教育學文摘
Abstracts of Education
ISSN Print: 3079-5443
ISSN Online: 3079-5451
https://doi.org/10.63313/EDU.4006

高职院校辅导员工匠精神量表的开发

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11月09日

摘　要

为编制一套适用于高职院校辅导员的工匠精神测量工具，本研究立足工匠精神的理论内涵和高职院校辅导员的职业特征，综合运用文献分析、半结构化访谈与德尔菲专家咨询等方法，开发了高职院校辅导员工匠精神量表。研究从工匠精神的核心内涵出发，结合辅导员育人工作的实际情境，提出敬业乐业、精益求精、专注坚守、创新求索四个维度，据此形成初始条目池；随后邀请学生工作、思想政治教育、职业教育等领域的专家进行两轮函询，对条目作删除、合并与措辞修订；最后经一线辅导员与专家开展内容效度评定，确定4个正式测量题项。量表采用李克特五点计分，题项简短，情境贴合，可用于辅导员职业精神状况的自评与工作诊断。本研究聚焦量表的编制过程和内容效度，未开展信度、结构效度等统计验证，后续研究可在此基础上补充实证检验。

关键词

高职院校；辅导员；工匠精神；量表开发；德尔菲法

Development of the Craftsman Spirit Scale for Counselors in Higher Vocational Colleges

Hengjuan Zhou

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

Abstract

To develop a set of measurement tools for craftsman spirit applicable to counselors in higher vocational colleges, this study develops the Craftsman Spirit Scale for Counselors in Higher Vocational Colleges based on the theoretical connotation of craftsman spirit and the professional characteristics of higher vocational college counselors, by comprehensively using methods such as literature analysis, semi-structured interview and Delphi expert consultation. Starting from the core connotation of craftsman spirit and combining with the actual situation of counselors' education work, the study puts forward four dimensions: dedication and enjoyment of work, striving for perfection, concentration and persistence, and innovation and exploration, thus

文章引用: 周恒娟. (2026). 高职院校辅导员工匠精神量表的开发. 教育學文摘, 2(2), 105－111. ISSN Print: 3079-5443, ISSN Online: 3079-5451.
DOI: 10.63313/EDU.4006

forming an initial item pool. Then, experts in the fields of student affairs, ideological and political education, and vocational education were invited to conduct two rounds of correspondence consultation to delete, merge and revise the wording of the items. Finally, after content validity assessment by front-line counselors and experts, 4 formal measurement items were determined. The scale adopts Likert 5-point scoring, with short items and context fitting, which can be used for self-assessment and work diagnosis of counselors' professional spirit status. This study focuses on the compilation process and content validity of the scale, and has not carried out statistical verification such as reliability and structural validity. Subsequent studies can supplement empirical tests on this basis.

Keywords

Higher Vocational Colleges; Counselor; Craftsman Spirit; Scale Development; Delphi Method

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、引言

2016 年，“工匠精神”首次写入政府工作报告。此后，党的十九大、二十大以及二十届四中全会均对弘扬工匠精神、培养大国工匠作出部署。2020 年，习近平总书记在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上，把工匠精神概括为“执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越”[1]。工匠精神由此从制造业的行业话语，扩展为覆盖各行各业的职业精神倡议。

高职院校是技术技能人才培养的主要阵地，其人才培养以德技并修为基本要求。学生能不能把工匠精神内化为职业态度，很大程度上取决于身边教师和管理者的示范。辅导员是高职院校中与学生接触最频繁的群体，承担着思想引领、日常管理、心理疏导、就业指导等职责，被定位为与教学、科研、管理同等重要的“第四支队伍”。辅导员的职业状态和价值取向，会通过日常互动持续影响学生，因此，辅导员自身是否具备工匠精神，直接关系到工匠精神进课堂、进班级、进宿舍的成效。

不过，现实情况并不乐观。辅导员工作事务繁杂、突发性强，长期处于高负荷状态；与教学科研岗位相比，辅导员在培训、晋升、职称等方面的发展通道仍在完善之中。多重压力之下，一些辅导员把岗位当作过渡，出现职业倦怠，工作流于应付。这种状态与工匠精神所要求的专注和精进之间存在张力。要改变这一状况，除了制度层面的调整，还需要帮助辅导员建立对岗位价值的认同，把工匠精神内化为自身的职业追求。

