心理学年鉴
Annual Review of Psychology
ISSN Print: 3079-8043
ISSN Online: 3079-8051
https://doi.org/10.63313/Psychology.4001

高职院校辅导员工匠精神培育的使命、困境与路径

周恒娟

淮北职业技术学院 财经系，安徽 淮北 235000

发布日期：2026年7月02日

摘 要

工匠精神作为职业教育的灵魂，是高职院校人才培养的核心目标。辅导员作为高职学生思想政治教育和日常管理的直接责任人，在工匠精神培育中承担着价值引领、行为示范和实践助推的三重角色。然而，当前辅导员工匠精神培育面临认知之困——学生职业认同偏差与辅导员双重角色张力、机制之困——培育方式碎片化与评价体系缺失、能力之困——辅导员自身工匠素养不足与队伍建设短板三重困境。破解之道在于：以“匠心”铸魂，重塑辅导员角色定位与价值认同；以“匠术”赋能，提升辅导员专业素养与育人能力；以“匠制”固本，构建系统化培育机制与制度保障。

关键词

高职院校；辅导员；工匠精神；培育路径

The Mission, Challenges, and Pathways for Vocational College Counselors in Cultivating Craftsmanship Spirit

Hengjuan Zhou

Huaibei Vocational and Technical College, Department of Finance and Economics, Huaibei, Anhui 235000, China

Abstract

Craftsmanship spirit, as the soul of vocational education, is the core goal of talent cultivation in vocational colleges. Counselors, as the direct persons responsible for students' ideological and political education and daily management, play a triple role in cultivating craftsmanship spirit: guiding values, setting behavioral examples, and promoting practice. However, currently, counselors face three major challenges in fostering this spirit: the cognition challenge—students' professional identity deviations and counselors' dual-role tension; the mechanism

文章引用: 周恒娟. (2026). 高职院校辅导员工匠精神培育的使命、困境与路径. 心理学年鉴, 1(2), 1 - 6.
ISSN Print: 3079-8043, ISSN Online: 3079-8051.
DOI: 10.63313/Psychology.4001

challenge—fragmented cultivation approaches and lack of evaluation systems; and the capability challenge—insufficient craftsmanship qualities among counselors themselves and weaknesses in team building. The way to address these is: forging the soul with "craftsman's heart" to reshape counselors' role positioning and value recognition; empowering with "craftsmanship skills" to enhance counselors' professional qualities and educational ability; and consolidating the foundation with "craftsmanship systems" to build systematic cultivation mechanisms and institutional guarantees.

Keywords

Vocational Colleges; Counselors; Craftsmanship Spirit; Cultivation Pathways

Copyright © 2026 by author(s) and Erytis Publishing Limited.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

一、问题的提出

2022 年新修订的《中华人民共和国职业教育法》规定，职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型，是一种培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要手段。面对这样的时代背景，高职院校如何培养有工匠精神的高素质技术技能人才，已经成为职教改革的主题。

工匠精神不是新鲜事物。“如切如磋，如琢如磨”，是古代文人的治学态度；“庖丁解牛”是精妙绝伦的技艺。在新的时代背景下，工匠精神的内涵不仅有精益求精，还有爱岗敬业的职业操守、专注坚守的职业品质、守正创新的职业追求[1]。2016 年，李克强总理在政府工作报告中首次提出“培育精益求精的工匠精神”；2022 年，习近平总书记致信祝贺首届大国工匠创新交流大会，强调“大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神”。工匠精神已上升为国家层面的价值导向，成为职业教育人才培养的重要标尺。

辅导员是高职院校育人的主要力量，在学生的管理和服务上扮演着重要角色，承担着学生的思想政治工作，并指导学生的学习生活及成长发展。相对于普通高校来说，高职院校辅导员所面对的是一个特殊的大学生群体，这些学生大多学习成绩并不突出，在中学时期没有获得较好的学习经历。学生自律性不强，对于职业教育的认识有偏差，甚至认为上高职是“不得已而为之”[2]。同时，高职教育承担着培育“大国工匠”后备军的责任，这就要求辅导员不仅要做“事务型”的管理者，更要做好“工匠精神”的传播者、践行者和示范者。

但是目前高职院校辅导员在工匠精神培养过程中还存在着许多不足之处，在思想意识上，个别学生认为工匠精神就是“机械式的苦力活”；在制度建设上，工匠精神教育存在盲目性，只是一味地进行标语宣传或者开展零散化的工匠主题活动；在实践能力上，辅导员工匠精神缺失，无法起到应有的示范引领作用。如何解决这些问题，使得辅导员真正能够成为工匠精神培养的主力军，是本文力图解答的问题。

