科技研发能力、教研教改能力与复合型、发展型和创新型的高技术技能人才培养要求相比还有一定的差距, 尚达不到“工匠型”教师的要求。

(三) 价值激励和社会文化缺失

高职院校对学生“工匠精神”的培育, 有赖于学校和企业、社会的密切互动以及滋养学校文化软实力构建的价值导向和社会基础。没有企业的人才培养参与, 没有劳动光荣、职业宝贵、创造伟大的价值认同, 没有建立起支撑工匠精神的文化体系, 就没有职业教育文化软实力生存的社会基础。而目前高职教育的“工匠精神”教育恰恰因为缺少了相应的企业参与、价值激励和社会文化氛围而显得力不从心。

其一, 企业育人收效甚微。产教融合、校企合作、工学结合、知行合一高职院校的办学理念, 行业、企业在高职教育改革中逐渐成为重要的育人主体。通过校企合作机制的良性运行, 企业参与人才培养方案的制定、实习实训的指导和接收学生就业, 并深入到人才培养的多方面和全过程, 对学生技能的职业素养的培育起着举足轻重的作用。企业的产品观、企业文化和企业价值观对学生有着潜移默化的作用。但是, 企业毕竟不同于教育机构, 利益驱动远大于社会责任, 企业更看重学生的“即用”价值, 而忽视对其入职前的教育培训投入和职后的岗位迁移与职业上升规划。令人遗憾的是, 很多企业在“工匠精神”方面本身就做得相当不够, 对利益的趋之若鹜, 造成山寨产品泛滥, 服务意识和质量令人堪忧, “快挣钱, 挣快钱”甚至成为一些企业的理念和文化。即便是在当下“中国制造 2025”强烈呼吁“工匠精神”回归的社会舆论下, 企业对“工匠精神”的宣传事实与管理理念的提升、产品标准的研究和技术的创新研发脱节。一部分企业的这种态度不可避免地对学生的人生观、价值观产生负面影响。

其二, 价值激励有所缺失。价值观是人认定事物、辨别是非的一种思维或取向。马斯洛需求层次理论提出人类最高层次的需求体现在自我价值的实现和超越, 它需要建立在满足尊

重需要的基础上。“工匠精神”的价值观作为最高层次的意识形态之一，需要国家层面的大力支持和价值激励，让有“工匠精神”的技术技能人才感受到应有的尊重，“技”有所值，才能逐渐内化为集体和个人的信念和价值，从而外化为企业的技术和产品。一方面我们的社会在极力提倡“工匠精神”的回归；但另一方面，技术技能人才的价值却没有得到充分的体现，用于人才激励的薪酬、股权等并没有向技术技能人才倾斜。即便是“大国工匠”，精湛的技术带来的仅仅是一摞摞奖状证书和荣誉，而不是让人艳羡的收入待遇。在有选择的前提下，人们不愿意选择与生产和技术岗位相关的工作。2016年8月高职（专科）院校“生源不足”再度成为热门话题。据报道，理科类的计划中，江苏省就有超过30所院校没有招满；普通文科录取中，高职院校艺术类招生已经出现生源和计划倒挂的困境，一些学校的实际招生报到数还不到招生计划的1/3；山东也有部分院校生源不足。^[6]出现如此困境，一方面因为适龄人口急剧下降，教育体系内部对高职教育的招生资源配置缺乏合理性和科学性。但另一方面，不得不承认，技术技能人才岗位薪资偏低是现在很多学生对高职院校“望而却步”的重要原因。

其三，社会氛围尚未形成。卢卡奇认为，人类文明始终存在两种张力，一种是以弘扬人的主体性为特征的人本主义，一种是可计算化可定量的科学精神，这两种力量始终处于激烈的冲突之中。^[7]在现代社会里，科学精神与经济的结合，演变成了建立在被精细计算基础上的经济理性与技术理性。当前社会缺少“工匠精神”、工匠制度和工匠文化，与“劳心者治人，劳力者治于人”的传统文化观念，以及长期不重视技术技能人才的地位和作用有直接关系。同时，物质的极大扩张和市场经济的高速运转使得转型期的社会显得浮躁而多变。培育“工匠精神”，既需要“大国工匠”的榜样激励，又需要完善的法律法规和体制机制支撑起健康的市场竞争环境，更需要倡导实业、崇尚工匠精神，努力打造现代制造业的文化价值和时代精神，让企业的“工匠精神”成为社会共识。在相关文件中，高职教育被誉为技术工人的“摇篮”。但是，高职教育是差等生不得已的“归宿”