从已有研究来看，学界对工匠精神的关注集中在两个方向：一是工匠精神的概念、维度与影响因素；二是学生工匠精神的培育路径。相比之下，针对辅导员群体自身工匠精神的讨论并不多，且多停留在培育策略层面，缺少可用的测量工具。没有测量，就难以判断辅导员工匠精神的真实水平，也难以评估相关培育措施是否见效。

基于这一考虑，本研究尝试编制一套高职院校辅导员工匠精神量表。考虑到实际使用中对简便性的需要，量表在保证内容覆盖的前提下力求精简，最终确定 4 个测量题项。本研究属于量表的编制与内容效度检验阶段，不涉及信度和结构效度的统计验证。

二、文献综述与概念界定

（一）工匠精神的内涵与结构

工匠精神的内涵界定，是开展测量的逻辑起点。从政策文本看，执着专注、精益求精、一丝不苟、追求卓越构成其核心表述。其中，执着专注强调对工作长期、稳定的投入；精益求精指向对品质的持续打磨；一丝不苟体现为对细节和规范的严格遵循；追求卓越则含有突破既有水平的追求。

学界对工匠精神的维度划分并不统一，较为常见的有三种思路。第一种是四维度说，把工匠精神分为敬业、精益、专注、创新，四者依次对应精神基础、品质内核、实践支撑和时代要求[2]。第二种是基于实证的维度划分。赵晨等（2020）[3]通过文本分析和问卷调查，把工匠精神归纳为个人成长、责任担当、精益求精、珍视声誉和笃定执着五个维度，并编制出 20 个题项的量表。第三种是面向特定行业或群体的量表开发。朱永跃等（2021）[4]以制造业员工为对象，开发了包含 22 个题项的五维度量表；李群等（2020）[5]则针对制造业新生代农民工编制了相应的测量工具。此外，也有研究把老字号员工的工匠精神概括为笃志敬业、精益求精和不屈不挠三个主题维度，共 9 个题项[6]。

这些研究有两点共性。其一，工匠精神是在工作情境中体现的职业精神，对它的测量离不开具体职业的活动内容。其二，多数维度都可归入几个较为稳定的核心，即对职业的认同与热爱、对品质的追求、对工作的长期专注，以及在此基础上的创新。这两点，为本研究的维度构想提供了依据。

在这里还需要说明概念之间的关系。工匠精神与职业精神、劳模精神既有联系，也有区别。职业精神的外延更宽，凡是从业者都可以谈职业精神；工匠精神则更强调对技艺和品质的极致追求[7]。把工匠精神用于辅导员群体时，应当结合其职业特点加以转化，而不是直接照搬制造业的表述。

（二）高职院校辅导员的职业特征

高职院校辅导员是一个具有双重身份的岗位，既是教师，又是管理干部，既要开展思想政治教育，又要处理日常事务。这一双重性，使辅导员的工作兼具育人属性和行政属性。

从工作内容看，高职院校辅导员的工作有几个突出特征。一是事务性强。班团建设、评奖评优、宿舍管理、危机应对、就业帮扶等构成了日常工作的大部分，琐碎而高频，容易挤占思考与沉淀的时间。二是全天候。学生问题往往发生在非工作时间，辅导员很难把工作与生活清晰切开。三是育人效果滞后。思想引领、习惯养成、职业引导的作用往往要经过较长时间才能显现，短期内难以看到成效，这对从业者的耐心是一种考验。

在能力结构上，有研究把高职院校辅导员的胜任要素概括为知识、能力、人格、职业四个方面，其中人格与职业要素已经包含责任感、职业认同等精神层面的内容[8]。近年来，随着“三全育人”和“一站式”学生社区建设的推进，辅导员的角色进一步扩展，需要在校企协同、生涯指导、心理关怀等方面发挥枢纽作用；“双师型”辅导员、入企挂职等做法，也对辅导员贴近产业、了解岗位提出了新要求。

这些特征提示，辅导员工匠精神的表现形式与制造业员工有所不同。制造业员工的工匠精神主要指向产品及其工艺，辅导员的工作对象是人，其“精”与“专”更多体现在育人过程的细致程度、陪伴学生的持续性和工作方法的改进上。因此，测量题项的情境表述需要相应调整。

（三）辅导员工匠精神的概念界定

综合上述分析，本研究将高职院校辅导员工匠精神界定为：辅导员在立德树人实践中形成并表现的，以敬业乐业为根基、以精细育人为核心、以专注坚守为底色、以创新求索为延展的职业精神取向。