二、角色定位：辅导员在工匠精神培育中的三重功能

辅导员在工匠精神培育中的角色定位，决定了其功能发挥的方向与边界。从工匠精神的内在要求和高职育人规律来看，辅导员应承担三重角色。

（一）价值引领者：从“职业认知纠偏”到“工匠精神启蒙”

高职学生入校之初，普遍存在对职业教育的认知偏差。有辅导员在案例中记录了一名学生的困惑：“认为高职院校就业远不如本科，就算找得到工作也是低收入的体力活”。这种“高职自卑”心态，直接消解了学生对专业技能学习的热情和对工匠精神的认同[3]。

辅导员的独特价值在于，能够通过谈心谈话、主题班会、榜样分享等“柔性的方式”，实现对学生职业认知的“理念纠偏”。

首先，在学生的职业生涯发展中“知己”，即认识自己，“知彼”，即了解职业，打破“高职=没前途”的思想观念；其次，借助优秀的校友、获奖选手等身边榜样，让他们“看到”工匠的存在；最后是“看见”自己的未来，即将自己置身于祖国制造业发展的大潮之中。树立“技能报国”的价值追求。正如有学者所言，职业教育的新使命之一，就是在全社会通过职业教育弘扬工匠精神。

（二）行为示范者：“学为人师”与“行为世范”的统一

工匠精神的培育不仅靠“言传”，更靠“身教”。辅导员的一言一行，都在潜移默化中塑造着学生对“职业态度”的理解。如果辅导员自身对待工作敷衍塞责、对待学生冷漠疏离，要求学生“精益求精”便成了一句空话。

有学者指出，辅导员要做一个 “一专多能的示范”，以 “勤于德业的自律” 来给学生做出表率，在三个方面实现示范作用：第一是工作的示范 —— 认真对待每一份工作，用实际行动告诉学生做任何事情都要认真负责，因为 “平凡中见伟大”；第二是能力的示范 —— 辅导员虽然不是专职教学老师，但是应该对所带的专业领域有一定的了解，能与学生在专业的言语层面上对话；三是道德品格上的示范性——用爱心对待学生，用诚信做事，在人格上成为学生的榜样[4]。

（三）实践助推者：贯通“第一课堂”与“第二课堂”的桥梁

工匠精神的培育不能止于课堂说教，必须在实践中落地生根。辅导员虽然不是专业课教师，但在整合育人资源、搭建实践平台方面具有独特优势。

首先，在实践中，辅导员可以通过以下方式起到推动的作用：一是借助技能大赛开展宣传动员、组织训练、表彰奖励等形式，把“技能大赛”变成工匠精神培养的主阵地；二是结合社会实践，组织学生参加志愿服务活动、企业顶岗实习、社会公益服务等，让学生在体验中感受到劳动的魅力及工匠精神的内涵。三是联合学校和企业，邀请企业家、技术人员走进学生活动，打造“工厂入校园”的体验空间。

通过这些“第二课堂”的载体，辅导员能够有效弥补课堂教学在实践性、体验性方面的不足，实现工匠精神培育的“知行合一”。

三、现实困境：辅导员视角下的三重张力

尽管辅导员在工匠精神培育中具有不可替代的角色功能，但在实际工作中，这一功能的发挥受到认知、机制和能力三重困境的制约。

（一）认知之困：学生“高职偏见”与辅导员“角色模糊”的双重叠加

从学生层面看，“高职偏见”是一个普遍存在的认知障碍。相当比例的高职学生并非出于对技术技能的兴趣而选择高职，而是高考分数所迫的“被动选择”。这种心态直接导致学生缺乏专业认同感，对“工匠”一词的理解停留在“体力劳动者”的刻板印象层面。有调查显示，部分高职学生“对专业学习敷衍了事”“一会儿想创业、一会儿想找工作、一会儿又打算专升本”，其本质是“不能正确认知自我，没有做好职业生涯规划”。

第三，在辅导员层面，“角色模糊”增加了培养工匠精神的难度。高职辅导员往往存在事务繁忙、职责界定不清的问题，大部分时间都花在奖助评定、宿舍管理、安全维稳等事务上，很难抽出时间和精力来开展培养工匠精神这样的“软性”工作。有学者认为，辅导员队伍建设应该做到“用工匠精神铸造