依然是普遍存在的观点，对高职教育的“层次”与“类别”认识模糊，用人单位“学历高消费”的误区也长期存在。这恰恰反映出高职教育的现实困境：一方面，怀抱着为“中国创造”培育高技术技能人才理想，并承担着以“工匠精神”的培育为重点，将劳动、职业和创造的价值和意义向整个社会宣传的责任。而另一方面，缺少社会价值观和文化氛围则使得人才培养理想实践的现实土壤极为匮乏。

三、基于知行行模式的分层培育路径

根据知行行模型，人的行为变化可以分为三个阶段：获得知识、树立信念和形成行为。知即知识和学习，是基础；信即信念和态度，是动力；行即行为改变的过程，是目标。为了达到培育学生工匠精神的目标，教育工作者必须通过多种途径和方法将“工匠精神”的内涵、外延、沿袭和案例等知识传授给学生，引导学生采取积极的态度对“工匠精神”进行独立思考，对自己将来所从事的职业逐渐产生强烈的责任感和牢固的道德信念，明确个人将来在工作岗位上的责任与担当，通过社会实践和校园文化潜移默化的塑造，最终实现行为的改变。

（一）知识层优化人才培养方案，构建课程体系

通过人才培养方案的修订，课程体系的优化、教学模式设计与运用等推进人才培养模式的改革，推进学生对工匠精神的理解和认识。将工匠卓越的职业素养和职业态度贯穿技能型人才培养全过程。

一是课程普及化。将“工匠精神”所代表的职业理想、职业道德、职业责任等融入人才培养方案。综合考虑以知识和技能、过程与方法、情感态度与价值观以确定课程目标，在每一个人才培养环节融入“工匠精神”元素的培养。确保基础课程学时不少于1/4总学时的要求，搭建专业平台课程，拓展公共选修课的形式，满足学生的多元化发展，注重以“工匠精神”为核心的职业养成教育整合到各类平台课程中，既能满足学生的个体需求，又为学生的职业生涯发展奠定基础。

二是课程专业化。综合考虑学生个性特长、职业倾向、知识结构等因素，按照课程的教学规律，有重点、分阶段，将课程与学生个体因

素相互承接与渗透,突出锻炼学生的一技之长,使他们真正掌握一门技术或者精通一项技艺,并以此为基础培养学生的职业迁移能力,为其未来的岗位迁移和职业上升奠定坚实的基础。在学生全面掌握专业基本技能基础上,开展个性化教育和综合素质的拓展。发挥思想政治教育和就业课程在素质教育的主渠道和主阵地作用,针对高职学生行为特征和认知特点,创新“工匠精神”培育的途径和方式。使学生了解“工匠精神”的基本要素及核心内容,明确“工匠精神”的特质,树立职业理想、职业道德和职业责任,从而提升职业技能学习的主动性,深刻理解“工匠精神”的重要意义。

三是课程实践化。科学设计实践教学模块,通过模拟、探究、体验和真实的实践项目,引导学生将“工匠精神”的认识与实践相结合。安排各种教学实践活动,如角色扮演、情境教学、案例分析等,使学生真正体会和理解“工匠精神”在职业生涯中的重要性和具体表现。同时,通过创新创业实践基地和校企合作创新创业中心,学生专业实践和创新创业社团活动,多层次的专业技能大赛和创新创业竞赛等形式,引导学生积极投入创新创业实践活动之中,从创新创业中来认识坚守平凡岗位,追求精益求精、创新超越的时代气质。

(二)信念层加强师资队伍建设,引导“工匠精神”核心价值观

社会心理学家研究认为,信念的转变在“知、信、行”中是关键。信念是人们对生活中应遵循的原则和理想的信仰。它深刻而稳定,通常和感情、意志融合在一起支配人的行动。信念需要外力的示范和引导。

因此,首先要把“立德树人”的教育理念贯穿教师队伍建设的全过程。加大对“工匠型”教师的政策和资金支持,增强教师的职业认同感和社会责任感。加强教师发展中心对教师职业生涯发展规划的指导,选派师德师风高尚的教师,在学生实习时以身作则,引导他们逐渐树立以爱岗敬业、精益求精、求实创新为使命的价值取向。提高“工匠精神”培育的实效性,更多地关注学生的精神世界和思想动态,引导他们在专业课程、顶岗实习等环节中体验、践行并养成职业精神,培养高技能人才,实现高