这一定义包含四层含义。敬业乐业，指辅导员认同并热爱这份工作，愿意把它当作长期从事的事业；精细育人，指在琐碎事务中仍然注重细节、力求把工作做得更好；专注坚守，指能够长期耐心地跟进学生成长，不因成效滞后而松懈；创新求索，指在实践中主动探索新的育人方法，不满足于惯常做法。

该定义有两个取向。一是把工匠精神的四个核心意涵转译到育人情境中，使其可观察、可描述；二

是保持适度的精简，便于实际使用。

三、研究方法

（一）总体研究思路

本研究遵循量表开发的一般程序，把工作分为五个环节：概念界定、维度构建、条目生成、专家筛选、内容效度评定。

具体做法是，先通过文献分析明确工匠精神的内涵与辅导员职业特征，据此构建维度；再结合文献归纳和访谈，形成初始条目池；随后采用德尔菲法组织两轮专家函询，对条目进行删减、合并和措辞修订；最后通过内容效度评定，确定正式题项。需要说明的是，本研究只完成量表的编制与内容效度检验，不进行探索性因子分析、验证性因子分析等统计验证。

（二）文献分析与条目归纳

文献检索以中国知网、万方、维普为主要来源，中文检索词包括“工匠精神”“工匠精神 量表”“辅导员 职业素养”“辅导员 胜任力”等，外文检索词使用“craftsmanship”“artisan spirit”等，文献时间范围不限，优先选取核心期刊和 CSSCI 来源期刊论文。此外，还收集了国家层面关于工匠精神、职业教育和辅导员队伍建设的政策文件。

条目归纳采用归纳与演绎相结合的方式。归纳方面，从文献中抽取与工匠精神相关的描述性语句，剔除重复之后加以归类；演绎方面，根据前文的概念界定，围绕四个维度自行编写条目。两部分合并，形成初始条目池。

（三）半结构化访谈

为了增强条目与实际的贴合度，研究对高职院校辅导员和学生工作干部进行了半结构化访谈，共访谈 12 人，其中一线辅导员 9 人、二级学院分管学生工作的负责人 3 人。访谈围绕以下问题展开：你怎样理解辅导员的工匠精神；工作中有哪些时刻让你觉得需要这种精神；你认为一名做得好的辅导员，在态度和方法上有哪些表现；现有表述中哪些说法与实际不符。

访谈资料经整理和编码后，用于补充条目和修正措辞。例如，有辅导员提到“辅导员的成就感来得很慢，一个学生的转变可能要一两年才看得出来”，据此在“专注坚守”维度下补充了关于长期跟进、不急于求成的表述。

（四）德尔菲专家咨询

德尔菲法通过多轮匿名函询收集专家判断，适合处理难以直接量化的问题。本研究组建了 15 人的专家组，成员包括高职院校学生工作负责人、思想政治教育专业教师、职业教育研究人员和心理测量方向研究人员，均具有中级以上职称或五年以上相关工作经历，人数处于该方法的常规区间。

函询分两轮进行。第一轮向专家提供研究背景、概念界定、维度定义和初始条目，请专家对每个条目的重要性打分，并提出增删和修改意见。第二轮把第一轮的统计结果与专家意见反馈给专家，请其重新评分，并对仍有分歧的条目给出理由。

条目筛选参考四项指标：重要性均值（M）、满分频率（K）、变异系数（CV）以及专家意见的协调程度（以肯德尔和谐系数 W 表示）。筛选遵循三条标准：重要性均值不低于 3.5，变异系数不高于 0.25，满分频率不低于 0.2。对于个别指标的取舍，则结合专家意见综合判断。两轮函询的问卷有效回收率、专家权威系数和肯德尔和谐系数，用于说明函询结果的可靠性。

（五）内容效度评定

条目确定后，进行内容效度评定，以判断题项是否清晰、是否与所属维度相符。评定邀请 20 名一线

辅导员和 5 名专家参与，采用李克特四级计分（1＝不相关，4＝高度相关），计算每个题项与所属维度的内容效度指数（I-CVI）和量表整体的内容效度指数（S-CVI）。按照经验标准，I-CVI 不低于 0.78、S-CVI 不低于 0.90 视为合格。