高品质的高职院校辅导员队伍”，然而实际工作中，辅导员职业倦怠率偏高，对敬业精神、专注品质的要求并不统一。

（二）机制之困：培育方式“碎片化”与评价体系“盲区”

目前，高职院校工匠精神培育中存在着“有活动无体系、有口号无标准”的突出问题，不少院校把工匠精神培育简单地等同于几场讲座、几次参观或者一场技能大赛，并没有进行贯穿学生培养全过程的系统设计，“碎片化”的工匠精神培育很难达到浸润式的育人效果，学生接触的工匠精神常常是“节庆化”的工匠精神。二是非日常化的价值内化。

评价机制的缺位进一步加重了这种困境。目前高职院校对学生工匠精神的评价缺乏明确定性和可操作性指标，对辅导员工匠精神培育工作的效果也没有量化的考核。有研究试图探究以工匠精神为背景下的高职辅导员职业能力评价标准，认为应当注重辅导员“敬业精神建设、精细化开展工作、专注和创新工作方式[5]”，但是这种尝试并没有在大部分学校得到推广应用。评价的“盲区”让辅导员缺少了进行工匠精神培育的导向和内在动力。

（三）能力之困：辅导员“工匠素养”不足与“双师型”建设滞后

工匠精神的培养需要辅导员自身具有工匠精神———敬畏专业、精雕细琢、爱生如子等。但目前高职院校的辅导员大都存在“非职业化”的现象：很多辅导员并非出自教育类专业或者没有相关的企业经历，对于自己所管理的专业并不熟悉，很难用专业的语言跟学生交流；另一方面，辅导员晋升渠道比较窄，职级待遇、职业培训等方面的支持还不够有力，制约着辅导员的专业化成长。

同时，“工匠精神”不仅属于技术技能人才范畴，也应该成为辅导员队伍建设的价值引领。有研究者认为，辅导员应该以“敬、精、专、创”为自己的职业能力建设的四个方面：敬业是态度前提，精湛是能力要求，专注是品质保障，创新是发展动力[6]。但从现实看，当前大部分辅导员没有把工匠精神作为自己的职业愿景来实现，因此也未能发挥出对培养大学生工匠精神应有的引领作用。

四、培育路径：辅导员的工匠精神从“认知纠偏”到“制度赋能”

破解上述困境，需要从理念重塑、能力提升和制度保障三个维度协同发力。

（一）以“匠心”铸魂：重塑辅导员角色定位与价值认同

对于辅导员来说，“匠心”首先是敬畏育人，热爱育人。高职院校辅导员应该意识到，自己从事的工作不是简单的“事务性管理”，而是一种“为党育人、为国育才”的伟大事业。价值认同是一个辅导员战胜职业倦怠、提高工作质量的精神原动力。

一方面，要加强工匠精神的时代内涵解读，工匠精神不仅是指“精益求精”的工匠精神，还包括“心有大我、至诚报国”的理想信念、“启智润心、因材施教”的育人智慧等等。辅导员只有真正领会了工匠精神的丰富内涵，才能在育人的过程中主动落实工匠精神。三是增强辅导员职业荣誉感和责任感。树立辅导员工作“工匠型”榜样，以点带面引导更多辅导员做有“匠心”的人。例如，永州职业技术学院“匠心筑梦”辅导员工作室以“一核两翼三维四位五育”的立体化育人模式，将工匠精神融入育人全过程，实现了辅导员能力提升与学生成才的“双向奔赴”。

（二）以“匠术”赋能：提升辅导员专业素养与育人能力

“匠术”是辅导员践行工匠精神的能力基础。提升辅导员的“匠术”，需从三个维度入手。

第一，构建辅导员“工匠素养”培训体系。培训内容应涵盖三个层面：思想政治教育能力、职业规划指导能力、基本专业认知能力。其中，对所带专业领域的基本了解尤为重要——辅导员只有了解学生的专业特点和发展前景，才能在与学生的对话中建立专业话语的共鸣，有效开展工匠精神启蒙。部分院校探索的“辅导员+专业教师”协同育人模式，值得借鉴。

第二，引导辅导员将工匠精神融入日常工作精细化。精细化管理本身就是工匠精神的体现。有院校在辅导员工作中引入“宿舍卫生标准化”“个人物品定点定位”等制度，看似是日常管理的小事，实则是在通过制度化的细节训练学生的“规范意识”和“责任意识”。辅导员应以“工匠态度”对待每一项工作——从谈心谈话的记录到学生档案的管理，从主题班会的设计到实践活动的组织，都力求精细、规范、有品质。