水平的专业技能和职业精神的统一。

其次,要建设“工匠型”的教师团队,提升专兼职教师的教学改革能力。对教师进行教学理念、教学改革和培训,开展教师的分类与专项培训、实训和交流,支持教师到企业挂职锻炼,鼓励教师参与行业企业创新创业实践,提升社会服务能力。建立工匠型教师库或者工作室,聘请专家教授、企业家、校友等校外专家兼职。吸纳学生参与具体项目,通过项目的孵化和推进,进行全程的专业指导。修订完善学生评教内容,将教师的“工匠精神”纳入评教指标,并建立相关的考评机制。

(三)行为层打造多层次实践平台,营造良好校园文化

行为学的研究表明,一个人的行为与知识有关,也与其价值观和信念有关,更与长期的生活环境有关。要让“工匠精神”在职业教育中“扎根”,学校需要搭建“工匠精神”的践行平台、培植“工匠精神”的文化土壤、实施“工匠精神”的效果评价。

一是校企协同打造多层次实践平台。深化校企合作,以企业的需求与利益为切入,结合专业特点,引厂入校,形成良好的校企合作运行机制和固化项目。同时,结合工匠精神所表达的“创新”内涵,搭建模拟和竞赛平台,对学生进行思维、职业生涯规划(就业实训)、创新创业等仿真模拟训练和竞赛,通过虚拟仿真和比赛,让学生更加明确个人特质,进一步结合专业技能理解工匠精神。

二是对校园文化进行职业化改造。深入调研,将产业、行业、企业和职业的文化要求以及对从业者的素养要求融入专业教育过程,培养学生对企业文化的领悟力,形成独具特色的专业文化,促进工匠精神的培育与专业的融合。加强学生的人文素质教育,力戒教育功利化,持续推进以社会主义核心价值观为主线的思想政治教育,培养学生的社会责任感、奉献精神 and 职业情怀。搭建文化传播与交流平台,广泛传播“工匠精神”,交流技术,陶冶情操,塑造心灵。

三是创新教学管理与评价体系。建立一套实用、科学合理的评价指标,从学校、用人单位和社会三方,在不同阶段对学生工匠精神的

培养效果实施全面、客观的评价。同时,实现“三结合”,即定性指标与定量评分相结合,学生对职业精神的认知和行为表现相结合,学生的在校表现和实习以及毕业后的工作表现相结合。其中,最客观、最有说服力的是用人单位

的评价。此外,从国家层面,还需进一步完善市场管理制度建设,建立高技术技能人员薪酬体系,为学生就业后提供良好物质条件和市场环境。

参考文献:

- [1] 徐健. 工匠精神:职业素养的极致绽放[J]. 江苏教育, 2015, (44):38-39.
- [2] 李小鲁. 对工匠精神庸俗化和表浅化理解的批判及正读[J]. 当代职业教育, 2016, (5):4-6.
- [3] 王丽媛. 高职教育中培养学生工匠精神的必要性与可行性研究[J]. 职教论坛, 2014, (22):66-69.
- [4] 刘晓. 技皮·术骨·匠心——漫谈“工匠精神”与职业教育[J]. 江苏教育, 2015, (14):20-22.
- [5][6] 孟庆伟. 职教财政预算显著低于普教 部分高职决算未达预算[N]中国经营报, 2016-08-22(10).
- [7] 肖群忠, 刘永春. 工匠精神以及当代价值[J]湖南社会科学, 2015, (6):6-10.
- [8] 刘志彪. 构建支撑工匠精神的文化[J]中国国情国力, 2016, (6):19-20.
- [9] 孙晓玲. 基于职业素质的高职职业精神内涵论[J]. 职教论坛, 2012, (6):62-65.
- [10] 孔宝根. 高职院校培育“工匠精神”的实践途径[J]. 宁波大学学报(教育科学版), 2016, (3):53-56.
- [11] 徐桂庭. 以工匠精神引领时代 以工匠制度创造未来[J]. 中国职业技术学教育, 2016, (16):107-115.

The Realistic Predicament and Rational Thinking of the " Spirit of the Craftsman " in Higher Vocational Education

LIU Qing

(Guangzhou Polytechnic of Sports, Guangzhou 510650, China)

Abstract: The cultivation of spirit of the craftsman should become an important goal of personnel training in vocational education, but higher vocational and technical colleges are facing a series of difficulties, such as misunderstanding, embarrassment of social image and lack of social culture. Based on the theory of "The KAP model", this paper puts forward the path of layer training "the spirit of the craftsman " in vocational and technical colleges. Knowledge layer for optimization of talent training scheme, constructing curriculum system; belief layer for strengthening faculty construction and guiding the core values of artisan spirit; behavior layer for building multi-level practice platform to create good campus culture. Taken this as the focus, the spirit of the craftsman will be spread to the whole society.

Key words: "the spirit of the craftsman"; technology; vocational colleges