需要再次说明，本研究只做内容效度评定，未采集大样本数据，因而不报告内部一致性信度、重测信度、结构效度等指标。

四、量表编制结果

（一）维度构想

依据前文的概念界定，量表设定四个维度，每个维度对应辅导员工作的一个侧面。四个维度及其定义见表 1。

表 1. 高职院校辅导员工匠精神的维度及定义

维度	定义
敬业乐业	认同辅导员岗位的价值，热爱本职工作，愿意长期从事这一职业
精益求精	在琐碎的日常工作中注重细节，反复打磨，力求把工作做得更好
专注坚守	长期耐心地跟进学生成长，面对成效滞后仍保持投入，不轻易放弃
创新求索	主动改进育人方法，尝试新的思路和做法，不满足于惯常操作

（二）初始条目池的形成

初始条目池由文献归纳和访谈补充两部分构成。文献归纳方面，从检索到的文献中抽取与工匠精神相关的语句，按语义归并后得到 28 条初步表述；结合概念界定自行编写条目 16 条。两部分合并、去除重复后，形成 36 条初始条目。经研究小组讨论，剔除语义重叠、指向不清的条目，保留 24 条进入专家函询。

（三）专家函询与条目筛选

第一轮函询共回收问卷 15 份，有效回收率为 100%。专家对 24 个条目的重要性评分均值介于 3.07 至 4.80 之间。按照前述标准，删除重要性均值低于 3.5 或变异系数偏高的条目 9 条，并对表述冗长、容易产生歧义的 5 条进行修改。

第一轮专家提出的意见主要有三类。一是认为部分条目与“职业倦怠”“工作满意度”等概念相近，需要突出工匠精神特有的“精”和“专”，据此删除了 2 条偏重情绪体验的条目。二是建议减少抽象表述，多用具体情境，比如把“我愿意为工作付出更多”改为“即使工作琐碎，我也会认真打磨每一个环节”。三是提示四个维度之间不要交叉，例如“专注”与“敬业”的条目要各有侧重。

第二轮函询向专家反馈了第一轮结果和意见，请专家重新评分。这一轮中，专家对剩余条目的评分趋于集中，变异系数普遍下降，肯德尔和谐系数上升，说明意见的协调性有所提高。综合两轮结果，最终保留 10 个题项进入内容效度评定。此时条目已覆盖四个维度，每个维度均有 2 至 3 个题项。

（四）内容效度评定与题项确定

内容效度评定由 20 名一线辅导员和 5 名专家完成。计算结果显示，10 个题项的 I-CVI 均不低于 0.80，量表整体 S-CVI 为 0.93，达到合格标准。也就是说，题项在清晰度和相关性上都得到了认可。

10 个题项虽然内容效度合格，但对于日常使用仍显偏多。考虑到实际使用对简便性的需要，以及测量对象的特殊性，研究小组依据两个原则进一步精简：一是每个维度保留相关性最高、表述最简的一条；二是保留的条目尽量采用行为化描述，便于作答和解释。按此原则，最终形成 4 个正式题项。

（五）正式量表

最终确定的量表共 4 个题项，题项与维度的对应关系见表 2。

表 2. 高职院校辅导员工匠精神量表

维度	题项
敬业乐业	我认同辅导员这份工作的价值，愿意把它当作长期从事的事业。
精益求精	即使日常工作琐碎，我也会反复打磨细节，力求把每件事做得更好。
专注坚守	我能长期耐心地跟进学生的成长，不因短期看不到成效而松懈。
创新求索	我会主动尝试新的育人方法，改进习以为常的做法。

（六）计分方式与使用说明

量表采用李克特五点计分，从 1“完全不符合”到 5“完全符合”。各题项单独计分，既可以按维度呈现单题得分，也可以计算总分，总分越高表示辅导员工匠精神水平越高。

使用时有几点需要注意。其一，本量表题项较少，适合作为快速自评或初步筛查工具，不宜据此对个体下绝对结论。其二，测量结果会受到作答情境的影响，建议在相对放松、没有评估压力的条件下施测。其三，若要用于比较或评价，应先对量表进行信度和效度的统计检验。

五、讨论

（一）量表的特点

本量表有三个特点。第一，情境化。四个题项都以辅导员的具体工作为落点，避免使用制造业语境中的“产品”“工艺”等词汇，使题项更贴近辅导员的实际体验。第二，精简。量表只有 4 题，被试几分钟内即可完成，便于在培训、座谈等场合使用。第三，结构清晰。四个维度分别对应工匠精神的核心意涵，含义不容易混淆。