第三，以“辅导员工作室”为抓手实现专业化。“匠心辅导员工作室”“匠心领航辅导员工作室”等一系列工作室在近几年的发展中证明了以工作室作为载体可以有效聚合资源促进辅导员的专业化发展，并通过“导师制+项目制+赛事制”的方式让辅导员由“事务型”走向“研究型”、“专家型”。

（三）以“匠制”固本：构建系统化培育机制与制度保障

制度是“匠制”的核心，也是工匠精神培育从“人治”走向“法治”的关键。

其一，建立工匠精神培育的“全过程融入”机制。将工匠精神培育贯穿学生从入学到毕业的全过程：入学教育阶段侧重“认知启蒙”——帮助学生了解专业、认识职业、破除偏见；在校学习阶段侧重“实践体验”——通过技能竞赛、企业实习、项目实践等方式让学生在“做中学”；毕业阶段侧重“职业认同”——通过就业指导、校友分享等方式强化学生“技能报国”的价值信念。

二是建立辅导员工匠精神培育工作考评奖惩制度。把辅导员工匠精神培育工作纳入到考评工作中，制定具体的量化标准，比如学生的职业认同感提高程度、参加技能比赛的人数比例、毕业生对口就业人数比例等等，并对工作成绩优异者，在职称评定、评先评优等方面予以优先考虑，形成正向激励作用。

三是打造 “校企社” 育人共同体。工匠精神教育不可能关起门来搞，必须打通学校、企业和社会的育人通道。辅导员要主动联系企业资源，请进来行业技术骨干、能工巧匠参与学生教育，建立 “企业导师库”；走出去开展校外实践基地建设，在实际工作场所感悟工匠精神的魅力。山东省理工职业学院汽车工程学院的“产业需求牵引、工匠精神浸润、多元协同育人”的模式值得借鉴。

五、结语

工匠精神是职业教育的灵魂，也是高职院校人才培养的价值标尺。辅导员作为高职育人体系的重要主体，既是工匠精神的传播者，也是践行者和示范者。然而，角色功能的有效发挥，有赖于认知困境的破解、能力短板的补齐和制度保障的完善。

从更深层次看，辅导员工匠精神培育的核心命题是：如何让“育人者先受教育”——让辅导员自己先成为“工匠精神”的信仰者和践行者，然后才可能成为学生工匠精神的点燃者。这既需要辅导员的自觉追求，也需要制度层面的系统赋能。当每一位辅导员都能以“匠心”对待育人事业，高职院校的工匠精神培育才能真正从口号走向行动、从碎片走向系统、从短期走向长效。

基金项目

2024 年度安徽省人文社科重点项目“高职院校辅导员工匠精神的培育及其影响路径研究”（2024AH053225），2024 年度安徽省高等学校省级质量工程项目“大学生心理健康教育教学创新团队”（2024cxtd314），2025 年度淮北职业技术学院质量工程教学研究一般项目“‘一站式’学生社区综合管理模式下《大学生心理健康教育》的创新路径研究”（2024jyxm-09）

作者简介：周恒娟（1994—），女（汉），安徽淮北人，助教，硕士，研究方向为大学生心理健康与思政教育。

参考文献

[1] 蒋立峰.工匠精神的时代意涵、结构要素与实现路径[J].上海交通大学学报(哲学社会科学版),2025,33(8):54-66.

[2] 赵娜,孔菁泽,冯蜀笑,等. 构建“三个贴近”工作模式，实施“三个精神”培育工程[EB/OL]. China Daily [EB/OL].（2024-11-01）[2026-6-29]. http://cn.chinadaily.com.cn.

[3] 浙江省高校网络思政中心. 当“迷茫期”遇上“工匠精神”[R]. 第三届浙江省高校辅导员优秀案例评选二等奖作品, 2023.

[4] 牛东杰.工匠精神引领职业院校辅导员队伍建设路径探析[N]. 山西日报, 2025-06-05(F04).

[5] 曲杉.辅导员工作室培育高职学生工匠精神的路径研究——以“匠心领航”辅导员工作室为例[J].教育观察,2024,13(7):97-100.

[6] 赵振涛.工匠精神引领高职辅导员职业能力提升的探索[J].辽宁高职学报,2026,28(1):95-98+108.