（二）理论价值

从理论层面看，本研究把工匠精神引入辅导员这一职业群体，是对工匠精神研究边界的拓展。以往研究多把工匠精神与制造业、技能人才相联系，较少考虑教育工作者，尤其是育人岗位从业者的工匠精神。本研究提出辅导员工匠精神的概念与维度，为后续研究提供了一个可以讨论的框架。

同时，研究把工匠精神的四个核心意涵转译为育人情境中的具体表现。这种转译说明，工匠精神并非只适用于对物的加工，其“精”与“专”同样可以在与人打交道的岗位中呈现，只是表现形式不同。这在一定程度上回应了关于工匠精神普适性的讨论。

（三）实践意义

在实践层面，量表可以用于三个方面。一是辅导员自我诊断，帮助其觉察自身在细节打磨、长期投入、方法改进等方面的状态。二是队伍建设，学校可以据此了解队伍整体的职业精神状况，为培训内容的设计提供依据。三是相关研究，可作为量化研究的工具，用于分析辅导员工匠精神与职业倦怠、工作投入、育人成效等变量之间的关系。

（四）与已有量表的比较

与赵晨等（2020）[2]的五维度量表、朱永跃等（2021）[3]的五维度量表相比，本量表的题项数量明显更少，维度也更集中。这种差异来自研究目的的不同：既有量表面向一般员工或制造业员工，追求维度的完整覆盖；本量表面向高职院校辅导员，侧重实用和简便，因而在覆盖面上作了取舍。

在维度内容上，本量表与已有量表有重合，也各有侧重。精益求精、专注坚守、敬业乐业在多个已

有量表中都能找到对应，说明这些内容具有跨群体的稳定性；创新求索对应已有量表对创新的关注，而在育人情境中，它更多指向方法的更新，而不是产品工艺的改进。

六、结论与局限

本研究围绕高职院校辅导员工匠精神的测量问题，综合运用文献分析、半结构化访谈、德尔菲专家咨询和内容效度评定，编制了一套包含 4 个题项的量表，涵盖敬业乐业、精益求精、专注坚守、创新求索四个维度。研究完成了量表的编制和内容效度检验，有两个结果值得强调：一是明确提出并界定了“高职院校辅导员工匠精神”这一概念；二是形成了一套题项精简、情境贴合的测量工具。

本研究也存在一些局限。第一，未开展信度和结构效度的统计验证，量表是否稳定、是否真正呈现四维结构，还需要数据支持。第二，题项数量较少，可能难以充分反映工匠精神的丰富内涵，也限制了它在精细分析中的使用。第三，访谈和评定的样本量有限，来源相对集中，结论的推广需要谨慎。

后续研究可以从三个方面推进。一是扩大样本，对本量表进行项目分析、探索性因子分析和验证性因子分析，检验其信度和效度。二是结合辅导员工作实际，补充更多情境化题项，形成题量更丰富的版本，或者开发长短两版量表。三是把量表用于实证研究，考察辅导员工匠精神与职业倦怠、工作投入、学生职业素养之间的关系，为队伍建设提供更具体的证据。

致谢

基金项目：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），安徽省人文社科重点项目“淮海战役‘小推车’精神铸魂育人的时代价值与实践机制”（2024AH053222），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（1994.11—），女，安徽淮北人，淮北职业技术学院财经系助教，管理学硕士，研究方向为大学生心理健康与思政教育。

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,2020-11-25(1).

[2] 徐耀强.论“工匠精神”[J].红旗文稿,2017,(10):25-27.

[3] 赵晨,付悦,高中华.高质量发展背景下工匠精神的内涵、测量及培育路径研究[J].中国软科学,2020,(7):169-177.

[4] 朱永跃,过旻钰,陈雯.传统与现代交融视角下制造业员工工匠精神量表开发及应用[J].科技进步与对策,2021,38(9):124-133.

[5] 李群,唐芹芹,张宏如,等.制造业新生代农民工工匠精神量表开发与验证[J].管理学报,2020,17(1):58-65.

[6] 徐伟,周恒娟,宋思根.老字号员工工匠精神量表开发与验证研究[J].管理学报,2023,20(2):221-230.

[7] 朱永跃,马媛,欧阳晨慧.工匠精神研究述评与展望[J].江苏大学学报(社会科学版),2019,21(5):68-76.

[8] 勒孚作.浅析高职院校辅导员职业胜任力要素[J].高校辅导员,2011,(5):76-79.